

El estrés de los bomberos



SUMARIO

El autor aborda en este trabajo la definición de estrés, considerándole como una falta de ajuste entre el individuo y su entorno. Analiza las principales fuentes de estrés en el desempeño del trabajo del bombero y la influencia en éste de factores personales. Describe diferentes soluciones al problema del estrés, se detiene analizando el problema del miedo en los bomberos y presenta técnicas de entrenamiento y auto-control de éste. Basándose en hipótesis relativas a la eficacia del entrenamiento profesional, a la motivación y al ejercicio físico como alternativas válidas para lograr reducir el estrés y la ansiedad en los bomberos, defiende el desarrollo de éstas y su aplicación por expertos.

Palabras clave: Estrés, factores personales, ambiente laboral.

Este documento pretende adaptar la información actual sobre el problema del estrés a las necesidades específicas de los bombe-

ros. Para ello, se presenta con dos diferenciaciones claras: el estrés en el trabajo (presente en cualquier empresa) y el estrés provocado por el

DAVID ROTGER LLINÁS

*Licenciado en Psicología
Sargento del Cuerpo de Bomberos.
Consell Insular de Mallorca.*

miedo, caso más particular de otras actividades, entre ellas la de bombero.

El estrés es un trastorno que causa graves daños físicos y que está muy generalizado en la vida del hombre moderno; es de origen y de naturaleza primordialmente psicológicos y todo el mundo lo ha notado en alguna ocasión (los estudiantes, antes de un examen; el ejecutivo, al presentar un informe, etc.). En momentos de estrés se producen en el organismo notables alteraciones fisiológicas; en esta clase de situaciones la energía se moviliza, alcanzando niveles fuera de lo normal, manteniéndonos más alertas y más fuertes para afrontar una situación de

El estrés se produce cuando las habilidades de la persona son incongruentes con las demandas del entorno laboral y la tarea, o cuando existen impedimentos fuertes para que el trabajo consiga satisfacer sus necesidades más fuertes.

FUENTES DE ESTRÉS EN EL TRABAJO

Diversos autores se han interesado en identificar los factores causantes del estrés, entre los que incluyen: inseguridad en el trabajo, excesiva competitividad, condiciones de trabajo arriesgadas, demandas de la tarea o excesivo número de horas de trabajo, trabajo rutinario, posibilidades de promoción, ambigüedad de la tarea, dificultad, etc.

Factores intrínsecos al propio trabajo de bombero

Con carácter general, en cualquier tipo de trabajo existe el concepto de «sobrecarga de trabajo», distinguiéndose dos clases:

— Sobrecarga cuantitativa. Es aquella en que hay mucho trabajo y se dispone de poco tiempo para realizarlo —un estudio en pacientes jóvenes con cardiopatía reveló que el 70 por 100 de ellos trabajaba más de 70 horas a la semana (Schultz, 1975, pág. 403).

— Sobrecarga cualitativa. Consiste en la dificultad excesiva del trabajo, cuando el sujeto no posee la habilidad suficiente para ejecutar la tarea.

Si el exceso de trabajo produce estrés, ¿significa eso que el que realiza poco trabajo o tareas demasiado sencillas no lo sufre y está siempre relajado? La respuesta es no. La conclusión de carga demasiado pequeña ocasiona a veces tanto estrés como la sobrecarga, pudiendo, además, deteriorar la salud. Varios estudios han revelado que trabajar bajo intenso estrés y bajo reducido estrés presenta más problemas médicos que con estrés moderado (Silvadon y Amiel, 1972, pág. 110; Schultz, 1975, página 403). El aburrimiento y la monotonía son dos extremos igualmente nocivos para la salud. Así pues, resulta paradójico que la ausencia absoluta de tensión no sea saludable. Un poco de tensión produce un efecto estimulante, vigoriza y es conveniente. El problema consiste en encontrar el nivel ideal para dar el mejor rendimiento y conservar la salud.

Varios son los factores que inciden negativa e inevitablemente en el trabajo de bombero. Así, el exceso o la falta de trabajo, las presiones para que se realice con rapidez, la necesidad de tomar muchas decisiones, la fatiga resultante de un esfuerzo físico importante, el excesivo número de horas, etc., son o deben ser conocidos por los mandos para que puedan tomar

El estrés es un trastorno que causa graves daños físicos y que está muy generalizado en la vida del hombre moderno; es de origen y naturaleza primordialmente psicológicos y todo el mundo lo ha notado en alguna ocasión.

las medidas necesarias para paliar, en lo posible, los efectos negativos.

Condiciones de trabajo arriesgadas y prolongadas

Ocasionalmente, los integrantes de los equipos de bomberos se ven sometidos a situaciones prolongadas de alto riesgo, o simplemente prolongadas de trabajo (incendios forestales de larga duración, inundaciones, etc.). La mejor forma de hacer frente a estas situaciones es, en primer lugar, mantener una buena forma física, complementada con una buena formación, y por parte de los mandos, la responsabilidad de ir relevando al personal y evitar actitudes de excesiva permanencia en el siniestro, motivadas por un espíritu de entrega, que si bien es una actitud loable, restringe el rendimiento y puede llegar a entorpecer la labor.

Factores procedentes del desempeño de roles en la organización

El conflicto de rol suele darse en las situaciones en que el individuo no conoce con exactitud su función en la organización (le modifican las tareas constantemente, desconoce las funciones reales de su puesto), o se

urgencia. Si permanecemos demasiado tiempo en ese estado, se agotarán nuestras reservas de energía. Necesitamos, pues, descansar para recobrarla. El problema radica en que nunca se recupera totalmente la cantidad anterior de energía. Cada vez que consumimos una cantidad adicional para superar el estrés, nos queda un poco menos para la próxima aparición del mismo. Por tanto, a medida que envejecemos la reserva disponible disminuye de forma ininterrumpida. Cuanto más numerosas sean las tensiones que hemos de afrontar antes mermarán nuestras reservas.

Cuando en el ambiente laboral se presentan a menudo causas de tensión, la frecuencia cardíaca y la tensión sanguínea mantendrán altos niveles; además, una cantidad adicional de adrenalina fluirá a través de la corriente sanguínea y, con el tiempo, el organismo mostrará inevitablemente un daño fisiológico. Ésa es la manera en que el estrés prolongado ocasiona enfermedades psicosomáticas (no se trata de enfermedades imaginarias, son lesiones reales, aunque provienen de una causa psicológica), tales como cardiopatías, enfermedades gastrointestinales, afecciones cutáneas, alergias, cefalalgias y cáncer.

El estrés se puede definir como una falta de ajuste entre el individuo y su entorno.



Intervención en un accidente de tráfico.

encuentra entre dos grupos cuyas expectativas sobre su rol implican funciones diferentes e incluso contrapuestas. Los mandos intermedios están especialmente presionados por la inseguridad, falta de autoridad real y por un sentimiento de constricción entre los mandos superiores y los subordinados. Los sujetos que sufren conflicto de roles muestran una mayor insatisfacción en el trabajo, mayor tensión y un mayor riesgo de enfermedades coronarias.

Otro motivo de estrés potencial es la responsabilidad sobre otras personas. Diversos estudios han señalado que la responsabilidad sobre las personas presenta mayor riesgo de enfermedades coronarias que sobre las cosas; la responsabilidad sobre la gente está significativamente relacionada con la conducta de fumar, la presión diastólica y altos niveles de colesterol.

Factores procedentes de las relaciones interpersonales

Este estresor tiene su origen en las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los jefes y con los subordinados. Relaciones pobres incluyen poca confianza, poco apoyo emocional y poco interés en escuchar al otro y en resolver los problemas que se le plantean; conducen a comunicaciones insuficientes e inadecuadas y producen tensiones psicológicas y sentimientos de insatisfacción en el trabajo. Esta situación también es producida por el tratamiento desconsiderado y los favoritismos de los jefes.

Las relaciones entre compañeros pueden ser fuente de diversas situaciones de estrés. La rivalidad entre compañeros para conseguir las condiciones más ventajosas (ventajas en el mismo trabajo, en las promociones,

etcétera); la falta de apoyo emocional en situaciones difíciles, e incluso la falta de esas relaciones, especialmente en los niveles superiores (soledad del directivo).

Factores relacionados con el desarrollo de la profesión

Dos tipos de estresores pueden identificarse en esta área. Por una parte, la falta de seguridad en el trabajo, y por otra, un estado de frustración provocado por una promoción insuficiente o un estado de incongruencia por una promoción excesiva, o por ser consciente de que se ha alcanzado el propio techo.

La falta de congruencia entre la posición ocupada y el nivel de preparación puede conducir a una neurosis. El personal que sin la preparación ade-

cuada, o por falta de aptitudes para el mando, se vea promocionado a una posición de responsabilidad puede vivir una situación de tensión constante intentando ocultar su falta de preparación.

El bombero de mediana edad puede experimentar tensiones, estados depresivos, insatisfacciones y temores en relación con su estatus profesional al caer en la cuenta de que va alcanzando su techo y de que puede ser superado por otros compañeros más jóvenes y con más preparación. El jefe de parque procurará que se valore la experiencia y veterania, y ayudará a que se supere esta tensión.

Factores procedentes de la estructura y el clima organizacional

Estos estresores pueden aparecer por la falta de participación en los procesos de toma de decisiones, por sentirse extraño en la propia organización o por las restricciones de la conducta y la política de la dirección. En la investigación sobre este factor se ha encontrado que la falta de participación es el predictor más consistente de la tensión y el estrés relacionado con el trabajo (Margoles *et al.*, 1974, en Peiró, 1987, tomo 2, pág. 108). El personal, de cualquier nivel, puede sentirse fuertemente frustrado si no puede expo-

ner sus ideas, su iniciativa; en definitiva, si no puede participar en la toma de decisiones en las tareas que le afectan directamente. Si se consigue que los bomberos participen con su iniciativa e inventiva en el diseño de las maniobras, se conseguirá una alta motivación y, por tanto, un mejor aprovechamiento de las mismas. Lo mismo ocurre si, en un cierto grado, se les permite organizarse en las tareas del parque.

La falta de participación está significativamente relacionada con los siguientes factores de riesgo para la salud: consumo de alcohol como forma de escape, ánimo deprimido, baja autoestima, insatisfacción general, nula motivación para trabajar, intención de abandonar el trabajo y absentismo.

Por otra parte, también se ha encontrado una relación entre salud mental deficiente y estrecha supervisión y falta de autonomía en el trabajo. «La salud mental en el trabajo es, en buena medida, una función del grado en el que el resultado del trabajo está bajo control del propio trabajador» (Neff, 1968, en Peiró, 1987, tomo 2, página 109).

INFLUENCIA DE LOS FACTORES PERSONALES EN EL ESTRÉS

Hay un refrán inglés que afirma: «Lo que para unos es bueno para otros es veneno.» Por esta razón hay que considerar las características del individuo, además de las situaciones físicas y sociales (una persona puede sentirse estimulada ante una situación competitiva mientras que otra, ante la misma situación, se sentirá muy agobiada). El estrés ocurre cuando las habilidades de la persona son incongruentes con las demandas del entorno laboral y de la tarea, o cuando existen impedimentos fuertes para que el trabajo consiga satisfacer sus necesidades más fuertes. Se trata, por tanto, de una falta de ajuste entre persona y entorno (el recién ascendido que no posee las habilidades necesarias para ejercer el mando). Las diferencias individuales y la influencia de los factores de personalidad tienen un papel determinante sobre el tipo de respuestas que un sujeto realiza ante una situación que percibe como estresante. Así, ante una situación de sobrecarga de trabajo, una persona puede reorganizar eficazmente su estilo de trabajo, buscar y conseguir ayuda de otras personas u obtener nuevos conocimientos, mientras que otra, incapaz de superar y eliminar ese es-



Combatiendo un incendio en una granja.

trés, puede responder a la larga mediante algún tipo de enfermedad (por ejemplo, ataque al corazón).

En relación a las características de personalidad que contribuyen al estrés en el trabajo se han observado, en primer lugar, dos patrones de personalidad: los tipos A y B, y su susceptibilidad a la cardiopatía, una de las consecuencias principales de la tensión. Aunque hay factores físicos que causan ataques cardíacos (hábito de fumar, obesidad y falta de ejercicio, por citar algunos), no representan más del 25 por 100 de los casos. El resto se atribuye al estrés relacionado con un patrón específico de personalidad. Los que pertenecen al tipo B, rara vez sufren ataques cardíacos, sin importar su trabajo ni su alimentación y hábitos de fumar. La personalidad de tipo A es muy propensa a los ataques cardíacos cuando llega a la edad madura, prescindiendo de los factores físicos y la clase de profesión. Estos individuos se caracterizan fundamentalmente por dos aspectos: un fuerte impulso competitivo y un dinamismo excesivo. Son muy ambiciosos y agresivos, siempre deseosos de nuevos logros, luchan contra el tiempo, pasan de una meta a otra, siempre tienen prisa. Cuando se proponen algo tienen que conseguirlo cuanto antes y no saben esperar. Son hostiles, aunque se las arreglan para encubrir esta actitud. Su hostilidad y agresividad la descargan compitiendo con otros, particularmente en su trabajo. Son impacientes y se irritan con facilidad si creen que los demás van muy lentos. Tales características hacen que las personas de tipo A se encuentren en un estado de permanente tensión y estrés. Hay que tener en cuenta que, aunque parezcan individuos deseables para una empresa por su predisposición al trabajo, presentan los siguientes inconvenientes: tienen una gran predisposición a las cardiopatías; bajo condiciones estresantes tienen mayor predisposición a percibir estas situaciones como causantes de estrés; en las labores de equipo son una fuente estresora para los otros componentes; los de personalidad tipo B pueden trabajar tanto como los de tipo A y mantenerse relajados, sin sufrir las consecuencias negativas del estrés.

Otras características de personalidad estudiadas han puesto de manifiesto que en condiciones de conflicto las personas ansiosas experimentan mayor nivel de conflicto que las que muestran menor ansiedad; los introvertidos también reaccionan más intensamente que los extrovertidos, y, finalmente, las personas rígidas presentan un mayor grado de conflicto y



Comprobando los resultados de su trabajo.

de reacciones desadaptadas ante él que las personas flexibles.

SOLUCIÓN DEL PROBLEMA DEL ESTRÉS

El problema se resuelve mediante la prevención y su reducción o supresión. Algunos métodos proporcionados por la organización son los siguientes: modificación del clima laboral, creación de programas de orientación para el personal e instalaciones para el ejercicio físico. Entre los métodos que el individuo puede

aplicar en su trabajo y fuera de él se encuentran: meditación, biorretroalimentación y modificación de la conducta.

Métodos organizacionales

— *Control del clima emocional.* De cuando en cuando, en los parques se producen cambios (en los métodos de trabajo, nuevo material, en la organización, etc.) y la organización debe ofrecer al personal la adaptación al cambio. Y lo consigue si les permite participar en todas las decisiones re-

ferentes a la modificación del trabajo y a la estructura de la organización. Esa participación les ayuda a aceptar el cambio y adaptarse a él, ya que favorece el desahogo del enojo y la tensión que les provocan los nuevos sistemas.

— *Apoyo social.* Reduce la vulnerabilidad ante el estrés. La empresa puede aumentar el apoyo social si favorece la cohesión de los grupos de trabajo y adiestra a los mandos intermedios para que adopten una actitud de comprensión y ayuda con los subordinados. Según datos aportados por investigadores, el apoyo social reduce al mínimo los efectos negativos del estrés.

— *Redefinición de los roles de los empleados.* Con objeto de atenuar en lo posible la tensión provocada por la ambigüedad del rol, los mandos han de indicar a sus subordinados lo que esperan de ellos y las tareas y responsabilidad que han de cumplir. Aminoran el conflicto si se cercioran de que ninguna de las exigencias del trabajo se opone a las restantes.

— *Eliminación del exceso y la insuficiencia de trabajo.* Esto se logra si se realiza una buena selección y adiestramiento, si se toman decisiones

justas acerca de los ascensos (que evite las situaciones con individuos con poca aptitud para el puesto y tensiones para una injusta selección) y si el trabajo se distribuye en forma equitativa. Los mandos se asegurarán de que las exigencias del trabajo no superen las capacidades del personal. En caso contrario (es decir, si hay demasiado o muy poco trabajo), sobrevendrán las tensiones.

— *Instalaciones para el ejercicio físico.* Conforme a las investigaciones efectuadas, con un ejercicio físico correcto se contribuye a disminuir los efectos del estrés. En la mayoría de los parques de bomberos existen instalaciones deportivas, gimnasios, etc.

Métodos audiovisuales

Algunos de esos métodos están incluidos en los programas de las empresas; otros pueden aprenderse y practicarse en forma individual, como los de ejercicios físicos. A continuación se comentan otras técnicas.

— *Meditación.* La forma más popular, la meditación trascendental, consiste en sentarse relajado durante dos periodos diarios de veinte minutos cada uno y repetir en voz baja la palabra *mantra*, de sonido grato (por ejemplo, *om*). Se relajan la mente y el cuerpo, y ello se logra aminorando el ritmo de procesos fisiológicos, como la frecuencia cardíaca y respiratoria). Así se atenúan los efectos del estrés. Los meditadores expertos muestran notable reducción de las enfermedades psicósomáticas, como los problemas digestivos y las cefalalgias. Además de los efectos positivos que se obtienen en cuanto a la salud, la meditación también incrementa la competencia en el trabajo, y la satisfacción con el empleo mejora las relaciones con compañeros y superiores, disminuye la ansiedad y proporciona mayor resistencia ante los estresores.

— *Biorretroalimentación.* Consiste en la medición electrónica de los procesos orgánicos, como la frecuencia cardíaca y la tensión muscular. Las mediciones se transforman en señales (una luz o un tono intermitentes) que indican cómo se están cumpliendo estos procesos. Con la retroalimentación se aprende a controlar esos estados internos.

Supongamos que una luz se enciende cada vez que el corazón nos late por debajo de una frecuencia determinada (por ejemplo, 68 pulsaciones/minuto). Después de un cierto entrenamiento se logrará mantener la luz encendida. Todavía se desconoce el

mecanismo por el que se logra controlar voluntariamente la frecuencia cardíaca, pero es indudable que el control da buenos resultados. Después de practicar largo tiempo, aprendemos a regular la frecuencia sin el dispositivo de retroalimentación.

— *Modificación de la conducta.* Este método, que en esencia consiste en crear o modificar hábitos de conducta, hace a los de personalidad de tipo A menos vulnerables al estrés, cambiando los rasgos que le caracterizan. Por ejemplo, la intensidad de los impulsos, el trabajo acelerado que se imponen ellos mismos, la hiperactividad, etc. El individuo aprende a relajarse (mediante la mediación, la relajación muscular progresiva u otro método) y luego condiciona sus reacciones emocionales positivas a los fenómenos desencadenadores de la tensión. Se modifica su conducta para que tome las cosas con calma.

EL MIEDO

El miedo es un legado evolutivo con un valor de supervivencia que conduce al organismo a evitar amenazas. Todas las especies animales necesitan

El miedo es un legado evolutivo con un valor de supervivencia que conduce al organismo a evitar amenazas. El hombre sigue necesitando del miedo para sobrevivir, y le será de utilidad mientras se mantenga en unos niveles adecuados y sea capaz de dominar la situación.

El personal que sin la preparación adecuada, o por falta de aptitudes para el mando, se ve promocionado a una posición de responsabilidad puede vivir una situación de tensión constante intentando ocultar su falta de preparación.

del miedo para sobrevivir, tanto a sus depredadores naturales como a las situaciones que hacen peligrar su vida (incendios, caídas, etc.). Lo contrario, es decir, el no sentir miedo, no es adaptativo (basta pensar lo que le ocurriría a una cebrá que no temiera al león). El miedo se mantiene en las distintas especies animales, porque aquel animal que siente miedo en unos niveles determinados tiene mayores posibilidades de supervivencia, tanto sobre los que no temen a nada como los que temen exageradamente.

El hombre sigue necesitando del miedo para sobrevivir, y le será de utilidad mientras se mantenga en unos niveles adecuados y sea capaz de dominar la situación. Así, el miedo a las alturas será una ventaja si obliga al individuo a extremar precauciones mientras se desplace por un espacio elevado e inseguro, pero dejará de serlo si llega al punto de paralizarlo sin dejarle actuar. Además, en sus formas menos extremas puede incluso ser agradable; así, muchas personas bus-

can el riesgo como diversión y como oportunidad de experimentar la sensación de miedo y de dominar la situación (alpinismo, paracaidismo, vuelo acrobático, etc.). Estos deportistas suelen tener características de personalidad comunes a las del bombero; de hecho es frecuente encontrar entre los integrantes del cuerpo de bomberos a practicantes de estas actividades.

Emociones afines al miedo

Existe un gran número de términos que tienen en común la mayoría de las respuestas fisiológicas y emocionales y que se diferencian en intensidad, duración, sorpresa, dolor, percepción, etc. Por ejemplo: preocupación, nerviosismo, aprensión, ansiedad, agitación, angustia, pánico, horror, intranquilidad, etc. Las definiciones que se exponen a continuación pueden clarificar algunas ambigüedades de los términos usados para des-

cribir el miedo y estados similares, aunque muchas no son mutuamente exclusivas:

— *Miedo*. Sensación normalmente desagradable que se pone en marcha como respuesta normal ante peligros reales.

— *Ansiedad*. Es una emoción similar al miedo, que comienza sin ninguna fuente objetiva de peligro.

— *Fobia*. Es miedo ante una situación que va mucho más allá de la precaución razonable que representa el peligro, que no puede ser explicada ni razonada, estando fuera del control voluntario y conduciendo a la evitación de la situación temida.

— *Pánico*. Aparición súbita de miedo intenso y agudo asociado con intentos desesperados de escapar.

Los bomberos y el miedo

Hay que partir de la base de que un bombero es un ser humano normal,



Inspeccionando los restos de un incendio en una industria de fabricación de plásticos.

no un superhombre, con miedos determinados y con los problemas habituales de cualquier persona. No se trata de perder el miedo, sino de obtener un autocontrol fruto de un correcto aprendizaje y de la experiencia, lo que le dará la confianza necesaria para hacer frente a las situaciones, tomándose la medida, es decir, calculando los riesgos.

En este apartado nos referiremos a dos situaciones fóbicas o, sin llegar a tanto, miedos intensos que pueden influir en la profesión de bombero: la primera se refiere a determinadas fobias (al fuego, a las alturas, a los espacios cerrados, etc.), y la segunda situación puede ser adquirida durante la vida profesional: el estrés postraumático.

1. *Fobias específicas.* En los seres humanos y en otras especies, las crías suelen sentir gran cantidad de miedo, que irán superando con la madurez (miedo a la oscuridad, a desconocidos, etc.). En algunas personas que manifiestan algún tipo de fobia, parece haber una cierta personalidad inmadura, pero gran parte de las fobias se adquieren por condicionamiento, es decir, se aprende a ser fóbico tras alguna experiencia desagradable. Dependiendo del estilo de vida que se lleve, determinados tipos de miedo no son un inconveniente insalvable; por ejemplo, una persona que padezca fobia a los ascensores puede llevar una vida sin problemas, sobre todo si se desenvuelve en un pueblo sin edificios altos. Un bombero con acrofobia (fobia a las alturas) podría sortear con habilidad muchas situaciones en lugares elevados, pero es previsible que tarde o temprano sería imprescindible su colaboración en algún espacio alto (rescate en montaña, incendio en un piso, etc.); y por definición, un fóbico es incapaz de exponerse al objeto de su fobia. A la larga podrían darse situaciones de peligro para el mismo sujeto, para sus compañeros y para todos los implicados en un siniestro.

2. *El estrés postraumático (spt).* Aunque no es frecuente, puede presentarse tras una experiencia perturbadora que afecte a la misma persona o que únicamente haya sido presenciada por ella. La reacción normal tras un desastre es la inmovilidad inmediata por aturdimiento, apatía y depresión, seguida posteriormente por irritabilidad agresiva y, a menudo, dolor por las pérdidas inherentes a tales sucesos. Este cuadro se intensifica con el spt. Se caracteriza por: irritabilidad, tensión, sobresalto, depresión, insomnio, pesadillas y recuerdos, así como miedo y evitación de los estí-



No son raras las ocasiones en las que los bomberos también intervienen retirando los cadáveres de víctimas de un accidente de tráfico.

mulos que recuerdan al afectado la situación original. No existe una división clara entre la respuesta normal a sucesos horribles y un trastorno definido, solapándose el uno sobre el otro. El spt tiende a comenzar inmediatamente después del trauma, pero su aparición puede retrasarse incluso años después del mismo y su desarrollo puede ser crónico.

Un bombero está más expuesto a sufrir experiencias perturbadoras que otras personas, aunque esto no significa que esté más predispuesto a desarrollar un spt, de hecho ocurre lo contrario, ya que el entrenamiento y la experiencia le ayudan a superar situaciones muy perturbadoras para un observador no habituado.

Factores que influyen en el ámbito y actuación del bombero

Existe una serie de factores que influyen en el ánimo y en la actuación

de los profesionales de los distintos servicios de socorro:

— Parece ser que el factor que más influye en el desarrollo de un spt es el peligro de muerte para uno mismo, siendo peor cuanto más intenso y prolongado es y cuando la persona ya se tambalea por uno anterior.

— Un miedo ligero puede mejorar la actuación del afectado; por contra, un miedo intenso interfiere gravemente la misma.

— El entrenamiento, junto al afrontamiento de situaciones reales, es el mejor remedio para superar el miedo y para prevenir la posibilidad de aparición de un spt.

— Hay que evitar actitudes temerarias que algunos individuos (por desconocimiento, por inmadurez, etc.) adoptan y que suelen ser deseos de impresionar a los mismos compañeros o a los mandos.

— Es muy deseable que los integrantes de un turno formen un grupo compatible. Los miembros de un gru-

po de mayor compatibilidad se proponen alcanzar mayores logros que otros grupos de menor compatibilidad. El mismo grupo compatible es mejor si son los mismos durante el entrenamiento y el siniestro real.

— El miedo a perder la reputación puede ayudar a mantenerse firme y es más fuerte si la persona se identifica íntimamente con sus compañeros.

— El ver desfallecer a un compañero es muy perturbador para el resto del grupo. Si algún bombero observa algún síntoma en un compañero de que esto pueda ocurrir, debe dar aviso a un superior y apartarlo de la escena con el fin de paliar los efectos negativos.

EL ENTRENAMIENTO Y EL AUTOCONTROL

Llegados a este punto, no cabe duda alguna sobre la necesidad de mantener un personal bien entrenado. El entrenamiento va a perseguir los siguientes objetivos:

- El conocimiento del material.
- Los procedimientos de actuación.
- La forma física.
- Practicar el autocontrol y habituarse a situaciones de elevado estrés.
- Motivar al personal para conseguir los objetivos anteriores.

La motivación del personal es básica para conseguir los objetivos perseguidos. La mejor forma de conseguirlo es implicando directamente al personal en la planificación de todas las actividades. Si toman parte activa en la planificación de las maniobras, se identificarán con el proyecto y se concentrarán para conseguir los fines perseguidos.

Hay que señalar una vez más que el ejercicio físico es fundamental para combatir la ansiedad. Algunas sustancias elaboradas por el organismo son producidas por la ansiedad, como el lactato sódico, que se elabora durante un esfuerzo físico. Una excesiva cantidad de lactato sódico puede producir un estado de pánico (la energía física usada durante un rescate peligroso puede ayudar a provocar el pánico). Un bombero en buena forma física tendrá un menor riesgo a una reacción de lactato sódico debido a una mayor tolerancia a su desarrollo.

Habituarse al material y a los procedimientos

Para habituarse al manejo de un material más o menos sofisticado (por

La motivación del personal es básica para conseguir los objetivos perseguidos, y la mejor forma es implicarles directamente en la planificación de todas las actividades.

ejemplo, descargación, motobombas, etc.) no es suficiente con haberlo aprendido en un cursillo, es necesario manejarlo cada cierto tiempo si se pretende adquirir un hábito. En los servicios contra incendios existe un material muy amplio y diverso, parte del cual no es utilizado en largos períodos de tiempo. Si no se crea un sistema de reciclaje con este material, el manejo correcto y ciertas características del mismo se olvidarán. Y, por otra parte, si no se realizan maniobras para adquirir destreza en los procedimientos, en la actuación conjunta de los bomberos, en la forma correcta de dar las órdenes y de obedecerlas, etc., se notará una gran torpeza en los componentes del equipo cuando actúen en un siniestro real.

Haremos una distinción entre prácticas y maniobras: las prácticas se efectúan a nivel individual, y se entienden como el ejercicio o manejo de un elemento, aparato, material, etc., conforme a unas determinadas reglas. Por maniobras entenderemos aquellos ejercicios de entrenamiento efectuados por un equipo de bomberos con el fin de habituarse a los procedimientos de actuación, al estrés o a las diversas formas de utilizar el material en un siniestro.

— Las prácticas las realizará cada bombero de forma individual, conforme a las directrices que establezca el servicio.

— Las maniobras se realizarán en los siguientes términos:

- Simulación de un siniestro típico.
- Simulación de siniestros atípicos con el fin de obtener habilidad en el manejo del material, o para ingeniarlas en situaciones extraordinarias (por ejemplo, rescate de un tráfico sin disponer del equipo de descargación).

— Practicar el autocontrol en situaciones de elevado estrés.

En el diseño de las mismas se hará participar a todo el personal que la vaya a realizar. Esto se llevará a cabo con independencia de que exista un listado de maniobras a disposición de los bomberos, y podrá ser utilizado para hacer una de ellas, modificarla o simplemente diseñar otra.

Una vez finalizada la maniobra, se reunirán los participantes de la misma para hacer un análisis de las incidencias, contratiempos, así como un coloquio en el que todos expondrán su parecer y donde se intentará llegar a una conclusión final (si hace falta variar el procedimiento de actuación, cambiar la disposición del material o personal, etc.). El mando procurará que el coloquio no derive en una discusión «bizantina», intentando llegar a alguna conclusión que permita mejorar las actuaciones en un siniestro real.

Controlar las situaciones de estrés en los siniestros

En los servicios contra incendios es difícil encontrar individuos con problemas fóbicos. En primer lugar, porque difícilmente alguien con un miedo insuperable a situaciones como espacios cerrados, alturas, fuego, sangre, etc., pretenda ingresar en un cuerpo de bomberos (aunque puede ocurrir). En segundo lugar, porque, como hemos visto en el apartado sobre el miedo, con entrenamiento y experiencia se supera y controla el estrés y sus consecuencias.

Para empezar tenemos que hablar de las conductas de evitación. Mowrer, en 1947, formuló la teoría de los dos factores, donde asigna al miedo un papel mediador en el aprendizaje de la conducta de evitación. Resumiendo, la teoría establece que la evitación (huida, escape) se refuerza por la relajación, alivio, que se experimenta al alejarse de la situación temida.

En una situación especialmente estresante un bombero puede sentirse sorprendido por un miedo (del que se creía «vacunado») y experimentar un gran alivio al escapar. Parece evidente que hay que ejercitar no sólo los procedimientos de actuación, sino



Otras veces son llamados para actuaciones de salvamento en lugares de difícil acceso.

también prepararse para dominar situaciones angustiosas. Si nos habituamos a estas situaciones, las controlaremos. Ello no nos hará invulnerables, pero nos podremos concentrar ante situaciones difíciles y afrontarlas con garantía de éxito. Para ello practicaremos el «autocontrol», que definiremos como método para dirigir, mediante autorrefuerzo, la propia conciencia y conducta (autodominio). Con el autocontrol buscamos conseguir la «autoconfianza», que definimos como un sentimiento basado en fuerte conciencia del propio poder para afrontar las posibles dificultades.

Se pueden diseñar maniobras que provoquen situaciones estresantes, siempre bajo control, en las que los bomberos aprendan a dominar su ansiedad (por ejemplo, descenso en rapel con los ojos vendados, maniobras en sótano atravesando espacios estrechos con ambiente de humo, etc.). Aunque las situaciones no simulen un siniestro real, favorecen el que el bombero adquiera destreza y confianza y reaccione mucho mejor ante los imprevistos en situaciones con fuerte carga emocional o estresantes.

Si algún bombero manifiesta tener algún problema ante una situación determinada, entonces se puede entrenar con alguna de las siguientes técnicas:

Un bombero está más expuesto a sufrir experiencias perturbadoras que otras personas, aunque esto no significa que esté más predispuesto a desarrollar un estrés postraumático (SPT), de hecho ocurre lo contrario, ya que el entrenamiento y la experiencia le ayudan a superar situaciones muy perturbadoras para un observador no habituado.

- Autoobservación.
- Técnicas de exposición.
- Desensibilización sistemática.

Dependiendo de la intensidad del miedo, el entrenamiento se centrará en la exposición, y si el impulso de evitación es muy fuerte, la desensibilización. La autoobservación, siempre.

Autoobservación

El individuo debe concentrarse en su propia conducta y aprender a registrarla mediante algún procedimiento previamente establecido (por ejemplo, una libreta). La conducta seguirá los parámetros de: frecuencia, intensidad, duración (cuántas veces me ocurre, con qué fuerza intento evitar la situación, cuánto tiempo me dura). Debe establecer qué le ocurre antes de, durante y después de (ya sea en maniobra o en siniestro real).

La importancia de que lleve un registro de sus sensaciones está en que podrá comparar las disminuciones de intensidad, frecuencia y duración tras algunas sesiones de entrenamiento (lo cual es muy reforzante), y además se ha establecido una reactividad a la autoobservación, es decir, sólo con empezar ya se nota mejoría en la conducta, aunque tiene efectos poco duraderos si no se profundiza.

Técnicas de exposición

Si el impulso de evitación no es muy fuerte, es de gran utilidad emplear esta técnica para superar el miedo. Se basa en exponerse a la situación temida (por ejemplo, la altura, un espacio estrecho, etc.) y evitar la huida. Como hemos visto en la teoría de los dos

factores, si el individuo, al ser expuesto y ver cómo aumentan sus niveles de ansiedad, escapa a la situación, entonces esa ansiedad, que estaba aumentando, desciende rápidamente y el individuo reforzará la conducta de huida. Si éste permanece en el lugar, la ansiedad aumentará hasta alcanzar un nivel máximo, se mantendrá un tiempo y empezará a descender. El individuo aprenderá a soportarlo y reforzará rápidamente el control de la situación. El método puede resumirse en los siguientes puntos:

1. Especificación y selección de las conductas de evitación a modificar, identificando los estímulos que las evocan (si se trata de un problema en alturas, espacios cerrados, visión del fuego, etc.) y qué conductas de evitación realiza el individuo (escapa del lugar, bajas laborales, procura quedarse en el vehículo, etc.).

2. Exposición del individuo a situaciones reales en las que estén presentes los estímulos temidos, impidiendo que se produzca la evitación. Las exposiciones pueden hacerse de forma jerarquizada, por ejemplo: auxiliar en maniobras en el sótano; una vez superada la permanencia, intentar pasar por un lugar estrecho del sótano ayudado por el responsable y en un ambiente de tranquilidad; participar en la maniobra en posiciones más comprometidas, y por último, participar en la situación más comprometida.

3. Si se producen respuestas fisiológicas y subjetivas de ansiedad, no terminar la sesión hasta que tales respuestas hayan desaparecido, o vuelta a la situación jerárquica anterior (esto puede durar una o dos horas).

4. Infundir confianza al individuo en todo momento de que realmente no se van a producir consecuencias negativas y que su malestar inicial desaparecerá progresivamente.

5. Aprender a trabajar con un nivel de temor y apreciar este logro. Este temor controlado le mantendrá alerta.

Desensibilización sistemática

Esta técnica se basa en confrontar la situación que provoca la ansiedad con un estado de relajación del individuo, es más costosa y se necesita más tiempo que con las anteriores. Estará indicada en aquellos casos en que el miedo es de una intensidad tal que difícilmente el individuo se presentará a enfrentarse a la situación temida. Consta de seis fases:

1.º Entrenamiento en relajación. Cualquier técnica que consiga un es-

tado de relajación profundo es válida. Pero la más utilizada es la «relajación progresiva», de Jacobson. Consiste en la realización de ejercicios sistemáticos de tensión y relajación de los músculos de todo el cuerpo, distinguiendo las sensaciones de tensión y relajación que se producen. El objetivo del entrenamiento es aprender a dejar los músculos completamente libres de tensión.

2.º Elaboración de una jerarquía de situaciones. Una jerarquía es una lista de situaciones relacionadas con el tema que provoca la ansiedad, ordenadas, de acuerdo con la intensidad de la respuesta de ansiedad, de menor a mayor. Por ejemplo, en un caso de miedo intenso a los espacios cerrados:

1. Estoy paseando por el campo y veo, a lo lejos, una cueva.
2. Me acerco a la entrada de la cueva.
3. Miro hacia el interior desde la entrada.

n. Estoy atrapado en un pasadizo estrecho completamente a oscuras.

3.º Práctica en imaginación. Se entrena al individuo para que visualice mentalmente escenas.

4.º Utilización de la escala subjetiva de ansiedad. Se asigna a una situación que evoca el nivel máximo de ansiedad el valor de 100, y a otra situación que evoque el nivel mínimo de ansiedad, el valor 0. El resto de las situaciones se ordenan de forma que cubran toda la escala de 0 a 100 a intervalos, aproximadamente iguales y ajustados a la jerarquía de situaciones.

5.º Desensibilización sistemática propiamente dicha. El procedimiento general consiste en describir al paciente, mientras está profundamente relajado, las escenas de la jerarquía de forma que sea capaz de imaginarlas vívidamente sin sentir ansiedad. El individuo, en caso de sentir ansiedad, debe indicarlo, levantando un dedo. No se avanza en la jerarquía de situaciones hasta que no ha superado la sensación de ansiedad. En el caso de que en un nivel de la jerarquía se presente ansiedad por dos veces, se vuelve al nivel anterior. Cada sesión no superará un máximo de cuatro situaciones, y se finalizará habiéndola superado y en un estado de relajación profunda, de forma que el individuo finalice con una experiencia positiva.

6.º Presentación en vivo. Una vez que se ha superado la situación con la imaginación, es necesario poner al sujeto en situación real y conseguir que supere la ansiedad, bien iniciando

una desensibilización sistemática in vivo o bien aplicando una técnica de exposición.

Por último hay que hacer hincapié en que estas técnicas deben ser llevadas a cabo por expertos en el tema. De no ser así, se corre el peligro de no sólo no conseguir los objetivos, sino de que quizá se incremente el problema por una mala aplicación de la técnica, por no seguir los pasos adecuadamente o por no saber qué hacer si se presenta un imprevisto.

BIBLIOGRAFÍA

- ALEXANDER C. McFARLANE: «The Aetiology of Post-traumatic Morbidity: Predisposing, Precipitating and Perpetuating Factors», *British Journal of Psychiatry*, 154, 221-228, 1989.
- : «The phenomenology of Post-traumatic Stress Disorders following a Natural Disaster», *The Journal of Nervous and Mental Disease*, USA, 1988.
- A. C. McFARLANE y B. RAPHAEL: «Ash Wednesday: the effects of a fire», *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 18, 341-351, 1984.
- CARL A. MAIDA, NORMA S. GORDON, A. STEINBERG y G. GORDON: «Psychosocial Impact of Disasters Victims of the Baldwin Hills Fire», *Journal of Traumatic Stress*, vol. 2, n.º 1, USA, 1989.
- D. P. SCHULTZ: *Psicología industrial*, México, Interamericana, 1975.
- JACQUES COSHIER: *Neurosis experimentales*, Madrid, Taller Ediciones, 1975.
- J. ARNAU: *Motivación y conducta*, Barcelona, Fontanella, 1974.
- J. M. PEIRO: *Psicología de la organización*, tomos 1 y 2, Madrid, UNED, 1987.
- J. MAYOR y F. J. LABRADOR: *Manual de modificación de conducta*, Madrid, Alhambra, 1988.
- F. LABRADOR, J. A. CRUZADO y M. MUÑOZ: *Manual de técnicas de modificación y terapia de conducta*, Madrid, Pirámide, 1993.
- F. MUNNE: *Entre el individuo y la sociedad*, Barcelona, Biblioteca Universitaria de Ciencias Sociales, 1989.
- ISAAK M. MARKS: *Miedos, fobias y rituales*, tomo 1, Barcelona, Martínez Roca, 1991.
- MICHAEL G. BRAUN: «Controlando el miedo y la claustrofobia», *Emergencia*, n.º 2, marzo 1989.
- PAUL SIVADON y ROGER AMIEL: *Psicopatología del trabajo*, Madrid, Reus, 1972.
- SUSAN McCAMMON, THOMAS W. DURHAM, E. JACKSON ALLISON, Jr., y JOSEPH E. WILLIAMSON: «Emergency Workers' Cognitive Appraisal and Coping with Traumatic Events», *Journal of Traumatic Stress*, vol. 1, n.º 3, 1988.
- WAYNE CORNEIL: «Los bomberos y el estrés como secuelas de las catástrofes», *Emergencia*, n.º 4, junio/julio, 1989.
- ZAHAVA SOLOMON: «A 3-Year Prospective Study of Post-traumatic Stress Disorder in Israeli Combat Veterans», *Journal of Traumatic Stress*, vol. 2, n.º 1, 1989.