



**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL**

**FACTORES PSICOSOCIALES EN
EL TRABAJO Y ESTRÉS
LABORAL EN BOMBEROS
VOLUNTARIOS DE ICA - 2021.**



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE ICA

**FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO
Y ESTRÉS LABORAL EN BOMBEROS
VOLUNTARIOS DE ICA - 2021.**

**PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK AND
WORK STRESS IN VOLUNTEER FIREFIGHTERS
OF ICA - 2021.**

Frescia Alessandra Anampa Camacho

frescia.anampa@autonomadeica.edu.pe

76055719

Fiorella Paola Jauregui Tubillas

41646693

fiorella.jauregui@autonomaseica.edu.pe

Mag. Kelly Fara Vargas Prado

42721030

kelly.vargas@autonomadeica.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3322-1825>

Facultad de Ingeniera Ciencias y Administración , Universidad Autónoma de Ica, Ica.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en bomberos voluntarios de Ica - 2021. Presentando un de tipo básica, siendo su diseño no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional; la población estuvo conformada por 72 bomberos activos de las tres estaciones de nombres: Salvadora Ica N° 22, Ofelia Bancharo de Datorre N° 171 y Fonseca Gonzales N°193 de la ciudad de Ica y la muestra fue de 54 bomberos de las 3 estaciones; como técnica se utilizó la encuesta, siendo los instrumentos utilizados para la recolección de datos una un cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y otro cuestionario sobre estrés laboral. Los resultados evidenciaron que el 5,6% de los bomberos voluntarios presentaron un nivel de riesgo psicosocial alto, el 81% de los participantes señalan que los factores psicosociales en el trabajo son riesgo medio y un 13,0% presentaron un riesgo bajo; para la segunda variable de estrés laboral se evidencio que el nivel de estrés alto fue 51,9%, en el nivel medio un 46,3% y el 1,9% con un nivel alto de estrés. Finalmente se logra concluir que existe una relación directa entre los factores psicosociales en el trabajo y estrés laboral en bomberos voluntarios de Ica - 2021; habiéndose obtenido un valor de correlación de 0,647, con un valor de significancia de $p=0.000$.

Palabras clave: Factores psicosociales, condiciones del lugar de trabajo, exigencias laborales, estrés laboral y bomberos.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between psychosocial factors at work and work stress in volunteer firefighters of Ica - 2021. Presenting a basic type, being its non-experimental design of cross-sectional, descriptive correlation; The oblation was made up of 72 active firefighters from the three named stations: Salvadora Ica N° 22, Ofelia Bancharo de Datorre N° 171 and Fonseca Gonzales N°193 from the city of Ica and the sample was 54 firefighters from the 3 stations; The survey was used as a technique, the instruments used for data collection being a questionnaire on psychosocial factors at work and another questionnaire on work stress. The results showed that 5.6% of the volunteer firefighters presented a high level of psychosocial risk, 81% of the participants indi-

cate that psychosocial factors at work are medium risk and 13.0% presented a low risk; For the second variable of work stress, it was evidenced that the high stress level was 51.9%, 46.3% at the medium level and 1.9% with a high stress level. Finally, it is possible to conclude that there is a direct relationship between psychosocial factors at work and work stress in volunteer firefighters in Ica - 2021; having obtained a correlation value of 0.647, with a significance value of $p = 0.000$.

Keywords: Psychosocial factors, workplace conditions, job demands, job stress, and firefighters.

Línea de investigación: Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Introducción y Antecedentes

La situación actual que se está atravesando ha permitido tomar un interés creciente por el manejo y el estudio del riesgo en ámbito laboral, por lo tanto, es importante abarcar y conocer más con respecto a este tema, sobre todo para quienes laboran en áreas donde están expuestas a ciertos peligros. Estos riesgos son diversos y el buen manejo permite la integridad física y la salud mental de las personas en un entorno laboral; cuando estos no son adecuados podrían ocasionar riesgos fisiológicos, psicológicos, sociales, etc., que afecta significativamente en el bienestar de los colaboradores que pertenecen a una institución.

Los seres humanos pasan una mayor parte de su vida en el lugar de trabajo; las habilidades requeridas en un trabajador para el logro de los objetivos es la resistencia, la capacidad de asumir la responsabilidad de sus tareas asignadas, la predisposición de trabajar en equipo, el uso eficiente de los recursos asignados, etc.; por ello, es necesario garantizar que el ambiente en donde se desarrolle laboralmente sea adecuado, y no afecte negativamente al personal y que este cuente con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones en la organización.

Se encontró con tipos de trabajo donde se expone significativamente al peligro que afecta tanto física como psicológicamente al personal; se introduce un nuevo concepto denominado riesgos psicosociales en el trabajo; utilizado para hacer referencial al proce-

so en que se vinculan o relacionan los diversos factores que causan alteraciones negativas en el bienestar y la salud mental y que se encuentran principalmente en el desarrollo de la situación laboral, la distribución de normas y funciones en la institución, en el entorno inmediato y mediato en el que se desenvuelve y que impactan en la forma en que se desarrollan los diversos procesos de interacción social y laboral entre los miembros, la jerarquía, así como con otras instancias. Cuando estos factores psicosociales en el trabajo no están controlados, el trabajador para adaptarse y resistir, pueden originarle sufrimiento y desequilibrio, predisponiéndolo a trastornos mentales que pueden somatizarse. Una de estas alteraciones se puede originar a raíz del estrés, entendiéndose que el estrés se entiende como una respuesta natural del organismo que se produce para hacer frente a una situación de alta demanda a la que la persona se encuentra, por lo tanto, se puede indicar que es la capacidad que tiene el trabajador para adaptarse a las demandas laborales que asume en una determinada institución y poder hacer frente a las amenazas y riesgos que se generan en este proceso. Sin embargo, cuando el trabajador es expuesto a altos niveles de estrés por periodos largos de tiempo se empiezan a generar daños en su salud, como es una enfermedad o algún daño temporal o permanente en su estado psíquico o emocional, sobre todo cuando este no se controla a tiempo (Neffa, 2015).

Dentro de los antecedentes se han considerado las siguientes:

En cuanto a los antecedentes internacionales se tiene a Toroshina (2021), en su investigación: Nivel de estrés, ansiedad y depresión del personal operativo de tres cuerpos de bomberos antes y durante la pandemia por COVID-19; quien obtuvo como resultado que durante la pandemia el 64% evidencio un nivel de estrés alto, en cuanto al nivel de ansiedad en la población estudiada fue extremadamente severo un 37,2% y en la depresión también se vio incrementada de forma significativa al alcanzar un porcentaje de 90,7%, lo cual evidencia que la muestra estudiada presenta un nivel de depresión severo. En base a estos análisis, se puede concluir que el personal operativo que labora en las estaciones de bomberos donde se desarrolló la investigación han presentado un incremento en los niveles de ansiedad, depresión y estrés que experimentan durante el desarrollo de sus funciones, que si

bien el algunos se evidencia un incremento mayor que en otros, todos los bomberos de los tres cuerpos de bomberos analizados ha presentado este incremento.

Por otra parte, Muñoz (2020), quien investigó: Identificación de los factores de riesgo psicosocial que generan estrés en un grupo de voluntarios del cuerpo de bomberos de Guadalajara de Buga 2020; quien evidenció que el riesgo psicosocial fue alto en un 37,50%, medio un 25,00% y en el nivel de riesgo psicosocial bajo un 37,50%. En cuanto al nivel de estrés se demostró que alrededor del 25,00% presentaron un nivel alto, en el nivel de estrés medio un 16,67% y por último en el nivel de estrés bajo un 58,33%. Concluyendo que la mayoría de bomberos participantes del estudio encontraron desarrollo de niveles de estrés que puede ir en aumento con el paso de los días, esto debido a la presencia de factores que desencadenan la presencia de estrés en los bomberos, siendo la mayor proporción de estos factores aquellos vinculados a las demandas del medio ambiente, las demandas a nivel emocional así como el nivel de exigencia física que requiere el desarrollo de sus funciones, mientras que factores relacionados al liderazgo asumido y el rol asumido, en el que se detallan las tareas que deben asumir y a aquellos a quienes deben de informar, también se presentan aunque en menor proporción y contribuyen al desarrollo del estrés. Si bien estos factores son identificables, debido a la complejidad que consiste en la labor de los bomberos son condiciones difíciles de cambiar.

Para los antecedentes nacionales se han citado a Bautista (2019), quien realizó un estudio para investigar el estrés laboral y resiliencia en bomberos del departamento de Lambayeque; teniendo como resultado que del total de participantes en el estudio, se pueden identificar que el 34% de los bomberos analizados demuestran haber desarrollado estrés laboral en un nivel bajo, frente a un 20% de bomberos que demostraron desarrollado estrés laboral en un nivel alto, por otro lado, se evidencia que el 83% de los bomberos analizados ha desarrollado un nivel de resiliencia alto, frente a un 3% de bomberos que han desarrollado un nivel de resiliencia bajo, pudiéndose concluir que la relación entre la resiliencia y la presión laboral es significativa, muestra las demandas y presiones laborales que experimentan estos trabajadores.

Por su parte, Bocanegra (2019), realizó un estudio de título: Nivel de riesgo psicosocial en la compañía de bomberos “Internacional 14” Breña – Lima, periodo 2019; quien evidenció que un 76% de los bomberos voluntarios participantes del estudio presenten un nivel de riesgo psicosocial moderado; llegando a la conclusión que las actividades que realizan son preocupantes y de considerables riesgos, ya que se ven perjudicados de manera significativa ya sea de nivel físico o emocional.

Finalmente, Yovera (2019), realizó un estudio de título: Factores de riesgos psicosociales en los miembros de la compañía de bomberos Salvadora Lambayeque N° 88; en donde sus resultados obtenidos evidenciaron que existe en la dimensión exigencias psicológicas, un alto riesgo en 50% de los afiliados, un 20% presenta un riesgo medio y un 30% un riesgo bajo; por otro lado, en posibilidades de desarrollo y trabajo activo, un 95% de los evaluados presentan un riesgo bajo y un 5% un riesgo medio; en inseguridad, un 60% evidencia un riesgo alto, un 5% presente un riesgo bajo y un 35% un nivel de riesgo; en relación a los factores de apoyo social y liderazgo, se observa que un 20% presente un riesgo medio, un 75% presenta un riesgo bajo y un 5% presenta un nivel de riesgo alto; en relación a los factores de doble presencia, se observa que un 20% presenta un riesgo medio, un 35% presenta un riesgo alto y un 45% presenta un nivel de riesgo bajo.

Objetivos

Determinar la relación que existe entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en bomberos voluntarios de Ica - 2021.

Marco conceptual / conceptualización de las variables.

Factores psicosociales en el trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (2014) define los factores psicosociales como factores que ocurren dentro de la organización y que pueden tener consecuencias positivas y negativas. Cuando estos factores son positivos es porque las condiciones organizacionales son suficientes, de modo que su presencia en el entorno laboral impulsa el desarrollo de habilidades personales, habilidades laborales,

así como el desarrollo de altos niveles de satisfacción laboral en los trabajadores que influye a su vez en el incremento de la motivación del trabajador en el cumplimiento de sus funciones, incrementando a su vez los niveles de productividad organizacional. En base al aporte dado por el autor, se puede entender un factor psicosocial como aquella condición presente en el entorno laboral cuyo desarrollo, presencia y evolución esta directamente relacionada a la forma en que está organizada el trabajo y los procesos de ejecución de la tarea, de modo que su presencia tiene un impacto directo en el estado emocional, psicólogo y físico del trabajador. Este impacto puede ser positivo o negativo, determinado así la motivación que el trabajador siente por su carga laboral y por ende se refleja en el nivel de productividad que logra en un periodo determinado.

Pando, et al. (2016), consideran que las dimensiones son las siguientes:

Condiciones del lugar de trabajo; esta dimensión hace referencia a los elementos ambientales que están presentes en el entorno laboral, como son la infraestructura de la empresa, la división de los ambientes, el estado y la calidad de las herramientas que se emplean en el trabajo, así como el estado de los elementos internos y externos que son necesarios para el cumplimiento de los objetivos y metas propuestos, los cuales influyen en la sensación de seguridad y bienestar que experimentan los trabajadores y pueden influir en su estado de salud.

Carga de trabajo; esta dimensión hace referencia a las obligaciones que asumen los trabajadores al aceptar un puesto dentro de la institución, las cuales, si son mayores al nivel de capacidad de respuesta que poseen los trabajadores, esta carga laboral influye negativamente en el estado emocional y físico del trabajador.

Contenido y características de la tarea; esta dimensión hace referencia a aquellas condiciones innatas a la tarea que debe desarrollar el trabajo y que van relacionadas a un perfil laboral, objetivos y metas propuestas, así como a funciones específicas que se deben desarrollar diaria, semanal o mensualmente, que, si son otorgadas a un trabajador que no cuenta con un perfil profesional adecuado, pueden generarle altos niveles de estrés.

Exigencias laborales; presentan dos componentes. Y como siendo el primero psíquico y físico, las cuales hacen referencia al nivel de complejidad que posee una tarea o actividad específica a desarrollar, la cual en muchos casos no solo requiere un perfil profesional,

sino también cierto nivel de experiencia para su desarrollo sin generar en el trabajador altos niveles de estrés.

Desarrollo de la carrera; esta dimensión hace referencia a todas aquellas oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la institución a los trabajadores, las cuales no solo van referidas a oportunidades de ascenso, sino también al desarrollo de capacidades que fomenten el desarrollo de competencias profesionales y con ello el desarrollo y evolución profesional del trabajador.

Interacción social y aspectos organizacionales; esta dimensión hace referencia a los mecanismos de interacción interpersonal que se producen dentro de la institución, tanto de forma vertical como horizontal, las cuales pueden ayudar al fortalecimiento de los vínculos emocionales entre los miembros de la institución o al resquebrajamiento de los mismos, pudiendo contribuir así al desarrollo de diversos niveles de estrés en los trabajadores.

Este tema no puede ser ignorado ni convertirse en factores secundarios en la calidad de vida laboral, porque son factores reales que existen y pueden aumentar debido a la estructura de la organización y el trabajo. Es bien sabido que, para una organización de este tamaño, es totalmente de responsabilidad ya que requiere de evaluaciones en todas las áreas del incidente e igualmente para comprender y mejorar la ocurrencia de estos sucesos en la sociedad.

Los factores psicosociales en el trabajo están compuestos por el entorno, la satisfacción del empleo, los términos de destino, las habilidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo.

Teoría de los dos factores (ambientales y motivadores): En un artículo publicado por su autor Herzberg (1968) y publicado por Harvard Business History, se identifican dos factores muy importantes que afectan a los trabajadores. Ellos son: factores ambientales y factores motivacionales, enfocándose en el proceso de adaptación del individuo en el trabajo de campo, donde los individuos comparan su capacidad de contribuir a la empresa (insumos) y los beneficios (productos) que reciben. Esta teoría propone una relación directa entre la satisfacción del trabajador y la productividad. La teoría de los dos factores, propuesta por Herzberg describe de forma idónea como los factores psicosociales influyen en la conducta y el desenvolvimiento del trabajador. Según esta teoría, todos aquellos elementos presentes en el medio ambiente, tantos objetivos

como subjetivos, tienen una influencia directa en la persona que se encuentra en dicho ambiente, pudiendo incrementar o menguar su estado anímico y con ello, su nivel de motivación por permanecer en este entorno y cumplir de forma idónea con sus funciones laborales encomendadas. De igual modo, los factores psicosociales también presentan elementos objetivos y subjetivos que van relacionados directamente a la organización del trabajo y la forma de ejecución de la tarea, los cuales tienen un impacto directo en el estado anímico del trabajador. De este modo, una organización inadecuada y una ejecución deficiente de la tarea reducen el estado anímico del trabajador y con ello, su nivel de motivación por cumplir con sus funciones encomendadas, por otro lado, una organización adecuada y una ejecución eficiente de la tarea incrementa el estado anímico del trabajador, lo cual se refleja en una mayor motivación por cumplir con sus funciones. Este nivel de motivación determina el nivel de productividad que logra alcanzar el trabajador y es reflejado en el logro de los objetivos y metas laborales propuestos para un determinado periodo laboral.

Estrés laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016) el estrés laboral es considerado como una respuesta natural del organismo de un individuo que se produce cuando este se encuentra frente a una situación o evento dentro de su entorno de trabajo que supone una mayor exigencia en su desenvolvimiento, tanto cognitivo, conductual y emocional, que son normalmente conocidas como presiones o exigencias laborales, debido a que en la mayoría de casos están por encima de la capacidad de respuesta del individuo, generando la presencia recurrente y constante de niveles de estrés que en el mediano o largo plazo, tienen a generar un impacto negativo en su salud física, emocional y psíquica.

De este modo, se puede señalar que el estrés que puede presentar el trabajador no solo es una respuesta natural, sino necesaria para poder hacer frente a estas exigencias presentes en el desarrollo de las funciones laborales, sin embargo, el problema radica cuando este nivel de estrés se presenta en un nivel alto y además por periodos prolongados, de modo que la persona no logra superar esta respuesta orgánica generada y se llegan a producir cambios y alteraciones en su organismo, sien-

do en el corto plazo cuadros de ansiedad y depresión y en el mediano y largo plazo evidenciarse en problemas de salud, como son el dolor de cabeza, migrañas, etc.

En base al modelo del autor anteriormente señalan que existen dos dimensiones que se enmarcan en las siguientes: Superiores y recursos; en esta dimensión se establece las exigencias por parte de los superiores, las condiciones de trabajo, el acceso de recursos necesarios para la realización de las tareas, el soporte que puede proporcionar un jefe a los demás miembros de la institución, entre otros. Organización y equipo de trabajo; en esta dimensión se busca describir el manejo de la empresa, sus políticas, el proceso de involucramiento de la empresa con el trabajador que se refleja en el apoyo social, reconocimiento laborales y económicos, el respeto de sus derechos, la comunicación vertical y horizontal, el soporte emocional en situaciones difíciles, el impulso del compañerismo entre los miembros y la relación con otros equipos de trabajo. Como se puede observar en base a lo señalado por el autor, el estrés laboral que experimenta un trabajador puede generarse a partir de dos ejes fundamentales, que son los superiores y los recursos de los que se dispone, así como la organización laboral y los equipos de trabajo que se logran conformar. Si se hace referencia a los superiores, principalmente se pone de manifiesto la actitud que demuestran los miembros de la institución que poseen un mayor cargo laboral para con el resto de la institución que posee un menor cargo, si esta actitud esta caracterizada por poca empatía, soberbia, falta de apoyo, entre otros, los miembros de menor cargo pueden experimentar mayores niveles de estrés solo por el hecho de tener que comunicarse con esta persona dentro de la institución.

Si se hace referencia a los recursos, se señala todos aquellos elementos que requiere el trabajador para el cumplimiento de sus funciones y que son proporcionados por la empresa, de modo que la carencia de estos recursos genera mayores niveles de estrés en los trabajadores. De este modo, se evidencia una relación entre los superiores y los recursos en el desarrollo del estrés, ya que en la mayoría de empresas, el otorgamiento de estos recursos depende exclusivamente de las personas de mayor cargo laboral.

Por otro lado, cuando se hace referencia a la

organización laboral, se señala la definición clara de las áreas dentro de la institución y el establecimiento de aquellas funciones que compete a cada área, de modo que una inadecuada definición tanto de las áreas y las funciones pueden generar confusión y con ello diversos niveles de estrés en los trabajadores. Por otro lado, el equipo de trabajo hace referencia a las relaciones de apoyo y solidaridad que se desarrollan dentro de la institución entre los diversos miembros que la conforman, de modo que la ausencia de estas relaciones genera una sensación de exclusión que puede generar ciertos niveles de estrés en el trabajador. En base a este análisis se puede observar que tanto la organización de la institución y los equipos de trabajo que se conforman tienen una relación entre ellos, ya que cualquier relación de apoyo parte de una definición clara de las funciones a cumplir por cada trabajador y en base a estas definir las posibilidades de apoyo mutuo y colaboración que se pueden brindar y así contribuir mutuamente al mejor desarrollo de sus funciones.

El estrés tiene un impacto en la salud mental, afectando tanto el equilibrio emocional como física, por lo que el estrés reduce la capacidad de concentración, el cansancio, el cansancio físico y la falta de energía, dificultando el desarrollo de diversos campos. Por eso es importante poder controlar el estrés, mantener el equilibrio entre el trabajo, las responsabilidades personales y el corazón, para poder realizar las tareas diarias de la mejor manera.

Uno de los modelos más usados y conocidos para enmarcar el estrés en los trabajos de Investigación es el siguiente: Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social Robert Karasek (2013): Desarrollo un modelo de demanda - control, que explica que el desarrollo de los diversos niveles de estrés laboral que pueden experimentar los trabajadores se determina por el equilibrio existente entre las demandas laborales (tareas, funciones, metas, etc.) y la capacidad de respuesta del trabajador (capacidades cognitivas, profesionales, etc.), donde esta relación supone el control del trabajador de sus obligaciones laborales, de modo que si este control no es efectivo, el trabajador no responde a las tareas asignadas y empieza a desarrollar ciertos niveles de estrés. Si los trabajadores reciben apoyo institucional (recursos y herramientas) y apoyo social de colegas, jefes, líderes, etc., esto puede promover el desempeño

Resultados

A continuación, en este acápite se plasmó las tablas, teniendo las siguientes:

Tabla 1.

Factores psicosociales en el trabajo en bomberos voluntarios de Ica – 2021

Frecuencia		Porcentaje
Riesgo bajo	7	13,0%
Riesgo medio	44	81,5%
Riesgo alto	3	5,6%
Total	54	100,0%

Fuente: Base de datos

En la tabla 1, los resultados obtenidos en la variable factores psicosociales en el trabajo determinaron: El 5,6% (3/54) considera un riesgo psicosocial alto, por otro lado, el 81,5% (44/54) un riesgo medio y por último el 13,0% (7/54) un nivel de riesgo bajo.

Tabla 2.

Estrés laboral en bomberos voluntarios de Ica – 2021.

Frecuencia		Porcentaje
Bajo	28	51,9%
Medio	25	46,3%
Alto	1	1,9%
Total	54	100,0%

Fuente: Base de datos

En la tabla 2, se observó que en la segunda variable estrés laboral existe un nivel alto de 1,9% (1/54) en los bomberos encuestados, mientras que un 46,3% (25/54) presentaron un nivel medio y finalmente se halló que un 51,9% (28/54) mostraron un nivel bajo.

En cuanto a la prueba de hipótesis general se planteó de la siguiente manera:

Hipótesis nula: Ho: $\rho=0$

No existe relación directa entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en bomberos voluntarios de Ica – 2021.

Hipótesis alterna: Ha: $\rho \neq 0$

Existe relación directa entre los factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en bomberos voluntarios de Ica – 2021.

		Estrés laboral
Factores psicosociales en el trabajo	Coefficiente de correlación	,647**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	54

La correlación de Pearson demostró que existe relación directa entre las variables de estudio; siendo 0.647 su valor de correlación, así también el valor de $p=0,000$ por lo que resulta ser significativa.

Discusión de resultados

Según los hallazgos encontrados en cuanto a la variable factores psicosociales en el trabajo de los bomberos voluntarios de Ica, se evidenció que el 81,5% presentaron un nivel de riesgo psicosocial medio, estos resultados se asemejan a los presentados por Bocanegra (2019), quien obtuvo un 76% de bomberos voluntarios cuenta con un nivel de riesgo psicosocial moderado, así mismo el estudio difiere de los resultados del trabajo de investigación mostrado por Guachamin (2018), quien encontró que el 82,86% de los bomberos voluntarios presentaron un nivel de riesgo psicosocial alto, al comparar los resultados con el trabajo que realizó Yovera (2019) se pudo observar que se anteponen, puesto que en este caso indica de manera general, que solo un 10% de la muestra estudiada muestra un riesgo psicosocial medio. Haciendo un análisis final sobre los resultados obtenidos, se puede inferir que las tareas y actividades realizadas por la muestra de estudio son de riesgos considerables, teniendo un impacto notable en el aspecto físico, emocional y psicológico; evidenciando que existen actividades realizadas por los bomberos donde se ven expuestos a situaciones de peligro, estando relacionados de manera significativa con las exigencias laborales, carga de trabajo, indicando que el tipo de actividades que realizan los bomberos tienden a ser riesgosos. En cuanto a los factores psicosociales en el trabajo, se toma en cuenta las bases teóricas propuesta por Pando, et al. (2016), donde indican que son las condiciones de trabajo que se relacionan directamente

con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, teniendo la capacidad de afectar el bienestar y el desarrollo laboral de los trabajadores. Por otro lado, en la variable estrés laboral se encontró que un 51,9% presenta un nivel bajo, el estudio tuvo una semejanza a los resultados de la investigación mostrados por Muñoz (2020) quien encontró que el 58,33% presentaron un nivel bajo, en cuanto a los estudios que se anteponen a la investigación, se tiene el realizado por Toroshina (2021), quien presentó en sus resultados que el 64% presento un nivel alto; por otro lado, difieren de los obtenidos por Bautista (2019), quien mostró que el 20% presenta un nivel de estrés alto. En base a estos resultados es necesario efectuar un plan preventivo, con la finalidad de implementar estrategias que permitan la detección a tiempo del estrés y proponer técnicas para el manejo de este. Con respecto a fundamentación teórica, se tiene las bases teóricas por la OIT (2016), que indica que es la respuesta de un individuo ante demandas y presiones laborales no compatibles con sus habilidades y conocimientos, lo que repercutiría negativamente en la salud física y psicológica de cada trabajador.

Conclusiones

Existe relación directa entre las variables factores psicosociales en el trabajo y el estrés laboral en bomberos voluntarios de Ica – 2021; habiéndose encontrado un valor de correlación de 0,647, siendo positiva moderada.

Existe relación directa entre la dimensión condiciones del lugar de trabajo y el estrés laboral; habiéndose encontrado un valor de correlación de 0,356, siendo positiva baja.

No existe relación entre la dimensión carga de trabajo y el estrés laboral en bomberos voluntarios de Ica – 2021.

Existe relación directa entre la dimensión contenido y características de la tarea y el estrés laboral; habiéndose encontrado un valor de correlación de 0,536, siendo positiva moderada.

Existe relación directa entre la dimensión exigencias laborales y el estrés laboral; habiéndose encontrado un valor de correlación de 0,336, siendo positiva baja.

Existe relación directa entre la dimensión desarrollo de la carrera y el estrés laboral; habiéndose encontrado un valor de correlación de 0,599, siendo positiva moderada.

Existe relación directa entre la dimensión interacción social y aspectos organizacionales y el estrés laboral; habiéndose encontrado un valor de correlación de 0,595, siendo positiva moderada.

Recomendaciones

Al jefe de la VI comandancia departamental de Ica, informar sobre los resultados obtenidos a los encargados de cada estación de bomberos a su cargo, para realizar las coordinaciones que incluyan la ejecución de talleres y charlas dirigidas a los bomberos voluntarios que les permita hacer frente a las situaciones estresantes y a las emergencias que incluyan tareas de alto riesgo.

A los bomberos voluntarios de la ciudad de Ica, informar a sus superiores la presencia de cualquier indicador de riesgo psicosocial y de estrés laboral que pudieran presentar en la realización de sus actividades diarias, permitiendo intervenciones apropiadas, con el objetivo de brindarle los recursos y herramientas necesarias para el manejo de estas situaciones.

comprometerse a participar activamente en cursos y talleres sobre identificación del estrés y factores de riesgos psicosociales en el trabajo, permitiendo mejorar sus capacidades y técnicas para el manejo de estrés y lograr cumplir con las actividades y tareas encomendada dentro de la organización sin perjudicar su salud física y psicológica.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Referencias

Bautista M. (2019). Estrés laboral y resiliencia en bomberos del departamento de Lambayeque 2018. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6286/Bautista%20Galindo%20Maria%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bocanegra K. (2019). Nivel de riesgo psicosocial en la compañía de bomberos voluntarios “Internacional 14” Breña – Lima, periodo 2019. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología, Universi-

dad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5017>

Guachamin, H. (2018). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del personal de atención de emergencias del cuerpo de bomberos del Cantón Mejía (CBCM). [Tesis de Maestría en Ciencias Administrativas con mención en Gerencia Empresarial, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio EPN. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/19337/1/CD-8712.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6.ª ed. Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herzberg, F. (1968), Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?. Harvard Business Review, pp. 13-22. https://www.academia.edu/29378507/Como_motiva_usted_a_sus_empleados

Karasek, R. y Theorell, T. (24 de mayo de 2013). Modelo demanda - control - apoyo social de Karasek [mensaje en un blog]. IMF Smart Education.

Landeau, R. (2007). Guía para la elaboración de trabajos de investigación. Editorial Alfa Venezuela. https://www.academia.edu/29036375/GU%C3%8DA_PARA_LA_ELABORACI%C3%93N_DEL_TRABAJO_DE_INVESTIGACI%C3%93N_2016_EXPERIENCIA_CURRICULAR_DE_CULTURA_AMBIENTAL_PROGRAMA_ACAD%C3%89MICO_DE_FORMACI%C3%93N_GENERAL

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2014). Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. [En línea]. http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf

Muñoz C. (2020). Identificación de los factores de riesgo psicosocial que generan estrés en un grupo de voluntarios del cuerpo de bomberos de Guadalajara de Buga 2020. [Tesis para optar el título de administra-

dor en salud ocupacional, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/11353/UVDTSO_MunozBolivarCarolVenssa_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores. Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/foumet/20160212070619/Neffa.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf

Pando M., et al. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo' en Perú. An Fac med, 77(4):365-71. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/12649/11464>

Toroshina M. (2021). Nivel de estrés, ansiedad y depresión del personal operativo de tres cuerpos de bomberos antes y durante la pandemia por COVID-19. [Tesis de maestría en salud y seguridad ocupacional, Universidad Internacional SEK]. Repositorio Institucional UISEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4184/1/Toroshina%20Pillasagua%20Marco%20Antonio.pdf>

Yovera, M. (2019). Factores de riesgos psicosociales en los miembros de la compañía de bomberos salvadora Lambayeque N° 88. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en salud ocupacional, Universidad Nacional de Trujillo]. UNT.<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11666>