

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de contribuir al conocimiento del perfil psicológico de los bomberos de la ciudad de Tarija.

La labor que realizan los bomberos es un servicio de utilidad pública, esto quiere decir que sirven a todas las personas, en bien de la comunidad. Atienden emergencias causadas por la naturaleza como son los incendios, terremotos o inundaciones; así como también aquellas causadas por el descuido o la imprudencia de los hombres, como sucede con muchos incendios, accidentes y derrame de sustancias peligrosas.

Esta profesión apasionante en la que se mezcla el riesgo, el esfuerzo físico, la templanza y la necesaria capacidad mental para afrontar diferentes situaciones de emergencia que se pueden presentar, requiere una preparación constante, la experiencia solo es un valor añadido al perfil de bombero, que se va a exigir a lo largo de la vida laboral a las personas que se dedican a este trabajo.

Por lo expuesto, es importante investigar y dar a conocer detalladamente el perfil psicológico de los bomberos de la ciudad de Tarija.

Para comenzar con la investigación empezaremos a definir el concepto de ***“Perfil Psicológico”***, como el conjunto de características que reúne un ser humano y que determinan su carácter, sus actitudes, aptitudes y determinados comportamientos frente a una situación particular o ante la sociedad como tal. (Monografías plus, 2002: S/P).

A continuación, una de las principales características psicológicas que se trabajará en esta investigación es la **personalidad**, Eysenck define la personalidad del siguiente modo: *“una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única en el ambiente. El carácter denota el sistema más o menos estable y duradero de conducta conativa (voluntad) de una persona; el temperamento, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta afectiva*

(emoción); el intelecto, su sistema más o menos estable y duradero de conducta cognitiva (inteligencia); el físico, su sistema más o menos duradero y estable y duradero de la configuración corporal y de la dotación neuroendocrina” (Eysenck y Eysenck, 1985: 9).

A continuación, definiremos otra de las características psicológicas de esta investigación que es la **ansiedad**, Aaron Beck la define como: *“La ansiedad es una respuesta emocional provocada por el miedo”* (Beck, 1985: 9).

Otra de las variables que se tocará en esta investigación es la inteligencia, J. C. Raven entiende la inteligencia como la: Capacidad general del individuo para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias. Es una capacidad mental general de nuevos deberes y condiciones de vida (Raven, 1938).

Se estudiará el factor **motivacional**. Gonzales D, define: *“Por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento”* (Gonzales D., 2008: 52).

Por último, la **resiliencia** es definida por Wagnild y Young como, *“Capacidad de los seres humanos para adaptarse positivamente a situaciones adversas”*. (Wagnild y Young, 1993: 12).

Algunas investigaciones a nivel **internacional** tratan sobre el tema, así como una realizada en Guatemala titulada: *“Consecuencias psicológicas que generan en los bomberos de la ciudad de Guatemala, por atender emergencias”*, efectuada, el año 2013, por María Teresa Saravia Menéndez.

Los resultados de la investigación de Saravia Menéndez, relacionados a la investigación se concluyó que las consecuencias psicológicas que mayor incidencia presentan los encargados de atender emergencias son: estrés postraumático, fatiga, trastornos del sueño, ansiedad y depresión. Una pequeña parte de la población presenta síntomas de insensibilidad

emocional. Entre los síntomas que mayor frecuencia obtuvieron están: interrupción laboral a causa de manifestar sensaciones de falta de energía, cansancio o agotamiento, presenciar eventos estresantes y traumáticos que afecten su vida; miedo o terror excesivo; recuerdos recurrentes del evento traumático; dificultades para dormir o mantenerse despierto; irritabilidad; pérdida o aumento de peso, sin hacer régimen; fatiga o pérdida de energía; ansiedad o comportamiento de evitación en lugares o situaciones específicas. (Saravia, 2013: s/p)

El Psicólogo Diego Rosas, realizó una investigación en Córdoba-Argentina, el año 2014, titulada “Sistema de Bomberos Voluntarios de la Provincia de Córdoba: Un abordaje a su organización y al nivel de Estrés de sus bomberos”.

“Los objetivos propuestos: Describir el Sistema de Bomberos Voluntarios Nacional y el Provincial, Evaluar la Fiabilidad del Instrumento e Identificar el Nivel de Estrés que poseen los Bomberos seleccionados. Se aplicó el instrumento a una muestra representativa de 306 Bomberos de 17 Instituciones, de la zona de riesgo como del llano. Se efectuó un estudio exploratorio, transversal y observacional. El instrumento fue la: “Escala de Impacto del Estresor – Revisada” (EIE-R) versión presentada en el año 1997 por Weiss y Marmar. Resultados: como respuesta al primer objetivo se efectuó una descripción del organigrama del sistema nacional de bomberos, los departamentos que lo componen y la historia inicial de bomberos en el país. Igual del sistema provincial de bomberos, su formación curricular y división en 12 regiones. Y la descripción y organización de un cuartel de bomberos, unidad mínima del sistema. Se obtuvo que en la provincia de Córdoba - lapso 2012 / 2013 se relevaron 152 planillas de cuarteles en actividad. Un total de 3480 bomberos que realizaron 34.840 intervenciones, con un promedio de 12,66 cuarteles por región, 10,16 intervenciones anuales por bombero y 22,09 bomberos por cuartel. Se desarrolló un detalle del ingreso anual de incidentes en la provincia, categorizando los tipos, frecuencias, junto a la distribución mensual y por región de los incidentes. Se obtuvo una adecuada consistencia interna de la EIE-R (alfa de Cronbach 0.912). En la evaluación de estrés se obtuvo que 36,07% presenten malestar emocional ligado a las dimensiones medidas de estrés, con 110 casos en la categoría Con estrés. Este malestar se asoció al nivel educativo de los bomberos,

vinculando un mayor nivel de estrés en el nivel educativo más bajo ($p < 0,05$) respecto al nivel universitario completo”.

“De las dimensiones del estrés en los puntajes altos, 95 casos mostraron hiperactividad (31,15%), 91 Intrusión (29,74%) y 78 Evitación (25,49%). La dimensión hiperactividad tiene mayor tendencia hacia el sexo masculino respecto del femenino y al contrario en la dimensión de evitación el sexo femenino tiene mayor predisposición respecto del sexo masculino”.

“En el análisis de correspondencias múltiple, se confirmó la asociación descrita en el análisis bivariado. Se concluye que un 36,07% de los bomberos de la muestra, demuestra un nivel de malestar emocional ligado al estrés. Que el nivel educativo alcanzado actuó como un predictor de estrés y que en la muestra, los bomberos de sexo masculino tienen mayor predisposición hacia la hiperactividad como dimensión específica del estrés y menor hacia la evitación”. (Rosas, 2014: s/p).

A **nivel nacional**, el año 2016, los investigadores Maldonado C, Cárdenas S, Araujo G y Duran A, de la *Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, Facultad de Ciencias y Tecnologías de la Salud, Carrera Kinesiología y Fisioterapia*, ejecutaron una investigación con el grupo de voluntarios G.V.S.B- S.A.R en la ciudad de Sucre, titulada, **Perfil de personalidad de los voluntarios del G.V.S.B. - SAR (Grupo Voluntario de Salvamento Bolivia) según antigüedad en el grupo.**

“La presente investigación tuvo como objetivo identificar el perfil general de estilos de personalidad del Grupo Voluntario de Salvamento Bolivia SAR; Compañía la Plata, a medida que aumenta la antigüedad de los miembros en este grupo de una población de 23 voluntarios, hombres y mujeres, de 18 a 35 años de edad, se aplicó, el Inventario de Estilos de Personalidad de Theodore Millon, que estructura 24 rasgos en 3 áreas principales: Metas motivacionales, modos cognitivos y conductas interpersonales. Posteriormente se relacionaron las variables obtenidas del MIPS, con los años de antigüedad subdivididos en cuatro indicadores de antigüedad en el grupo. Los resultados obtenidos permitieron

responder a la pregunta de investigación, la cual manifestaba que los rasgos de personalidad se ven influenciados por la antigüedad del voluntario en el grupo SAR. La asociación de las variables, apoyó al desarrollo de conclusiones que coadyuven a un funcionamiento, saludable, grupal e individual de la población a la que va dirigida la investigación”. (Maldonado, Cárdenas, Araujo, Duran, 2016: s/p).

A nivel regional se encontró que el año 2013, Berna Quispe Sánchez efectuó una investigación sobre los bomberos voluntarios en la ciudad de Tarija titulada “Características Psicológicas que presentan los miembros que conforman el cuerpo de bomberos voluntarios (**BRASSCHATT**) de la ciudad de Tarija”.

En la investigación que realizó la autora sobre los bomberos voluntarios se llegó a las conclusiones que: los rasgos de personalidad predominantes son, poca fuerza del yo, poca fuerza del súper yo, sizoitimia, timidez, mucha tensión, ternura y surgencia, ansiedad normal, estrés laboral bajo, inteligencia término medio, aceptación y rechazo casi emparejado en sus relaciones interpersonales. (Quispe, 2013)

De acuerdo a lo expuesto, la presente investigación pretende dar a conocer el perfil psicológico de los bomberos, ya que en nuestra región existe poca información al respecto, pues se desconoce la importancia de conocer la personalidad del bombero, ya que los mismos están en constante exposición a situaciones estresantes y riesgosas, naciendo la inquietud para llevar a cabo esta investigación, lo cual nos lleva a formular la siguiente pregunta de investigación.

¿Cuál es el perfil psicológico de los bomberos de la ciudad de Tarija?

1.2.- JUSTIFICACIÓN.

Esta investigación se efectuó para tener un acercamiento a la realidad del trabajo del bombero, ya que, al constituirse en un trabajo muy peligroso, en el que ponen en riesgo inclusive su propia vida, afrontando situaciones que ocasionan posibles secuelas psicológicas que puede dejar el ejercicio de dicha profesión; por lo que, resulta importante conocer el

perfil psicológico de los hombres y mujeres que deciden pertenecer a instituciones encargadas de precautelar la vida y evitar daños materiales tanto en el entorno público como privado.

Muchas veces la gente no conoce o no valora el trabajo de los bomberos, o simplemente por desconocimiento sobre la profesión, ignora la valentía y el sacrificio que aportan los bomberos a la sociedad.

De este modo se presenta al lector una investigación que surge para dar respuesta a la necesidad de conocer el perfil psicológico que presentan los bomberos, de tal manera ampliar el conocimiento en este campo, considerando que se tiene poca información en nuestro medio sobre el objeto de estudio, contribuyendo desde el punto de vista de la psicología clínica.

Sin duda alguna, los resultados de la presente investigación beneficiarán en primer lugar a los mismos miembros del cuerpo de bomberos, sujetos de la investigación; a los principales responsables de los cuarteles y a la sociedad en su conjunto, pues contará con resultados de una investigación científica que permitirá conocer diferentes aspectos del perfil psicológico de los mismos.

El aporte **teórico** del presente trabajo de investigación, es el de tener un marco de referencia del perfil psicológico, en diferentes aspectos, como ser: rasgos de personalidad, ansiedad, motivación, inteligencia y resiliencia, que presentan los bomberos, orientando a la institución en la cual están organizados y pertenecen, para brindar mayores pautas que permitan identificar sus necesidades.

En el aporte **práctico** esta investigación sirve como base de datos para las instituciones a las que pertenecen los bomberos, porque tendrán la información necesaria sobre el problema de investigación, la cual se convierte en una ayuda para poder identificar y reconocer estrategias para establecer un apoyo de bienestar psicológico de los mismos, a la vez que aporta con sus resultados a futuras investigaciones que se desarrollen al respecto.

II. DISEÑO TEÓRICO.

2.1.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cuál es el perfil psicológico de los bomberos de la ciudad de Tarija?

2.2.- Objetivo General.

Determinar el perfil psicológico que presentan los bomberos de la ciudad de Tarija.

2.2.1.- Objetivos Específicos.

- 1.- Establecer los rasgos de personalidad de los bomberos de la ciudad de Tarija.
- 2.- Conocer el nivel de ansiedad de los bomberos de la ciudad de Tarija.
- 3.- Identificar el nivel intelectual de los bomberos de la ciudad de Tarija.
- 4.- Describir los factores motivacionales que presentan los bomberos de la ciudad de Tarija.
- 5.- Identificar el nivel de resiliencia que presentan los bomberos de la ciudad de Tarija.

2.3.- HIPÓTESIS.

1. Los rasgos de personalidad que presentan los bomberos son: **mucha fuerza del yo, surgencia, seguridad.**
2. El nivel de ansiedad que presentan los bomberos es **ansiedad moderada.**
3. El nivel intelectual promedio de los bomberos es **superior al término medio.**
4. Los factores motivacionales que presentan los bomberos son **motivación intrínseca y regulación externa.**
5. La resiliencia que presentan los bomberos es de **nivel medio.**

2.4.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA
Personalidad.	<p><i>“Es el conjunto de características propias de cada individuo, que determinan su forma típica de actuar, pensar, percibir y sentir, y que lo hacen ser el mismo y no otro”.</i> (Cattell, R., 1972:97)</p>	<p>SIZOTIMIA.</p> <p>AFECTOTIMIA.</p> <p>INTELIGENCIA BAJA.</p> <p>INTELIGENCIA ALTA</p> <p>POCA FUERZA DEL YO</p> <p>MUCHA FUERZA DEL YO</p> <p>SUMISIÓN</p> <p>DOMINANCIA</p> <p>DESURGENCIA</p>	<p>Reservado, alejado, crítico, frío.</p> <p>Abierto, afectuoso, sereno.</p> <p>Capacidad mental general baja, poca habilidad para resolver problemas.</p> <p>Capacidad mental general alta, comprensión y rapidez de aprendizaje.</p> <p>Afectado por los sentimientos, poco estable emocionalmente.</p> <p>Emocionalmente estable, maduro, tranquilo.</p> <p>Sumiso, apacible, dócil y dependiente.</p> <p>Dominante, agresivo, independiente.</p>	<p>(1.3) BAJO</p> <p>(4.6) MEDIO</p> <p>(7.9) ALTO</p> <p>INVENTARIO DE RASGOS DE PERSONALIDAD DE RAYMOND CATELL.</p>

		SURGENCIA	Reflexivo, serio, cauteloso.	
		POCA FUERZA DEL SÚPERYO	Desinhibido, alegre, sociable, comunicativo.	
		MUCHA FUERZA DEL SÚPERYO	Poca aceptación de normas convencional, relajado.	
		TIMIDEZ	Consciente, moralista, responsable.	
		AUDACIA	Tímido, cohibido, retraído.	
		DUREZA	Emprendedor, atrevido, sociable.	
		TERNURA	Práctico, lógico, Independiente.	
		CONFIABLE	Tierno, imaginativo, dependiente, inmaduro.	
		SUSPICAZ	Libre de dudas, respetuoso de los demás, fácil adaptación.	
		PRACTICIDAD	Poco confiable, vida interior, individualista.	
		IMAGINATIVIDAD		
		SENCILLEZ		

		ASTUCIA	Práctico, realista, objetivo.	
		SEGURIDAD	Imaginativo, fantástico, excéntrico.	
		INSEGURIDAD	Franco, natural, sencillo, auténtico.	
		CONSERVADURISMO	Astuto calculador mundano, sociable.	
		RADICALISMO	Seguro de sí mismo, tranquilo, satisfecho.	
		ADHESIÓN AL GRUPO	Agobiado, inquieto, ansioso.	
			Conservador, ideas tradicionales, moderado.	
			Analítico, crítico, experimental, liberal.	
			Dependiente del grupo, inseguro, indeciso.	

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA

Ansiedad	<p><i>“La ansiedad es una respuesta emocional provocada por el miedo” (Beck, 1985; 9).</i></p>	<p>*Somática</p> <p>*Cognitiva</p> <p>* Afectivo</p>	<p>*Sudoraciones, palidez temblores en las manos, etc.</p> <p>*Miedos irracionales.</p> <p>*Nerviosismo; terrores</p>	<p>Inventario de ansiedad de Beck</p> <p>Normal.</p> <p>0-9</p> <p>Ansiedad leve.</p> <p>10-18</p> <p>Ansiedad moderada.</p> <p>19-29</p> <p>Ansiedad grave.</p> <p>30-63</p>
----------	--	--	---	--

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA
-----------------	-----------------	------------------	--------------------	---------------

Inteligencia.	Es la capacidad general del individuo para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias. Es una capacidad mental general de nuevos deberes y condiciones de vida.(J.C. Raven: 1938)	Capacidad intelectual. Razonamiento analógico	Capacidad de resolución de problemas. Capacidad para comparar formas y razonar por analogía.	Test de matrices progresivas para adultos de J.C. Raven. Superior. 76-95 Superior al término medio. 75 Término medio. 50 Inferior al término medio. 25 Deficiente. 5-24
---------------	--	--	---	---

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA
Motivación.	<p><i>“Por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento”.</i></p> <p><i>(Gonzales D, 2008:52)</i></p>	<p>Desmotivación</p> <p>Regulación Externa</p> <p>Regulación Introyectada</p> <p>Regulación Identificada.</p> <p>Motivación Intrínseca</p>	<p>Definido por la ausencia de la motivación dentro del ámbito laboral.</p> <p>La realización de una actividad con el objetivo de recibir una recompensa o buscar eludir una corrección.</p> <p>Referencia a una regulación del comportamiento presionado por fuerza internas, como por ejemplo la culpa o la vergüenza.</p> <p>Que referido al realizar una actividad porque uno se identifica con esta misma, además de tener un valor y significado para uno mismo.</p> <p>Que está definido como el realizar una actividad por uno mismo y porque le puede resultar interesante, además que disfruta realizarla.</p>	<p>A: Totalmente de Acuerdo (7)</p> <p>B: De Acuerdo (6)</p> <p>C: Levemente de Acuerdo (5)</p> <p>D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4)</p> <p>E: Levemente en Desacuerdo (3)</p> <p>F: En Desacuerdo (2)</p> <p>G: Totalmente en Desacuerdo (1)</p> <p>ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)</p>

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA
Resiliencia.	<p><i>Capacidad de los seres humanos para adaptarse positivamente a situaciones adversas.</i></p> <p><i>(Wagnild & Young: 1993:12)</i></p>	<p>* Ecuanimidad</p> <p>*Perseverancia.</p> <p>*Sentirse bien solo.</p> <p>*Satisfacción personal.</p> <p>*Confianza en sí mismo.</p>	<p>*Perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente.</p> <p>*Firmeza ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo de logro y autodisciplina.</p> <p>*Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes.</p> <p>*Habilidad para creer en sí mismo y en sus capacidades.</p> <p>*Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta.</p>	<p>Escala de Resiliencia Wagnild & Young.</p> <p>Nivel bajo (25 a 75).</p> <p>Medio (76 a 124).</p> <p>Alto (125 a 175).</p>

III.- MARCO TEÓRICO.

En este capítulo se abordaron temas y variables concernientes al tema de investigación, en los cuales se sostiene teóricamente el estudio. Para esto toda la información obtenida es plasmada de lo general a lo particular, hasta llegar a definir lo que es perfil psicológico y las variables que la conforman. Las siguientes variables de esta investigación son: rasgos de personalidad, ansiedad, inteligencia, motivación y resiliencia.

3.1.- DEFINICIÓN DE PERFIL PSICOLÓGICO.

Un perfil psicológico es el conjunto de características que reúne un ser humano y que determinan su carácter, sus actitudes, aptitudes y determinados comportamientos frente a una situación particular o ante la sociedad como tal. (Monografías plus, 2002 s/p).

3.1.1.- BOMBERO.

Bombero es aquella persona que está capacitada conforme para la extinción de incendios y también para asistir a víctimas en cualquier otro tipo de desastre como los terremotos, las inundaciones, entre otros (Definición ABC, 2013: s/p).

3.2.- PERSONALIDAD.

Hans J. Eysenck y Sybil B.G. Eynseck definen la personalidad como: *“Una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente”* (Eysenck, 1985: 9).

La autora Cloninger S.C. fDefine lo siguiente: *“Personalidad puede definirse como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona”*. (Cloninger, 2003:3).

Por su parte Gordon Allport define la personalidad como: *“Personalidad es la organización dinámica en el interior del individuo de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos”*. (Allport G, 1963: 47).

Los autores Duane P. Schultz, Sydney Ellen Schultz definen la personalidad de la siguiente manera: “*Personalidad aspectos únicos tanto internos como externos relativamente duraderos del carácter de un individuo que influyen en la conducta en diversas situaciones*”. (Schultz.D, Schultz.S, 2010: 9).

3.2.1.- RASGOS DE PERSONALIDAD.

Cattell definió los rasgos como tendencias, relativamente permanentes a ciertas reacciones que son las unidades estructurales básicas de la personalidad. Los clasificó en varios sentidos que son los siguientes:

Rasgos comunes. - Todos compartimos estos rasgos en determinada medida; por ejemplo, tenemos cierto grado de inteligencia o de extroversión.

Rasgos únicos. - Todos tenemos rasgos únicos que nos distinguen como individuos; por ejemplo, gusto por la política o el béisbol.

Rasgos de capacidad. - Nuestras capacidades y habilidades determinan la eficiencia con la cual nos esforzamos para alcanzar una meta.

Rasgos de temperamento. - Nuestras emociones y sentimientos (asertividad, irritabilidad o trato fácil) contribuyen a determinar cómo reaccionaremos frente a las personas y situaciones del entorno.

Rasgos dinámicos. - Fuerzas que dan origen a nuestras motivaciones e impulsan nuestro comportamiento.

Rasgos superficiales. - Características integradas por varios rasgos fuente, o elementos de la conducta; son inestables y transitorias; se fortalecen o debilitan en diversas situaciones.

Rasgos fuente. - Elementos individuales, estables y permanentes de la conducta.

Rasgos de constitución. - Rasgos fuente que tienen origen biológico, como las conductas que resultan en el consumo excesivo de alcohol.

Rasgos moldeados por el entorno. - Rasgos fuente que se originan en el entorno, como las conductas que se deben a la influencia de amigos, el entorno laboral o el vecindario. (IBÍDEM: 267).

3.2.2.- Factores de personalidad de Catell.-

Factor “A

Sizotimia: El individuo que recibe una calificación baja, tiene la tendencia a ser estirado, frío, rígido, reservado. Le gusta trabajar solo o en compañía de personas que él considera intelectuales. Le agrada las cosas materiales y la discusión cuando se exponen puntos de vista diferentes. Son personas precisas y rígidas en la manera de hacer las cosas y con relación a la generosidad de la gente, algunas veces puede ser criticón, obstructivo y excluyente.

Afectotimia: El individuo que recibe un puntaje alto en este factor, tiene la tendencia de tener buen genio, fácil de tratar, cooperador, amable con la gente y adaptable. Le gustan las ocupaciones que tienen que ver con la gente y poco con las cosas materiales. Tiene la tendencia a formar o integrarse en grupos activos y es generoso en las críticas y ligeramente menos responsable y preciso en sus obligaciones y en su trabajo.

Factor “B”

Inteligencia Baja: El individuo que obtiene una baja calificación en este factor tiende a ser lento o despacioso en sus actos, en su percepción y en su actividad mental. Es de poca energía y demora para aprender. Tiene poco gusto y poca capacidad para las formas altas de los acontecimientos y tiende a ser en forma rústico y burdo.

Inteligencia Alta: El individuo que recibe una calificación alta en este factor posee actitud para percibir y comprender las cosas con rapidez, es inteligente y aprende pronto. Generalmente es poseedora de una actividad mental rápida.

Factor “C”

Poca fuerza del yo: El individuo que posee un puntaje bajo, tiende a ser emocionalmente inmaduro e impulsivo, débil para tolerar las frustraciones, evasivo, rehuye la toma de decisiones, de nervios fatigados, se enoja con las cosas de la gente. Generalmente es insatisfecho y poseedor de varios síntomas neuróticos, tales como fobias, perturbaciones del sueño y problemas psicosomáticos.

Mucha fuerza del yo: El que tiene un puntaje alto en este factor, tiende a ser maduro, firme, persistente desde el punto de vista emocional, calmado, flemático, realista en cuanto a la vida y sus problemas y sus posibilidades, poseedor de una gran fuerza moral, generalmente posee explicaciones complejas o una filosofía íntegra sobre la vida. Es capaz de mantener una moral alta en un grupo.

Factor “E”

Sumiso: El individuo cuyo puntaje es bajo, tiende a ser un seguidor de los demás, a depender de otras personas, a ir con el grupo, a someterse, es suave, complaciente, manso, tranquilo, obediente, es tierno y expresivo, y dócil y humilde, impunitivo, pero se disgusta con facilidad.

Dominante: el que obtiene una alta puntuación en este factor tiende a ser progresista, seguro de sí mismo, positivo, agresivo, polémico, jactancioso, valiente en su manera de afrontar las situaciones extrapositivo. Algunas veces puede llegar a ser solemne y estricto.

Factor “F”

Resurgencia: Un bajo puntaje en este factor, indica que el individuo tiende a ser tacidurno, reticente, introspectivo, sobrio, retraído. A veces es comunicativo, melancólico, lánguido, suave, preocupado e incapaz de relajarse.

Surgencia: El individuo que obtiene una alta calificación en este factor, es alegre, charlatán, franco, animoso, enérgico, expansivo. Con frecuencia se le elige como líder o dirigente de grupos por su buen humor e ingenio.

Factor “G”

Súper yo bajo: El individuo que obtiene una calificación baja, tiene la tendencia de ser caprichoso, irresoluto, inconstante, denunciador, voluble, frívolo. A veces es indolente y falta de normas interiores de conducta, negligencia en el deber social, inmaduro y relajado.

Súper yo alto: Un puntaje alto indica que se trata de un individuo de carácter fuerte, responsable, decidido, enérgico, bien organizado. Generalmente es muy consciente y emocionalmente maduro y estable. Tiene un gran respeto por los principios morales y prefiere a la gente eficiente, es atento con sus compañeros.

Factor “H”

Tímido: El individuo que obtiene calificación baja tiene la tendencia a ser tímido, retraído, aislado, cauteloso, fugitivo, generalmente tiene complejo de inferioridad. Tiene la tendencia

a expresarse con lentitud, prefiere uno a dos amigos íntimos y no muchos, y no es capaz de mantenerse en contacto con todo lo que está sucediendo a su alrededor.

Audaz: El individuo que obtiene un puntaje alto, tiene la tendencia ser sociable, gregario, cordial, arriesgado, dinámico, espontáneo. Es poseedor de respuestas emocionales en abundancia. Se entiende fácilmente con la gente en todas las circunstancias y soporta situaciones emocionales sin fatigarse. Tiene la inclinación a ser sentimental y a tener interés en el sexo opuesto.

Factor “I”

Racional: Una baja calificación indica que el individuo posee la inclinación a ser práctico, masculino, lógico, independiente y autosuficiente. A veces es duro y cínico. Tiene actitudes para mantener a un grupo, siempre opera sobre bases prácticas y realistas. Domina sus sentimientos y no demuestra ansiedad.

Emocional: El individuo que obtiene una alta calificación en este factor, tiene la tendencia a ser muy tierno, imaginativo, artístico, soñador, dependiente, inmaduro. Algunas veces exigente y práctico. Le chocan las personas ordinarias y los trabajos pesados. Tiene la tendencia a alterar la moral del grupo de trabajo con comentarios negativos. Se angustia fácilmente.

Factor “L”

Confiado: El individuo que recibe un puntaje bajo tiene la tendencia a estar libre de dudas, celos, y envidias, es respetuoso de los demás, muy bohemio para trabajar en grupo, tolerante de los errores de las personas, comprensivo y de fácil adaptación.

Desconfiado: El individuo que tiene una calificación alta, posee la tendencia a ser poco fiable, está frecuentemente interesado en sí mismo. Es presumido y piensa demasiado en su vida interior. Generalmente no le importan los demás, es inadecuado para trabajar en grupos.

Factor “M”

Práctico: Quien obtiene una calificación baja tiene la tendencia a ser práctico y ansioso de hacer las cosas como deben hacerse. Se preocupa por todo y es capaz de mantener el control de sí mismo en momentos críticos. Es bastante correcto y cuidadoso.

Imaginativo: El individuo que tiene un alto puntaje, tiende a ser un poco convencional y no importarle la demás gente. A veces hace escenas emocionales y llega a tener cierto grado de irresponsabilidad. Es bohemio, carente de sentido práctico con elucubraciones imaginativas.

Factor “N”

Simple: El individuo que tiene una calificación baja, tiene la tendencia a ser demasiado sencillo, poco estabilizado, muy simple. Es ingenuo no es brillante, se satisface fácilmente. A veces es rudo y vulgar.

Sofisticado: El que tiene una alta calificación tiene la tendencia a ser cuidadoso, experimentado, mundano, desafiante. Es terco y analítico. Es intelectualmente calculador y poco inclinado a encontrar soluciones a las situaciones difíciles.

Factor “O”

Seguridad: Quien recibe una baja calificación posee la tendencia a ser plácido, de nervios inalterables, muy confiado en sí mismo y en sus habilidades para manejar situaciones y personas. Afronta con tranquilidad las situaciones y se siente siempre seguro de sí mismo.

Inseguro: La persona que ha recibido un puntaje alto en este factor posee la tendencia a padecer depresiones, a estar preocupado, a evitar a la gente. Generalmente vive muy preocupado de los cambios de su estado de ánimo. Está inclinado a tener sentimiento de ansiedad. No se siente aceptado por los grupos ni con espíritu para participar de ellos.

Factor “Q1”

Conservadurismo: El individuo que tiene una baja calificación tiende a ser demasiado moderado, tradicionalista, conservador. No le gustan las situaciones nuevas y se opone a cualquier cambio. No es imaginativo y se encuentra siempre demasiado satisfecho de sí mismo y de las cosas y situaciones que le rodean.

Radicalismo: El individuo que obtiene puntajes altos, se interesa en cuestiones intelectuales. Con frecuencia resulta defendiendo ideas nuevas. Siempre está bien informando y le gusta experimentar. No tiene tendencia a moralizar y es tolerante con las cosas que no están bien del todo.

Factor "Q2"

Dependiente: Quien recibe una baja calificación, prefiere trabajar dependiendo de alguien. No le gusta tomar decisiones sino junto con otras personas. Le agrada mucho la aprobación de los demás y de la sociedad. Goza que le admiren. No es individuo muy resuelto y es indeciso.

Auto suficiente: La persona que recibe un puntaje alto, está acostumbrada a hacer las cosas como le parece que deben hacerse. Es independiente, toma decisiones personales y actúa por sí mismo. Sin embargo, no es necesariamente un individuo dominante en cuanto a sus relaciones con los demás.

Factor "Q3"

Descontrolado: El que recibe un bajo puntaje, tiende a ser poco controlado y de un carácter disparejo. No es demasiado respetuoso con los demás. Es explosivo y poco cuidadoso.

Controlado: El individuo que recibe una alta calificación tiene la tendencia a poseer un gran control sobre sí mismo, a dominar sus emociones. Tiende a ser muy considerado con los demás y muy cuidadoso. Sin embargo, algunas veces es demasiado obstinado. Un verdadero líder tiene un alto puntaje en este factor.

Factor "Q4"

Poca tensión: La persona que obtiene una calificación baja posee una buena estabilidad. Está por consiguiente libre de tensiones emocionales, de impaciencia nerviosa.

Tensión alta: La persona que obtiene un alto puntaje, tiende a ser excitable, desasosegado, irritable, impaciente, con frecuencia se siente demasiado fatigada, pero es incapaz de mantenerse inactiva. No tiene una buena visión del grupo.

3.2.2.- INVESTIGACIONES SOBRE LA PERSONALIDAD EN BOMBEROS.

La investigadora Roca Donaire Lucero Amparito, realizó una investigación con los bomberos de la policía el año 2016 de la ciudad de Tarija, Titulada “Rasgos Psicológicos en los Bomberos de la ciudad de Tarija del Barrio Juan Pablo II”.

Esta investigadora concluyo que los bomberos del comando Departamental de Tarija, presentaban los siguientes rasgos de personalidad: Mucha Tensión, Surgencia, Dominancia, Ternura, Inteligencia Alta, Inseguridad, Radicalismo, Poca Fuerza del Yo, Sizotimia, Poca fuerza del super yo, Baja Integración, Timidez, confiabilidad y Practicidad. Que en resumen nos indica que los bomberos son personas inestables, emocionalmente tensos e irritables, pero también son tercos y obstinados, no reconocen sus propios errores que cometen, demuestran poca tensión y aceptación a las normas sociales. (Roca D.L.A, 2016: 85).

3.3.- ANSIEDAD.

El autor Beck A. (1985: 9) define a la ansiedad como *“Una respuesta emocional provocada por el miedo. En consecuencia, el miedo “es la valoración del peligro; la ansiedad es el estado de sentimiento negativo evocado cuando se estimula el miedo”*

Por otro lado, Enrique Rojas define el concepto de ansiedad de la siguiente forma; *“La ansiedad es una vivencia de temor ante algo difuso, vago, inconcreto, indefinido, que, a diferencia del miedo, tiene una referencia explícita. Comparte con el anterior la impresión interior de temor, de indefensión, de zozobra. Pero mientras en el miedo esto se produce por algo, en la angustia (o ansiedad) se produce por nada, se difuminan las referencias”* (Rojas E. 2014:26)

J. Carlos Baeza Villarroel, dice que: *“La ansiedad es un sistema de alerta del organismo ante situaciones consideradas amenazantes, es decir, situaciones que nos afectan y en las que tenemos algo que ganar o que perder. El concepto de ansiedad está pues estrechamente vinculado a la percepción de amenaza y a la disposición de respuestas frente a ella. La función de la ansiedad es advertir y activar al organismo, movilizarlo, frente a situaciones de riesgo cierto o probable, quimérico o real, de forma que pueda salir airoso de ellas”* (Baeza Villarroel. J.C.B. 2011:11).

3.3.1.- DIMENSIONES DE LA ANSIEDAD.

A) Síntomas fisiológicos.

“Son manifestaciones somáticas y se deben a una activación del sistema nervioso autónomo”. (Rojas E. 2014: 26). Los síntomas físicos a la larga pueden manifestarse como síntomas somáticos.

El autor (Sanz J. Navarro M. E. 2003: 67) refiere que entre los síntomas cognitivos están: taquicardia, palpitaciones, opresión en el pecho, falta de aire, temblores, sudoración, molestias digestivas, náuseas, vómitos, alteraciones en la alimentación, tensión y rigidez muscular, cansancio, sensación de mareo e inestabilidad, etc.

B) Síntomas cognitivos.

“Se refiere al modo de procesar la información que le llega y afecta a la percepción, la memoria, el pensamiento y la forma de utilizar los instrumentos de la inteligencia”. (Rojas E. 2014: 27).

El autor (Sanz J. Navarro M. E. 2003: 64-67) refiere entre los síntomas cognitivos: Dificultad de atención, concentración y memoria, aumento de despistes y descuidos, preocupación excesiva, rumiación, pensamientos distorsionados e inoportunos, sensación de confusión, tendencia a recordar sobre todo cosas desagradables, etc.

C) Síntomas afectivos.

El autor (Sanz J. Navarro M. E. 2003: 67) refiere a los síntomas afectivos de la ansiedad presentes como los sentimientos de inquietud, agobio, sensación de amenaza o peligro, ganas de huir o atacar, inseguridad, sensación de extrañeza, temor a perder el control, incertidumbre, dificultad para tomar decisiones, etc. Estos síntomas son de carácter emocional.

Estos síntomas afectivos o emocionales pueden afectar en la sociabilidad el autor (Rojas E. 2014: 89). Refiere que las personas con ansiedad son caracterizadas con un semblante de un individuo colérico y abrumado. Las conductas extra verbales se caracterizan por la sudoración, mirada fija, con gestos de preocupación y miedo, etc.

3.3.2.- INVESTIGACIÓN SOBRE ANSIEDAD EN BOMBEROS.

Van Eysenrode Filip Esteban Salvador (2015) *DETECCIÓN, DETERMINACIÓN DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN EN EL TRABAJO QUE REALIZA EL PERSONAL DE “BOMBEROS Y PARAMÉDICOS”: ESTUDIO A PROFUNDIDAD*. El autor mencionado realizó una investigación para determinar la ansiedad y depresión en bomberos y paramédicos en la ciudad de Quito-Ecuador, donde concluyó que el 41% de los bomberos y paramédicos presenta ansiedad generalizada.

En el presente estudio investigativo hecho a profundidad, se constató que del total de los participantes, 41% manifiesta síntomas de ansiedad generalizada antes del siniestro y 52% después; 31% manifiesta síntomas específicos de la ansiedad antes del siniestro y 43% después; 19% manifiesta síntomas específicos de la depresión antes del siniestro y 34% después; 23% manifiesta síntomas específicos de ansiedad y de la depresión antes del siniestro y 54% después; 7% manifiesta síntomas mixtos de ansiedad y depresión durante el periodo de las 24 horas de trabajo (afecto negativo) antes del siniestro y 32% después.

Se concluye, que el personal de bomberos y paramédicos debe recibir permanentemente ayuda, apoyo, acompañamiento y seguimiento psicológico para la recuperación de su estado anímico y pueda desenvolverse con normalidad y seguridad en su trabajo. Realizar un monitoreo de su estado con frecuencia. (Van Eysenrode F, 2015: 9).

Otra investigación encontrada de: Hernández López Guillermo Adolfo, Ramos Marroquín Héctor Emilio (2017). *“IMPORTANCIA DEL MANEJO ADECUADO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN MIEMBROS DE LA GUARDIA PERMANENTE DE LA ESTACIÓN CENTRAL DE LOS BOMBEROS VOLUNTARIOS, CIUDAD CAPITAL, GUATEMALA C.A.*

“Tanto en el test de ansiedad como en el test de estrés las personas a las que se les aplicó, evidencian un rango alto normal; hablando con ellos lo que más les genera estrés y ansiedad son las situaciones externas de su labor, por ejemplo, que al atender una emergencia las personas que van en carro no se hagan a un lado para que ellos puedan pasar, saben que, al ser una emergencia, desconocen lo que se encontrarán. Con relación al test de Maslach que permitió verificar la existencia o ausencia el síndrome de Burnout, se notó que están en

un estado medio alto lo cual indica que no se presenta el síndrome en los miembros de la Guardia permanente de los Bomberos Voluntarios de la Estación Central”. (Hernandez G, Ramos H, 2017: 57).

3.4.- LA MOTIVACIÓN

El autor Diego Jorge González Serra, define a la motivación de la siguiente forma: *“Por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento”.* (Gonzales D, 2008:52)

Stoner (1996) refiere que la motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

Stoner, Freeman y Gilbert (2009) refieren que la motivación como una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana, en un sentido, particular y comprometido; además señalan que motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas basado en el conocimiento de “qué hace que la gente funcione”.

Koontz H. (1999) señala: La motivación son los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido.

Ryan y Deci (2000), categorizan la motivación de la siguiente manera:

a) La motivación intrínseca, es el potencial positivo de la naturaleza humana, la inclinación inmanente a encontrar lo nuevo y lo desafiante, a ampliar y formar las capacidades individuales, a explorar, y a aprender. *“El constructo de la motivación intrínseca describe*

esta inclinación natural hacia la asimilación, el alcanzar dominio, el interés espontáneo, y la exploración que son tan esenciales para el desarrollo cognitivo y 6 social que representan una fuente principal de disfrute y vitalidad a través de toda la vida” (Ryan & Deci, 2000, 3).

Las tendencias motivacionales intrínsecas, para mantenerlas y ampliarlas, requieren de apoyo, por lo tanto, bajo este enfoque se inspecciona los contextos que incitan y mantienen, sobre las que impiden y reducen.

b) Motivación extrínseca, se da cuando se realizan actividades a fin de obtener algún resultado. Esto puede darse: porque se disfruta del trabajo por sí mismo, por aceptación personal, por un sentimiento de elección o por la obediencia a la regulación externa.

c) La desmotivación, es una etapa en el que la persona, no tiene intención para actuar, en el momento en el cual los individuos se encuentran con poca o baja motivación, o bien no ejercen o proceden sin propósito, estos simplemente actúan, la desmotivación surge de no conceder valor a una acción porque sienten que no son competentes para realizar una actividad, o de creer, que no son capaces de realizar un trabajo querido.

d) La motivación introyectada, se presenta cuando el individuo introduce dentro de sí mismo una forma de regulación, pero no la acepta como algo suyo; es una manera, de controlar la conducta mediante la cual son ejecutados comportamientos para evadir la culpa o la ansiedad o para complacer el ego. No obstante, son internamente motivadas; las conductas introyectadas aún tienen un locus de control de causa percibida externa y no es experimentada como parte de uno. La regulación identificada, el individuo otorga una valoración consiente a un objetivo comportamental, de manera que, dicha acción es admitida o hecha personal en cuanto representa algo importante para la persona.

e) Motivación integrada, surge, en el momento en el que las regulaciones de identificación son completamente aceptadas por uno mismo, formando parte de los valores y necesidades de la persona, entonces experimenta una mayor autonomía en sus acciones.

3.4.1.- MOTIVACIÓN LABORAL.

La motivación puede ser externa cuando proviene desde fuera de la persona, o interna cuando la persona se auto motiva. En una organización hay personas que tienen el mismo puesto y las mismas condiciones de trabajo y sin embargo tiene un diferente rendimiento laboral. Si se quiere entender el comportamiento de los colaboradores, las empresas deberían utilizar la motivación para que se comprometan y colaboren en el logro de las metas, generando ideas y entusiasmo en las actividades del día a día (González, 2006).

Por su parte Kanfer (1990) señala que la motivación en el contexto laboral, ha sido descrita en términos de los procesos psicológicos que dirigen y mantienen una determinada acción hacia el trabajo, tarea o proyecto.

De Cenzo y Robbins (1999) definen la motivación laboral como “la disposición de un individuo para lograr las metas organizacionales”, señalan que en ella intervienen tres elementos: esfuerzo, necesidades individuales y metas organizacionales. González y Olivares (1999), precisan que la motivación laboral abarca los procesos individuales que conducen a un colaborador a actuar de cierta forma y que además se relaciona con su desempeño y satisfacción en la organización. Por otro lado, abarca los procesos organizacionales que influyen tanto en los motivos de un trabajador cuanto en los de una empresa, con el fin de que se proyecte en una misma dirección.

Para Muchinsky (2001), la motivación en el trabajo es un conjunto de fuerzas muy eficientes que se originan dentro y más allá del ser individual para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración.

3.4.2.- INVESTIGACIONES SOBRE MOTIVACIÓN EN LOS BOMBEROS.

Gastañaduy Fiestas Karla Gisella (2013) *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios.*

La investigadora Gastañaduy Fiesta Karla Gisella, investigó los motivos por los cuales los bomberos escogieron esa profesión, llegando a la conclusión que los trabajadores remunerados presentaron mayores niveles de motivación extrínseca e introyectada.

“La presente investigación tiene el propósito de explorar y describir si existen semejanzas o diferencias entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. Para ello, se aplicó la escala de Motivación en el Trabajo (Gagné, 2010) y la escala de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989) en una muestra de 188 participantes (94 bomberos voluntarios y 94 trabajadores remunerados). Los hallazgos indican que los trabajadores remunerados (N=94) presentaron mayores niveles de motivación extrínseca e introyectada. La motivación identificada e intrínseca fueron significativamente más altas en los bomberos voluntarios. Cuando los reguladores comportamentales se categorizan como motivación autónoma y controlada, se observa claramente que la motivación autónoma es más alta en ambos grupos. No se encontró diferencias entre los dos grupos en relación al bienestar psicológico, sin embargo, se observó correlaciones positivas entre las seis dimensiones de bienestar y la motivación identificada e intrínseca (Gastañaduy K, 2013: 3).

Por otro lado, el autor de tesis: De León Coronado Julio Humberto (2015) *"MOTIVACIÓN PARA LA ELECCIÓN DE LA PROFESIÓN DE BOMBERO."* llegó a la conclusión que los motivos para la elección de la profesión de bombero fueron por: impulso, necesidad y meta.

- En base a las mediciones de los distintos factores que se establecieron en el instrumento, se encontró que el principal factor que motiva a los aspirantes a elegir la profesión de ser bombero es la vocación de servicio, por lo que a esto los motiva que a través de su trabajo logren satisfacer las necesidades e intereses de su comunidad.

- *Se identificó que los principales factores que motivan a los bomberos a seguir esa profesión son: impulso, necesidad y meta. En el factor impulso, el elemento que más se destaca en la motivación de los aspirantes se encuentra en servir a su comunidad; por lo tanto, se determina que en ellos prevalecen los valores de empatía, servicio y altruismo; los cuales son de gran importancia para esta noble labor. En los factores de necesidad y meta,*

los elementos que más motivan a los aspirantes en la elección de esta carrera son: la impotencia de no poder salvar a un ser querido y la superación personal; esto indica que las personas toman la decisión de elegir esta profesión, porque muchas veces en su familia se enfrentan a diversas emergencias y éstos no saben actuar por la falta de conocimientos y técnicas para resguardar la vida de la persona, en base a esto, buscan su superación personal y al mismo tiempo dar un aporte positivo a la sociedad que necesita de los mismos. (De León J, 2015: 40).

3.5.- INTELIGENCIA.

El autor J.C. Raven, definió en 1938 el concepto de inteligencia como: la capacidad general del individuo para adaptar conscientemente su pensamiento a nuevas exigencias. Es una capacidad mental general de nuevos deberes y condiciones de vida. (RAVEN: 1973).

La inteligencia (del latín intellegentia) es la capacidad de entender, asimilar, elaborar información y utilizarla para resolver problemas. El diccionario de la lengua española de la real academia española define la inteligencia, entre otras aceptaciones, como la “*Capacidad para entender o comprender*” y como la “*Capacidad para resolver problemas*”. (Diccionario Real Academia Española, 2001 S/P).

Robert J. Sternberg publicó un blog en la página de la enciclopedia británica el concepto de inteligencia de la siguiente manera: “*Inteligencia humana, cualidad mental que consiste en las habilidades para aprender de la experiencia, adaptarse a nuevas situaciones, comprender y manejar conceptos abstractos y utilizar el conocimiento para manipular el entorno*”. (Sternberg R, 2017: s/p).

Los autores Jefferson J y Moore D deducen y definen a la inteligencia como: “*La inteligencia parece estar ligada a otras funciones mentales como la percepción o capacidad de recibir información y la memoria o capacidad de almacenarla*” (Jefferson. J. y Moore, D. 2001: 42).

“La inteligencia, en suma, es una estructura de múltiples aptitudes, desde la general que interviene en todo, salvo talvez en lo meramente sensorial, motor o repetitivo, hasta las más ligadas a cada situación particular, como la aptitud para resolver un crucigrama o convencer a un contrincante, pasando por aptitudes de amplitud variable, como comportarse inteligentemente mediante el uso del lenguaje o hacerlo mediante imágenes espaciales y movimientos. La inteligencia del poeta y la del ingeniero tienen algo en común, a saber, lo que hemos llamado inteligencia general y algo de diferente a saber el predominio de la inteligencia” (Simonov P. 1981: 24)

3.5.1.- FACTOR G DE CHARLES SPEARMAN.

LOS MODELOS FACTORIALES.

Charles Spearman (1863-1945) fue un psicólogo inglés que inventó el primer método de análisis factorial. Este autor estudió las correlaciones que se daban entre los test creados por Galton y Cattell, las notas escolares y los resultados de diferentes pruebas aplicadas a una muestra de sujetos. Con su método de análisis encontró que la varianza de las puntuaciones se podía descomponer en dos partes: una general, común a todas las pruebas y estimaciones, y otra específica, propia de cada prueba. Esto llevó a Spearman a la conclusión de que la “habilidad mental general”, que había postulado Galton, existía y que se podía medir.

Spearman (1904, 1923) propuso que cada test, o ítem de un test, mide un factor general (g), que es común a todos los test o ítems, y un factor específico (s), que es propio y característico de cada test o ítem, y que no comparte con ningún otro.

Supongamos que tenemos seis test: series de números, operaciones aritméticas, razonamiento numérico, completar frases, vocabulario y analogías verbales. Siguiendo los postulados de Spearman, cada uno de estos test mide un factor general, que corresponde a la intersección entre el círculo central y los cuadrados que representan a cada test, y un factor específico. Como se puede observar, los factores específicos (s1, s2, s3, etc.) no se solapan entre ellos, sino que son específicos de cada test.

Para Spearman este factor cognitivo general (factor g) es una habilidad fundamental que interviene en todas las operaciones mentales, representa la energía mental y se moviliza en toda tarea no automatizada. Es una capacidad de reflexión que permite al sujeto observar lo que ocurre en su interior, concebir las relaciones esenciales existentes entre dos o más ideas (edución de relaciones) y captar las ideas iniciales implícitas en una relación (edución de correlatos). (Amador J, Forns M, Kirchner T 2005: s/p).

3.5.2.- INVESTIGACIONES SOBRE INTELIGENCIA EN BOMBEROS.

La psicóloga Quispe Sánchez Berna realizó una investigación en el año 2013, en los bomberos voluntarios de la Brasschatt de la ciudad de Tarija titulado “Características psicológicas que presentan los miembros que conforman el cuerpo de bomberos voluntarios (**BRASSCHATT**) de la ciudad de Tarija”. En las conclusiones de su investigación afirma que el 100% de los bomberos presenta un nivel de inteligencia en un Término Medio, por lo que no presentan ningún tipo de dificultad al momento de actuar ante una determinada situación que se le pueda presentar, ya que tienen la capacidad de comparar, razonar y resolver problemas, tanto en lo personal y laboral. (Quispe S. Berna, 2013:66).

3.6.- RESILIENCIA.

El término resiliencia tiene su origen en el idioma latín, en el vocablo *resilio*, que significa volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar.

Una definición más aceptable de la resiliencia es la de los autores (Wagnild y Young 1993: 12), que la definen de esta manera “*Capacidad de los seres humanos para adaptarse positivamente a situaciones adversas*”.

El autor (Saavedra G. Villalta P. 2008: 121) menciona la resiliencia como la capacidad del ser humano para afrontar, sobreponerse y ser fortalecido o transformado por experiencias adversas. Seguido a ello refiere que, es interesante notar que el afrontamiento de las crisis de la vida es donde la promoción de la resiliencia hace la diferencia entre la predisposición al desarrollo de las potencialidades humanas.

Las autoras (Klotiarenco M., Cáceres I., Alvares C.) definen a la resiliencia como: *“La resiliencia en una capacidad universal, que permite a una persona, grupo o comunidad, minimizar o sobreponerse a los efectos nocivos de la adversidad.”* (Klotiarenco M, Cáceres I, Alvares C. 1996: 40).

Por otra parte, el autor Uriarte Arciniega, Juan de D, define la resiliencia de la siguiente manera: *“La capacidad de establecer vínculos interpersonales adecuados, la capacidad de trabajar, la capacidad de disfrutar y mantener un nivel subjetivo de bienestar psicológico, así como la capacidad de tener metas de realización personal y social, todo ello a pesar de los inevitables problemas y dificultades pasados o futuros”.* (Uriarte Arciniega J. 2005: 68).

La autora D’Alessio Luciana, hace mención a la resiliencia desde el punto de vista biológico en el cerebro, de esta manera *“Que al proceso activo mediante el cual el organismo responde a los cambios diarios, manteniendo la homeostasis o equilibrio dinámico. Que cuando la magnitud de los cambios supera la capacidad adaptativa del sistema (aumento de la carga alostática), el cerebro y el cuerpo pueden sufrir consecuencias deletéreas a nivel de las funciones fisiológicas, psicológicas y conductuales”* (D’Alessio L. 2001: 13).

3.6.1.- DIMENSIONES DE LA RESILIENCIA.

a) Ecuanimidad:

La palabra "ecuanimidad" viene del latín *aequaminitas* y significa "imparcialidad, neutralidad". Sus componentes léxicos son: *aequa* (igual), *anima* (ánimo), más el sufijo *-dad* (cualidad).

En algunas tradiciones filosofías orientales tales como el budismo o el taoísmo resalta este término *Upekkhā* (traducida como ecuanimidad en pali) es el resultado de un *samadhi* llevado a la perfección. “Significa permanecer en los acontecimientos como si estuviéramos en el ojo

del huracán, en el que existe la calma, el equilibrio y la armonía en medio del cambio sin término, de la tormenta de acontecimientos y el continuo movimiento”. (Espíritu y Zen. 2011: s/p).

Salgado L. (2005: 44) considera a la ecuanimidad *“Como la perspectiva balanceada de su propia vida y experiencias; connota la habilidad de considerar un amplio campo de experiencia y esperar tranquilo y, tomar las cosas como vengan; por ende, se moderan las respuestas extremas ante la adversidad”*.

Los autores Sanz, Ruíz y Pérez, (2009: 48) refieren este término a una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, hace referencia a moderar las actitudes ante la adversidad y tomar las cosas tranquilamente. Es considerado como “el factor mental cuya función es la de mantener la mente primaria libre del hundimiento y la excitación mental”. Es el estado de calma y serenidad de la mente, estado en el cual las emociones e impulsos son apaciguados, sin dejarse llevar por los mismos, y permite a la persona tomar decisiones adecuadas y entablar relaciones interpersonales equilibradas y duraderas.

b) Perseverancia:

Es la firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos y en las resoluciones del ánimo. Pero, ¿qué significa esto? Significa que la perseverancia es aquel buen hábito, aquella virtud que nos conduce a cumplir nuestros planes y objetivos.

El autor Piña López, define a la perseverancia de la siguiente forma: *“La perseverancia se entiende como la persistencia del esfuerzo para lograr metas a pesar de las dificultades y la habilidad para reajustarlas”*. (Piña López J.2015: 76)

El autor de la escala de resiliencia (Wagnild y Young 1993:7-8), refiere a la perseverancia como la función de la persistencia dentro de la resiliencia de esta manera como persistencia es ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina.

Es definida como la persistencia ante la adversidad, adquiriendo un hondo deseo de logro y autodisciplina, es además “llevar a cabo las acciones necesarias para alcanzar lo decidido,

aunque disminuya la motivación, así surjan problemas internos o externos”. La definen como el compromiso a las responsabilidades o ideales propuestos de una persona, lo cual además involucra esfuerzo y dedicación para obtener los objetivos esperados.

c) Confianza en sí mismo:

La confianza en uno mismo es un pilar esencial de la autoestima esta certeza permite que la persona sea congruente consigo misma.

Una definición aceptable de la confianza en sí mismo es la del autor (Salgado L. 2005: 44) menciona que la confianza en sí mismo es “*la habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades. Es la creencia en uno mismo y en sus propias capacidades; también es considerada como la habilidad de depender de uno mismo y reconocer sus propias fuerzas y limitaciones*”.

Sanz, Ruíz y Pérez, (2009: 48) refieren que este término hace referencia a un constructo multidimensional donde la honestidad, la benevolencia y la competencia se direccionan hacia uno mismo para lograr una relación interpersonal favorable. Por otro se describe como el estado de tranquilidad relativa, que se origina cuando una persona conoce y acepta sus limitaciones, centrándose en las aptitudes que le permitan actuar de manera segura y positiva.

d) Satisfacción personal:

Para los autores, Clemente A, Molero R y González F. (2000: 189). “*Se puede entender la Satisfacción personal como una valoración cognitiva personal que realiza una persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de su vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable. La Satisfacción se ve influenciada por múltiples variables, tanto de índole social y cultural, señalando entre las más relevantes el nivel socioeconómico y el nivel cultural de las personas, como por variables de tipo personal, entre las que cabe citar como una de las más importantes la edad, además de otras como el sexo, e incluso las*

mismas características y rasgos de personalidad, que pueden condicionar la valoración de la vida o de un aspecto de la misma como más o menos satisfactorio”.

El autor (Wagnild y Young 1993: 7-8), explica la función de la satisfacción personal dentro de la resiliencia refiriéndose a que la satisfacción personal es comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta.

Satisfacción personal: comprende el significado de la vida cómo se contribuye a esta. Según Clemente, Molero y Gonzales (2000) la satisfacción personal se entiende como una valoración cognitiva personal que va alcanzando la persona en su vida, y de los dominios de la misma, cubriendo su calidad de vida, su expectativas y aspiraciones, las cuales guardan relación con los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable. La satisfacción personal está determinada por el trabajo individual que realiza la persona, su proyección con los resultados gratificantes obtenidos.

e) Sentirse bien solo:

El autor Salgado L. (2005: 44) menciona la dimensión de sentirse bien solo como *“Referida a la comprensión de que la senda de vida de cada persona es única mientras que se comparten algunas experiencias; quedan otras que deben enfrentarse solo, el sentirse bien solo nos da un sentido de libertad y un significado de ser únicos”*. La importancia de este aspecto indica que el sentirse bien solo dentro de la resiliencia no es negativo, sino un aspecto positivo de ello ya que la persona sale del afrontamiento de las situaciones adversas tiene un dominio de sí mismo habiéndose recuperado la problemática.

3.7.- INVESTIGACIONES SOBRE RESILIENCIA EN BOMBEROS.

En una investigación realizada por: Castillo Ortiz, Karen Esmeralda, Mata Hernández, José Martin, Nerio Solis, Claudia Patricia. (2014), sobre: *“La resiliencia y la sinergia que presentan los trabajadores del Cuerpo de Bomberos de la región Metropolitana del Ministerio de Gobernación de El Salvador”*, se lee:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la escala de resiliencia, los trabajadores y trabajadoras del cuerpo de bomberos son personas que en alguna medida son resilientes, ya que poseen las características de ecuanimidad, perseverancia ante la adversidad, tienen confianza en sí mismos, están satisfechos de sí mismos, y además se sienten bien al encontrarse solos. A pesar de esto, según lo observado, lo descrito en la entrevista, y la interacción con el personal en el proceso de evaluación, se puede decir que: son personas que conservan un cierto grado de resiliencia, pero esta no se encuentra en los niveles óptimos, ya que la mayoría manifiestan haberse sentido incómodos e insatisfechos en el trabajo, en donde han experimentado diversas reacciones, entre estas se pueden mencionar las siguientes; tomar una actitud sumisa o pasiva, confrontar a las demás personas de forma alterada, ir al extremo de hacer uso de palabras soeces, indicando una falta de ecuanimidad o estabilidad emocional. Por otra parte, otro ejemplo de ello, es que una parte de los entrevistados dice que los problemas familiares no interfieren en su trabajo y viceversa, ya que consideran poder separarlos y desvincularse de ellos, aunque en ocasiones puedan llegar a ser un tanto insensibles ante dichas situaciones que se les presentan; mientras que, la contraparte considera que sí les interfiere, ya que muchos de ellos relatan que la pérdida de jefes, compañeros, y víctimas les ha marcado significativamente, a tal punto que en la actualidad 80 80 temen a esas circunstancias, por lo que evitan enfrentarse de nuevo a dichas situaciones, y en alguna medida descompensarse emocionalmente en algún momento de su vida. Contrastando esto en la entrevista, en la que se refleja un cierto nivel de vulnerabilidad y sentimentalismo, en los cuales no ha sido posible superar dichos acontecimientos. (Castillo K, Mata J, Nerio C, 2014: 79-80).

IV DISEÑO METODOLÓGICO.

4.1.- TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Las características metodológicas de la presente investigación son las siguientes:

a) Área clínica.

El estudio que se plantea en este documento está enmarcado dentro del campo de la psicología clínica porque se pretende determinar el perfil psicológico de los bomberos voluntarios “Caballeros de Fuego”, la “Unidad de Bomberos de la Policía” y los bomberos aeronáuticos Ssei Asana. Se puede definir la “*Psicología clínica*, como el estudio del comportamiento, la Psicología Clínica se interesa principalmente en establecer un psicodiagnóstico y analizar la condición psicopatológica del individuo. El Consejo General

de Colegios Oficiales de Psicólogos de España la define como: “*La psicología clínica es un campo de especialización de la psicología que aplica los conocimientos y técnicas de ésta al estudio del comportamiento anómalo, aquél que supone algún trastorno para la propia persona y/o para otros*” (Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2003: 3).

b) Exploratorio.

Esta investigación es de tipo exploratoria ya que es un tema poco o nada estudiado en nuestro medio.

La meta del presente estudio es abrir un nuevo campo de estudio en el medio e interesar a futuros investigadores del área.

Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. (Hernández S, Fernández C, Baptista P, 2006: 80).

c) Descriptivo.

Es descriptiva esta investigación porque implica observar y describir el comportamiento de un sujeto o una población sin influir sobre él de ninguna manera.

El tipo de enfoque de esta investigación es **descriptivo**. *El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres. Indagan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos. Vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores). De esta manera la investigación trata de describir el perfil psicológico de los bomberos y las variables de estudio son rasgos de personalidad, ansiedad, inteligencia, motivación y resiliencia.* (Hernández S, Fernández C, Baptista P, 2010: 152).

d) Transversal.

Esta investigación es transversal porque: *Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.* (Ibídem, 2010: 151)

Con esta investigación se pretende generar datos actuales en un determinado tiempo sin hacer un seguimiento de ninguna de las variables en un tiempo prolongado.

e) Cuantitativo.

Tomando en cuenta el tratamiento que recibirán los datos que arroje este estudio, el mismo puede ser rotulado como **cuantitativo** porque *“usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.* (IBIDEM, 2010: 4)

Los datos acumulados serán presentados en su momento en forma de tablas, matrices, medidas de tendencia central y de correlación.

f) Teórico.

La investigación es sobre todo de tipo teórica, pues el principal objetivo de la misma es generar datos e información relacionada con la temática de los bomberos, mediante las variables definidas en los objetivos. Vale decir, que los resultados contendrán datos sobre la personalidad, ansiedad, inteligencia, motivación y resiliencia.

La información que aportará este estudio será de gran utilidad para la institución que alberga a los bomberos, puesto que dichos datos podrían representar insumos valioso para afinar las estrategias de bienestar y organizativas en general de los bomberos, el estudio no será puesta a práctica, pues en ninguno de nuestro objetivos se plantea el compromiso de materializar la información recabada en políticas o acciones concretas para resolver cualquier problemática que pueda existir en las instituciones de los bomberos.

4.2.- POBLACIÓN - MUESTRA.

4.2.1.- Población.

La población de esta investigación está constituida por todos los bomberos “Caballeros de Fuego” y la “Unidad de Bomberos de la Policía” y los bomberos aeronáuticos Ssei-Aasana. El cuartel de bomberos voluntarios Caballeros de Fuego está constituido por 13 miembros, de los cuales 6 son de sexo masculino y 7 de sexo femenino; la Unidad de Bomberos de la Policía cuenta con 21 personas, cuenta con 19 hombres y 2 mujeres, los bomberos aeronáuticos conforman 11 miembros, los cuales 10 son varones y 1 mujer.

Fuente de información y datos de la población:

- Carlos Guzmán responsable del cuartel de bomberos “Caballeros de fuego”
- Crl.Desp. Gustavo Estrada Navia Director de los Bomberos de la Policía.
- Juan Carlos Águila comandante de los bomberos aeronáuticos Ssei-Aasana.

Por tanto, las variables de selección de la población son las siguientes:

- a) Edad.
- b) Sexo.
- c) Años de trabajo.

4.2.2.- Muestra.

La muestra en la presente investigación estuvo conformada por todos los miembros del personal de bomberos de tres instituciones, ya que al contar con poco personal en que se realizó la investigación, con el total de 45 bomberos: “Caballeros de fuego” que está constituida por 13 bomberos; la “Unidad de Bomberos de la Policía” cuenta con 21 bomberos activos y los bomberos Aeronáuticos Ssei-Aasana, con 11 miembros.

4.3.- MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

4.3.1.- MÉTODOS.

Para la investigación se utilizarán los siguientes métodos.

- ✓ **Test Psicológicos:** Que son pruebas definidas, idénticas para todos los sujetos que se examinan, con una técnica concreta para la valoración del éxito o del fracaso o para la calificación del resultado. Es una situación experimental en la cual se provoca una conducta, se estudia y se mide, implica una tarea a realizar previamente definida, que es igual para todos los candidatos. Los resultados permiten calificar al sujeto en relación con la media del grupo o asignarle una determinada clasificación de acuerdo con sus características tipológicas. Así, los resultados dan lugar a una puntuación global por la cual se le atribuye al sujeto una calificación y rango determinados. La finalidad de un test es la evaluación de las capacidades de un individuo, comparándole con los demás mediante un baremo previamente elaborado (Diccionario de Psicología y Pedagogía. 2006: 315).

- ✓ **Método teórico:** Este tipo de método se utilizará en toda la investigación, especialmente en el marco teórico en el que se sustenta este trabajo de investigación, donde se pondrá en énfasis las definiciones de todas las variables de los objetivos, también se utilizará para la interpretación de los resultados, ya que: *Permite descubrir en el objeto de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, no detectables de manera sensorial. Por ello se apoya básicamente en los procesos de abstracción, análisis, síntesis, inducción y deducción.* (Martínez R., Rodríguez E.: p.4).

- ✓ **Método Empírico:** Este método nos sirve para poder describir las relaciones fenomenológicas del tema a investigar con sus variables. *Su aporte al proceso de investigación es resultado fundamentalmente de la experiencia. Estos métodos posibilitan revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, accesibles a la detección sensorial, a través de procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio* (Ibidem: p. 4).

- ✓ **Método Estadístico:** Este método se utilizará para demostrar los resultados y el análisis de cada una de las variables en forma numérica, este procedimiento será plasmado en tablas con sus porcentajes.

4.3.2.- TÉCNICAS.

Para la recolección de la información requerida se utilizará una batería de test, ya que es necesaria la aplicación de diferentes test psicológicos y cuestionarios escogidos para medir las variables que se toman en cuenta en la presente investigación.

La aplicación de los diferentes test, se realizará de forma individual.

- ✓ **Cuestionario:** Es un método de recolección de datos, está elaborado por medio de preguntas, cuyas respuestas se obtienen de manera oral como también escrita.
- ✓ **Escalas:** El término "Escala" se suele utilizar para hacer referencia al instrumento elaborado para medir variables no cognitivas: actitudes, intereses, preferencias, opiniones, etc., y se caracterizan porque los sujetos han de responder eligiendo, sobre una escala de categorías graduada y ordenada, aquella categoría que mejor represente su posición respecto a aquello que se está midiendo, no hay respuestas correctas o incorrectas, y la puntuación total es la suma de las puntuaciones asignadas a las categorías elegidas por los sujetos.
- ✓ **Inventarios:** El término "Inventario" se refiere al instrumento elaborado para medir variables de personalidad. Las respuestas no son correctas o incorrectas, lo único que demuestran es la conformidad o no de los sujetos con los enunciados de los ítems.
- ✓

4.3.3.- INSTRUMENTOS.

INVENTARIO DE PERSONALIDAD "16 PF"

Autor: Raymond Cattell.

Objetivo del test: Se trata de un cuestionario que identifica los rasgos de personalidad de un individuo.

Técnica: Cuestionario.

Historia de creación y baremación. El 16PF es una prueba creada por Cattell y colaboradores sobre la base del léxico de rasgos de Allport y Odbert. El desarrollo de este cuestionario fue iniciado en la Universidad de Illinois en los años cuarenta, concretamente a partir de 1943. El objetivo era construir un instrumento que midiera las dimensiones fundamentales de la personalidad del adulto. El primer problema fue encontrar un conjunto de categorías descriptivas suficientemente amplias, para abarcar las variaciones de la personalidad. La prueba identifica 16 rasgos o factores primarios de la conducta para explicar el espectro total de la personalidad. Adicionalmente, a través de la combinación de escalas primarias en conglomerados, se lograron identificar cinco factores de segundo orden o dimensiones globales: extraversión, ansiedad, dureza, independencia y autocontrol.

Según la revisión de literatura, el 16PF, es el resultado de más de cuarenta años de investigación empírica por el psicólogo Raymond B. Cattell, quien estableció 16 Rasgos Básicos de la personalidad, mediante análisis factorial. La prueba ha sido validada y revisada, y actualmente existen varias formas (A, B, C, D y E), que facilitan la aplicabilidad de la prueba a los diferentes intereses específicos de quien la utiliza. El Desarrollo del 16PF se inicia con la reducción y eliminación de los sinónimos realizada por Cattell. Comenzando con 4504 rasgos de personalidad encontrados en el lenguaje inglés, logró disminuir la cantidad a 171 términos que abarcaban todo lo cubierto por la lista original. Prosiguió la labor con la ayuda de las Naciones Unidas y un grupo de estudiantes universitarios que se dieron a la tarea de evaluar a una fracción de compañeros basándose en estos 171 términos.

Al realizar más investigaciones analizando factorialmente estas 36 dimensiones, Cattell logra reducir la personalidad a 16 dimensiones o factores básicos. Basándose en estas dimensiones, Cattell desarrolla la primera versión del 16PF en el Año 1949.

La prueba Medía la personalidad Humana por medio de 16 factores que eran funcionalmente independientes y poseían un significado psicológico específico al derivarse directamente de

una teoría general de personalidad, la teoría de sistemas basados en la estructura de Cattell. La Normalización de la prueba en sí condujo de una manera reflexiva, se tomaron en consideración varios aspectos de importancia.

Confiabilidad y validez. La confiabilidad equivale al siguiente hecho: la primera medida es una cuestión de consistencia, si aplicamos un test a la misma persona varias veces, esperaríamos obtener resultados similares cada vez. La confiabilidad mide cuánto cambian los resultados de perfil de una prueba a otra, es decir comparando el test con el retest. Las diferentes pruebas de confiabilidad efectuadas con el 16 PF arrojan resultados elevados, ya que al tratarse de un cuestionario que no posee preguntas correctas o incorrectas, el grado de consistencia de las respuestas en 2 o más oportunidades son elevadas.

La validez de un test está relacionada con el grado de cumplimiento de los propósitos planteados por el propio test, es decir, ¿mide el test lo que pretende medir? Esta duda se absuelve comparando el test en cuestión con otros instrumentos que han demostrado tener éxito en la medición del rasgo que se pretende valorar. Las diferentes técnicas de creación de perfiles miden diferentes factores, por lo que no esperaríamos encontrar coincidencias exactas en la comparación. Sin embargo, podemos ver las correlaciones entre los factores en los dos sistemas, para establecer si los factores en una prueba demuestran una relación estadística consistente con los de la otra. El test 16 PF ha arrojado una elevada correlación con los test clásicos de personalidad. Las normalizaciones para las diversas formas de la prueba en sí llevaron a cabo concentraciones de, más de 15.000 sujetos que componían una muestra representativa de áreas geográficas, edad, ingresos, densidad poblacional y raza, de acuerdo de datos del censo estadounidense.

Procedimiento de aplicación y calificación. La administración puede ser aplicada de forma individual o colectiva, la aplicación dura aproximadamente entre 30 a 45 minutos, solo es para adultos mayores a partir de 18 años en adelante, mujeres y hombres de diferentes niveles educativos y profesionales; la corrección es muy sencilla y puede ser realizada por cualquier persona experimentada, mediante la aplicación sobre la hoja de respuestas, de la planilla de corrección que contiene la “clave de valoración”.

Descripción de los materiales. El cuestionario consta de 187 ítems, que examina 16 factores bipolares de la personalidad, que pasamos a describir.

Factor A	Sisotimia	Afectotimia
Factor B	Inteligencia baja	inteligencia alta
Factor C	Poca fuerza del yo	mucha fuerza del yo
Factor E	Sumisión	dominancia
Factor F	Desurgencia	urgencia
Factor G	Poca fuerza del	mucha fuerza del
Factor H	súper yo	súper yo
Factor I	Timidez	audacia
Factor L	Dureza	ternura
Factor M	Confiable	suspica
Factor N	Practicidad	imaginatividad
Factor O	Sencillez	astucia
Factor Q _I	Seguridad	inseguridad
Factor Q _{II}	Conservadurismo	radicalismo
Factor Q _{III}	Adhesión al grupo	autosuficiencia
Factor Q _{IV}	Baja integración	mucho control
	Poca atención	mucha atención

Escala. Cada uno de los diferentes factores se expresa en una escala de 1 a 10 y se agrupan en 3 categorías: altos, medios y bajos. La interpretación general se la realiza ubicando los 3 puntajes más representativos. Para la calificación de las respuestas dadas del sujeto se puntúa con 1 a 2 de acuerdo a la “clave de valoración” cada factor tiene un puntaje diferente, dichos puntajes se anotan en la hoja de respuestas en los casilleros correspondientes a cada uno de los factores. Para determinar los niveles se realiza la interpretación de los resultados en sus dos polos en el nivel bajo están los puntajes 1, 2, 3; en el medio 4, 5, 6; y en el alto del 7, 8, 9; por último, se establece el perfil personal (informe gráfico) y se realiza la interpretación de los resultados a partir de la significación de los niveles bajos y los niveles altos en cada uno de los factores.

2.- INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK.

Autor: Aarón Beck.

Objetivo. - Se trata de una herramienta útil para valorar los síntomas somáticos de ansiedad, tanto en desórdenes de ansiedad como en cuadros depresivos. Dada su facilidad de utilización se ha recomendado su empleo como screening en población general.

No existen puntos de corte aceptados para distinguir entre población normal y ansiedad ni entre depresión y ansiedad. En estudios comparativos con las principales escalas de depresión y ansiedad (Inventario de depresión de Beck, escala de depresión de Hamilton, Escala de ansiedad de Hamilton, listado de pensamientos y escala de desesperanza), se han encontrado unos índices de correlación mayores con aquellas que valoran ansiedad, frente a las que valoran depresión, lo que avalaría su utilización para valorar ansiedad.

El rango de la escala es de 0 a 63. La puntuación media en pacientes con ansiedad es de 25,7 (de 11,4) y en sujetos normales 15,8 (de 11,8). Somoza y Cols han propuesto como punto de corte para distinguir trastorno de pánico los 26 puntos. Osman en sujetos sin patología obtiene una puntuación media de 13,4 con una de 8,9. No obstante, no debe considerarse una medida específica de ansiedad generalizada.

Según los autores, el inventario debe ser utilizado en clínica e investigación acompañado por otros cuestionarios como el inventario de Depresión de Beck y las escalas de ansiedad y depresión de Hamilton y constituiría una herramienta más para la valoración de ansiedad. En un análisis comparativo realizado por Piotrowski en 1999 encontró que era el tercer test más utilizado para valorar ansiedad.

Se ha mostrado apropiada para valorar cambios tras el tratamiento.

El carecer de punto de corte aceptado para discriminar entre población normal y ansiedad limita su empleo para obtener un diagnóstico de sospecha, así como el no disponer de versión validada en nuestro medio. Los ítems referidos a síntomas físicos de la ansiedad están sobrerrepresentados y la validación del test está realizada en pacientes con trastorno de pánico. No discrimina adecuadamente entre desórdenes de ansiedad y depresiones ansiosas.

Historia de Creación y baremación. - El BAI (*Beck Anxiety Inventory*) fue desarrollado por Aaron Beck en 1.988, con objeto de poseer un instrumento capaz de discriminar de manera fiable entre ansiedad y depresión. Fue concebido específicamente para valorar la severidad de los síntomas de ansiedad.

Está basado en los cuestionarios *Situational Anxiety Checklist* (SAC), *The Physician's Desk Reference Checklist* (PDR) y *The Anxiety Checklist* (ACL).

Es un inventario auto aplicado, compuesto por 21 ítems, que describen diversos síntomas de ansiedad. Se centra en los aspectos físicos relacionados con la ansiedad, estando sobrerrepresentado este componente. Los elementos que lo forman están claramente relacionados con los criterios diagnósticos del DSM-IV.

Cada ítem se puntúa de 0 a 3, correspondiendo la puntuación 0 a “*en absoluto*” 1 a “*levemente, no me molesta mucho*”, 2 a “*moderadamente, fue muy desagradable pero podía soportarlo*” y la puntuación 3 a “*severamente, casi no podía soportarlo*”. La puntuación total es la suma de las de todos los ítems (si en alguna ocasión se eligen 2 respuestas se considerará solo la de mayor puntuación. Los síntomas hacen referencia a la última semana y al momento actual.

Fiabilidad:

Posee una elevada consistencia interna (alfa de Cronbach de 0,90 a 0,94). La correlación de los ítems con la puntuación total oscila entre 0,30 y 0,71. La fiabilidad test-retest tras una semana es de 0,67 a 0,93 y tras 7 semanas de 0,62.

Validez:

Tiene buena correlación con otras medidas de ansiedad en distintos tipos de poblaciones (jóvenes, ancianos, pacientes psiquiátricos, población general). Los coeficientes de correlación (r) con la Escala de ansiedad de Hamilton es de 0,51, con el Inventario de Ansiedad Rasgo-Estado de 0,47 a 0,58 y con la Subescala de Ansiedad del SCL-90R de 0,81.

Por otra parte, los coeficientes de correlación con escalas que valoran depresión, también son elevados. Con el Inventario de Depresión de Beck de 0,61 y con la Subescala de Depresión del SCL-90R de 0,62.

Se ha mostrado sensible al cambio tras el tratamiento.

Al analizar los elementos del test, Beck en el trabajo original encuentra dos factores principales: síntomas somáticos y síntomas subjetivos de ansiedad, pudiendo obtenerse dos subescalas. Con posterioridad el propio Beck describió cuatro factores: subjetivo, neurofisiológico, autonómico y pánico.

En 1993, Steer, al aplicar una versión informática del test describió dos componentes en el test: somático y subjetivo, si bien muchos de los ítems clasificados en cada grupo no correspondían exactamente con los encontrados por Beck.

3.- TEST DE MATRICES PROGRESIVAS DE RAVEN

Autor: J.C.Raven.

Antecedentes Históricos:

J.C.Raven, Psicólogo inglés, publicó su test de matrices progresivas en 1936. Editadas en Blanco y negro, la escala para adultos.

La Escala especial o infantil se editó a colores.

En 1947 se presentó una versión del test en forma de tablero y la última revisión fue publicada en 1956.

Objetivo General:

Medir inteligencia, capacidad intelectual, habilidad mental general por medio de la comparación de formas y el razonamiento por analogías.

Generalidades:

Es un test lacunario, no cultural, no verbal, no manual, interesante y sencillo; resulta económico en personal, tiempo y material; ya que puede ser utilizado en varias aplicaciones, a excepción del protocolo de respuestas.

Puede ser auto administrado o de administración individual o colectiva.

Su tiempo de aplicación oscila entre 30 y 60 minutos (generalmente es contestado en 45 minutos).

Por ser no verbal. - Se aplica a cualquier persona independientemente de su idioma, educación y capacidad verbal; incluso analfabetas y sordomudos.

Por ser no manual. - Puede ser aplicado a cualquier persona sin importar su estado o capacidad motora.

Por ser no cultural. - No intervienen los conocimientos adquiridos, por lo que el grado de escolaridad no es determinante para su aplicación.

Fundamentación teórica

La estructuración del método, se basa en la teoría Bifactorial de Charles Spearman; así como en las leyes neogenéticas del mismo.

Spearman, (1904), en su teoría del Análisis Factorial, identifica tres factores:

- a) El factor "G" = general, innato
- b) El factor "E" = específico, adquirido
- c) El factor de "grupo" o común.

Test Factoriales:

El Test de Raven, se encuentra entre los test factoriales. Dentro de esta línea de investigación psicométrica se busca la máxima saturación posible de factor "G" (con el objeto de encontrar menor influencia de la cultura y descubrir así la inteligencia de factor "G" más que la de factor "E").

El factor "G", ha resultado ser un factor que integra las mediciones de las aptitudes de todo tipo y es constante para cada sujeto variando mucho de un sujeto a otro.

El Test de Raven presenta figuras geométricas, cada una representa una fuente o sistema de pensamiento. Cada serie integra una escala de matrices en orden de complejidad creciente,

construidas para revisar de la forma más completa posible los sistemas del pensamiento del desarrollo intelectual. En cierta medida también es Gestálgico.

Confiabilidad y Validez:

Para obtener la confiabilidad y validez, fueron aplicadas las fórmulas de Kuder-Richardson.

En confiabilidad se obtuvieron cifras que oscilan de 0.87 a 0.81

En validez según el criterio de Terman Merrill, se obtuvo un índice de 0.86

De acuerdo con los factorialistas, tiene una saturación de factor "G" de 0.79 y de factor "E" un 0.15 y se encontró un pequeño residuo de 0.66 que no se sabe que mide.

Material del Test, Escala para adultos:

Se aplica a personas de 12 a 65 años. Consta de:

- Un manual de procesos completos, historia.
- Un cuadernillo de matrices que se encuentra en cinco series de la "A a la E", cada una con 12 matrices numeradas del 1 al 12 en orden de dificultad creciente cada serie.

Un protocolo de la prueba u Hoja de respuestas que consta de tres partes:

- a) Datos del sujeto
- b) Anotación y calificación de respuestas propuestas por el sujeto
- c) De 2 secciones: Para diagnóstico y para registro general de actitudes.
- Una plantilla de calificación
- Una carpeta de evaluación con las equivalencias diagnósticas y baremos correspondientes.

Aplicación del Raven para adultos:

Se entrega al sujeto un cuadernillo de matrices, y una hoja de respuestas, así como lápiz y borrador.

Instrucciones:

"Vea esto, es una figura a la cual le falta una parte, Ud., debe completar la serie que falta, concéntrese y haga lo mejor que pueda"

Evaluación:

- Se registran las respuestas del sujeto
- Se realiza la corrección con la plantilla
- Se suma el N° de aciertos verticalmente
- Se suma el total de aciertos
- Se verifica la consistencia del puntaje y se registra en la caseta correspondiente.
- Se localiza el puntaje en la tabla de baremo correspondiente, de acuerdo a la edad del sujeto.
- Se detecta el percentil correspondiente
- Se localiza la equivalencia diagnóstica y el rango, de acuerdo al percentil obtenido y se registra en la caseta de Diagnóstico, el cual representa su resultado cualitativo.
- Se obtiene la Discrepancia.

4.- ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO (R-MAWS).

Autores: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorn

Objetivo.

La escala de motivación para el trabajo es un instrumento de medida multidimensional diseñado para evaluar, no solo la intensidad de la motivación al realizar una actividad, sino también, permite observar cómo las personas se motivan. Si bien esta escala fue desarrollada originalmente en inglés, ha sido validada en 10 idiomas incluyendo el español. La estructura factorial de esta escala presentó un modelo de cuatro dimensiones inicialmente (regulación externa, introyectada, identificada y motivación intrínseca), pero su validación en 10 idiomas incluyó la dimensión de desmotivación, presentándose, por tanto, un modelo de cinco dimensiones.

Siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

Historia de creación y baremación. - Se usó la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS), diseñada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni en el año 2010; y adaptada al español por (Gagné et. al., 2012). Esta escala cuenta con 19 ítems que se agrupan en 5 sub-escalas que miden los diferentes tipos de motivación presentes al realizar una actividad: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

El instrumento registra las respuestas mediante una escala tipo Likert que va del 1 al 7.

Validez.

De acuerdo a la propuesta original de los autores, se comprobó la validez del instrumento, se examinó su relación con los antecedentes y consecuencias de la motivación. Entre las variables analizadas figura la satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas; el soporte organizacional percibido; además de otras. Partiendo de este modelo, se observó que los tipos de motivación autónoma (motivación intrínseca y regulación identificada), en contraste con los tipos de motivación controlada (regulación externa e introyectada), correlacionaban de modo positivo, más intenso y significativamente con la satisfacción de las necesidades de autonomía, competencia y relación (.25 a .60); también con la percepción de soporte organizacional (.20) y optimismo (.35). Asimismo, los tipos de motivación autónoma están significativa y fuertemente relacionados a satisfacción laboral (.60), bienestar (.54), y percepción de salud (.26); pero negativamente relacionados a intenciones de rotación (-.27) y estrés (-.48)

Confiabilidad.

Respecto a los análisis de confiabilidad, el instrumento original alcanzó un índice de confiabilidad alfa de (cronbach) de .75 para la regulación externa, .77 para la regulación introyectada, .84 para la regulación identificada y .91 para la motivación intrínseca (Gagné et al., 2010). En cuanto a la versión en español del instrumento, se evidenció una confiabilidad de .78 para la regulación externa; .75 para la regulación introyectada; .73 para

la regulación identificada; .80 para la motivación intrínseca, y .88 para la desmotivación (Gagné et. al., 2012).

En la presente investigación, se analizó la confiabilidad de las sub-escalas de motivación mediante el coeficiente alpha de Cronbach (Anexo E). En la sub-escala de desmotivación, se obtuvo una confiabilidad de .62 y la correlación ítem-test de todos los ítems fue adecuada (superior a .60). Lo mismo sucedió para el resto de sub-escalas, cuyos índices de confiabilidad fueron de .78 para regulación externa, .56 para regulación introyectada, .61 para regulación identificada y .76 para motivación intrínseca. Asimismo, la correlación ítem-test reportada para las escalas mencionadas fue adecuada.

Al analizar la distribución de los datos, los resultados reportados por la prueba Kolmogorov-Smirnov permitieron afirmar que las dimensiones de Desmotivación, Motivación Introyectada, Motivación Identificada y Motivación Intrínseca no tenían una distribución normal. Sin embargo, al analizar en estos casos los índices de asimetría se encontró que, en casi todos los casos, estos eran menores a 3 y 8 respectivamente, a excepción de la dimensión de Desmotivación. Según Kline (2005), estos resultados no representan valores extremos al tener un índice de asimetría menor a 3 y la menor a 8. Por ende, los puntajes de estas sub-escalas pueden ser sometidos a contrastes paramétricos.

5.- ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG (ER).

Nombre: Escala de Resiliencia.

Autores: Wagnild, G. Young, H. (1993).

Procedencia: Estado Unidos.

Adaptación peruana: Novella (2002).

Administración: Individual o colectiva.

Duración: Aproximadamente de 25 a 30 minutos.

Aplicación: Para adolescentes y adultos.

Historia de creación y baremación. - La escala de resiliencia fue construida por Wagnild y Young en 1988, y fue revisada por los mismos autores en 1993. Está compuesta de 25 ítems, los cuales puntúan en una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 es en desacuerdo, y un máximo de acuerdo es 7. Los participantes indicarán el grado de conformidad con el ítem, ya que todos los ítems son calificados positivamente; los más altos puntajes serán indicadores de mayor resiliencia, el rango de puntaje varía entre 25 y 175 puntos. Para Wagnild y Young (1993), la resiliencia sería una característica de la personalidad que modera el efecto negativo del estrés y fomenta la adaptación. Ello connota vigor o fibra emocional y se ha utilizado para describir a personas que muestran valentía y adaptabilidad ante los infortunios de la vida. La Resiliencia es la capacidad para resistir, tolerar la presión, los obstáculos y pese a ello hacer las cosas correctas, bien hechas, cuando todo parece actuar en contra. Puede entenderse aplicada a la psicología como la capacidad de una persona de hacer las cosas bien pese a las condiciones de vida adversas, a las frustraciones, superarlas y salir de ellas fortalecido o incluso positivamente transformado.

OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO.

Establecer el nivel de Resiliencia de las personas.

ESTRUCTURA. - La Escala de Resiliencia tiene como componentes: • Confianza en sí mismo • Ecuanimidad • Perseverancia • Satisfacción personal • Sentirse bien solo
FACTORES Factor I: Denominado **COMPETENCIA PERSONAL**; integrado por 17 ítems que indican: autoconfianza, independencia, decisión, invencibilidad, poderío, ingenio y perseverancia. Factor II: Denominado **ACEPTACIÓN DE UNO MISMO Y DE LA VIDA** representados por 8 ítems, y reflejan la adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable que coincide con la aceptación por la vida y un sentimiento de paz a pesar de la adversidad. Estos factores representan las siguientes características de Resiliencia:

Ecuanimidad: Denota una perspectiva balanceada de la propia vida y experiencias, tomar las cosas tranquilamente y moderando sus actitudes ante la adversidad. b) **Perseverancia:**

Persistencia ante la adversidad o el desaliento, tener un fuerte deseo del logro y autodisciplina. c) Confianza en sí mismo: Habilidad para creer en sí mismo, en sus capacidades. d) Satisfacción personal: Comprender el significado de la vida y cómo se contribuye a esta. e) Sentirse bien solo: Nos da el significado de libertad y que somos únicos y muy importantes. Relación de ítems por cada factor de la Escala de Resiliencia (ER)

CONFIABILIDAD La prueba piloto tuvo una confiabilidad calculada por el método de la consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach de 0.89 (Novella, 2002). Los estudios citados por Wagnild y Young dieron confiabilidades de 0.85 en una muestra de cuidadores de enfermos de Alzheimer; 0.86 y 0.85 en dos muestras de estudiantes femeninas graduadas; 0.90 en madres primerizas post parto; y 0.76 en residentes de alojamientos públicos. Además, con el método testretest la confiabilidad fue evaluada por los autores en un estudio longitudinal en mujeres embarazadas antes y después del parto, obteniéndose correlaciones de 0.67 a 0.84, las cuales son respetables.

El año 2004 se realiza una nueva adaptación de la escala de resiliencia por un grupo de profesionales de la Facultad de Psicología Educativa de la UNMSM realizada en una muestra de 400 estudiantes varones y mujeres entre 13 a 18 años de edad de tercer año de secundaria de la UGEL 03, obteniéndose una confiabilidad calculada por el método de la consistencia interna con el coeficiente alfa de Cronbach de 0.83.

VALIDEZ. -La validez concurrente se demuestra por los altos índices de correlación de la ER con mediciones bien establecidas de constructos vinculados con la resiliencia. Según el criterio de Kaiser, se identifican 5 factores. La validez del contenido se da a priori, pues los ítems fueron seleccionados acordes con aquellos que reflejaban las definiciones de resiliencia, a cargo de los investigadores, dos psicometristas y dos enfermeras. Los ítems tienen una redacción positiva.

CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN.

Los 25 ítems puntuados en una escala de formato tipo Likert de 7 puntos donde: 1 es máximo desacuerdo y 7 significa máximo de acuerdo. Los participantes indicarán el grado de

conformidad con el ítem; y a todos los que son calificados positivamente de entre 25 a 175 serán puntajes indicadores de mayor resiliencia.

4.3.4.- CUADRO RESUMEN DE LOS TEST.

OBJETIVO	MÉTODO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
PERSONALIDAD	TEST PSICOLÓGICO	INVENTARIO	TEST 16 PF
ANSIEDAD	TEST PSICOLÓGICO	INVENTARIO	INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK (BAI)
INTELIGENCIA	TEST PSICOLÓGICO	FACTORIAL	TEST DE RAVEN
MOTIVACIÓN	TEST PSICOLÓGICO	ESCALA	Revised Motivation at Work Scale (R-MAWS; Gagné et al., 2010).
RESILIENCIA	TEST PSICOLÓGICO	ESCALA	Escala de Resiliencia (ER) de Wagnild y Young

4.4.- PROCEDIMIENTO.

1 Fase: Revisión Bibliográfica. - En esta fase se procedió a investigar la teoría, tomando en cuenta la revisión bibliográfica de investigación, libros, textos e internet referido al tema.

2 Fase: Prueba piloto. – En esta fase se procedió a la aplicación de los instrumentos a un número de 5 personas, para poder verificar y observar si cada uno de los test, inventarios y escalas son propicios y adecuados.

3 Fase: Selección de los instrumentos. – Después de una profunda revisión e indagación de los test adecuados a las variables trazadas que permitan responder los objetivos de la presente investigación, se eligieron los siguientes instrumentos:

- a) Inventario de Personalidad 16PF.

- b) Inventario de Ansiedad de Beck.
- c) Test de Matrices Progresivas de Raven.
- d) Escala de Motivación en el Trabajo R-MAWS.
- e) Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

4 Fase: Selección de la muestra. - La muestra para esta investigación se estableció por 45 bomberos de tres cuarteles que operan activamente en la ciudad de Tarija.

5 Fase: Recojo de la información. – En esta fase se aplicó cada uno de los instrumentos seleccionados ya mencionados anteriormente, la forma de aplicación fue de manera individual y en orden establecido de la siguiente manera:

1. Inventario de Personalidad 16PF.
2. Inventario de Ansiedad de Beck.
3. Test de Matrices Progresivas de Raven.
4. Escala de Motivación en el Trabajo R-MAWS.
5. Escala de Resiliencia de Wagnild y Young.

6 Fase: Procesamiento de la información. – En esta fase el investigador corrigió y tabuló los datos de los test aplicados, luego fueron representadas en cuadros y gráficos estadísticos.

8 Fase: Redacción del informe final. – En esta fase de esta investigación se plasmó todos los datos encontrados documentalmente para su análisis e interpretación y por consiguiente sus conclusiones y recomendaciones.

TABLAS DE FRECUENCIAS**DATOS DEMOGRÁFICOS**

EDAD		Frecuencia	Porcentaje
	18 a 20	6	13
	21 a 40	32	71
	41 a 65	7	16
	Total	45	100

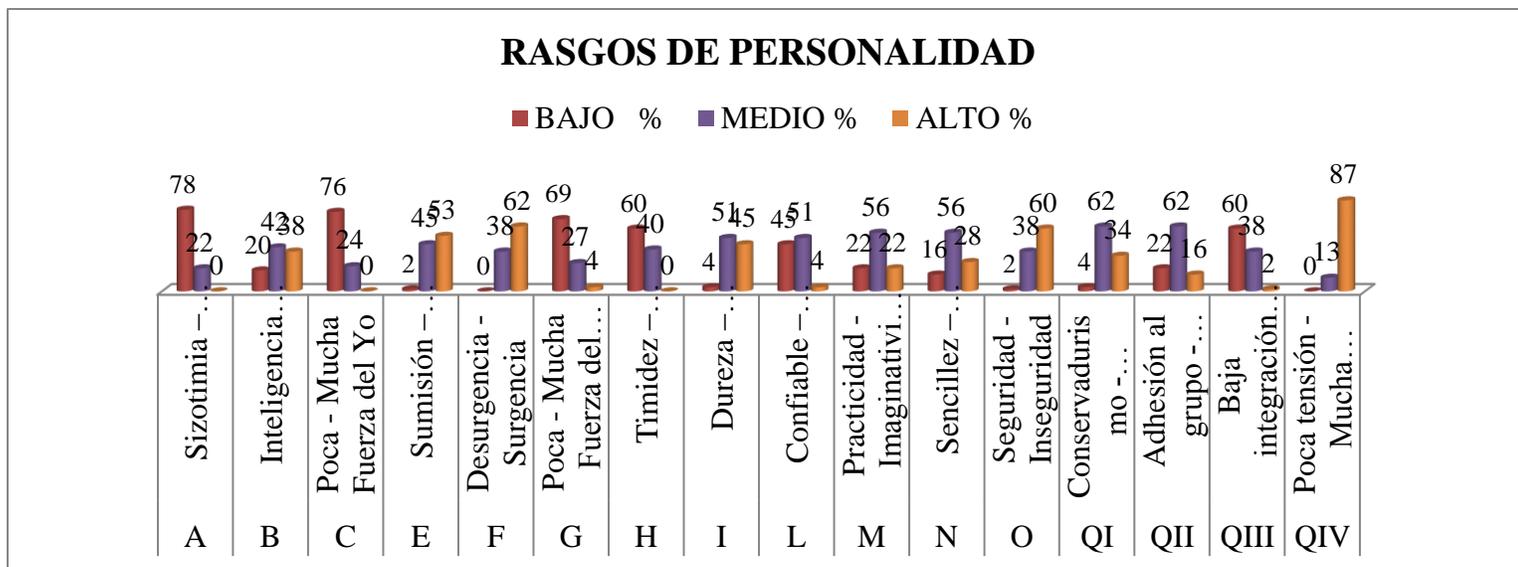
SEXO		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	35	78
Femenino	10	22
Total	45	100

AÑOS DE TRABAJO		Frecuencia	Porcentaje
	1 a 10 años	35	78
	11 a 20 años	8	18
	21 a 30 años	2	4
	Total	45	100

CUADRO N°1**RASGOS DE PERSONALIDAD DE LOS BOMBEROS DE LA CIUDAD DE TARIJA**

INVENTARIO DE PERSONALIDAD 16PF RAYMOND CATELL									
FACTORES		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
A	Sizotimia – Afectomia	35	78	10	22	0	0	45	100
B	Inteligencia Baja – Alta	9	20	19	42	17	38	45	100
C	Poca - Mucha Fuerza del Yo	34	76	11	24	0	0	45	100
E	Sumisión – Dominancia	1	2	20	45	24	53	45	100
F	Desurgencia – Surgencia	0	0	17	38	28	62	45	100
G	Poca - Mucha Fuerza del Súper yo	31	69	12	27	2	4	45	100
H	Timidez – Audacia	27	60	18	40	0	0	45	100
I	Dureza – Ternura	2	4	23	51	20	45	45	100
L	Confiable – Suspicas	20	45	23	51	2	4	45	100
M	Practicidad - Imaginatividad	10	22	25	56	10	22	45	100
N	Sencillez – Astucia	7	16	25	56	13	28	45	100
O	Seguridad – Inseguridad	1	2	17	38	27	60	45	100
QI	Conservadurismo - Radicalismo	2	4	28	62	15	34	45	100
QII	Adhesión al grupo - Autosuficiencia	10	22	28	62	7	16	45	100
QIII	Baja integración - Mucho control	27	60	17	38	1	2	45	100
QIV	Poca tensión - Mucha tensión	0	0	6	13	39	87	45	100

GRÁFICO NI



Para empezar a interpretar a los resultados de las pruebas aplicadas a los bomberos es importante primero definir cada una de las variables elegidas en la investigación.

Como se puede observar en el cuadro 1 empezaremos a definir la personalidad:

Para Catell la personalidad es, *“El conjunto de características propias de cada individuo, que determinan su forma típica de actuar, pensar, percibir y sentir, y que lo hacen ser el mismo y no otro”*.

Como rasgos de personalidad más sobresalientes que presentan los bomberos son los siguientes:

PUNTAJES BAJOS.

FACTOR A: Sizotimia, como primer rasgo significativo los bomberos de la ciudad de Tarija presentan este rasgo de personalidad con un 78%, las personas que generalmente puntúan en este rasgo son personas reservadas, son retraídos, les gusta seleccionar a personas que comparten sus intereses, como también en el trabajo suelen

escoger a sus amistades con sus mismos intereses o directamente lo hacen solos, también son con ideales materialistas.

FACTOR C: Poca fuerza del Yo, con un 76% del total nos indica que los bomberos de la ciudad de Tarija presentan este rasgo de personalidad, esto nos quiere decir que el bombero es principalmente inmaduro e impulsivo, no pueden tolerar las frustraciones cotidianas que se les presentan, y esto hace que el trabajo pueda afectar, también tratan de evitar tomas de decisiones que se hace en el trabajo, el trabajo al ser muy importante y de rápida respuesta al auxilio les genera síntomas psicossomáticos es decir que cualquier perturbación en lo mental puede generar malestares físicas y biológicas.

FACTOR G: Poca fuerza del superyó, con 69% los bomberos de la ciudad de Tarija tienen ese rasgo de personalidad lo cual nos indica que estas personas tienen una tendencia a ser indeciso con falta de voluntad a las cosas que tiene que cumplir, que tiene las cualidades de ser un bombero pero por la falta de voluntad y algunas veces la pereza no las cumple como debería cumplirlas. Este rasgo complementa con la anterior que es Poca fuerza del yo.

FACTOR H: Timidez, como siguiente rasgo de personalidad con un 60% tenemos a la timidez, se debe a la falta de confianza que tienen los bomberos en sus primeros años de servicios en el rubro así que dependen mucho de sus superiores, son muy cautelosos y cuidadosos con lo que pueden expresar y sugerir, pues tienen un complejo de inferioridad muy marcado en ellos.

FACTOR Q3: Baja Integración, finalmente como último rasgo de personalidad en los puntajes bajos, los bomberos de la ciudad de Tarija muestran con también el 60% la baja integración; los que caracteriza también a los bomberos es que son poco cuidadosos, poco controlados en sus impulsos internos y la inmadurez hace que tengan poco autocontrol por lo que también suelen no tener respeto por los demás.

Puntajes Altos.

FACTOR Q4: Mucha Tensión, con el 87% los bomberos de la ciudad de Tarija, muestran este rasgo de personalidad, pues nos dice que los bomberos generalmente son impacientes, suelen ser irritables e inquietos rasgo que tienen en común los bomberos del mundo, pues para el trabajo que desempeñan es importante mantenerse activos y con mucha fortaleza mental.

FACTOR F: Surgencia, seguidamente los bomberos de la ciudad de Tarija calificaron con el 62% el rasgo de personalidad de Surgencia, que nos indica que los bomberos son alegres, charlatanes y comunicativos, abiertos con sus compañeros entre sí.

FACTOR O: Inseguridad, con un 60% los bomberos muestran inseguridad como rasgo de personalidad, esto suele manifestarse en los primeros años de servicio pues pasan a ejercer una profesión que debe ser de mucha responsabilidad, mucho esfuerzo físico y mental, pues el bombero puede padecer depresiones con mucha preocupación con inclinaciones de sentimientos de ansiedad, compartir o trabajar en grupo puede parecerles difícil.

FACTOR E: Dominancia, por último los bomberos muestran este tipo de rasgo de personalidad con un 53%, este rasgo suele caracterizar a los más antiguos o que tienen el rango distintivo superior a los demás; estas personas suelen ser seguras de sí mismas, confiadas de su capacidad, son muy positivas ante la situación que le toca enfrentar y son valientes, suelen ser líderes de su grupos gracias a su ingenio y el humor que muestran.

RASGOS DE PERSONALIDAD SEGÚN LA EDAD

CUADRO N 2

		18 A 20						21 A 40						41 A 65						TOTAL	
Rasgos de Personalidad		Bajos		Medios		Altos		Bajos		Medios		Altos		Bajos		Medios		Altos		F	%
Factores		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
A	Sizotimia-Afectotimia	4	67	2	33	0	0	24	75	8	25	0	0	7	100	0	0%	0	0%	45	100
B	Inteligencia baja-inteligencia alta	0	0	4	67	2	33	9	28	10	31	13	41	0	0	5	71%	2	29%	45	100
C	Poca fuerza del yo-Mucha fuerza del yo	3	50	3	50	0	0	24	75	8	25	0	0	7	100	0	0%	0	0%	45	100
E	Sumisión-Dominancia	0	0	3	50	3	50	1	3	15	47	16	50	0	0%	2	29%	5	71%	45	100
F	Desurgencia-Surgencia	1	17	5	83	0	0	14	44	18	57	0	0	2	29%	5	71%	0	0%	45	100
G	Poca fuerza del superyó-Mucha fuerza del superyó	5	83	0	0	1	17	22	69	9	29	1	3	4	57%	3	43%	0	0%	45	100
H	Timidez-Audacia	3	50	3	50	0	0	20	63	12	38	0	0	4	57%	3	43%	0	0%	45	100
I	Dureza-Ternura	1	17	3	50	2	33	1	3	18	57	13	41	0	0%	2	29%	5	71%	45	100
L	Confiable-Suspicious	2	33	4	67	0	0	13	41	17	53	2	6	5	71%	2	29%	0	0%	45	100
M	Practicidad-Imaginatividad	1	17	3	50	2	33	9	28	16	50	7	22	0	0%	6	86%	1	14%	45	100
N	Sencillez-Astucia	2	33	3	50	1	17	5	16	17	53	10	31	0	0%	5	71%	2	29%	45	100
O	seguridad-Inseguridad	0	0	2	33	4	67	1	3	12	38	19	59	0	0%	3	43%	4	57%	45	100
Q1	Conservadurismo-Radicalismo	0	0	6	100	0	0	1	3	20	63	11	34	1	14%	2	29%	4	57%	45	100
Q2	Adhesión al grupo-Autosuficiencia	2	33	2	33	2	33	6	19	22	69	4	13	2	29%	4	57%	1	14%	45	100
Q3	Baja integración-Mucho control	2	33	3	50	1	17	19	60	13	41	0	0	6	86%	1	14%	0	0%	45	100
Q4	Poca tensión-Mucha tensión	0	0	1	17	5	83	0	0	5	17	27	84	0	0%	0	0%	7	100%	45	100

A continuación se analizará e interpretará los cruces de variables, en esta ocasión la edad y personalidad: en el cuadro se puede apreciar que los tres rangos de edad tienen en común el rasgo de personalidad de Sizotimia, siendo los que tienen de 41 a 65 años con un 100% de ellos que más denotan este factor, cuando más mayor sea el bombero, son más reservados.

También tienen en común el rasgo de personalidad de Poca fuerza del yo, siendo que los que tienen de 41 a 65 años con un 100% tiene más inclinación en este rasgo, lo que nos indica que cuanto más mayor sean los bomberos son más débiles a las frustraciones con respecto a los bomberos más jóvenes.

También los tres rangos de edad tienen en común el rasgo de personalidad de Dominancia, siendo los bomberos que tienen la edad de 41 a 65 años con un 71%, los que más puntúan, en este caso estos bomberos tienden a ser valientes a la hora de enfrentar las situaciones, son más estrictos y seguros de sí mismos.

Al igual, también tienen en común con el rasgo de personalidad de Poca fuerza del super yo, pero en este caso los más jóvenes (18 a 20) son lo que más puntuaron con un 83%; al ser más jóvenes que el resto, tienden a ser inestables, inmaduros, que no pone todo el esfuerzo que deberían poner; en ocasiones son renunciadores.

De tal modo todos los rangos de edad comparten el rasgo de personalidad de la Timidez, siendo relevante en los bomberos que tienen la edad de 21 a 40 años con un 63%, estas personas tienden a ser tímidas y retraídas con complejos de inferioridad, prefieren estar en compañía de amigos íntimos.

Otro rasgo de personalidad que comparten los tres rangos de edad es la Inseguridad, este rasgo es predominante en los bomberos más jóvenes (18 a 20) con un 67%, esto debido a que son principiantes, a menudo no se sienten aceptados en el grupo y les cuesta insertarse con los demás, están muy preocupados y viven con ansiedad.

Para finalizar tienen en común el rasgo de personalidad de Mucha tensión, siendo los más, mayores (41 a 65) con un 100% que les diferencian de los demás.

RASGOS DE PERSONALIDAD SEGÚN EL SEXO.

CUADRO N 3

	Sexo											
	Masculino						Femenino					
Factor	Fr 35 100 %			Fr 10 100 %			Fr 10 100 %			Fr 10 100 %		
	bajo		Medio		alto		Bajo		medio		alto	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
A	29	83	6	17	0	0	6	60	4	40	0	0

B	7	20	13	37	15	43	2	20	6	60	2	20
C	26	74	9	26	0	0	8	80	2	20	0	0
E	1	2,9	15	43	19	54	0	0	5	50	5	50
F	0	0	13	37	22	63	0	0	4	40	6	60
G	23	66	12	34	0	0	8	80	0	0	2	20
H	19	54	16	46	0	0	8	80	2	20	0	0
I	2	6	19	54	14	40	0	0	4	40	6	60
L	15	43	18	51	2	6	5	50	5	50	0	0
M	8	23	19	54	8	23	2	20	6	60	2	20
N	4	11	21	60	10	29	3	30	4	40	3	30
O	1	3	14	40	20	57	0	0	3	30	7	70
Q1	2	6	21	60	12	34	0	0	7	70	3	30
Q2	8	23	23	66	4	11	2	20	5	50	3	30
Q3	23	66	11	31	1	3	4	40	6	60	0	0
Q4	0	0	4	11	31	89	0	0	2	20	8	80

A continuación analizaremos el cruce de variable entre sexo la personalidad.

Aquí se observa que hay una diferencia notable en el factor A: sizoimia entre el sexo masculino con un 83% y femenino con un 60%, esto quiere decir que los varones tienden a ser más rígidos, más fríos y prefieren trabajar solos, son también críticos y excluyentes.

En los factores C y G: Poca fuerza del yo y Poca fuerza del superyó se observa que la diferencia es notable más en las mujeres con un 80% en ambos factores por sobre 74% y 66% también en los mismos factores, las mujeres pueden ser más inmaduras que no toleran las frustraciones en el trabajo, evaden las tomas de decisiones del grupo y puede ser que conlleven fobias y perturbaciones.

En el factor I: Ternura, con un 60% es un rasgo exclusivo en las mujeres, es un rasgo que caracteriza a la mujer porque es tierna, es imaginativa, es soñadora pero no les agrada los trabajos pesados.

También el sexo femenino tiene un porcentaje del 50% en el factor L: Confiable, este rasgo también caracteriza a la mujer en su mayoría, pues nos indica que ellas no son celosas, están libres de dudas, no presentan envidia en su trabajo y son muy respetuosas más que todo son muy tolerante con los errores de sus compañeros.

De tal modo se observa que en el factor O: Inseguridad, la diferencia es notable entre masculinos y femeninos, siendo la última con un 70% esto nos dice que las mujeres tienden a padecer episodios de depresión al estar muy preocupadas, y cambian de ánimo, están también inclinadas a padecer sentimientos de ansiedad

RASGOS DE PERSONALIDAD SEGÚN LOS AÑOS DE TRABAJO.

CUADRO N 4

	1 A 10 AÑOS						11 A 20 AÑOS						21 A 30 AÑOS						TOTAL	
	Bajos		Medios		Altos		Bajos		Medios		Altos		Bajos		Medios		Altos			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
A	27	77%	8	23%	0	0%	6	75%	2	25%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	45	100%
B	6	17%	13	37%	16	46%	3	38%	4	50%	1	13%	0	0%	2	100%	0	0%	45	100%
C	26	74%	9	26%	0	0%	6	75%	2	25%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	45	100%
E	1	3%	17	49%	17	49%	0	0%	3	38%	5	63%	0	0%	0	0%	2	100%	45	100%
F	0	0%	15	43%	20	57%	0	0%	1	13%	7	88%	0	0%	1	50%	1	50%	45	100%
G	23	66%	10	31%	2	6%	6	75%	2	25%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	45	100%
H	23	66%	14	40%	0	0%	5	63%	3	38%	0	0%	1	50%	1	50%	0	0%	45	100%
I	2	6%	20	57%	13	37%	0	0%	3	38%	5	63%	0	0%	0	0%	2	100%	45	100%
L	13	37%	22	63%	0	0%	6	75%	0	0%	2	25%	1	50%	1	50%	0	0%	45	100%
M	9	26%	17	49%	9	26%	1	13%	7	88%	0	0%	0	0%	1	50%	1	50%	45	100%
N	7	20%	17	49%	11	31%	0	0%	7	88%	1	13%	0	0%	1	50%	1	50%	45	100%
O	1	3%	14	40%	20	57%	0	0%	3	38%	5	63%	0	0%	0	0%	2	100%	45	100%
Q1	1	3%	25	71%	9	26%	0	0%	3	38%	5	63%	1	50%	0	0%	1	50%	45	100%
Q2	8	23%	21	60%	6	17%	2	25%	5	63%	1	13%	0	0%	2	100%	0	0%	45	100%
Q3	17	49%	17	49%	1	3%	8	100%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	45	100%
Q4	0	0%	4	11%	31	89%	0	0%	2	25%	6	75%	0	0%	0	0%	2	100%	45	100%

A continuación observamos el cuadro del cruce de variables entre el rango de edades y la personalidad.

En esta sección se observa que los tres rangos de los años de trabajo que llevan los bomberos comparten los siguientes rasgos de personalidad como ser: Siotimia, Poca fuerza del yo, Poca Fuerza del superyó, Inseguridad y Mucha tensión, siendo los

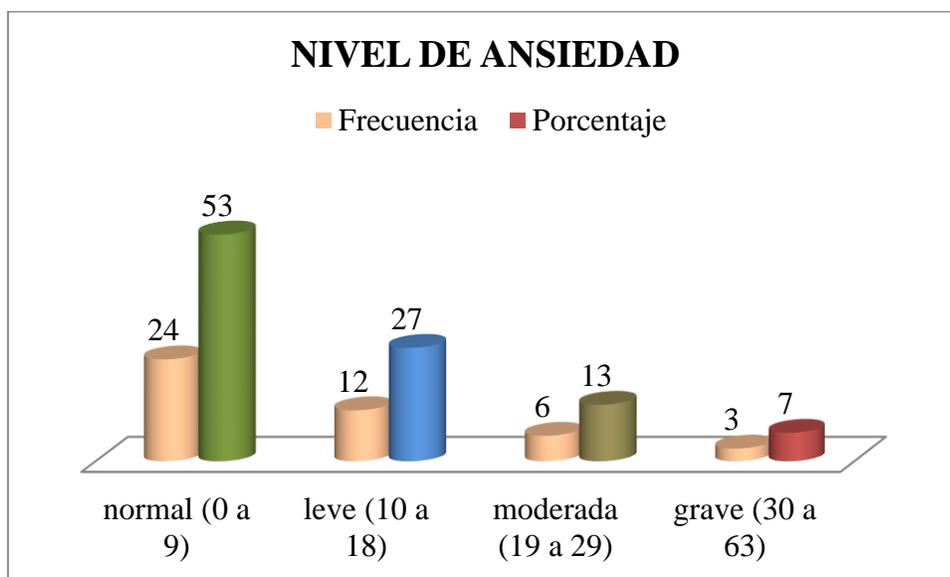
bomberos que trabajan de 21 a 30 años con un 100%, los que están muy marcados estos rasgos de personalidad

CUADRO N°5

NIVEL DE ANSIEDAD DE LOS BOMBEROS DE LA CIUDAD DE TARIJA

INVENTARIO DE ANSIEDAD DE BECK.		
	Frecuencia	Porcentaje
normal (0 a 9)	24	53
leve (10 a 18)	12	27
moderada (19 a 29)	6	13
grave (30 a 63)	3	7
Total	45	100

GRÁFICO N 2



Como siguiente objetivo interpretaremos la ansiedad, Aaron Beck en 1985 definió a la ansiedad como: *“La ansiedad es una respuesta emocional provocada por el miedo”*.

En el cuadro de resultados se puede decir que los bomberos de la ciudad de Tarija muestran un 53% de **Ansiedad Normal**, esto nos quiere decir que la ansiedad es buena en los bomberos pues es un estado emocional que nos prepara ante determinadas situaciones, en caso de los bomberos ellos la manejan de la mejor forma a la ansiedad pues ellos están preparados para responder de la mejor forma a los llamados de auxilio y casos sin que les afecte en su labor.

Seguidamente los bomberos muestran un 27% de **Ansiedad Leve**, esto nos indica que en los bomberos existe nerviosismo en su trabajo, debido a la alta exigencia de esta profesión, no llega a perjudicar de manera significativa el desempeño que cumplen.

Por ultimo con el 13% los bomberos de la ciudad de Tarija muestran una **Ansiedad Moderada**, esto nos lleva a decir que debido a las exigencias que hay en la labor del bombero existe preocupaciones, nerviosismo, hay mucha tensión, si bien no traspasa los límites para desencadenar problemas psicosomáticos, puede afectar en su rendimiento laboral.

ANSIEDAD SEGÚN LA EDAD.**CUADRO N 6**

			Edad de los Bomberos (agrupado)			Total
			18 a 20	21 a 40	41 a 65	
Nivel de Ansiedad	normal (0 a 9)	F	1	18	5	24
		%	17%	56%	71%	58%
	leve (10 a 18)	F	3	7	2	12
		%	50%	22%	29%	25%
	moderada (19 a 29)	F	2	4	0	6
		%	33%	13%	0%	11%
	grave (30 a 63)	F	0	3	0	3
		%	0%	9%	0%	7%
Total		F	6	32	7	45
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En este cuadro del cruce de variables entre edad y ansiedad podemos observar que los bomberos que comprenden las edades de entre 21 a 40 con un porcentaje del 56% y los que comprenden de 41 a 65 años con una puntuación de 71%, tienen un nivel de ansiedad normal, pero se puede observar que los bomberos que tienen un rango de edad de los 18 a 20 años con un 50%, presentan un nivel de ansiedad leve, esto se puede deducir que entre más jóvenes sean los bomberos, presentan un nivel más elevado de ansiedad, debido a que mayormente son nuevos en el rol y como en todo trabajo al principio les puede presentar nerviosismo y mucha tensión al ejercer esta profesión.

ANSIEDAD SEGÚN EL SEXO.

CUADRO N 7

			Sexo de los Bomberos		Total
			Masculino	Femenino	
Nivel de Ansiedad	normal (0 a 9)	F	21	3	24
		%	60%	30%	54%
	leve (10 a 18)	F	8	4	12
		%	23%	40%	27%
	moderada (19 a 29)	F	4	2	6
		%	11%	20%	13%
	grave (30 a 63)	F	2	1	3
		%	6%	10%	6%
			100,0%	100,0%	100,0%

En el siguiente cuadro se puede ver que la ansiedad es distinta en los bomberos de sexo masculino y los de sexo femenino, los bomberos de sexo masculino muestran un 60% de ansiedad normal es decir que no les provoca esa tensión que caracteriza a los trabajos de esta dimensión que les puede afectar en sus actividades, mientras que las mujeres mostraron un 40% ansiedad Leve, esta ansiedad tampoco es perjudicial, pero el nerviosismo y la tensión existe en las mujeres.

ANSIEDAD SEGÚN LOS AÑOS DE TRABAJO.

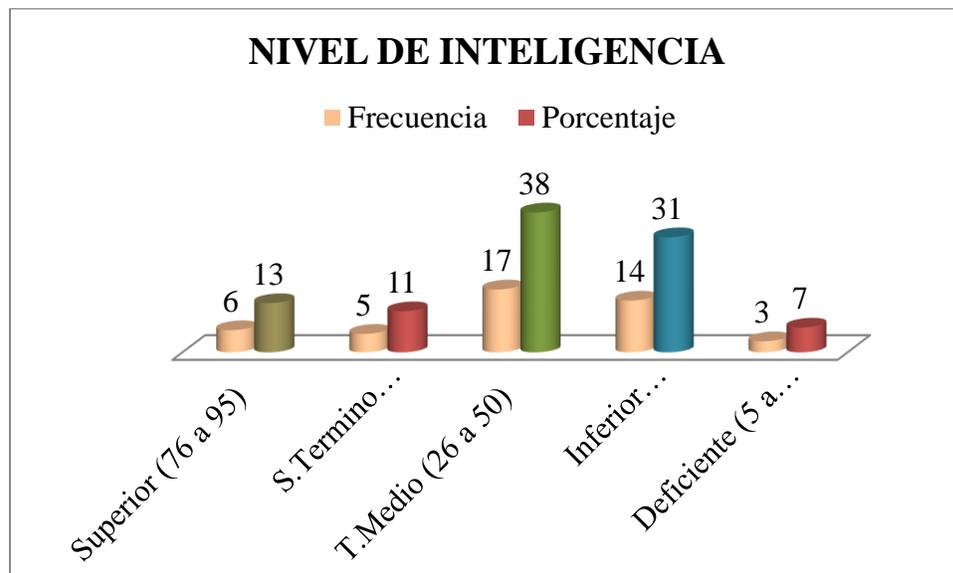
CUADRO N 8

			Años de trabajo (agrupado)			Total
			1 a 10 años	11 a 20 años	21 a 30 años	
Nivel de Ansiedad normal (0 a 9)	F	19	3	2	24	
	%	54%	37%	100%	53%	
leve (10 a 18)	F	8	4	0	12	
	%)	23%	50%	0%	27%	
moderada (19 a 29)	F	6	0	0	6	
	%)	17%	0%	0%	13%	
grave (30 a 63)	F	2	1	0	3	
	%	6%	13%	0%	6%	
Total	F	35	8	2	45	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Pasando al siguiente cuadro del cruce de variables entre años de trabajo y el nivel de ansiedad, se observa que los bomberos que trabajan de 1 a 10 años, con 54% y los que trabajan entre 21 a 30 años con un 100%, presentan un nivel de ansiedad normal, pero los bomberos que van trabajando entre 11 a 20 años con un 50%, presentan un nivel de ansiedad leve, esto quiere decir que existe preocupaciones fuera además de lo laboral ya que los bomberos además de su trabajo tiene otros roles que manejar, la familia, pensar el futuro de estos, en lo económico, las ganas de subir de jerarquía y experiencia.

CUADRO N°9**NIVEL DE INTELIGENCIA DE LOS BOMBEROS DE LA CIUDAD DE TARIJA**

TEST DE MATRICES PROGRESIVAS DE RAVEN		
	Frecuencia	Porcentaje
Superior (76 a 95)	6	13
S.Termino medio (51 a 75)	5	11
T.Medio (26 a 50)	17	38
Inferior T.Medio(25)	14	31
Deficiente (5 a 24)	3	7
Total	45	100

GRÁFICO N 3

Continuando con la interpretación pasamos al tercer objetivo de la investigación sobre la inteligencia. El autor de J C Raven en 1938 definió la inteligencia como: *la capacidad general del individuo para adaptar conscientemente su pensamiento a*

nuevas exigencias. Es una capacidad mental general de nuevos deberes y condiciones de vida.

Los resultados mostrados en el cuadro nos dice que el 38% de los bomberos de la ciudad de Tarija tiene una inteligencia **Término Medio**; esto significa que los bomberos son capaces de observar, analizar, planificar y ejecutar acciones de manera normal y oportuno tareas ante situaciones de crisis.

Seguido con el 31% de los bomberos de la ciudad de Tarija, que calificaron con una **Inteligencia Inferior al Término Medio**, esto nos quiere decir que los bomberos tienen serias dificultades a la hora de responder de manera normal e inmediata ante situaciones de crisis en el trabajo.

Por último, los bomberos demostraron en un 13% que tienen una **Inteligencia Superior**, lo cual significa que tienen una elevada capacidad de poder observar, planificar, analizar el contexto donde se encuentra la crisis y ellos responden de manera eficaz y rápida.

INTELIGENCIA SEGÚN LA EDAD.**CUADRO N 10**

		Edad de los Bomberos (agrupado)			Total
		18 a 20	21 a 40	41 a 65	
Nivel de Inteligencia Superior (76 a 95)	Recuento	2	4	0	6
	%	33%	13%	0%	13%
S. Término medio (51 a 75)	Recuento	0	5	0	5
	%	0%	16%	0%	11%
T. Medio (26 a 50)	Recuento	3	10	4	17
	%	50%	31%	57%	38%
Inferior T. Medio(25)	Recuento	1	11	2	14
	%	17%	34%	29%	30%
Deficiente (5 a 24)	Recuento	0	2	1	3
	%	0%	6%	14%	6%
Total	Recuento	6	32	7	45
	% d	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El siguiente cruce de variables comprende la edad y la inteligencia; en este cuadro podemos observar que los bomberos de la ciudad de Tarija comprendidos entre 18 a 20 años, 50% y los que comprenden de 41 a 65 años, 57%, tienen una Inteligencia de Término Medio, pero ahí mismo se puede ver que los bomberos que comprenden la edad de entre 21 a 40 años con un porcentaje de 34% presentan una inteligencia inferior al término medio, estas personas presentan dificultades para resolver problemas laborales y personales, esto debido a que en este rango de edad, aparte del trabajo hay factores externos que el bombero tiene en lidiar, hay preocupaciones muy aparte que hace que el individuo no esté en su total capacidad de inteligencia para resolver estos problemas.

INTELIGENCIA EL SEXO.

CUADRO N 11

			Sexo de los Bomberos		Total
			Masculino	Femenino	
Nivel de Inteligencia	Superior (76 a 95)	F	4	2	6
		%	11%	20%	13%
	S.Termino medio (51 a 75)	F	4	1	5
		%	11%	10%	11%
	T.Medio (26 a 50)	F	13	4	17
		%	38%	40%	38%
	Inferior T.Medio(25)	F	11	3	14
		%	31%	30%	31%
	Deficiente (5 a 24)	F	3	0	3
		%	9%	0%	7%

En el siguiente cuadro de resultados producto del cruce de variables entre sexo y la inteligencia se puede ver que no hay diferencia de inteligencia entre ambos sexos, ya que el sexo masculino con un 38% y el sexo femenino con un 40%, tienen una inteligencia de término Medio, esto quiere decir que los bomberos tienen la virtud y la capacidad de resolver problemas en su entorno ya sea en lo personal, laboral y en lo social.

INTELIGENCIA SEGÚN LOS AÑOS DE TRABAJO.

CUADRO N 12

		Años de trabajo (agrupado)			Total
		1 a 10 años	11 a 20 años	21 a 30 años	
Nivel de Inteligencia Superior (76 a 95)	F	5	1	0	6
	%	14%	13%	0%	13%
S.Termino medio (51 a 75)	F	4	1	0	5
	%	11%	13%	0%	11%
T.Medio (26 a 50)	F	12	3	2	17
	%	34%	38%	100%	38%
Inferior T.Medio(25)	F	12	2	0	14
	%	34%	25%	0%	31%
Deficiente (5 a 24)	F	2	1	0	3
	%	6%	13%	0%	6%
Total	F	35	8	2	45
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Como siguiente cuadro, tenemos al cruce de variable entre años de trabajo y la inteligencia; en esta parte de la investigación se puede ver que los bomberos de la ciudad de Tarija en todos los rangos de años trabajados presentan un nivel de inteligencia de término medio, ellos pueden resolver los problemas que se puedan presentar en su trabajo.

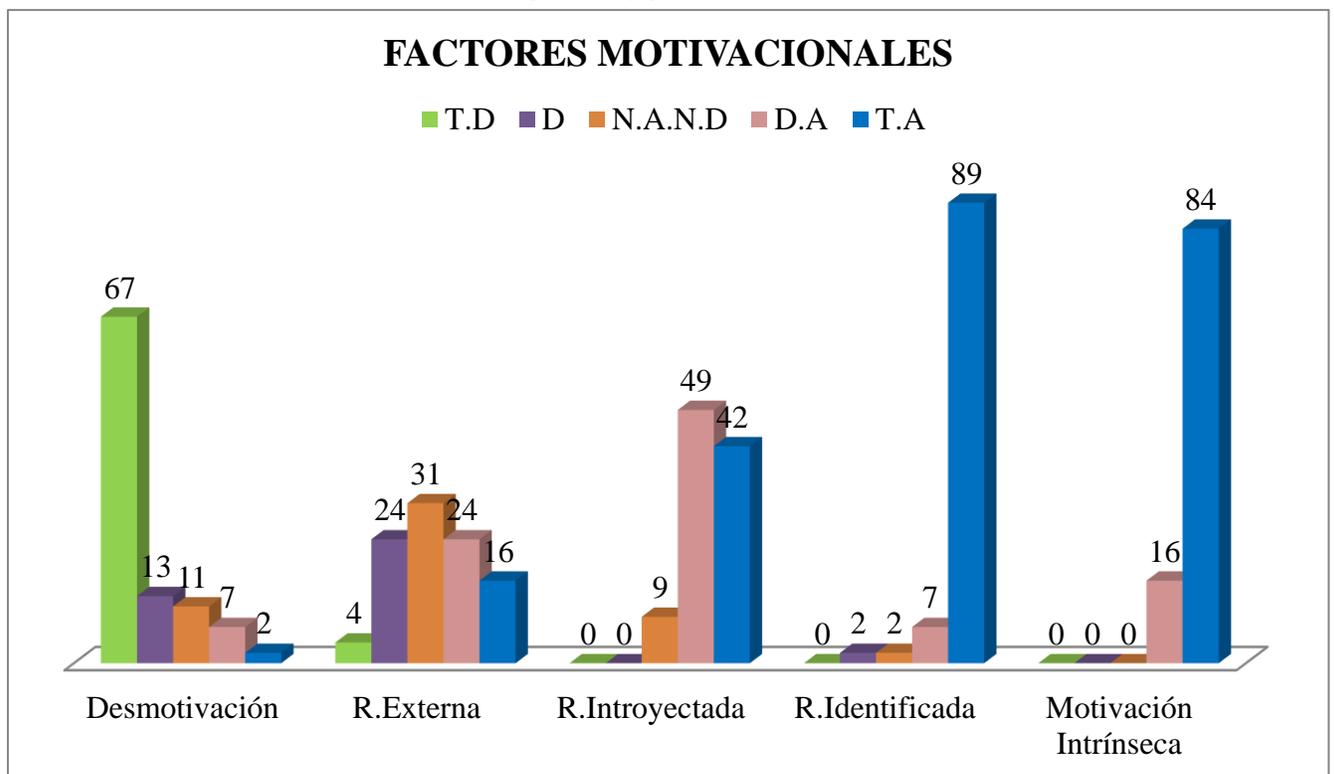
De tal manera que los bomberos de la ciudad de Tarija que trabajan de 1 a 10 años también demuestran tener una tendencia de la inteligencia de Inferior a Término Medio con un 34%, lo que quiere decir que muchos de ellos presentan dificultades para poder resolver los problemas que regularmente se les podría presentar tanto en el trabajo como en el hogar.

CUADRO N°13

**FACTORES MOTIVACIONALES DE LOS BOMBEROS DE LA
CIUDAD DE TARIJA**

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO (R-MAWS).													
Dimensiones	T.D		D		N.A.N.D		D.A		T.A		TOTAL		
	fr	%	Fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	
Desmotivación	30	67	6	13	5	11	3	7	1	2	45	100	
R. Externa	2	4	11	24	14	31	11	24	7	16	45	100	
R. Introyectada	0	0	0	0	4	9	22	49	19	42	45	100	
R. Identificada	0	0	1	2	1	2	3	7	40	89	45	100	
Motivación Intrínseca	0	0	0	0	0	0	7	16	38	84	45	100	

GRÁFICO N 4



Como siguiente objetivo de la investigación tenemos a la motivación en el año 2008; el autor Gonzales D. “*Por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento*”.

Para entender mejor los factores que motivan a los bomberos a ejercer dicha profesión definiremos los tipos de factores de motivaciones según el resultado obtenido en la escala.

Como primer factor motivacional con un 89% los bomberos dijeron estar **Totalmente de Acuerdo** en la **Regulación Identificada** que según los autores (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010) “*Que referido al realizar una actividad porque uno se identifica con esta misma, además de tener un valor y significado para uno mismo*”.

Esto nos quiere decir que los bomberos de la ciudad de Tarija escogieron la profesión porque se identifican con la labor de ser bombero, de sus misiones y objetivos de ayudar al prójimo que necesita de su ayuda, además le ponen un valor muy significativo y lo hacen sin esperar nada a cambio.

Como siguiente factor motivacional con un 84% los bomberos de la ciudad de Tarija también dijeron estar **Totalmente de Acuerdo** con la **Motivación Intrínseca**, que los mismos autores anteriormente mencionados afirmaron: “*Que está definido como el realizar una actividad por uno mismo y porque le puede resultar interesante, además que disfruta realizarla*”.

Lo cual nos indica que los bomberos de la ciudad de Tarija, el hecho de ejercer esta profesión lo hacen por sí mismos, porque va con su filosofía y sus valores, les atrae el hecho de ayudar a la sociedad y les resulta interesante y lo encuentran placentero.

Por último, los bomberos de la ciudad de Tarija dijeron estar **Totalmente en Desacuerdo** con el factor de **Desmotivación**, puntuando con un 69%; *los mismos*

autores definen como la siguiente manera: La desmotivación es definida por la ausencia de la motivación dentro del ámbito laboral. De tal manera esto nos quiere decir que los bomberos no tienen factores que les puedan interferir y abandonar la profesión.

MOTIVACIÓN SEGÚN LA EDAD.

T M	18A 20										21 A 40										41 a 60										TOTAL			
	TD		D		NAN D		DA		TA		TD		D		NAND		DA		TA		TD		D		NAN D		DA		TA					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			F	%
D	4	67	2	33	0	0	0	0	0	0	2	63	3	9	5	16	3	9	1	3	6	86	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	45	100
RE	0	0	3	50	1	17	2	33	0	0	1	3	8	25	1	0	31	8	2	5	5	16	1	14	0	0	3	43	1	14	2	29	45	100
R Intr	0	0	0	0	0	0	4	67	2	4	0	0	0	0	4	13	1	5	4	13	4	1	0	0	0	0	0	0	3	43	4	57	45	100
R Ident	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83	0	0	1	3	1	3	2	6	28	88	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100	45	100
M Int	0	0	0	0	0	0	1	17	5	83	0	0	0	0	0	0	4	13	28	88	0	0	0	0	0	0	2	29	5	71	45	100		

CUADRO N 14

Pasando al siguiente cruce de variables que corresponde a la edad y la motivación, en este cuadro se puede ver que en todos los rangos de edad, los bomberos de la ciudad de Tarija están en total acuerdo con los factores de motivación como ser Regulación Identificada y Motivación Intrínseca; esto nos quiere decir que la motivación para escoger esta profesión está ligada con sus valores, con su voluntad de ayudar a los demás de forma desinteresada, les resulta satisfactorio e interesante, ellos se identifican con la misión y la visión de ser bomberos y que ayudar a la sociedad está dentro de su personalidad y valores que manejan.

También se puede observar en el cuadro que los bomberos que se encuentran en las edades de 18 a 20 años con 67% y los que están en la edad de entre 41 a 60 años con un 57% indican que están en acuerdo con la regulación Introyectada, lo que quiere decir

que ejercen la labor de bombero impulsados para mejorar su ego, para demostrar ocultar alguna culpa o vergüenza que contengan en su pensamiento.

De tal modo todos los bomberos de la ciudad de Tarija, en todos los rangos de edad que pertenecen están en total desacuerdo con la Desmotivación, lo que nos indica que este factor no es parte de sus motivaciones que les impida a que ellos se propongan más objetivos para mejorar su rendimiento en su labor.

MOTIVACIÓN SEGÚN EL SEXO.

CUADRO N 15

		MASCULINO										FEMENINO									
		TD		D		NAND		DA		TA		TD		D		NAND		DA		TA	
Factores		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
A	Desmotivación	23	66%	3	9	5	14	3	9	1	3	7	70	3	30	0	0	0	0	0	0
B	Regulación Externa	2	6%	6	17	11	31	9	26	7	20	0	0	5	50	3	30	2	20	0	0
C	Regulación Introyectada	0	0%	0	0	4	11	16	46	15	43	0	0	0	0	0	0	6	60	4	40
D	Regulación Identificada	0	0	1	3	0	0	3	9	31	89	0	0	0	0	1	10	0	0	9	90
E	Motivación Intrínseca	0	0	0	0	0	0	7	20	28	80	0	0	0	0	0	0	0	0	10	100

En el siguiente cuadro de resultados, fruto del cruce entre variables entre el sexo y la motivación, se puede analizar que ambos sexos tienen los mismos factores motivacionales, como ser el factor Regulación Identificada y la Motivación Intrínseca, pues hombres y mujeres están en total acuerdo y comparten los mismos factores motivacionales, el mismo interés, los mismos valores, la intención de ayudar de forma desinteresada, la sociedad en donde se encuentran inmersos.

Por otra parte, se puede observar que el 60% de las mujeres también afirmaron que están de acuerdo con el factor regulación Introyectada, esto quiere decir que, lo que las

motiva a ser bombero puede venir de fuerzas internas, para el propio auto aceptación, evitar ansiedades y principalmente el orgullo.

De tal manera ambos sexos manifestaron en mayor porcentaje estar en total desacuerdo en el factor de Desmotivación.

MOTIVACIÓN SEGÚN LOS AÑOS DE TRABAJO.

CUADRO N 16

TM	1 A A0 AÑOS						11 A 20 AÑOS						21 A 30 AÑOS																			
	TD		D		NAND		DA		TA		TD		D		NAND		DA		TA													
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%												
D	24	69	5	14	3	9	2	6	1	3	4	50	1	13	2	25	1	13	0	0	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0		
RE	1	3	11	31	9	26	11	31	3	9	1	13	0	0	4	50	0	0	3	38	0	0	0	0	0	0	1	50	0	0	1	50
R Intr	0	0	0	0	4	11	16	46	15	43	4	0	0	0	0	0	0	0	5	63	3	38	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50
R Ident	0	0	1	3	1	3	1	3	32	91	0	0	0	0	0	0	2	25	6	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	100
M Intr	0	0	0	0	0	0	2	6	33	94	0	0	0	0	0	0	0	0	5	63	3	38	0	0	0	0	0	0	0	0	2	100

Como siguiente punto tenemos el cruce de variable entre años de trabajo y la motivación, aquí se tomó de importancia los puntajes más altos, pues en todos los rangos de los años de trabajo, dieron como resultados a los factores de motivación que son: la **Regulación Identificada** y la **Motivación Intrínseca**, pero ahí mismo podemos observar que los bomberos que trabajan de entre 11 a 20 años con un 63% también están de acuerdo con el factor motivacional de **Regulación Introyectada**.

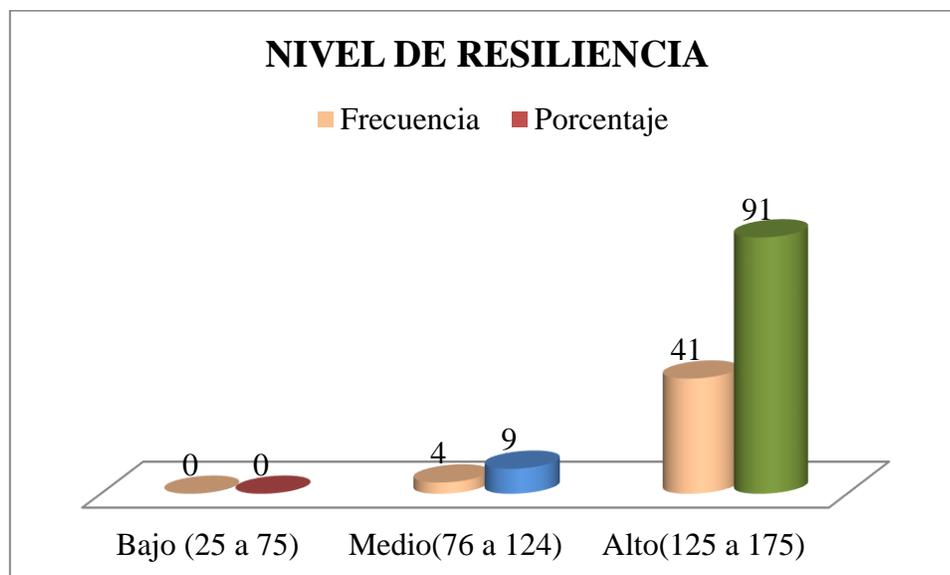
Esto nos indica que en esos años que llevan trabajando, hay una cierta razón para ser bombero, es que durante estos años los bomberos no solo lo hacen para un beneficio de una sociedad ni porque les parece una actividad interesante, sino lo hacen por fuerzas internas, como la vergüenza, por alguna culpa que les llega a pesar, para alimentar sus egos.

CUADRO N° 17

NIVEL DE RESILIENCIA DE LOS BOMBEROS DE LA CIUDAD DE TARIJA

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG (ER).		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo (25 a 75)	0	0
Medio(76 a 124)	4	9
Alto(125 a 175)	41	91
Total	45	100

GRÁFICA N 5



Finalmente llegamos al último objetivo planteado en esta investigación que es la Resiliencia; los autores (*Wagnild & Young: 1993*) la definieron como la: *Capacidad de los seres humanos para adaptarse positivamente a situaciones adversas.*

Como se puede observar en el cuadro de los resultados el 91% de los bomberos de la ciudad de Tarija mostraron un **nivel de resiliencia Alta**, esto significa que los bomberos tienen la capacidad de superar las adversidades de la vida, de la situación no

dejan que las traumas, las dificultades afecten negativamente su diario vivir y en su trabajo, pueden tolerar las frustraciones y ver de esto una forma de afrontarlo y sobresalir.

Por último, el 9% de los bomberos mostró que tiene un **nivel de resiliencia media**, lo cual nos dice que los bomberos de la ciudad de Tarija tienen la capacidad de manejar efectivamente las situaciones adversas, son sobresalientes, los traumas y las frustraciones no afectan sus funciones.

RESILIENCIA SEGÚN LA EDAD.

CUADRO N 18

			Nivel de Resiliencia		Total
			Medio(76 a 124)	Alto(125 a 175)	
Edad de los Bomberos (agrupado)	18 a 20	F	0	6	6
		%	0	100	100
	21 a 40	F	3	29	32
	%	9	91	100	
	41 a 65	F	1	6	7
	%	14	86	100	
Total		F	4	41	45
		%	9	91	100

Pasando al siguiente cuadro es turno de analizar el cruce de variable entre edad y resiliencia, como podemos observar, todos los bomberos de la ciudad de Tarija en todos los rangos de edad de este estudio investigativo tienen un nivel de resiliencia alta, esto quiere decir que el bombero, sin importar la edad, tiene la capacidad de superar los eventos traumáticos, de revertir situaciones que pueden ser desastrosas para una

persona que no esté preparada mentalmente ante eventos difíciles, los bomberos son capaces de adaptarse de manera positiva a las adversidades.

RESILIENCIA SEGÚN EL SEXO.

CUADRO N 19

			Sexo de los Bomberos		Total
			Masculino	Femenino	
Nivel de Resiliencia	Medio(76 a 124)	Recuento % dentro de Sexo de los Bomberos	4 11%	0 0%	4 9%
	Alto(125 a 175)	Recuento % dentro de Sexo de los Bomberos	31 89%	10 100%	41 91%
Total		Recuento % dentro de Sexo de los Bomberos	35 100,0%	10 100,0%	45 100,0%

En el siguiente cruce de variables entre el sexo y la resiliencia podemos observar que entre el sexo masculino y el sexo femenino, se muestra que ambos sexos tienen un nivel alto de resiliencia, lo que significa que tienen la capacidad de superar las adversidades, de sobreponerse a las dificultades en el trabajo, además pueden adaptarse positivamente de buena manera a las dificultades que se presentan.

El sexo no es un factor que haya diferencias notables para la resiliencia.

RESILIENCIA SEGÚN LOS AÑOS DE TRABAJO.

CUADRO N 20

	Años de trabajo (agrupado)			Total	
	1 a 10 años	11 a 20 años	21 a 30 años		
Nivel de Resiliencia Medio(76 a 124)	f	4	0	0	4
	%	11%	0%	0%	9%
Alto(125 a 175)	f	31	8	2	41
	%	89%	100%	100%	91%
Total	f	35	8	2	45
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Para finalizar con la interpretación y análisis vemos el cuadro del cruce de variables entre años de trabajo y resiliencia; se puede observar en el cuadro que todos los bomberos, sin importar cuantos años estén trabajando en el rubro, presentan un nivel alto de resiliencia, esto nos indica que nuestros bomberos están muy capacitados para adaptarse a los eventos negativos y traumáticos que pueden ocurrir durante los casos que les toque afrontar.

5.- ANÁLISIS DE HIPÓTESIS.

Tomando en consideración las hipótesis elaboradas en el principio de la investigación, haciendo el análisis correspondiente daremos respuestas a las mismas.

- ❖ La primera hipótesis especifica los rasgos de personalidad, nos dice: *“Los rasgos de personalidad que presentan los bomberos son: mucha fuerza del yo, surgencia, seguridad”*. En relación con los resultados de la investigación se concluyó que los bomberos de la ciudad de Tarija tienen los siguientes rasgos de personalidad; Mucha Tensión, Sizotimia, Poca Fuerza del yo, Poca Fuerza del Superyó, Surgencia, Audacia,

Inseguridad, Mucho Control y Dominancia. Lo que nos lleva a rechazar nuestra hipótesis, ya que solo cumple con dos rasgos.

❖ En la segunda hipótesis específica en relación el nivel de ansiedad, *“El nivel de ansiedad que presentan los bomberos es ansiedad moderada”*. En los resultados de esta investigación, damos respuesta que el 53% de los bomberos de la ciudad de Tarija presentan ansiedad normal, el 27% presenta ansiedad leve y solo un 13% presenta ansiedad moderada, por lo que se rechaza la hipótesis planteada.

❖ En la tercera hipótesis específica en relación el nivel de inteligencia, *“El nivel intelectual promedio de los bomberos es superior al término medio”*. Dando respuesta a la hipótesis de acuerdo con los resultados de la investigación, se muestra que el 38% presentan nivel de inteligencia término medio; el 31% presentan nivel de inteligencia Inferior al término medio; y el 11% presentan nivel de inteligencia superior, por lo tanto se rechaza la hipótesis.

❖ En la cuarta hipótesis específica los factores de motivación, *“Los factores motivacionales que presentan los bomberos son motivación intrínseca y regulación externa”*. Los factores motivacionales de los bomberos de la ciudad de Tarija son Regulación Identificada con 89%; y Motivación Intrínseca con 84%; confirmando medianamente la hipótesis.

❖ En la última hipótesis específica el nivel de resiliencia, *“La resiliencia que presentan los bomberos es de nivel medio”*. La resiliencia que presentan los bomberos de la ciudad de Tarija es de nivel alta con un 91%; rechazando a la hipótesis.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.- Conclusiones.

Las conclusiones de esta investigación se hallan puntualizadas en orden de los objetivos planteados.

Primer objetivo: Establecer los rasgos de personalidad de los bomberos de la ciudad de Tarija.

- ❖ De acuerdo a este primer objetivo se concluye que los bomberos de la ciudad de Tarija tienen los siguientes rasgos de personalidad: **Mucha Tensión, Sizotimia, Poca Fuerza del yo, Poca Fuerza del Superyó, Surgencia, Audacia, Inseguridad, Mucho Control y Dominancia.**

Segundo objetivo: Conocer el nivel de ansiedad de los bomberos de la ciudad de Tarija.

- ❖ En este segundo objetivo se concluye que los bomberos de la ciudad de Tarija tienen un nivel de **ansiedad normal**, lo que nos dice que los bomberos manejan de manera positiva las situaciones que les pudiese provocar aumento en la tensión, excesiva preocupación y nerviosismo.
- ❖ Del tal modo, en la parte de los cruces entre variables, se pudo constatar que la ansiedad suele estar más presente en los bomberos más jóvenes, en las mujeres y en los que trabajan de 11 a 20 años.

Tercer objetivo: Identificar el nivel intelectual de los bomberos de la ciudad de Tarija.

- De acuerdo con este objetivo, se llegó a la conclusión de que los bomberos de la ciudad de Tarija, presentan un nivel de inteligencia término medio, lo que quiere decir es que los bomberos tienen la

capacidad de verificar, analizar, crear estrategias de ayuda de manera normal ante el llamado de auxilio en tiempos de crisis.

- A sí mismo se pudo evidenciar que hay una tendencia considerable de bomberos que están por debajo de ese nivel normal de inteligencia, más específicamente a los miembros que están comenzando en el rubro y tienen las edades entre 21 a 40 años, esto quizá se deba a que principalmente están con otras preocupaciones externas al trabajo que limita a que estos puedan estar plenamente enfocados a razonar y analizar problemas y por ende resolverlos en el trabajo.

Cuarto objetivo: Describir los factores motivacionales que presentan los bomberos de la ciudad de Tarija.

- Continuando con los objetivos describiremos a los factores predominantes que motivan a los bomberos de la ciudad de Tarija a que ejerzan esta profesión, se concluye que en los bomberos tienen dos factores motivacionales que son los siguientes: **Motivación Identificada**, que significa que la importancia de ser bomberos para sus miembros es que se sienten identificados con la profesión, le ponen un valor muy significativo, está muy emparejada con los valores que manejan de ayudar a los demás de manera desinteresada.
- Otro factor motivacional predominante es la **Motivación Intrínseca**, que se caracteriza por ser una actividad que resulta ser interesante para el bombero; además disfruta hacerlo, esto puede ser que las actividades que realizan los bomberos son las constantes capacitaciones que reciben como por ejemplo: primeros auxilios, extinción de incendios, técnicas de resucitamiento, buceo, rescate de animales domésticos, etc. Estas actividades resultan ser muy beneficiosos e interesantes para ellos.
- Del mismo modo, cruzando las variables se pudo verificar que también está presente como factor la **Regulación Introyectada**, pues este factor se caracteriza por ser una motivación impulsada por fuerzas internas como el orgullo, la culpa, la necesidad de mejorar el ego.

Quinto objetivo: Identificar la resiliencia que presentan los bomberos de la ciudad de Tarija.

- Se concluye que el nivel de resiliencia que presentan los bomberos de la ciudad de Tarija es de **nivel alto**, lo que nos dice los bomberos de nuestra ciudad tienen la suficiente capacidad de revertir las adversidades negativas de las situaciones que les pueda presentar en el trabajo, pueden superar los eventos traumáticos y situaciones que puedan provocar efectos psicosomáticos, se pueden adaptar a cualquier evento negativo que se les presenta en el trabajo.
- En los cruces de variables se demostró que no hay diferencias entre edades, sexo y años de trabajo, todos tienen una resiliencia alta.

6.1.- Recomendaciones.

A las Instituciones.

- Crear espacios de recreamiento para manejar la ansiedad principalmente en las mujeres, de esta manera ayudarles a que pierdan el temor, preocupaciones y los nervios que les afectan.
- Evaluar de forma constante el coeficiente intelectual, ya que se evidenció que hay bomberos que están debajo de lo normal.
- Incorporar a su personal a un psicólogo profesional para que este trabaje en la parte de la psique.
- Crear alianzas con la facultad de humanidades, para que esta entidad preste ayuda, con la designación de estudiantes preparados.
- Crear estrategias de autoayuda para mejorar la integración de nuevos aspirantes a la profesión.

A la Universidad Juan Misael Saracho.

- Evaluar a los bomberos después de un evento de mucha magnitud, por ejemplo el incendio de la cordillera de (Sama), para conocer con más exactitud de cómo puede llegar a afectar emocionalmente a los bomberos.
- A los estudiantes seguir indagando con más profundidad otros aspectos psicológicos que no se llegaron a tocar en esta investigación, para tener una aproximación más completa de lo que es un perfil psicológico de los bomberos de la ciudad de Tarija.
- Proponer a las instituciones de los bomberos, a que se establezcan gabinetes psicológicos para que los bomberos reciban apoyo constante, y que estos estén en equilibrio mental para poder prestar ayuda a la sociedad tarijeña.