



Artigo
Article

**MEDICIÓN DE LA CAPACIDAD DE RESILIENCIA DE LOS
COLABORADORES DE UNA CASA DE CAMPAÑA POLÍTICA**

*MEASUREMENT OF THE RESILIENCE CAPACITY OF EMPLOYEES OF A POLITICAL
CAMPAIGN HOUSE*

Alberto Escobedo Portillo¹
Isis Aimée Chávez Félix²

RESUMEN: Se mide la resiliencia individual y grupal, de los colaboradores de una casa de campaña política en la ciudad de Chihuahua, Chih., México. El estudio es de naturaleza cuantitativa, aplicada y descriptiva, de campo, dado que se obtienen datos *in situ*, y se apoya en lo bibliográfico y/o documental. Como técnica se aplicó la encuesta traducida de la Escala de Resiliencia de 14 ítems, considerada válida y confiable, a 55 sujetos de estudio con edades de 18 a 70 años. Los resultados indican que, según los criterios definidos por Wagnild, citado por Sánchez y Robles (2015), el grado de resiliencia es normal, sin embargo, hay dimensiones en las cuales es necesario profundizar dados los riesgos psicosociales de ansiedad y depresión que algunos individuos pudieran presentar. Se considera importante emplear los datos analizados para planear cursos de capacitación, así como replicar el cuestionario, para complementar los diagnósticos de necesidades de capacitación realizados por la organización. **Palabras clave:** Resiliencia, competencia personal, aceptación de uno mismo.

¹ Universidad La Salle Chihuahua. E-mail: aescobedo@ulsachihuahua.edu.mx

² Universidad La Salle Chihuahua. E-mail: isischavez@outlook.es

ABSTRACT: The individual and group resilience of the collaborators of a political campaign house in the city of Chihuahua, Chih., Mexico is measured. The study is quantitative, applied and descriptive in nature, in the field, since data are obtained in situ, and it is supported by bibliographic and / or documentary aspects. As a technique, the translated survey of the Resilience Scale of 14 items, considered valid and reliable, was applied to 55 study subjects, aged 18 to 70 years. The results indicate that, according to the criteria defined by Wagnild, cited by Sánchez and Robles (2015), the degree of resilience is normal, however, there are dimensions in which it is necessary to deepen, given the psychosocial risks of anxiety and depression that some individuals might present. It is considered important to use the analyzed data to plan training courses, as well as to replicate the questionnaire, to complement the diagnoses of training needs carried out by the organization. **Keywords:** Resilience, personal competence, self acceptance.

INTRODUCCIÓN

ORGANIZACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

El estudio se lleva a cabo en una casa de campaña, cuyas actividades se programan de lunes a domingo, sin horario fijo, en apoyo a candidatura para gobernador(a) del estado de Chihuahua. El número de integrantes del equipo es de 70 personas, los cuales se dividen de acuerdo a áreas funcionales. Las responsabilidades se dividen de la siguiente forma: candidato, particular del candidato, asistente, secretario, líderes de planilla, planilla y recepcionista. Asimismo, las edades del equipo oscilan entre 18 y 70 años, divididos en 45 mujeres y 25 hombres, con diversidad de perfiles y formación académica. Las actividades de la casa de campaña consisten en el apoyo y/o manejo de redes sociales a partir de diseños diarios que difunden las acciones que realiza el candidato; aplicación de encuestas al público en general, en formato físico y digital; la recolección, captura y digitalización de firmas de los militantes del partido político y reuniones semanales con los militantes y ciudadanos que quieran participar. Esto permite proyectar las propuestas del candidato y favorecer el apoyo de sus seguidores.

Durante el trabajo diario se presentan dificultades referentes a habilidades tecnológicas, lo cual es muy común en la gestión del talento humano (Riascos & Aguilera, 2011), ya que pocas personas se encuentran capacitadas para utilizar software de diseño y/o de procesamiento de textos, lo que ocasiona que se generen “cuellos de botella”, ineficiencia y tiempos muertos. Asimismo, el trabajo bajo presión es otra dificultad habitual que encarece la calidad de vida laboral (Castro, Cruz, Hernández, Vargas, & Tepal, 2018), debido a que cada empleado afronta las limitantes de tiempo de manera distinta y esto produce desacuerdos en el grupo. Es de mencionar que la informalidad del trabajo provoca que, en ocasiones, las actividades deban llevarse a cabo a la intemperie, allende el clima frío, lluvioso o soleado y, a la postre, con insuficiente material de trabajo y recursos propios (computadora, combustible, material de oficina). Se percibe que en la casa de campaña prevalece un clima organizacional inadecuado y, por consecuencia, estrés. Hay información relacionada a la planeación de la campaña que no se comparte con todos los integrantes, y siendo los sistemas de información uno de los principales recursos estratégicas de las empresas (Moreno-Cevallos & Dueñas-Holguín, 2018), esto ocasiona poca integración y sentido de pertenencia. Se manifiestan casos de desigualdad femenina, donde las opiniones no son tomadas en cuenta de la

misma manera que si un hombre las hiciera, común en el contexto mexicano de acuerdo con (Zamudio, Ayala, & Arana, 2014), al igual que al presentar un buen trabajo, no es valorado de la misma forma, aun y cuando la mayoría de los colaboradores es mujer.

Al día de hoy, la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2, o Covid-19, ha propiciado cambios en los planes de trabajo del grupo, incluso su adaptación, considerando las normas sanitarias para evitar contagios y es bajo este contexto en el que es notable la capacidad de resolver problemas y tomar decisiones, en situaciones adversas, de cada uno de los miembros de la casa de campaña: las formas en que cada uno enfrenta dificultades y aprovecha sus propios recursos para mantener su bienestar (Becoña, 2006).

Lo anterior propicia cuestionar: ¿Cuáles son los factores resilientes que caracterizan a los integrantes de la casa de campaña?

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación pretende apoyar el desarrollo de las actividades de una casa de campaña en la ciudad de Chihuahua, a partir de la medición de la resiliencia de los integrantes que la conforman y la propuesta de estrategias de mejora. Esto pudiera permitir estrechar las relaciones interpersonales y, por ende, la comunicación organizacional. Dado el contexto actual de pandemia, es imprescindible el desarrollo de acciones que propicien las condiciones que permitan superar los desafíos que el confinamiento impone.

DESARROLLO

Resiliencia

En tiempos de Covid-19, la resiliencia es fundamental (Castagnola, Carlos-Cotrina, & Aguinaga-Villegas, 2021). El concepto resiliencia se comenzó a emplear en el ámbito de la Física y fue Michael Rutter quien lo acuñó en 1972 (García-Vesga & Domínguez-de la Ossa, 2013), para las ciencias sociales. Los primeros estudios sobre la resiliencia se centraron en personas que habían vivido situaciones límites: campos de concentración, niños pobres que habitan en las calles o mujeres maltratadas. Aquellos que resistían y seguían adelante eran los llamados resilientes. Resiliencia no es lo mismo que invulnerabilidad, dado que las personas resilientes sufren como cualquier otra, pero, la diferencia radica en su capacidad para, independientemente de las circunstancias dolorosas, sostener una vida de calidad (Jerico, 2009). Por su parte, la Real Academia Española (2020, párr. 1), define la resiliencia como: “La capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos”. El concepto es polisémico y escapa a una definición precisa, por lo que, para efectos de este estudio, se hará mención del contexto resiliente, específicamente en el ámbito laboral u organizacional. La resiliencia es una habilidad esencial en cualquier ámbito laboral -en empresas, negocios familiares, agencias públicas, servicios profesionales y trabajadores autónomos-, especialmente en momentos de incertidumbre y confusión, porque, como menciona Siebert (2007), cuando una persona se ve “arrastrada” por un evento adverso, nunca volverá a ser la misma.

La incertidumbre se encuentra en cualquier lugar, sin embargo, más que una batalla contra ella, el desafío es saber vivir con ella (Hortal, 2020). No suele haber certidumbre sobre la estabilidad laboral y, todavía menos, cuando el planteamiento es a largo plazo. El ser humano sufre por lo que aún no ha vivido y, desde esa dimensión, las dudas deterioran su calidad de vida todos los días, es decir, no se vive en el presente, sino en el futuro, en lo posible (Véliz, 2014).

Cambiar la forma de pensar puede cambiar el modo en que el cuerpo responde, estudios fisiológicos y cognitivos sugieren que exponer reiteradamente a un individuo a sensaciones que provocan pánico, pero enseñarle a aceptar, en vez de reprimir sus respuestas afectivas, mejora los resultados y reduce las sensaciones de amenaza (Jamieson, Nock, & Berry, 2013). Por otra parte, un estudio realizado por Mucarsel (2014, pág. 43) resaltó que los desafíos organizacionales ayudaban a los empleados a realizar de mejor manera su trabajo:

Si bien los desafíos que en la actualidad proponen los lugares de trabajo suponen una gran carga de estrés para la mayoría de las personas, se pueden obtener mejores rendimientos ya que al desarrollar la capacidad de ser resilientes, las personas adquieren habilidades para atravesar los obstáculos con mayor naturalidad y confianza. Esto se traduce directamente en menor nivel de estrés, mejores relaciones interpersonales, autoestima elevada, mayor motivación, aumento del compromiso, mejor la calidad de vida en el trabajo. Esto último a su vez genera niveles de desempeño superior, cualquiera sea la actividad desempeñada.

Mayor resiliencia no implica evitar situaciones difíciles, se traduce en la capacidad interna de encontrar propósito de cada momento de la vida (Institute of HeartMath, 2014).

METODOLOGÍA

Esta investigación es cuantitativa, debido a que se recopilan datos a partir de la aplicación de una encuesta. Asimismo, el estudio es aplicado, de campo y descriptivo, con apoyo del método analítico-sintético. Se emplea la técnica del muestreo no probabilístico, por cuota, considerando la totalidad de los miembros de la casa de campaña.

El instrumento de medición de la resiliencia empleado, diseñado por Wagnild, citado por Sánchez y Robles (2015), quienes realizaron la traducción al español y determinaron su fiabilidad y validez; consta de 14 aseveraciones divididas en dos factores: Factor I: competencia personal (auto-confianza, independencia, decisión, ingenio y perseverancia) y Factor II: aceptación de uno mismo y de la vida (adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable).

El cuestionario se aplicó a 55 colaboradores de una campaña política en Chihuahua, por medio de la plataforma tecnológica *Google Forms*, dadas las limitantes de la pandemia propiciada por el virus Covid-19.

RESULTADOS

Resultados por aseveración

Se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a 55 integrantes de casa de campaña. Al preguntarle a los encuestados si “normalmente se las arreglan de una manera u otra” se obtuvieron los siguientes datos. De acuerdo a la Figura 1, 62 % de los integrantes valoró con 5, 19% con 4, 12% con 3 y 7 % señaló 2. Esta prevalencia en 5, pudiera deberse a las características tan diversas que tiene el grupo, tanto de edad, perfiles profesionales, experiencia e incluso el tipo de responsabilidades. Sin embargo, también es de señalar que nadie respondió sobre los valores más altos de 6 y 7, lo cual sugiere la necesidad del trabajo colaborativo en el grupo.

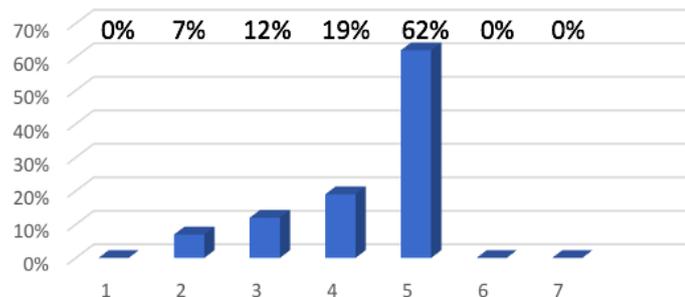


Figura 1. Normalmente me las arreglo de una manera u otra

Al preguntarle a los encuestados, si “se sienten orgullosos de las cosas que han logrado” (Figura 2), se obtuvo que 36% calificó con 4. Dado que los demás valores se distribuyen por debajo y encima del 4, se percibe que el grupo es heterogéneo, es decir, las historias de vida son diversas. En lo empírico, esto refleja el ambiente de incertidumbre que se vive, dadas las condiciones de confinamiento social.

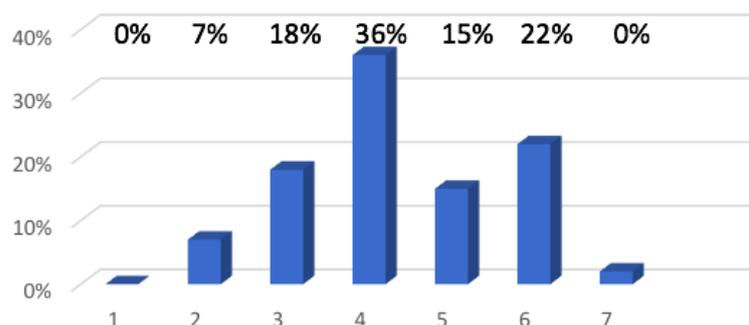


Figura 2. Me siento orgulloso de las cosas que he logrado.

Respecto a la tercera aseveración, “En general, me tomo las cosas con calma”, se obtuvo que 64% respondió con 2, 18% valoró con 3, 13% indicó 4, 2% y 6% señalaron entre 5 y 6. Lo que prevalece, 82% en la escala por debajo de 4, se refleja en el día a día del grupo de trabajo, puesto que, empíricamente, se percibe tensión en las relaciones laborales que llega a afectar las relaciones interpersonales (Figura 3).

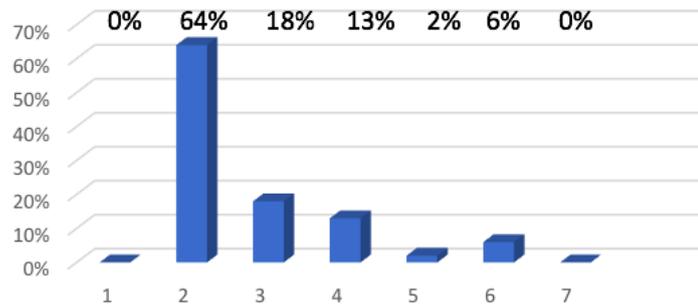


Figura 3. En general, me tomo las cosas con calma

Al cuestionar sobre “Soy una persona con adecuada autoestima” (Figura 4), se registró que 45% respondió 2, seguido de 25% con 5, y 18% con 6. Derivado de pláticas con los miembros del grupo, se han escuchado comentarios como “no soy capaz de obtener un mejor puesto”, “me sería muy difícil obtener mayores ingresos”, lo que, en general, implica conformismo.

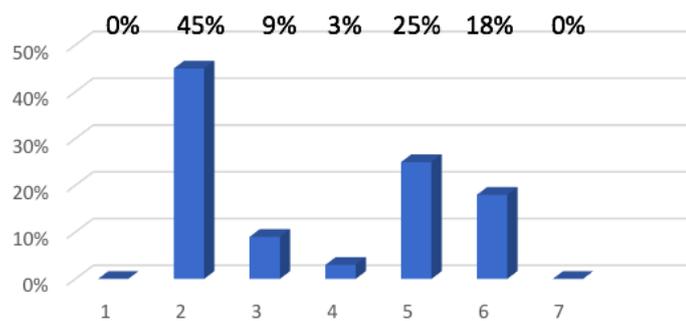


Figura 4. Soy una persona con una adecuada autoestima

Con referencia a “Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez”, 51% valoró con 2, y 43% respondió entre 4 y 7. Esta tendencia se vive al interior del trabajo, porque, como resultado de las responsabilidades poco claras, se acumulan las actividades y se es poco efectivo (Figura 5).

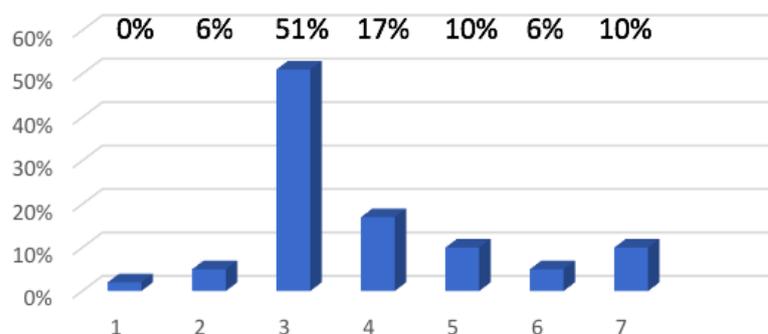


Figura 5. Siento que puedo manejar muchas situaciones a la vez

Al preguntarle a los encuestados, “Soy resuelto y decidido”, sus respuestas fueron 49% con 7, y 38% entre 5 y 6. Llama la atención la tendencia positiva en esta aseveración, puesto que es contraria a aquella sobre la autoestima (Figura 6).

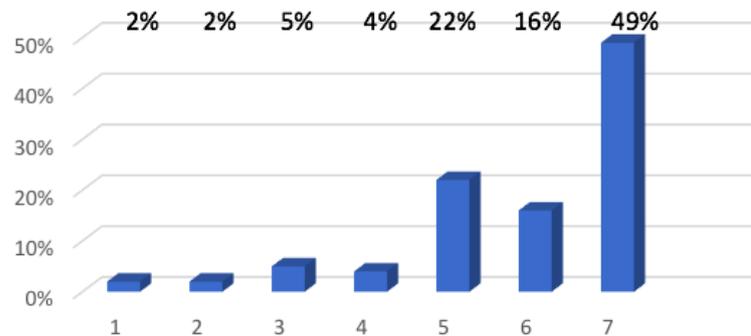


Figura 6. Soy resuelto y decidido

La tendencia de 68%, entre valores de 6 y 7 puntos, en la aseveración “No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado” (Figura 7) se puede relacionar con algunas historias de vida de los integrantes, quienes han pasado por situaciones que “marcaron su vida”, pero que sienten que han superado. El porcentaje restante que evaluó entre 2 y 4 (32%), tal vez perciben la incertidumbre como un conflicto.

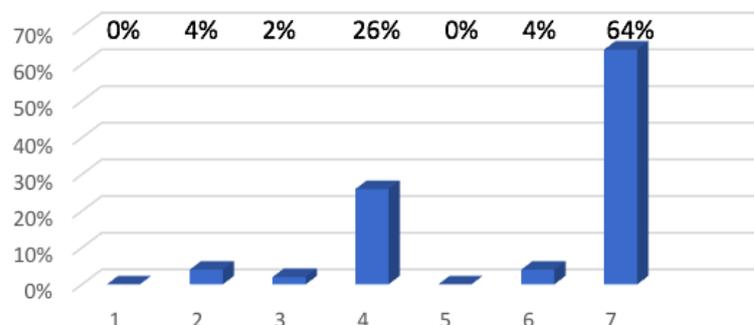


Figura 7. No me asusta sufrir dificultades porque ya las he experimentado en el pasado

La aseveración 8, “Soy una persona disciplinada”, tiene una tendencia de 88% en respuestas entre 4 y 5 (Figura 8). Es de observar que esta aseveración coincide con “Soy resuelto y decidido”, ya que ambas describen una característica personal positiva.

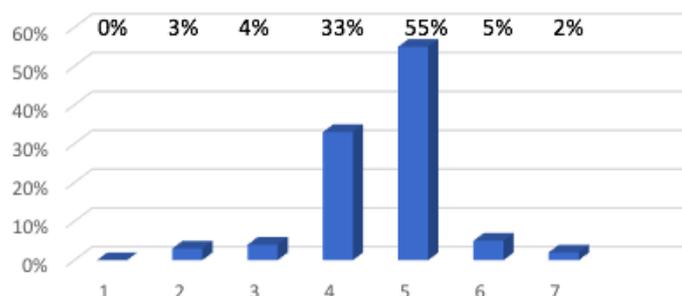


Figura 8. Soy una persona disciplinada

Con referencia a la aseveración “Pongo interés en las cosas”, los resultados fueron 33% de respuestas entre 1 y 3, y 40% entre 5 y 7. La participación dentro de una casa de campaña política suele ser de dos meses, aproximadamente, y los colaboradores se limitan a hacer lo que se les solicita, esto, aunado a la variedad de perfiles, experiencia y formación profesional, generó respuestas sumamente variadas, sin alguna tendencia perceptible (Figura 9).

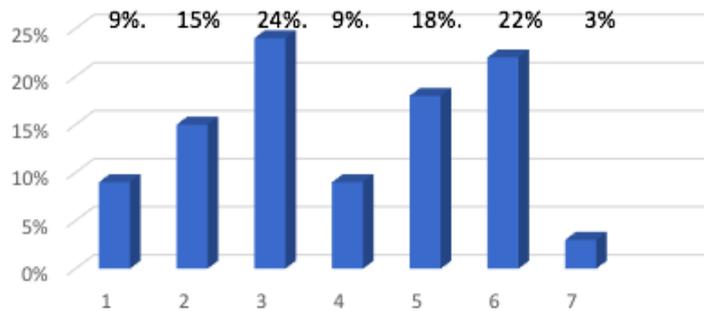


Figura 9. Pongo interés en las cosas

En la Figura 10 se ilustran los resultados de la aseveración “Puedo encontrar, generalmente, algo sobre lo que reírme”. La tendencia en el grupo es que se contrate a gente joven, por lo que entre ellos hacen equipo y bromean en el trabajo.

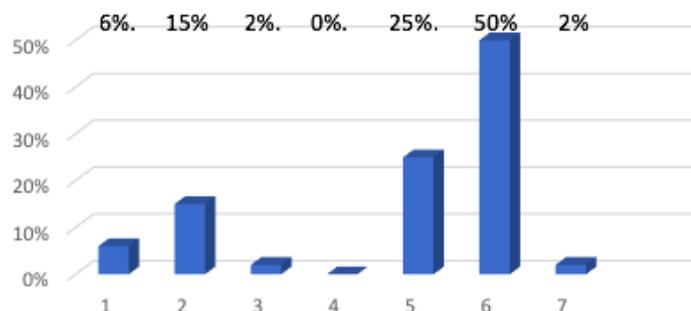


Figura 10. Puedo encontrar, generalmente, algo sobre lo que reírme

“La seguridad en mí mismo me ayuda en los momentos difíciles”, Figura 11, concentra las respuestas en el centro, entre 3 y 5, con 47%. Es de destacar que la tendencia no coincide con la aseveración “Soy resuelto y decidido”, como podría esperarse.

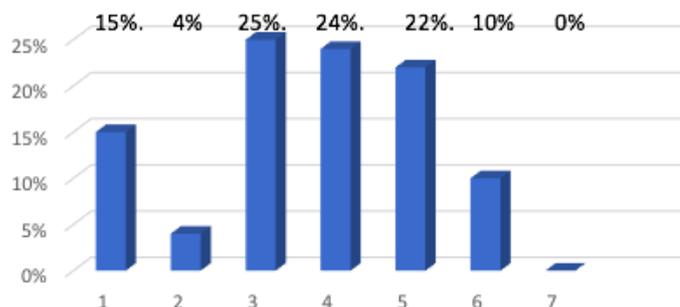


Figura 11. La seguridad en mi mismo me ayuda en los momentos difíciles.

“En Una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar”, Figura 12, concentra las respuestas en el centro entre 3 y 5 con el 62%, lo que sugiere que las personas del equipo sienten que son solidarias.

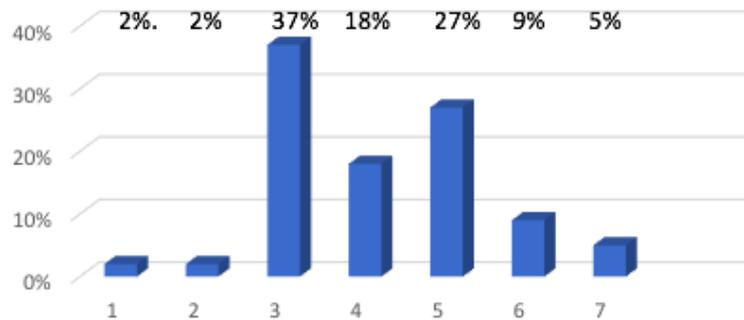


Figura 12. En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar.

Figura 13 “Mi vida tiene sentido”, concentra las respuestas entre 5 y 6 con 58%, por otra parte, entre 1 y 4 con 33%, lo que pudiera indicar que los integrantes sienten que su vida tiene sentido.

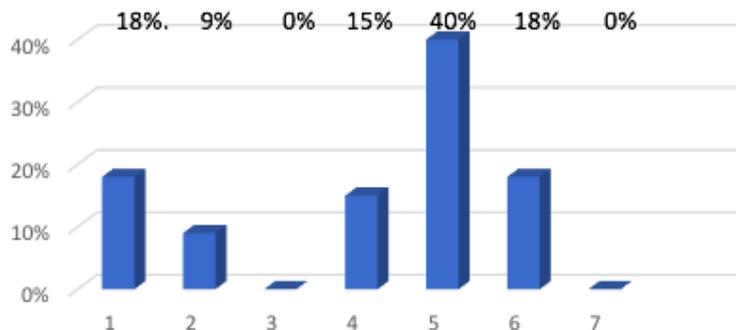


Figura 13. Mi vida tiene sentido.

“Cuando estoy en una situación difícil, por lo general puedo encontrar una salida”, Figura 14, concentra las respuestas entre 5 y 6 con 53%, por otra parte, entre 3 y 4 con 36%, resumiendo que al presentar una difícil situación, no se bloquean ante ella.

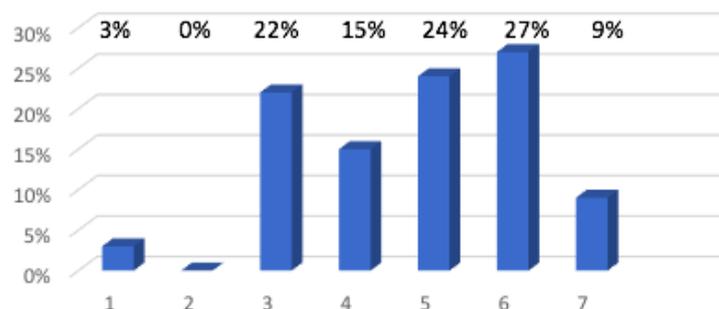


Figura 14. Cuando estoy en una situación difícil, por lo general puedo encontrar una salida.

Nivel de resiliencia

En concordancia con lo presentado, y según los criterios definidos por Wagnild, citado por Sánchez y Robles (2015), en la Tabla 1 se ilustran los promedios por aseveración que determinan el promedio general de la encuesta, 55.53, lo cual, equivale un nivel de resiliencia normal.

Tabla 1. Promedios de puntuación por aseveración

Aseveración	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Puntuación %	4.60	4.31	2.64	3.62	3.56	5.87	5.89	4.62	3.93	4.67	3.62	4.16	4.04	4.73

Promedio de respuestas, Factor I y Factor II

El factor I, competencia personal, en escala de 1 al 7, obtuvo un puntaje promedio de 4.48, y el factor II, aceptación de uno mismo y de la vida, 3.62 de puntaje promedio. Debido a que el instrumento empleado tiene correlación negativa con ansiedad y depresión (Abiola & Udofia, 2011), es posible que haya empleados que presenten riesgos psicosociales altos.

DISCUSIÓN

El mundo atraviesa desestabilidad social, dados los cambios vertiginosos en el panorama actual que propician incertidumbre en los ámbitos políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos (Oviedo & Marrero, 2020). En la actualidad, es común que las organizaciones repliquen las condiciones externas, basadas en la imposición y en la deshumanización del trabajo (Elidea & Prado, 2017).

Los resultados presentados permiten explorar la dinámica de una organización, desde lo individual y lo grupal, bajo un contexto adverso, sin embargo, los datos propician la reflexión en torno a la interacción de las distintas generaciones de empleados, los perfiles profesionales y las historias de vida que día con día enriquecen las relaciones laborales. Según lo expuesto, los colaboradores de la campaña política, en promedio, se ubican en un grado de resiliencia normal, no obstante, los casos particulares sugieren que existen necesidades de capacitación diversas y latentes, que requieren de apoyo para evitar riesgos psicosociales. El factor II aceptación de uno mismo y de la vida, indica que hay individuos que se podrían beneficiar de estrategias organizacionales que estimulen el bienestar, a través de temas como el *mindfulness*, la felicidad, e incluso, la espiritualidad. Es de señalar que los recursos para afrontar la adversidad pueden explicarse desde la edad, la formación, el capital cultural y *habitus* de los individuos, por lo que es fundamental realizar este tipo de diagnósticos con el propósito de coadyuvar al rescate de la riqueza de lo humano en la humanidad.

CONCLUSIONES

Se concluye que el objetivo de investigación se logró, ya que, con base en los resultados obtenidos, se midió y se percibe que los sujetos de estudio, vistos como un grupo colaborativo, presentan una resiliencia normal con variaciones pero que, a fin de cuentas, dada la diversidad de generaciones que confluyen en el mismo espacio laboral, son enriquecedoras. Este estudio sugiere la necesidad de capacitar a los individuos para estimular la comprensión de las dimensiones analizadas: auto-confianza, independencia, decisión, ingenio, perseverancia, adaptabilidad, balance, flexibilidad y una perspectiva de vida estable, con la finalidad de dotar de capacidades adaptativas que, a su vez, generen mejores condiciones de trabajo. Se recomienda replicar este estudio en distintos periodos, para diagnosticar las necesidades de capacitación y realizar intervenciones pertinentes.

REFERENCIAS

- Abiola, T., & Udofia, O. (2011). Psychometric assessment of the Wagnild and Young's resilience scale in Kano, Nigeria. *BMC Research Notes*, 1-5.
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 125-146.
- Castagnola, C., Carlos-Cotrino, J., & Aguinaga-Villegas, D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. *Propósitos y Representaciones*, 1-18.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R. G., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 118-128.
- Elidea, R., & Prado, M. (2017). Resiliencia organizacional: ideas para el debate en el contexto Ecuatoriano. *Revista científica. Dominio de las ciencias*, 488-504.
- García-Vesga, M., & Domínguez-de la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 63-77.
- Hortal, A. (2020). Aprender y enseñar a vivir en la incertidumbre. *Revista PyM, padres y maestros*, 68-69.
- Institute of HeartMath. (2014). *Guía Construyendo Resiliencia Personal*. USA: HeartMath.
- Jamieson, J., Nock, M., & Berry, M. (1 de 08 de 2013). *Mente sobre materia: reevaluar la excitación mejora las respuestas cardiovasculares y cognitivas al estrés*. Manuscritos de autor del HHS, 25.

Jerico, P. (12 de 09 de 2009). Pilar Jerico. Recuperado el 09 de 03 de 2021, de <https://www.pilarjerico.com/resilientes/#:~:text=El%20concepto%20se%20comenz%C3%B3%20a,las%20calles%20o%20mujeres%20maltratadas>.

Moreno-Cevallos, J., & Dueñas-Holguín, B. (2018). Sistemas de información empresarial: la información como recurso estratégico. *Revista científica. Dominio de las ciencias*, 141-154.

Mucarsel, Y. (2014). Resiliencia organizacional. Recuperado el 25 de 03 de 2021, de https://siip2019-2021.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6723/mucarsel-tesisfce.pdf

Oviedo, Y., & Marrero, M. (2020). La resiliencia organizacional. Un constructo para empoderar a las empresas. *Revista cubana de salud y trabajo*, 66-72.

Real Academia Española. (2020). Real Academia Española. Recuperado el 08 de 03 de 21, de <https://dle.rae.es/resiliencia>

Riascos, S., & Aguilera, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administración*, 141-154.

Sánchez, D., & Robles, M. (2015). Escala de resiliencia 14 ítems (RS-14): Propiedades psicométricas de la versión en español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, 103-113.

Siebert, A. (2007). *La resiliencia construir en la adversidad*. Barcelona, España: Alienta.

Véliz, M. (2014). *Resiliencia Organizacional*. Barcelona, España: Gedisa.

Zamudio, F., Ayala, M. d., & Arana, R. (2014). Mujeres y hombres. Desigualdades de género en el contexto mexicano. *Estudios Sociales*, 251-279.

Cronologia do Processo Editorial

Editorial Process Chronology

Recebido em: 22/02/2022

Aprovado em: 14/04/2022

Received in: February 22, 2022

Approved in: April 14, 2022