



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Dirección de Postgrados

Título del proyecto de investigación

**RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL MILITAR DE LA ZONA
4, DURANTE LA PANDEMIA COVID 19**

Autor

Rubén Fernando Paladines Herrera

Proyecto de investigación presentada como requisito para la obtención del título de
Magister en Seguridad y Salud Ocupacional

Portoviejo, abril 2021



© **Derechos de autor:** Según la actual Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5:

“el derecho de autor nace y se protege por el solo hecho de la creación de la obra, independientemente de su mérito, destino o modo de expresión... El reconocimiento de los derechos de autor y de los derechos conexos no está sometido a registro, depósito, ni al cumplimiento de formalidad alguna.” (Ecuador. Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5)

Inscribir el derecho de autor es opcional y si el estudiante lo decide debe inscribir los derechos de autor en el Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual (IEPI). Si lo va a hacer internacionalmente debe tomar en cuenta las normas internacionales para microfilmado.



Universidad San Gregorio de Portoviejo

Dirección de Postgrados

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título del Proyecto de Investigación
RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL MILITAR DE LA ZONA
4, DURANTE LA PANDEMIA COVID 19

Autor

Rubén Fernando Paladines Herrera

Dr. Ph.D. Radamés Borroto Cruz
Director de Posgrado

.....

Dr. Ph.D. Luis Vásquez Zamora
Coordinador Académico

.....

Ing. Ph.D. Janeth Salvador Moreno
Directora del Programa

.....

Portoviejo, abril 2021



CERTIFICACIÓN INICIAL DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del estudiante **PALADINES HERRERA RUBEN FERNADO**, que cursa estudios en el programa de cuarto nivel: **MAESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**, dictado en la Facultad de Posgrado de la USGP.

CERTIFICO:

Que he analizado el informe del trabajo científico con el título: **RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL MILITAR DE LA ZONA 4, DURANTE LA PANDEMIA COVID 19**, presentado por el estudiante de postgrado **RUBEN FERNANDO PALADINES HERRERA**, con cédula de ciudadanía Nro. **0909549354**, como requisito previo para optar por el Grado Académico de Magíster en **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL** y considero que dicho trabajo investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes necesarios de carácter académico y científico, por lo que lo apruebo.



Firmado Electrónicamente por:

**JANETH ELIZABETH
SALVADOR MORENO**

Ing. Ph.D. Janeth Salvador Moreno
TUTOR.

Portoviejo, 10 de marzo del 2021

UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
POSTGRADO – USGP
CONTROL DE TUTORÍAS

Alumno/a: Rubén Fernando Paladines Herrera

Fecha de Entrega: 10 de marzo del 2021

Tema:

**RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL MILITAR DE LA ZONA 4,
DURANTE LA PANDEMIA COVID 19**

FECHA	LUGAR	# DE SESIÓN	COMENTARIOS	FIRMAS	
				EGRESADO	TUTOR
18/01/2021	USGP	1ra.	Se conversó para conocer el tema y definir las palabras claves.		
28/01/2021	USGP	2da.	Se inició con la elaboración de la introducción y correcciones.		
02/02/2021	USGP	3ra.	Se corrigió la Introducción y se dio pautas para continuar con la metodología.		
11/02/2021	USGP	4ta	Se avanzó con la metodología		
23/02/2021	USGP	5ta	Se realizó modificaciones y correcciones en la introducción y metodología		
04/03/2021	USGP	6ta	Se plantearon ideas y ajustes para elaborar los resultados y discusión		

09/03/2021	USGP	7ta	Se efectuó modificación y correcciones de los resultados y la discusión		
11/03/2021	USGP	8ta	Se corrigió Discusión y se modificaron citas.		
16/03/2021	USGP	9ta	Se realizó la revisión previa al soporte de la investigación		
23/03/2021	USGP	10ta	Se revisó el artículo y la tesina y se enviaron correcciones.		
30/03/2021	USGP	11ta	Se revisó por última vez el artículo completo y se dio por terminado la investigación		

OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES FINALES

Tutora: PHD. Janeth Salvador

INDICE

Contenido

RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL MILITAR DE LA ZONA 4, DURANTE LA PANDEMIA COVID 19	1
INTRODUCCION.....	2
METODOS.....	4
RESULTADOS	5
DISCUSIÓN.....	8
SOPORTE DE LA INVESTIGACIÓN	13
INTRODUCCION.....	14
METODOS.....	16
Tiempo de trabajo.....	18
Carga de trabajo.....	22
- Presiones de tiempo.....	22
- Esfuerzo de atención.....	23
- Cantidad y dificultad de la tarea.....	24
Demandas psicológicas	24
Participación / Supervisión.....	29
Interés por el trabajador / Compensación.....	31
Desempeño de rol.....	32
Relaciones y apoyo social.....	34

RIESGOS PSICOSOCIALES DEL PERSONAL MILITAR DE LA ZONA 4, DURANTE LA PANDEMIA COVID 19

Paladines Herrera Rubén Fernando

Universidad San Gregorio de Portoviejo
rubenflygye@hotmail.com

RESUMEN

Es indudable para muchas personas creer que el personal militar, por su formación y entrenamiento, pueden estar sometidos a situaciones estresantes, sin que se vea reflejado en sus capacidades, sin embargo, lamentablemente no es así. Durante la Pandemia Covid-19 el número de atenciones por problemas de ansiedad se han visto incrementados y se refleja en el número de pacientes que acuden al Hospital del Reparto Militar. Los riesgos psicosociales en los militares se derivan de una serie de condiciones en la organización del trabajo, provocando situaciones de estrés y con el tiempo enfermedades de tipo cardiovascular, inmunológicas, gastrointestinales, respiratorias, dermatológicas, músculo esqueléticas etc. elevando el número de descansos médicos, deserción del personal e inestabilidad familiar, fácilmente reflejado en alto consumo de alcohol, drogas, ruptura familiar, divorcios, etc. El presente artículo tiene como objetivo determinar los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos el personal militar de una Base de la provincia de Manabí, durante la Pandemia Covid-19, por lo que, mediante un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, apoyo en el Método F-PSICO 3.1 se detectan que factores de riesgo como Participación / Supervisión, afecta a toda la población, no siendo el único problema detectado.

PALABRAS CLAVE

Covid-19, riesgos psicosociales en el personal militar.

ABSTRAC

It is undoubted for many people to believe that military personnel, due to their education and training, can be subjected to stressful situations, without it being reflected in their capabilities, however, unfortunately this is not the case. During the Covid-19 Pandemic, the number of care for anxiety problems has increased and is reflected in the number of patients who attend the Military Hospital. Psychosocial risks in the military derive from a series of conditions in the organization of work, causing stressful situations and over time cardiovascular, immunological, gastrointestinal, respiratory, dermatological, musculoskeletal, etc. diseases. increasing the number of medical breaks, staff desertion and family instability, easily reflected in high consumption of alcohol, drugs, family breakdown, divorces, etc. The objective of this article is to determine the psychosocial risk factors to which the military personnel of a Base in the province of Manabí are exposed, during the Covid-19 Pandemic, therefore, through a quantitative, descriptive and cross-sectional study, support in the F-PSICO 3.1 Method, it is detected

that risk factors such as Participation / Supervision affect the entire population, not being the only problem detected.

KEYWORDS

Covid-19, psychosocial risks in military personnel.

INTRODUCCION.

Posterior a la declaración de emergencia sanitaria, el lunes 16 de Marzo del 2020 por parte del estado ecuatoriano, con el propósito de evitar la expansión del COVID-19, mediante medidas tendientes a precautelar la integridad y salud de los ecuatorianos, cuyo estado de excepción fue determinado por el lapso de sesenta días, siendo renovado por varias ocasiones finalizando el domingo 13 de Septiembre, además del cierre de ciertos servicios como, administrativos, educativos, de diversión, no así a los de salud, agrícolas, ganadería, tiendas, supermercados los cuales debían adoptar las medidas de bioseguridad adecuadas con la finalidad de evitar la propagación de la enfermedad teniendo una participación importante por parte de los militares (Secretaría General de Comunicaciones de Ecuador, 2020).

En el toque de queda establecido en horas de la noche y de la madrugada, el personal militar de la zona 4, tuvo órdenes específicas como son, el realizar patrullaje de la ciudad o el control de armas, constituyéndose en personal de primera línea manteniendo actividades de control; sumado a esto, se dispone que el personal militar permanezca dentro de la Base Militar, quienes por el lapso de tres meses no pudieron salir a la ciudad, se suspendieron los fines de semana, debiendo señalar que varios miembros militares son de otras provincias, esto provoco un aumento significativo del número de militares, con problemas de ansiedad, refiriendo dificultad para conciliar el sueño, pérdida de interés a las tareas a él encomendadas, irritabilidad etc.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984) determina que los riesgos psicosociales constituyen un problema generado por diversos factores relacionados al ámbito laboral definiéndolo

Los factores de riesgos psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p. 12)

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 (Gil-Monte, 2012) (Moreno & Báez, 2010), el efectuar actividades propias de la Policía Nacional como el anti delincuencia, cuya formación no se ajusta a la formación militar ha provocado incertidumbre específicamente en el accionar de

los mismos, que durante la Pandemia del Covid-19, fueron observados por la población dimensionándolo como exceso de fuerza.

El hacer cumplir las disposiciones, específicamente en los toques de queda, el uso correcto de equipos de bioseguridad, control del orden público, anti delincuencia, requisita de armas etc., sumado a la imposibilidad de salir fuera de la Plaza, el mantenerse dentro de la Base Militar, suspendiéndose la salida los fines de semana es decir no poder visitar a sus familias y más aún el poder contaminarse con el Covid 19 han sido factores desencadenantes para crear en el personal graves problemas de conducta.

Es importante señalar que esta institución carece de profesionales en psicología, toda vez que el profesional anterior se retiró y no fue reemplazado debido a disposiciones superiores por recorte de presupuesto, factor que provocó incertidumbre en el manejo de los diferentes casos de militares con situaciones estresantes y por ende dificultad en el manejo de los mismos.

La declaración del estado de excepción por parte del Gobierno Nacional en el mes de marzo, con la idea de contener el aumento de casos de pacientes, lamentablemente no dio mayores resultados debido a la falta de respeto a las disposiciones, como la omisión a las horas de toque de queda o el uso de mascarilla Kits.

Durante la emergencia sanitaria el personal uniformado de la Base Militar, se empleó realizando varias actividades dentro y fuera del reparto como vuelos de apoyo a la emergencia, traslado de alimentos y de personal, control de las cárceles, seguridad a los convoyes de alimentos, operaciones de control en la restricción de la movilidad, apoyo en la ciudad asignada para el levantamiento y transporte de cadáveres, entre otros.

Las actividades efectuadas no los diferencia de otros, existiendo una serie de factores que pueden provocar situaciones que afectan desde el punto de vista emocional, al estar sometidos a tareas rutinarias, debiendo ocultar sus sentimientos frente a los superiores, realizando actividades fuera de horarios normales inclusive feriados y fines de semanas, además de limitaciones para compartir con familiares y amigos, en la toma de decisiones o en la participación en diferentes aspectos del trabajo, asignación de tareas que no puedes efectuar, designación de responsabilidades que no están dentro de sus funciones etc.

El identificar, determinar y aceptar que el personal militar está sometido a un nivel de estrés importante, permitirá tomar las decisiones más adecuadas en el manejo profesional por parte de los psicólogos y psiquiatras de las Fuerzas Armadas, estableciendo las medidas más adecuadas con la finalidad de reducir esos riesgos psicosociales que pudiesen provocar enfermedades, sumando a esto menos horas de trabajo, actos de indisciplina, ingesta de alcohol y drogas, conflictos y malas relaciones con los compañeros de trabajo.

La obtención de la información en la presente investigación permitirá identificar la vulnerabilidad, adoptando las medidas preventivas rápidas y adecuadas evitando que los factores psicosociales produzcan ausentismos, accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.

En la Pandemia Covid-19, por necesidades de los diferentes servicios, se efectuaron cambios en los horarios, funciones y responsabilidades sumando la mala distribución de los horarios de trabajo, la falla en la comunicación entre los superiores y subalternos y viceversa, designación de puestos de trabajo sin las competencias adecuadas, aumento de los turnos de guardia, disposiciones emitidas sin el análisis adecuado, inestabilidad en la plaza y en el lugar de trabajo.

La identificación y su evaluación mediante el método F-PSICO permitirá despejar la siguiente interrogante, ¿cómo afectan los riesgos psicosociales al personal militar durante la pandemia y cuáles son sus repercusiones en el ámbito laboral?. Esto nos permitirá lograr que el personal militar labore en un ambiente agradable, siendo el bienestar y la salud un puntal primordial en el militar.

Los problemas psicosociales constituyen factores que inciden en el estado de ánimo del militar, dificultando que sus actividades tengan resultados exitosos provocando llamadas de atención o sanciones disciplinarias, quedando en el trabajador una sensación de injusticia, falta de comprensión y/o problemas con sus compañeros, afectando negativamente el estado de ánimo, como también el rendimiento en las diferentes áreas de trabajo.

El objetivo de este artículo, es describir la existencia de los riesgos psicosociales del personal uniformado en una Base Militar y posteriormente determinar una propuesta de prevención y mejora.

METODOS

Basados en las definiciones de Hernández-Sampieri y Torres (2018), podemos indicar que el presente es un estudio descriptivo, observacional, cuantitativo-cualitativo y de corte transversal.

En el presente artículo original, se utilizó el sistema de cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales Método F-PSICO 3.1 el mismo que se encuentra constituido de 44 preguntas, y además 8 preguntas para la obtención de datos demográfica. El F-PSICO puede ser aplicado en forma informatizada como también en papel (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2012).

Los cuestionarios fueron entregados al personal en forma aleatoria, a diferentes grados y áreas de la Base Militar, para lo cual se dictaron varias charlas sobre el objetivo de esta investigación, de su importancia y el valor de las mismas, comprometiéndose a efectuarla en forma espontánea apegada a la verdad, sin ningún

tipo de presión como también, el llenado es totalmente anónimo con absoluta libertad para responder las diferentes preguntas planteadas.

Al momento de la realización de la encuesta, se señaló que aquella persona que se encuentre bajo tratamiento psicológico o psiquiátrico no podrían llenar dicha encuesta, ni aquellas que por alguna u otra razón no desean responder las preguntas, con la finalidad de evitar sesgos lo que corresponderían a criterios de exclusión.

La evaluación es realizada mediante la utilización del Método específico de Evaluación de Factores Psicosociales F-PSICO, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya técnica es a través de un cuestionario, con la finalidad de obtener información sobre aspectos psicosociales de los que realizan trabajos en una institución basados en las percepciones de los mismos.

El método F-Psico está conformado por cuarenta y cuatro preguntas, permitiéndonos tener información de nueve factores como el tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad de contenido, participación supervisión, en el trabajo-compensación, de rol y relaciones y apoyo social (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2012).

La aplicación F-Psico diseñado por INSST se la descarga automáticamente en el disco duro "C" de su ordenador, esta herramienta nos permite identificar y evaluar los riesgos psicosociales a los que puedan verse expuestos el personal militar durante la Pandemia del Covid-19, desde marzo hasta la presente fecha diciembre 2020, además orienta para la adopción de las medidas preventivas siendo de fácil utilización.

Se trabajó con 203 encuestas viables correspondientes al personal de las diversas áreas y grados.

RESULTADOS

Los riesgos psicosociales al presentarse y provocar una inadecuada interacción entre el trabajo y el trabajador, pueden dar como resultado trastornos fisiológicos como psicológicos, alterando el normal desenvolvimiento de la organización, siendo una realidad que su intensidad va de la mano a la personalidad de cada militar, reflejados posteriormente en conflictos en el área de trabajo y con sus compañeros, actos de indisciplina, faltos a formaciones, incumplimiento de disposiciones, absentismo etc.

El método FPSICO 3.1 permitió recoger información que nos brinda la oportunidad de identificar situaciones que pueden ser una amenaza para el normal desarrollo de la misión encomendada y de las personas, pero se debe destacar que la medición se realizó durante la pandemia del Covid-19 y que la situación se refleja en los resultados obtenidos.

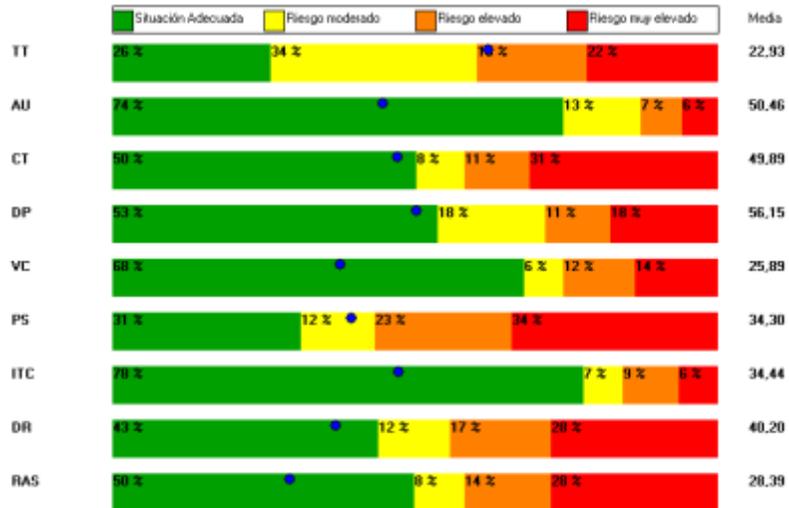


FIGURA 1. Resultados de la evaluación de todo el personal.

La figura 1 nos permite notar, de manera global, los niveles de riesgo de los diferentes factores. Para esta base militar hay riesgo en todos los factores, pero su interpretación es parte del criterio del técnico que la realiza, siendo el caso que puede centrarse únicamente en los Riesgos Muy Elevados (RME) o notar los menores porcentajes de Situación Adecuada (SA) del personal y considerando ambas posibilidades se presentan dos factores destacados, Participación Supervisión (PS) con un 23% de Riesgos Elevado (RE) y un 34% de RME, es decir que tenemos un 57% de personal con serios problemas en este aspecto; por otro lado, cambiando el ángulo de observación, notamos que solo un 26% de la población, no presenta problemas en cuanto al Tiempo de Trabajo (TT) es decir, que cuentan con espacios suficientes para desarrollar actividades personales, sociales o familiares, lo que también debe generar una alerta importante dentro del alto mando militar.

Existe cierta paridad en los factores Carga de Trabajo (CT), PS, Desempeño del Rol (DR) y Relaciones y Apoyo Social (RAS), con un 31%, 34%, 28% y 28% respectivamente, del personal en RME, las variantes se presentan en los porcentajes del personal en RE y Riesgo Moderado (RM), pero el porcentaje total de personal comprometido es alto.

Con los resultados globales se requiere iniciar una revisión más detallada en busca de determinar el grupo humano, área, género, antigüedad o rango, que se encuentran más afectados y en ello reposa la importancia de establecer apropiadamente las variables demográficas.

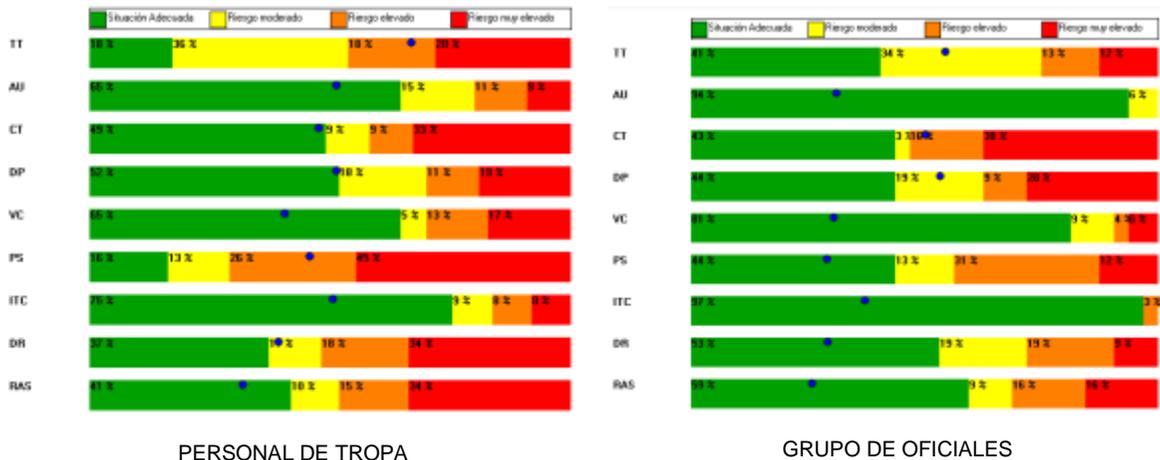


FIGURA 2. GRUPO DE TROPA Y DE OFICIALES.

En la figura 2 se colocan juntos los resultados del personal de tropa sin sargentos ni suboficiales (incluyendo esos dos rangos la gráfica es prácticamente igual al del personal total) y los del grupo de oficiales lo que nos permite notar drásticamente las diferencias entre ambos en todos los factores de riesgo considerados por la herramienta. De esta forma la lectura de la situación es diferente y en el caso del personal de tropa se debe indicar que únicamente un 18% del grupo se encuentra bien en el factor Tiempo de Trabajo (TT), es decir que el restante 82% no puede disponer libremente de sus períodos de descanso “obligatorio”, hablamos de días feriados, fines de semana y/o vacaciones, lo que a su vez genera una incompatibilidad para armonizar sus períodos de trabajo con la vida familiar.

Opuesto a la gráfica anterior, los oficiales prácticamente no presentan problemas en dos factores de riesgo: Autonomía (AU) e Interés por el Trabajador / Compensación (ITC). En el caso de AU tiene lógica porque los oficiales son quienes tienen el poder o la capacidad para dar disposiciones y por ello se entendería que cuentan con la libertad para distribuir su tiempo y tareas, situación que indiscutiblemente el personal de tropa no puede hacer, porque sus condiciones son diferentes, ellos reciben disposiciones y son los últimos en la línea de mando, por lo tanto están sujetos a cumplir, acatar y respetar, las disposiciones de sus superiores, es decir prácticamente de todos.

Buscando un símil en sectores diferentes, los operarios u obreros podrían compararse en rango o status con el personal de tropa (soldados y cabos), sin embargo, hay una gran diferencia porque este primer grupo tiene un jefe directo y no está obligado a acatar disposiciones de otras jefaturas porque el orgánico jerárquico lo respalda, mientras que en la milicia son los rangos los que hablan y no precisamente la estructura organizacional.

Otro factor que cobra relevancia en este estudio, es el de Participación / Supervisión y cuyas diferencias entre los dos grupos no debe pasar inadvertido. En el caso del grupo de tropa, solo el 16% de todo el personal de soldados y cabos cuyo número asciende a 110 personas, es decir el 54% de la población encuestada, se encuentran en

situación adecuada y de este grupo, el 71% se encuentra en RE y RME, este porcentaje equivale al 38% de toda la población encuestada, lo que ciertamente es un porcentaje muy alto y debe ser sujeto de observación inmediata por parte no solo de las autoridades militares, sino de las autoridades del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud, porque existe un conglomerado, no despreciable, en exposición continua a ciertos factores de riesgo, que generarán problemas a la salud.

Este factor de Participación / Supervisión, se eleva a situaciones de alto riesgo por la omisión total de la opinión de este grupo en las decisiones de todo tipo dentro del recinto militar, por ser el grupo de soldados y cabos, quienes deben “limitarse” a obedecer, son, por lo tanto, y eso se refleja en los resultados, personas sin voz y esa falta de inserción es uno de los elementos que más afectan al individuo a todo nivel y se ha puesto de manifiesto en incontables publicaciones científicas.

Otras diferencias relevantes se visualizan en los factores Desempeño del Rol (DR) y en Relaciones y Apoyo Social (RAS) donde nuevamente el personal de oficiales, pese a la diferencia en la “responsabilidad” dentro de la toma de decisiones, muestra un porcentaje alto de su población (27 personas) que dentro de la muestra representan apenas un 13%, en situación adecuada o con un riesgo moderado, lo que nos exige un profundo análisis que incluyen términos como la discriminación que pudiese haber sido común o hasta normal, en la época colonial o en los inicios de revolución industrial, pero que es totalmente inaceptable en la actualidad.

DISCUSIÓN

Las Fuerzas Armadas, de cualquier país, son un mundo de particulares características que se han ido moldeando en respuesta a las necesidades de los objetivos para las que existen, que se cimientan en la seguridad de la población. Posiblemente esas particularidades han hecho de sus recintos, instituciones de acceso restringido y en consecuencia las publicaciones sobre sus costumbres, fortalezas y debilidades, también gozan de dicho sigilo, discreción o secreto.

En la revisión bibliográfica de García-Real y otros (2020) se corrobora que la emergencia sanitaria no pasó desapercibida para el sector militar y que la misma genera un impacto negativo en el personal; por otro lado Vindegaard y Benros (2020) reportan en su estudio que un 96.2% de la población que participó en la investigación, presentaron Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) pero el número de personas con síntomas depresivos era aún mayor. Cifras como las mencionadas brindan un panorama inicial de las diversas consecuencias de la exposición a factores estresantes, que sufren los militares.

Otros autores como Páez et al. (2001), Tucker et al. (2005) y/o Mak et al. (2009) realizaron investigaciones sobre los efectos que diferentes situaciones estresantes generaban en el personal militar, entre dichas situaciones se encontraban desastres naturales, masacres, guerras, violencia extrema y/o el Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) cuyos efectos son los más aproximados a los del COVID-19 que adolecemos en la actualidad. Estos estudios indicaban que las secuelas psicológicas

estaban aún presentes en el 60% de los supervivientes luego de haber transcurrido tres (3) años del brote y de este grupo el 16% mostraba cuadros depresivos de importancia. Destacan que el personal de salud fue el más afectado y que en países como Singapur el porcentaje de profesionales de la salud con angustia emocional, oscilaba entre el 18% y 57%.

Bajo esta misma línea Brooks et al. (2020) realizó un estudio sobre el impacto psicológico de las cuarentenas y sus resultados indicaron que los que la cumplieron desarrollaron una gran cantidad de síntomas como la ansiedad, irritabilidad, agotamiento físico, insomnio, fatiga emocional, disminución de su capacidad de concentración y de su desempeño laboral, angustia, depresión, entre otros, que aquellos que no se vieron obligados a cumplirla, agregando a lo descrito una fuerte dosis de emociones negativas como la ira, el miedo o la tristeza.

Los estudios van dando sustento a las complejidades de la vida militar, a las diferencias que existen entre aquellos que gozan de una cierta libertad en contraposición de aquellos que deben limitarse a cumplir órdenes sin la posibilidad de tener voz o voto, pero también va demostrando las razones de contar con apoyo psicológico dentro de estos recintos.

Es el caso del estudio doctoral realizado por Hernández (2019) a un grupo de 540 militares españoles de la Infantería de Marina pero con 522 participantes viables, a los que se les hizo un seguimiento de sus condiciones psicológicas con la participación del soporte de un profesional en psicología y sin el profesional. El estudio arrojó la existencia de una diferencia entre ambos casos o grupos y aduce que, ante la poca duración del estudio longitudinal, éstas fueron mínimas pero el estudio muestra claramente que el personal militar muestra mejores condiciones a nivel emocional cuando cuentan con el apoyo de un profesional en la rama de la psicología.

León C. (2015) hace un estudio de los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal del Hospital Naval de la Armada del Ecuador, y obtuvo que en el factor Participación / Supervisión, al igual que en nuestro estudio, es el que más afectaciones genera en el personal y con ello se van encadenando los resultados de otros estudios en los que la depresión se encuentra presente en el personal por la falta de atención que se les brinda, pero aquí se debe sumar los procesos discriminatorios consecuencia de la aplicación irrestricta de las jerarquías o rangos dentro de la milicia, que entre otras cosas marca profundamente las diferencias entre quienes tienen voces y quienes únicamente oídos.

Un estudio similar se aplicó a una población de 264 militares apoyados en el instrumento del Ministerio de Trabajo de Colombia y obtuvieron como resultado, de manera muy curiosa y contrario a lo obtenido en Ecuador, que eran los oficiales los que se veían expuestos a una carga de estrés más elevada, seguidos por el personal civil y finalmente los suboficiales (Pazos, 2014), sin embargo en este estudio no se incorporó personal de Tropa, lo que justificaría el que los mayores problemas estuvieran en los de mayor rango.

En otro estudio realizado por Balseca (2019) en el GOE de la ciudad de Quito, obtuvo como resultado la detección de altos niveles de riesgo en la dimensión Intralaboral que al desmembrar por elementos se detecta que el mayor problema se ubica en los tiempos de trabajo del personal, que superan ampliamente las recomendaciones de autores como Moretty (2015) sobre no excederse de 180 horas mensuales de trabajo. Tanto en el GOE-Quito, que según el estudio desarrollan hasta 412 horas al mes, como en el personal militar del recinto sujeto de estudio, la cuarentena por la pandemia generó afectaciones que se ponen de manifiesto en su óptica sobre su Participación en la entidad, su carga de trabajo, desempeño del rol y relaciones y apoyo social, todo ello vinculado con la situación presente efecto del Covid-19.

Finalmente el trabajo doctoral realizado por Samper (2015) en personal militar, corrobora que las mayores afectaciones psicológicas se dieron en el personal de tropa que además se asocia a la edad (jóvenes), estado civil (solteros), número de hijos y a su nivel educativo que dentro del grupo es bajo. También indica que pudo detectar algunos casos particulares en el grupo de oficiales, con afectaciones psicológicas importantes, pero destaca que son muy pocos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El estudio deja en evidencias las graves diferencias existentes entre los rangos del personal de tropa y del grupo de oficiales.

Se puede notar que los factores psicosociales que afectan a uno u otro grupo son diferentes al igual que su nivel de riesgo y aunque el estudio puede traer a la luz un problema al que se hace omisión, la estructura militar ha sido concebida y establecida de forma tal que su efectividad depende de ella.

Es por lo tanto absolutamente improbable que existan cambios de ese tipo y se le brinde voz al personal de menor rango de la institución, es decir al personal de tropa, sobre todo a los soldados, últimos en el rango, porque generaría un quiebre que bien podría alterar drásticamente su dinámica de trabajo.

Pese a todo lo expuesto existen una gran cantidad de alternativas para poder paliar la problemática existente y mejorar la percepción del personal sobre su estado, disminuyendo los factores de riesgo que hoy los afectan, como el realizar encuestas periódicas sobre situaciones domésticas que no alteren el presupuesto, jerarquías o procesos. Incluir sus nombres o incorporar listados del personal que merece alguna felicitación, ya sea por onomástico, logros en el desarrollo del trabajo; o, que requiera de un soporte emocional por fallecimientos o calamidades.

La revisión de las equidades en la concesión de permisos o traslados, es de gran importancia, no afecta el presupuesto de la entidad y brindará sensación de seguridad en el personal, mejorando las condiciones de trabajo.

Las opciones no deben ser tomadas de manera aislada, sino que deben complementarse para disminuir los niveles de riesgo psicosocial, lo que requiere de un trabajo importante por parte del área de Talento Humano, para determinar los rangos de flexibilidad y toma de medidas que no afecten negativamente a la estructura e idiosincrasia de la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Balseca, C. (2019). *Plan de prevención de riesgos psicosociales en el personal operativo del Grupo de Operaciones Especiales de la Policía Nacional del Ecuador- Quito*. Quito- Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Brooks, S., Webster, R., Smith, L., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 912-920.
- García-Real, J., García-Silgo, M., Conejo-García, M., Samper-Lucena, E., Torrejón-Correa, C., Cerezo-Ureta, J., . . . Ruiz-Espinosa, J. (2020). La psicología militar en la prevención de salud mental durante la pandemia por SARS-Cov-2. *Sanid.mil*, 76(2), 117 -124.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237 -241.
- Hernández, E. (2019). *Valor del Capital Psicológico en la calidad de vida del personal militar: un programa de entrenamiento*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación* (Vol. 4). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (2012). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. España: INSHT.
- León, C. (2015). *Determinar la incidencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral. Diseño de un plan de intervención y medidas preventivas de los riesgos psicosociales, en el hospital Naval Guayaquil de la Armada del Ecuador*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Mak, I., Chu, C., Pan PC, Yiu, M., & Chan, V. (2009). Long-term psychiatric morbidities among SARS survivors. *Gen Hosp Psychiatry*, 31, 318-326.
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSST.
- Morettoy, C. (2015). Duración de la jornada laboral: implicaciones sanitarias y político-económicas. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 57 - 64.
- OIT - OMS. (1984). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

- Páez, D., Fernández, I., & Beristain, C. (2001). *Catástrofes, traumas y conductas colectivas: proceso y efectos culturales*. In C. San Juan (Ed.), *Catástrofes y ayuda en emergencia: Estrategias de evaluación, prevención y tratamiento*. Barcelona: Icaria.
- Pazos, O. (2014). *Prevalencia de Riesgo Psicosocial en personal civil y militar en una unidad militar de Bogotá Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Samper, E. (2015). *Factores de riesgo psicológico en el personal militar que trabaja en emergencias y catástrofes*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Secretaría General de Comunicaciones de Ecuador. (16 de Marzo de 2020). *Resolución del COE Nacional del 16 de marzo*. Obtenido de <https://www.comunicacion.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/>
- Tucker, J., Sinclair, R., & Thomas, J. (2005). The multilevel effects of occupational stressors on soldiers' well-being, organizational attachment and readiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(3), 276 -299.
- Vindegard, N., & Benros, M. (2020). Covid-19 pandemic and mental health consequences: Systematic review of the current evidence. *Brain, behavior, and immunity, 89*, 531-542.

SOPORTE DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCION.

Posterior a la declaración de emergencia sanitaria, el lunes 16 de Marzo del 2020 por parte del estado ecuatoriano, con el propósito de evitar la expansión del COVID-19, mediante medidas tendientes a precautelar la integridad y salud de los ecuatorianos, cuyo estado de excepción fue determinado por el lapso de sesenta días, siendo renovado por varias ocasiones finalizando el domingo 13 de Septiembre, además del cierre de ciertos servicios como, administrativos, educativos, de diversión, no así a los de salud, agrícolas, ganadería, tiendas, supermercados los cuales debían adoptar las medidas de bioseguridad adecuadas con la finalidad de evitar la propagación de la enfermedad teniendo una participación importante por parte de los militares (Secretaría General de Comunicaciones de Ecuador, 2020).

El toque de queda establecida en horas de la noche y de la madrugada, el personal militar de la zona 4, tuvieron ordenes específicas como son, el realizar patrullaje de la ciudad, control de armas, constituyéndose personal de primera línea, manteniendo actividades de control, sumado a esto, se dispone que el personal militar permanezca dentro de la base militar, quienes por el lapso de tres meses no pudieron salir a la ciudad, se suspendió los fines de semana, debiendo señalar que varios miembros militares son de otras provincias, esto provoco un aumento significativo del número de militares, con problemas de ansiedad, refiriendo dificultad para conciliar el sueño, pérdida de interés a las tareas a él encomendadas, irritabilidad etc.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984) determina que los riesgos sicosociales constituyen un problema generado por diversos factores relacionados al ámbito laboral definiéndolo

Los factores de riesgos psicosociales consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p. 12)

Las diversidad de tareas designadas en los últimos años al personal militar ha dado como resultado a cambios en las formas de comportamiento, provocando nuevos riesgos sicosociales afectando a la salud y a la calidad de la vida laboral, siendo sometidos a mayor estrés (Gil-Monte, 2012) (Moreno & Báez, 2010), el efectuar actividades propias de la Policía Nacional como el anti delincencial, cuya formación no se ajusta a la formación militar ha provocado incertidumbre específicamente en el accionar de los mismos, que durante la Pandemia del Covid-19, fueron observados por la población dimensionando como exceso de la fuerza

El hacer cumplir las disposiciones, específicamente en los toques de queda, el uso correcto de equipos de bioseguridad, control de armas etc. Sumado a la imposibilidad de salir fuera de la Plaza, el mantenerse dentro de la Base Militar, suspendiéndose la salida los fines de semana es decir no poder visitar a sus familias y más aún el poder

contaminarse con el Covid 19 han sido factores desencadenantes para crear en el personal graves problemas de conducta.

Es importante señalar que esta institución carece de profesionales en psicología, el profesional anterior se retiró y no fue reemplazado debido a disposiciones superiores por recorte de presupuesto, este factor provocó incertidumbre en el manejo de los diferentes casos de militares con situaciones estresantes y por ende dificultad en el manejo de los mismos.

La declaración del estado de excepción por parte del Gobierno Nacional en el mes de marzo, con la idea de contener el aumento de casos de pacientes, lamentablemente no dio mayores resultados gracias a la falta de respeto a las disposiciones, como la omisión a las horas de toque de queda o el uso de mascarilla Kits.

Durante la emergencia sanitaria el personal uniformado de la Base Militar, se empleó realizando varias actividades dentro y fuera del reparto como entrega de, vuelos de apoyo a la emergencia como traslado de alimentos y de personal, control de las cárceles de alimentos, seguridad a los convoyes de alimentos, operaciones de control en la restricción de la movilidad, apoyo en la ciudad de Guayaquil en el levantamiento y transporte de cadáveres, entre otros.

Las actividades efectuadas no los diferencia de otros, existiendo una serie de factores que pueden provocar situaciones que afectan desde el punto de vista emocional, al estar sometidos a tareas rutinarias debiendo ocultar sus sentimientos frente a los superiores, actividades fuera de horarios normales inclusive feriados y fines de semanas, además de limitaciones para compartir con familiares y amigos, la limitación en la toma de decisiones, participación en diferentes aspectos del trabajo, asignación de tareas que no puedes efectuar, designación de responsabilidades que no están dentro de sus funciones etc.

La identificación, el determinar y aceptar que el personal militar está sometido a un nivel de estrés importante, permitirá tomar las decisiones más adecuadas en el manejo profesional por parte de los Psicólogos y siquiatras de las Fuerzas Armadas, estableciendo las medidas más adecuadas con la finalidad de reducir esos riesgos psicosociales, los cuales pudiesen provocar enfermedades, sumado a esto menos horas de trabajo, actos de indisciplina, ingesta de alcohol y drogas, conflictos y malas relaciones con los compañeros de trabajo.

La obtención de la información en la presente investigación permitirá identificar la vulnerabilidad, adoptando las medidas preventivas rápidas y adecuadas evitando que los factores psicosociales produzcan ausentismos, accidentes laborales enfermedades ocupacionales.

En la Pandemia Covid-19 por necesidades de los diferentes servicios se efectuaron cambios en los horarios, funciones y responsabilidades sumado a la mala distribución de los horarios de trabajo, a falla en la comunicación entre los superiores y subalternos y viceversa, designación de puestos de trabajo sin las competencias adecuadas,

aumento de los turnos de guardia, disposiciones emitidas sin el análisis adecuado, inestabilidad en la plaza y en el lugar de trabajo.

La identificación y su evaluación mediante el método F-PSICO permitirán plantear como interrogante, ¿Cómo afecta los riesgos psicosociales al personal militar durante la pandemia y cuáles son sus repercusiones en el ámbito laboral? Esto nos permitirá lograr que el personal militar labore en un ambiente agradable, siendo el bienestar y la salud un puntal primordial en el militar.

Los problemas psicosociales constituyen factores que inciden en el estado de ánimo del militar, dificultando que sus actividades tengan resultados exitosos provocando llamadas de atención, a sanciones disciplinarias, quedando en el trabajador una sensación de injusticia, falta de comprensión, problemas con sus compañeros, afectando negativamente en su estado de ánimo, como también en el rendimiento en las diferentes áreas de trabajo.

El objetivo de este artículo, es describir la existencia de los riesgos psicosociales del personal uniformado en una Base militar y posteriormente determinar una propuesta de prevención y mejora.

METODOS

Basados en las definiciones de Hernández-Sampieri y Torres (2018), podemos indicar que el presente es un estudio descriptivo, observacional, cuantitativo-cualitativo y de corte transversal.

En el presente artículo original, se utilizó el sistema de cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales Método F-PSICO 3.1 el mismo que se encuentra constituido de 44 preguntas, y además 8 preguntas para la obtención de datos demográfica. El F-PSICO puede ser aplicado en forma informatizada como también en papel (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2012).

Los cuestionarios fueron entregados al personal en forma aleatoria, a diferentes grados y áreas de la Base Militar, para lo cual se dictaron varias charlas sobre el objetivo de esta investigación, de su importancia y el valor de las mismas, comprometiéndose a efectuarla en forma espontánea pegada a la verdad, sin ningún tipo de presión como también, el llenado es totalmente anónimo con absoluta libertad para responder las diferentes preguntas planteadas.

Al momento de la realización de la encuesta, se señaló que aquella persona que se encuentre bajo tratamiento psicológico, psiquiátrico no podrían llenar dicha encuesta, ni aquellas que por alguna u otra razón no desean responder las preguntas, con la finalidad de evitar sesgos estos corresponderían a criterios de exclusión.

La evaluación es realizada mediante la utilización del Método específico de Evaluación de Factores Psicosociales F-PSICO, elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad

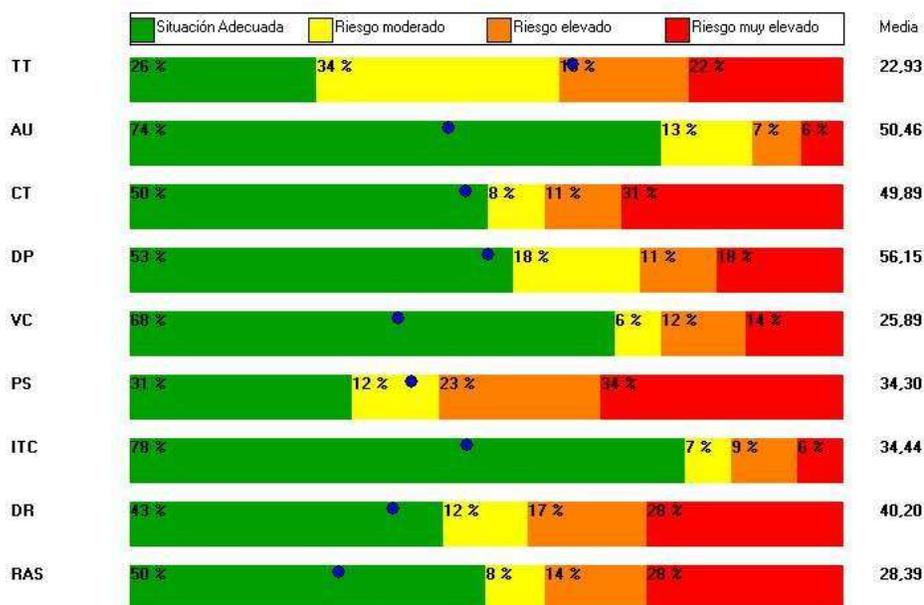
e Higiene en el Trabajo, cuya técnica es a través de un cuestionario, con la finalidad de obtener información sobre aspectos sicosociales de los que realizan trabajos en una institución basados en las percepciones de los mismos.

El método F-Psico está conformado por cuarenta y cuatro preguntas, permitiéndonos tener información de nueve factores como el tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad de contenido, participación supervisión, en el trabajo-compensación, de rol y relaciones y apoyo social (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, 2012).

La aplicación F-Psico diseñado por INSST se la descarga automáticamente en el disco duro "C" de su ordenador, esta herramienta nos permitirá identificar y evaluar los riesgos sicosociales a que puedan verse sometidos el personal militar durante la Pandemia del Covid-19 desde marzo hasta la presente fecha diciembre 2020, además orienta para la adopción de las medidas preventivas siendo de fácil utilización.

Se trabajó con 203 encuestas viables correspondientes al personal de las diversas áreas y grados.

RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA BASE MILITAR



Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	22,93	6,79	24,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
53	69	37	44

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	29 %
a veces	55 %
nunca o casi nunca	5 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	30 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	6 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	26 %
a veces	52 %
nunca o casi nunca	7 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	17 %
a veces	53 %
nunca o casi nunca	17 %

Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	50,46	25,33	49,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
151	26	14	12

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	62 %
a veces	14 %
nunca o casi nunca	10 %

Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	29 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	12 %

Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	23 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	6 %

Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	31 %
a veces	39 %
nunca o casi nunca	9 %

- **Autonomía decisional.**

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	36 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	5 %

- Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	37 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	6 %

- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	36 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	8 %

Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	36 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	10 %

- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	31 %
a veces	31 %
nunca o casi nunca	11 %

- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	26 %
a menudo	32 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	8 %

- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	27 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	15 %

- Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	28 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	18 %
No trabajo a turnos	0 %

Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	49,89	19,34	47,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
102	16	22	63

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempo.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	31 %
a menudo	44 %
a veces	22 %
nunca o casi nunca	1 %

- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	38 %
a veces	28 %
nunca o casi nunca	15 %

- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	19 %
a menudo	41 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	5 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	21 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	24 %

- Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	46 %
alta	33 %
media	15 %
baja	3 %
muy baja	0 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	38 %
a veces	42 %
nunca o casi nunca	6 %

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	21 %
a veces	58 %
nunca o casi nunca	11 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	22 %
a veces	48 %
nunca o casi nunca	21 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	31 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	15 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	7 %
elevada	35 %
adecuada	53 %
escasa	2 %
muy escasa	0 %

- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	17 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	23 %

- Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	5 %
a menudo	25 %
a veces	53 %
nunca o casi nunca	15 %

- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	30 %
a veces	51 %
nunca o casi nunca	7 %

Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	56,15	21,42	58,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
109	36	22	36

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	35 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	1 %

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	40 %
a veces	21 %
nunca o casi nunca	3 %

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	40 %
a menudo	34 %
a veces	23 %
nunca o casi nunca	0 %

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	44 %
a menudo	35 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	1 %

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	31 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	3 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados, ...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	30 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	15 %

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	15 %
a menudo	25 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	26 %
No tengo, no trato	6 %

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	19 %
a veces	32 %
nunca o casi nunca	32 %
No tengo, no trato	6 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	20 %
a veces	35 %
nunca o casi nunca	30 %
No tengo, no trato	5 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	18 %
a veces	24 %
nunca o casi nunca	29 %
No tengo, no trato	18 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	7 %
a menudo	16 %
a veces	44 %
nunca o casi nunca	30 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	11 %
a menudo	19 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	31 %

Variedad / Contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	25,89	13,98	25,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
138	13	24	28

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del

reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	24 %
a veces	49 %
bastante	18 %
mucho	7 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	48 %
bastante	38 %
poco	10 %
nada	2 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	13 %
es importante	38 %
es muy importante	41 %
no lo sé	5 %

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	25 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	22 %
No tengo, no trato	1 %

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	32 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	13 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	27 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	16 %
No tengo, no trato	8 %

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	24 %
a veces	17 %
nunca o casi nunca	11 %
No tengo, no trato	0 %

Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	34,30	17,07	32,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
63	25	46	69

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	18 %
Se me consulta	26 %
Sólo recibo información	42 %
Ninguna participación	12 %

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	16 %
Se me consulta	26 %
Sólo recibo información	45 %
Ninguna participación	12 %

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	14 %
Se me consulta	27 %
Sólo recibo información	42 %
Ninguna participación	15 %

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	13 %
Se me consulta	23 %
Sólo recibo información	45 %
Ninguna participación	17 %

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	9 %
Se me consulta	20 %
Sólo recibo información	49 %
Ninguna participación	21 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	7 %
Se me consulta	14 %
Sólo recibo información	46 %
Ninguna participación	31 %

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	13 %
Se me consulta	21 %
Sólo recibo información	43 %
Ninguna participación	21 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	7 %
insuficiente	16 %
adecuada	70 %
excesiva	5 %

Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	6 %
insuficiente	16 %
adecuada	72 %
excesiva	4 %

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	3 %
insuficiente	17 %
adecuada	72 %
excesiva	6 %

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	4 %
insuficiente	16 %
adecuada	74 %
excesiva	4 %

Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	34,44	18,66	39,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
158	13	19	13

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	15 %
insuficiente	42 %
es adecuada	42 %

- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	20 %
insuficiente	39 %
es adecuada	39 %

- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	26 %
insuficiente	35 %
es adecuada	37 %

- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	21 %
insuficiente	35 %
es adecuada	42 %

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	23 %
regular	40 %
insuficientemente	31 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	4 %

- Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	20 %
suficiente	40 %
insuficiente en algunos casos	32 %
totalmente insuficiente	5 %

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	11 %
suficiente	28 %
insuficiente en algunos casos	45 %
totalmente insuficiente	14 %

- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	23 %
satisfecho	53 %
insatisfecho	19 %
muy insatisfecho	3 %

Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	40,20	22,06	40,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
89	24	34	56

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades

(qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

- El conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	25 %
clara	58 %
poco clara	15 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	23 %
clara	52 %
poco clara	22 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	21 %
clara	53 %
poco clara	23 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	28 %
clara	53 %
poco clara	17 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	25 %
clara	48 %
poco clara	25 %
nada clara	1 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	27 %
clara	48 %
poco clara	21 %
nada clara	2 %

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	10 %
a menudo	23 %
a veces	34 %
nunca o casi nunca	31 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	6 %
a menudo	13 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	40 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	16 %
a veces	38 %
nunca o casi nunca	36 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	25 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	30 %

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	9 %
a menudo	22 %
a veces	40 %
nunca o casi nunca	27 %

Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	28,39	18,83	27,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
101	17	29	56

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreto estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación).

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

- 16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	21 %
a menudo	28 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	14 %
No tengo, no hay otras personas	1 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	30 %
a menudo	43 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	5 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	34 %
a menudo	35 %
a veces	19 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no hay otras personas	1 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	18 %
a menudo	29 %
a veces	26 %
nunca o casi nunca	17 %
No tengo, no hay otras personas	9 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	63 %
regulares	28 %
malas	5 %
no tengo compañeros	2 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	57 %
con frecuencia	12 %
constantemente	6 %
no existen	23 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	26 %
con frecuencia	4 %
constantemente	3 %
no existen	65 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	30 %
con frecuencia	10 %
constantemente	6 %
no existen	52 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	23 %
con frecuencia	3 %
constantemente	5 %
no existen	67 %

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	23 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	12 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	26 %
no lo sé	37 %

- Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	2 %
a menudo	8 %
a veces	13 %
nunca o casi nunca	74 %