



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

Estrés laboral y resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos
117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR

Ramos Castro, Sonia
Taboada Zapata, Danitza Mercedes

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

ASESOR

Mg. Acharte Champi, Walter Jesús
<https://orcid.org/0000-0001-6598-7801>

Chincha, Perú, 2025

Constancia de aprobación de investigación



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 11 de Octubre del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que la Bach. RAMOS CASTRO, SONIA y la Bach. TABOADA ZAPATA, DANITZA MERCEDES, de la Facultad de salud, del programa Académico de PSICOLOGÍA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS



TESIS



TITULADO:

“ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN LA UNIDAD BÁSICA OPERATIVA DE BOMBEROS 117 BELLAVISTA SULLANA, PIURA - 2025.”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,



Firmado digitalmente por:
ACHARTE CHAMPI WALTER
JESUS FIR 45549528 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/10/2025 01:35:54-0500

MG. ACHARTE CHAMPI WALTER JESUS
CODIGO ORCID: 0000-0001-6598-7801
DNI: 45549528

Declaratoria de autenticidad de investigación

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **SONIA RAMOS CASTRO**, identificada con DNI N° **44797352** en condición de estudiante del programa de estudios de psicología de la Facultad de ciencias en salud la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN LA UNIDAD BÁSICA OPERATIVA DE BOMBEROS 117 BELLAVISTA SULLANA, PIURA - 2025**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

16 %

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Arequipa, 04 de OCTUBRE del 2025



Sonia Ramos Castro
DNI: 44797352



CERTIFICO La autenticidad de esta(s)
Firma(s) que antecede(n). El Notario no asume
responsabilidad sobre el contenido del documento.

Sonia Ramos Castro

DNI: 44797352

Arequipa 03 OCT. 2025



[Handwritten Signature]
Dr. Gorky Oviedo Alarcón
ABOGADO NOTARIO



DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN


Yo, Danitza Mercedes Taboada zapata, identificado(a) con DNI N° 72904922, nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de psicología de la Facultad de ciencia en salud la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Estrés Laboral y Resiliencia en la Unidad Básica Operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana , Piura -2025, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

16%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 03 de OCTUBRE del 2025


Danitza Mercedes Taboada Zapata
DNI: 72904922



CERTIFICACIÓN A LA VUELTA

Escaneado con CamScanner

CERTIFICACIÓN DE FIRMA. - CERTIFICO QUE LA FIRMA DEL ANVERSO CORRESPONDE A DOÑA DANITZA MERCEDES TABOADA ZAPATA, IDENTIFICADA CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NÚMERO 72904922. LA CERTIFICACIÓN SE FORMALIZA LUEGO DE VERIFICAR SU IDENTIFICACION A TRAVÉS DEL SISTEMA DE IDENTIFICACIÓN POR COMPARACIÓN BIOMÉTRICA DE LA BASE DE DATOS DE RENIEC Y SU DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD. LA PRESENTE CERTIFICACIÓN SE EXTIENDE EN LOS ALCANCES DEL ARTÍCULO NÚMERO 108 DEL DECRETO LEGISLATIVO NÚMERO 1049, "EL NOTARIO NO ASUME LA RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO DEL CUAL SE CERTIFICAN LAS FIRMAS". DE LO QUE DOY FE. =====AGL
PIURA, 03 DE OCTUBRE DE 2025.=====



Dedicatoria

Queremos dedicar este esfuerzo a nuestras familias por creer siempre en nosotras y motivarnos cada mañana en seguir progresando para alcanzar mis metas y sueños. A Dios porque con su bendición se puede mantener la esperanza en ser positivo y mostrar buena actitud para lograr los objetivos.

Danitza

Este agradecimiento va dirigido primeramente a Dios, que me ha dado la fortaleza espiritual y física para continuar en este largo camino. Mi familia que estuvo en los momentos más duros tiene mi agradecimiento eterno por velar por mis sueños y mis profesores que siendo grandes investigadores y profesionales, dedicaron su esfuerzo para estar conmigo durante esta investigación.

Sonia.

Agradecimiento

A nuestros padres por no dejar de apoyar en todos nuestros proyectos y a Dios por su protección y guía durante todo este camino.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025. Para ello se desarrolló una investigación de tipo básica de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 60 voluntarios. Se emplearon como instrumentos de recolección de datos: Inventario para evaluar el estrés laboral y Escala de resiliencia, los resultados evidencian que, de la variable estrés laboral, del total de encuestados el 76,67% (45) se ubican en el nivel medio, seguido del 18,33% (11) se ubican en el nivel bajo y solamente el 5% (3) de los encuestados se ubican en el nivel alto. En cuanto a la variable resiliencia, el 68,33% (4) del total presentan un nivel alto, seguido del 25% (15) que presentan un nivel medio, el 5% (3) un nivel promedio, el 1,67% (1) un nivel bajo, por último, el 0,00% se ubica en el nivel muy bajo. El análisis inferencia por el método de correlación de Rho de Spearman mostraron un valor de Sig. de $0.897 > 0,05$, lo que confirma que no existe relación significativa en las variables de estudio, de la misma forma se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.017, lo cual indica una correlación positiva muy baja. Concluyendo que no existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y resiliencia.

Palabra clave: Afrontamiento, calidad de vida, desempeño laboral, estrés laboral, resiliencia

Abstract

The present investigation had as objective to determine the relationship between the work stress and the resilience in the Basic Operational Unit of Firefighters 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025. For this, a basic type research of quantitative approach, correlational level, of non-experimental cross-sectional design was developed. The study population was made up of 60 volunteers. Two questionnaires were used as data collection instruments: Inventory to evaluate work stress and Resilience Scale, the results show that, of the work stress variable, of the total respondents 76.67% (45) are located at the medium level, followed by 18.33% (11) are located at the low level and only 5% (3) of the respondents are located at the high level. Regarding the resilience variable, 68.33% (4) of the total have a high level, followed by 25% (15) who have a medium level, 5% (3) an average level, 1.67% (1) a low level, finally, 0.00% is located at the very low level. The results of inference analysis by the Spearman Rho correlation method showed a Sig value of $0.897 > 0.05$, which confirms that there is no significant relationship in the study variables, in the same way a correlation coefficient of 0.017 was obtained, which indicates a very low positive correlation. Concluding that there is no statistically significant relationship between work stress and resilience.

Keyword: Coping, quality of life, job performance, work-related stress, resilience

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Constancia de aprobación	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Índice general	xi
Índice de tablas académicas	xii
Índice de figuras académicas	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2.1. Descripción del Problema	18
2.2. Pregunta de Investigación General	20
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	20
2.4. Objetivo general	21
2.5. Objetivos específicos	21
2.6. Justificación e importancia	22
2.7. Alcance y limitaciones	23
III. MARCO TEÓRICO	25
3.1. Antecedentes	25
3.2. Bases teóricas	31
3.3. Marco conceptual	46
IV. METODOLOGÍA	48
4.1. Tipo y nivel de Investigación	48
4.2. Diseño de la Investigación	48
4.3. Hipótesis general y específicas	49

4.4.	Identificación de las variables	50
4.5.	Matriz de operacionalización de variables	51
4.6.	Población – Muestra	54
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	54
4.8.	Técnica de análisis y procesamiento de datos	58
V.	RESULTADOS	60
5.1	Presentación de resultados – descriptivos	60
5.2	Interpretación de resultados	70
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	74
6.1.	Análisis Inferencial	74
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
7.1.	Comparación de resultados	81
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
	ANEXOS	95
	Anexo 1: Matriz de consistencia	95
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	99
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	105
	Anexo 4: Base de datos	111
	Anexo 5: Evidencia fotográfica	117
	Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud	123

Índice de Tablas Académicas

Tabla 1	Variables sociodemográficas.	60
Tabla 2	Análisis descriptivos de la variable estrés laboral	60
Tabla 3	Análisis descriptivos de la dimensión D1 agotamiento emocional.	61
Tabla 4	Análisis descriptivos de la dimensión D2 Despersonalización.	62
Tabla 5	Análisis descriptivos de la dimensión D3 realización personal.	63
Tabla 6	Análisis descriptivos de la de la variable Conductas agresivas.	64
Tabla 7	Análisis descriptivos de la dimensión D1 Ecuanimidad.	65
Tabla 8	Análisis descriptivos de la dimensión D2 sentirse bien solo	66
Tabla 9	Análisis descriptivos de la dimensión D3 confianza en sí mismo.	67
Tabla 10	Análisis descriptivos de la dimensión D4 perseverancia.	68
Tabla 11	Análisis descriptivos de la dimensión D5 satisfacción personal.	69
Tabla 12	Prueba de normalidad de la variable estrés laboral y resiliencia.	74
Tabla 13	Prueba de correlación de la hipótesis general mediante Rho de Spearman.	75
Tabla 14	Prueba de correlación de la primera hipótesis específica mediante Rho de Spearman.	76

Tabla 15	Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica mediante Rho de Spearman.	77
Tabla 16	Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica mediante Rho de Spearman.	78
Tabla 17	Prueba de correlación de la cuarta hipótesis específica mediante Rho de Spearman.	79
Tabla 18	Prueba de correlación de la quinta hipótesis específica mediante Rho de Spearman.	80

Índice de Figuras

Figura 1	Niveles de la variable estrés laboral.	61
Figura 2	Niveles de la dimensión D1 agotamiento emocional.	62
Figura 3	Niveles de la dimensión D2 Despersonalización.	63
Figura 4	Niveles de la dimensión D3 realización personal.	64
Figura 5	Niveles de la de la variable Conductas agresivas.	65
Figura 6	Niveles de la dimensión D1 Ecuanimidad.	66
Figura 7	Niveles de la dimensión D2 sentirse bien solo.	67
Figura 8	Niveles de la dimensión D3 confianza en sí mismo.	68
Figura 9	Niveles de la dimensión D4 perseverancia	69
Figura 10	Niveles de la dimensión D5 satisfacción personal.	70

I. INTRODUCCIÓN

Los bomberos que trabajan de manera voluntaria llevan a cabo una tarea digna de respeto, no obstante, estas personas se enfrentan cada día a circunstancias que ponen en peligro su vida, sin recibir ninguna recompensa, cumpliendo con el deber que han decidido asumir de manera voluntaria, lo que a menudo puede llevarlos a experimentar estrés, siendo dañino a pesar de su formación tanto física como mental. Aunque estos bomberos son conscientes del compromiso que requiere su profesión, y gracias a su entrenamiento tienen la capacidad de desarrollar estrategias para enfrentar situaciones difíciles, muchos de ellos no logran alcanzar una adaptabilidad emocional y una resiliencia adecuada. (Falla, 2022).

Según Londoño (2019), sostiene que una persona que sufre de estrés enfrenta elementos tanto internos como externos que influyen en su desempeño personal y social, dependiendo de los roles que asume en diversas situaciones, lo que provoca un desajuste entre estos nuevos modos de vida y las aspiraciones o habilidades de la persona para enfrentarlos.

Por otro lado, la resiliencia es un componente de la habilidad que tiene un individuo o un colectivo para crecer, persistir y visualizar su futuro, a pesar de enfrentar acontecimientos que generan inestabilidad, ya sea debido a circunstancias de vida complicadas o experiencias traumáticas profundas. (Forés y Grané, 2013).

Por todo lo expuesto, resulta crucial llevar a cabo este estudio, ya que un gran número de bomberos se enfrenta a circunstancias en las que ponen en peligro su vida y experimentan un estrés constante, lo cual impacta su comportamiento, su estado emocional y, en última instancia, sus reacciones que son esenciales para llevar a cabo sus funciones. Además, contar con una carga laboral continua influye negativamente en su rendimiento, debilitando su habilidad para

tomar decisiones y su capacidad de enfrentarse a situaciones de alta presión.

Es por ello que mediante esta investigación se busca determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la resiliencia en bomberos de la Unidad Básica Operativa De Bomberos 117 Bellavista Sullana, 2025. Para esto se utilizó un enfoque metodológico de tipo básica de corte transversal de un diseño no experimental.

Desde una perspectiva formal, el presente documento de investigación será desarrollado conforme al esquema básico establecido en la institución, que consta de las siguientes secciones:

En el capítulo I, se presenta la introducción del presente proyecto de investigación.

Capitulo II. Planteamiento del problema de investigación; en esta sección se describe el problema de investigación, así como la pregunta general y específica que lo guía, la formulación de objetivos y, por último, la justificación y relevancia del estudio.

Capitulo III. Marco teórico; Se presenta de forma ordenada los antecedentes del estudio, junto con las bases teóricas y el marco conceptual.

Capítulo IV. Metodología; En esta sección se aborda el tipo y diseño de investigación empleado; también se incluirá la hipótesis general y las específicas, las variables, la operacionalización de variables, la población, la muestra, y las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, así como las técnicas para el procesamiento de los datos.

Las autoras

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

En la actualidad, los índices de prevalencia del estrés laboral se han incrementado después de la pandemia y el desarrollo o construcción de la resiliencia como consecuencia del COVID-19 y de los cambios vertiginosos en el ámbito laboral (Gómez, 2021). Es por ello, que dentro de estos contextos los bomberos están expuestas a diferentes factores físicos y psicológicos que desencadenan manifestaciones como el cansancio emocional, falta de energía, aislamiento; incapacidad, acciones de rechazo, desmotivación, incomodidad, rudeza, acongojo, problemas de autoestima, entre otros. La resiliencia en la actualidad está cobrando un gran interés al evidenciar la capacidad que posee el ser humano para resistir y sobresalir a las adversidades, teniendo en consideración lo descrito.

A nivel internacional, el Instituto Mexicano de Seguro Social (2019) observó que más de la mitad de los trabajadores de compañías de bomberos mantienen un estrés laboral alto, a causa de su desempeño y ejercicio de sacrificio frente a situaciones donde se arriesga la vida misma. Siendo solo casi un cuarto del personal restante quienes mantienen un estado de tranquilidad debido a sus condiciones de trabajo en oficina. Respecto a la resiliencia, los mexicanos presentan elevados niveles de resiliencia y ocupan el tercer lugar a nivel latinoamericano, siendo superados por Chile y Colombia respectivamente (Ruvalcaba et al, 2019).

Así mismo, en un estudio realizado por Segovia (2021), en Abanto, Ecuador, se observó como personas que laboraban como bomberos voluntarios tenían un bajo desarrollo de resiliencia donde el 55% que mantenían tiempos de servicio menores, presentaban deficiencias de adaptabilidad a las situaciones adversas y una observable carencia de resiliencia, generando alejamiento de la institución y al voluntariado. Mientras que, por el lado del estrés, Ecuador está

catalogado como el segundo país con índices más elevados de estrés laboral en América Latina (Sánchez, 2022).

Sobre la resiliencia, se ha podido observar que según Arellano (2010), los peruanos muestran una capacidad única para enfrentar las adversidades que se presentan, en ese camino vemos que surgen características particulares que señalan sobre puntos importantes la resiliencia, donde se puede ver que el peruano no espera para reaccionar, así como tener la habilidad para responder con creatividad, otro punto fuerte del peruano es que tiene gran capacidad de adaptarse al cambio, se adapta a la tecnología disponible, no se preocupa por el qué dirán, pero como único punto negativo es que puede caer en la informalidad, estas características definen la conducta y estilos de las personas en nuestro país y por tanto se puede ver cómo es que se le hace frente al estrés en todos los niveles, desde educativo al profesional. En cuanto al estrés, un 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral, siendo la ansiedad una repercusión del estrés en el trabajo y de acuerdo con Jacqueline Rojas, profesora de Psicología en la Universidad Privada del Norte (UPN), un 60% de peruanos sufre estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral (Mariño y Oshin, 2021).

A nivel nacional, el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP, 2022) están presentes en estados de emergencia de forma continua, ya que ellos son referentes a todos los acontecimientos que se presenten y son los primeros en participar. Solo en este año, han existido un número de atenciones provocando que más de 10 mil bomberos estén en constante servicio, por eso es evidente que la carga laboral genere múltiples estados de estrés.

En otro escenario, puede observarse que los bomberos voluntarios de la VII comandancia departamental de Arequipa durante el estado de emergencia COVID-19, reportaron que existieron carencias de materiales y apoyo que los limitaba a atender los distintos casos que

se presentaban, lo que representó un nivel de resiliencia aceptable pero con el propósito de fortalecer la situación que integrase una acción de liderazgo, mostrando que las carencias de mobiliarios e implementos de seguridad afectaban sus estados de ánimo y voluntad de servicio, generando decaimiento y desánimo para cumplir con sus labores (Rimachi y Chipana, 2021).

Yactayo, C. (2020), expresó que los voluntarios de bomberos en la provincia constitucional del Callao muestran elevados signos de angustia y señales de estrés moderado. Esto es consecuencia de las circunstancias laborales que generan descontento e inquietud, lo que ocasiona efectos adversos en su bienestar y salud. En este sentido, la Unidad Básica Operativa de Bomberos 117 en Bellavista Sullana no se encuentra ajena a esta problemática, enfrentándose cada día a situaciones de riesgo que conducen a altos niveles de estrés. A esto se añaden diversos factores familiares, emocionales, ambientales y organizacionales, entre otros, que influyen y afectan tanto la salud física como mental, repercutiendo en su rendimiento y comportamiento. Por otro lado, parece que no están desarrollando adecuadamente su capacidad de resiliencia, lo que les impide lidiar con diferentes situaciones. Por todo lo anterior, se hace necesaria la realización de la presente investigación..

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

PE1. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la ecuanimidad, en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2025?

PE2. ¿Cuál es la relación que entre el estrés laboral y el sentirse

bien solo, en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2025?

PE3. ¿Cuál es la relación que entre el estrés laboral y la confianza en sí mismo, en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2025?

PE4. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la perseverancia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2025?

PE5. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal, en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2025?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025.

2.5. Objetivos específicos.

OE1. Establecer la relación entre el estrés laboral y la ecuanimidad en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

OE2. Establecer la relación entre el estrés laboral y el sentirse bien solo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

OE3. Establecer la relación entre el estrés laboral y la confianza en sí mismo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

OE4. Establecer la relación entre el estrés laboral y la perseverancia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

OE5. Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

Este trabajo se justificará en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: Se buscó analizar las variables estrés laboral y resiliencia, todo ello, fundamentado en las diferentes teorías, considerando información académica proveniente de libros, bases de datos académicas como ProQuest, Redalyc, Scielo, Scopus y artículos de investigación científicos de revistas indexada; estructurando cada variable con sus respectivas dimensiones de modo que se pueda mejorar la salud mental de esta muestra de estudio y poder brindar estrategias que le permitan afrontar tales desafíos así como situaciones adversas basados en conocimiento científico conseguido a lo largo del tiempo.

Justificación práctica: La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la resiliencia, lo cual fue punto de partida para que se implementen mecanismos para reducir los niveles de estrés registrados a la fecha, de esta manera se buscó generar un impacto positivo que se viera reflejado sobre la capacidad de los miembros de la unidad mencionada para resolver y hacer frente a las situaciones adversas, desarrollando en ellos una postura de manejo de emociones fuerte que fortalezca la inteligencia emocional del personal en la institución.

Justificación metodológica: El estudio se justificó de manera metodológica porque se elaboró bajo el método científico que responde a un enfoque cuantitativo, el estudio fue de tipo descriptivo y nivel correlacional, para ello, en la presente investigación, se formularon dos instrumentos que permitieron realizar una medición

de la variable estrés laboral y de la variable resiliencia lo cual apoyó en el análisis de la relación que tienen entre sí estas variables. La validación de los instrumentos se realizó mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se logró por medio la aplicación de la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Importancia

El desarrollo de la investigación fue relevante porque permitió conocer mejor el escenario sobre el estrés laboral y resiliencia en el cuerpo de bomberos de Bellavista, pudiendo identificar factores determinantes a la hora de realizar un breve diagnóstico e identificar las mejores estrategias de prevención para reducir el estrés laboral, ya que es un tema poco tratado en la institución y permitió realizar un proceso de concientización sobre los efectos negativos que pueden producirse. Los resultados obtenidos del estudio fueron de utilidad para realizar una comparación con otros estudios aplicados en escenarios distintos y de esta manera poder desarrollar o recurrir a mecanismos que mejor se adapten a los recursos de acceso que se tiene en la institución.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances

Para los alcances se tuvieron en cuentas los siguientes:

Alcance social: miembros del cuerpo de bomberos de la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista

Alcance espacial o geográfica: El estudio se elaboró en Piura.

Alcance temporal: de mayo a diciembre 2025

Alcance metodológico: Estudio de enfoque cuantitativo y tipo básico, de diseño no experimental, donde se utilizaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos para cuantificar los resultados y brindar una presentación de información en cuadros y

gráficos para una mejor comprensión.

Limitaciones

Al realizar la investigación nos encontramos con limitaciones como:

- Falta de tiempos para aplicar las herramientas de investigación.
- Poca participación de los encuestados por temor a represalias
- La autorización por parte de la dirección que en su momento paralizó por un determinado tiempo la aplicación de instrumentos.
- La situación social de peligrosidad del poblado donde se desarrollará las encuestas.
- Los problemas de tiempos debido a trabajo y practicas preprofesionales

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales.

Jara, L. y Landi, K. (2022). Ecuador, en su tesis titulada: Estudio de los niveles de estrés laboral y el impacto que genera en el desempeño del personal del cuerpo de bomberos del Canton Biblián, durante el periodo abril-septiembre 2021. Cuyo **objetivo** fue: conocer las causas del estrés laboral y el desempeño que provocan en los empleados con su compromiso dentro de la institución. Siguiendo la **metodología** cuantitativo, inductivo, estadístico–correlacional; la muestra estaba conformada por 20 colaboradores. Obteniendo los siguientes **resultados**: un 52% de ausencia de estrés; 27% de estrés tolerable; y 21% de estrés crónico. **Concluyendo** que no existe una relación directa entre estrés y desempeño laboral; en base a los resultados obtenidos se evidenció que a menor estrés existente mayor es el desempeño. Los autores observaron que los trabajadores voluntarios mostraban signos de afecciones físicas, producto del estrés, estos comprendían; dolores de cabeza, trastornos de sueño, malestares estomacales. Siendo la causa principal del estrés la excesiva demanda de ayuda y considerando que solo servían 20 miembros del cuerpo de bomberos, significó una problemática participativa, que, sumado a la necesidad de implementación de los recursos para el apoyo a los civiles, generó un desequilibrio psicológico notorio, en un poco más de la mitad de los integrantes, causa de ello, los investigadores plantearon que debe existir una intervención de la comunidad y autoridades respectivas, para brindar apoyo que reduzca la carga laboral y mejore los estados emocionales de todos los integrantes del cuerpo de bomberos.

Vilas, A. y Toledo, R. (2022). Cuba, con su tesis titulada: Comportamiento de la resiliencia en bomberos cubanos ante situaciones de desastre. Tuvo como **objetivo** determinar el

comportamiento de la resiliencia; Siguiendo la **metodología** cuali-cuantitativo, descriptivo, prospectivo; Se utilizó una muestra de 36 miembros del DPSR; para la recopilación de los datos se aplicó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, la escala de Afrontamiento de Lazarus y la a escala de tipo Likert. Obteniendo los siguientes **resultados**: el 5,55 % presento un nivel alto, el 41,66% un nivel medio, un 52,77% nivel bajo. **Concluyendo** los insatisfactorios niveles de resiliencia que se manifiestan en los bomberos miembros del DPSR, tanto de forma individual como grupal, pudieran estar causados, fundamentalmente por la insuficiente preparación psicológica que reciben. En esta investigación, se evidencio como la asistencia participativa de la comunidad cubana hacia los trabadores voluntarios del cuerpo de bombero significaban, de gran soporte para mantener un estado de tranquilidad en sus trabajadores, ya que muchos de ellos presentaban carencias de afrontamiento psicológico a situaciones de peligro, así mismo, niveles bajos en su comportamiento, y finalmente ausencia de compromiso por diversos factores. Por medio del apoyo brindado, los trabajadores, mantenían un estado de calma, que en ocasiones se tornaba vulnerable, sobre todo cuando ocurrían situaciones de desastre que afectaba a un número significativa de ciudadanos, por los autores, propusieron que el apoyo comunitario sea enfocado en mejorar las condiciones de afrontamiento psicológico de los propios trabajadores, para que no genere un estado de dependencia.

Pucha et al (2022). Ecuador, en su investigación titulada: Estrés laboral, como afecta en el estado emocional bomberil en el Cantón San Miguel, Bolívar. Cuyo **objetivo** fue conocer cómo afecta el estrés en el estado emocional del personal operativo y administrativo. Siguiendo una **metodología** descriptivo transversal, correlacional; la muestra fue de 20 Bomberos; para la recolección de datos se aplicó el cuestionario de burnout (MBI). Obteniendo los siguientes **resultados**: el 63% presentan síntomas de estrés, de los

cuales el 21% se encuentra en el nivel bajo, el 5% presentan en el nivel medio. **Concluyendo** que los empleados presentan un nivel de estrés reducido debido al esfuerzo continuo que llevan a cabo cada día en la ciudad. De acuerdo a los resultados se apreció como los niveles de estrés generaban consecuencias en la conducta personal de cada individuo generando un estado de alerta que vulneraba los estados de ánimo de los trabajadores, pese a este padecimiento en la mayoría de ellos se observó cómo se mantenía un estado de satisfacción laboral positivo, entendiéndose que existía un compromiso por parte de ellos, al desempeñar sus funciones de servicio a la comunidad.

Moreira, D. y Rodríguez, A. (2021). Ecuador, en su tesis titulada: Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. Cuyo **objetivo** fue analizar el estrés laboral y cómo esto podría estar influenciando en el clima laboral; siguiendo una **metodología** de enfoque cualitativo, descriptivo y analítico, correlacional; la muestra fue de 73 bomberos; para la obtención de datos se aplicó instrumento, escala de estrés laboral OIT-OMS y escalas de clima social en el trabajo (WES). Obteniendo los siguientes **resultados**: que el nivel de estrés que mantiene actualmente es bajo en un 44% y un 56% ha manifestado que no se sienten muy estresados. **Concluyendo** que no existe relación significativa entre las variables. De acuerdo a los resultados se evidenció que los niveles de estrés que padecían los bomberos eran bajo, debido que la localidad no presentaba incidentes y accidentes considerables que signifique una alteración en sus labores rutinarias, ello sumo que la comunidad mantiene una cultura de protección y cuidado de sus inmuebles. Otra observación planteada fue que los trabajadores contaban con protocolos, planes y estrategias de trabajo muy definida los cuales les permitían mantenerse en alerta, pero controlando el grado de afectación que el servicio pudiese ocasionarles.

Intriago, G. y Saldarriaga, K. (2021). Ecuador en su tesis titulada: Resiliencia en los miembros del cuerpo de bomberos durante el confinamiento por Covid-19 en la parroquia Abdón Calderón. Cuyo **objetivo** fue analizar los niveles de resiliencia de los miembros del cuerpo de bomberos; siguiendo la **metodología** de enfoque mixto; la muestra fue de 10 Bomberos; para la obtención de los datos se aplicó la escala de Resiliencia SV-RES. Obteniendo los siguientes **resultados**: la variable resiliencia la mayoría de la población con el 90% poseen un nivel alto y un 10% un nivel promedio. **Concluyendo** que los miembros del cuerpo de bomberos manejan niveles de resiliencia altos con un 90%. La investigación evidenció que los bomberos que laboraron durante el confinamiento por pandemia Covid-19, no presentaron mayores cambios o signos de afectación negativa producto del estado de emergencia, ello debido que el entrenamiento que mantenían los preparo para afrontar situaciones adversas, manteniendo un estado de resiliencia elevada que lo facultaba para atender situaciones de emergencias, sumado a ello el respaldo por parte de sus familiares y de miembros de la sociedad que veían como la laborar que efectuaban superaba las dificultades que la enfermedad pudiera causar a los estados de ánimo a nivel personal o grupal.

Antecedentes nacionales

Sánchez, A. (2021), con su tesis titulada: Estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021. Tuvo como **objetivo** determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en los bomberos voluntarios. Siguiendo una **metodología** de tipo aplicado, de diseño no experimental, de corte correlacional. La muestra fue de 134 bomberos; para la obtención de los datos se aplicó la escala de estrés laboral OIT-OMS de Ivancevich y Mattesos (1989) y la escala de resiliencia RESSI de peceros (2019). Obteniendo los siguientes **resultados**: el 33% refiere niveles medios y el 30% de los mismos indica vivenciar niveles bajos y el 37%

niveles altos de estrés; en cuanto a la resiliencia el 41% refiere contar con niveles medios, mientras que el 31% refiere niveles bajos y el 28% refiere ubicarse en niveles altos de la misma. **Concluyendo** que las personas que muestran niveles más altos de estrés, tendrían niveles más bajos de resiliencia. El estudio evidenció que los trabajadores de este cuerpo de bomberos, presentaban signos de estrés laboral y carencia de resiliencia cuando se presentaban sucesos de afectaban el desarrollo común de sus funciones, ello referente a atenciones de accidentes, atenciones a problemas sociales o asistencia de decesos de personas involucradas a incendios. Así también, el estudio mostró que estas condicionantes no se presentaban en la totalidad de la población investigada, sino que se centraba en personal que encontraba dificultoso al momento de relacionarle con el entorno, por todo lo observado, se recomendó a la unidad del cuerpo de bomberos que se desarrolle mejores planes de integración social y laboral a fin de mejorar las condiciones de trabajo.

Rimachi, C. y Chipana, E. (2021), en su tesis titulada: Afrontamiento al estrés y resiliencia en bomberos voluntarios en contexto COVID-19. Tuvo como **objetivo** determinar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y los niveles de resiliencia en los bomberos voluntarios. Siguiendo una **metodología** de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental, correlacional y transversal; la muestra fue de 84; para la obtención de los datos se aplicó el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento al Estrés COPE de Carver, y la Escala de Resiliencia ER 1993. Obteniendo como **resultados** que: en relación con la resiliencia, la mayor parte de los participantes tiene un nivel intermedio (56%); en comparación, el 27% presenta un nivel bajo y el 17% tiene un nivel alto. Se llega a la conclusión de que hay una relación estadística significativa entre las formas de enfrentar el estrés y los niveles de resiliencia. La investigación plantea un enfoque práctico donde los trabajadores se encuentran consientes que deben de encontrar

métodos de enfrentamiento directo a la situación de emergencia sanitaria, en ella, se evidencia como existió preparación previa, planificación estratégica para que los bomberos no cayeran en circunstancias de estrés debido a los constantes casos de atención a pacientes son signos del virus COVID-19, incendios, accidentes de tránsito o cualquier otro tipo de atención considerable, también se observa como pese a todas las medidas de precaución y protocolos de atención que mejoren las condiciones laborales de los bomberos, existió un porcentaje de ellos, presentaron signos de agobio, cansancio emocional que no les permitía desarrollar sus funciones correctamente presentado situaciones de estresantes y de claro alejamiento de la realidad.

Huamán, E. (2020), con su tesis titulada: Estrés y depresión en los bomberos de la Compañía Salvadora Chinchá B-38, Chinchá 2020. Cuyo **objetivo** fue medir la relación existente entre los niveles de estrés y depresión en los bomberos. Siguiendo una **metodología** de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional transversal no experimental; la muestra fue de 44 bomberos; para la recolección de datos se aplicó a la Escala de estrés laboral (OIT/OMS) y el Inventario de Beck – II depresión. Obteniendo como **resultados** que: un 74% de los bomberos tienen un nivel de estrés bajo, un 7% están considerados con estrés. **Concluyendo** que existe una relación entre el estrés y la depresión en los bomberos. Los resultados evaluados en esta investigación mostraron que los trabajadores no presentaban signos significativos de estrés casi en la totalidad de su población de estudio, sea debido por la satisfacción de asistir a la comunidad dando respaldo y apoyo frente a accidentes o situaciones que generen conflictos por parte de la institución o por atención a labores sociales de apoyo a la comunidad como cultura asistencial.

Yactayo, C. (2020), en su tesis titulada: Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020. Cuyo **objetivo** fue

determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés. Siguiendo una **metodología** de enfoque básico y su diseño fue no experimental, de corte transversal; la muestra fue de 117 bomberos; para la recolección de datos se aplicó la escala SUSESO/ISTAS 21 y escala de Percepción Global de Estrés (1983). Obteniendo como **resultado** que el 63% de los evaluados tiene distrés y el 37% tiene estrés. **Concluyendo** que, a mayor riesgo psicosocial, mayor será el estrés de los bomberos voluntarios. El estudio evidencio que existen niveles de riesgo psicosocial elevado en esta unidad de bomberos, ello debido a los constantes casos que se atendían, la sobrecarga de trabajo afectaba a los trabajadores, afectando su capacidad de relacionarse con otros miembros de la unidad, provocando que muchos de ellos escondan sus afecciones psicológicas, como emociones, planteando la idea que la condición que afrontan será pasajera y no se le dé importancia. Por tales problemáticas, los niveles de estrés eran significativos en el común de los trabajadores.

Bautista, M. (2019), en su tesis titulada: Estrés laboral y resiliencia en bomberos del departamento de Lambayeque, 2018. Tuvo como **objetivo** determinar la relación entre estrés laboral y resiliencia en bomberos. Siguiendo una **metodología** de tipo cuantitativo, correlacional y el diseño de investigación es no experimental, de tipo transversal; la muestra fue de 70 personas; para la obtención de los datos se aplicó la escala de estrés laboral de la OIT y la escala de resiliencia de Wagnild Young. Obteniendo como **resultados** que: sobre estrés laboral, presente un 34% en nivel bajo, 26% en nivel medio y 20% en nivel alto, para la variable resiliencia posee un nivel alto con un 83%, el medio con un 14% y el bajo con un 3%. **Concluyendo** que: La mayoría de las personas presentó un bajo grado de estrés en el trabajo y un alto nivel de resiliencia. Los trabajadores de esta unidad de bomberos mantienen un estado de resiliencia elevada, ello debido a la amplia capacidad de adaptación al cambio y a la capacidad de hacer frente a condiciones de vida

adversa y frustraciones, sumado a ellos, el grado de satisfacción laboral que mostraban era positivo, debido que mantenían un grupo social fraternos de apoyo colectivo que brindaba respaldo a nivel personal cuando existiese algún caso de falta de motivación o problemas de estrés. Por ello, los investigadores evaluaron crear un programa de apoyo psicológico, basado en los comportamientos observados, la conducta fraterna y los planes de atención frente a las situaciones que pudiesen generar algún condicionante de afectación emocional.

Antecedentes locales

No se han encontrado antecedentes a nivel local.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Definición de La variable Estrés Laboral

Para Moreira y Rodríguez, (2021), Es la falta de equilibrio que sienten las personas debido a factores laborales, familiares o del entorno, que generan un desajuste físico y emocional que influye en su desempeño laboral o profesional. Asimismo, se indica que el estrés relacionado con el trabajo es la reacción adaptativa que ayuda a estar listos para enfrentar situaciones difíciles de manera ágil y eficaz.

Sobre este tema, Rojas, et al., (2021) mencionan que es una respuesta a las exigencias y requerimientos del trabajo debido a la falta de autonomía en la toma de decisiones, lo que provoca en el empleado una tensión que se manifiesta a través de respuestas emocionales, físicas y comportamentales, las cuales varían en cada persona.

Del mismo modo, Del-Hoyo (2004) lo describe como la falta de alineación entre el individuo, su labor y la organización a causa de la ausencia de recursos para lidiar con los desafíos laborales.

Igualmente, Londoño (2019) la explica como los elementos tanto internos como externos que influyen en las formas de actuar individuales y sociales mediante los roles que se asumen en diversos entornos, provocando un desfase entre estos nuevos modos de vida y las aspiraciones o habilidades de la persona para enfrentar tales situaciones..

Como lo explican los autores el estrés laboral es la afección psicología producto del desempeño de un cargo por servicios prestados, basado en la complejidad de su desarrollo, por la cantidad de trabajo que se presente o por la responsabilidad que demande, estas causales provocan en el organismo cambios anímicos o tensión que afectan el desarrollo de sus funciones, para muchos de los casos, estos síntomas son controlados, teniendo pausas activas o estrategias que mejoren el afrontamiento frente a este.

3.2.1.2. Dimensiones del estrés laboral

Según los autores Maslach y Jackson (1981), las dimensiones del estrés laboral son los siguientes:

Agotamiento emocional: Esta dimensión se manifiesta cuando una persona realiza trabajos que le generan descontento, lo que lleva a que surjan dificultades en las relaciones tanto en el entorno laboral como en su vida personal, afectando a su bienestar físico, frecuentemente debido a carencias en sus habilidades para afrontar emociones y pensamientos (Preciado, et al. , 2017).

Despersonalización: Se refiere a un tipo de trastorno disociativo que permite que el individuo se distancie emocionalmente de situaciones que alteren su estado habitual; esto puede ocurrir por alteraciones en los procesos mentales o por cambios sensoriales y experiencias físicas provocadas por factores externos. Esta sensación de desconexión, junto con pensamientos dispersos y una sensación de

impotencia, influye en la forma en que se autoevalúa y percibe su propia imagen (Marsollier, 2013).

Realización personal: Se relaciona con la percepción de que las vivencias laborales alcanzan las expectativas de satisfacción que uno se establece, analizadas como habilidades individuales, donde se busca un crecimiento creativo y efectivo, siendo significativo en relación a sus capacidades en la vida, englobando todos los ámbitos, ya sean laborales, experiencias personales o espirituales (Moreno y Marcaccio, 2014).

La metodología dimensional que se propone abarca la causalidad y el efecto del estrés, proponiendo como el desarrollo o realización personal viene siendo el eje central de análisis, en ella, se fundamenta como el desarrollo de las virtudes como individuo que labora es significativo ya que se enfrenta a casos que pueden desarrollar estrés, que si no se mantiene o propone una estrategia para su afrontamiento, tiene a generar en el individuo despersonalización acrecentando más la problemática, ya que se adentra en un estado donde la propia persona desconoce o hace caso omiso de sus padecimientos, dejando de lado algún tipo de soporte emocional, generando finalmente el agotamiento emocional, que no es más que un estado final de padecimiento producto de la no atención del padecimiento del estrés.

3.2.1.3. Teorías del estrés laboral

Dentro de los modelos se tienen los siguientes:

Modelo de ajuste persona-ambiente: Planteada por French, et al. (1982) incorpora diversas variables tales como los estresores que se sienten, el respaldo social, características de la personalidad, elementos relacionados con el trabajo (como diversas formas de producción) y aspectos no laborales (como la información demográfica).

Modelo cíclico: McGrath (1976) presentó un modelo que indica que los elementos fundamentales eran la situación real, la forma en que los trabajadores perciben la situación, cómo el individuo elige reaccionar ante su entorno laboral y la propia acción.

El enfoque teórico de demandas-control-apoyo propuesto por Karasek y Theorell en 1990: Este conecta dos elementos fundamentales en el entorno laboral: las exigencias que los trabajadores sienten y la capacidad que tienen para enfrentarlas. Se ha establecido una relación entre el nivel de control en el empleo y los problemas cardiovasculares; el estrés en el trabajo puede elevar la presión arterial, lo que a su vez puede llevar a desarrollar enfermedades como la hipertensión o las afecciones cerebrovasculares.

Modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996): En este enfoque se propone que la dedicación en el trabajo forma parte de un convenio fundamentado en la reciprocidad social, donde las compensaciones se ofrecen en forma de reconocimiento, salario y oportunidades para avanzar en la carrera profesional. Los riesgos para la trayectoria profesional abarcan la inseguridad laboral, la carencia de posibilidades de ascenso, cambios indeseados y la inestabilidad en el estatus (ocupando posiciones por debajo de la capacitación personal). A largo plazo, el desbalance entre un esfuerzo elevado y unas recompensas escasas en el ámbito laboral aumenta la vulnerabilidad a enfermedades debido a la constante reacción de estrés. Desde la perspectiva del modelo de esfuerzo-recompensa, se ha indicado que un esfuerzo alto y un refuerzo bajo, junto con una gran necesidad de control, generan alteraciones en las respuestas fisiológicas y psicológicas, así como la inclinación a desarrollar eventualidades cardiovasculares. Este modelo no solo se limita a analizar variables estructurales del entorno laboral, como en el primer modelo, sino que también considera variables individuales (Siegrist, 1996).

El enfoque planteado es la compensación por esfuerzo, que las entidades otorgan a sus trabajadores y como estos, asimilan la carga laboral a fin de cumplir metas que conlleven tales beneficios, alejándose de pensar en su integridad y salud propia, por otra parte, el enfoque también plantea que los niveles de afección al organismo que acarrea desempeñar funciones laborales de alto esfuerzo y de bajas recompensas.

3.2.1.4. Fases del estrés laboral

Según Ávila (2014) son tres las fases de estrés que las personas experimentan:

1) Fase de alarma o huida: Se da cuando un individuo se encuentra expuesto a una situación compleja, el organismo se prepara para dar su máxima energía y para manifestar cambios químicos y físicos.

2) Fase de resistencia: Seguidamente, inicia una situación de alarma, donde el organismo genera una nueva respuesta fisiológica intentando volver a su estado normal.

3) Fase de agotamiento: Finalmente, en esta última etapa el estrés es crónico y el sujeto manifiesta un deterioro en su salud por la cantidad de reacciones emitidas y la demanda de circunstancias alarmantes. Como consecuencia, se genera debilitamiento, angustia y deseos de huida.

3.2.1.5. Tipos de estrés

Según los autores Moreno, et al. (2015), existen dos tipos de estrés asociados al comportamiento positivo y negativo, determinado por los siguientes:

Eustrés o estrés positivo: Este tipo de estrés es positivo, ya que, mejora la capacidad de afrontamiento ante los problemas, permite que la personas se encuentre con energía, favoreciendo sus actividades cotidianas mejorando su salud, ya que, se libera la

tensión del organismo provocando por el estrés negativo. Otro de los beneficios que aplica el eustrés, es que la persona tiende a encontrar la motivación para proponerse metas con mucha más satisfacción, creatividad, teniendo iniciativa, sin caer en una estrés excesivo o dañino.

Diestrés o estrés negativo: Conocido como un estado desagradable, donde se producen una tensión y esfuerzo en relación a la carga laboral, este tipo de estrés, va acompañado en la mayoría de los casos por un desorden fisiológico, que ataca las funciones físicas a tal punto de desequilibrarlas, debilitando a las personas, restándole confianza en sí mismo y fuerzas para actuar. Otras características del diestrés es que, la personas genera tristeza, ira, sensación de impotencia, sean por un agente externo o por sí mismo. Finalmente, en relación a los acontecimientos que puedan existir en un entorno laboral, es diestrés es generado por la opresión o la incapacidad de la persona para resolver o asumir cargos, sean por motivos de responsabilidad de puesto o por carga laboral.

Los conceptos planteados, explican que el estrés no solo es visto como un signo de alerta negativa, o padecimiento que el cuerpo afronte, sino, también plantea como el organismo estimula la reacción a situaciones de complique su existencia, brindándoles la capacidad de encontrar la motivación expresa que los faculte de desarrollar su actividad sin ningún tipo de contratiempo o vulneración sea presentada como sobrecarga laboral o por responsabilidades. Por otra parte, como comúnmente se conoce el estrés es la causa principal de mucho padecimiento al organismo, ya que afecta el estrado conductual de quien no encuentra los medios para atender a los padecimientos que el estrés provoca.

3.2.1.6. Causas del estrés

Según Figueroa (2017), las causas del estrés laboral son las siguientes:

Cantidad y productividad en el trabajo: Durante las jornadas de trabajo existen condicionantes que generen una sobrecarga de trabajo ya sea por una planificación equivocada o por demandas de servicio por temporadas específicas, dichas labores generan en los trabajadores estrés que acarrea deficiencias para la toma de decisiones o la capacidad de desarrollar tareas previstas.

Labores monótonas: Una de las mayores condicionantes para que un individuo genere estrés, es mantenerse en un estado de alerta por el miedo a perder su trabajo, ya sea por la necesidad económica o por el requerimiento de productividad para el desarrollo profesional. Producto de ello la mayoría acepta desarrollar labores monótonas sin considerar, si es esa labor, algo que ellos desean realizar, trayendo consigo, malestares emocionales y físicos que en su mayoría solo pueden ser apaciguados cuando consiguen obtener sus remuneraciones.

Responsabilidad en el trabajo: Como se sabe, ejercer labores donde desempeñamos cargos de responsabilidad, sea por nuestras aptitudes demostradas, tienden a generar estrés, por la carga laboral o la carga de personal a su dirección, la exigencia de concentración durante periodos de tiempo prolongado afecta el sistema psicomotriz generando problemas de estrés, que si no es mediado o controlado puede producir consecuencias fatales.

Trabajo en condiciones insalubres o peligrosas: Las condiciones de trabajo son un medio muy importante para encontrar satisfacción en el trabajo, por ello, encontrar condiciones que generen desagrado son condicionantes para que una persona que labore genere estrés.

Falta de reconocimiento: Durante las jornadas de trabajo, existe un sistema de meritocracia que exige que toda institución reconozca los logros y contribuciones para las empresas, este tipo de estímulos de no ser reconocidos, tienden a generar alejamiento del personal de trabajo al sentirse no valorado, para muchos de ellos que

requieren seguir laborando pese a estas condiciones, existen más probabilidad de generar estrés.

Las diferentes causales que el estrés genera, están evaluadas a nivel físico y mental. Los casos más representativos donde el estrés llega a afectar a un individuo se observan cuando la persona no está consiente o no tiene conocimiento que padece de estrés, sea por falta de atención de sí mismo o por un caso de despersonalización por labores que lo enfocan a resolver las tareas encomendadas, otra de las afecciones que provoca el estrés, se observa cuando ya afecta directamente al organismo, presentándose como padecimientos estomacales, dolores de cabeza, irritabilidad, o dolencias musculares, problemas que son aliviados si se toma conciencia del padecimiento, pero para muchos de los casos donde personas que se encuentran laborando y no disponen de tiempos de pausa donde puedan aminorar estas causales, es perjudicial provocando en el peor de los casos el deceso.

3.2.1.7. Efectos del estrés

Según Fontana (1995), Brannon y Feist (2001) existen tipos de efectos diferentes en cada persona siempre y cuando este sea excesivo y crónico:

1) Efectos físicos: Dolores en el cuello, molestias estomacales, dolores en los abdominales, malestar en la espalda, migrañas, tensiones musculares, gran fatiga, agotamiento extremo, reacciones alérgicas, baja en el interés sexual y cambios en los sistemas cardiovascular, inmunológico, nervioso y endocrino.

2) Efectos psicológicos: Cambios en el carácter, falta de confianza, falta de concentración, sentimientos de frustración, variaciones en el apetito, ideas autolesivas, pérdida de memoria, entre otros.

3) Efectos conductuales: Incremento o reducción del descanso, uso de drogas psicoactivas, disminución en la motivación y el interés, faltas, entre otros.

3.2.2. Definición de la variable resiliencia

Para Forés y Grané (2013), lo definen a la resiliencia como la capacidad de un individuo o de un grupo de individuos para desarrollar, de continuar y proyectarse hacia el futuro a pesar de cruzar con eventos desestabilizadores, reunirse con condiciones de vida difíciles y trauma severo.

Según Lecomte (2013) Es una habilidad de las personas para sobreponerse a traumas y lesiones.

Para Castagnola y otros (2021), se entiende como la habilidad de enfrentar desafíos y reponerse después de eventos complicados en la vida. En cambio, Intriago y Saldarriaga (2021) lo describen como la capacidad que tiene un individuo para soportar y levantarse tras experiencias difíciles, destacando su naturaleza variable.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020), la define como la capacidad construida del ser humano para afrontar las adversidades de la vida.

Se explica como la toma de decisiones, la capacidad de adaptabilidad y las conductas encaminadas, son base fundamental de una persona resiliente, capaz de afrontar adversidades y de superar toda dificultad que se le presente, esta conducta puede ser colectiva, aplicable en sociedad y en entornos laborales

3.2.2.2. Dimensiones de la variable resiliencia

Según Wagnild y Young (1993), las dimensiones son las siguientes:

Ecuanimidad: Se relaciona con la elección de opciones de manera tranquila, controlando las reacciones ante dificultades, evidenciando un estilo de vida proporcionado y las vivencias personales.

Experimentar satisfacción en soledad: Sugiere la importancia de gozar de libertad, la independencia personal y el disfrute de trabajar en aspectos realmente valiosos.

Confianza en sí mismo: Una parte importante de la habilidad para tener fe en uno mismo y la seguridad para crecer ante circunstancias que impliquen un escenario difícil.

Perseverancia: Persistencia ante la adversidad o el desaliento, teniendo un fuerte deseo de logro y autodisciplina

Satisfacción personal: Parte de la comprensión básica del significado de la vida, así como las contribuciones a ella, a lo largo de la vida.

Las personas adoptan condiciones de superación que los empoderan y los faculta a afrontar situaciones de carga laboral, por ello, los autores explican que la resiliencia es desglosada en escalas correlacionadas que parten desde la capacidad de satisfacción propia hasta la obtención de logros producto de tales virtudes asiendo la satisfacción personal que uno obtiene de los merito obtenidos por mantener una personalidad resiliente y que los logros acumulados suman al desarrollo de un carácter sólido y estable.

3.2.2.3. Teorías de la resiliencia

Dentro de todas las teorías que explican y fundamentan la resiliencia tenemos los siguientes:

Teoría psicoanalítica de la resiliencia: Según Zukerfeld y Zukerfeld (1999), el enfoque psicoanalítico sobre el desarrollo de la resiliencia se entiende como un proceso de cambio en la subjetividad. Desde esta perspectiva, la resiliencia se considera una transformación

interna que surge de la activación de un potencial, lo que permite actuar con la flexibilidad necesaria para crear condiciones psicológicas que absorban y conviertan el impacto traumático, facilitando así el desarrollo de nuevas capacidades, siempre dentro de la importante existencia de relaciones interpersonales. Además, la teoría sostiene que la base de la resiliencia y otros elementos está relacionada con la autoestima, la cual se forma a partir del amor materno durante la infancia, lo que indica que la capacidad de resiliencia de un niño se desarrolla a través de su conexión con otros, gracias al esfuerzo que refuerza ese vínculo.

Teoría del desarrollo psicosocial: Grotberg (1995) La describe como la habilidad común entre los seres humanos para enfrentar los desafíos de la vida, superarlos o incluso ser cambiados por ellos. La resiliencia forma parte del proceso de evolución y debe fomentarse desde la infancia.

Las teorías explican el comportamiento adaptativo de la conducta humana frente a situaciones que generen cambios significativos o requiera afrontamiento directo, sea por causas físicas, emocionales, psicológicos, así mismo, se explica que esta conducta resiliente se puede obtener por causas suscitadas en el desarrollo formativo, al inicio de vida, por superaciones a metas planteadas o por autonomía.

3.2.2.4. Tipos de resiliencia

Según Rogotti, et al. (2022) los tipos de resiliencia son los siguientes:

Resiliencia psicológica: Es la fortaleza mental, es decir, la capacidad de mental de adaptarse, la cual está condicionada a factores psicológicos.

Resiliencia emocional: Es aquella capacidad que permite comprender y organizar las emociones y sentimientos en un momento de trauma, crisis, problemas o estrés.

Resiliencia física: Es la capacidad de fortaleza para adaptarse a los desafíos de la vida.

Resiliencia comunitaria: Es la capacidad de un grupo en desarrollar habilidades y estrategias para responder y adaptarse a situaciones que lo impactan negativamente.

Existen varios aspectos que una persona puede expresar, partiendo del físico, emocional y comunitario como se expone, se explica que cada persona puede tener una postura resiliente parcial y que solo englobe una capacidad de adaptabilidad en ciertos aspectos de su vida, ello debido, que su desarrollo haya tenido altibajo en distintas facetas de su día a día. Por consiguiente, entender que existe tipos de resiliencia, facilita comprender que aspectos presentan falencias y requieren un análisis más detallado para evaluar los puntos débiles y así mejorar.

3.2.2.5. Factores de resiliencia

Según Zolkoski y Bullock (2012), existe un conjunto de aspectos, individuos o ambientes que interactúan con las personas y fomenta la resiliencia, ya que se desarrollan factores que sirven de protección y facilitan el afrontamiento de adversidades, por lo mencionado se tienen los siguientes:

Factor de Competencia personal: Basado en los comportamiento, actitudes y responsabilidades los individuos pueden desarrollar autoconfianza, ingenio, perseverancia, independencia e ingenio que le brinda las capacidades para afrontar toda situación que le genere angustia.

Factor de adaptación de uno mismo y la vida: Como se expresa, se basa en la facilidad de adaptabilidad, flexibilidad, balance, manteniendo una determinada resolución del camino de vida, la aceptación de la realidad, encontrando paz, frente al afrontamiento de adversidades.

Como se explica, existe condicionantes las cuales forman la actitud de una persona como ente resiliente, ya sea, por la capacidad de afrontar situaciones complicadas o determinantes en base a una decisión puntual y significativa, ello ya forma bases necesarias para un cambio significativo, por otra parte, factores como la competencia, forma parte importante en el desarrollo, planteando los deseos de logros, competitividad y animo en el desarrollo formativo.

3.2.2.6. Características

Según la autora Mundaca (2012), plantea las siguientes características:

- Una de las características principales de la resiliencia o la persona resiliente es la capacidad de enfrentamiento efectivo frente a eventos estresante.
- Es caracterizado como la capacidad de hacer frente a cualquier situación destructiva y al afrontamiento a pesar de la adversidad.
- La resiliencia no es una propiedad absoluta y fija, sino que es variable en el contexto de tiempo y espacio, ya que depende en gran medida de las acciones y los contextos donde se encuentre.
- Es medible siempre en cuanto se encuentre relación entre la persona y el medio que lo rodee.
- Otra de las características es el reconocimiento de los actos frente a eventos negativos, ya que afectan de manera distinta a un grupo o a una persona dependiendo de los factores protectores o de riesgo que actúan en ese momento.

Este punto de la investigación, se plantea como, en particular debe ser una persona que intenta o mantiene una postura resiliente, caracterizando sus aptitudes y actitudes. La persona resiliente, es creativa, consiente de sus potenciales, evalúan las situaciones con

objetividad, mantienen su círculo social con personas que compartan sus mismas actitudes, son adaptables ante cambios, tenaces a sus propósitos y no se limitan en buscar apoyo de los demás.

3.2.2.7. Importancia de la resiliencia

Para la autora, Pauta (2005), la resiliencia contempla las siguientes importancias:

- La resiliencia está ligada al desarrollo y el crecimiento humano, incluyendo sus diferencias de género y razas, por ello es importante fomentar conductas y comportamientos colaborativos frente un entorno laboral existente.
- La conducta resiliente es relevante ante todo entorno donde se desarrollen actividades conjuntas, sea por diversas estrategias o por compromiso de responsabilidad.
- Al no estar relacionado en un nivel socioeconómico la resiliencia es importante porque faculta a la persona que subir sus estándares de calidad de vida y a obtener mejores resultados en base a su desempeño.
- La actitud resiliente, mejora y contribuye a mantener un estado mental estable, adaptable y capaz frente a toda condición o medio que afecte la integridad personal.

La importancia de tener una actitud resiliente parte desde la niñez donde los cambios de rutinas y responsabilidades básicas forman a la persona, permitiéndoles afrontar situaciones donde sienta frustración, fomentando que crea confianza y mantenga una actitud de trabajo duro comprendiendo que todo recurso empleado, sea fructífero para su desarrollo.

3.3. Marco conceptual

Adaptación: Congrega la reacción de un individuo que busca responder una acción, circunstancia o situación que sea producida a causa de la modificación al comportamiento (Vera, 2015).

Autorrealización: Motivación innata por el desarrollo de capacidades, talentos y características potenciales que contribuyen a obtener sentimientos positivos y satisfactorios hacia uno mismo por parte del individuo (Vera, 2015).

Conducta: Comprende las acciones o reacciones observables, donde se incluyen procesos psicológicos que están encubiertas y no puede ser observados de manera directa (García, 2020).

Despersonalización: Sensación de cambio profundo y extraño en el mismo y en el mundo que lo rodea (Anaya, 2004).

Necesidad: Sensación o estado provocado por una privación o carencia de algo que se requiere, y que desencadena el deseo o impulso para lograr satisfacerla (Ander, 2016)

Obsesión: Concepto que se refiere a la situación de una persona que enfrenta una compulsión incontrolable de realizar ciertos actos o de evitar otros (Galimberti, 2002).

Optimismo: Planteamiento positivo que se relaciona con el sentir que pasen cosas buenas, caracterizado por pensamientos esperanzadores (Ander, 2016)

Represión: Proceso involuntario que facilita la exclusión de determinadas representaciones que se vinculan a una pulsión satisfactoria (Galimberti, 2002).

Resiliencia: Capacidad de adaptas a las situaciones teniendo elasticidad y poder de recuperación ante situaciones difíciles (Anaya, 2004).

Síndrome: Conjuntos de signos y síntomas que aparecen en forma de cuadro clínico (Anaya, 2004).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de Investigación

Tipo de investigación

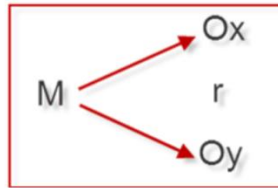
El análisis llevado a cabo fue de tipo básica, con el objetivo de favorecer el avance de la ciencia. Su intención es aumentar el entendimiento teórico y busca la aplicación de sus hallazgos con la meta de crear una teoría o un modelo teórico que se sustente en principios y leyes. (Carrasco, 2006)

Nivel de investigación:

El estudio es de nivel relacional porque enfatiza la evaluación por variables y pruebas de supuestos que se vinculen (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, gestionándose la información con representación numérica por medio del método estadístico. En base a la investigación desarrollada, se busca establecer la relación entre variables por medio de los cuestionarios que den respuesta a los objetivos propuestos, dado que, su propósito es determinar la relación que existe entre las variables de estudio (Rodríguez, 2011).

4.2. Diseño de investigación

La investigación se desarrolla bajo un diseño no experimental, sin pretender manipular las variables que luego serán tratados (Hernandez & Mendoza, 2018). Este diseño de investigación se desarrolla sin manipular variables y sus respectivas dimensiones que estén vinculados a los fenómenos en su ambiente natural para luego ser analizado. La recolección de datos se desarrollará en un periodo determinado donde su aplicación será analizada con métricas. Bernal (2016) refiere que la información obtenida se analizará por una única vez en un tiempo específico que no permita la manipulación de los datos. Siendo su representación gráfica,



M =Muestra de Estudio

Ox = estrés laboral

Oy = resiliencia

r = Relación entre Variables

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

4.3.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación entre el estrés laboral y la ecuanimidad en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

HE2. Existe relación entre el estrés laboral y el sentirse bien solo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

HE3. Existe relación entre el estrés laboral y la confianza en sí mismo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

HE4. Existe relación entre el estrés laboral y la perseverancia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

HE5. Existe relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura – 2025.

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1: estrés laboral

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Variable 2: resiliencia

Dimensiones:

- Ecuanimidad
- Sentirse bien solo
- Confianza en sí mismo
- Perseverancia
- Satisfacción personal

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Estrés laboral	Agotamiento emocional	-Nivel de agotamiento en el trabajo. -Fatiga por asistir a trabajar. -Frustración en el trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Nunca = 0 Alguna vez al año o menos = 1	Bajo Medio Alto	Escala ordinal
	Despersonalización	-Insensibilización con las personas asistidas. -Se muestra despreocupado por la salud de las personas.	5, 10, 11, 15 y 22	Una vez al mes o menos = 2 Algunas veces al mes = 3		
	Realización personal	-Presenta dificultades para atender problemas.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Una vez a la semana = 4		

		-Presenta inactividad en el trabajo. -Presenta perdida de calma en el trabajo.		Varias veces a la semana= 5 Diariamente= 6		
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------	--	--

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Resiliencia	Ecuanimidad	-Nivel de serenidad - Reacción frente a situaciones de peligro	7, 8, 11, 12	Totalmente en desacuerdo = 0 En desacuerdo = 1	Alto Medio / Promedio Bajo	Escala ordinal
	Sentirse bien solo	-Nivel de autosuficiencia	5, 3, 19	Parcialmente en desacuerdo = 2	Muy bajo	
	Confianza en sí mismo	-Autonomía frente a situaciones adversas	6, 9, 10, 13, 17, 18, 24	Indiferente = 3		

	Perseverancia	-Nivel de responsabilidad y disciplina	1, 2, 4, 14, 15, 20, 23	Parcialmente de acuerdo = 4		
	Satisfacción personal	-Méritos obtenidos -Nivel de complacencia	16, 21, 22, 25	De acuerdo = 5 Totalmente de acuerdo = 6		

4.6. Población – Muestra

Población.

La población representa un conjunto de elementos que tienen una determinada característica que puede ser observada y evaluada dentro de la investigación (Vara, 2010).

La población para la presente investigación estuvo conformada por un total de 60 miembros del cuerpo de bomberos de la unidad básica 117 de Bellavista, Sullana

Muestra

Según Carrillo (2015), la muestra representa cualquier subconjunto de la población, sea probabilística y no probabilística. Para la investigación, esta muestra estuvo conformada por la misma cantidad que la población 60 miembros del cuerpo de bomberos de la unidad básica de Bellavista, Sullana.

Muestreo

El muestreo que se propuso es no probabilístico de tipo censal es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar (Izquierdo, 2015)

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnicas

Técnica se refiere a un enfoque para reunir información que se aplica en investigaciones de tipo cuantitativo y cualitativo, con la finalidad de obtener datos. (Hadi et al., 2023)

Psicométrica

La psicometría es considerada la rama que se ocupa de medir de manera cuantitativa los procesos y habilidades mentales. Así, se puede otorgar un número a cualidades y eventos específicos, lo que

facilita la comparación y el análisis con otros individuos o con ciertos estándares que pueden ayudar a formular y validar teorías e hipótesis sobre el funcionamiento mental. Gracias a la psicometría, se logra cuantificar y definir lo psíquico, lo que ha contribuido significativamente al avance de la psicología como disciplina científica. (Mimenza, 2017)

Instrumentos:

Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981), Esta herramienta se compone de 22 preguntas formuladas como enunciados, que abordan las emociones y perspectivas del trabajador en su labor, y su objetivo es evaluar el agotamiento laboral. Este examen busca determinar con qué frecuencia y en qué grado se experimenta el Burnout.

Inventario para evaluar el estrés laboral: El instrumento cuenta con 25 ítems con redacción positiva y es una escala de tipo Likert de 5 puntos, donde 1 es máximo desacuerdo y 5 máximo de acuerdo. La escala fue elaborada por Wagnild y Young en 1988 y revisada por los mismos en 1993. La adaptación y traducción al idioma español fue realizada por Novella en 2002. La administración del instrumento puede ser individual y colectiva Evalúa los siguientes aspectos de la resiliencia: Equilibrio emocional, Plenitud personal, Bienestar en la soledad, Autoconfianza y Persistencia.

Ficha técnica del instrumento. Maslach Burnout Inventory

Nombre original del instrumento	Maslach Burnout Inventory
Autor(a)	Maslach y Jackson (1981)
Adaptación	Albinacorta (2017)
Nombre del instrumento adaptado	Inventario para evaluar el estrés laboral

Objetivo	Determinar los niveles de estrés laboral en los bomberos voluntarios
Procedencia	Peru
Administración	Individual o colectivo
Duración	25 a 30 minutos
Muestra	60 bomberos voluntarios
Dimensiones	D1. Agotamiento emocional D2. Despersonalización D3. Realización personal
Escala valorativa	Nunca = 0 Alguna vez al año o menos = 1 Una vez al mes o menos = 2 Algunas veces al mes = 3 Una vez a la semana = 4 Varias veces a la semana = 5 Diariamente = 6

Validez

Para ser considerado válido, fue revisado por tres especialistas; estos son profesionales en el campo de la psicología, con estudios de posgrado correctamente acreditados en SUNEDU.

Ellos analizaron aspectos como la claridad, la objetividad, la relevancia, la organización, la suficiencia, la intención, la consistencia, la coherencia, la estructura y la pertinencia del cuestionario, llegando a la conclusión de que efectivamente cumple con los criterios mencionados para su uso.

Confiabilidad

Se empleó el método de consistencia de Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad, debido a que el instrumento tenía alternativas de respuesta

en múltiples categorías. El índice de relevancia obtenido evidenciará la fiabilidad del instrumento.

Escala para evaluar la resiliencia: La capacidad de recuperación fue evaluada por Wagnild y Young en 1993. Modificada por Novella en 2002, se compone de 25 elementos que se puntúan en una escala Likert de cinco niveles, donde 1 representa desacuerdo y 5 indica total acuerdo.

Ficha técnica del instrumento Escala de resiliencia

Nombre original del instrumento	Escala de resiliencia
Autor(a)	Wagnild y Young (1993)
Adaptación	Novella (2002)
Nombre del instrumento adaptado	Escala para evaluar la resiliencia
Objetivo	Evaluar el grado de resiliencia.
Procedencia	Argentina
Administración	Individual
Duración	10 minutos
Muestra	50 bomberos voluntarios
Dimensiones	D1. Ecuanimidad D2. Sentirse bien solo D3. Confianza en sí mismo D4. Perseverancia D5. Satisfacción personal
Escala valorativa	Totalmente en desacuerdo = 0 En desacuerdo = 1 Parcialmente en desacuerdo = 2 Indiferente = 3 Parcialmente de acuerdo = 4 De acuerdo = 5

	Totalmente de acuerdo = 6
--	---------------------------

Validez

Para ser considerado válido, fue revisado por tres especialistas; estos son profesionales en el campo de la psicología, con estudios de posgrado correctamente acreditados en SUNEDU.

Ellos analizaron aspectos como la claridad, la objetividad, la relevancia, la organización, la suficiencia, la intención, la consistencia, la coherencia, la estructura y la pertinencia del cuestionario, llegando a la conclusión de que efectivamente cumple con los criterios mencionados para su uso.

Confiabilidad

Se empleó el método de consistencia de Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad, debido a que el instrumento tenía alternativas de respuesta en múltiples categorías. El índice de relevancia obtenido evidenciará la fiabilidad del instrumento.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Se comienza al finalizar la recolección de datos. El investigador, al tener un conjunto de información, se encargará de ordenar los datos de manera que facilite la obtención de conclusiones que le permitan responder a las preguntas que motivaron la investigación. Después de haber recolectado los datos, se llevará a cabo su análisis siguiendo los pasos que se detallan a continuación:

Estadística descriptiva

Es aquel cullo objetivo plantea dar resumen o explicar numéricamente los datos obtenidos con el propósito de ser planteados para una entendible interpretación (Vargas, 1995).

1° Codificación: Se seleccionará la información y se crearán códigos para cada uno de los participantes, lo que permitirá un mejor control sobre los sujetos involucrados.

2° Calificación: Esto consistirá en otorgar un puntaje o valor a cada opción de los instrumentos, de acuerdo con los criterios definidos en la ficha técnica.

3° Tabulación de datos: En esta fase se generará un documento que recoja los puntajes de todas las preguntas definidas en los instrumentos, aplicando estadísticos que ayuden a identificar las características de la distribución de los datos; debido a la naturaleza del estudio, se utilizarán frecuencias y porcentajes.

4° Interpretación de los resultados: En esta fase, una vez que los datos hayan sido tabulados, se presentarán en tablas y gráficos, y serán interpretados de acuerdo con las variables analizadas.

Estadística inferencial

Es una rama de la estadística que se desarrolla mediante el planteamiento de deducciones, que infieren propiedades, conclusión y tendencias a partir de una muestra del conjunto (Velázquez, 2017).

5° Verificación de hipótesis: Las hipótesis iniciales fueron analizadas mediante técnicas estadísticas; se examinó las hipótesis del proyecto, realizando una evaluación de normalidad para determinar si se dispone de datos paramétricos o no paramétricos, lo que facilitará la identificación del coeficiente de correlación apropiado a emplear.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados – descriptivos

Tabla 1

Variables sociodemográficas.

Variables sociodemográficas	N	%
Estado civil		
Soltero	29	48,33%
Casado	14	23,33%
Conviviente	5	8,33%
Divorciado	3	5,00%
Viudo	9	15,00%
Edad		
18-25	5	8,33%
26-40	41	68,33%
41 a más	14	23,33%
Sexo		
Masculino	44	73,33%
Femenino	16	26,67%
Condición Laboral		
Solo hago voluntariado	3	5,00%
Hago voluntariado y trabajo	57	95,00%

Resultados descriptivos de la variable estrés laboral

Tabla 2

Análisis descriptivos de la variable estrés laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	5,00%

Medio	46	76,67%
Bajo	11	18,33%
TOTAL	60	100,00%

Figura 1

Niveles de la variable estrés laboral.

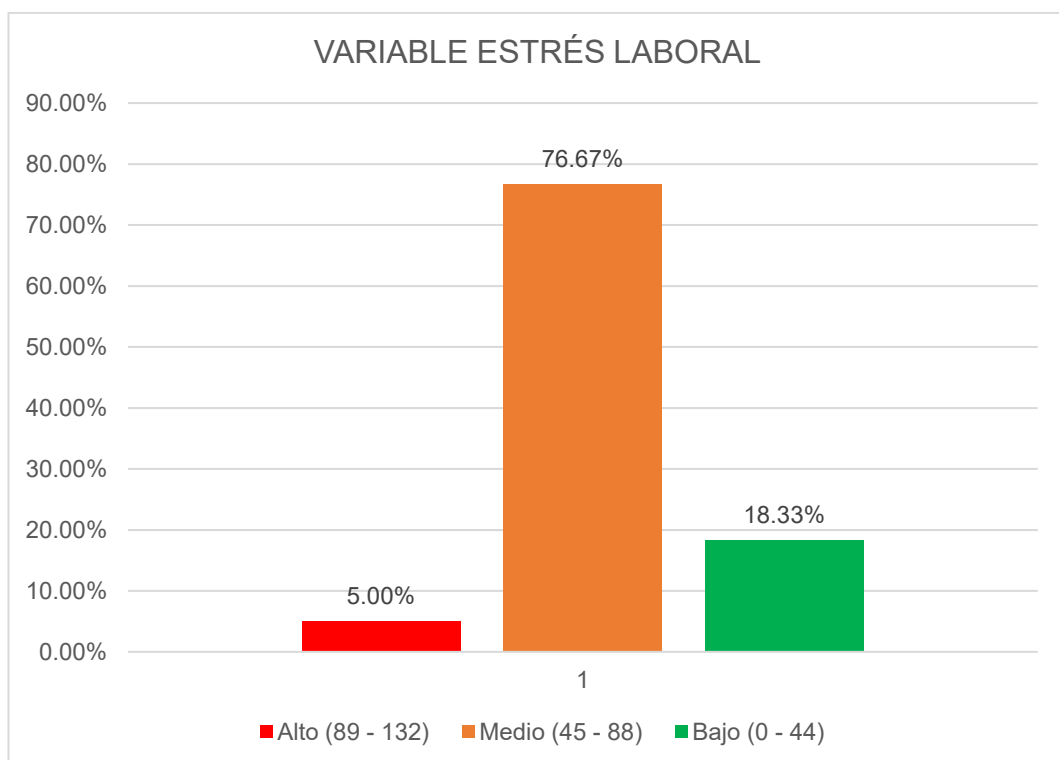


Tabla 3

Análisis descriptivos de la dimensión D1 agotamiento emocional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	3,33%
Medio	14	23,33%
Bajo	44	73,33%
TOTAL	60	100,00%

Figura 2

Niveles de la dimensión D1 agotamiento emocional.

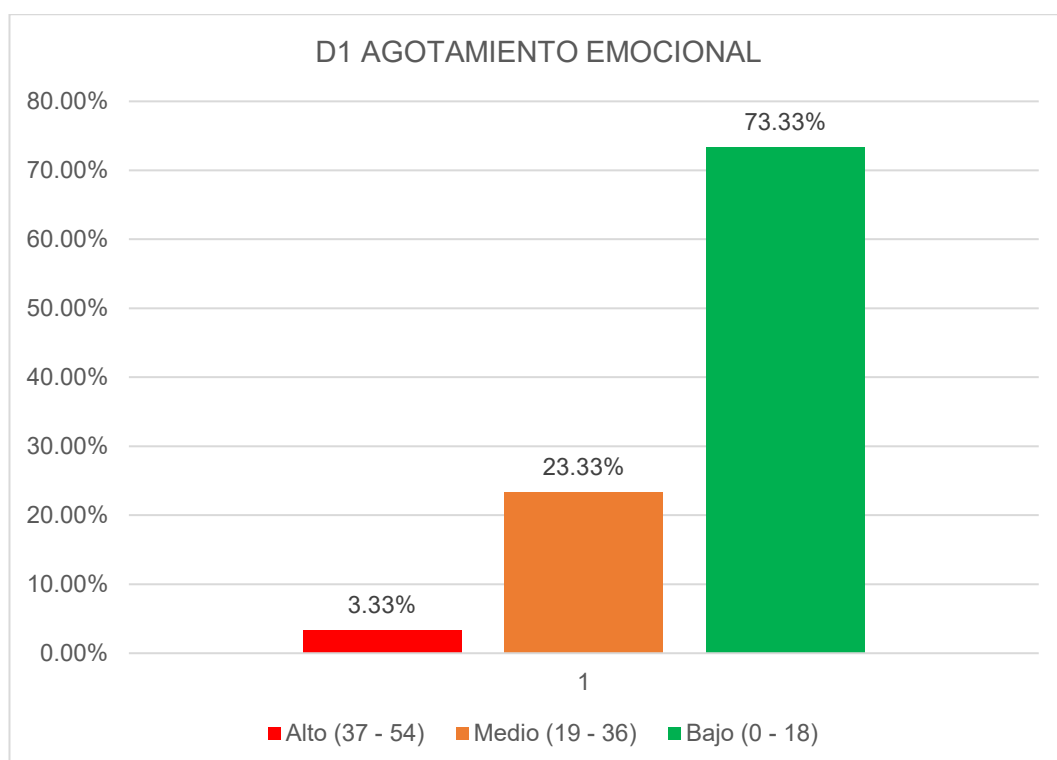


Tabla 4

Análisis descriptivos de la dimensión D2 Despersonalización.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	1	1,67%
Medio	4	6,67%
Bajo	55	91,67%
TOTAL	60	100,00%

Figura 3

Niveles de la dimensión D2 Despersonalización.

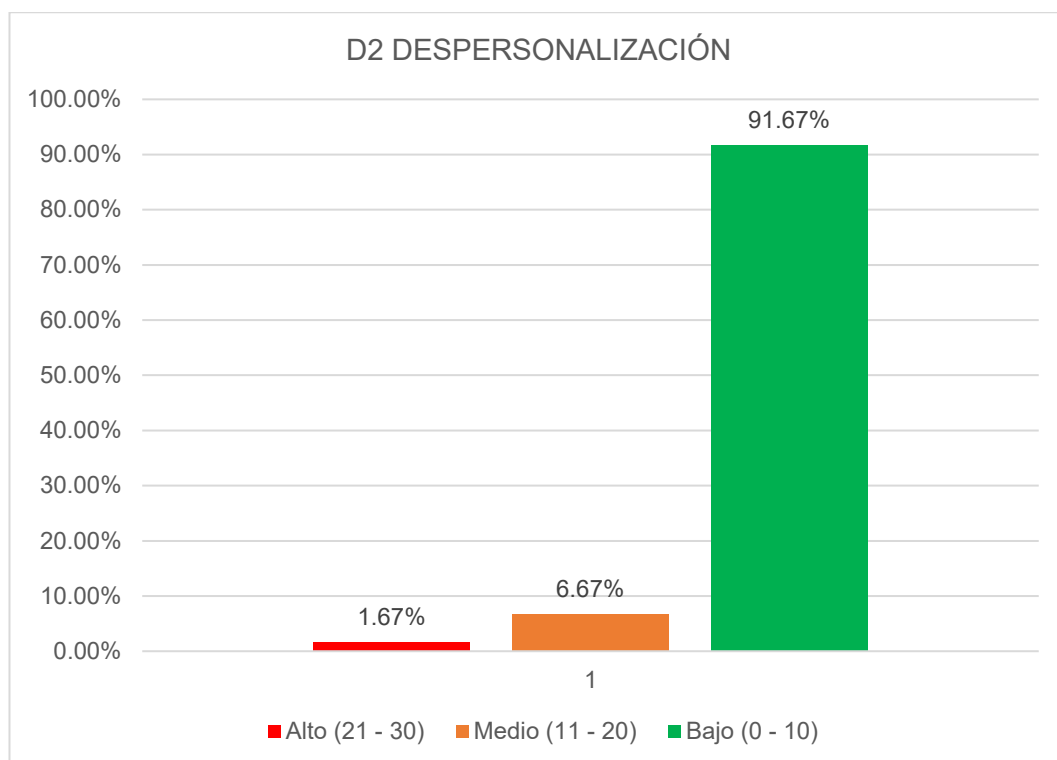


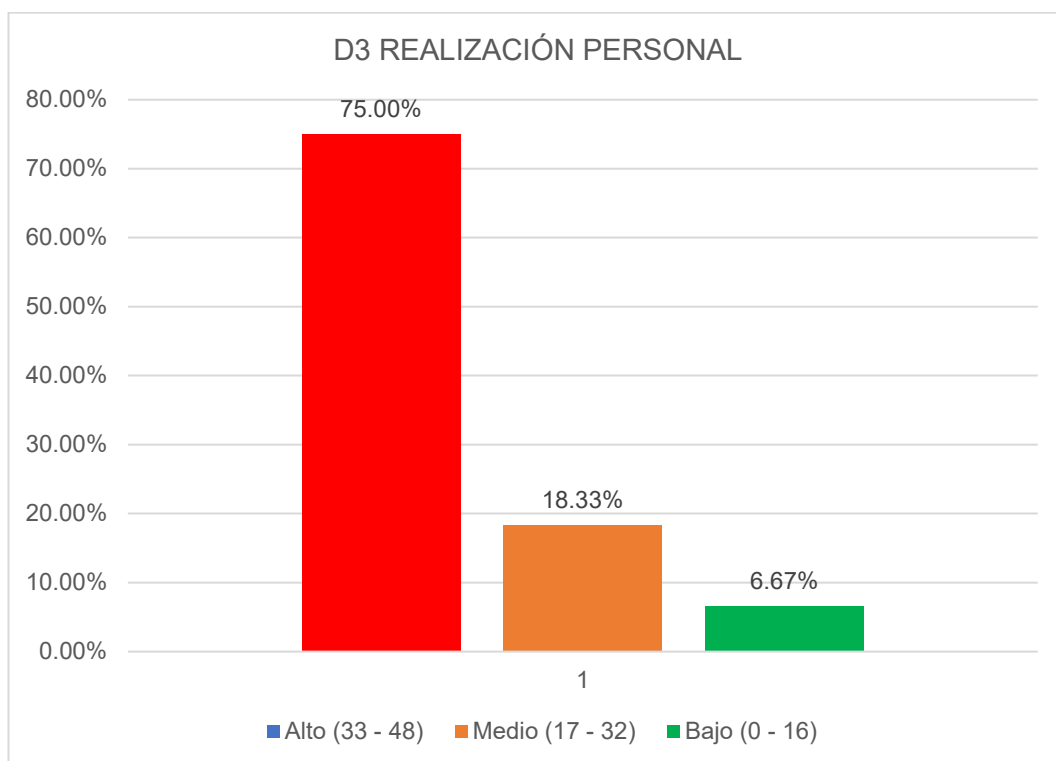
Tabla 5

Análisis descriptivos de la dimensión D3 realización personal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	45	75,00%
Medio	11	18,33%
Bajo	4	6,67%
TOTAL	60	100,00%

Figura 4

Niveles de la dimensión D3 realización personal.



Resultados descriptivos de la variable resiliencia

Tabla 6

Análisis descriptivos de la de la variable Conductas agresivas.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	41	68,33%
Medio	15	25,00%
Promedio	3	5,00%
Bajo	1	1,67%
Muy bajo	0	0,00%
TOTAL	60	100%

Figura 5

Niveles de la de la variable Conductas agresivas.

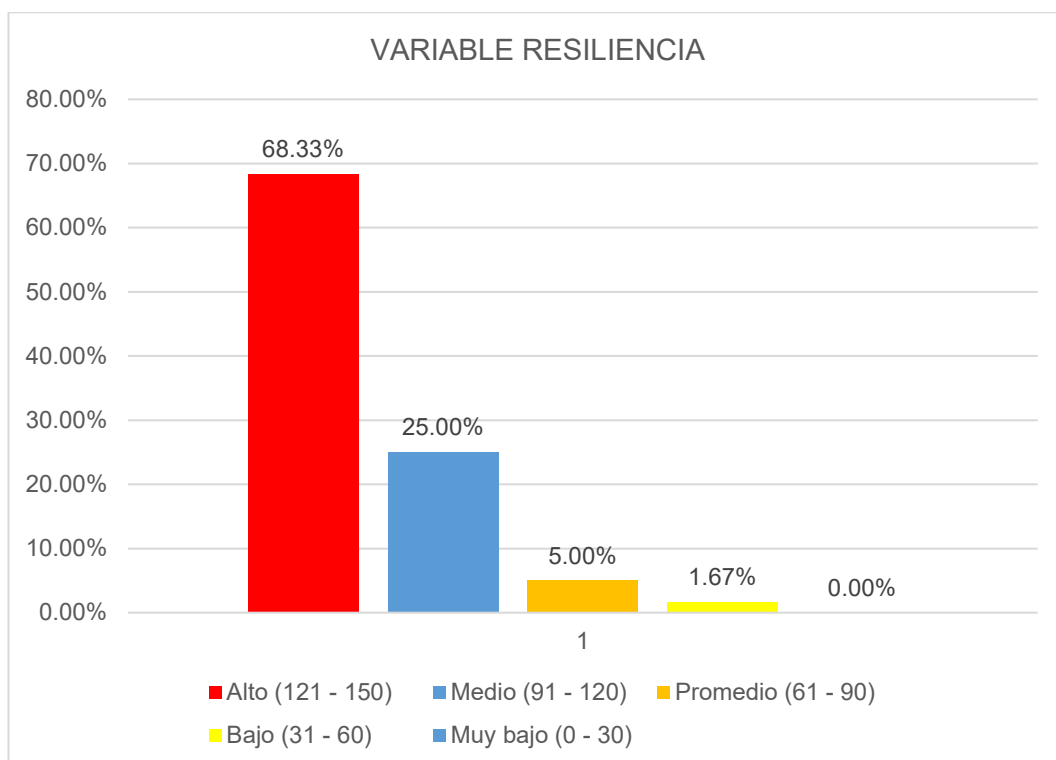


Tabla 7

Análisis descriptivos de la dimensión D1 Ecuanimidad.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31	51,67%
Medio	19	31,67%
Promedio	9	15,00%
Bajo	1	1,67%
Muy bajo	0	0,00%
TOTAL	60	100%

Figura 6

Niveles de la dimensión D1 Ecuanimidad.

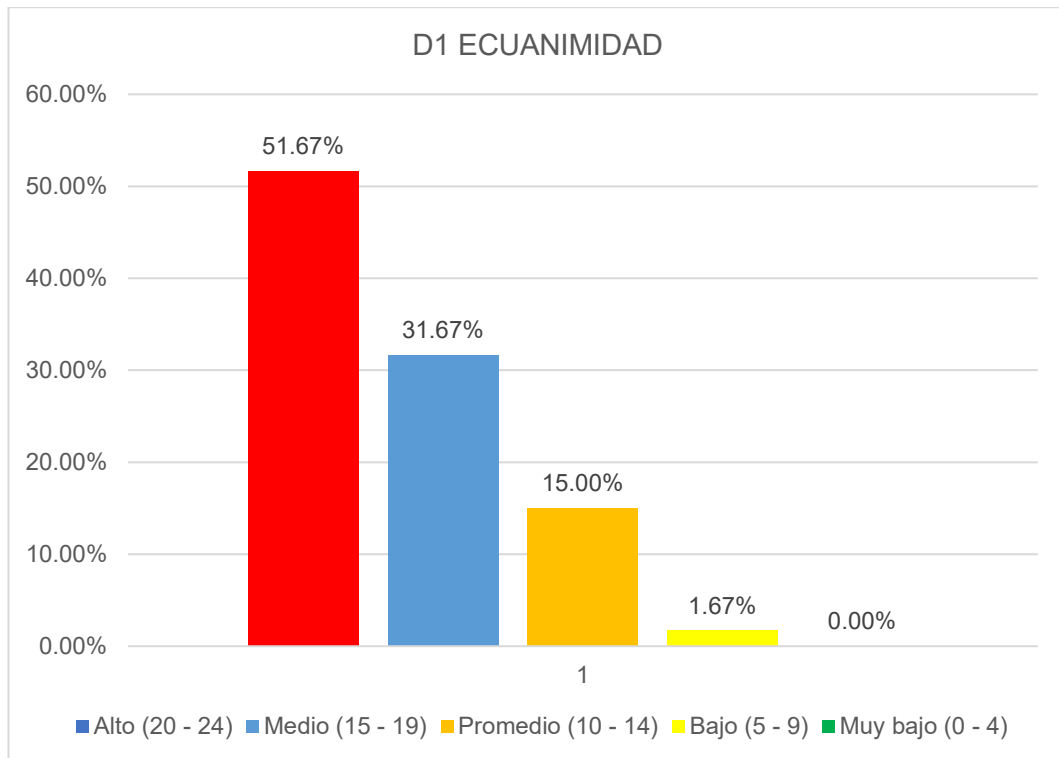


Tabla 8

Análisis descriptivos de la dimensión D2 sentirse bien solo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	46	76,67%
Medio	10	16,67%
Promedio	1	1,67%
Bajo	3	5,00%
Muy bajo	0	0,00%
TOTAL	60	100%

Figura 7

Niveles de la dimensión D2 sentirse bien solo.

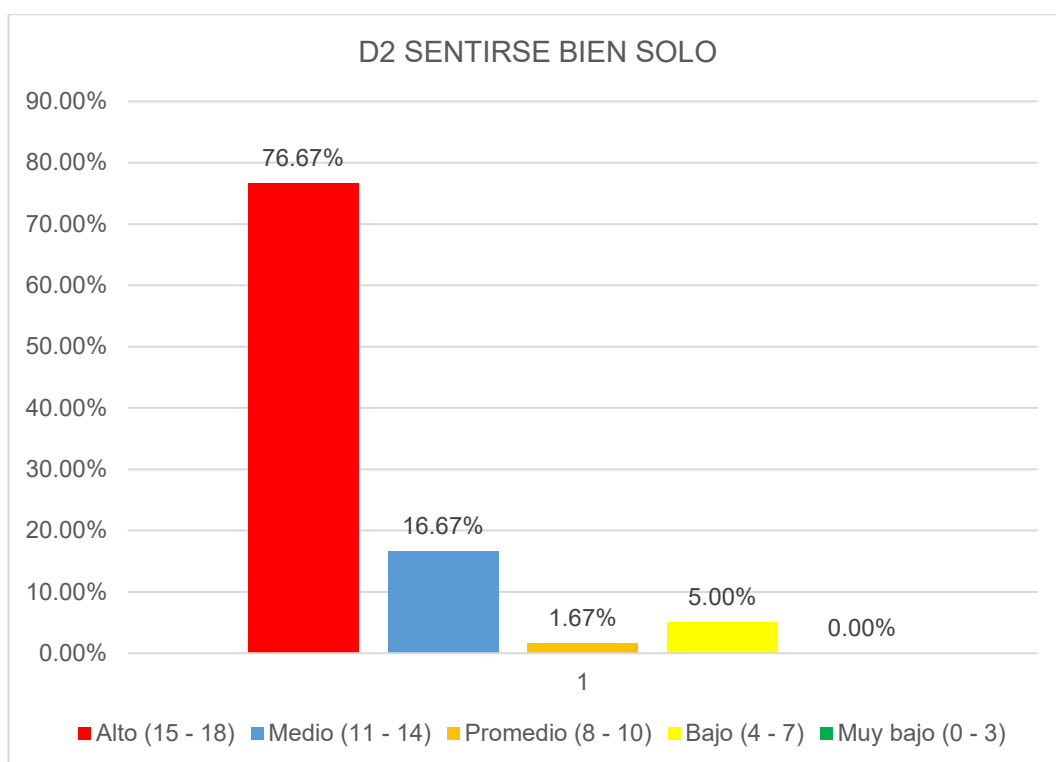


Tabla 9

Análisis descriptivos de la dimensión D3 confianza en sí mismo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	49	81,67%
Medio	9	15,00%
Promedio	1	1,67%
Bajo	0	0,00%
Muy bajo	1	1,67%
TOTAL	60	100%

Figura 8

Niveles de la dimensión D3 confianza en sí mismo.

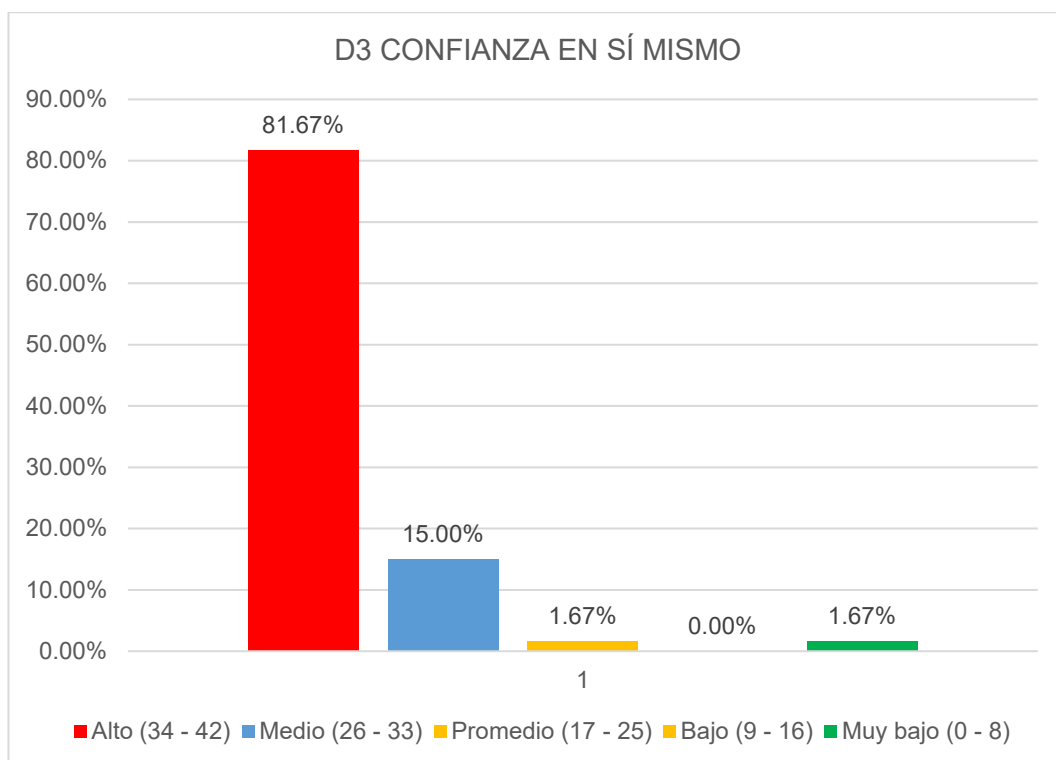


Tabla 10

Análisis descriptivos de la dimensión D4 perseverancia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	39	65,00%
Medio	18	30,00%
Promedio	2	3,33%
Bajo	1	1,67%
Muy bajo	0	0,00%
TOTAL	60	100%

Figura 9

Niveles de la dimensión D4 perseverancia

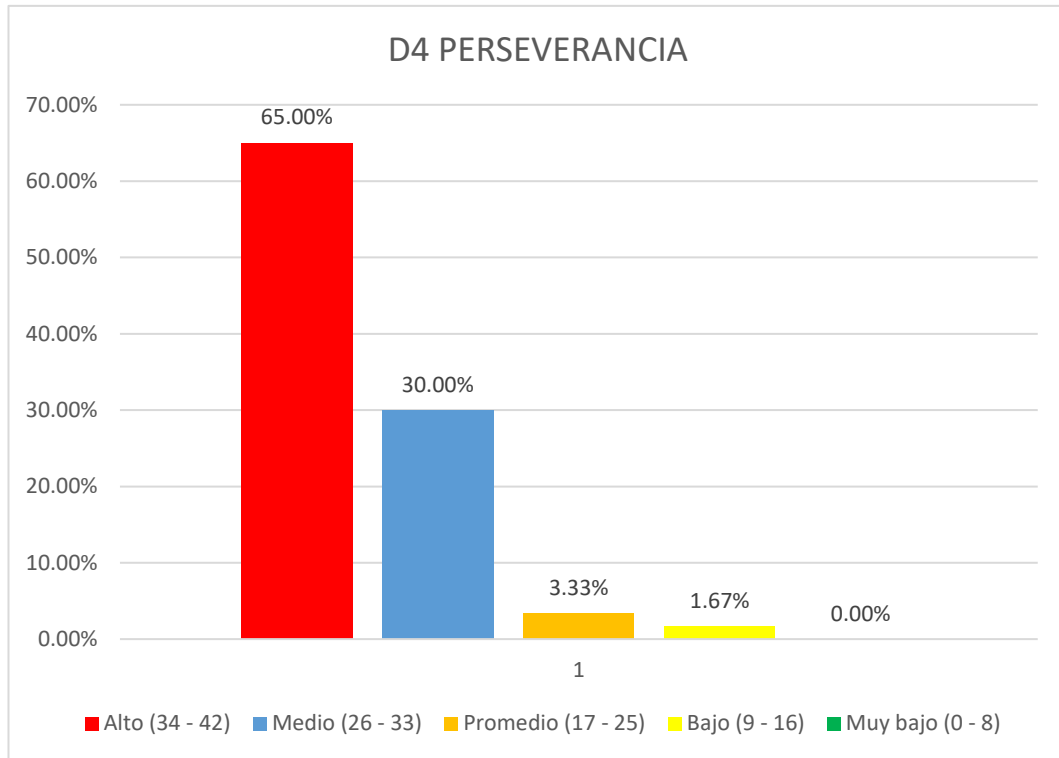


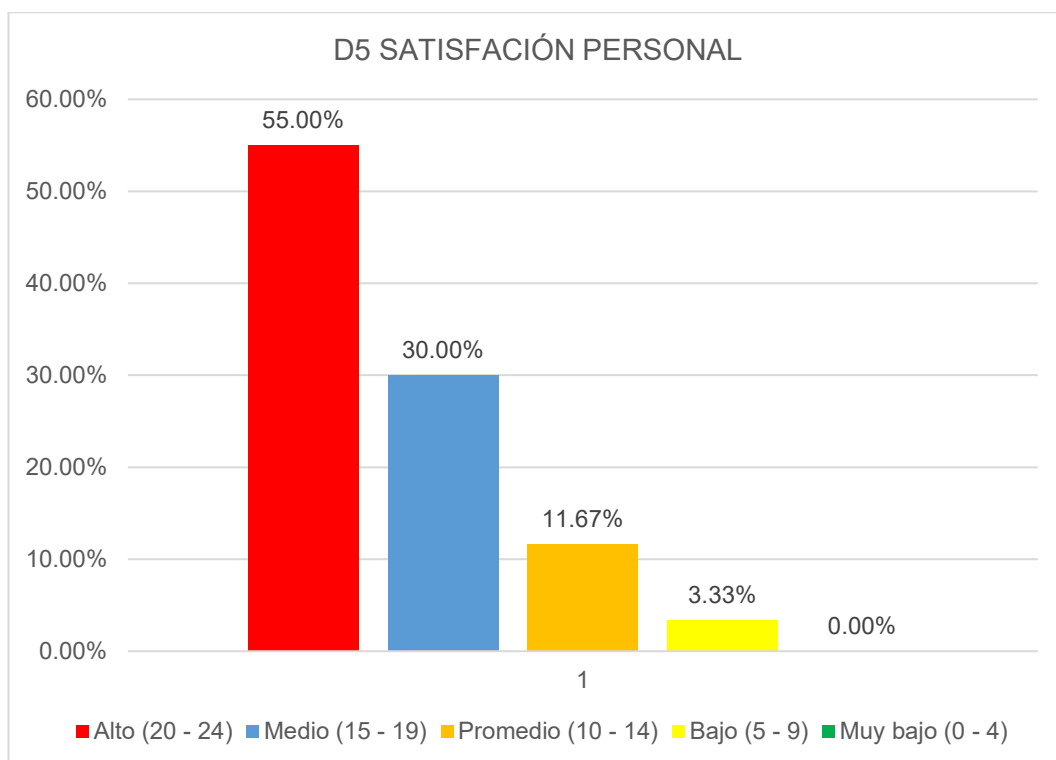
Tabla 11

Análisis descriptivos de la dimensión D5 satisfacción personal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	33	55,00%
Medio	18	30,00%
Promedio	7	11,67%
Bajo	2	3,33%
Muy bajo	0	0,00%
TOTAL	60	100%

Figura 10

Niveles de la dimensión D5 satisfacción personal.



5.2 Interpretaci3n de resultados

En la tabla 2 y figura 1, se logra observar que el 76,67% (45 participantes) del total se ubican en el nivel medio de la variable estr3s laboral, el 18,33% (11 participantes) de los encuestados se ubican en el nivel bajo y solamente el 5% (3 participantes) de los encuestados se ubican en el nivel alto de estr3s laboral. Esto indica que la mayor3a de los participantes experimentan un nivel de estr3s moderado, lo que refleja la presencia de factores laborales que generan presi3n significativa, aunque no extrema, mientras que un grupo reducido presenta niveles bajos de estr3s y un porcentaje minoritario enfrenta un nivel alto que podr3a representar riesgos para su bienestar.

En la tabla 3 y figura 2, se observa que el 73,33% (44 participantes) del total se ubican en el nivel bajo de la dimensión agotamiento emocional, el 23,33% (14 participantes) de los encuestados se ubican en el nivel medio y solamente el 3,33% (2 participantes) de los encuestados se ubican en el nivel alto de agotamiento emocional. Esto indica que la mayoría de los participantes no presentan un nivel significativo de agotamiento emocional en su entorno laboral, mientras que un grupo reducido experimenta agotamiento moderado y un porcentaje muy minoritario manifiesta un agotamiento alto que podría requerir atención preventiva.

En la tabla 4 y figura 3, se logra observar que el 91,67% (55 participantes) del total se ubican en el nivel bajo de la dimensión despersonalización, el 6,67% (4 participantes) de los encuestados se ubican en el nivel medio y por último el 1,67% (1 participante) de los encuestados se ubican en el nivel alto de despersonalización. Esto sugiere que la mayoría de los involucrados no muestran comportamientos de separación o desinterés hacia su trabajo. ni hacia las personas con las que interactúan, mientras que un grupo muy reducido evidencia niveles moderados y un porcentaje mínimo manifiesta niveles altos, lo cual podría representar un foco de riesgo individual.

En la tabla 5 y figura 4 se observa que el 75.00 % (45 participantes) del total se ubica en el nivel alto de la dimensión realización personal, seguido del 18.33 (11 participantes) de los encuestados se ubica en el nivel medio, finalmente el 6.67% (4 participantes) de los encuestados se ubica en el nivel bajo de la dimensión realización personal. Esto señala que la mayor parte de los participantes muestra una apropiada sensación de satisfacción y logro en su trabajo, percibiendo que sus esfuerzos producen un efecto positivo a nivel personal y laboral. De igual manera, el porcentaje bajo indica que son escasos los participantes que expresan sentimientos de ineficacia o insatisfacción en sus labores, lo cual apunta a un escenario positivo en este aspecto.

En la tabla 6 y figura 5 se observa que el 68,33% (41 participantes) del total presentan un nivel alto en la variable resiliencia, seguido del 25% (15 participantes) de los encuestados que presentan un nivel medio, el 5% (3 participantes) un nivel promedio, el 1,67% (1 participante) un nivel bajo y, por último, el 0,00% se ubica en el nivel muy bajo. Esto señala que la gran mayoría de los participantes tienen una alta habilidad para afrontar situaciones y adaptarse, en tanto que los porcentajes de los niveles medio, promedio y bajo muestran que únicamente un porcentaje menor tiene recursos resilientes menos desarrollados.

En la tabla 7 y figura 6 se logra observar que el 51,67% (31 participantes) del total de encuestados se encuentra en un nivel alto de la dimensión ecuanimidad, seguido del 31,67% (19 participantes) en un nivel medio, el 15,00% (9 participantes) en un nivel promedio, el 1,67% (1 participante) en el nivel bajo y, por último, el 0,00% en el nivel muy bajo. Esto indica que más de la mitad de los participantes tienen un equilibrio emocional adecuado en situaciones difíciles, y que los porcentajes en los niveles medio, promedio y bajo muestran que una proporción más pequeña de los encuestados tiene una gestión emocional menos consistente.

En la tabla 8 y figura 7 se observa que el 76,67% (46 participantes) del total se ubica en un nivel alto de la dimensión sentirse bien solo, seguido del 16,67% (10 participantes) en un nivel medio, el 1,67% (1 participante) en un nivel promedio, el 5,00% (3 participantes) en un nivel bajo y, finalmente, el 0,00% en un nivel muy bajo. Esto indica que la mayor parte de los encuestados expresan seguridad y comodidad personal para lidiar con la soledad de forma positiva, mientras que un pequeño grupo tiene niveles moderados o bajos que muestran algunas dificultades en esta dimensión.

En la tabla 9 y figura 8 se observa que el 81,67% (49 participantes) del total se ubica en un nivel alto de la dimensión confianza en sí mismos, seguido del 15,00% (9 participantes) en un nivel medio, el 1,67% (1 participante) en un nivel promedio, el 0,00% en un nivel bajo y, finalmente, el 1,67% (1 participante) en un nivel muy bajo. Esto indica que la mayoría de los encuestados tienen una alta seguridad personal y confianza en sus habilidades, mientras que solo un pequeño grupo tiene niveles bajos o moderados en esta dimensión.

En la tabla 10 y figura 9 se observa que el 65,00% (39 participantes) del total se ubica en un nivel alto de la dimensión perseverancia, seguido del 30,00% (18 participantes) en un nivel medio, el 3,33% (2 participantes) en un nivel promedio, el 1,67% (1 participante) en un nivel bajo y, finalmente, el 0,00% en un nivel muy bajo. Esto indica que la mayor parte de los encuestados poseen un alto nivel de constancia y esfuerzo para lograr sus objetivos, mientras que una proporción más pequeña muestra niveles bajos o moderados en esta capacidad.

En la tabla 11 y figura 10 se observa que el 55,00% (33 participantes) del total se ubica en un nivel alto de la dimensión satisfacción personal, seguido del 30,00% (18 participantes) en un nivel medio, el 11,67% (7 participantes) en un nivel promedio, el 3,33% (2 participantes) en un nivel bajo y, finalmente, el 0,00% en un nivel muy bajo. Esto nos dice que más de la mitad de los encuestados experimentan un alto nivel de satisfacción con sus logros y su vida personal, mientras que una proporción menor refleja niveles moderados o bajos en esta dimensión.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

Prueba de normalidad

La presente prueba permite identificar el tipo de distribución de los datos obtenidos en las encuestas realizadas, dado que la muestra es mayor a 50 participantes, se considera la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

Tabla 12

Prueba de normalidad de la variable estrés laboral y resiliencia.

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés Laboral	,121	60	,028
Resiliencia.	,172	60	,000

La tabla 12 muestra los resultados de la prueba de normalidad aplicado a las variables, estrés laboral y resiliencia. Esta prueba muestra a la variable estrés laboral con un valor estadístico de 0.121, con un valor de significancia de 0.028, por otro lado, la variable resiliencia tiene un valor estadístico de 0.172, con un valor de significancia de 0.000. esto indica que ambas variables no tienen siguen una distribución normal, ya que el valor de p es menor que 0.05. Conociendo estos valores el método estadístico que se ejecuto fue la prueba estadística no paramétrica – Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

H0: No existe relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

Tabla 13

Prueba de correlación de la hipótesis general mediante Rho de Spearman.

		Resiliencia	
		Coefficiente de correlación	,017
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Sig. (bilateral)	,897
		N	60

La tabla 13 muestra un p valor de 0.897, lo que indica que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y Resiliencia. Por tanto, se rechaza la segunda hipótesis general de la investigación **Hi** y se acepta la hipótesis nula **Ho**.

Prueba de la primera hipótesis específica.

H₁: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ecuanimidad en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

H₀: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión ecuanimidad en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

Tabla 14

Prueba de correlación de la primera hipótesis específica mediante Rho de Spearman.

		D1 Ecuanimidad	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-,002
		Sig. (bilateral)	,988
		N	60

La tabla 14 muestra un p valor de 0.988, lo que indica que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión ecuanimidad. Por tanto, se rechaza la primera hipótesis específica de la investigación **H₁** y se acepta la primera hipótesis específica nulo **H₀**.

Prueba de la segunda hipótesis específica.

H₁: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión sentirse bien solo en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

H₀: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión sentirse bien solo en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

Tabla 15

Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica mediante Rho de Spearman.

		D2 Sentirse bien solo	
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,051
		Sig. (bilateral)	,697
		N	60

La tabla 15 muestra un p valor de 0.697, lo que indica que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión sentirse bien solo. Por tanto, se rechaza la segunda hipótesis específica de la investigación **H₁** y se acepta la segunda hipótesis específica nula **H₀**.

Prueba de la tercera hipótesis específica.

H₁: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

H₀: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

Tabla 16

Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica mediante Rho de Spearman.

		D3 Confianza en sí mismo	
		Coefficiente de correlación	-,024
Rho de Spearman	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	,855
		N	60

La tabla 16 muestra un p valor de 0.855, lo que indica que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo. Por tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica de la investigación **H₁** y se acepta la tercera hipótesis específica nula **H₀**.

Prueba de la cuarta hipótesis específica.

H₁: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión perseverancia en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

H₀: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión perseverancia en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

Tabla 17

Prueba de correlación de la cuarta hipótesis específica mediante Rho de Spearman.

		D4 Perseverancia	
		Coefficiente de correlación	-,005
Rho de Spearman	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	,968
		N	60

La tabla 17 muestra un p valor de 0.968, lo que indica que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión perseverancia. Por tanto, se rechaza la cuarta hipótesis específica de la investigación **H₁** y se acepta la cuarta hipótesis específica nula **H₀**.

Prueba de la quinta hipótesis específica.

H₁: Existe relación entre el estrés laboral y la dimensión satisfacción personal en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

H₀: No existe relación entre el estrés laboral y la dimensión satisfacción personal en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2025.

Tabla 18

Prueba de correlación de la quinta hipótesis específica mediante Rho de Spearman.

		D5 Satisfacción personal	
		Coefficiente de correlación	,062
Rho de Spearman	Estrés laboral	Sig. (bilateral)	,939
		N	60

La tabla 17 muestra un p valor de 0.939, lo que indica que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión perseverancia. Por tanto, se rechaza la quinta hipótesis específica de la investigación **H₁** y se acepta la quinta hipótesis específica nula **H₀**.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1. Comparación de resultados

Objetivo General:

Se pudo obtener un valor de Sig. de $0.897 > 0,05$, lo que confirma que no existe relación significativa en las variables de estudio. Los hallazgos de este estudio guardan concordancia con lo obtenido por Rimachi y Chipana (2021), quienes identificaron estrategias de afrontamiento al estrés sin evidenciar una correlación significativa con la resiliencia. Por otro lado, discrepan con los resultados de Bautista (2019), en cuyo estudio se encontró que niveles más bajos de estrés se asociaban con mayores niveles de resiliencia.

Objetivo Especifico 1:

Se pudo obtener un valor de Sig. de $0.988 > 0,05$, lo que confirma que no existe relación significativa en la variable estrés laboral y la dimensión ecuanimidad. Estos resultados son semejantes a los obtenidos por Jara y Landi (2022), quienes demostraron que los niveles de estrés no presentaban relación significativa ni afectaban el desempeño ni el desarrollo de las tareas diarias.

Objetivo Especifico 2:

Los resultados obtenidos evidenciaron un valor de significancia de $0.697 > 0.05$, lo que confirma la que hay correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo. Los resultados difieren de lo que Pucha et al (2022) quienes encontraron que dar más servicios empeoraba la conducta del personal, subiendo su estrés. Esta diferencia resalta que se debe mirar el entorno de la organización y las condiciones de cada análisis al estudiar.

Objetivo Especifico 3:

Se pudo obtener un valor de significancia de $0.855 > 0.05$, lo que confirma la ausencia de una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo. Los resultados obtenidos se asemejan a lo expuesto por Moreira y Rodríguez (2021), quienes observaron que los bomberos, al capacitarse continuamente y dedicarse a su trabajo, veían la tensión relacionada con el estrés como algo inherente a su profesión. La similitud entre ambos análisis subraya la relevancia de la instrucción y el desarrollo profesional como elementos que influyen en la forma en que se siente y se gestiona el estrés, previniendo que afecte de forma negativa la seguridad en sí mismos o la eficiencia en el trabajo.

Objetivo Especifico 4:

Se pudo obtener un valor de significancia de $0.968 > 0.05$, lo que afirma la ausencia de una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión perseverancia. Los hallazgos que arrojó el estudio concuerdan con lo que ya habían indicado Intriago y Saldarriaga (2021). Ellos afirman que capacitar y entrenar a los voluntarios mejora cómo manejan las exigencias y la presión propias de su trabajo. Esta similitud subraya que el entrenamiento es más que una herramienta técnica; también ayuda a protegerlos y a reducir el estrés en su labor, que suele ser muy demandante.

Objetivo Especifico 5:

El análisis arrojó un valor de significancia de $0.939 > 0.05$, lo que confirma que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la dimensión satisfacción personal. Los resultados obtenidos difieren de lo que encontró Huamán (2020). Quien identificó un vínculo del estrés con síntomas depresivos originados por sentirse insatisfecho con uno mismo. Esta diferencia subraya cómo el contexto, la organización o el grupo de personas

pueden influir en la relación entre ambas cosas. Por ello, es clave hacer estudios que comparen situaciones diversas para entender mejor cuándo el estrés en el trabajo afecta a la satisfacción personal.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se concluye que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y Resiliencia ($p = 0.897$) en la unidad básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

Se concluye que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión ecuanimidad ($p = 0.988$) en la unidad básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

Se concluye que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión sentirse bien solo ($p = 0.697$) en la unidad básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

Se concluye que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión confianza en sí mismo ($r = -0.024$, $p = 0.855$) en la unidad básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

Se concluye que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión perseverancia ($r = -0.005$, $p = 0.968$) en la unidad básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

Se concluye que no existe una correlación significativa entre la variable estrés laboral y la dimensión satisfacción personal ($r = -0.062$, $p = 0.939$) en la unidad básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

RECOMENDACIONES

A los responsables de la Unidad Básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, se les recomienda implementar programas de capacitación orientados al manejo del estrés laboral. Estos programas pueden incluir técnicas de relajación, manejo del tiempo y autocuidado, con el fin de brindar herramientas prácticas que ayuden a los bomberos a afrontar situaciones de alta presión propias de su labor.

Se sugiere promover talleres y actividades grupales que fortalezcan la resiliencia de los bomberos, potenciando dimensiones como la confianza en sí mismos, la perseverancia y la satisfacción personal. Estas actividades pueden incluir dinámicas de trabajo en equipo, entrenamiento en resolución de problemas y espacios de reflexión sobre experiencias vividas en el servicio.

A la jefatura de la institución, se le recomienda establecer un sistema de acompañamiento psicológico periódico, donde los bomberos puedan expresar sus emociones y recibir orientación profesional. Un seguimiento constante contribuirá a reducir la acumulación de tensiones laborales y reforzar la estabilidad emocional de los integrantes de la unidad.

Se recomienda fomentar espacios de integración social y actividades extracurriculares (deportivas, recreativas o culturales), que permitan a los bomberos fortalecer sus vínculos interpersonales y encontrar un equilibrio entre su vida laboral y personal, reduciendo con ello la percepción de sobrecarga y favoreciendo el bienestar.

Finalmente, se invita a los propios bomberos a practicar hábitos de autocuidado, como una alimentación balanceada, actividad física regular y descanso adecuado. Estas acciones, aunque simples, son claves para mantener un buen estado de salud física y mental, lo que repercute directamente en un mejor desempeño en sus funciones y en la capacidad de afrontar con serenidad los desafíos de la labor operativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, L., y Borrego, R. (2022). Comportamiento de la resiliencia en bomberos cubanos ante situaciones de desastre. *Cuba Salud IV Convención Internacional de Salud*, 1(1), 9. <https://convencionsalud.sld.cu/index.php/convencionsalud22/2022/paper/download/707/897>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales*. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Anaya, N. (2004). *Despersonalización*. Diccionario de psicología. Ecoe ediciones. <https://n9.cl/n6k9c>
- Anaya, N. (2004). *Resiliencia*. Diccionario de psicología. Ecoe ediciones. <https://n9.cl/n6k9c>
- Anaya, N. (2004). *Síndrome*. Diccionario de psicología. Ecoe ediciones. <https://n9.cl/n6k9c>
- Ander-Egg, E. (2016). *Necesidad*. Diccionario de psicología. Brujas. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1214/1/Ander-Psicolog%c3%ada%203ra%20ed.pdf>
- Ander-Egg, E. (2016). *Optimismo*. Diccionario de psicología. Brujas. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1214/1/Ander-Psicolog%c3%ada%203ra%20ed.pdf>
- Ander-Egg, E. (2016). *Vocación*. Diccionario de psicología. Brujas. <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1214/1/Ander-Psicolog%c3%ada%203ra%20ed.pdf>
- Arispe, C., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, S. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Universidad Internacional del Ecuador.
- Bautista, M. (2019). *Estrés laboral y resiliencia en bomberos del departamento de Lambayeque 2018* [Tesis para optar título

profesional de Licenciada en psicología, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/6286>

Carrasco, S. (2006) Metodología de la Investigación científica. Editorial San Marcos: Lima.

Carrillo L. (2015). *Población y muestra*. <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

Castagnola. C., Carlos, J. y Aguinaga, D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1044. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1044>

Cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú. (4 de noviembre, 2022). Bomberos voluntarios en estado de alerta por elecciones municipales y regionales 2022. *DIMAG*. http://www.bomberosperu.gob.pe/portal/net_noticia_detalle.aspx?param=18753

Dávila, D. y Nevado, M. (2016). Validación del Burnout screening inventory en personal de formación del área de la salud. *Revista de Educación Médica*. 17(4), 158-163

Delgado, J. (2021). La investigación científica: su importancia en la formación de investigadores. *Revista multidisciplinar*, 5(3), 1-2. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/476/585>

Del-Hoyo, M. (2004). Estrés laboral. 1ª ed. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Figueroa, G. (2017). *Estrés laboral y productividad de los trabajadores del consorcio de alimentos “Rico Fort”, Huánuco 2017*. [Para optar el Título Profesional de Licenciado de Administración de Empresas, Universidad de Huánuco]. <https://cutt.ly/EM5JWZA>

- Forés, A. y Grané, J. (2013). La resiliencia en entornos socioeducativos. *Revista Iberoamérica de educación*, 62(3), 168-169. <https://rieoei.org/RIE/article/view/827/1571>
- French, J., Caplan, R. y Harrison, R. (1982). Los mecanismos de estrés y tensión en el trabajo. Chichester: Wiley. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1902785](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1902785)
- Galimberti, U. (2002). *Represión*. Diccionario de psicología. <https://cutt.ly/CM5Kg3m>
- García, E. (2020). *Psicología 1*. 1ª ed. Grupo Editorial Patria. <https://cutt.ly/dM5Jbtx>
- Grotberg, E. (1995). El Proyecto Internacional de Resiliencia: Promoviendo la Resiliencia en los Niños. Wisconsin: Universidad de Wisconsin. <https://eric.ed.gov/?id=ED383424>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. y Arias, J. (2023). Metodología de la investigación, guía para el proyecto de tesis. Puno: INUDI.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. 4.ª ed. McGraw-Hil.
- Huamán Aliaga, E. E. (2022). Estrés y depresión en los bomberos de la compañía Salvadora Chincha B-38, Chincha 2020.
- Huamán, E. (2020). *Estrés y depresión en los bomberos de la Compañía Salvadora Chincha B-38, Chincha 2020*. [Trabajo de investigación para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1814/1/Evelyn%20Elizena%20Huaman%20Aliaga.pdf>
- Instituto Mexicano de Seguro Social (2019). Estrés laboral: Salud en línea. México: IMSS;2019
- Intriago, G. y Saldarriaga, K. (2021). Resiliencia en los miembros del cuerpo de bomberos durante el confinamiento por COVID-19 en la

parroquia Abdón Calderón. *Revista científica multidisciplinaria arbitraria Yachasun*, 5(8), 56-67.
<https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0091>

Intriago-Intriago, G. S., & Saldarriaga-Villamil, K. V. (2021). Resiliencia en los miembros del cuerpo de bomberos durante el confinamiento por COVID-19 en la parroquia Abdón calderón. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN-ISSN: 2697-3456*, 5(8), 56-67.

Izquierdo, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones andinas*, 17(30), 1148-1150.
<https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>

Jara Charro, L. S., & Landi Marca, K. C. (2022). Estudio de los niveles de estrés laboral y el impacto que genera en el desempeño del personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Biblián, durante el período abril-septiembre 2021 (Bachelor's thesis)

Jara, L. y Landi, K. (2022). *Estudio de los niveles de estrés laboral y el impacto que genera en el desempeño del personal del Cuerpo de Bomberos del cantón Biblián, durante el período abril-septiembre 2021* [Tesis para obtención del título de Licenciado/a en Psicología del Trabajo, Universidad Politécnica Salesiana].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/22663>

Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Trabajo Saludable: Estrés, Productividad y reconstrucción de la Vida Laboral*. 1ª ed. Nueva York: libros básicos.
<https://lib.ugent.be/en/catalog/rug01:000211014>

Lecomte, J. (2013). Cuando los resilientes hablan el mismo lenguaje. *Revista resiliencia, infancia capital*, 72(1), 5360.
<https://acortar.link/hcpe3Z>

Londoño, L. (2019). Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. *Ratio-*

Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 17(17), 39-60.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v17n17/v17n17_a04.pdf

Mariño, P., & Oshin, C. (2021). La inseguridad laboral percibida como factor determinante del estrés laboral percibido ante el impacto de la Pandemia COVID-19 en trabajadores peruanos dependientes, 2020.

Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista psicológica*, 17(7), 1-10.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/7382>

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). La medida del burnout experimentado. *Revista de comportamiento organizacional*, 2(2), 99-113.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>

McGrath, J. E. (1976). Estrés y comportamiento en las organizaciones. En M. D. Dunnette 1ª ed., Manual de psicología industrial y organizacional. Chicago, IL: Rand McNally.

Mimenza, O. C. (2017, marzo 28). Psicometría: ¿qué es y de qué se encarga? pymOrganization.
<https://psicologiaymente.com/psicologia/psicometria>

Moreira, D., & Rodríguez-Álava, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 4(8 Ed. esp.), 212-228.

Moreira, D., y Rodríguez, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 4(8), 212-228. <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0042>

Moreno, J. y Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas VIII* (2): 129 - 138.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v8n2/v8n2a03.pdf>

- Moreno, J., Gonzales, J. y Garrosa, E. (2015). Estrés laboral. *Revista pienso en Latinoamérica*, 2(3), 44-52. <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1625029407-5%20Ensayo.pdf>
- Mundaca, C. (2021). *Resiliencia en las docentes de educación inicial de instituciones públicas del callao y ventanilla*. [Tesis de maestría en Educación con mención en evaluación y acreditación de calidad de la educación, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/89217757-506e-45bf-99fc-8f685f9024df/content>
- Novella, A. (2002). *Incremento de la resiliencia luego de la aplicación de un programa de psicoterapia breve en madres adolescentes*. [Tesis doctoral inédita, Universidad Nacional de San Marcos].
- Organización Panamericana de la Salud. (2020). Resiliencia en tiempos de pandemia. *Organización Panamericana de la Salud*. <https://www.paho.org/es/documentos/resiliencia-tiempos-pandemia>
- Pauta, M. (2005). *La importancia de la resiliencia hoy*. [trabajo de investigación para la obtención del título profesional de licenciada en ciencias de la educación, especialidad psicología educativa terapéutica. Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/1570/1/05172.pdf>
- Preciado, M., Pozos, E., Colunga, C., Vázquez, J. y Ávalos, M. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-11. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.refp>
- Pucha Chiluiza, C. O., Caluña Galeas, J. D., Pucha Chiluiza, R. D., & Cando Tenemaza, J. B. (2022). ESTRÉS LABORAL, COMO AFECTA EN EL ESTADO EMOCIONAL BOMBERIL EN EL CANTÓN SAN MIGUEL, BOLÍVAR. INNDEV - Innovation &

Development Ciencias Del Sur, 1(1), 82–89. Recuperado a partir de <https://www.itscs-cicc.com/ojs/index.php/innde/article/view/33>

Pucha, C., Caluña, J., Pucha, R., y Cando, J. (2022). Estrés laboral, como afecta en el estado emocional bomberil en el Cantón San Miguel, Bolívar. *INNDEV - Innovation & Development Ciencias del Sur*, 1(1), Art. 1. <https://www.itscs-cicc.com/ojs/index.php/innde/article/view/33/10>

Quispe, D. y Sánchez, G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista de actualización clínica investiga*, 10(1), 490-494. http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/raci/v10/v10_a09.pdf

Rigotti, A, Zamarioli, C, Prado, P, Pereira, F y Gimenes, F. (2022). Resiliencia de los Sistemas de Salud frente al COVID-19: relato de experiencia. *Revista Da Escola De Enfermagem Da USP* , 56. <https://www.revistas.usp.br/reeusp/article/view/198516>

Rimachi Quispe, C., & Chipana Puraca, E. W. (2021). Afrontamiento al estrés y resiliencia en bomberos voluntarios en contexto COVID-19.

Rimachi, C y Chipana, E. (2021), Afrontamiento al estrés y resiliencia en bomberos voluntarios en contexto COVID-19. [Tesis de grado para optar el título profesional de psicólogo, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://acortar.link/gmED7A>

Rodríguez, W. (2011). Guía de Investigación científica. Fondo editorial Universidad de Ciencias y Humanidades.

Rojas, J., Flores, G. y Cuaya, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 15(1), 1-16. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v15n1/2223-2516-ridu-15-01-e1248.pdf>

- Ruvalcaba Romero, N. A., Gallegos Guajardo, J., & Bravo Andrade, H. R. (2019). Validez predictiva de las competencias socioemocionales sobre la resiliencia en adolescentes mexicanos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 89-101.
- Sánchez Castillo, A. (2021). Estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021.
- Sánchez Racines, B. S. (2022). Evaluación de estrés laboral en el personal del área de contabilidad de los servicios médicos ambulatorios de la ciudad de Quito.
- Sánchez, A. (2021). *Estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en psicología, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72854>
- Segovia, J. (2021). *Estrés postraumático y su relación con las habilidades sociales y la resiliencia en bomberos operativos*. [Tesis de grado para optar el título de psicología clínica, Universidad técnica de Ambato]. <https://n9.cl/5vn7x>
- Siegrist, J. (1996). Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo/baja recompensa. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 1(1), 27–41. <https://psycnet.apa.org/record/1996-04477-003>
- Vara, A. (2010). ¿Qué es la población y la muestra?. *A. Vara*, 7(1), 221-230. <https://www.mnajera.com/documentos/respr2.pdf>
- Vargas, A. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. 2ª ed. Editorial de la universidad de Castilla La mancha. <https://acortar.link/Z5LSAz>
- Velázquez, A. (2017). *Conceptos básicos de estadística*. Centro de Investigación en Geografía y Geomática. <https://acortar.link/4CUbB>
- Vera, R. (2015). *Adaptación*. Diccionario de psicología. <https://n9.cl/hq6l8>
- Vera, R. (2015). *Autorrealización*. Diccionario de psicología. <https://n9.cl/hq6l8>

- Vilas, L. A., & Toledo, R. B. COMPORTAMIENTO DE LA RESILIENCIA EN BOMBEROS CUBANOS ANTE SITUACIONES DE DESASTRE.
- Wagnild, G. y Young, H. (1993). *Escala de resiliencia de Wagnild y Young (ER)*. <https://es.slideshare.net/ipsiasinstitutopsiquiatrico/39013071-escaladeresilienciadewagnildyyoung>
- Yactayo Valverde, C. C. (2020). Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020.
- Yactayo, C. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61489>
- Zolkoski, S., y Bullock, L. (2012). Resiliencia en niños y jóvenes: Una revisión. Revisión de servicios para niños y jóvenes. *Washington, DC: estadounidense Asociación Psicológica*. doi: <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2012.08.009>
- Zukerfeld, R. y Zukerfeld, Z. (1999). *Psicoanálisis, tercera tópica y vulnerabilidad somática*. Buenos Aires: Lugar, 1999. https://www.elpsicoanalisis.org.ar/old/numero3/vulnerabilidad_somatica3.htm

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

TITULO: Estrés Laboral Y Resiliencia En La Unidad Básica Operativa De Bomberos 117 Bellavista Sullana, 2025.

AUTOR(ES): Sonia Ramos Castro y Danitza Mercedes Taboada Zapata

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S) Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos 117</p>	<p>Variable X. Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>-Agotamiento emocional</p> <p>-</p> <p>Despersonalización.</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica de corte transversal</p>

		Bellavista Sullana, Piura - 2025.	-Realización personal.	Diseño: No experimental.
Problemas Específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la ecuanimidad en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025? PE2. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el sentirse bien solo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025?	Objetivos Específicos OE1. Establecer la relación entre el estrés laboral y la ecuanimidad en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025. OE2. Establecer la relación entre el estrés laboral y el sentirse bien solo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025.	Hipótesis Específicas HE1. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la ecuanimidad en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura – 2025. HE2. Existe relación significativa entre el estrés laboral y el sentirse bien solo en la Unidad Básica	Variable Y. Resiliencia Dimensiones: -Ecuanimidad -Sentirse bien solo -Confianza en sí mismo. -Perseverancia. -Satisfacción personal.	Población: 60 bomberos Muestra: la muestra fue la misma, 60 bomberos Técnica:

<p>PE3. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la confianza en sí mismo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025?</p>	<p>OE3. Establecer la relación entre el estrés laboral y la confianza en sí mismo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025</p>	<p>Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025.</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>-Inventario para evaluar el estrés laboral</p> <p>-Escala para evaluar la resiliencia</p> <p>Procesamiento de datos:</p>
<p>PE4. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la perseverancia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025?</p>	<p>OE4. Establecer la relación entre el estrés laboral y la perseverancia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025.</p>	<p>HE3. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la confianza en sí mismo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025.</p>	
<p>PE5. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en la Unidad Básica Operativa de</p>	<p>OE5. Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en la Unidad Básica Operativa de</p>	<p>HE4. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la perseverancia en la Unidad Básica</p>	

<p>Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025?</p>	<p>Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025.</p>	<p>Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025.</p> <p>HE5. Existe relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción personal en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista Sullana, Piura - 2025.</p>		<p>-Diagrama de barras mediante programa SPSS</p>
---------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

INVENTARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL

Fecha:

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Soltero ()

Casado ()

Viudo ()

Divorciado ()

Conviviente ()

Condición laboral:

Solo Hago voluntariado ()

Trabajo y Hago Voluntariado ()

Instrucciones: Selecciones los numero según crea oportuno la frecuencia de los enunciados

Cuadro valorativo

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
---	-------------------------------------------------	--

2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender	
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetivos impersonales	
6	Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi	
7	Trato con mucha efectividad los problemas de las personas	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo	
10	Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación	
11	Me preocupa que la labor que realizo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento muy enérgico	
13	Me siento altamente frustrado por mi trabajo	
14	Siento que estoy dedicando mucho tiempo a este servicio de voluntariado	
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que ayudo	
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	
17	Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo	

18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	
19	He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al en la última línea de mis posibilidades de mis posibilidades	
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma	
22	Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas	

Fuente: Adaptado de Maslach y Jackson (1981)

ESCALA PARA EVALUAR LA RESILIENCIA

Código:

Fecha:

Indicaciones: A continuación, se plantean una serie de preguntas las cuales debe de contestar lo más sinceramente posible a fin de encontrar los valores correctos, en ella deberá expresar su sentir referente a los niveles de resiliencia que presenta.

Cuadro valorativo

0	1	2	3	4	5	6
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indiferente	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Indiferente	Parcialmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando planifico algo lo realizo							
2	Generalmente me las arreglo de una manera y otra							
3	Dependo mayormente de mí mismo que de diferentes personas							
4	Es de mucha importancia para mí mantener interés en las cosas o actividades							

5	No tengo problemas en estar solo si tengo que hacerlo							
6	Me siento orgulloso de haber logrado cosas en mi vida							
7	Tiendo a ver las cosas a largo plazo							
8	Soy amigo de mí mismo							
9	Siento que puedo administrar varias cosas al mismo tiempo							
10	Soy decidida/decidido							
11	Muy pocas veces me pregunto cuál es la finalidad de todo							
12	Afronto las situaciones una por una							
13	Siento que puedo hacer frente a las dificultades porque las he experimentado anteriormente							
14	Soy muy autodisciplinado/autodisciplinada							
15	Mantengo mi interés por las cosas							
16	Por lo general, encuentro algo de que reírme							
17	El creer en mí mismo me permite enfrentar tiempos difíciles							
18	En una emergencia soy alguien en quien se puede confiar							
19	Generalmente puedo observar una situación de varias maneras							

20	Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera							
21	Mi vida tiene significado							
22	No me lamento de las cosas por las que no puedo hacer nada							
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida							
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer							
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado							

Fuente: Adaptado de Wagnild y Young (1993)

ANEXO3 : Ficha de validación de instrumentos de medición

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INVENTARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés Laboral y Resiliencia en la unidad básica operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

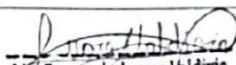
Nombre del Experto: Mónica Fernanda Juárez Valdivia

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.


Mónica Fernanda Juárez Valdivia
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 43997

Nombre: Mónica Fernanda Juárez Valdivia
No. DNI: 7854163
Grado académico: Magister

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ESCALA PARA EVALUAR LA RESILIENCIA

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **Estrés Laboral y Resiliencia en la unidad básica operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025**

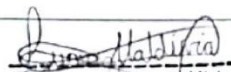
Nombre del Experto: **Mónica Fernanda Juárez Valdivia**


II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.


Lic. Fernanda Juárez Valdivia

 PSICÓLOGA
C.Ps.P. 43997

Nombre: Mónica Fernanda Juárez Valdivia
No. DNI: 70541963
Grado académico: Magister

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INVENTARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés Laboral y Resiliencia en la unidad básica operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Plura - 2025

Nombre del Experto: Lic. Yessica Scarlet Panta Silva

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto es aplicable.



Lic. Yessica Scarlet Panta Silva

PSICÓLOGA

C.Ps.P. 64061

Nombre: Yessica Scarlet Panta Silva
No. DNI: 7253 9889
Grado académico: Licenciada

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ESCALA PARA EVALUAR LA RESILIENCIA

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés Laboral y Resiliencia en la unidad básica operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025


Nombre del Experto: Lic. Yessica Scarlet Panta Silva

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto es aplicable.


Yessica Scarlet Panta Silva
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 64061
Nombre: Panta Silva Yessica Scarlet
No. DNI: 72539889
Grado académico: licenciada

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INVENTARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés Laboral y Resiliencia en la unidad básica operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

Nombre del Experto: Lic. Jean Christopher Urriola Bernal.

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si Cumpl	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si Cumpl	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si Cumpl	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si Cumpl	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si Cumpl	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si Cumpl	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si Cumpl	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si Cumpl	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si Cumpl	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si Cumpl	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto es apto para su uso.

Jean Christopher Urriola Ber. I
PSICÓLOGO
C P s P N° 42661

Nombre: Urriola Bernal Jean Christopher
No. DNI: 46263674
Grado académico: Licenciado

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

ESCALA PARA EVALUAR LA RESILIENCIA

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Estrés Laboral y Resiliencia en la unidad básica operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2025

Nombre del Experto: Jean Christopher Urriola Bernal.

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si Cumple.	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Jean Christopher Urriola Bernal

Ψ PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 42634

Nombre:

No. DNI: 46761634

Grado académico: Licenciado

Anexo 4: Base de datos

VARIABLE: ESTRÉS LABORAL																					
D1: Agotamiento Emocional						D2: Despersonalización										D3: Realización Personal					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
2	3	1	3	3	1	3	1	1	0	2	3	0	0	0	1	2	3	5	2	2	0
4	5	6	6	3	0	6	6	6	5	5	3	3	0	6	0	6	6	6	4	5	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	0	0	0	0	6	0
1	1	1	6	1	1	1	1	6	1	1	6	1	0	0	0	6	6	5	0	2	0
1	2	0	5	0	0	5	0	6	0	0	5	0	0	0	0	6	4	6	0	6	0
5	5	5	6	3	0	6	2	6	0	0	3	0	4	0	0	6	6	4	3	6	0
1	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	0	6	0
0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
5	5	5	6	3	1	6	5	6	1	1	5	1	1	1	1	6	6	5	1	5	1
1	3	0	5	1	0	1	1	6	0	0	6	1	0	5	0	0	5	5	1	6	0
2	2	2	6	0	0	5	0	3	0	0	5	0	4	6	0	6	5	4	6	6	0
4	2	1	6	0	0	6	1	6	0	1	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
0	1	0	6	3	0	3	0	6	1	1	6	0	3	4	0	6	6	6	0	5	0
0	0	0	6	3	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	6	6	0
4	0	1	6	2	0	6	2	6	0	1	6	0	1	0	0	6	6	5	4	6	0
5	1	5	6	3	0	6	0	6	0	0	6	0	0	4	1	6	6	5	6	6	1

0	2	0	6	1	1	5	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	4	3	6	0
0	0	0	6	1	0	6	0	6	1	1	3	0	0	6	0	6	4	6	6	5	0
3	5	0	5	1	1	5	1	6	0	0	3	1	3	4	0	6	4	6	1	6	1
1	5	3	5	0	1	6	0	6	1	0	5	0	0	0	0	6	6	6	1	5	0
1	6	6	5	0	0	4	0	5	0	1	5	0	0	0	1	6	6	6	0	6	1
0	1	6	4	0	0	3	0	6	5	0	5	0	0	0	0	6	6	6	6	5	0
3	3	1	3	1	2	4	2	5	1	1	3	1	1	4	5	4	5	4	1	5	1
1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	6	6	6	6	0
3	4	3	1	1	4	0	1	2	4	1	6	0	0	0	2	5	5	5	0	6	0
0	0	1	6	1	0	1	0	5	0	0	6	0	0	1	0	6	6	6	0	6	0
0	6	0	5	5	0	5	0	6	0	0	5	0	0	5	0	6	5	6	5	6	0
0	1	3	1	2	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0
0	1	1	5	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	3	5	5	0	1	0
5	5	3	5	1	5	3	5	5	0	5	6	5	1	5	5	5	5	5	3	5	1
0	1	2	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	1	6	0
2	5	4	3	3	1	5	1	0	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1
4	6	4	6	0	0	6	2	6	0	0	5	2	0	1	0	6	4	6	0	6	0
1	4	2	5	1	3	5	2	5	1	5	5	2	0	0	1	6	3	6	2	5	1
5	5	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	0	5	5	6	6	6	0	6	1
5	5	1	6	0	0	6	4	5	0	1	5	0	0	0	0	3	6	6	0	6	0
0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
1	1	1	5	4	0	5	1	6	0	1	5	1	1	4	1	6	6	5	1	5	0
1	3	4	6	2	3	1	1	6	1	0	3	0	0	0	1	6	6	6	1	3	0
3	1	1	3	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	3	0	6	6	6	0	6	0
6	6	1	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	6	4	3	4
4	5	6	6	3	3	5	3	6	1	1	3	3	1	2	2	6	5	5	2	4	1

1	0	1	3	0	0	1	3	3	0	1	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0	6	0	6	0	6	0
0	1	0	6	6	0	5	0	3	0	5	6	0	4	0	0	6	6	6	1	6	0
3	3	3	3	0	3	6	1	3	3	3	5	3	1	1	5	1	5	1	0	6	1
4	3	3	5	0	1	3	1	6	3	2	4	1	0	5	1	1	6	1	1	2	1
5	5	4	5	0	4	5	4	6	0	0	5	5	4	0	4	6	5	5	0	5	0
3	4	5	6	0	3	5	3	4	0	1	5	1	2	0	1	3	2	1	0	3	1
3	5	3	5	3	3	1	6	6	0	3	5	1	0	0	3	6	3	6	0	5	1
3	3	3	3	0	6	2	3	1	0	0	4	1	0	0	2	2	1	2	1	1	0
2	2	0	6	0	0	5	0	5	0	0	6	0	0	5	0	6	6	3	0	6	0
1	4	1	6	0	1	4	0	5	1	1	5	1	0	4	1	5	4	3	0	4	0
6	5	5	6	0	1	5	6	5	4	4	6	6	5	2	6	3	3	1	4	6	0
0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	0	6	5	0	6	0
5	4	3	5	3	3	5	3	4	1	3	4	1	6	3	3	4	4	3	1	5	0
5	3	0	0	0	0	6	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	6	6	1	6	1
1	1	1	6	0	0	6	1	1	0	0	6	0	6	1	0	6	6	1	6	6	0
1	5	3	5	0	1	6	0	6	1	0	5	0	0	0	0	6	6	6	1	5	0

VARIABLE: RESILIENCIA																								
D 1 ECUANIMIDA D				D 2 SENTIRSE BIEN SOLO					D 3 CONFIANZA EN SÍ MISMO							D 4 PERSEVERANCI A				D 5 SATISFACIÓN PERSONAL				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
6	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	0	5	5	6	6	6
5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	4	5	6	5	5	5	6	6	6	4	6	4	5	5	6
6	0	0	5	5	5	0	5	0	5	5	5	0	5	0	0	5	6	0	0	5	0	6	6	0
6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5
6	6	6	5	6	6	5	6	5	5	2	5	6	5	6	6	6	6	5	4	6	5	6	5	6
5	5	5	4	5	6	5	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	0	4	3	1	4	5
6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	7	6	6	5
6	0	6	6	6	6	0	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	0	0	6	0	6	6	0
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	6	5	2	5	2	4	1	2
6	5	6	5	6	6	4	5	6	5	5	5	5	4	5	5	6	6	5	3	6	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	2
6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	4	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6
6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	0	6	6	0
6	6	6	6	6	6	3	6	5	6	1	5	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	6	4	5	6	6	6	6	5	2	6	5	6	6	6	5	6	6	4	5	4	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	4	5	5	5	6	6	5	6	6	4	4	5	6	6	6
6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	5	6	4	5	5	6	5	6	5	6	6	5	6
6	5	5	5	6	5	5	6	6	5	6	5	6	6	4	6	6	6	5	5	5	6	6	4	4

5	5	6	6	6	5	4	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	4	4	
4	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	3	5
5	6	4	6	6	6	5	6	6	6	3	6	4	4	6	6	6	6	5	5	6	6	3	6		
6	6	5	6	6	6	5	6	4	6	3	6	4	4	6	6	6	6	5	4	6	6	4	6		
4	6	4	5	5	4	5	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	0	6	6	0	
0	0	0	0	5	0	1	0	5	0	5	0	0	0	5	0	0	0	0	4	0	4	0	0	5	
6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	1	6	6	6	
5	6	4	6	6	6	4	5	4	4	4	4	5	6	3	3	5	5	5	6	4	6	5	5	4	6
0	4	2	1	5	6	5	5	1	1	0	1	1	6	6	1	6	6	1	0	6	0	6	6	6	
5	5	1	1	5	5	5	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	6	4	6	4	6	6	5	
5	5	2	5	6	6	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	6	1	6	6	4	
5	4	2	5	4	5	4	5	1	4	4	1	1	5	4	5	5	5	6	4	5	3	5	5	4	
6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	5	5	6	5	6	
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	1	6	5	6	6	0	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
6	5	5	3	6	6	5	6	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	3	
6	6	3	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	3	5	5	5	6	5	4	6	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	6	
6	6	5	5	6	5	3	5	5	6	3	3	5	5	5	5	5	6	5	3	6	4	5	5	5	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	3	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	0	5	5	6	6	0	6	6	6	0	5	5	5	5	5	6	6	5	0	6	6	6	6	6	
6	6	6	5	6	6	1	1	1	6	5	5	5	5	5	1	5	6	5	5	5	1	6	6	6	
5	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	4	6	4	5	5	5	

6	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	4	6	5	5	5	6
6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	1	5	6	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	4	5	5	5
6	5	5	5	6	6	5	6	4	5	4	5	6	6	6	5	6	6	6	4	6	4	6	6	6
1	6	1	6	1	6	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5
6	5	6	5	6	6	6	6	5	6	2	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	1	6	3	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	5	2	6	4	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5	1	5	5	5	5	5
4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	1	4	4	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6
5	5	5	5	6	6	4	5	4	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	2	6	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	5	6	5	6	6	1	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	5	0	6	5	6	6	3
5	6	6	5	6	6	3	6	5	6	5	5	5	6	5	4	5	5	5	4	5	6	6	6	6

Anexo 5: Evidencia fotográfica





SOLICITUD A LA ENTIDAD

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

SOLICITO: HACER INVESTIGACION EN SU INSTITUCION.

SEÑOR.: ALEXANDER SILUPO OLIVA
JEFE DE LA CIA. BELLAVISTA N°117 SULLANA-

Yo, SONIA RAMOS CASTRO, estudiante DE PSICOLOGÍA,

Identificado con DNI N°: 44797352 ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Que, siendo estudiando de la carrera de psicología de la Universidad Autónoma De Ica con Código: A221001011 CON BACHILLER EN PSICOLOGIA, es que solicito a usted me autorice el ingreso a su institución CIA. DE BOMBEROS BELLAVISTA N°117- SULLANA para hacer un TEST de investigación, para la elaboración de un curso de “TESIS”. Con título de tesis:

“ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN LA UNIDAD BÁSICA OPERATIVA DE BOMBEROS BELLAVISTA N°117 –SULLANA- PIURA 2025 “

Por lo expuesto: Solicito a usted acceder a mi petición.

Piura, 09 de Junio del 2025

ATENTAMENTE.



SONIA RAMOS CASTRO
DNI: 44797352
BACHILLER . DE PSICOLOGIA

CUERPO DE BOMBEROS VEHICULOS DEL PERU
Cia. "BELLAVISTA" 117
OFICIAL DE SERVICIO
RECIBI POR: 30.11.117
HORA: 10.00 AM
FECHA: 10.06.25
FIRMA: [Handwritten Signature]

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

SOLICITO: HACER INVESTIGACION EN SU INSTITUCION.

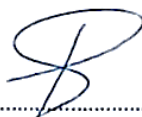
SEÑOR.: ALEXANDER SILUPO OLIVA
JEFE DE LA CIA. BELLAVISTA N°117 SULLANA

Yo, **DANITZA MERCEDES TABOADA ZAPATA**, estudiante DE **PSICOLOGÍA**,
Identificado con DNI N°: 72904922 ante usted con el debido respeto me presento y expongo.
Que, siendo estudiando de la carrera de psicología de la Universidad Autónoma De Ica con
Código: A221000363 BACHILLER EN PSICOLOGIA, es que solicito a usted me autorice el ingreso
a su institución CIA. DE BOMBEROS BELLAVISTA N°117- SULLANA para hacer un **TEST de
investigación**, para la elaboración de un curso de “TESIS”. Con título de tesis:
**“ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN LA UNIDAD BÁSICA OPERATIVA DE BOMBEROS
BELLAVISTA N°117 –SULLANA , PIURA 2025 “**


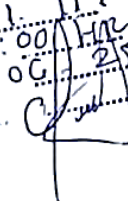
Por lo expuesto: Solicito a usted acceder a mi petición.

Piura , 09 de Junio del 2025

ATENTAMENTE.



.....
DANITZA MERCEDES TABOADA ZAPATA.
DNI: 72904922
BACHILLER DE PSICOLOGIA

 CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ
Cia. "BELLAVISTA" N° 117
OFICIAL DE SERVICIO
RECIBI POR: 30-11-17
HORA: 10:00 AM
FECHA: 10-06-25
FIRMA: 

RESPUESTA DE LA ENTIDAD



Cuerpo General de Bomberos
Voluntarios del Perú
I Comandancia Departamental Piura
Compañía "Bellavista" N° 117

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Constancia

El Teniente Brigadier CBP ALEXANDER SILUPU OLIVA, Primer Jefe de la COMPAÑÍA DE BOMBEROS BELLAVISTA 117-SULLANA.

HACE CONSTAR

Que: RAMOS CASTRO, Sonia; identificado con DNI N° 44797352 y TABOADA ZAPATA, Danitza Mercedes identificado con DNI N° 72904922, Bachilleres en Psicología de la Universidad autónoma de Ica. Aplicaron los instrumentos de recolección de datos al personal de la Compañía de Bomberos Bellavista 117 – Sullana. Los cuales fueron: Inventario para evaluar el estrés laboral y Escala para evaluar la resiliencia, correspondientes a la tesis titulada: ESTRÉS LABORAL Y RESILIENCIA EN LA UNIDAD BÁSICA OPERATIVA DE BOMBEROS 117 BELLAVISTA SULLANA, PIURA - 2025.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estimen convenientes.

Sullana, 08 de agosto del 2025




TENIENTE BRIGADIER CBP
ALEXANDER SILUPU OLIVA
1er. JEFE CIA "BELLAVISTA" N° 117

Calle Ancash N° 199 – Bellavista – Sullana – Piura
Correo Institucional: b-117@bomberosperu.gob.pe

Teléfono: 073506699
Celular: 949050453

Anexo 6: Informe de Turnitin al 28% de similitud






16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	autonomadeica.edu.pe	5%
2	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	2%
3	Internet	www.repositorio.autonomadeica.edu.pe	1%
4	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
5	Trabajos entregados	uncedu on 2024-09-11	<1%
6	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Mountain Lakes High School on 2023-09-29	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Trabajos entregados	Chandigarh Group of Colleges on 2025-01-06	<1%
10	Publicación	Laurente Flores, Vilma Marleny. "Estrés laboral y satisfacción laboral en personal ...	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-22	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2016-06-18	<1%
27	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-05-21	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-06-29	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Católica de Trujillo on 2025-08-01	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Femenina del Sagrado Corazón on 2024-07-22	<1%
31	Internet	repositorio.unp.edu.pe	<1%
32	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
33	Internet	vrin.autonomadeica.edu.pe	<1%
34	Publicación	Chero Manayay, Julio Antonio. "Relación entre síndrome de burnout y la autoesti..."	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Femenina del Sagrado Corazón on 2025-04-22	<1%

12	Internet	rest-dspace.ucuenca.edu.ec	<1%
13	Trabajos entregados	Uttaranchal University, Dehradun on 2024-09-11	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Álas Peruanas on 2019-12-18	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-05-19	<1%
16	Internet	core.ac.uk	<1%
17	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-07-20	<1%
19	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
20	Internet	dspace-uh-tmp.igniteonline.la	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-12-30	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-22	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2022-02-03	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-06-19	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Peruana Los Andes on 2019-11-21	<1%