

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**Sensibilidad emocional y rendimiento laboral en bomberos de Lima -**

**Centro**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicóloga

**Autor:**

Loida Rocio Cholan Castrejon

Yamileth Yannira Salazar Bastos

**Asesor:**

Isaac Alex Conde Rodríguez

Lima, 12 de diciembre del 2024

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Conde Rodríguez, Isaac Alex, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Sensibilidad emocional y rendimiento laboral en bomberos de Lima Centro”** de los autores Cholán Castrejón, Loida Rocío; Salazar Bastos, Yamileth Yannira, tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 11 días del mes de diciembre del año 2024.



---

Conde Rodríguez, Isaac Alex

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima,aña, Villa Unión, a 12 día(s) del mes de diciembre del año 2024 siendo las 14:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a) Mtro. Cristian Edwin Adriano Bengiso el (la) secretario(a) Mtro. Josías Trinidad Tisco y los demás miembros Psic. Karen Geisa Leyva Zambano y el (la) asesor(a) Mtro. Isaac Alex Conde Rodriguez con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis (título): "Sensibilidad Emocional y Rendimiento Laboral en Bomberos de Lima Centro".

a) Loida Rocío Cholón Castrejón de los (las) bachilleres  
 b) Yamileth Yamira Salazar Bastos  
 c) \_\_\_\_\_  
 conducente a la obtención del título profesional de:

Psicóloga  
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Loida Rocío Cholón Castrejón

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Yamileth Yamira Salazar Bastos

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

  
 Presidente(a)

  
 Asesor(a)

  
 Bachiller (a)

  
 Miembro

  
 Bachiller (b)

  
 Secretario(a)

\_\_\_\_\_  
 Miembro

\_\_\_\_\_  
 Bachiller (c)

# **Sensibilidad emocional y rendimiento laboral en bomberos de Lima**

Cholán Castrejón, Loida Rocio<sup>1</sup>; Salazar Bastos, Yamileth Yannira<sup>1</sup>

Conde Rodríguez, Isaac Alex<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Escuela de Psicología, Universidad Peruana Unión

\* iconde@upeu.edu.pe

## **Resumen:**

**Objetivo:** El presente estudio busca determinar la relación entre sensibilidad emocional y rendimiento laboral en bomberos de Lima Centro. **Método:** Se empleó la escala de Sensibilización Emocional (ESE), para la variable de Sensibilidad Emocional, así también para la variable de rendimiento laboral se utilizó la escala de rendimiento laboral, la muestra estuvo conformada por 366 participantes (111 mujeres y 290 varones). **Resultados:** Hay una relación significativa entre Sensibilidad Emocional y Rendimiento Laboral ( $\rho = -0.19$ ;  $p < 0.01$ ), además, al realizar un análisis de la muestra por separado en mujeres y varones, se encontró una relación significativa ( $\rho = -0.17^{**}$ ;  $p < 0.006$ ) en varones y no se halló relación ( $\rho = -0.19$ ;  $p = 0.063$ ) en mujeres, lo que indica que los varones presentan mayor dificultad para gestionar sus emociones en la atención de emergencias.

**Palabras claves:** Sensibilidad Emocional, Rendimiento Laboral, Bomberos.

## **Introducción**

El ser bombero es una profesión que atiende emergencias, como control y prevención de incendios, atención prehospitalaria y rescate voluntaria, lo que puede afectar sus facultades mentales, su sensibilidad emocional y su rendimiento laboral por

el entorno en el que se desenvuelven (Salvador, 2023). El cuerpo de bomberos del Perú atendió a nivel nacional 57,637 urgencias en el año 2021 (Andrade, 2023). Dichas urgencias atendidas llevaron consecuencias fisiológicas y/o emocionales para los mismos bomberos, es por ello que, en otro estudio sobre la relación del estrés post traumático y ansiedad en los bomberos de Lima, se encontró que el 35.2% presentaron un nivel alto de estrés post traumático, de la misma manera, el 2.3% de la muestra presentó un nivel severo de estrés traumático secundario, así también se encontró que el 7% de la muestra tiene un nivel de ansiedad considerable y el 4.7%, un nivel de ansiedad intenso (Vicuña, 2023).

Por otro lado, los puntos claves para entender la deficiencia que tienen los bomberos al atender una emergencia, en primer lugar, en muchas ocasiones no se abastece el llamado que hace la sociedad, ya que se realizan llamadas falsas, cada 10 segundos a la central telefónica, y una llamada falsa desvía la verdadera llamada de auxilio (Cantu, 2017). Para una adecuada respuesta a emergencia primero debe existir una estación de bomberos diseñada para maximizar los espacios de trabajo y vida, sin embargo, en el Perú la mayoría de compañías de bomberos trabajan en condiciones precarias, esto se debe a la falta de maquinarias y/o equipos e infraestructura, el 80% de estas son ampliaciones o adaptaciones, los espacios son insuficientes para la cantidad de aspirantes, bomberos, equipos y vehículos que están en ella (Vargas, 2020).

En el Perú ocurrieron sucesos devastadores e históricos como el incendio de mayor impacto que ocurrió el 29 de diciembre del 2001 (Vadillo, 2021), un incendio en la zona comercial conocida como Mesa Redonda, fallecieron más de 270 personas entre transeúntes, clientes y vendedores, llegaron a participar 14 compañías de bomberos y

250 efectivos, tomó alrededor de 2 días controlar el incendio, así mismo; otro de los sucesos fue el incendio en los Almacenes del Ministerio de Educación en el 2012 intervinieron más de 250 efectivos, por la magnitud de la emergencia resultaron 5 bomberos levemente afectados por la inhalación de humo (Córdova, 2012). En el incendio de Las Malvinas en el año 2017, en el que fallecieron 4 personas y 15 salieron heridos, se pudo presenciar que trabajaron más de 300 efectivos y 60 unidades bomberiles (Tola, 2017). Uno de los incendios que afectó a toda la población bomberil fue el incendio en el Agustino en un Almacén del MINSA en el año 2016 donde fallecieron 3 bomberos en acción (AMÉRICA TV, 2017). Por último, uno de los incendios más recientes fue en el centro comercial Mesa Redonda el 19 de abril del 2019, que se propagó a 35 inmuebles, los bomberos trabajaron casi 12 horas y se presenció entre 50 unidades bomberiles (EL COMERCIO, 2019).

En éstos sucesos trágicos en Perú, hubieron muertes tanto de bomberos como de personas implicadas, el desgaste físico y emocional por el trabajo de combatir la emergencia y el de lidiar con el fallecimiento de una persona se hace presentes en las personas que atienden las emergencias, en particular para este estudio en los bomberos, esto se ve reflejado en otros contextos como es el caso que en el 2022 en Estados Unidos, en un reporte, se ha evidenciado que hay una prevalencia preocupante de ideación suicida y altos niveles de Trastorno de Estrés Post Traumático (TEPT), además de tasas de suicidio que superan las de la población general (Psychiatric Times, 2023) Un estudio revela que aproximadamente el 46.8% de los bomberos en EE. UU. han experimentado ideación suicida a lo largo de su carrera, lo que recalca la necesidad de desarrollar un plan de acción integral para apoyar su salud mental (Buser, 2023).

Cabe recalcar que la salud mental de los bomberos es muy importante, cada emergencia que se asiste se presenta distintos sucesos, y que en su mayoría la frustración de no poder llegar a tiempo, de no contar con los recursos materiales o perder algún compañero en plena emergencia puede generar distintas emociones, los bomberos o personal de rescate muestran problemas afectivos y cognitivos tales como la frustración, enfado, sentimiento de culpa, melancolía e irritabilidad llegando a sostener dichos síntomas a lo largo de su vida (Mitchell & Bray, 1990). Un estudio realizado en Corea, en el que se examinó la asociación del trabajo emocional y el clima organizacional con el agotamiento, en 18 936 bomberos Coreanos, los resultados indicaron que el agotamiento de los bomberos fue significativamente mayor en el grupo con clima organizacional "adverso" que "favorable" y fue significativamente mayor entre las personas con trabajo emocional "de riesgo" que "normal" (Da-ye & Sei-Jin, 2021)

Asimismo se encontró una investigación de la Universidad de Houston EE.UU, en la que examinaron la sensibilidad a la ansiedad y la desregulación de las emociones, los participantes fueron 789 bomberos urbanos masculinos que informaron al menos un evento traumático pasado, Los resultados manifiestan que los efectos interactivos de la sensibilidad a la ansiedad y la desregulación emocional no alcanzaron significación estadística, pero el examen de los tamaños del efecto sugiere que los efectos interactivos pueden estar presentes para los síntomas de estrés postraumático ( $R^2 = 0,011$ ), depresión ( $R^2 = 0,008$ ) y pánico ( $R^2 = 0,016$ ). Por lo que llegaron a la conclusión que la sensibilidad a la ansiedad y la desregulación de las emociones representan factores únicos de riesgo relacionados con una amplia gama de síntomas emocionales entre los bomberos expuestos a traumas (Paulus et al., 2018).

En un estudio realizado con 18,101 bomberos coreanos, se investigó la relación entre el trabajo emocional y la ideación suicida. Los resultados mostraron que los bomberos en el grupo de riesgo tenían mayor probabilidad de experimentar ideas suicidas en comparación con el grupo normal en las cinco subescalas de trabajo emocional. Los valores medios de ideación suicida fueron significativamente mayores en el grupo de riesgo, destacando cifras como 2.409 para desarmonía emocional y 2.214 para vigilancia organizacional. La falta de apoyo organizacional también fue un factor relevante en la ideación suicida (Hyun et al., 2019).

Una investigación realizada en la ciudad de Lima, sobre los factores de salud asociados a la calidad de vida en el cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú se encontró que la edad estuvo asociada con la dimensión de fatiga ( $p=0,014$ ) y bienestar emocional ( $p=0,002$ ) (Ccuro & Montoya, 2019). En consonancia con esto, un estudio en Trujillo, sobre los niveles de riesgo ergonómicos y su relación en el desempeño de los bomberos en la UBO "Washington State" N° 177, evaluaron a 27 efectivos bomberiles, y afirmaron que existe una correlación significativa ( $p=0,001$ ) entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los bomberos. (Paredes & Salinas, 2021). Un estudio en Trujillo- Perú, donde evaluaron a 30 bomberos voluntarios de dicha compañía, se encontró una relación significativa ( $p$ -valor  $<0.005$ ) moderada entre la motivación y desempeño laboral del personal voluntario de la Compañía de Bomberos Salvadora Trujillo N° 26 (Rodríguez, 2018).

Un estudio en Italia sobre la regulación emocional en bomberos muestra que existen diferencias significativas entre géneros en la forma de enfrentar el estrés. Las bomberas tienden a emplear estrategias basadas en el apoyo social y la empatía,

mientras que los bomberos optan por la supresión emocional y el enfoque práctico (Tommasi et al., 2021).

La sensibilidad emocional se define como la expresión de cambios emocionales frecuentes, positivos o negativos, en función del contexto. Se divide en tres dimensiones principales: sensibilidad emocional negativa, distanciamiento emocional y sensibilidad emocional positiva (Guarino, 2005). La sensibilidad emocional negativa es la tendencia a reaccionar con emociones de aprehensión, rabia, desesperanza y vulnerabilidad ante situaciones de estrés, afectando el bienestar emocional (Preece et al., 2018). El distanciamiento emocional describe la inclinación a mantenerse al margen de las reacciones emocionales negativas de los demás, evitando la carga emocional y preservando el equilibrio personal (Monnot & Beehr, 2018; De France & Hollenstein, 2017). Por su parte, la sensibilidad emocional positiva consiste en una orientación hacia el reconocimiento y preocupación por las emociones ajenas, considerada teóricamente similar a la empatía, particularmente en su dimensión afectiva (Vachon & Lynam, 2016; Cuff et al., 2016).

El rendimiento laboral se refiere a los comportamientos relevantes en la consecución de metas dentro de una organización, que se encuentran bajo el control del individuo (Koopmans et al., 2014). Esta definición lo distingue de otros constructos y de los comportamientos relacionados con tareas, productividad y eficacia (Gabini & Salessi, 2016). El rendimiento laboral incluye tres dimensiones: el desempeño en la tarea, que implica cumplir con las responsabilidades asignadas; el desempeño contextual, que abarca conductas espontáneas del empleado que superan las expectativas del empleador; y los comportamientos contraproducentes, definidos como acciones

malintencionadas o antisociales que pueden dañar a otros empleados y a la organización (Ticahuanca & Mamani, 2021).

El objetivo del presente estudio se centra en identificar si existe relación significativa entre la sensibilidad emocional y el rendimiento laboral en bomberos de Lima.

## **Metodología**

### **Diseño**

La presente investigación tiene un diseño no experimental, correlacional, y de corte transversal (Ato et al., 2013).

### **Participantes**

La presente investigación fue realizada en una muestra de bomberos de Lima Centro. El muestreo se realizó con un método no probabilístico por conveniencia, es por ello que es importante definir que los participantes fueron los bomberos que tenían de un año a más, logrando así contar con 366 bomberos evaluados con su respectivo consentimiento informado (Otzen & Manterola, 2017).

En la tabla 1 se observan los datos sociodemográficos de los participantes, donde se observa que la mayor participación fue del sexo femenino con un 27.6%. La media de edad fue 28, con una desviación estándar es 7.56. La procedencia más frecuente fue Costa con un 76.23%. El estado civil más frecuente es soltero(a) con un 63.11%. La media de tiempo de servicio como bombero activo es de 4.97 años, con una desviación estándar de 6.29. El grado jerárquico más frecuente es de Seccionario con 58.47%.

**Tabla 1***Datos sociodemográficos de los participantes*

Variable	M	DE
Edad	28.00	7.56
Tiempo de servicio como bombero activo	4.97	6.29
Variable	f	%
Sexo		
Femenino	101	27.6
Masculino	265	72.4
Procedencia		
Costa	279	76.23
Selva	58	15.85
Sierra	29	7.92
Estado Civil		
Soltero(a)	231	63.11
Conviviente	84	22.95
Casado(a)	48	13.11
Divorciado(a)	3	0.82
Grado Jerárquico		
Brigadier	7	1.91
Capitán	19	5.19
Seccionario	214	58.47
Subteniente	78	21.31
Teniente	34	9.29
Teniente Brigadier	14	3.83

**Instrumentos**

La Escala de Rendimiento Laboral, fue creada por Koopmans en 2014 y adaptado en el Perú por Flores y Yuri en el año 2016, Consta de 19 ítems con respuesta de escala tipo Likert y dividido en tres dimensiones de desempeño laboral individual: Desempeño de la Tarea (6 ítems), Desempeño Contextual (8 ítems) y Comportamiento Laboral Contra productivo (5 ítems) La confiabilidad de esta escala es sólida, con coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.80 en cada subescala, lo cual indica una buena consistencia interna y estabilidad de los ítems en la medición del desempeño laboral individual (Koopmans et al., 2014; Flores & Yuri, 2016). Adicionalmente, la validez

convergente de la escala ha sido respaldada por su correlación moderada con otras medidas de rendimiento laboral, como el Health and Work Performance Questionnaire (HPQ) y escalas de engagement laboral, reforzando su utilidad para evaluar distintos aspectos del desempeño en contextos laborales diversos (Koopmans et al., 2014). Estos resultados sugieren que la escala es un recurso confiable y válido para evaluar el rendimiento laboral de manera integral en trabajadores de distintos sectores. (Geraldo, 2021).

La Escala de sensibilidad emocional (ESE). esta escala mide la responsividad o reactividad emocional de los individuos a través de 45 ítems agrupados en tres dimensiones, a saber: sensibilidad egocéntrica negativa (SEN, 22 ítems), distanciamiento emocional (DE, 10 ítems) y sensibilidad interpersonal positiva (SIP, 13 ítems). Durante su validación, el análisis factorial exploratorio confirmó una estructura de tres factores que reflejan las dimensiones propuestas originalmente, con una consistencia interna sólida, reportando coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.80 en todas las dimensiones (Guarino & Roger, 2005). Los estudios de validación también mostraron que la ESE correlaciona significativamente con medidas relacionadas, como inventarios de salud, lo que respalda su validez convergente. En particular, la sensibilidad egocéntrica negativa se asoció con síntomas físicos y psicológicos, especialmente bajo condiciones de alto estrés, mientras que la sensibilidad interpersonal positiva predijo respuestas empáticas ante situaciones sociales (Guarino & Roger, 2005)

## **Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información**

Se llevó a cabo una limpieza previa de los datos obtenidos utilizando la herramienta Excel. Posteriormente, se procedió con el análisis de datos en el paquete estadístico R y RStudio versión 4.2.0. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de los datos sociodemográficos a través de tablas de frecuencia de las variables categóricas. Para comprobar el supuesto de normalidad de las variables, se emplearon los coeficientes de asimetría y curtosis, considerando los valores entre  $\pm 2$  (George & Mallery, 2010) como una distribución normal aceptable. En segundo lugar, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables del estudio, considerando significativo un valor de  $p < .05$ .

## **Aspectos Éticos**

En la presente investigación se realizaron las siguientes acciones, en primera instancia del mismo modo se presentó una carta al comité de ética de la universidad Peruana Unión, para obtener el permiso pertinente, dicho permiso fue otorgado bajo el número 2022-CE-FCS-UPeU-054, así como también se presentó una carta a la administración del Cuerpo de Bomberos, para realizar dicha investigación en sus instalaciones respectivas, asimismo, se solicitó el consentimiento informado por cada una de las personas que voluntariamente participaron de la investigación.

## **Resultados**

## Análisis de normalidad

En la tabla 2 se evidencia que las puntuaciones de asimetría y curtosis de las variables se encuentran fuera del rango  $\pm 2$ , indicando que la distribución de los datos no es normal, tanto para la muestra General, muestra de sexo Femenino y muestra de sexo Masculino. Por lo que, para los análisis estadísticos correspondientes se usaron pruebas no paramétricas.

**Tabla 2**

*Análisis de ajuste a la curva normal de las variables de estudio*

	Media			Desviación Estándar			Asimetría			Curtosis		
	G	F	M	G	F	M	G	F	M	G	F	M
Rendimiento Laboral	70.58	70.52	70.6	2.32	2.53	2.25	-0.16	-0.15	-0.16	-0.29	-0.34	-0.35
En la Tarea	26.67	26.54	26.71	1.53	1.51	1.54	-1.52	-1.2	-1.64	5.25	4.9	5.41
En el contexto	30.95	30.78	31.01	1.68	2.01	1.53	-1.06	-1.72	-0.35	3.88	5.44	0.47
Comportamientos contraproducentes	8.46	8.68	8.37	2.15	2.45	2.03	2.78	2.4	2.93	10.4	6.29	12.73
Sensibilidad Emocional	18.93	18.91	18.94	6.17	6.35	6.11	0.22	0.38	0.15	-0.67	-0.57	-0.74
Sensibilidad Egocéntrica Negativa	9.39	9.39	9.39	3.21	3.3	3.18	0.09	0.28	0.01	-0.43	-0.43	-0.45
Distanciamiento Emocional	4.07	4.11	4.06	1.81	1.78	1.83	0.09	0.23	0.04	-0.49	-0.35	-0.56
Sensibilidad Emocional Positiva	5.47	5.42	5.49	2.33	2.35	2.33	0.23	0.1	0.29	-0.34	-0.46	-0.31

## Análisis de correlación

La Tabla 3 examina la relación entre diversas dimensiones de la sensibilidad emocional y el rendimiento laboral. En el caso de la Sensibilidad Emocional, existe una correlación negativa significativa con el rendimiento general ( $\rho = -0.19$ ,  $p = 0.001$ ;  $\rho = -0.19$ ,  $p = 0.001$ ;  $\rho = -0.19$ ,  $p = 0.001$ ), lo que sugiere que los empleados con mayor sensibilidad emocional tienden a mostrar un desempeño ligeramente inferior en el ámbito laboral. Este patrón se extiende también al

rendimiento específico En la Tarea ( $\rho = -0.18, p = 0.004$ ;  $\rho = -0.18, p = 0.004$ ;  $\rho = -0.18, p = 0.004$ ) y En el Contexto ( $\rho = -0.16, p = 0.05$ ;  $\rho = -0.16, p = 0.05$ ;  $\rho = -0.16, p = 0.05$ ), lo que refuerza la idea de que una alta sensibilidad emocional podría estar vinculada con una reducción en la efectividad en diferentes aspectos del rendimiento laboral.

Por su parte, la Sensibilidad Egocéntrica Negativa también muestra una correlación negativa con el rendimiento laboral general ( $\rho = -0.15, p = 0.007$ ;  $\rho = -0.15, p = 0.007$ ;  $\rho = -0.15, p = 0.007$ ), lo cual sugiere que los empleados con un enfoque más egocéntrico tienden a obtener un rendimiento laboral levemente menor. Esta relación negativa se mantiene en el desempeño "En la Tarea" ( $\rho = -0.15, p = 0.037$ ;  $\rho = -0.15, p = 0.037$ ;  $\rho = -0.15, p = 0.037$ ), aunque con un nivel de significancia menor, indicando una posible conexión entre esta sensibilidad egocéntrica y un desempeño subóptimo en actividades específicas del trabajo.

En cuanto al Distanciamiento Emocional, la relación con el rendimiento general no alcanza significancia estadística ( $\rho = -0.11, p = 0.073$ ;  $\rho = -0.11, p = 0.073$ ;  $\rho = -0.11, p = 0.073$ ). Sin embargo, en el desempeño "En la Tarea", se observa una correlación negativa significativa ( $\rho = -0.15, p = 0.006$ ;  $\rho = -0.15, p = 0.006$ ;  $\rho = -0.15, p = 0.006$ ), lo que sugiere que los empleados que presentan un mayor distanciamiento emocional podrían experimentar dificultades para mantener un rendimiento adecuado en tareas específicas.

La **Sensibilidad Emocional Positiva** también presenta una correlación negativa significativa con el rendimiento laboral general ( $\rho = -0.22, p = 0.000$ ;  $\rho = -0.22, p = 0.000$ ;  $\rho = -0.22, p = 0.000$ ). De manera contraintuitiva, esto sugiere que un alto grado de sensibilidad emocional positiva podría estar relacionado con una disminución en el rendimiento general. Esta tendencia se observa tanto en el desempeño "En la Tarea" ( $\rho = -0.17, p = 0.011$ ;  $\rho = -0.17, p = 0.011$ ;  $\rho = -0.17, p = 0.011$ ) como en "En el Contexto" ( $\rho = -0.16, p = 0.020$ ;  $\rho = -0.16, p = 0.020$ ;  $\rho = -0.16, p = 0.020$ ), lo que indica

que los empleados con mayor sensibilidad emocional positiva podrían ver afectada su efectividad laboral en diversas áreas.

**Tabla 3**

*Análisis de correlación entre las variables de estudio en la muestra general*

	Sensibilidad Emocional		Sensibilidad Egocéntrica Negativa		Distanciamiento Emocional		Sensibilidad Emocional Positiva	
	rho	p	rho	p	rho	p	rho	P
Rendimiento Laboral	-0.19**	0.001	-0.15**	0.007	-0.11	0.073	-0.22***	0.000
En la Tarea	-0.18**	0.004	-0.15*	0.037	-0.15**	0.006	-0.17*	0.011
En el contexto	-0.16	0.050	-0.14	0.164	-0.11	0.072	-0.16*	0.020
Comportamientos contraproducentes	0.09	0.701	0.08	0.718	0.11	0.223	0.04	0.271

En la tabla 4 se observa, en el análisis para la muestra femenina, que hay dos correlaciones significativas, negativas y moderados entre Sensibilidad Emocional y Rendimiento en la Tarea ( $\rho=-0.20$ ;  $p<0.05$ ), así como Sensibilidad Emocional Positiva y Rendimiento Laboral ( $\rho=-0.22$ ;  $p<0.05$ ).

**Tabla 4**

*Análisis de correlación entre las variables de estudio en la muestra femenina*

	Sensibilidad Emocional		Sensibilidad Egocéntrica Negativa		Distanciamiento Emocional		Sensibilidad Emocional Positiva	
	rho	p	rho	p	rho	p	rho	P
Rendimiento Laboral	-0.19	0.063	-0.17	0.085	-0.06	0.574	-0.22*	0.028
En la Tarea	-0.20*	0.043	-0.19	0.063	-0.16	0.107	-0.16	0.104
En el contexto	-0.14	0.176	-0.14	0.178	-0.09	0.357	-0.12	0.219
Comportamientos contraproducentes	0.05	0.633	0.05	0.642	0.14	0.170	-0.01	0.895

En la tabla 5 se observa, en el análisis para la muestra masculina, que hay dos correlaciones muy significativas, negativas y débiles entre Sensibilidad Emocional y Rendimiento Laboral ( $\rho=-0.17$ ;  $p<0.01$ ), así como Sensibilidad Emocional Positiva y

Rendimiento Laboral ( $\rho=-0.17$ ;  $p<0.01$ ); asimismo se observan cinco relaciones significativas, negativas y débiles entre Sensibilidad Emocional y Rendimiento en la Tarea ( $\rho=-0.13$ ;  $p<0.05$ ), así como entre Sensibilidad Egocéntrica Negativa ( $\rho=-0.13$ ;  $p<0.05$ ), del mismo modo entre Distanciamiento Emocional y Rendimiento en la Tarea ( $\rho=-0.14$ ;  $p<0.05$ ), asimismo entre Sensibilidad Emocional Positiva y Rendimiento en la Tarea ( $\rho=-0.13$ ;  $p<0.05$ ) y Rendimiento en el Contexto ( $\rho=-0.12$ ;  $p<0.01$ ).

**Tabla 5**

*Análisis de correlación entre las variables de estudio en la muestra masculina*

	Sensibilidad Emocional		Sensibilidad Egocéntrica Negativa		Distanciamiento Emocional		Sensibilidad Emocional Positiva	
	$\rho$	p	$\rho$	p	$\rho$	p	Rho	p
Rendimiento Laboral	-0.17**	0.006	-0.13*	0.037	-0.11	0.080	-0.19**	0.002
En la Tarea	-0.13*	0.035	-0.08	0.204	-0.14*	0.025	-0.13*	0.039
En el contexto	-0.09	0.131	-0.05	0.388	-0.09	0.125	-0.12*	0.045
Comportamientos contraproducentes	-0.05	0.433	-0.04	0.480	0.04	0.557	-0.07	0.244

## DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre la sensibilidad emocional y rendimiento laboral en bomberos de Lima. En la muestra general, se encontró una correlación negativa débil entre la sensibilidad emocional y el rendimiento laboral, lo que sugiere que una mayor reactividad emocional puede influir ligeramente en la disminución del desempeño de los bomberos. Este resultado coincide con estudios previos que indican que la intensidad emocional puede afectar la concentración y la eficacia en trabajos de alta presión (Gherardi-Donato et al., 2015). Además, se observó que la sensibilidad emocional positiva, vinculada a la empatía,

tiene un impacto más marcado, lo que refuerza la idea de que una sobrecarga emocional, especialmente en tareas que demandan enfoque y rapidez, puede interferir en el rendimiento (Paulus et al., 2018). La sensibilidad egocéntrica negativa también mostró una relación con menor rendimiento, lo cual es coherente con estudios que destacan el impacto de emociones como la frustración y desesperanza en trabajos de emergencia (Rotger Llinás, 1999). Asimismo, la investigación sobre bomberos en Corea mostró que el clima organizacional puede moderar el impacto de las emociones en el rendimiento, lo que sugiere que un mejor entorno laboral podría reducir este efecto (Hyun et al., 2019).

En la muestra masculina, las correlaciones fueron más notorias, con una relación negativa entre la sensibilidad emocional y el rendimiento laboral. Los hombres parecen tener más dificultades para gestionar sus emociones, lo que afecta su desempeño, como han señalado estudios sobre la desregulación emocional en trabajos de alto estrés (Buser, 2023). La sensibilidad emocional positiva mostró una correlación negativa moderada, lo que sugiere que aquellos hombres más empáticos también enfrentan desafíos para mantener su rendimiento, como ocurre con la fatiga por compasión en cuerpos de emergencia (Rojas, 2015). En un estudio realizado en bomberos de Corea, se observó que los bomberos con alta desregulación emocional experimentaron un mayor agotamiento y menor rendimiento (Da-yee & Sei-Jin, 2021), lo que respalda los resultados de este estudio. Además, investigaciones sobre bomberos en Trujillo también refuerzan la idea de que la falta de control emocional afecta la capacidad para desempeñarse eficientemente (Mendoza Santivañez, 2017).

En la muestra femenina, las correlaciones fueron menos pronunciadas, pero aún se observó que la sensibilidad emocional positiva puede afectar el rendimiento laboral, aunque en menor medida que en los hombres. Esto podría deberse a que las mujeres suelen tener mejores estrategias de regulación emocional, lo que protege su rendimiento (Hyun et al., 2019). Sin embargo, la presión emocional sigue siendo un factor que interfiere en la ejecución de tareas, lo que se ha observado en otros estudios sobre la relación entre sensibilidad emocional y desempeño en entornos de alto estrés (Gherardi-Donato et al., 2015). Finalmente, investigaciones sobre bomberos en Lima sugieren que, aunque las mujeres tienden a tener una mejor gestión emocional, las emociones intensas pueden interferir en su desempeño (Tenazoa Grandes, 2019), lo que subraya la importancia de diseñar intervenciones diferenciadas por género para abordar la regulación emocional en bomberos.

#### Limitaciones y recomendaciones

Entre las limitaciones del presente estudio, destaca el uso de un diseño correlacional de corte transversal, lo que impide establecer relaciones causales entre las variables. Además, la muestra utilizada estuvo compuesta mayoritariamente por hombres, lo que podría sesgar los resultados y limitar la generalización de los hallazgos a la población femenina de bomberos. También, el estudio no incluyó otros factores que pueden influir en el rendimiento laboral, como el apoyo social, el entorno organizacional o el nivel de estrés, lo que podría proporcionar una visión más completa de las dinámicas en juego. Se recomienda para futuras investigaciones ampliar la muestra a otras regiones del país y aumentar la representación femenina para obtener una perspectiva más equilibrada. Además, sería útil utilizar un diseño longitudinal para analizar cómo la

sensibilidad emocional afecta el rendimiento laboral a lo largo del tiempo y bajo diferentes contextos de emergencia. Por último, incluir variables como el clima organizacional o el estrés percibido podría ayudar a entender mejor las condiciones bajo las cuales la sensibilidad emocional impacta el rendimiento laboral.

### Implicancias

Los hallazgos de esta investigación tienen importantes implicancias prácticas para la gestión del personal de bomberos. La identificación de una relación negativa, aunque débil, entre sensibilidad emocional y rendimiento laboral sugiere la necesidad de desarrollar programas de apoyo emocional y entrenamiento en manejo del estrés para los bomberos, especialmente para los hombres, quienes parecen ser más vulnerables a los efectos negativos de la alta sensibilidad emocional en su desempeño. Asimismo, las intervenciones en salud mental podrían reducir el impacto de la sensibilidad emocional negativa y mejorar el bienestar general de los bomberos, lo que a su vez podría optimizar su rendimiento laboral en situaciones de emergencia.

### Conclusiones

En conclusión, esta investigación ha demostrado que existe una relación negativa débil entre la sensibilidad emocional y el rendimiento laboral en bomberos de Lima Centro, siendo más significativa en los hombres. Aunque la sensibilidad emocional no parece ser un factor determinante en el rendimiento laboral, sus efectos no deben ser subestimados, ya que pueden influir en situaciones de alto estrés. Se sugiere que los

líderes implementen programas de apoyo emocional y manejo del estrés para mitigar los efectos negativos de la sensibilidad emocional en su desempeño.

## Referencias

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282013000300043](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282013000300043)
- AMÉRICA TV. (2017, junio 30). Incendio en almacén del Minsa en 2016 se originó con corto circuito. *América Televisión*. <https://www.americatv.com.pe/noticias/actualidad/incendio-almacen-minsa-2016-se-origino-cortocircuito-n281947> .
- ANDINA. (2018, marzo 8). Más de 7 mil mujeres bomberos prestan servicio de emergencia en el Perú. *Agencia Andina*. <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-7-mil-mujeres-bombero-prestan-servicio-emergencias-el-peru-702468>
- Andrade, C. (2023). Gasto público y atención de emergencias a nivel nacional del cuerpo general de bomberos del Perú años 2016-2021 [*Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos*]. *Repositorio institucional de la UNMSM*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114244>
- Arce, P. (2008). Grandes incendios urbanos: mesa redonda Lima 2001. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 25(1), 118-124..
- Bricio, K. & Flores, C. (2015). *Incidencia Del Clima Organizacional En El Rendimiento Laboral De Los Colaboradores Del Cuerpo De Bomberos 18 De Agosto Del Cantón Santa Elena, Provincia De Santa Elena Año 2015*. (Tesis de titulación).

Recuperado de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/3266/1/UPSE-TAP-2015-0141.pdf>

Buser, S.J. (2023). Mental Health Issues in the Fire Service. In: Bourke, M.L., Van Hasselt, V.B., Buser, S.J. (eds) First Responder Mental Health. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-38149-2\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-031-38149-2_2)

Cantu, L. (2017, junio 11). Ocho cosas que aprendí sobre los bomberos voluntarios en Perú. *Radio Ambulante*. <https://radioambulante.org/extras/ocho-cosas-que-aprendi-sobre-los-bomberos-voluntarios-en-peru>

Cordova, N. (2012, marzo 9). Incendio en almacén del Ministerio de Educación está controlado al 95%. *Andina*.

Coz, J. (2009). *Historia del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú Al cierre del Milenio 1860-2000*. SEGRAF.

Ccuro, M., & Montoya, H. (2019). Factores de salud asociados a la calidad de vida en el cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú.

Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres (CENEPRED). (2020). *Escenario de riesgo por incendio urbano del Cercado de Lima*. <https://cenepred.gob.pe/web/wp-content/uploads/2020/12/Escenario-de-Riesgo-por-Incendio-Urbano-del-Cercado-de-Lima-CENEPRED-MML-14.20.2020.pdf>

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (2021). *Estadísticas de Emergencias a Nivel Nacional del CGBVP*. [http://www.bomberosperu.gob.pe/portal/net\\_estadistica.aspx](http://www.bomberosperu.gob.pe/portal/net_estadistica.aspx)

- Cuff, B. M., Brown, S. J., Taylor, L., & Howat, D. J. (2016). Empathy: A review of the concept. *Emotion Review*, 8(2), 144-153.
- De France, K., & Hollenstein, T. (2017). Assessing emotion regulation repertoires: The Regulation of Emotion Systems Survey. *Frontiers in Psychology*, 8, 619.
- Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016*.
- De la Hoz, M., et al. (2022). Análisis comparativo de la salud mental positiva entre hombres y mujeres universitarios en condición de aislamiento social por COVID-19. *SciELO*. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000200093&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000200093&script=sci_arttext)
- EL COMERCIO. (2019, abril 19). Incendio en Mesa Redonda: fuego y pánico en Jirón Cusco. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/sucesos/incendio-mesa-redonda-fuego-panico-jiron-cuzco-fotos-noticia-628221>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Córdoba*. [https://www.researchgate.net/publication/334078598\\_Validacion\\_de\\_la\\_escala\\_de\\_rendimiento\\_laboral\\_individual\\_en\\_trabajadores\\_argentinos](https://www.researchgate.net/publication/334078598_Validacion_de_la_escala_de_rendimiento_laboral_individual_en_trabajadores_argentinos)
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*. Boston: Pearson
- Gherardi-Donato, E. C. D. S., Cardoso, L., Teixeira, C. A. B., Pereira, S. D. S., & Reisdorfer, E. (2015). Asociación entre depresión y estrés laboral en profesionales

- de enfermería de nivel medio. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(4), 733-740.
- Guarino, L. (2005). Sensibilidad emocional: Su rol moderador en la relación estrés-enfermedad. *Revista Conductual*. [https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2020/04/03.Guarino\\_13-2oa.pdf](https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2020/04/03.Guarino_13-2oa.pdf)
- Guarino, L., & Roger, D. (2005). Construcción y validación de la Escala de Sensibilidad Emocional (ESE): Un nuevo enfoque para medir neuroticismo. *Psicothema*. <https://www.psicothema.com/pdf/3130.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). Emergencias ocasionadas por fenómenos naturales y antrópicos 2007-2019. *Lima: INEI*. <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/medio-ambiente>
- Izquierdo, J. (2011). Gestión emocional de la violencia. En S. Cruz (Coord.), *Vida y resistencia en la Ciudad Juárez* (pp. 23-33). México: Colegio de la Frontera Norte.
- Lluch, M. (2002). Evaluación empírica de un modelo conceptual de salud mental positiva. *Salud Mental*, 25(4), 42-55. <https://www.redalyc.org/pdf/582/58242505.pdf>
- López Alvarado, L. M., & Sánchez Romero, L. Y. (2021). Riesgo para síndrome de apnea-hipopnea obstructiva del sueño y su relación con la calidad de vida en el personal de la compañía de bomberos voluntarios nº13 José Olaya Chorrillos – abril 2021..
- Mendoza Santivañez, H. A. (2017). Síndrome de Burnout y clima laboral en efectivos del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú-Lima Norte.
- Mitchell, J., & Bray, G. (1990). *Emergency Services Stress: Guidelines for Preserving the Health and Careers of Emergency Services Personnel*. Chevron Publishing Corp.

- Monnot, M. J., & Beehr, T. A. (2018). Occupational stress and the prosocial job characteristics of the compassion process. *Stress and Health*, 34(1), 55-64.
- Mujika, I. (2020). Revisión integrativa del rendimiento en bomberos. Facultad de Educación y Deporte. *Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*. [https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/52136/TFG\\_Mujika.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/52136/TFG_Mujika.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). Salud mental en emergencias. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. [http://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). Salud mental: Un estado de bienestar. [https://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es](https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Paredes, J., & Salinas, K. (2021). Niveles de riesgos ergonómicos y su relación en el desempeño de los bomberos en la UBO "Washington State" N°177 Trujillo 2021 [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84791/Paredes\\_CJ\\_D-Salinas\\_GKT-SD.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84791/Paredes_CJ_D-Salinas_GKT-SD.pdf)
- Preece, D. A., Becerra, R., Robinson, K., & Gross, J. J. (2018). The emotion regulation questionnaire: Psychometric properties in general community samples. *Journal of Personality Assessment*, 100(6), 689-699.

- Psychiatric Times. (2023). First responders and mental health: When heroes need rescuing. <https://www.psychiatrictimes.com/view/first-responders-and-mental-health-when-heroes-need-rescuing>
- Puertas, L. (2002, julio 20). Mueren 24 personas y decenas resultan heridas en el incendio de una discoteca en Lima. *El País*.
- Ramos, N., & Calixta, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui 2017.
- Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada e incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(9). <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Rodríguez, L. A. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal voluntario de la Compañía de Bomberos Salvadora Trujillo N°26 Año 2018 [*Tesis de título profesional, Universidad César Vallejo. Repositorio UCV.* [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27342/rodriguez\\_m\\_l.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27342/rodriguez_m_l.pdf)
- Rodríguez Obeso, R. L., & Saldaña Carranza, L. D. (2012). Síndrome de Burnout y clima organizacional en bomberos voluntarios Trujillo 2011.
- Rotger Llinás, D. (1999). La preparación psicológica del bombero y otros miembros de grupos de rescate: Su aceptación al estrés y los primeros auxilios psicológicos a las víctimas. *Mapfre Seguridad*, 23-33.
- Sanborn, C., & Portocarrero, F. (2008). *Filantropía y cambio social en América Latina*. Universidad del Pacífico. Centro de Investigación.

- Salvador, C. (2023). Relación del aporte de la dieta y actividad física con el estado nutricional en bomberos de Lima Centro 2020 [*Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Nutrición*].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/19689>
- Tenazoa Grandes, H. G. (2019). Bienestar psicológico y afrontamiento al estrés en efectivos del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú-Lima Norte 2019.
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021). Acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 1633.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Tola, R. (2017, junio 26). Un incendio en Lima revela un infierno de abusos y esclavitud. *El País*.
- Vachon, D. D., & Lynam, D. R. (2016). Fixing the problem with empathy: Development and validation of the Affective and Cognitive Measure of Empathy. *Assessment*, 23(2), 135-149.
- Vadillo, J. (2021). Informe: A 20 años del Incendio de Mesa Redonda. *El Peruano*.
- Vargas, A. (2020). Estación de bomberos para el distrito de La Esperanza-Trujillo.
- Vitari, F. C., Francisco, H. S., & da Silva Mello, M. G. (2012). Riesgos ergonómicos en las actividades operativas de los bomberos de Río de Janeiro. *Trabajo*, 41(Supl. 1), 5810-5812.
- Vicuña, M. (2023). Estrés traumático secundario y ansiedad en bomberos de Lima [*Tesis para optar al título Profesional de Psicólogo*].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/19584>

## ANEXOS



ESCUELA PROFESIONAL DE  
PSICOLOGÍA

### "Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Villa Unión, 22 de julio de 2022

OFICIO N° 249-2022/UPeU-FCS-EP/Psic.

CBP. Mario Casavero La Torre  
Jefe de la IV Comandancia departamental Lima Centro  
Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú  
Presente

*Asunto: Solicitud de aplicación de instrumentos*

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted y expresarle un cordial saludo de la Escuela Profesional de Psicología y el deseo de éxitos en su función administrativa.

El motivo de la presente tiene como finalidad presentar a nuestros estudiantes quienes están realizando la investigación titulada: "Escala de rendimiento laboral y escala de estabilidad emocional", a continuación, detallo la lista:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÓDIGO UNIV.
Cholán Castrojón, Loída Rocío	201420514
Salazar Bustos, Yamileth Yarina	201420528

Nuestros estudiantes se encuentran asesorados por el Mtro. Gino Marco Dueñas, dicho cuestionario se aplicará a través del link:

<https://docs.google.com/forms/d/14Ri7CiaJw95H1GisYDaxp0RHHv4LckUV-dGA-p3Tmkf/edit>

Por tal motivo, se solicita el permiso respectivo y las facilidades del caso para ejecutar la aplicación del instrumento en la entidad que usted representa. Para mayor información se puede comunicar al correo de la dirección de escuela: [psicologia.fcs@upeu.edu.pe](mailto:psicologia.fcs@upeu.edu.pe).

Agradezco desde ya por el apoyo que se brinde a nuestros estudiantes con la investigación a realizarse y al mismo tiempo aprovecho la oportunidad para manifestarle mi estima personal.

Atentamente,

  
Mtro. Gino Gabriel Marco Dueñas  
Director de E.P. de Psicología

**"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

Villa Unión, 22 de julio de 2022

OFICIO N° 249-2022/UPeU-FCS-EP/Psic.

CBP. Mario Casareto L.a Torro  
Jefe de la IV Comandancia departamental Lima Centro  
Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú  
Presente

Asunto: *Factibilidad de aplicación de instrumentos*

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted y expresarle un cordial saludo de la Escuela Profesional de Psicología y el deseo de éxitos en su función administrativa.

El motivo de la presente tiene como finalidad presentar a nuestros estudiantes quienes están realizando la investigación titulada: *"Escala de rendimiento laboral y escala de estabilidad emocional"*, a continuación, detallo la lista:

NOMBRES Y APELLIDOS	CÓDIGO UNIV.
Cholán Castrojón, Leida Rocio	201420514
Salazar Ramos, Yamileth Yamira	201420528

Nuestros estudiantes se encuentran asesorados por el Mtro. Gino Marco Dueñas, dicho cuestionario se aplicará a través del link

<https://docs.google.com/forms/d/18Rj7Cvdlw96UUGxYDaxp8RHwclmLW-dZAgA7jxk/edit>

Por tal motivo, se solicita el permiso respectivo y las facilidades del caso para ejecutar la aplicación del instrumento en la entidad que usted representa. Para mayor información se puede comunicar al correo de la dirección de escuela: [psicologia.fv@upcu.edu.pe](mailto:psicologia.fv@upcu.edu.pe).

Agradezco desde ya por el apoyo que se brinde a nuestros estudiantes con la investigación a realizarse y al mismo tiempo aprovecho la oportunidad para manifestarle mi estima personal.

Atentamente,

  
  
Mtro. Gino Marco Dueñas  
Director de E.P. de Psicología

Validación por criterio de jueces.

ITEMS	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V	L	U
Item 1	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 2	2.25	1.50	0.75	VALIDO	0.50	0.90
Item 3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 4	2.25	1.50	0.75	VALIDO	0.50	0.90
Item 5	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 6	2.25	1.50	0.75	VALIDO	0.50	0.90
Item 7	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 8	2.50	1.00	0.83	VALIDO	0.58	0.95
Item 9	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 10	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 11	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 12	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 13	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 14	2.75	0.50	0.92	VALIDO	0.68	0.98
Item 15	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 16	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 17	2.50	1.00	0.83	VALIDO	0.58	0.95
Item 18	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 19	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 20	2.25	1.50	0.75	VALIDO	0.50	0.90
Item 21	2.75	0.50	0.92	VALIDO	0.68	0.98
Item 22	2.25	1.50	0.75	VALIDO	0.50	0.90
Item 23	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 24	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 25	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 26	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 27	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 28	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 29	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 30	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 31	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 32	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 33	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 34	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 35	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 36	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 37	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 38	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 39	2.75	0.50	0.92	VALIDO	0.68	0.98
Item 40	2.75	0.50	0.92	VALIDO	0.68	0.98
Item 41	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 42	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 43	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 44	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00
Item 45	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.80	1.00