



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Correlación de los factores extralaborales y el estrés laboral en el personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea en el periodo de abril-mayo del 2023.

Profesor

Msc. Laura Emilce Flores Rodriguez

Autor

Gustavo Israel Salvador Mosquera

2023

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la correlación de los factores extra laborales y el estrés laboral en el personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea en el periodo de abril-mayo del 2023, para lo cual se identificó las características socio demográficas, las dimensiones de mayor riesgo de estrés en el personal y se determinó correlación de la dimensión “Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” y el estrés laboral. La metodología empleada fue la aplicación de los instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial establecida y validada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia desde el año 2010.

La encuesta fue desarrollada utilizando la plataforma digital Google Forms, los resultados se exportaron a una base de datos que fuera compatible con el software EPI 7, a través del cual se realizó el análisis estadístico, incluido el cálculo de frecuencias, índices y razones. Los encuestados incluyeron 107 aerotécnicos mayores de 18 años de edad en mayo del 2023, según las personas disponibles durante el período de la encuesta. En cuanto a las variables cualitativas, se realizaron cálculos de frecuencias, seguidos de análisis bivariado de las tablas obtenidas para determinar dependencias entre las variables estudiadas, mediante pruebas de chi-cuadrado, etc.

Los factores de riesgo psicosocial extralaboral al personal que se identificaron: 1 dimensión de riesgo bajo, 4 dimensiones de riesgo medio y 2 dimensiones de riesgo alto. La dimensión "Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda", se determinó que los factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de aerotécnicos presentan un nivel de riesgo alto. En consecuencia, se requiere una intervención en esta dimensión dentro de un sistema de vigilancia epidemiológica.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the correlation of extra-labor factors and work stress in the aerotechnical staff of the General Command of the Air Force in the period April-May 2023, for which the socio-demographic characteristics, the dimensions of increased risk of stress in the staff were identified and correlation of the dimension "Displacement home-work-home" and work stress was determined. The methodology used was the application of the instruments for the evaluation of psychosocial risk factors established and validated by the Ministry of Social Protection of Colombia since 2010.

The survey was developed using the Google Forms digital platform, the results were exported to a database compatible with the EPI 7 software, through which statistical analysis was performed, including the calculation of frequencies, indexes and reasons. Respondents included 107 aerotechnics people over 18 years of age on May 2023, according to the people available during the survey period. As for the qualitative variables, frequency calculations were performed, followed by bivariate analysis of the tables obtained to determine dependencies between the variables studied, using chi-square tests, etc.

Factors of psychosocial risk outside the workplace to the staff who were identified: 1 dimension of low risk, 4 dimensions of moderate risk and 2 dimensions of high risk. The dimension "Displacement of housing-work-housing" was determined that psychosocial risk factors outside work in aerotechnics staff present a high level of risk. Consequently, intervention in this dimension is required within an epidemiological surveillance system.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENTS

1.	RESUMEN.....	2
2.	INTRODUCCIÓN.....	7
3.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	19
4.	RESULTADOS	34
5.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	47
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
7.	Referencias.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Condiciones individuales del encuestado	24
Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	25
Tabla 3. Dimensiones de las condiciones extralaborales	27
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión	27
Tabla 5. Número de ítems según categorías de síntomas.	28
Tabla 6. Calificación de las opciones de respuesta	30
Tabla 7. Ítems y dimensiones extralaborales	30
Tabla 8. Factor de transformación	31
Tabla 9. Baremos de calificación del riesgo	31
Tabla 10. Calificación de las opciones de respuesta	32
Tabla 11. Nivel de síntomas de estrés	33
Tabla 12. Análisis estadístico de las variables independientes cuantitativas ...	43
Tabla 13. Análisis estadístico bivariado de las variables independientes cualitativas	44
Tabla 14. Nivel de síntomas de estrés	45
Tabla 15. Nivel de riesgo condiciones extralaborales.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico No. 1 Representación del análisis del grado militar	35
Gráfico No. 2 Representación de la distribución del grado militar	35
Gráfico No. 3 Representación de la distribución del sexo	36
Gráfico No. 4 Representación de la distribución del horas/día de trabajo	37
Gráfico No. 5 Frecuencias de la guardia	37
Gráfico No. 6 Distribución del tipo de cargo	38
Gráfico No. 7 Distribución estadística del estado civil	39
Gráfico No. 8 Distribución estadística de nivel de estudios	39
Gráfico No. 9 Distribución estadística del tipo de vivienda familiar	40
Gráfico No. 10 Distribución estadística del lugar de vivienda familiar	41
Gráfico No. 11 Distribución estadística del estrato socioeconómico de la vivienda	41

INTRODUCCIÓN

Planteamiento de problema

La historia del estrés laboral como una enfermedad ocupacional tiene sus raíces en las décadas de 1960 y 1970, cuando los investigadores comenzaron a observar los efectos negativos del trabajo en la salud mental y física de los trabajadores (Cruz et al., 2021).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el estrés laboral como "la respuesta física y emocional negativa que ocurre cuando las demandas laborales exceden la capacidad de un individuo para hacerles frente". Según la OIT, el estrés laboral es una consecuencia de la interacción entre el contenido del trabajo, las condiciones laborales, la organización y la gestión del trabajo, y los factores psicosociales del entorno laboral (OIT, 2016).

La relación entre el estrés y el trabajo se vincula de forma directa por el ritmo de trabajo, riesgo propio del puesto, el ambiente laboral, los horarios de trabajo; afectando a las personas en todas las áreas de trabajo, tanto en su desempeño como también en su salud mental. El estrés laboral puede ser el enemigo de una organización en términos de su funcionamiento interno, así como también producto de los factores extralaborales de los colaboradores (Cruz et al., 2021).

Existe una correlación entre los factores extralaborales y el estrés laboral que radica en que estos factores pueden afectar la capacidad de una persona para lidiar con las demandas y presiones del trabajo. Cuando los factores extralaborales negativos, como problemas familiares o dificultades financieras, son intensos o persistentes, pueden generar estrés adicional en la vida de una persona. Este estrés extralaboral se suma al

estrés derivado del trabajo, lo que puede llevar a un aumento en los niveles generales de estrés (Macas, 2022).

El estrés laboral por factores extralaborales en el ámbito militar se refiere a la tensión y presión psicológica experimentada por los militares debido a situaciones y circunstancias fuera del entorno de trabajo, como demandas familiares, problemas personales o dificultades financieras. Estos factores externos pueden afectar la capacidad del militar para cumplir con sus responsabilidades laborales y pueden generar desequilibrios emocionales, físicos y mentales. El estrés laboral por factores extralaborales puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los militares, así como en su rendimiento y eficacia en el servicio (García & De la Hoz, 2019).

El estrés laboral representa elementos que influyen en el estado emocional de los militares, lo que dificulta la obtención de resultados exitosos en sus labores y puede dar lugar a advertencias o sanciones disciplinarias. Estas situaciones generan en el empleado una sensación de injusticia, falta de comprensión y posibles conflictos con sus compañeros, lo cual afecta negativamente tanto su estado emocional como su rendimiento en diversas áreas de trabajo (Paladines, 2021).

La diversidad de tareas designadas en los últimos años al personal militar ha dado como resultado cambios en la forma de comportamiento, provocando nuevos riesgos psicosociales afectando a la salud y a la calidad de la vida laboral, siendo sometidos a mayor estrés laboral (Paladines, 2021).

La situación descrita se debe a la frecuente declaración de estados de excepción por parte del Gobierno Nacional. En consecuencia, se requiere que los servidores militares trabajen en apoyo de operaciones de la Policía Nacional realizando labores propias de la seguridad ciudadana, como el combate del delito, a pesar de que su formación no se

asemeje a la militar. Esta circunstancia ha generado incertidumbre y ha dado lugar a medidas restrictivas, como la prohibición de salir de la plaza y la obligación de permanecer en la Base Militar. Como resultado, se han suspendido las salidas durante los fines de semana, lo que impide a los militares puedan visitar a sus familias (Paladines, 2021).

Objetivos

Objetivo General

Determinar la correlación de los factores extra laborales y el estrés laboral en el personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea en el periodo de abril-mayo del 2023.

Objetivos Específicos

Identificar las características socio demográficas del personal de aerotécnicos que labora del Comando General de la Fuerza Aérea y correlación con el estrés laboral.

Identificar las dimensiones de los factores extralaborales de mayor riesgo de estrés en el personal de aerotécnicos que labora del Comando General de la Fuerza Aérea.

Determinar la correlación de la dimensión “Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda” y el estrés laboral del personal militar evaluado.

Pregunta de investigación

¿Existe una correlación entre los factores extralaborales y el estrés laboral en el personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea en el periodo de abril-mayo del 2023?

Revisión literaria

La salud mental es uno de los principales determinantes de un completo estado de bienestar, sin embargo, está tan subestimada que, la Organización Mundial de la Salud estima que 1 de cada 4 personas (25%) sufre de una o más condiciones psicológicamente alteradas a lo largo de su vida. El estrés desde un punto de vista médico se define como la respuesta del cuerpo a una presión externa, que puede ser física, psicológica o verbal (OMS, 2022)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés laboral como "la respuesta física y emocional nociva que se produce cuando las demandas laborales no se corresponden con las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador". La OMS reconoce que el estrés laboral es un problema global y una de las principales causas de enfermedad y ausentismo laboral en todo el mundo (OMS, 2022).

El Ministerio del Trabajo del Ecuador reconoce al estrés laboral como un problema que puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. El Ministerio del Trabajo (MDT) tiene la responsabilidad de promover y garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores en el país (MDT, 2013).

En el marco de la Ley Orgánica de Seguridad y Salud en el Trabajo de Ecuador, se establece que los empleadores tienen la obligación de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales, como el estrés. Además, la normativa establece que los trabajadores tienen derecho a trabajar en condiciones que no pongan en peligro su salud física o mental (MDT, 2018).

El Ministerio del Trabajo, a través de su Dirección Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, promueve la implementación de programas y políticas de prevención de riesgos laborales, incluyendo el estrés. Estas iniciativas buscan sensibilizar a los empleadores y trabajadores sobre la importancia de identificar y abordar el estrés laboral, así como brindar orientación y asesoramiento técnico en la materia (MDT, 2018).

Es importante destacar que aunque el Ministerio del Trabajo no tiene una definición específica del estrés laboral, sin embargo reconoce su importancia como un factor de riesgo laboral que puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. El enfoque se centra en la prevención y control de los riesgos laborales en general, incluyendo los riesgos psicosociales asociados al estrés (MDT, 2018).

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social de Colombia, ha creado instrumentos confiables para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. Estos instrumentos ayudan a identificar los factores de riesgo y permiten mejorar la evaluación y enfocar acciones preventivas para proteger la salud de los trabajadores en diferentes sectores laborales, de enfermedades ocupacionales como el estrés (Sarsosa & Charria, 2017).

En la Resolución 2646 de 2008, se define como a los factores psicosociales como *“los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones*

individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.” (Ministerio de la Protección Social, 2008)

El estrés y los riesgos psicosociales están estrechamente relacionados. El estrés es una respuesta fisiológica y psicológica natural ante situaciones percibidas como amenazantes o desafiantes. Puede ser causado por diversos factores, incluyendo los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral (Molina & Tituaña, 2022).

La bibliografía define a los riesgos psicosociales como “*interacciones, producto del desequilibrio entre dos ámbitos, el organizacional y el del trabajador*”. Los factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental, emocional y social de los trabajadores. Estos riesgos están relacionados con la interacción entre el trabajo, el medio ambiente laboral y las condiciones organizativas, y las características individuales de los trabajadores (Ortiz, 2017; Pulido & Roa, 2013; Pozo, 2018).

Los riesgos psicosociales, como la carga de trabajo excesiva, la falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social o la inseguridad laboral, pueden generar estrés crónico en los trabajadores. Estas condiciones laborales estresantes pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los empleados (Vera & Zuñiga, 2019).

Epidemiología del estrés

La epidemiología del estrés laboral se refiere al estudio de la distribución y los factores de riesgo relacionados con el estrés en el entorno laboral, así como sus consecuencias para la salud de los trabajadores. La epidemiología proporciona información importante

sobre la prevalencia del estrés laboral, los grupos de población más afectados y los factores de riesgo asociados (intralaborales y extralaborales) (Robayo & Rojas, 2019). A continuación, se presentan algunos aspectos clave de la epidemiología del estrés laboral:

Prevalencia: El estrés laboral es un problema común en muchos países y sectores laborales. Las tasas de prevalencia pueden variar según los estudios y las definiciones utilizadas, pero en general, se ha observado que un porcentaje significativo de los trabajadores experimenta niveles de estrés laboral elevados. Los estudios epidemiológicos suelen utilizar cuestionarios y escalas estandarizadas para evaluar el estrés laboral y determinar su prevalencia en diferentes poblaciones (Robayo & Rojas, 2019).

Factores de riesgo ocupacionales: La epidemiología del estrés laboral ha identificado diversos factores de riesgo ocupacionales que pueden contribuir al desarrollo del estrés en el trabajo. Estos factores pueden incluir altas demandas de trabajo, falta de control y autonomía, inseguridad laboral, conflictos en el lugar de trabajo, relaciones laborales deficientes, falta de apoyo social y desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. La exposición a estos factores de riesgo puede aumentar la probabilidad de experimentar estrés laboral (Cruz V. , 2016)

Consecuencias para la salud: El estrés laboral crónico y no gestionado puede tener importantes repercusiones para la salud de los trabajadores. Se ha asociado con un mayor riesgo de problemas de salud física y mental, como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, trastornos del sueño, ansiedad y depresión. La epidemiología del estrés laboral ha estudiado

las relaciones entre el estrés y diferentes condiciones de salud, así como los posibles mecanismos biológicos y psicosociales involucrados (Cruz V. , 2016).

Disparidades y factores contextuales: La epidemiología del estrés laboral también puede analizar las disparidades en la exposición al estrés y sus consecuencias. Factores como el género, la edad, el nivel educativo, el tipo de empleo y las características del entorno laboral pueden influir en la prevalencia y el impacto del estrés laboral. Además, los estudios epidemiológicos pueden considerar factores contextuales más amplios, como la situación económica, las políticas laborales y las características de la industria, para comprender mejor las dimensiones sociales y estructurales del estrés laboral (Kondo et al., 2020).

La epidemiología del estrés laboral es fundamental para comprender la magnitud del problema, identificar grupos de riesgo y guiar las estrategias de prevención y control. Al proporcionar una base de evidencia sólida, esta disciplina contribuye a la implementación de políticas y prácticas laborales que promuevan entornos de trabajo saludables y reduzcan el impacto negativo del estrés en los trabajadores (Asadobay, 2022).

Asimismo de acuerdo al estado del arte de la epidemiología del estrés laboral, se puede determinar que factores psicosociales incluyen diferentes elementos relacionados con el trabajo, entre ellos las características intrincadas del colaborador, intralaborales y extralaborales. Estos factores interactúan de manera dinámica y a través de percepciones y experiencias, afectando tanto la salud como el rendimiento de las personas (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Los factores o condiciones extralaborales según el Ministerio de la Protección Social de Colombia definen como aquellos que aspectos del entorno familiar, social y económico del colaborador. Además, engloban las condiciones del entorno de vida, las cuales pueden tener un impacto en la salud y el bienestar del individuo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Cuando se analizan los factores de riesgo psicosociales relacionados con el estrés laboral, es importante tener en cuenta no solo los aspectos internos del empleado o las condiciones del entorno de trabajo, sino extralaborales del colaborador. Todos estos aspectos están interconectados y pueden influir tanto positiva como negativamente en el bienestar general de los trabajadores y su nivel de productividad (IDERF, 2018).

Cuando los factores externos adversos, como conflictos familiares o problemas económicos, son intensos o duraderos, pueden generar un estrés adicional en la vida de una persona. Este estrés extra laboral se suma al estrés derivado del trabajo, lo que puede resultar en un incremento de los niveles generales de estrés. (Macas, 2022; Diago et al., 2020).

Identificación del objeto de estudio

En la Fuerza Aérea Ecuatoriana (FAE) están establecidas las disposiciones que permiten regular los procedimientos de rotación del personal militar y cubrir las vacantes orgánicas de las unidades y repartos militares regentados por la FAE, en las diferentes regiones del país, de acuerdo a los que establece en el Reglamento Orgánicos Estructural y Numérico de la Fuerza Aérea, para el periodo 2008-2012 extendido; optimizando el talento humano, a fin de mantener un numérico de efectivos y disponibles para cumplir con todas las actividades operativas , de apoyo a las operaciones, y

conforme con la misión constitucional asignada a la FAE, como parte de las Fuerzas Armadas (Fuerza Aérea, 2022)

Los militares también están expuestos a factores extralaborales que pueden afectar su bienestar y contribuir al estrés. Algunos de los factores extralaborales comunes que pueden afectar a un militar incluyen:

Relaciones personales: Los problemas en las relaciones familiares, como conflictos conyugales o dificultades para mantener una conexión con los hijos debido a las largas ausencias por el servicio militar, pueden generar estrés adicional (Betancourt, 2021).

Despliegues y separación familiar: Los períodos prolongados de separación de los seres queridos durante los despliegues militares pueden ser emocionalmente desafiantes y generar ansiedad y preocupación tanto para el militar como para su familia (Betancourt, 2021).

Mudanzas frecuentes: Los militares a menudo se ven obligados a mudarse con regularidad debido a las asignaciones o traslados. Esto puede ser estresante, ya que implica adaptarse a nuevos entornos, comunidades y escuelas para los miembros de la familia (Betancourt, 2021).

Riesgos y peligros: Los militares pueden enfrentar situaciones peligrosas y traumáticas en el cumplimiento de su deber, como combate, exposición a situaciones de riesgo o desastres naturales. Estas experiencias pueden tener un impacto significativo en su bienestar emocional y mental (Betancourt, 2021).

Carga y exigencia físicas: El entrenamiento físico riguroso, las misiones demandantes y las largas horas de trabajo pueden tener un impacto en la salud y el bienestar físico de los militares, generando fatiga y agotamiento (Betancourt, 2021).

Aspectos financieros: Los problemas financieros, como la falta de estabilidad económica o dificultades para manejar las finanzas personales durante las transiciones de la vida militar, también pueden generar estrés adicional (Betancourt, 2021).

Cambios en la estructura familiar: Los militares pueden enfrentar desafíos relacionados con la crianza de los hijos, el apoyo a los cónyuges y la adaptación a las responsabilidades familiares mientras cumplen con sus deberes militares (Betancourt, 2021).

Adicional a estos factores extralaborales descritos previamente, se agrega a situación descrita en la problemática, donde se refiere a la frecuente declaración de estados de excepción por parte del Gobierno Nacional. Lo que conlleva que, los militares en servicio activo obligados a cumplir misiones en apoyo a las operaciones de la Policía Nacional, desempeñando tareas relacionadas con la seguridad ciudadana, lucha contra el crimen organizado, mantenimiento del orden público; a pesar de que su formación y deber constitucional no le amparará, ni le brinda una protección jurídica. Esta situación ha generado incertidumbre y ha llevado a la implementación de medidas restrictivas, como la prohibición de abandonar la plaza y la obligación de permanecer en los repartos militares, desplazarse los lugares de conflicto sin contar con áreas dignas para el descanso, jornadas de trabajo prolongadas de alto riesgo. En consecuencia de aquello

se ha disminuido el tiempo libre por la suspensión de las salidas durante los fines de semana, la restricción de viajar fuera de la ciudad a visitar a sus familias y la limitación de los medios de comunicación durante las operaciones militares (Paladines, 2021; Policía Nacional, 2023; Fuerza Aérea, 2023; Almeida & Medina, 2020).

Por otra parte, en relación a los diferentes factores y niveles de estrés, es importante mencionar que los problemas de vivienda constituyen un factor de riesgo para esta enfermedad opcional. En países en desarrollo como Ecuador, este tipo de problemas también están relacionados con las dificultades para afrontar los gastos diarios, incluyendo los pagos de créditos hipotecarios y otros gastos asociados a la vivienda. Además, se suman las dificultades en los desplazamientos entre la vivienda y el lugar de trabajo, lo cual también se convierte en un factor de riesgo que aumenta el estrés en los trabajadores. Según Gutiérrez y García (2005), las metrópolis actuales se caracterizan por una movilidad cada vez mayor, con un aumento en el número de viajes por persona, distancias más largas recorridas en los desplazamientos y un crecimiento constante en el uso de transporte privado. (Romero et al., 2016).

El alcance de la presente investigación es la determinación de una posible correlación entre el estrés laboral que puede sufrir un servidor militar y los factores extralaborales de su entorno.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social ha desarrollado un conjunto de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Estos instrumentos han sido validados y son confiables, y pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional en las empresas. Su objetivo es identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores en diferentes actividades económicas y ocupaciones (Sarsosa & Charria, 2017).

Estas herramientas brindarán la oportunidad de mejorar el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial y proporcionarán información relevante para enfocar programas, planes y acciones destinados a la prevención y control de estos riesgos (Sarsosa & Charria, 2017).

La diseño de los instrumentos de evaluación comenzó con la identificación y definición de las variables a evaluar. Esto se basó en la revisión de literatura, herramientas de evaluación de factores psicosociales utilizadas y validadas en Colombia y otros países, y la legislación nacional colombiana vigente sobre factores psicosociales (Resolución 2646 de 2008) (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Metodología

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y un estudio de tipo descriptivo de corte transversal, basado en el análisis de una población conformada por 107 servidores militares aerotécnicos (tropa) mayores de 18 años que laboran las áreas de supervisión, administrativa y operativa del Comando General de la

Fuerza Aérea, en los meses de abril y mayo del año 2023 y que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión mencionados a continuación.

Criterios de inclusión

Se incluyó todos los servidores militares aerotécnicos del área supervisión, administrativa y operativa de la Fuerza Aérea. Por lo cual, el cien por ciento del personal de aerotécnicos disponibles en el mes de mayo del 2023 participará en el proyecto investigativo.

Criterios de exclusión

Se excluyó a los aerotécnicos de la Fuerza Aérea, que al momento de ejecutar la recolección de datos se encontraba de comisión o prestando servicios fuera del lugar de trabajo.

Consideraciones éticas

No fue necesaria aprobación ética para la realización de este estudio. La información obtenida a partir de la aplicación de las encuestas es confidencial y anónima. Para lo cual, se asignó un código de números a cada participante del estudio, y no fue necesario conocer la identidad del aerotécnico (Nombres y apellidos).

Conflictos de interés

No existen conflictos de interés.

Financiamiento

Estudio autofinanciado.

Dificultades y limitaciones del estudio

El cien por ciento de las encuestas se aplicó de forma electrónica a una muestra de 107 aerotécnicos militares de la Fuerza Aérea, en razón que la situación actual del país ha demandado que el personal miembro de las Fuerzas Armadas cumpla misiones de apoyo a la Policía Nacional en controles fuera lugar de trabajo, en consecuencia de aquello, la población actual del servidores militares aerotécnicos se encuentra disminuida en un 50%.

Variables

Variable Dependiente: Estrés laboral

Variable Independiente:

- a. Dimisiones de los factores extralaborales
 1. Tiempo fuera del trabajo
 2. Relaciones familiares
 3. Comunicación y relaciones interpersonales
 4. Situación económica del grupo familiar
 5. Características de la vivienda y de su entorno
 6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
 7. Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda
- b. Condiciones individuales
 1. Sexo

2. Edad (calculada a partir del año de nacimiento)
3. Estado civil
4. Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
5. Grado militar
6. Lugar de residencia de su familia
7. Estrato socioeconómico de la vivienda
8. Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
9. Número de personas a cargo.
10. Lugar actual de trabajo
11. Años de servicio
12. Nombre del cargo
13. Tipo de cargo (supervisión, administrativo u operativo)
14. Antigüedad en el cargo actual
15. Departamento, área o sección donde se trabaja
16. Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
17. Cuantas veces a la semana hace guardia

Definición de muestra

La muestra del estudio se enfocó en la totalidad de militares aerotécnicos que se encontraban en calidad de disponibles al momento de la ejecución de la recolección de datos. Tomando en consideración los criterios de inclusión y exclusión, se obtuvo una población de 107 aerotécnicos.

Instrumentos de recolección de datos

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social de Colombia, ha llevado a cabo un contrato con la Pontificia Universidad Javeriana para realizar una investigación que permitiera desarrollar una serie de herramientas de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Estos instrumentos fueron validados en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. Como resultado de aquello, se ha obtenido un conjunto de instrumentos fiables y válidos que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas e instituciones. Estas herramientas permiten identificar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores en distintas actividades económicas y ocupaciones (Ministerio de la Protección Social, 2010). Para el presente estudio se aplicó las siguientes encuestas:

- Cuestionario de las condiciones individuales de cada militar aerotécnico
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés

1. Cuestionario de las condiciones individuales

Las condiciones individuales se refieren a una serie de características específicas de cada trabajador, así como a variables sociodemográficas como género, edad, estado civil, nivel educativo, ocupación, lugar de residencia, nivel socioeconómico, tipo de vivienda y número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden influir en la percepción y el impacto de los factores extralaborales (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Tabla 1. Condiciones individuales del encuestado

Constructo	VARIABLES
Información socio-demográfica	Sexo Edad Estado civil Grado de escolaridad Grado militar Lugar de residencia de su familia Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo
Información ocupacional	Lugar actual de trabajo Años de servicio Nombre del cargo Tipo de cargo Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Horas de trabajo diarias Cuantas veces a la semana hace guardia

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Tabla 2. Ficha técnica del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2012
Autores:	Ministerio de la protección social – pontificia universidad javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al sistema general, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo.
Baremación:	Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador.
Formas:	Única forma aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios.
Número de ítems:	31
Duración de la aplicación:	

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral ha sido diseñado como una herramienta para evaluar situaciones externas al entorno laboral que están vinculadas al ámbito familiar, social y económico del trabajador. Además, se analizan las condiciones del lugar de residencia que pueden tener un impacto en la salud y bienestar del individuo. Dentro de esta categoría se incluyen aspectos como las responsabilidades personales y familiares, las actividades de ocio, la calidad de las

relaciones sociales y familiares, las características de la vivienda y del transporte entre el hogar y el trabajo, así como la situación económica del grupo familiar (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Este cuestionario consta de un total de 31 preguntas que se enfocan en identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral. Para su evaluación, se utiliza una escala de respuestas tipo Likert, en la que el evaluado selecciona una única opción:

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

Los elementos e ítems son evaluados de tal manera que se comprenda que a medida que aumenta la puntuación, también aumenta el riesgo psicosocial extralaboral. Esto también se aplica a la puntuación total del cuestionario, donde un puntaje más alto indica un mayor nivel de riesgo psicosocial extralaboral (Ministerio de la Protección Social, 2010).

En la siguiente tabla se muestra la organización del cuestionario en relación a las dimensiones que lo componen, así como la cantidad de ítems que se incluyen en cada una de ellas.

Tabla 3. Dimensiones de las condiciones extralaborales

Constructo	Dimensiones	No. De ítems
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	4
	Relaciones familiares	3
	Comunicación y relaciones interpersonales	5
	Situación económica del grupo familiar	3
	Características de la vivienda y de su entorno	9
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4
	TOTAL	31

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

3. Cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión

Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario para la evaluación del estrés. Tercera versión.
Fecha de publicación:	Tercera versión 2010
Autores:	Tercera versión: revalidación ministerio de la protección social, pontificia universidad javeriana, subcentro de seguridad social y riesgos profesionales, y villalobos g. 2010.
Tipos de aplicación:	Individual
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al sistema general de riesgos profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.
Baremación:	Baremos diferenciales para grupo ocupacional: Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios.
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Número de ítems:	31 ítems

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

El "Cuestionario para la evaluación del estrés" es una herramienta diseñada para analizar indicadores de síntomas asociados a la presencia de reacciones de estrés. Estos síntomas se dividen en cuatro categorías principales según su naturaleza: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales y laborales, y d) psicoemocionales.

Tabla 5. Número de ítems según categorías de síntomas.

Categorías	Cantidad de ítems
Síntomas fisiológicos	8
Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

El instrumento debe administrarse por completo (31 síntomas) y sólo es posible obtener resultados válidos por el total del cuestionario. Para su evaluación, se utiliza una escala de respuestas tipo Likert, en la que el evaluado selecciona una única opción:

- Nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Los elementos e ítems son evaluados de tal manera que se comprenda que a medida que aumenta la puntuación, también aumenta el riesgo de síntomas de estrés. Esto también se aplica a la puntuación total del cuestionario, donde un puntaje más alto indica un mayor nivel de síntomas de estrés (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Método estadístico

Las encuestas se desarrollaron utilizando la plataforma digital Google Forms. El enlace de acceso se envió a todos los participantes. Luego, los resultados se exportaron a una hoja de cálculo de Excel, donde se validó la base de datos para que fuera compatible con el software estadístico Epi Info 7. A través de este software, se realizó el análisis estadístico, incluyendo el cálculo de frecuencias, índices y tasas. Además, se utilizaron pruebas de asociación estadística bivariado, como el chi cuadrado.

Evaluación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Para la calificación de los 31 ítems del cuestionario, se deben asignar valores (números enteros) que van desde 0 hasta 4. Estos valores se utilizan para calcular los puntajes brutos de las dimensiones, así como el puntaje bruto total del cuestionario. Por lo tanto, una respuesta de "siempre" se califica con un valor de cero (0), mientras que una respuesta de "nunca" se califica con un valor de cuatro (4) (Ministerio de la Protección Social, 2010).

En la siguiente tabla se presentan los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem.

Tabla 6. Calificación de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
11, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29	0	1	2	3	4
2, 3, 6, 24, 26, 28, 30, 31	4	3	2	1	0

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

Los puntajes se obtienen mediante la suma de las calificaciones asignadas a los ítems que conforman cada dimensión. Por lo tanto, es esencial conocer los ítems que componen cada dimensión, de acuerdo a lo que se establece en la siguiente tabla:

Tabla 7. Ítems y dimensiones extralaborales

Dimensiones	Ítems
Tiempo fuera del trabajo	14, 15, 16, 17
Relaciones familiares	22, 25, 27
Comunicación y relaciones interpersonales	18, 19, 20, 21, 23
Situación económica del grupo familiar	29, 30, 31
Características de la vivienda y de su entorno	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24, 26, 28
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	1, 2, 3, 4

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral se calcula sumando los puntajes brutos obtenidos para cada una de las dimensiones que lo componen.

Con el objetivo de facilitar la comparación de los puntajes obtenidos en las dimensiones, se procede a realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala que va de 0 a 100. Esta transformación se realiza utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

Los factores de transformación para cada dimensión se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 8. Factor de transformación

Dimensiones	Factor de transformación
Tiempo fuera del trabajo	16
Relaciones familiares	12
Comunicación y relaciones interpersonales	20
Situación económica del grupo familiar	12
Características de la vivienda y de su entorno	36
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	12
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	16

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

El siguiente paso implica comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, las cuales indicarán el nivel de riesgo asociado a las puntuaciones transformadas tanto de las dimensiones individuales como del puntaje total.

Tabla 9. Baremos de calificación del riesgo

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 100
Dimensión situación económica	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 16,7	16,8 - 27,8	27,9 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 12,9	13,0 - 17,7	17,8 - 24,2	24,3 - 32,3	32,4 - 100

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos auxiliares y operarios

Evaluación del cuestionario para la evaluación del estrés – tercera versión

Para la calificación de los 31 ítems del cuestionario, se deben asignar valores (números enteros) que van desde 0 hasta 9. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Dichos valores permiten calcular el puntaje bruto del cuestionario. Por lo tanto, las respuestas se calificarán de acuerdo a las opciones de respuesta que se indican en la siguiente tabla:

Tabla 10. Calificación de las opciones de respuesta

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1, 2, 3, 9, 13, 14, 15, 23 y 24	9	6	3	0
4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27 y 28	6	4	2	0
7, 8, 12, 20, 21, 22, 29, 30 y 31	3	2	1	0

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

Para calcular el puntaje bruto total, se realiza la suma ponderada de los siguientes subtotales:

- a. Se obtiene el promedio de los ítems 1 al 8, y el resultado se multiplica por cuatro (4).
- b. Se obtiene el promedio de los ítems 9 al 12, y el resultado se multiplica por tres (3).

- c. Se obtiene el promedio de los ítems 13 al 22, y el resultado se multiplica por dos (2).
- d. Se obtiene el promedio de los ítems 23 al 31.

La suma de estos subtotales proporciona el puntaje bruto total del cuestionario. Para permitir una mejor comparación de los puntajes obtenidos en el cuestionario, se procede a realizar una transformación lineal del puntaje bruto total a una escala de 0 a 100. Para llevar a cabo esta transformación, se emplea la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto total}}{61,16} \times 100$$

A continuación, se procede a comparar los puntajes transformados utilizando tablas de baremos. Estas tablas proporcionarán información sobre el nivel de estrés asociado a la puntuación transformada del puntaje total.

Tabla 11. Nivel de síntomas de estrés

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado para el personal de aerotécnicos
Muy bajo	0,0 a 6,5
Bajo	6,6 a 11,8
Medio	11,9 a 17,0
Alto	17,1 a 23,4
Muy alto	23,5 a 100

Elaborado por: Salvador, 2023
Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

RESULTADOS

Análisis de resultados

El grupo de encuestados estuvo compuesto por 107 profesionales militares aerotécnicos mayores de 18 años en el mes de mayo de 2023, tomando en cuenta al personal que se encontraba disponibles durante la ejecución de la encuesta. Todo el personal de aerotécnicos participó de tres encuestas: "Cuestionario de las condiciones individuales", "Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral" y "Cuestionario para la evaluación del estrés" de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial establecida y validada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia desde el año 2010.

La población estudiada (servidores militares aerotécnicos) de un total de 107 encuestados, se identificó que la edad media fue de 39 años con edades que van desde los 27 a los 54 años. Los años de servicio militar media es de 17.9 años con un valor mínimo de 4, un máximo de 31 y un percentil 75% de 25 años. Además, en lo que refiere a la antigüedad en el puesto de trabajo se determinó una media de 4 años con temporalidades que van desde menos de un año hasta 26 y un moda de 2 años. En tabla No. 12 se representan los análisis estadísticos de estas variables cuantitativas.

De los aerotécnicos encuestados se identificó que el rango o grado jerárquico se distribuye; suboficial primero (1.87%), suboficial segundo (24.3%), sargento primer (18.69%), sargento segundo (18.69%), cabo primero (28.04%) y cabo segundo (8.41%). En términos de sexo, el 85.05% eran masculino y el 14.95% femenino.

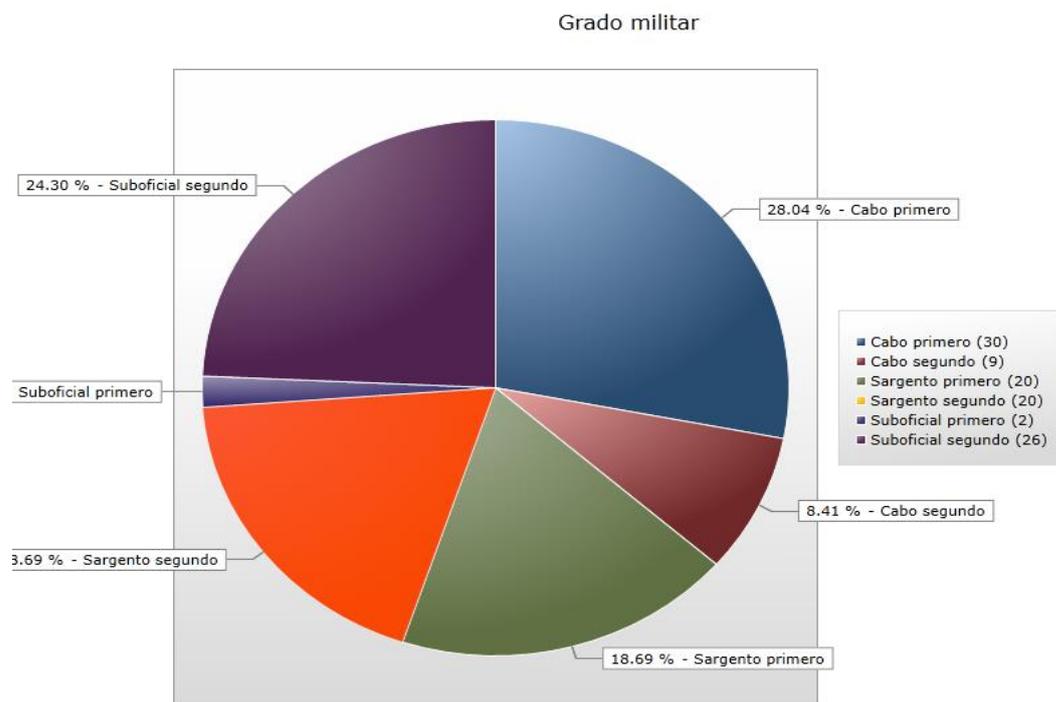


Gráfico No. 1 Representación del análisis del grado militar

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Epi Info

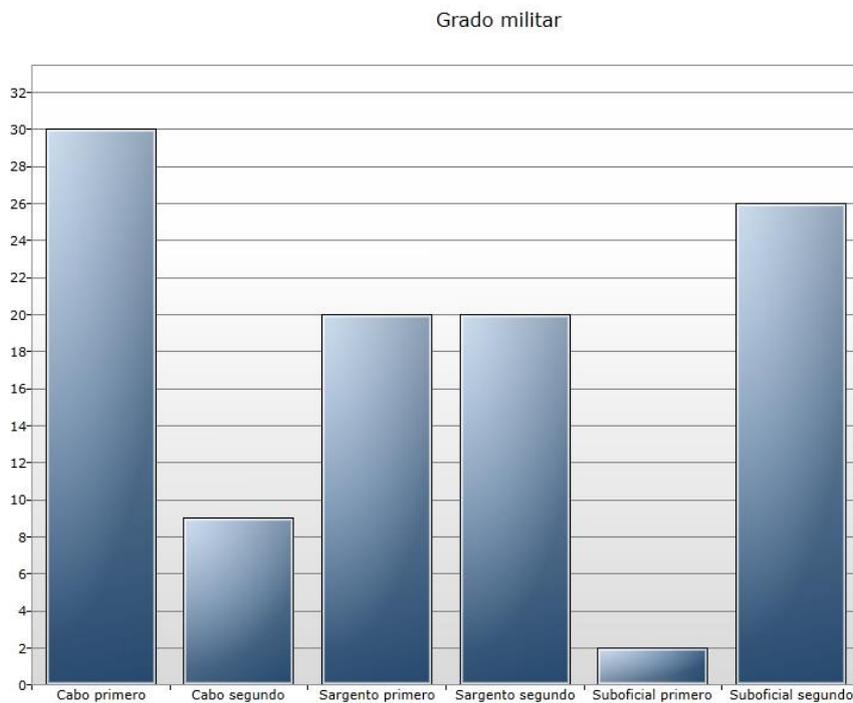


Gráfico No. 2 Representación de la distribución del grado militar

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Epi Info

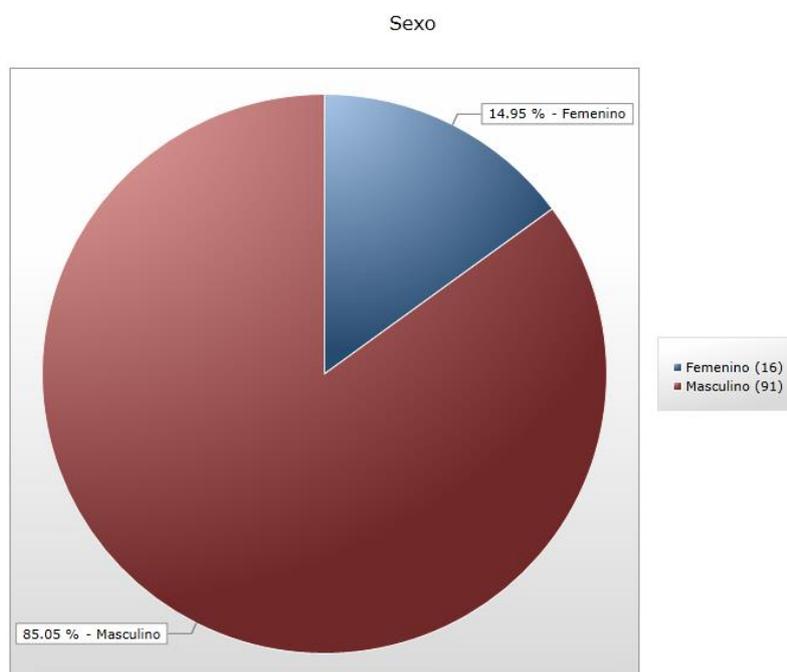


Gráfico No. 3 Representación de la distribución del sexo

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Epi Info

Todos los participantes se encontraban asignados con la destinación orgánica al Comando General de la Fuerza Aérea en la plaza de Quito, y el 75.7% trabajaban las 8 horas/día, 14.95% trabajan entre 8 y 10 horas/día, 5.61% trabajan entre 10 y 12 horas/día; y el 3.74% trabaja más de 12 horas/día. En general, la mayoría de los participantes (54.21%) realiza guardia 1 vez a la semana, y el 35.51% indicó que realiza 2 veces a la semana y el 10.28% indicó que realiza 3 vez a la semana el servicio de guardia. Los tipos de cargos se distribuyen en un 28.04% para el personal de supervisión, 36.45% para el personal administrativo y 35.51% para el personal operativo.

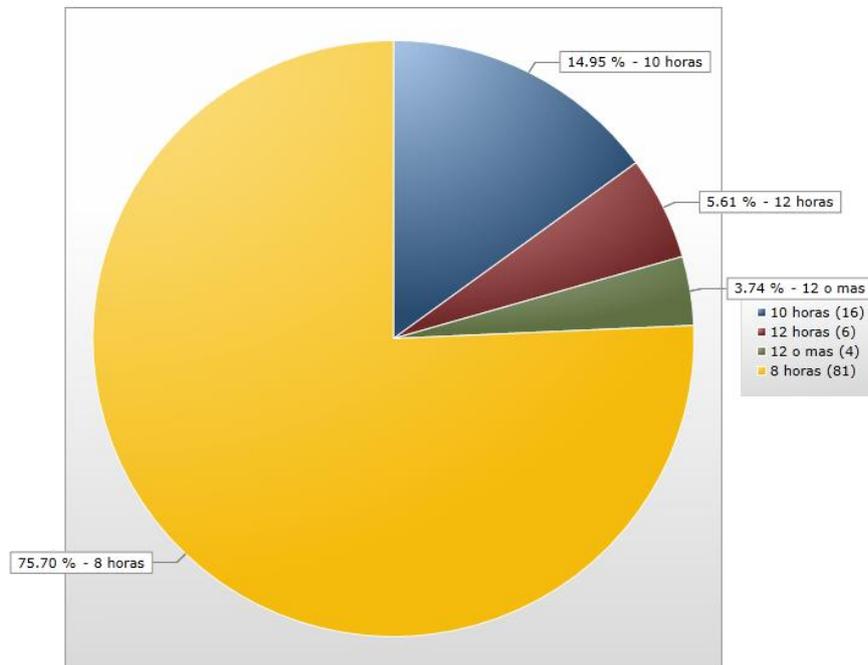


Gráfico No. 4 Representación de la distribución del horas/día de trabajo

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Epi Info

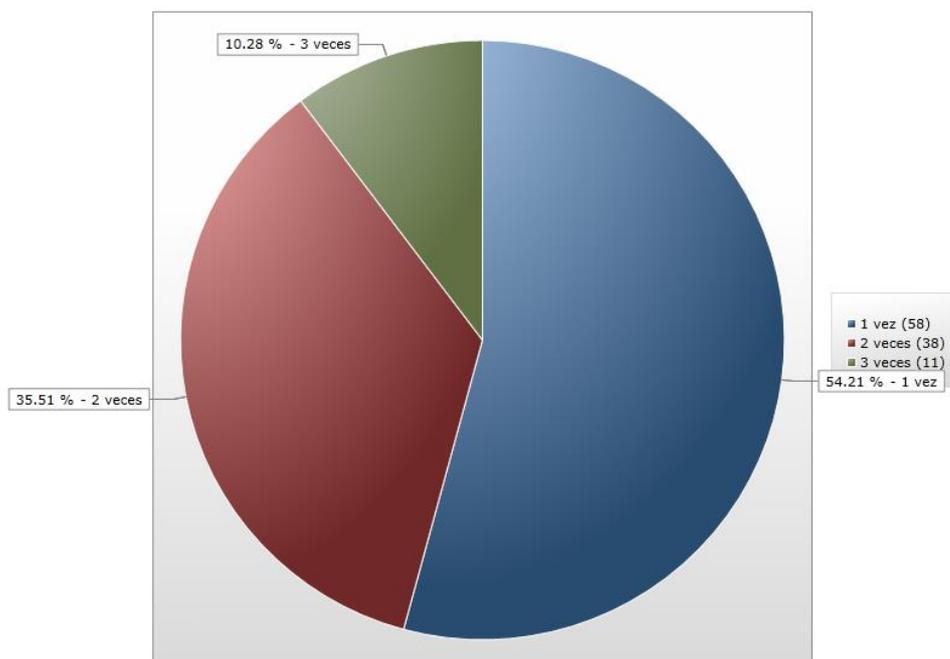


Gráfico No. 5 Frecuencias de la guardia

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Epi Info

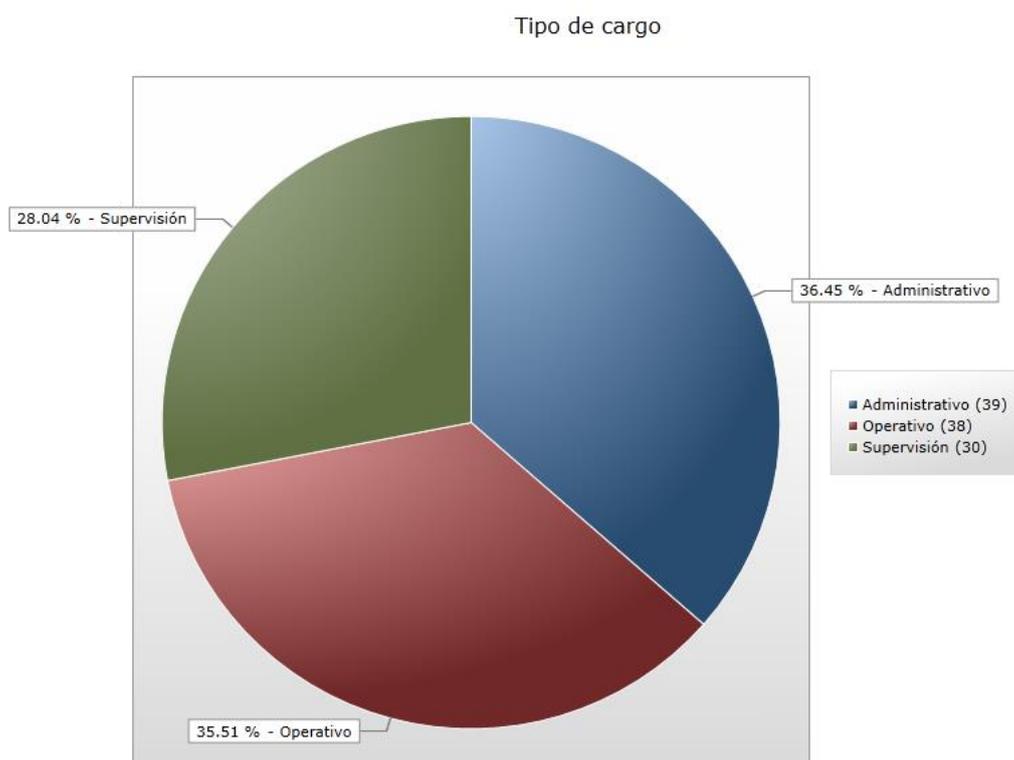


Gráfico No. 6 Distribución del tipo de cargo

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Epi Info

Por otro lado, en cuanto al estado civil, el 70.09% de los participantes se encuentra casado (a), 12.15% soltero (a), 9.35% divorciado (a), unión libre 7.48% y 0.93% separado (a). En cuanto a las condiciones de nivel de estudios alcanzados, se identificó un 2.8% para cuarto nivel, 28.04% para tercer nivel, 20.56% para nivel de tecnología y un 48.6% para nivel de bachiller.

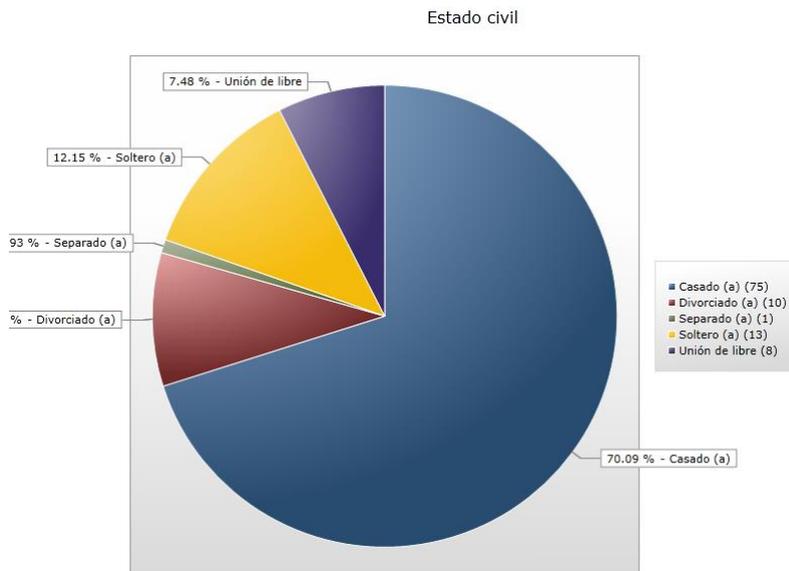


Gráfico No. 7 Distribución estadística del estado civil

Elaborado por: Salvador, 2023
Fuente: Epi Info

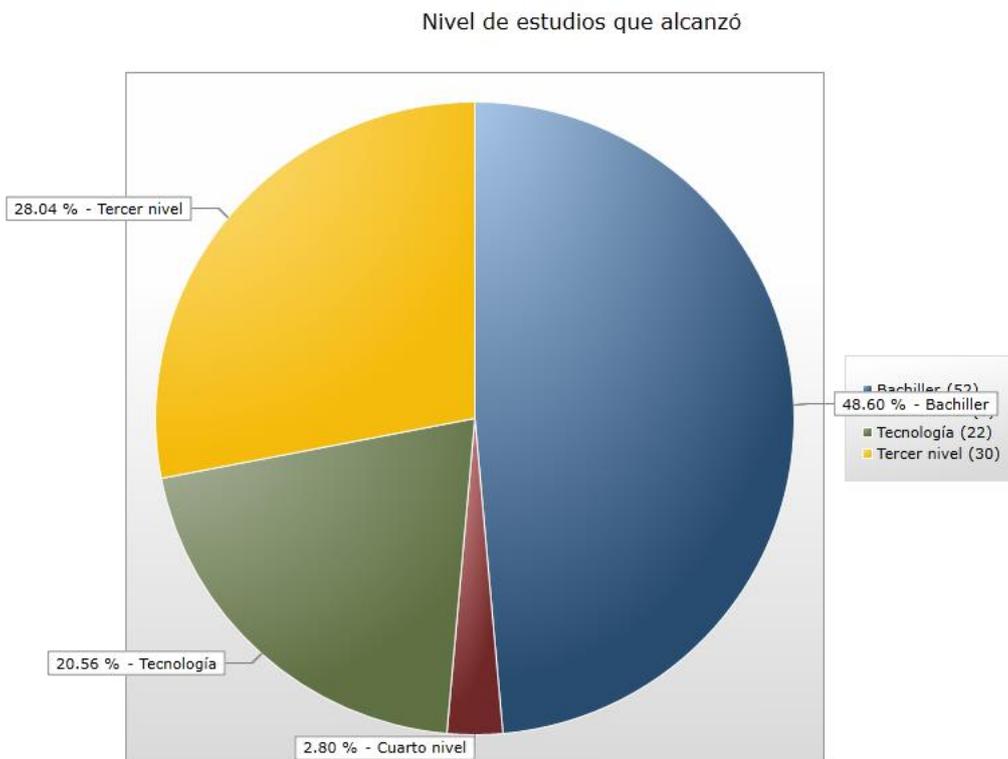


Gráfico No. 8 Distribución estadística de nivel de estudios

Elaborado por: Salvador, 2023
Fuente: Epi Info

En lo que se refiere a las condiciones extralaborales, se identificó de un total de 107 encuestados, que la media de personas a cargo, aunque no vivan juntos es de 2.8 con mínimo de 0 y máximo 6. Además, que existe una mayoría (72.9%) del personal de aerotécnicos que reside en la ciudad junto a su familia y la diferencia (27.1%) reside en la plaza alejado del núcleo familiar. Los tipo de vivienda que dispone el personal de aerotécnicos se distribuye en un 58.88% propia, 17.76%, familiar, 13.08% vivienda fiscal y 10.28% arrendada. De los cuales, el estrato socioeconómico, en base a la ubicación de la vivienda se determinó que el 81.31% se encuentra en el área urbana, mientras que 18.69% se ubica en el área rural.

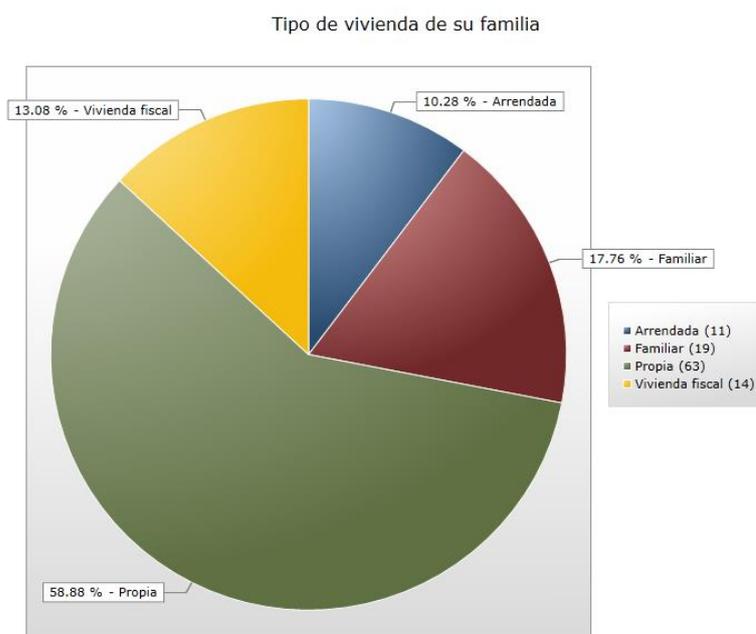


Gráfico No. 9 Distribución estadística del tipo de vivienda familiar

Elaborado por: Salvador, 2023
Fuente: Epi Info

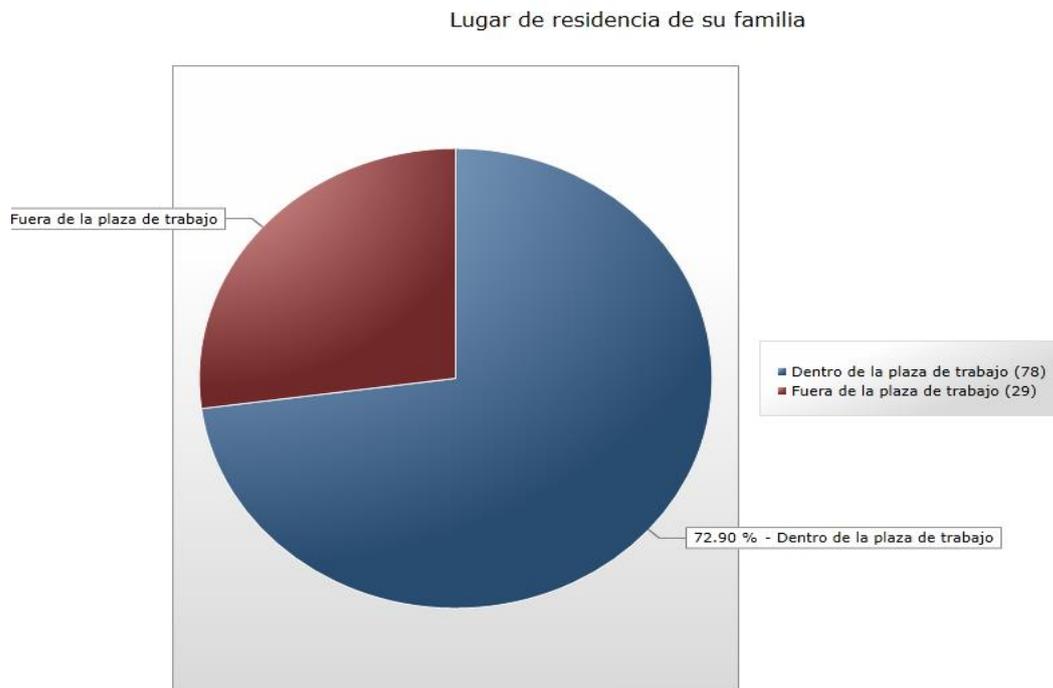


Gráfico No. 10 Distribución estadística del lugar de vivienda familiar

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Epi Info

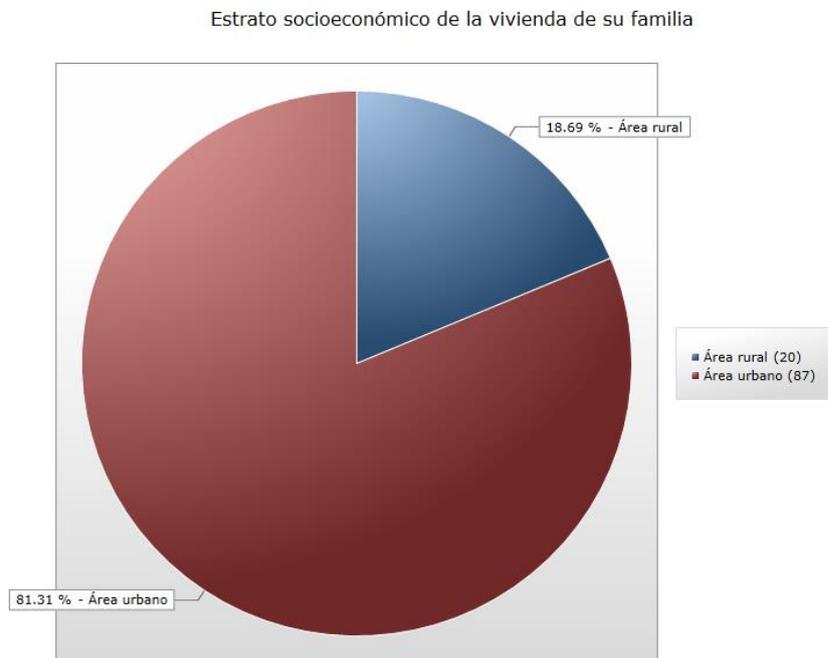


Gráfico No. 11 Distribución estadística del estrato socioeconómico de la vivienda

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Epi Info

Análisis estadístico

Se ingresaron los datos obtenidos de las encuestas a una base de datos utilizando Microsoft Excel (Anexo 1). Para generar tablas y gráficos, se utilizó el programa Epi-Info v7.2.5.0, un software desarrollado y distribuido por el Centro de Control de Enfermedades (C.D.C). En cuanto a las variables cualitativas, se realizaron cálculos de frecuencias y posteriormente, se llevó a cabo un análisis bivariado de las tablas obtenidas para determinar la dependencia entre las variables en estudio, utilizando pruebas como el chi-cuadrado.

Tabla 12. Análisis estadístico de las variables independientes cuantitativas

Edad	Encuestados	107
	Total	4191
	Media	39.1682
	Varianza	48.2545
	Desviación estandar	6.9465
	Mín.	27
	25%	33
	Mediana	39
	75%	46
	Máx.	54
	Moda	46
Años de servicio	Encuestados	107
	Total	1919
	Media	17.9346
	Varianza	49.1938
	Desviación estandar	7.0138
	Mín.	4
	25%	12
	Mediana	17
	75%	25
	Máx.	31
	Moda	25
Antigüedad en el cargo actual	Encuestados	107
	Total	381
	Media	4.0968
	Varianza	13.9579
	Desviación estandar	3.7360
	Mín.	<1
	25%	2
	Mediana	3
	75%	5
	Máx.	26
	Moda	2
Número de personas a cargo	Encuestados	107
	Total	295
	Media	2.7830
	Varianza	1.4287
	Desviación estandar	1.1953
	Mín.	0
	25%	2
	Mediana	3
	75%	4
	Máx.	6
	Moda	3

Elaborado por: Salvador, 2023
Fuente: Epi Info

	Grado militar	Cabo primero	Cabo segundo	Sargento primero	Sargento segundo	Suboficial primero	Suboficial segundo	Total	P-value
Tipo de cargo	Administrativo	16	6	5	9	0	3	39	0.00
	Row%	41.03%	15.38%	12.82%	23.08%	0.00%	7.69%	100.00%	34
	Col%	53.33%	66.67%	25.00%	45.00%	0.00%	11.54%	36.45%	
	Operativo	12	3	10	11	0	2	38	
	Row%	31.58%	7.89%	26.32%	28.95%	0.00%	5.26%	100.00%	
	Col%	40.00%	33.33%	50.00%	55.00%	0.00%	7.69%	35.51%	
	Supervisión	2	0	5	0	2	21	30	
	Row%	6.67%	0.00%	16.67%	0.00%	6.67%	70.00%	100.00%	
	Col%	6.67%	0.00%	25.00%	0.00%	100.00%	80.77%	28.04%	
	TOTAL	30	9	20	20	2	26	107	
Row%	28.04%	8.41%	18.69%	18.69%	1.87%	24.30%	100.00%		
Col%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%		
Cuántas veces a la semana hace guardia	1 vez	9	4	7	10	2	26	58	0.00
	Row%	15.52%	6.90%	12.07%	17.24%	3.45%	44.83%	100.00%	23
	Col%	30.00%	44.44%	35.00%	50.00%	100.00%	100.00%	54.21%	
	2 veces	15	5	11	7	0	0	38	
	Row%	39.47%	13.16%	28.95%	18.42%	0.00%	0.00%	100.00%	
	Col%	50.00%	55.56%	55.00%	35.00%	0.00%	0.00%	35.51%	
	3 veces	6	0	2	3	0	0	11	
	Row%	54.55%	0.00%	18.18%	27.27%	0.00%	0.00%	100.00%	
	Col%	20.00%	0.00%	10.00%	15.00%	0.00%	0.00%	10.28%	
	TOTAL	30	9	20	20	2	26	107	
Row%	28.04%	8.41%	18.69%	18.69%	1.87%	24.30%	100.00%		
Col%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%		

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Epi Info

Análisis estadístico e interpretación de los cuestionarios, según la metodología del Ministerio de la Protección Social de Colombia.

Como consecuencia de la aplicación del cuestionario para la evacuación del estrés al personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea en el periodo de abril-mayo del 2023, posterior a la calificación e interpretación del cuestionario, previamente descrita en la metodología, se determinó que el nivel de estrés que representa a la población de estudio es Medio.

Tabla 14. Nivel de síntomas de estrés

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado para el personal de aerotécnicos
Medio	14,19

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

Como resultado de la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral al personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea en el periodo de abril-mayo del 2023, posterior a la calificación e interpretación del

cuestionario, previamente descrita en la metodología, se identificó que las dimensiones de mayor riesgo de estrés en el personal de aerotécnicos que labora del Comando General de la Fuerza Aérea fueron: “Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda” y “Características de la vivienda y de su entorno” con un nivel de Riesgo Alto; y las dimensiones “Tiempo fuera del trabajo”, “Comunicación y relaciones interpersonales”, “Situación económica del grupo familiar” y “Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo”, representan un nivel de Riesgo Medio.

Tabla 15. Nivel de riesgo condiciones extralaborales

Constructo	Dimensiones	Puntaje transformado	Nivel de riesgo
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo	36.0	Riesgo medio
	Relaciones familiares	8.4	Riesgo bajo
	Comunicación y relaciones interpersonales	17.9	Riesgo medio
	Situación económica del grupo familiar	31.2	Riesgo medio
	Características de la vivienda y de su entorno	21.2	Riesgo alto
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	24.7	Riesgo medio
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	43.2	Riesgo alto
	TOTAL	25.5	Riesgo alto

Elaborado por: Salvador, 2023

Fuente: Ministerio de la Protección Social, 2010

En la interpretación del puntaje parcial de la dimensión “Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda” se pudo determinar que los factores de riesgo psicosocial extralaboral del personal de aerotécnicos se encontró que el nivel de riesgo es alto, sin embargo, el puntaje total registrado está en cerca al límite máximo del nivel de riesgo. Y en consecuencia de aquello se deberá considerar esta dimensión con una importante/amplia posibilidad de una correlación con las respuestas de estrés laboral medio y, por lo tanto, esta dimensión requiere una intervención dentro de un sistema de vigilancia epidemiológica.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El estrés laboral es un problema común en el entorno laboral y puede tener un impacto significativo tanto en la salud y el bienestar de los aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea en el periodo de abril-mayo del 2023, evidenciados en el rendimiento y la productividad en la institución. Si bien existen diversos factores que contribuyen al estrés laboral, es importante reconocer que los factores de riesgo psicosociales extralaborales tienen una importante posibilidad de una correlación en la generación y exacerbación del estrés en el trabajo (Albán et al., 2019).

El resultado de nivel de estrés medio obtenido del cuestionario puede indicar que, en promedio, los aerotécnicos evaluados presentan un nivel moderado de estrés. Sin embargo, la interpretación precisa de este resultado se fundamentó en los criterios de clasificación utilizados en el cuestionario y de cómo se compararon con los rangos de referencia y cálculos establecidos (Villalobos, 2005; Barraza, 2007).

Los factores de riesgo psicosociales extralaborales son aquellos que provienen de la vida personal y social de los empleados y pueden influir en su capacidad para hacer frente a las demandas laborales. Las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial establecida y validada por el Ministerio de la Protección Social de Colombia desde el año 2010 son siete e interactúan entre sí y pueden tener un impacto significativo en el bienestar y el estrés de los individuos, en especial a los militares que por su profesión tienen que vivir lejos de su familia. En ámbito militar, de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, las dimensiones que tiene un alto nivel de riesgo son “Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda” y “Características de la vivienda y de su entorno”. Aunque estos factores pueden surgir fuera del entorno laboral, su impacto puede trascender hacia el ámbito laboral y afectar negativamente la salud

mental y emocional de los aerotécnicos, representando una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto (Vega & Villegas, 2023; Ministerio de la Protección Social, 2010).

Es importante reconocer que los militares enfrentan factores extralaborales que pueden afectar su bienestar y generar estrés. Estos factores propios responden a las demandas de la profesión como despliegues, mudanzas frecuentes, exposición a riesgos y peligros, exigencia física, dificultades financieras y cambios en la estructura familiar. Estas circunstancias pueden generar ansiedad, preocupación y afectar tanto al militar como a su familia. Del mismo modo, los conflictos internos del país han obligado que el personal militar participe de forma más activa en operaciones de seguridad ciudadana, lucha contra el crimen organizado, mantenimiento del orden público, etc., todas estas circunstancias han promovido que el resultado de la encuesta del estrés laboral determine un nivel medio (Payares & Peñate, 2020).

La separación prolongada de los seres queridos durante los despliegues militares puede generar sentimientos de soledad, ansiedad y tristeza. La falta de apoyo emocional y el distanciamiento de los lazos familiares pueden aumentar el estrés y la presión psicológica en los militares como se representó en la evaluación de la dimensión “Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda”. Además, la ausencia de una red de apoyo familiar puede dificultar la resiliencia y el manejo de situaciones difíciles. Es fundamental proporcionar recursos y programas de apoyo a fin de promover intervención dentro de un sistema de vigilancia epidemiológica para el personal de aerotécnicos que laboran en el Comando General de la Fuerza Aérea (Betancourt, 2021).

Además, es importante fomentar una cultura de apoyo dentro de la Fuerza Aérea, que promueva el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, brinde recursos para abordar los problemas personales y fomente la comunicación abierta y el apoyo mutuo entre los militares. Esto puede incluir la implementación de políticas de flexibilidad laboral, programas de descanso operacional, programa de pases que favorezcan el retorno al grupo familiar y la promoción de prácticas saludables en el lugar de trabajo (Payares & Peñate, 2020).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Después de aplicar el cuestionario de evaluación del estrés al personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea durante los meses de abril y mayo de 2023, se determinó que el nivel de estrés de la población de estudio es considerado como medio y se asocian estadísticamente mediante la prueba de chi cuadrado con las características sociodemográficas (variables independientes): Sexo, Estado civil, Grado de escolaridad, Grado Militar, Tipo de vivienda, Tipo de cargo y el número de veces que hace guardia. En el nivel de riesgo medio, se esperaría una respuesta de estrés moderada. Aquellas dimensiones que se encuentren en esta categoría requieren ser observadas y requieren acciones sistemáticas de intervención para prevenir posibles efectos adversos en la salud.

Tras aplicar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral al personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea durante los meses de abril y mayo de 2023, se identificaron: 1 dimensión de riesgo bajo, 4 dimensiones de riesgo medio y 2 dimensiones de riesgo alto. Las dimensiones de mayor riesgo psicosocial extralaboral del personal de los aerotécnicos son: "Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda" y "Características de la vivienda y su entorno".

En el análisis de los resultados parciales de la dimensión "Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda", se determinó que los factores de riesgo psicosocial extralaboral en el personal de aerotécnicos presentan un nivel de riesgo alto. Además, el puntaje total obtenido se acerca al límite máximo del nivel de riesgo. Por lo tanto, es importante

considerar esta dimensión como altamente correlacionada con las respuestas de estrés laboral. En consecuencia, se requiere una intervención en esta dimensión dentro de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos, se sugiere implementar medidas de intervención dirigidas a mitigar el estrés laboral en el personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea. Se deben llevar a cabo acciones sistemáticas para abordar las dimensiones identificadas como de riesgo medio, con el objetivo de prevenir posibles efectos adversos en la salud de los individuos. Se recomienda realizar un seguimiento continuo y una vigilancia epidemiológica para evaluar el impacto de las intervenciones y realizar ajustes según sea necesario. Además, es importante considerar la implementación de programas de apoyo psicológico y recursos de bienestar para proporcionar herramientas y estrategias efectivas de afrontamiento del estrés en el entorno laboral.

Se recomienda tomar medidas para abordar y gestionar los factores de riesgo psicosocial extralaboral identificados en el personal de aerotécnicos del Comando General de la Fuerza Aérea. Es prioritario enfocarse en las dimensiones de "Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda" y "Características de la vivienda y su entorno", ya que se identificaron como las de mayor riesgo. Se sugiere desarrollar programas y acciones específicas para mejorar la calidad y accesibilidad de la vivienda, así como para facilitar el desplazamiento de los aerotécnicos entre su hogar y su lugar de trabajo. Es preciso implementar el seguimiento de los factores de riesgo psicosocial extralaborales de manera anual en el programa de una vigilancia epidemiológica de la institución.

Por lo expuesto en base al riesgo psicosocial extralaboral relacionados con la dimensión de "Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda" en el personal de aerotécnicos. Dado que esta dimensión muestra un nivel de riesgo alto y una alta correlación con el estrés laboral, es crucial diseñar medidas de apoyo y mejoras en esta área. Se sugiere realizar un seguimiento continuo de la situación, implementando un sistema de vigilancia epidemiológica que permita evaluar el impacto de las intervenciones y realizar ajustes necesarios. Además, se recomienda promover la conciencia y la capacitación en habilidades de manejo del estrés relacionado con el desplazamiento entre el hogar y el lugar de trabajo, con el objetivo de reducir la carga psicosocial y mejorar el bienestar del personal de aerotécnicos.

REFERENCIAS

Albán, G., Fonseca, S., Raza, Á., & Vallejo, J. (2019). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores de la empresa de derivados del petróleo de energy gas. *Horizontes de Enfermería*, Vol. 9.

Almeida, M., & Medina, H. (2020). Análisis jurídico de la ejecución de las operaciones militares en la zona de seguridad de frontera. Universidad de las Fuerzas Armadas.

Asadobay, P. (2022). Evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en los Trabajadores del Centro de salud N-3, Riobamba. Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Barraza, A. (2007). Apuntes sobre metodología de la investigación. Universidad Pedagógica de Durango.

Betancourt, Y. (2021). Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés del personal militar de oficiales, suboficiales y soldados que laboran en la Zona 6 de Reclutamiento, distrito militar 38, Ejército Nacional en la ciudad de Ibagué, Tolima. *Areandina*.

Cruz, N., Alonso, M., Armendáriz, N., & Lima, J. (2021). Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, <https://scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/>.

Cruz, V. (2016). Factores de riesgo psicosocial relacionados con el estrés laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. Universidad Técnica de Ambato.

Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., Vera, A., & Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista Espacios*, Vol. 41.

Fuerza Aérea. (2022). Panificar y ejecutar los pases del personal de la FUerza Aérea. REGULACION GENERAL Nro. FA-BA-B-D-2022-002-O.

Fuerza Aérea. (2023). Misión. <https://www.fae.mil.ec>.

García, M., & De la Hoz, S. (2019). los factores de riesgo extralaborales presentes en los operarios de confección de la empresa CONFECCIONES VANESPORT S.A.S y su influencia en la salud, Medellín en el segundo semestre de 2018.

IDERF. (2018). Informe resultados de evaluación de factores psicosociales. Bogotá: CYRE.

Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015. Lima: INEI.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de Servicios. Resultados de la encuesta económica anual 2016. Lima: INEI 2017.

Kondo, A., González, A., & Parrado, L. (2020). Estrés laboral en militares y factores relacionados: Revisión de alcance, 2021-2020. Universidad del Rosario.

Macas, D. (2022). Estrés laboral a consecuencia de Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales en el personal de consulta externa subcentro San Rafael, Ciudad de Esmeraldas. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

MDT. (2013). Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación. Ministerio del Trabajo.

MDT. (2018). Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. ISBN 978-958-8361-93-2.

Molina, J., & Tituaña, J. (2022). Estrés laboral y condiciones de trabajo en el personal operativo y administrativo de la empresa pasteurizadora El Ranchito en el período septiembre – noviembre de 2022. Universidad de las Americas.

OIT. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo, Primera edición.

OMS. (2022). Organización Mundial de la Salud. Salud mental: fortalecer nuestra respuesta: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Ortiz, S. (2017). Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A. Universidad Andina Simón Bolívar.

Paladines, R. (2021). Riesgos psicosociales del personal militar de la zona 4, durante la pandemia Covid 19. Universidad San Gregorio de Portoviejo.

Payares, L., & Peñate, A. (2020). Los factores psicosociales, los niveles de estrés y la vida familiar en los militares de la estación de guardacostas de Cartagena . Universidad Tecnológica de Bolívar.

Policía Nacional. (2023). Misión. <https://www.policia.gob.ec/mision/>.

Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. Universidad Simón Bolívar.

Pulido, J., & Roa, K. (2013). Factores de riesgo psicosocial asociados ala aparición de estrés en Ejército Nacional de Colombia. Universidad Piloto de Colombia.

Robayo, D., & Rojas, K. (2019). Relación de los factores de riesgo psicosocial asociados a niveles de estrés en las colaboradoras de una institución educativa del municipio de Facatativá. Universidad de Cundinamarca.

Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Universidad de Costa Rica, Núm. 31.

Sarsosa, K., & Charria, V. (2017). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Departamento de Ciencias Sociales, Grupo de investigación Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad (BITACUS). Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Colombia. Salud. 2018;20(1):44-52.

Vega, Y., & Villegas, D. (2023). Factores de riesgo psicosociales extralaborales y el estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de Covid-19. Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Vera, G., & Zuñiga, E. (2019). Factores de Riesgos Psicosociales Extra-laborales en los trabajadores de una empresa procesadora de alimentos ubicada en el norte de Guayaquil. Univeridad Católica de Santiago de Guayaquil.

Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba.

ANEXOS

Anexo 1. Datos obtenidos de la encuesta de condiciones individuales demográfica

Nº	Sexo	Edad	Estado civil	Nivel de estudios que alcanzó	Grado militar	Lugar de residencia de su familia	Estrato socioeconómico de la vivienda de su familia	Tipo de vivienda de su familia	Número de personas bajo su cargo	Lugar actual de trabajo	Años de servicios	Nombre del cargo o puesto de trabajo	Tipo de cargo	Antigüedad en el cargo actual	Dirección, departamento, área o sección donde se trabaja	Horas de trabajo diarias	Cuántas veces a la semana hace guardia	Nivel de estrés
1	Femenino	31	Casado (a)	Tercer nivel	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	3	Quito	7	Analista	Administrativo	2	Infraestructura	10 horas / día	1 vez	Medio
2	Masculino	54	Casado (a)	Tercer nivel	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	30	Departamento de seguridad	Supervisión	2	Av. Carlos V y Av. la Prensa	8 horas / día	1 vez	Medio
3	Masculino	33	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	15	Técnico de Comunicaciones	Operativo	12	Dpto Tic	8 horas / día	2 veces	Medio
4	Masculino	45	Casado (a)	Tecnología	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	4	Quito	25	GUARDALMACEN	Administrativo	2	DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS	8 horas / día	1 vez	Medio
5	Masculino	36	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Arrendada	2	Quito	16	Técnico	Operativo	5	Mecánica	8 horas / día	1 vez	Medio
6	Masculino	44	Divorciado (a)	Bachiller	Suboficial segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Arrendada	4	Quito	25	Sipervisor	Supervisión	2	CMC-UJO	8 horas / día	1 vez	Medio
7	Masculino	44	Casado (a)	Bachiller	Suboficial segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	25	Administrativo-financiero del proyecto radares	Supervisión	2	Proyecto radares	8 horas / día	1 vez	Medio
8	Masculino	48	Casado (a)	Tercer nivel	Suboficial segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	28	Supervisor conciencia aeroespacial	Supervisión	1	Dirdae	10 horas / día	1 vez	Medio
9	Masculino	48	Casado (a)	Tercer nivel	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	23	Supervisor	Supervisión	3	Base de manta	8 horas / día	1 vez	Medio
10	Masculino	46	Casado (a)	Bachiller	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	2	Quito	24	Supervisor unidad administración presupuestaria	Supervisión	7	Dirmsa	8 horas / día	1 vez	Medio
11	Masculino	46	Casado (a)	Tercer nivel	Suboficial	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	1	Quito	25	Supervisor	Supervisión	2	Dirmsa	8 horas / día	1 vez	Medio

12	Masculino	49	Casado (a)	Tercer nivel	segundo Suboficial	plaza de trabajo Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	5	Quito	25	SUPERVISOR PLANIFICACIÓN DE PROYECTOS	Supervisión	1	CONTROLES	8 horas / día	1 vez	Medio
13	Masculino	49	Casado (a)	Bachiller	segundo Suboficial	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	25	Supervisor	Supervisión	8	Control de Calidad	8 horas / día	1 vez	Medio
14	Masculino	44	Divorciado (a)	Tercer nivel	segundo Suboficial	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	2	Quito	25	Supervisor	Supervisión	2	Asesoría jurídica COED	8 horas / día	1 vez	Medio
15	Masculino	49	Casado (a)	Bachiller	segundo Suboficial	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	25	Bodega	Operativo	2	Departamento Lógico	8 horas / día	1 vez	Medio
16	Masculino	45	Casado (a)	Tercer nivel	segundo Suboficial	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	24	inspector	Supervisión	1	CONTROL CALIDAD	10 horas / día	1 vez	Medio
17	Femenino	29	Casado (a)	Tecnología	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	2	Quito	11	Asistente administrativo	Administrativo	2	Dpto. I+D+i	8 horas / día	1 vez	Medio
18	Masculino	47	Casado (a)	Bachiller	segundo Suboficial	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	25	Supervisor administracion presupuestaria	Supervisión	5	DiGLOG	8 horas / día	1 vez	Medio
19	Femenino	33	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	2	Quito	11	Secretaria	Administrativo	3	Direccion de infraestructura	8 horas / día	1 vez	Medio
20	Femenino	32	Unión de libre	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	12	AYUDANTE TIC	Administrativo	Missing	TIC	8 horas / día	2 veces	Medio
21	Masculino	45	Casado (a)	Tecnología	segundo Suboficial	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	26	SUPERVISOR DPTO. PERSONAL DIRDAE	Supervisión	2	DIRDAE (DPTO. TALENTO HUMANO)	8 horas / día	1 vez	Medio
22	Femenino	31	Soltero (a)	Tercer nivel	Cabo primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	0	Quito	11	Ayudante Administrativa	Administrativo	Missing	Estado mayor	Más de 12 horas / día	2 veces	Medio
23	Masculino	47	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	23	SUPERVISOR APOYO ADMINISTRATIVO DIRDAE	Supervisión	Missing	APOYO ADMINISTRATIVO DIRDAE	8 horas / día	1 vez	Medio
24	Masculino	43	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	23	Planificación Presupuestaria	Administrativo	7	Dpto. Desarrolló de la gestion	8 horas / día	2 veces	Medio

25	Masculino	46	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	4	Quito	25	Dpto. Contratos	Administrativo	8	Unidad Compras Publicas Fae	8 horas / día	1 vez	Medio
26	Masculino	36	Soltero (a)	Bachiller	Cabo primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	0	Quito	16	Secretaría General Fae	Administrativo	2	Dirección de la Secretaría General Fae	8 horas / día	2 veces	Medio
27	Masculino	46	Casado (a)	Tercer nivel	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	27	Dpto. Supervisión y Control	Administrativo	6	Dirmsd	8 horas / día	1 vez	Medio
28	Femenino	30	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	0	Quito	12	Ayudante Administrativa	Administrativo	3	Missing	8 horas / día	2 veces	Medio
29	Masculino	39	Casado (a)	Tecnología	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	5	Quito	18	TECNICO INVESTIGACION APLICADA	Operativo	2	AVENIDA LA PRENSA Y CARLOS v	8 horas / día	2 veces	Medio
30	Masculino	29	Casado (a)	Bachiller	Cabo segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Arrendada	3	Quito	9	TÉCNICO LAMINADOR	Operativo	3	Laboratorio Materiales Compuestos	8 horas / día	1 vez	Medio
31	Masculino	35	Unión de libre	Tercer nivel	Sargento segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	2	Quito	14	Tecnico	Administrativo	5	Proyectos	8 horas / día	1 vez	Medio
32	Masculino	34	Casado (a)	Cuarto nivel	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	2	Quito	5	Asesor técnico	Supervisión	2	Dirdae	10 horas / día	1 vez	Medio
33	Masculino	43	Casado (a)	Tecnología	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	2	Quito	23	Administración	Administrativo	7	Dpto. Contabilidad DIRFIN	8 horas / día	1 vez	Medio
34	Masculino	35	Casado (a)	Tecnología	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Familiar	3	Quito	14	Operador del Portal Compras Públicas	Administrativo	3	Unidad de Compras Públicas CGFAE	10 horas / día	1 vez	Medio
35	Masculino	33	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Arrendada	3	Quito	15	Ayudante Administrativo de la Dirplan	Administrativo	Missing	Dirplan edificio del Comando General FAE	12 horas / día	1 vez	Medio
36	Masculino	37	Divorciado (a)	Tecnología	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	2	Quito	19	TESORERÍA	Operativo	2	Finanzas	8 horas / día	1 vez	Medio
37	Masculino	48	Casado (a)	Tercer nivel	Suboficial primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	2	Quito	29	Guardalmacen	Supervisión	4	Unidad de bienes Midena	10 horas / día	1 vez	Medio
38	Masculino	50	Divorciado (a)	Tercer nivel	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	1	Quito	27	Infanteria	Operativo	2	Midena	8 horas / día	1 vez	Medio

39	Femenino	30	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	0	Quito	12	Ayudante administrativo	Administrativo	5	Dirección Recursos humanos	8 horas / día	2 veces	Medio
40	Masculino	40	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	14	Conductor	Operativo	14	Transportación	12 horas / día	1 vez	Medio
41	Masculino	43	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	25	Técnico seguridad operacional	Supervisión	8	Dirsin	8 horas / día	1 vez	Medio
42	Femenino	27	Soltero (a)	Bachiller	Cabo segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	5	Quito	7	Secretaria	Administrativo	Missing	Gestión diglog	8 horas / día	1 vez	Medio
43	Femenino	36	Casado (a)	Tecnología	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	2	Quito	15	Seguimiento y evaluación	Administrativo	Missing	Diglog	10 horas / día	2 veces	Medio
44	Femenino	30	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	2	Quito	12	Tecnico Planificación	Operativo	3	Desarrollo de Gestion Diglog	8 horas / día	1 vez	Medio
45	Masculino	36	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área rural	Vivienda fiscal	3	Quito	13	Técnico Simulador de Vuelo	Operativo	2	DEA	10 horas / día	3 veces	Medio
46	Femenino	35	Soltero (a)	Tercer nivel	Cabo primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	1	Quito	12	Ayudante de protocolo	Administrativo	4	Dircos	8 horas / día	1 vez	Medio
47	Masculino	40	Casado (a)	Tercer nivel	Suboficial segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	17	Administrativo	Administrativo	12	Compras públicas	8 horas / día	1 vez	Medio
48	Masculino	31	Unión de libre	Bachiller	Cabo primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	3	Quito	13	Transportación	Operativo	7	Transportación	8 horas / día	3 veces	Medio
49	Masculino	48	Casado (a)	Bachiller	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	3	Quito	31	Supervisor	Supervisión	3	Comunicación social	8 horas / día	1 vez	Medio
50	Masculino	37	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	3	Quito	17	Productor	Administrativo	4	Comunicación Estrategica	8 horas / día	1 vez	Medio
51	Masculino	28	Soltero (a)	Tecnología	Cabo segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	1	Quito	8	Aprendiz de comunicacion social	Administrativo	3	Dir ccss	8 horas / día	1 vez	Medio
52	Masculino	32	Soltero (a)	Tercer nivel	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	0	Quito	4	Supervisor de protocolo	Supervisión	9	Dircos	8 horas / día	2 veces	Medio

53	Femenino	33	Unión de libre	Bachiller	Cabo primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	11	Logística	Administrativo	Missing	Logística	8 horas / día	3 veces	Medio
54	Masculino	36	Casado (a)	Tecnología	Sargento segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	15	Adquisiciones Dirace	Operativo	4	Departamento Logística Dirace	10 horas / día	2 veces	Medio
55	Masculino	37	Divorciado (a)	Tecnología	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Arrendada	1	Quito	17	Infantería	Operativo	4	Infantería	8 horas / día	3 veces	Medio
56	Masculino	46	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	23	Seguridad	Operativo	5	Infantería aérea	8 horas / día	2 veces	Medio
57	Masculino	46	Divorciado (a)	Tecnología	Suboficial segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	3	Quito	27	Supervisor	Supervisión	6	Departamento de seguridad Dirace	8 horas / día	1 vez	Medio
58	Masculino	33	Casado (a)	Tercer nivel	Cabo segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	3	Quito	8	Ayudante de CC.SS	Administrativo	Missing	DIRCOS	8 horas / día	2 veces	Medio
59	Masculino	30	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Familiar	3	Quito	10	Ayudante de Infantería	Operativo	1	Seguridad fija casa comando	8 horas / día	2 veces	Medio
60	Masculino	33	Soltero (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Arrendada	1	Quito	12	Ayudante dpto administración académica	Administrativo	1	Ala 21 taura	Más de 12 horas / día	3 veces	Medio
61	Masculino	40	Casado (a)	Bachiller	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Arrendada	3	Quito	17	Infantería	Operativo	Missing	Casa comando	8 horas / día	2 veces	Medio
62	Femenino	31	Soltero (a)	Tecnología	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	1	Quito	10	Ayudante Apoyo Administrativo Segral Supervisor	Administrativo	Missing	Departamento de Relaciones Interinstitucionales	8 horas / día	1 vez	Medio
63	Masculino	49	Divorciado (a)	Bachiller	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	2	Quito	26	TECNICO	Supervisión	5	Seguridad Militar	8 horas / día	1 vez	Medio
64	Masculino	43	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	23	TECNICO	Supervisión	6	SEGURIDAD SIN	8 horas / día	1 vez	Medio
65	Masculino	43	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	23	Infantería	Operativo	2	Comandancia general dirace	12 horas / día	2 veces	Medio
66	Masculino	44	Casado (a)	Tecnología	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Arrendada	3	Quito	19	Técnico de gestión de calidad	Administrativo	2	La recoleta	8 horas / día	2 veces	Medio

67	Masculino	31	Casado (a)	Bachiller	Cabo segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Arrendada	3	Quito	9	Sección de seguridad	Operativo	3	Casa comando	Más de 12 horas / día	2 veces	Medio
68	Masculino	39	Soltero (a)	Bachiller	Sargento segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	3	Quito	17	Ayudante	Operativo	2	Departamento de seguridad	8 horas / día	1 vez	Medio
69	Masculino	34	Casado (a)	Tecnología	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	3	Quito	13	Analista productos de sistema de defensa aérea	Administrativo	Missing	DIRMSD	8 horas / día	2 veces	Medio
70	Masculino	38	Soltero (a)	Bachiller	Sargento segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	1	Quito	19	Infantería	Operativo	15	Infantería	Más de 12 horas / día	3 veces	Medio
71	Femenino	35	Casado (a)	Tecnología	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	2	Quito	12	Ayudante	Administrativo	4	Departamento de finanzas	10 horas / día	2 veces	Medio
72	Masculino	44	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	24	Departamento de seguridad	Operativo	3	Dirace departamento de seguridad	8 horas / día	3 veces	Medio
73	Masculino	32	Unión de libre	Tecnología	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	4	Quito	11	Compras Públicas	Operativo	1	Adquisiciones	8 horas / día	2 veces	Medio
74	Masculino	29	Soltero (a)	Tercer nivel	Cabo segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	1	Quito	9	Técnico de análisis de cotizaciones	Administrativo	1	Diraba	8 horas / día	2 veces	Medio
75	Masculino	43	Casado (a)	Tecnología	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	22	Transportación	Supervisión	2	JEM FAE	10 horas / día	1 vez	Medio
76	Masculino	27	Divorcio (a)	Bachiller	Cabo segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	1	Quito	7	Comisión ala 21	Administrativo	Missing	DIRABA	8 horas / día	1 vez	Medio
77	Masculino	42	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	4	Quito	22	Tecnico	Administrativo	3	Dirección de Logística	8 horas / día	2 veces	Medio
78	Masculino	35	Casado (a)	Tecnología	Sargento segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	3	Quito	14	Operador del módulo Ala22; Ala21; ESMA y lubricantes	Administrativo	2	Dirección de Abastecimiento	8 horas / día	1 vez	Medio
79	Masculino	50	Casado (a)	Cuarto nivel	Suboficial primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	27	Planificación DIRABA	Supervisión	3	DIRABA	8 horas / día	1 vez	Medio
80	Masculino	37	Casado (a)	Tercer nivel	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	2	Quito	11	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	Administrativo	2	Ayudantia	12 horas / día	2 veces	Medio

81	Masculino	48	Casado (a)	Bachiller	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	27	Obtención	Supervisión	2	DIRABA	8 horas / día	1 vez	Medio
82	Femenino	33	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	11	Operadora módulo actualizaciones Fae	Administrativo	3	Departamento Obtención Diraba Fae	10 horas / día	2 veces	Medio
83	Masculino	47	Casado (a)	Bachiller	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	27	Supervisor infantería	Supervisión	5	Dirace	8 horas / día	1 vez	Medio
84	Masculino	44	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	5	Quito	23	Técnico de Infantería	Operativo	26	Casa Comando	10 horas / día	2 veces	Medio
85	Masculino	41	Casado (a)	Tecnología	Sargento primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	19	OPERADOR DEL MODULO ALA 11	Supervisión	3	DEPARTAMENTO DE OBTENCIÓN	8 horas / día	2 veces	Medio
86	Masculino	36	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento segundo	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	2	Quito	14	Usuario portal SCIP	Administrativo	Missing	Distribución	8 horas / día	1 vez	Medio
87	Masculino	36	Unión de libre	Bachiller	Cabo primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	14	Ayudante de infantería	Operativo	Missing	Avenida Pedro Vicente Maldonado	12 horas / día	3 veces	Medio
88	Masculino	48	Casado (a)	Cuarto nivel	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	24	Encargado presupuesto	Supervisión	2	Dpto Relaciones interinstitucionales	8 horas / día	1 vez	Medio
89	Masculino	46	Separado (a)	Bachiller	Sargento primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	3	Quito	23	Seguridad y Defensa	Operativo	3	Dirace	8 horas / día	2 veces	Medio
90	Masculino	47	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	Missing	Quito	26	Seguridad	Operativo	5	Infantería	10 horas / día	3 veces	Medio
91	Masculino	37	Unión de libre	Bachiller	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	4	Quito	18	Técnico en Finanzas	Administrativo	2	Secretaría General	8 horas / día	1 vez	Medio
92	Masculino	46	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	23	Técnico infantería aérea	Operativo	3	La recoleta	8 horas / día	2 veces	Medio
93	Masculino	33	Soltero (a)	Bachiller	Cabo primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	10	Ayudante de infantería	Operativo	3	Departamento seguridad dirace	8 horas / día	2 veces	Medio
94	Masculino	48	Casado (a)	Bachiller	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	30	Supervisor SIN	Supervisión	2	Seguridad integrada	8 horas / día	1 vez	Medio

95	Masculino	48	Casado (a)	Bachiller	Suboficial segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	6	Quito	28	Supervisor	Supervisión	1	SIS	8 horas / día	1 vez	Medio
96	Masculino	31	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Vivienda fiscal	3	Quito	10	Cabo primero ayudante de infantería	Operativo	10	Departamento de seguridad	10 horas / día	3 veces	Medio
97	Masculino	36	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	3	Quito	14	Ayudante de infantería	Operativo	1	Seguridad física(Dirace)	8 horas / día	2 veces	Medio
98	Masculino	41	Casado (a)	Tercer nivel	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	3	Quito	20	Ayudante administrativo Departamento SIN	Administrativo	2	SIN	8 horas / día	1 vez	Medio
99	Masculino	28	Casado (a)	Tecnología	Cabo segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	3	Quito	8	Operativo	Operativo	1	Bimot35	8 horas / día	2 veces	Medio
100	Masculino	39	Divorciado (a)	Bachiller	Sargento segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Familiar	2	Quito	19	Operativo	Operativo	2	DIRACE	8 horas / día	2 veces	Medio
101	Masculino	34	Casado (a)	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Familiar	2	Quito	11	Infantería	Operativo	2	Infantería	12 horas / día	3 veces	Medio
102	Masculino	31	Unión de libre	Bachiller	Cabo primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Arrendada	3	Quito	12	Ayudante sueldas eléctrica	Operativo	11	Grupo Base	8 horas / día	2 veces	Medio
103	Masculino	48	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Vivienda fiscal	3	Quito	23	Seguridad	Operativo	6	Casa comando	8 horas / día	2 veces	Medio
104	Masculino	32	Soltero (a)	Bachiller	Cabo primero	Fuera de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	2	Quito	12	Ayudante de seguridad	Operativo	1	Dirace	8 horas / día	2 veces	Medio
105	Femenino	30	Divorciado (a)	Tercer nivel	Cabo segundo	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Arrendada	1	Quito	4	Apoyo administrativo	Administrativo	4	Secretaria	8 horas / día	2 veces	Medio
106	Masculino	46	Casado (a)	Bachiller	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área rural	Propia	3	Quito	25	Infantería	Operativo	5	Seccion Seguridad	8 horas / día	1 vez	Medio
107	Masculino	45	Casado (a)	Tecnología	Sargento primero	Dentro de la plaza de trabajo	Área urbano	Propia	4	Quito	24	Seguridad	Operativo	3	Infanteria	10 horas / día	2 veces	Medio

