



Estrategias para Reducir el Estrés Laboral que se Genera en el Personal Operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa

Strategies to Reduce Work-Related Stress Generated in the Operational Staff of the Fire Department of the Sucúa Canton

Adrian Francisco Sisalima Delgado ¹

adrian-608@hotmail.es

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Benjamín Gabriel Quito Cortez ²

benjaminquito@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Segundo Martin Quito Cortez ³

martinquito@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Recepción: 06-11-2024

Aceptación: 16-06-2025

Publicación: 29-07-2025

Como citar este artículo: Sisalima, A; Quito, B; Quito, S.(2025) **Estrategias para Reducir el Estrés Laboral que se Genera en el Personal Operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa**. Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios, 6 (1), pp. 2976-3016.

¹ Tecnólogo en seguridad y salud ocupacional. Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO); Maestrante en Herramientas de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo. (ITSO).

² Abogado, Magister en Educación (Universidad Bicentennial de Aragua) Venezuela, Magister en Ciencias Gerenciales (Universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (UBA) Venezuela, Doctor en Ciencias Gerenciales PHD (universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Postdoctorado en Ciencias de la Educación (UBA) Venezuela.

³ Ingeniero Agrónomo (UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA), Magister en Desarrollo Local, Mención Planificación, Desarrollo y Ordenamiento Territorial (UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA); Doctor en Ciencias de la Educación (UNIVERSIDAD BICENTENARIA DE ARAGUA) VENEZUELA, Rector Instituto Superior Tecnológico CIC YASUNI Docente



Resumen

El cuerpo de Bomberos del cantón Sucúa desarrolla labores cuya finalidad es brindar protección y seguridad a las personas, trabajando en todo tipo de emergencias, por ende, al cumplir su labor están más expuestos a sufrir estrés laboral. El presente artículo de investigación tiene como finalidad proponer estrategias para reducir el estrés laboral que se genera en el personal Operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, por ello mediante la revisión bibliográfica se exponen las principales consecuencias que genera el estrés laboral en el personal que se dedica a la atención de emergencias, resaltando que el personal operativo de la institución trabaja en turnos rotativos de hasta 48 horas, estando asociado con un mayor riesgo de desarrollar depresión y ansiedad, afectando directamente la salud mental. Se aplicó la metodología de investigación cualitativa basada en el análisis de datos recopilados dentro del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, mediante el cual se determinarán las estrategias que ayudarán a reducir el estrés laboral del personal operativo de la institución bomberil. Los resultados que se obtuvieron de esta investigación reflejan que el estrés laboral afecta no solamente al individuo, también puede amenazar el buen funcionamiento y los resultados de la organización. De este trabajo de investigación entre las conclusiones se destacó que la falta de estrategias para reducir el estrés laboral en el personal operativo puede agravar el impacto psicológico y físico, por ello se ve la necesidad de implementar políticas de bienestar mental y salud ocupacional dentro de la institución bomberil. Palabras clave: estrés laboral, bomberos, salud mental, bienestar laboral, manejo del estrés.

Abstract

The Fire Department of Sucua Canton performs important tasks aimed at providing protection and safety to people during various emergencies. As a result, operational personnel are more exposed to work-related stress. This research article proposes strategies to reduce work-related stress among the operational staff of the Fire Department of Sucua Canton. Through a thorough literature review, the primary consequences of work-related stress on emergency response personnel are discussed. It is noted that operational staff work rotating shifts of up to 48 hours, which is strongly associated with a higher risk of developing depression and anxiety, directly affecting their mental and physical health. A qualitative research methodology was applied, based on the analysis of data collected from the Fire Department of Sucua Canton, to determine effective strategies to reduce work-related stress. The findings indicate that work-related stress not only affects individuals but also threatens the proper functioning and overall effectiveness of the entire organization. Among the conclusions, it is emphasized that the lack of strategies to reduce work-related stress can worsen psychological and physical impacts. Therefore, there is an urgent need to implement mental health and occupational wellness policies within the fire department. Such policies would significantly improve the well-being of the staff, leading to better performance, productivity, and efficiency in emergency situations. This research highlights the importance of providing mental health care and proactive measures to ensure the smooth functioning of the institution and the health of its personnel, which will help enhance the overall effectiveness of the fire department. Keywords: Work-related stress, firefighters, mental health, workplace well-being, stress management.



Introducción.

La profesión de bombero no es ni cómoda ni fácil; se trata de un trabajo que expone al individuo a un elevado nivel de estrés y peligro. La profesión de bombero requiere un grado alto de dedicación personal, un verdadero deseo de ayudar a la gente y un gran nivel de pericia.

Los bomberos deben mantener una buena condición física para poder cumplir las exigencias físicas de su profesión, y necesitan fuerza física para realizar acciones tales como rescatar víctimas, colocar escalas, manejar mangueras y forzar entradas con herramientas pesadas.

Se necesita resistencia aeróbica para moverse rápido, bajar por vestíbulos, subir escalas o combatir incendios. Se requiere flexibilidad para alcanzar el equipo, inclinar escalas y mover una víctima por una escala. Por tal motivo se debe tener una lista de información básica para la salud de un bombero.

Debido a labor que está expuesto cada miembro de bomberos se debe tener un Programa de Asistencia de Empleado, PAE, para ayudar a los bomberos y sus familias en donde se ofrece atención confidencial sobre problemas que podrían perjudicar el rendimiento del trabajo. (Secretaria de Gestion de Riesgos, 2016).

Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, (2023) menciona que el estrés afecta tanto a la mente como al cuerpo. Es positivo tener un poco, pues nos ayuda a realizar las actividades diarias, pero cuando el estrés pasa a ser excesivo tiene consecuencias físicas y psíquicas. Sin embargo, podemos aprender a lidiar con él para sentirnos menos abrumados y mejorar nuestro bienestar físico y mental.



En este trabajo de investigación se abordará el tema: estrategias para reducir el estrés laboral que se genera en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, así mismo se resolverá la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las principales consecuencias que genera el estrés laboral en el personal Operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa? De la misma manera tendrá como propósito identificar estrategias para reducir los efectos producidos por el estrés laboral en el personal operativo de esta institución, mejorando la salud mental de todo este grupo de trabajo.

Este trabajo de investigación es relevante abordar para determinarlas estrategias que ayuden a reducir el impacto que produce el estrés laboral en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa,

Utilizando la metodología de investigación cualitativa basada en el análisis de datos recopilados dentro del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa se determinarán las estrategias que ayudarán a reducir el estrés laboral del personal operativo.

Marco Teórico.

Los Cuerpos de Bomberos son entidades de derecho público adscritas a los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales o metropolitanos, que prestan el servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como de apoyo en otros eventos adversos de origen natural o antrópico. Así mismo efectúan acciones de salvamento con el propósito de precautelar la seguridad de la ciudadanía en su respectiva circunscripción territorial. COESCOP (2021).



Los Cuerpos de Bomberos en las circunscripciones territoriales cantonales y metropolitanas según COESCOP (2021) tienen las siguientes funciones:

- Ejecutar los servicios de prevención, protección y extinción de incendios, así como socorrer en desastres naturales y emergencias, además de realizar acciones de salvamento;
- Actuar, según los protocolos establecidos para el efecto, en forma coordinada con los diferentes órganos del Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgos.
- Estructurar y ejecutar campañas de prevención y control de desastres naturales o emergencias, orientadas a la reducción de riesgos, en coordinación con el ente rector nacional;
- Diseñar y ejecutar planes y programas de capacitación para prevenir y mitigar los efectos de desastres naturales y emergencias, en coordinación con los Gobiernos Autónomos Descentralizados metropolitanos o municipales y con el ente rector nacional de gestión de riesgos;
- Incentivar la participación, involucrar a la comunidad y realizar campañas para la prevención y reacción adecuada ante riesgos naturales y antrópicos; y,
- Cumplir y hacer cumplir las leyes y demás normativa vigente en el ámbito de sus competencias.

Según la OMS (2023), se puede definir el estrés como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que



reaccionamos el estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar.

Cuando tenemos estrés nos resulta difícil relajarnos y concentrarnos, y podemos sentirnos ansiosos o irritables. Además, el estrés puede causar dolor de cabeza o de otras partes del cuerpo, malestar gástrico, dificultades para dormir o alteraciones del apetito.

Las situaciones estresantes pueden causar o exacerbar problemas de salud mental, frecuentemente ansiedad o depresión, que requieren atención médica. Hay problemas de salud mental que pueden deberse a la persistencia del estrés si este ha empezado a afectar a nuestra vida y nuestro desempeño educativo o laboral.

Houtman.et al. (2008), menciona que el estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación. Cuando existe un desequilibrio entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales con los que cuenta el trabajador.

Según (OMS,2022 citado por Garnica Gallego y Mongui Mora, 2023) destaca las estrategias para manejar el estrés y mejorar el ambiente laboral:

- Redefinición del trabajo. Se centra en las exigencias, conocimientos y capacidades, el apoyo y el control del individuo en su labor. Por ejemplo, cambiando la forma en que se realiza el trabajo, modificando el entorno laboral o repartiendo de manera diferente la carga de trabajo, introducción de horarios flexibles, fomentando la cooperación y trabajo en equipo, etc.



- Capacitar a los trabajadores en gestión del estrés con cursos de relajación, gestión del tiempo o ejercicios.
- Mejorar el equipamiento que se utiliza en el trabajo y las condiciones físicas de trabajo.
- Mejorar la actitud del personal directivo con respecto al estrés laboral, sus conocimientos y comprensión del mismo, y su capacidad para afrontar la cuestión de la forma más eficaz posible.

De la misma manera según (OMS,2022 citado por Garnica Gallego y Mongui Mora, 2023) menciona las estrategias para prevenir el estrés y mejorar el ambiente laboral:

- Vigilar con regularidad el grado de satisfacción y la salud del personal.
- Asegurarse de que los empleados conozcan a quién dirigirse cuando tienen problemas.
- Saber dirigir a los empleados para que reciban ayuda profesional cuando estén atravesando dificultades serias.

Según (OMS,2022 citado por Garnica Gallego y Mongui Mora, 2023) reconoce que los trabajadores están expuestos a una serie de factores de riesgo psicosocial y físico debido a la naturaleza de su trabajo. Se reitera la importancia de promover la salud mental y el bienestar de los diferentes trabajadores como son los bomberos, abogando por la implementación de estrategias de prevención y apoyo, mencionadas a continuación.

- Promover la sensibilización: Reconocer el estrés como un riesgo laboral y fomentar la comprensión de sus efectos en la salud mental y física.



- Medidas de prevención: Implementar medidas de prevención que incluyan capacitación en gestión del estrés, promoción de hábitos saludables y fomento de un entorno laboral seguro y de apoyo.
- Acceso a servicios de salud mental: Garantizar el acceso a servicios de salud mental de calidad y apoyo psicológico para abordar los efectos del estrés y otros trastornos mentales.

Estado del Arte

Mediante una investigación realizada por Jara y Landi (2022), sobre el estudio de los niveles de estrés laboral y el impacto que genera en el desempeño del personal del cuerpo de bomberos del cantón Biblián menciona que el estrés laboral es una patología que desencadenan un numero de alteraciones dentro de la salud y un deterioro en su bienestar.

Las consecuencias del estrés laboral se detectan cuando están en un estado de tensión prolongado. También se identifica que el nivel de estrés no afecta a la persona en sus funciones, ya que, se dio como resultado excelente en la escala de calificación.

El estrés laboral aparece cuando el/la trabajador tiene la percepción de falta de control sobre su situación laboral, sobre el conjunto de funciones y tareas que se debe desempeñar, y los resultados que debe conseguir; esa falta de control es acompañada por el sobreesfuerzo por encima de los propios recursos, originando un desgaste por exceso de activación.

Según un estudio realizado por Moller¹ (2024), sobre Mindfulness para reducir el estrés en los bomberos voluntarios del Servicio de Búsqueda y Salvamento, SAR, Bolivia menciona que se pudo disminuir los niveles de estrés, sin embargo, no de manera bastante significativa por factores como



ser la cantidad de emergencias suscitadas en el periodo de aplicación del programa, por lo que en cierta de forma efectiva para tratar disminuir los niveles de estrés en bomberos voluntarios, al no rechazarse la hipótesis nula se puede determinar que por los puntajes obtenidos en esta fase no existió un cambio significativo de manera general con respecto a la fase de Pre-test, por lo que se llega a la conclusión de que el programa Reducción del Estrés Basada en la Atención Plena, MBSR, de Mindfulness puede servir para reducir el estrés, pero en circunstancias en donde según datos publicados no existan tantos focos de calor o accidentes.

En una investigación realizada por Orellana et al .(2024), sobre la Sintomatología de estrés postraumático en bomberos de una ciudad de Chile, durante es estudio se observó que los bomberos en su mayoría estaban asintomáticos y no presentaban síntomas de alteración cognitiva, lo cual resulta relevante ya que los bomberos deben tener las condiciones físicas y mentales óptimas para poder actuar y responder en situaciones críticas.

No obstante sería importante considerar estrategias de intervención en el 18,18 % de los bomberos que sí presentan algún síntoma de alteración cognitiva, no tan solo para que puedan desarrollar de mejor manera su trabajo, sino también como una medida de prevención de alteraciones de salud mental mayor.

De igual forma, se observó que los bomberos en su mayoría no presentan síntomas de evitación de estrés postraumático, lo cual puede estar dado, porque dentro de las intervenciones que realizan las compañías de bombero en Chile se encuentran las reuniones y terapias de contención posterior a las actividades en terreno realizadas por sus equipos.



Asimismo, un porcentaje mayor de los bomberos no presenta síntomas de re experimentación postraumática, lo que es altamente positivo por el tipo de trabajo que ellos realizan y por su propia salud mental.

Los hallazgos revelaron que la gran mayoría de los bomberos estaban asintomáticos en cuanto al nivel de estrés postraumático, lo que sugiere una adecuada capacidad de afrontamiento y resiliencia en esta población.

A través de una investigación realizada por Velásquez et al. (2019), sobre la Prevalencia de depresión y estrés postraumático en los bomberos voluntarios, demostraron que:

Los hallazgos encontrados evidenciaron que dos de cada diez bomberos presentaron síntomas sugestivos de depresión, y 1 de cada 10 presentaron síntomas de estrés postraumático. El grupo etario con mayor afectación se encontró entre las edades de 40 a 50 años, evidenciando que uno de cada diez bomberos entrevistados presentó depresión y uno de cada cien presentó síntomas sugestivos de estrés postraumático. El sexo masculino presentó mayor predominio de síntomas sugestivos de estrés postraumático y depresión en comparación al sexo femenino.

Mediante una investigación realizada por (Velasategui y Valencia, 2024) infiere que :

El nivel de estrés laboral entre los funcionarios del Cuerpo de Bomberos de Ambato fue evaluado como bajo, lo que sugiere una adecuada gestión de estrés y adaptación efectiva al entorno laboral. Esta observación se sustenta en la consistencia encontrada en diversos estudios revisados, que también señalan niveles bajos de estrés en bomberos que no



experimentan altos niveles de estrés, validando así los hallazgos del presente estudio.

Respecto a las habilidades sociales, se identificó un nivel bajo entre los bomberos, lo que indica una limitación en su capacidad para enfrentar las demandas laborales y adaptarse a su entorno. Estos resultados concuerdan con investigaciones previas que han demostrado un nivel bajo de habilidades sociales en personal expuesto a situaciones de emergencia o con un entrenamiento riguroso, como es el caso de los bomberos.

Desarrollo.

Estrés laboral.

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo



se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. El estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador.

En términos generales, un trabajo saludable es aquel en que la presión sobre el empleado corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son importantes para él. Dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (OMS, 1986 citado por Stavroula et al, 2004)

Tipos de estrés.

El manejo del estrés puede resultar complicado y confuso por ello la Asociación Americana de Psicología, (2010) define los siguientes tipos de estrés:

Estrés agudo: el estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador.



Una bajada rápida por una pendiente de esquí difícil, por ejemplo, es estimulante temprano por la mañana. La misma bajada al final del día resulta agotadora y desgastante.

Esquiar más allá de sus límites puede derivar en caídas y fracturas de huesos. Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas.

Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo. Es una lista de lo que ha ido mal en sus vidas: el accidente automovilístico que abolló el parachoques, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben cumplir, los problemas ocasionales de su hijo en la escuela, y demás.

Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo, los síntomas más comunes son:

- Agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.
- Problemas musculares que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos;
- Problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable;
- Sobreexcitación pasajera que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos,



palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho. El estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquiera, y es muy tratable y manejable.

Estrés agudo episódico: por otra parte, están aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y crisis. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Si algo puede salir mal, les sale mal. Asumen muchas responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo.

Es común que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas. Suelen describirse como personas con "mucho energía nerviosa". Siempre apuradas, tienden a ser cortantes y a veces su irritabilidad se transmite como hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran con rapidez cuando otros responden con hostilidad real. El trabajo se vuelve un lugar muy estresante para ellas.

La personalidad Tipo A propensa a los problemas cardíacos descrita por los cardiólogos Meter Friedman y Ray Rosenman, es similar a un caso extremo de estrés agudo episódico. Las personas con personalidad Tipo A tienen un "impulso de competencia excesivo, agresividad, impaciencia y un sentido agobiador de la urgencia". Además, existe una forma de hostilidad sin razón aparente, pero bien racionalizada, y casi siempre una inseguridad profundamente arraigada.



Dichas características de personalidad parecerían crear episodios frecuentes de estrés agudo para las personalidades Tipo A. Friedman y Rosenman descubrieron que es más probable que las personalidades Tipo A desarrollen enfermedades coronarias que las personalidades Tipo B, que muestran un patrón de conducta opuesto.

Otra forma de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante. Los doña o don angustias ven el desastre a la vuelta de la esquina y predicen con pesimismo una catástrofe en cada situación. El mundo es un lugar peligroso, poco gratificante y punitivo en donde lo peor siempre está por suceder. Los que ven todo mal también tienden a agitarse demasiado y a estar tensos, pero están más ansiosos y deprimidos que enojados y hostiles.

Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Tratar el estrés agudo episódico requiere la intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses.

A menudo, el estilo de vida y los rasgos de personalidad están tan arraigados y son habituales en estas personas que no ven nada malo en la forma cómo conducen sus vidas. Culpan a otras personas y hechos externos de sus males. Con frecuencia, ven su estilo de vida, sus patrones de interacción con los demás y sus formas de percibir el mundo como parte integral de lo que son y lo que hacen.

Estrés crónico: si bien el estrés agudo puede ser emocionante y fascinante, el estrés crónico no lo es. Este es el estrés agotador que desgasta a las personas día tras día, año tras año. El estrés crónico destruye al cuerpo, la



mente y la vida. Hace estragos mediante el desgaste a largo plazo. Es el estrés de la pobreza, las familias disfuncionales, de verse atrapados en un matrimonio infeliz o en un empleo o carrera que se detesta.

Es el estrés que los eternos conflictos han provocado en los habitantes de Irlanda del Norte, las tensiones del Medio Oriente que afectan a árabes y judíos, y las rivalidades étnicas interminables que afectaron a Europa Oriental y la ex Unión Soviética.

El estrés crónico surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo).

Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional.

El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo.



El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal.

Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés.

Causas del estrés laboral

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, y la OMS coinciden en identificar la principal causa del estrés laboral en diversos factores que componen una mala organización en el trabajo, como características del puesto, volumen y ritmo de trabajo, horarios, participación y control, perspectivas profesionales, relaciones interpersonales y cultura institucional.

Propias del trabajo: Trabajo a ritmo rápido, presión de tiempo: falta de control (del ritmo de trabajo, pero también relacionada con riesgos físicos); baja participación en las decisiones; poco apoyo de colegas o supervisores; pobre desarrollo de carrera; inseguridad laboral; muchas horas de trabajo; Salarios bajos; acoso sexual o psicológico.

Relación Hogar-Trabajo: conflicto de papeles y responsabilidades, particularmente para las mujeres; el hogar es el lugar de trabajo; la familia está expuesta a los riesgos ocupacionales; violencia doméstica; ataque físico; peligro de violación sexual; dificultades en la logística de la vida diaria; personales; competitiva hostil; demasiado comprometida; falta de confianza en sí mismo.



Si bien la mayoría de estos riesgos asociados con el estrés laboral se presenta indistintamente entre hombres y mujeres, ellas experimentan con mayor frecuencia el estrés debido a la suma de otros factores asociados a la inequidad de género, de acuerdo con la OMS:

- El doble papel que deben jugar tanto en el hogar como en el trabajo y la dificultad para balancear estos papeles,
- Los papeles sociales de género y la necesidad de un papel independiente contra de la necesidad de conformarse a las expectativas sociales.
- El acoso sexual en el trabajo, que es principalmente dirigido a la mujer.
- La discriminación de género que se traduce en menores ingresos y mayores exigencias y requisitos ocupacionales.

Como respuesta a este mal, una de las medidas propuestas tanto por la OMS como la OIT ha sido la introducción del estrés laboral y otras enfermedades profesionales dentro de los planes de evaluación y control de riesgos químicos, biológicos y físicos por parte de los empleadores a fin de contribuir al bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo. (Houtman et al., 2008).

Efectos del estrés laboral

Efectos del estrés laboral en el individuo

El estrés afecta de forma diferente a cada persona. El estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo. En casos extremos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que



desemboquen en la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado pueda volver a trabajar. Cuando el individuo está bajo estrés le resulta difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y la vida no profesional; al mismo tiempo, puede abandonarse a actividades poco saludables como el consumo de tabaco, alcohol y drogas.

Cuando está sometido a estrés laboral, el individuo puede estar cada vez más angustiado e irritable; ser incapaz de relajarse o concentrarse; tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones; disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este; sentirse cansado, deprimido e intranquilo; tener dificultades para dormir; sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías; trastornos digestivos; aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza; trastornos musculoesqueléticos (como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores). El estrés también puede afectar al sistema inmunitario, reduciendo la capacidad del individuo para luchar contra las infecciones. (Organización Mundial de la Salud, 2003).

Efectos del estrés laboral en instituciones.

Si afecta a un gran número de trabajadores o a miembros clave del personal, el estrés laboral puede amenazar el buen funcionamiento y los resultados de la entidad. Una entidad que no goce de buena salud no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no solo a los resultados, sino, en última instancia, a la supervivencia de la propia entidad.

El estrés laboral puede afectar a las entidades del siguiente modo: aumento del absentismo; menor dedicación al trabajo; aumento de la rotación del



personal; deterioro del rendimiento y la productividad; aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes; aumento de las quejas de usuarios y clientes; afectos negativos en el reclutamiento de personal; aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés; deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior (Organización Mundial de la Salud, 2003).

Efectos y reacciones del estrés en los intervinientes de emergencias

Los intervinientes pueden presentar una serie de reacciones durante y después de la participación en emergencias. Estas manifestaciones son consideradas habituales por el estrés vivido durante la situación crítica.

El organismo expresa el malestar que siente, desde diferentes áreas: cognitiva, emocional, fisiológica y motora. Es importante entender que las reacciones pueden ser consideradas propias de la situación, pero deben ser monitoreadas y atendidas oportunamente para que no se surjan complicaciones posteriores

Área cognitiva

Delgado (2023) menciona que el estrés es algo que puede causar problemas de salud como: dolor de cabeza, tensión o dolor muscular, dolor en el pecho, malestar estomacal, problemas de sueño, entre otros. Aunado a estos efectos negativos, recientemente salió un nuevo estudio revelando que las personas con niveles elevados de estrés tienen más probabilidades de experimentar una disminución de la función cognitiva, que afecta su capacidad para recordar, concentrarse y aprender cosas nuevas.



También menciona Arrans et al., (2010) indica que nuestra actividad cognitiva está relacionada con la activación fisiológica. Al evaluar las consecuencias de una situación, se produce incremento de activación fisiológica, cognitiva y conductual; cambios normales en todas las personas, aunque existen diferencias individuales. Cuánto más tiempo pensamos en una amenaza, más nos activamos; cuánto más amenazante nos parece una situación, más reacción de ansiedad.

Área emocional

Arrans et al., (2010), menciona que los seres humanos tenemos la capacidad de reaccionar emocionalmente ante un peligro, una amenaza, un daño, una pérdida, etc. La reacción de miedo ante una situación en la que está en juego la propia vida implica una serie de respuestas (temor, aumento de la tensión muscular, evitación, expresión facial de miedo, etc.) que nos ayudan a preservar la integridad física.

Las emociones son reacciones que se desencadenan en tres niveles diferentes: la experiencia emocional, los cambios corporales y la conducta. Dichas reacciones se vivencian como una fuerte conmoción del estado de ánimo (estado afectivo), suelen tener un marcado acento placentero o desagradable y van acompañadas por la percepción de cambios orgánicos, o corporales, a veces muy intensos (experiencia emocional).

Los cambios corporales de la emoción se caracterizan por una elevada activación fisiológica, especialmente del sistema nervioso autónomo (sudoración excesiva, aumento de tasa cardíaca, etc.) y del sistema nervioso somático (tensión muscular), aunque también se activan otros sistemas (hormonal, inmune, etc.). Esta reacción emocional puede



reflejarse también en expresiones faciales típicas, fácilmente identificables por cualquier observador externo (expresiones de alegría, tristeza, miedo, enfado, etc.), así como en otras conductas motoras también observables, como algunos movimientos, posturas, cambios de voz, etc.

Área fisiológica

Los cambios fisiológicos emocionales se consideran respuestas adaptativas del individuo a las demandas de la situación. Una alta activación fisiológica, producida por situaciones que generan ansiedad, en principio no es patológica, pero si su intensidad es excesiva y crónica (se mantiene en el tiempo) puede afectar a la salud.

La tensión muscular es mayor cuando necesitamos estar activos, dar una respuesta rápida o enérgica ante las demandas de la situación. Pero una persona que estudia todos los días ocho horas un examen de oposición para conseguir un empleo (un examen en el que se juega mucho), puede acumular, día tras día, demasiada tensión en el cuello, hombros, espalda, músculos frontales, etc., lo que puede provocar, en primer lugar, dolor, y en segundo lugar alguna contractura muscular.

Otro ejemplo: una persona que discute mucho con su pareja, o con su jefe, que permanece después mucho tiempo enojado, con altos niveles de ira, dándole vueltas a la discusión, a lo que dijo, a lo que debió decir, a lo que debía hacer, etc., permanece mucho tiempo en tensión, pero no resuelve esta tensión hablando, puede alcanzar altos niveles de presión arterial. Los pacientes hipertensos tienen mayores puntuaciones en las pruebas que evalúan ira interna (ira dirigida hacia dentro, ira no expresada, rumiaciones o repeticiones, etc.).



Los trastornos psicofisiológicos están asociados con un exceso en la intensidad y frecuencia de la activación de las respuestas fisiológicas del sistema que sufre la lesión o disfunción (cardiovascular, respiratorio, etc.). Entre los desórdenes físicos que cursan con niveles altos de ansiedad encontramos algunos trastornos cardiovasculares, como la hipertensión o las arritmias funcionales, algunos digestivos (gastritis, síndrome de colon irritable, etc.), dermatológicos, respiratorios, musculares contracturas, dolor crónico de espalda, infertilidad, etc. Pero, el padecimiento de estos desórdenes, puede producir ansiedad... y con ello un empeoramiento del trastorno físico (Arrans et al., 2010).

Todas estas reacciones son consideradas habituales e incluso inevitables en situaciones con altos niveles de estrés. Por lo general duran días o semanas y van desapareciendo paulatinamente.

Generar espacios para hablar sobre el tema y poder expresar sentimientos y emociones, resulta fundamental para ayudar a procesar el evento vivido y tener una respuesta más efectiva en las diferentes labores que realiza el personal interviniente. (Cruz Roja Ecuatoriana, 2018)

Consecuencias del estrés laboral

Es obvio que muchas dificultades de los trabajadores, que afectan a su salud y al desempeño de su tarea, se originan en el trabajo, debido en parte a que permanecen la mayor parte del tiempo en él y en él se relacionan y desarrollan. La respuesta eficaz al estrés representa una adaptación exitosa. Pero el organismo no siempre responde perfectamente o de forma adecuada; cuando esto sucede, sobreviene un resultado físicamente negativo o un padecimiento de adaptación.



Este tipo de padecimiento puede afectar al corazón, los vasos sanguíneos y el riñón, e incluye ciertos tipos de artritis y afecciones de la piel. Las posibles consecuencias del estrés en la salud quedan incompletas, si no se mencionan los efectos del estrés en la salud mental. A la frustración, la ansiedad y la depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, hay que añadir otras formas en que éste puede manifestarse: alcoholismo, fármaco dependencia, hospitalización y en casos extremos suicidio.

Inclusive las alteraciones mentales poco importantes producidas por el estrés, como la incapacidad para concentrarse, o reducido de los rangos de atención en el deterioro de las habilidades para tomar decisiones, pueden tener en el ámbito de la organización un costo significativo, en forma de disminución de la eficiencia y de la efectividad.

El sabotaje, el absentismo y la rotación reflejan a menudo estrés ocasionado por la insatisfacción; y un sinnúmero de variables pueden contribuir, aunque sea indirectamente a los costos del estrés.

Pero, como se ha dicho anteriormente. el individuo es una unidad inseparable y es por esto por lo que los síntomas que surgen como consecuencia de estrés raramente aparecen de forma aislada; por regla general aparecen conjuntamente.

El mecanismo implicado en el desarrollo de un trastorno psicofisiológico asociado al estrés es principalmente el desgaste excesivo de uno o varios órganos que son activados de forma muy intensa y duradera. no pudiéndose recuperar de este desgaste. Las características físicas del



organismo, su estado de salud y factores de predisposición determinarán la aparición pronta o tardía del problema.

Las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y numerosas. Algunas pueden ser primarias y directas; otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios.

Gran parte de las consecuencias son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas. (Delgado, 2018)

Según (Silla, 2001) las consecuencias del estrés laboral, en comparación con los resultados, hacen referencia a cambios experimentados por la persona que son más estables y duraderos. Así, la vivencia de un estrés intenso y/o crónico, si no se controla, puede tener consecuencias negativas sobre la persona. Estos pueden reflejarse en problemas cardiovasculares o en patologías gastrointestinales, crisis nerviosas, etcétera con implicaciones más o menos graves sobre su salud.

Por otra parte, las consecuencias del estrés laboral no afectan solo a las personas que lo viven. Los efectos pueden incidir también sobre la organización. De este modo, posibles consecuencias del estrés en el trabajo son las pérdidas en el trabajo, el incremento del ausentismo, las ineficiencias, errores, etcétera.

Consecuencias para la empresa.

Según (Delgado, 2018), los efectos negativos citados anteriormente no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad.



Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral o incluso a la incapacidad laboral.

Para los empresarios, el absentismo por enfermedad genera problemas considerables de planificación. de logística y de personal. El estrés, por consiguiente, induce a una pérdida de producción y puede crear un mal ambiente de trabajo. Son muchas las evidencias empíricas que demuestran el enorme coste humano y económico que el estrés se cobra, cada año, dentro del mundo laboral.

Entre el 5 y el 10% de la población trabajadora padece trastornos graves debidos a factores psicosociales nocivos (O.M.S. 1984 citado por Delgado, 2018).

En EE.UU., los costes del estrés se calculan en 200.000 millones de dólares al año; en el Reino Unido, los datos oficiales elevan los costes del estrés al 3,5% del Producto Interior Bruto, PIB, aunque no se dispone de datos oficiales referentes a Europa, las estimaciones se asemejan a las del Reino Unido.

Los costes evidentes (enfermedad, absentismo laboral, accidentes. suicidios, muertes) representan un alto tributo. pero también lo hacen los costes ocultos, como son la rotura de las relaciones humanas. los juicios erróneos de la vida profesional y privada, el descenso de la productividad, el aumento de los cambios de puestos, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida y del bienestar.

Realmente, hablar del coste en cifras que todo esto supone a la empresa es muy difícil de determinar. lo que sí es cierto es que un tanto por ciento muy



alto de absentismo es causado por problemas relacionados directamente con el estrés. Incluso trabajadores en puestos de trabajo que sufren mucha rotación (en el sentido de que continuamente estén solicitando cambios horizontales de puesto de trabajo) probablemente estén indicando que están sometidos a un alto nivel de presión.

Otra circunstancia en este mismo sentido es el bajo rendimiento de muchos trabajadores, lo cual, en ocasiones, es el resultado de la tensión a la que se ven sometidos y que está interfiriendo en su actividad. Por tanto, entre las consecuencias del estrés para la empresa estarían: elevado absentismo; rotación elevada de los puestos de trabajo; dificultades de relación; mediocre calidad de productos y servicios.

El modo como se controla el estrés en las organizaciones empresariales ejerce una influencia directa sobre la calidad de las ideas y el rendimiento. Además, está estrechamente unido a la salud mental y física de los trabajadores que constituyen el recurso más valioso de la empresa.

El nivel de estrés de una empresa no es ni más ni menos que la suma total de los niveles de estrés de su personal. El entusiasmo, la alta productividad y creatividad, el escaso absentismo laboral y cambio de empleo son características de empresas dinámicas que funcionan con un alto grado de motivación, proporcionando un estrés positivo.

Si los niveles de estrés se elevan demasiado, la empresa tiende a operar con un estrés negativo, con todas las consecuencias que ello conlleva, como errores de juicio, baja productividad y creatividad, escasa comunicación, falta de espíritu de equipo, relaciones humanas tensas, alto grado de



cambio de empleo y absentismo, acarreando un alto coste financiero y humano para la empresa.

De particular importancia a la hora de establecer programas y evaluar el estrés es la identificación de signos o señales para que el empresario se plantee la existencia de una problemática de estrés e insatisfacción en la organización.

Entre los signos que indican la existencia de estrés en las organizaciones estarían: disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas); falta de cooperación entre compañeros; aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo; necesidad de una mayor supervisión del personal. Aumento de quejas en los clientes; empeoramiento de las relaciones humanas; falta de orden y limpieza; aumento del absentismo; aumento de incidentes y accidentes; aumento de quejas al servicio médico; aumento en el consumo de tabaco, alcohol y medicamentos. (Delgado, 2018).

Consecuencias del trabajo por turnos

El estudio de las consecuencias del trabajo rotativo sobre la salud se ha centrado principalmente en el ámbito físico. Desde una perspectiva psicológica con la excepción de los estudios sobre los trastornos del sueño son pocas las investigaciones llevadas a cabo. Sin embargo, ello no significa que este tipo de repercusiones psico(pato)lógicas no sean importantes.

Los escasos acercamientos existentes muestran una afectación importante en la salud mental de las personas afectadas por este sistema de trabajo: alteraciones del sueño, síndrome de fatiga crónica, estrés, sintomatología depresiva, etc. (Fernandez y Piñol, 2000).



El mayor desafío de salud al que se enfrentan los trabajadores por turnos es la interrupción del ritmo circadiano, los procesos físicos, mentales y conductuales de su cuerpo que siguen un ciclo de 24 horas están influenciados principalmente por la luz y la oscuridad. El trabajo por turnos, especialmente de noche, a menudo altera los sistemas del cuerpo regulados por el ritmo circadiano, incluido el ciclo sueño/vigilia.

Cuanto más años trabajes en turnos, mayor será el riesgo de sufrir problemas de salud crónicos. No importa si trabajas en turnos de noche o en turnos rotativos: cualquier trabajo en turnos puede provocar enfermedades crónicas, como:

- **Cáncer:** un ritmo circadiano desequilibrado afecta el funcionamiento celular. Puede interferir en la reparación del ADN, los ciclos celulares y la muerte celular. El programa Nacional de Toxicología informa que las alteraciones continuas del ritmo circadiano pueden acabar provocando cáncer.

Incluso si duermes lo suficiente, la inversión de luz y oscuridad que experimentan los trabajadores por turnos puede afectar tu producción y liberación de melatonina, una hormona que ayuda a conciliar el sueño más rápido y a dormir más profundamente. Cuando las células no funcionan como deberían y no se reparan durante el sueño profundo, el daño del ADN se acumula, los tumores no se suprimen y el cáncer puede progresar más fácilmente.

- **Enfermedad cardiovascular:** trabajar en horarios más largos o no estándar puede ponerlo en mayor riesgo de sufrir enfermedades cardíacas y accidente cerebrovascular. Un estudio encontró el riesgo de muerte por



todas las causas y enfermedades cardiovasculares es mayor en las mujeres que han trabajado turnos nocturnos rotativos durante cinco años o más en comparación con las mujeres que nunca trabajaron turnos nocturnos.

Los expertos asocian el mayor riesgo de enfermedad cardiovascular de los trabajadores por turnos con: Estrés crónico causado por mantener un horario no estándar; Presión arterial alta, que está relacionada con trabajar más horas; Aumento de los factores de riesgo metabólico, incluido un índice de masa corporal (IMC) elevado y fumar.

- Trastornos gastrointestinales: las personas que trabajan en turnos rotativos tienen más probabilidades de experimentar: malestar abdominal; constipación; diarrea; síndrome del intestino irritable (SII).

La disfunción intestinal puede ser resultado de la falta de sueño asociado con el trabajo por turnos. lo que comes como trabajador por turnos también puede aumentar tu riesgo de sufrir enfermedades gastrointestinales a largo plazo. Muchos trabajadores por turnos consumen la misma cantidad de calorías que los trabajadores que no trabajan por turnos, pero es más probable que su dieta incluya alimentos procesados, cuyos aditivos pueden alterar el microbioma intestinal.

- Trastornos de salud mental: trabajar en un horario no estándar dificulta mantener relaciones y puede resultar aislante. Las personas que trabajan de noche o en horarios irregulares también tienen más probabilidades de experimentar estrés y dificultades psicológicas que las personas que trabajan en horarios diurnos estándar.

En un estudio entre más de 175.000 personas, los investigadores descubrieron que el trabajo por turnos estaba asociado con un mayor



riesgo de desarrollar depresión y ansiedad, cuanto mayor sea la frecuencia de los turnos, mayor será el riesgo.

-Trastornos metabólicos como la obesidad, el síndrome metabólico y la diabetes tipo 2: los trastornos metabólicos son afecciones que se desarrollan a partir de un metabolismo alterado (el proceso de convertir los alimentos en energía). El trabajo por turnos que altera el ritmo circadiano puede alterar el equilibrio de las hormonas, que guían el metabolismo.

El trabajo por turnos aumenta el riesgo de sufrir trastornos metabólicos porque está asociado con: índice de masa muscular, IMC, más alto que los trabajadores del turno diurno, desequilibrio hormonal, que afecta el apetito, la ingesta de alimentos y el peso corporal y opciones de estilo de vida poco saludables en cuanto a tabaquismo, dieta y ejercicio. (Uclahealth, 2024).

Discusión.

El presente estudio tuvo como finalidad identificar las principales estrategias para reducir el estrés laboral en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, a través de la revisión bibliográfica se ha podido evidenciar cuales serían los problemas trascendentales que generan estrés laboral en este tipo de instituciones.

El estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación. Cuando existe un desequilibrio



entre las exigencias ocupacionales y los recursos del entorno o personales con los que cuenta el trabajador. Houtman.et al., (2008).

El cuerpo de Bomberos del Canton Sucúa es una institucion que realiza atencion de emergencias durante las 24 horas del dia, cobriendo turnos de esta 48 horas por guardia (Uclahealth, 2024) menciona que:

El mayor desafío de salud al que se enfrentan los trabajadores por turnos es la interrupción del ritmo circadiano, los procesos físicos, mentales y conductuales de su cuerpo que siguen un ciclo de 24 horas están influenciados principalmente por la luz y la oscuridad. El trabajo por turnos, especialmente de noche, a menudo altera los sistemas del cuerpo regulados por el ritmo circadiano, incluido el ciclo sueño/vigilia.

Se ha logrado identificar tres tipos de estrés, los cuales podrían afectar directamente al personal operativo de la institución: el estrés agudo, estrés agudo episódico, estrés crónico por ello el estrés laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo. En casos extremos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas psicológicos y propiciar trastornos psiquiátricos que desemboquen en la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado pueda volver a trabajar.

Cuando está sometido a estrés laboral, el individuo puede estar cada vez más angustiado e irritable; ser incapaz de relajarse o concentrarse; tener dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones; disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse cada vez menos comprometido con este; sentirse cansado, deprimido e intranquilo; tener dificultades para dormir;



sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías; trastornos digestivos; aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza; trastornos musculoesqueléticos como lumbalgias y trastornos de los miembros superiores. (Organización Mundial de la Salud, 2003).

Las consecuencias del estrés pueden ser muy diversas y numerosas. Algunas pueden ser primarias y directas; otras, la mayoría, pueden ser indirectas y constituir efectos secundarios. Gran parte de las consecuencias son disfuncionales, provocan desequilibrio y resultan potencialmente peligrosas. (Delgado, 2018).

Por otra parte, las consecuencias del estrés laboral no afectan solo a las personas que lo viven. Los efectos pueden incidir también sobre la organización. De este modo, posibles consecuencias del estrés en el trabajo son las pérdidas en el trabajo, el incremento del ausentismo, las ineficiencias, errores, etcétera. (Silla, 2001).

El estrés laboral puede afectar a las organizaciones del siguiente modo: aumento del absentismo; menor dedicación al trabajo; aumento de la rotación del personal; deterioro del rendimiento y la productividad; aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes; aumento de las quejas de usuarios y clientes; afectos negativos en el reclutamiento de personal; aumento de los problemas legales ante las demandas presentadas y las acciones legales emprendidas por trabajadores que sufren estrés; deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior (Organización Mundial de la Salud, 2003).



Por las diversas situaciones a las que se enfrentan diariamente el personal operativo del cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, se identifican las principales consecuencias que generan estrés laboral, el impacto en su calidad de vida y salud es muy alto, por lo que es importante determinar cuáles son las estrategias para reducir el estrés laboral y de esta manera evitar las consecuencias negativas.

Con el fin de mitigar la presencia de estrés laboral en pro del bienestar individual y social del personal operativo, en base a la revisión bibliográfica descrita en el marco teórico de esta investigación, se citan a continuación las principales estrategias para la reducción del estrés laboral según (OMS,2022 citado por Garnica Gallego y Mongui Mora, 2023):

- Redefinición del trabajo
- Capacitar a los trabajadores en gestión del estrés
- Mejorar el equipamiento que se utiliza en el trabajo y las condiciones físicas de trabajo.
- Mejorar la actitud del personal directivo con respecto al estrés laboral,
- Vigilar con regularidad el grado de satisfacción y la salud del personal.
- Asegurarse de que los empleados conozcan a quién dirigirse cuando tienen problemas.
- Saber dirigir a los empleados para que reciban ayuda profesional cuando estén atravesando dificultades serias.
- Promover la sensibilización
- Medidas de prevención



- Acceso a servicios de salud mental

En esta investigación se pudo verificar sobre la importancia de implementar estrategias para reducir el estrés laboral en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, esto debido a que a través de entrevistas realizadas se evidencia que la actividad Bomberil en sí misma no es generadora completamente de estrés, sino la organización, la competitividad que existe y las condiciones de superación profesional que se le ofrece a la población bomberil carece de igualdad y transparencia.

Esta institución no cuenta con profesionales en el área de seguridad y salud ocupacional, la falta de conocimiento del personal Operativo en temas salud laboral mantiene un enfoque minúsculo en el cuidado mental, esto debido a la creencia que se ha replicado por parte de la organización en que ser bombero implica preocuparse por los demás y salvar vidas, sin poner en primer lugar la propia, esto a conllevado a producirse un desinterés total y descuido de su salud mental.

El estrés laboral se ha convertido en una constante preocupante, afectando no solo la productividad y el bienestar de los empleados sino también la cultura y el ambiente general de trabajo. La evaluación y la medición del estrés laboral es importante, dada la necesidad de conocer las características de las ocupaciones, de los trabajos y de las organizaciones que cuentan con ambientes laborales con alto nivel de estrés, y que requieren no solo del diagnóstico de esta problemática, sino también del diseño oportuno de intervenciones. (Pérez, 2019).



Conclusión

El cuerpo de bomberos del cantón Sucúa se encuentra expuesto a varios factores que podrán afectar no solo el rendimiento como personal que atiende emergencias, en las cuales muchas veces exponen su vida, sino también afecta en su diario vivir, esto debido a que la institución bomberil actualmente no cuenta con un profesional en psicología que pueda evitar que los problemas generados por el estrés dentro de la institución sean trasladados hacia sus hogares.

Uno de los factores principales que afectan al personal operativo es el trabajo por turnos, esto conlleva a la falta de descanso y conciliación del sueño, al estar expuestos a un horario de 48 horas de trabajo continuo, el personal está expuesto a sufrir enfermedades como la depresión y la ansiedad.

Las consecuencias que origina el estrés laboral no solamente afectan directamente a cada individuo sino también a la organización a la que pertenece por ello aplicar estrategias para reducir el estrés laboral en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa conllevaría a la reducción de este factor que pone en riesgo la estabilidad tanto emocional de cada bombero operativo y la estabilidad de la organización Bomberil.

En la actualidad el cuerpo de bombero del Cantón Sucúa no cuenta con un diagnóstico o una evaluación sobre los niveles de estrés que presenta el personal operativo, debido a esto el desconocimiento sobre el tema conlleva a que el personal bomberil no exija a la institución la implementación de un programa para evitar las consecuencias que genera el estrés en el personal operativo. Se ha evidenciado que la falta de estrategias para reducir el estrés laboral en el personal operativo del



Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa puede agravar el impacto psicológico y físico, por ello se ve la necesidad de implementar políticas de bienestar mental y salud ocupacional dentro de la institución.

Recomendaciones.

A través de esta investigación bibliográfica se ha logrado identificar las estrategias para reducir el estrés laboral en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, es así que se recomienda como mecanismo principal la creación de una unidad de Salud y seguridad ocupacional con el fin de implementar el cuidado y la salud mental de cada miembro del personal operativo.

Es importante también la implementación de estrategias encaminadas a la promoción de la salud mental y el manejo del estrés a nivel personal y laboral, fomentando el compañerismo, la comunicación asertiva y creando espacios en donde todo el personal pueda expresar sus emociones y preocupaciones, siendo estas tomadas en cuenta y desarrolladas de manera progresiva, empezando por la evaluación de los niveles de estrés que presenta el personal.

Implementar capacitaciones en el cuidado personal sobre hábitos de sueño saludable, ya que este es uno de los principales factores que intervienen en las actividades bomberiles y generan consecuencias graves para la salud, es importante también la implementación de espacios en donde se desarrollen actividades deportivas, nutrición equilibrada, que permita a personal operativo aislarse de la rutina diaria, estos métodos son muy recomendados para evitar la sobrecarga de estrés en el personal de emergencias.



Capacitar a los dirigentes del cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa sobre la importancia de la salud mental en el personal operativo ya que, ya que no tendría relevancia la aplicación de estrategias para reducir el estrés laboral si antes no existe una socialización con la parte que dirige la institución.

Realizar con frecuencia evaluaciones para determinar la mejor estrategia para evitar el estrés que presenta el personal, de la misma manera se recomienda implementar otros métodos en donde el enfoque principal sea medir el nivel de estrés laboral que presenta el personal operativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa.

Hacer uso de las diferentes estrategias que ofrece la OIT sobre el estrés, para brindar un manejo adecuado, entre ellas se destacan: estrategias para solucionar el estrés y mejorar el ambiente laboral y estrategias para prevenir el estrés y mejorar el ambiente laboral.

Referencias

- Arrans, D., et al. (2010). Atrapados por el estres. critica, 12-14. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Tabares/publication/274215325_Imago_mundi_la_contribucion_cultural_de_la_medicina_al_estres_urbano/links/5519060c0cf2f7d80a3e3843/Imago-mundi-la-contribucion-cultural-de-la-medicina-al-estres-urbano.pdf#page=12
- Asociación Americana de Psicología. (2010). Asociación Americana de Psicología. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>
- Cepeda, K. (2024). Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS. Obtenido de



<https://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1164>

COESCOPE. (2021). CODIGO ORGANICO DE LAS ENTIDADES DE SEGURIDAD CIUDADANA Y ORDEN PUBLICO. LEXIS FINDER.

Cruz Roja Ecuatoriana. (2018). Obtenido de <https://volunteeringredcross.org/wp-content/uploads/2019/09/SP-Guia-de-Cuidado-y-Auto-Cuidado-al-Interviniente-CREcuadoriana.pdf>

Delgado, M. (2018). Obtenido de <https://www.sesst.org/guia-de-estres-laboral/>

Delgado, P. (2023). Instituto para el Futuro de la Educacion. Obtenido de <https://reconocimiento.ceneval.edu.mx/2024/05/17/el-estres-y-la-ansiedad-pueden-generar-deterioro-cognitivo/>

Ortega, E., et al. (2024). Repisalud, repositorio Institucional de salud. Obtenido de <https://repisalud.isciii.es/entities/publication/a65d2bc1-2dff-47ce-b86d-6b8de296f39f>

Fernandez , J., y Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica* 5.3 (2000), 207-222.

Garnica, D., y Mongui, H. (2023). Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. Obtenido de Sistema de informacion, documentacion y recursos educativos -SIDRE:



<https://repository.udca.edu.co/entities/publication/874de635-d1ff-47ec-906e-1ea082d9d783>

Güell, O. (2016). Building Talent. Obtenido de <https://www.il3.ub.edu/blog/10-estrategias-para-reducir-el-estres-laboral/>

Houtman, I., y Cedillo, L. (2008). Organizacion Mundial de la Salud. Obtenido de https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1

Miriam, V. et al. (2019). Revista Medica. Obtenido de <https://revistamedicagt.org/index.php/RevMedGuatemala/article/view/118>

Moller1, K. (09 de 2024). Mindfulness para reducir el estrés en los bomberos. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v28n28/2071-081X-rfer-28-28-21.pdf>

OMS. (2023). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

Organizacion Internacional del Ttrabajo. (2016). Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/estr%C3%A9s-en-el-trabajo-un-reto-colectivo>



Organizacion Mundial de la Salud. (2003). Organizacion Mundial de la Salud. Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9241590475>

Pérez, J. (2019). Salud Uninorte. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20y%20la%20medici%C3%B3n,problem%C3%A1tica%2C%20sino%20tambi%C3%A9n%20del%20dise%C3%B1o>

Secretaria de Gestion de Riesgos. (2016). Secretaria de Gestion de Riesgos. Obtenido de <https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/03/gu%C3%ADa-operativa-organizacional-cuerpo-de-bomberos.pdf>

Silla, J. (2001). scielo. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782001000100031&script=sci_arttext

Stavroula, L., Et al. (2004). Organizaciòn Mundial de la Salud. Obtenido de Iris Repositorio Institucional para compartir informacion: <https://iris.who.int/handle/10665/42756>

Uclahealth. (2024). Ucla HEALTH. Obtenido de https://www-uclahealth-org.translate.goog/news/article/5-long-term-health-effects-shift-work?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=rq

