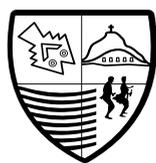




03

Estrés laboral y resiliencia en la Unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura.



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

**WORK STRESS AND RESILIENCE IN THE BASIC OPERATIVE UNIT OF
FIREFIGHTERS 117 BELLAVISTA SULLANA, PIURA.**

Sonia Ramos Castro¹
44797352

sonia.ramos@autonomadeica.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0005-6114-9970>

Danitza Mercedes Taboada Zapata¹
72904922
danitza.taboada@autonomadeica.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0009-4249-7303>

Mg. Walter Jesús Acharte Champi¹
45549528
walter.acharte@autonomadeica.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-6598-7801>

¹Universidad Autónoma de Ica (UAI), Facultad de Ciencias de la Salud

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2023.

Metodología: tipo prospectiva, el nivel de investigación fue analítico, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 30 miembros del cuerpo de bomberos de la unidad básica 117 de Bellavista, Sullana.

Resultados: Se obtuvo que, los niveles de estrés laboral fueron bajos en una 16,7% (5), medios en un 80% (4) y alto en un 3,3% (1), así mismo en relación a los niveles de resiliencia se encontró, bajo en un 3,3% (1), medio en un 10% (3) y alto en un 86,7% (26)

Conclusiones: Concluyendo que, no existe relación entre el estrés laboral y la resiliencia en los bomberos de la unidad básica operativa de Bomberos 117, Bellavista Sullana, Piura - 2023.

Palabras claves: Afrontamiento, calidad de vida, desempeño laboral, estrés laboral, resiliencia.

ABSTRACT:

Objective: To determine the relationship between work stress and resilience in the

Basic Operating Unit of Firefighters 117 Bellavista Sullana, Piura - 2023.

Methodology: prospective type, the research level was analytical, nonexperimental design, the sample consisted of 30 members of the fire department of the basic unit 117 of Bellavista, Sullana.

Results: It was obtained that the levels of work stress were low in 16.7% (5), medium in 80% (4) and high in 3.3% (1), likewise in relation to the levels Resilience was found, low in 3.3% (1), medium in 10% (3) and high in 86.7% (26).

Conclusions: Concluding that there is no relationship between work stress and resilience in firefighters of the basic operational unit of Firefighters 117, Bellavista Sullana, Piura - 2023.

Keywords: Coping, quality of life, job performance, job stress, resilience.

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

Introducción/Antecedentes

Los bomberos voluntarios realizan una labor admirable, sin embargo, estas personas enfrentan a diario situaciones donde arriesgan su vida, a cambio de nada, cumpliendo el deber que adoptan voluntariamente, en donde pueden terminar desarrollando estrés frecuentemente, siendo perjudicial pese al entrenamiento tanto físico como psicológico, si bien, los bomberos entienden el nivel de compromiso que exige su carrera, y por el entrenamiento que llevan pueden tener conductas de afrontamiento frente a situaciones adversas muchos de ellos fallan en encontrar la adaptabilidad emocional y resiliente (Falla, 2022).

Según Londoño (2019), menciona que una persona que padece de estrés, tiene factores internos y externos que afectan la actuación personal y social a través de los roles que desempeñan en los diferentes contextos ocasionando alteraciones que afectan sus aspiraciones y estilos de vida, así como las aptitudes para lograr medios de superación derrumbando sistemáticamente la autodefensa psicológica primaria y/o autoestima.

Por otra parte, la resiliencia forma parte de la capacidad de una persona o de un grupo para desarrollar, continuar y proyectar su futuro a pesar de encontrar eventos desestabilizadores sea por condiciones de vida difíciles o traumas severos (Forés y Grané, 2013).

Por todo lo mencionado, es necesario realizar esta investigación, debido que la mayoría de los bomberos, afrontan situaciones donde arriesgan su vida y generan estrés recurrente, afectando su conducta, estados emocionales y finalmente sus reacciones que son fundamentales para el desarrollo de sus actividades; por otro lado, tener una constante carga laboral afecta el comportamiento

efectivo, vulnerando su capacidad de toma de decisiones y capacidad de afrontamiento bajo tensión crítica.

Con referencia a los antecedentes se ha optado considerar los siguientes: Jara, L. y Landi, K. (2022). Teniendo como finalidad, conocer las causas del estrés laboral y el desempeño que repercute en los trabajadores dentro de la institución en relación al nivel de compromiso con este. En cuanto a los resultados obtenidos se encuentra un 52% de los trabajadores presentan ausencia de estrés; un 27% siente o padecen de estrés tolerable; y 21% de estrés crónico. Vilas, A. y Toledo, R. (2022). Teniendo como finalidad determinar el comportamiento de la resiliencia. Teniendo como resultados que el 5,55 % presentaron niveles altos de resiliencia, el 41,66% niveles medios, un 52,77% niveles bajos de resiliencia.

Sánchez, A (2021). Teniendo como finalidad determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en los bomberos voluntarios. Con relación a los resultados encontraron que, el 33% se encontraba teniendo estrés medio y el 30% presentaba experiencias de vida con niveles bajos y el 37% niveles altos de estrés; en cuanto a la resiliencia el 41% logro obtener niveles medios, el 31% demostró niveles bajos y el 28% identifica tener niveles altos de resiliencia.

Problema/Objetivos

Yactayo, C. (2020), manifestó que los bomberos voluntarios de la provincia constitucional del Callao, presentan signos de distrés elevados y señales de eustres reducidos, ello producto de las condiciones de trabajo que generaba descontento e inseguridad, acareando condiciones negativas para el bienestar y salud, ante ese contexto, la Unidad Básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, no escapa a esta realidad, donde día a día se enfrentan a situaciones de riesgos que ocasiona prevalencia y altos índices de estrés; a ellos se suman diferentes factores de orden familiar, emocional, ambiental, organizacional, entre otros, que afectan e impactan la salud tanto física como mental, lo cual afecta el desempeño y su comportamiento. Por otro lado, aparentemente no vienen desarrollando de forma correcta la resiliencia, lo cual genera que no puedan hacer frente a diversas situaciones. Por lo antes mencionado surge la necesidad de realizar la presente investigación

Problema general:

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2023?

Problemas específicos:

PE1. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la ecuanimidad, en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2023?

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 - 2023?

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 -2023?

PE4. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la perseverancia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2023?

PE5. ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal, en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2023?

Objetivo general:

Determinar la relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura - 2023.

Objetivos específicos:

OE1. Establecer la relación entre el estrés laboral y la ecuanimidad en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2023.

OE2. Establecer la relación entre el estrés laboral y el sentirse bien solo en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2023.

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 - 2023.

OE4. Establecer la relación entre el estrés laboral y la perseverancia en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2023.

OE5. Establecer la relación entre el estrés laboral y la satisfacción personal en la Unidad Básica Operativa de Bomberos B-117 Bellavista, Piura - 2023.

Marco conceptual/Conceptualización de las variables

Estrés laboral

Para Moreira y Rodríguez, (2021), es el desequilibrio que experimentan las personas por condiciones laborales, familiares o ambientales que ocasionan un desbalance físico y emocional que afecta el ritmo laboral o profesional del individuo. De la misma forma señalan que esta condición es adaptativa a los cambios debido que, permite estar preparados o alertas ante posturas y obstáculos que puedan llegar a ser complicadas de una manera rápida y efectiva.

Al respecto, Rojas, et al., (2021) señalan que es una reacción ante las exigencias y demandas laborales por la falta de control para tomar decisiones causando en el trabajador tensión que se presenta a través de una respuesta emocional, fisiológica y conductual la cual es diferente en cada individuo. Del mismo modo, Del-Hoyo (2004) lo define como la incompatibilidad que encuentra la persona, empleador y la posición laboral afectando el estado de normalidad por la carencia de recursos o medios para afrontar la problemáticas subsiguiente. Igualmente, Londoño (2019) la define como los

factores internos y externos que afectan las proyecciones de desarrollo personal e interpersonal, sea por los puestos laborales que desarrollen, por la alteración a los estilos de vida o por la insuficiencia de satisfacción aminorando sus deseos de superación y su capacidad de afrontamiento personal.

Dimensiones del estrés laboral

Para los autores Maslach y Jackson (1981), el sistema dimensional que explica estrés laboral son los siguientes:

Agotamiento emocional: Esta dimensión se presenta cuando un individuo desempeña labores remuneradas que producen insatisfacción en sí mismo, conllevando a desarrolla problemas interpersonales dentro y fuera del área de trabajo, afectando también sus funciones corporales, en muchos de los casos por deficiencias de afrontamiento cognitivo emocional (Preciado, et al., 2017).
Despersonalización: Refiere a un trastorno disociativo que faculta a la persona de alejarse emocionalmente de afecciones que alteren su estado normal, ello a causa de alteraciones en los procesos mentales o a causa de cambios sensoriales y/o experiencias en el cuerpo por agentes externos. Esta sensación de alejamiento, pensamiento divagante y sensación de incapacidad condiciona los cambios para analizar imágenes y observaciones de sí mismo intensificada (Marsollier, 2013)

Realización personal: Está ligado con el sentir que las experiencias de trabajo cumplen los estándares de satisfacción impuestos por uno mismo, evaluados como competencias personales, donde se busca un desarrollo creativo, eficiente, teniendo relevancia frente a sus competencias en la vida, abarcando todos los aspectos, sean laboral, vivencial o espiritual (Moreno y Marcaccio, 2014).

Teorías del estrés laboral

Modelo de ajuste persona-ambiente: Planteada por French, et al. (1982) constituye múltiples variables que proponen la percepción de fuentes estresores, la asistencia social, las distintas personalidades y finalmente los factores laborales (con escalas de productividad, así como los no laborales o datos demográficos).

Modelo cíclico: McGrath (1976) frente a las situación que planteaba la significancia del estrés laboral planteo un modelo que proponía componentes explicativos, teniendo como medio de observación empleados de distintos medios laborales, logrando observar la condición que presentaba los individuos correlacionando sus conducta unipersonal con la situación laboral.

El modelo teórico de exigencias-control-apoyo de Karasek y Theorell (1990): Este Interrelaciona conceptos simplificados en relación al ámbito laboral, desde las percepción del individuo donde se observa su interacción y como es su afronta-

miento frente a esta labor, hasta los aspectos clínicos, sean, frente a la alteración sintomatología cardiovascular, alteración de la presión arterial producida por la tensión por temas laborales que lleguen a ser productores de enfermedades cerebrovasculares y/o neuronales.

Resiliencia

Según Lecomte (2013) es una capacidad humana de superar traumas y heridas.

Para Castagnola, et al., (2021) definen es la capacidad de resistir la adversidad y recuperarse de sucesos vitales difíciles. Por otro lado, Intriago y Saldarriaga (2021), lo conceptualizan como la capacidad de una persona de resistir y recuperarse de impactos, caracterizado por su aspecto dinámico. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020), la define como la virtud construida de un individuo para afrontar los infortunios de la vida misma.

Dimensiones de la resiliencia

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

Ecuanimidad: Refiere a la toma de decisiones plácidamente, moderando actitudes frente a adversidades, denotado de una equilibrada vida propia y sus experiencias

Sentirse bien solo: Plantea la significancia de sentirse libre, la unipersonalidad y el placer de desarrollar cosas muy importantes.

Confianza en sí mismo: Parte del positivismo, la creencia en sí mismo y la confianza de desarrollarse frente a situaciones que engloben una situación complicada

Perseverancia: constancia frente a adversidades o el infortunio, teniendo un fuerte anhelo de auto-superación y disciplina constante.

Satisfacción personal: explica la significancia básica en relación a el significado que brinda la existencia, y como todas las contribuciones que se acula como logro, metas y méritos destacable son contribuyente consecuente de satisfacciones al largo de la vida

Teorías sobre la resiliencia

Zukerfeld y Zukerfeld (1999) proponen desde un enfoque psicoanalítico como la resiliencia transforma al individuo en un ente transitorio de progresión subjetiva, que desarrolla actitudes que lo facultan de potencial para no generarse debilidades que capturen y transformen situaciones o actos traumáticos en limitantes existenciales para su desarrollo personal, así mismo, lo conduce a ser indiferente agentes externos que afectan su condición de interna de normalidad. Otro planteamiento que proponen, refiere que la auto-estima es un factor importante que parte por las primeras interacciones de afecto que recibe el individuo, sea por las afecciones en el núcleo familiar y como este es base para su desarrollo afectivo

con otras personas.

Teoría del desarrollo psicosocial: Grotberg (1995) propone que el ser humano por medio de un proceso de evolución y desarrollo durante la faceta se infante es virtuado de capacidades que lo facultan como ser autosuficiente, capaz de afrontar adversidades existencias, superando y transformado su ser unipersonal.

Metodología

La investigación planteo un enfoque cuantitativo de tipo básico, de corte transversal, siendo un diseño no experimental, descriptivo correlacional. La muestra fue planteada en un total de 30 bomberos de la unidad 117 en Bellavista, Sullana.

Para el desarrollo y recolección de datos se empleó un inventario para evaluar el estrés laboral y la escala para evaluar la resiliencia, ambos cumpliendo los procesos de validez a cargos de un juicio de expertos y confiabilidad. En relación al desarrollo estadístico de la investigación se ha planteado elaborar tablas y datos estadísticos inferenciales que lograron probar la hipótesis propuesta por medio de la asistencia de los programas SPSS y el programa Excel.

Resultados

Tabla 1. Variables sociodemográficas

Variables		
sociodemográficas	N	%
Estado civil		
Soltero	17	56,6
Casado	7	23,4
Conviviente	5	16,6
Divorciado	1	3,4
Viudo	0	0,0
Edad		
18-25	3	10,0
26-40	21	70,0
40 a más	6	20,0
Sexo		
Masculino	23	76,6
Femenino	7	23,4
Condición Laboral		
Solo hago voluntariado	0	0,0
Hago voluntariado y trabajo	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5: Resultados de la variable estrés laboral

Estrés Laboral				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Válido			válido	acumulado
	Bajo	5	16.6	16.6
	Medio	24	80	96.7
	Alto	1	3.4	100.0
	Total	30	100	

Fuente: Data de resultados

En la tabla 5 se observa de la variable estrés laboral, del total de encuestados podemos ver que un 16,7% (5) percibe que está en nivel bajo, un 80% (24) considera que está en nivel medio y un 3,3% (1) indica que está en nivel alto.

Tabla 11: Resultados de la variable resiliencia

Resiliencia				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Válido			válido	acumulado
	Baja	1	3.4	3.4
	Media	3	10	13.3
	Alta	26	86.6	100
	Total	30	100	

Fuente: Data de resultados

En la tabla 11 sobre los resultados de la variable resiliencia, del total de encuestados podemos ver que un 3,3% (1) percibe que está en nivel bajo, un 10% (3) considera que está en nivel medio y un 86,7% (26) piensa que está en nivel alto.

H_1 : Existe relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2023.

H_0 : No existe relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2023.

Tabla 12: Relación entre el estrés laboral y la resiliencia.

Correlaciones				
		Estrés Laboral	Resiliencia	
Estrés Laboral	Correlación de	1	.304	
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		.102	
	N	30	30	
Resiliencia	Correlación de	.304	1	
	Pearson			
	Sig. (bilateral)	.102		
	N	30	30	

Según los resultados obtenidos, se puede observar que el Sig. $0,102 > 0,05$ demostrando que, existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, indicando que, no existe relación entre el estrés laboral y la resiliencia en la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura – 2023, así mismo guarda un coeficiente de relación del 0,304 esto significa una correlación positiva baja entre ambas variables

Discusión de resultados

Con relación a los resultados generales, tenemos que sobre la variable estrés laboral, del total de encuestados un 16,7% (5) percibe que está en nivel bajo, un 80% (24) considera que está en nivel medio y un 3,3% (1) piensa que está en nivel alto. De la misma forma sobre la variable resiliencia, del total de encuestados podemos ver que un 3,3% (1) percibe que está en nivel bajo, un 10% (3) considera que está en nivel medio y un 86,7% (26) piensa que está en nivel alto. Resultados que discrepan de los obtenidos por Sánchez (2021) donde se demostró que los individuos que presentan mayores niveles de estrés laboral, mostraban índices bajos de resiliencia.

Se pudo obtener un valor de Sig. $0,102 > 0,05$ lo que confirmó que no existe relación significativa entre las variables de estudio, de la misma forma se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,304 esto significa un nivel positivo bajo, estos resultados se asemejan a los obtenidos por Rimachi y Chipana (2021), quienes plantearon estrategias de afrontamiento al estrés sin tener correlación con la resiliencia, así mismo discrepando como los resultados obtenidos por Bautista (2019) donde se observó que a los niveles menores de estrés referían un mayor nivel de resiliencia.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

No se presenta relación significativa entre el estrés laboral y la resiliencia en los bomberos la unidad básica operativa de bomberos 117 Bellavista Sullana, Piura. Se encontró que los bomberos no se ven afectados por la cantidad de estrés.

La adaptación proveniente del entrenamiento el cual afrontan los voluntariados les provee la capacidad de guardar serenidad ante situaciones bajo presión volviéndolos capaces de trabajar aún en situaciones de peligro o estrés constante.

Por otra parte, producto de la atención de servicios de alto peligro existe parte del personal que se ve afectado produciendo una correlación entre el estrés y la estabilidad emocional de cada uno de