

**PROGRAMA FACTORES DE
RIESGO PSICOSOCIAL DEL
PERSONAL CIVIL DE LA FUERZA
AEROESPACIAL COLOMBIANA**

**FUERZA AEROESPACIAL
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS
ESTRELLAS**



INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial del trabajo han sido definidos tanto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo”, mediante las percepciones y experiencias particulares, puede influir en el rendimiento, la satisfacción laboral y la salud de los trabajadores mediante las percepciones y experiencias particulares.

Al respecto, la legislación colombiana ha establecido una normatividad para que las entidades protejan a sus trabajadores contra los diferentes factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos en su quehacer cotidiano, con el fin de conservar su salud física, mental y social, mejorando su calidad de vida y la productividad organizacional.

Con la publicación de la Resolución 2646 de 2008 que establece las “disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”, por parte del Ministerio de la Protección Social, se establece la metodología para la priorización y seguimiento de estos riesgos que generan alteraciones en la salud de la población trabajadora, por tal motivo, toda entidad pública y privada tiene la obligación de realizar intervenciones con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos.

Dando cumplimiento al programa de intervención en riesgo psicosocial de la entidad, se hace necesaria la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y niveles de estrés en la población objetivo.

El presente informe describe la fase diagnóstica del sistema de vigilancia de riesgo psicosocial del personal civil de la FAC.



CONTENIDO

MARCO LEGAL.....	4
ALCANCE	5
OBJETIVO GENERAL	5
MARCO ESTRATÉGICO.....	5
MARCO CONCEPTUAL	6
EJECUCIÓN DEL PLAN.....	19
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA.....	27
RESPONSABILIDADES	27
SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
RIESGOS Y CONTROLES.....	28



MARCO LEGAL

Las leyes colombianas en su legislación han emitido normas que rigen el tema de la Salud Ocupacional como sigue:

Norma	Descripción Aplicable
Ley 9 de 1979	En su artículo 125 hace referencia a la responsabilidad del empleador frente a la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. En el título VII, en su artículo 478 se establece que la vigilancia y controles epidemiológicos deben basarse en: el diagnóstico, pronóstico, prevención y control de enfermedades, la recolección, procesamiento y divulgación de la información y el cumplimiento de las normas y la evaluación del resultado obtenido de su evolución.
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Acuerdo 496 de 1990	Define la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el panorama general de riesgos de las empresas.
Decreto Ley 1295 de 1994	En el literal a, del artículo 2, determina que uno de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, es “Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.



ALCANCE

Este programa está orientado a la detección y vigilancia de los factores de riesgo psicosociales de tipo Intralaboral, Extralaboral y estrés a los que se encuentran expuestos los trabajadores civiles de la **Fuerza Aeroespacial Colombiana**.

Las estrategias de intervención que se determinen con base en el informe, pretenderán cubrir el mayor porcentaje de la población trabajadora, centrando sus esfuerzos en aquellos grupos que presentaron niveles de factores de riesgo más altos.

Por ser un programa, es un documento de consulta obligatoria para los profesionales que se encuentren relacionados con la implementación del programa y deberá ser revisado y actualizado periódicamente, si las condiciones laborales cambian o si se realizan nuevos estudios que determinen otros requerimientos para ser intervenidos.


OBJETIVO GENERAL

Identificar el riesgo psicosocial presente en FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA – FAC de la población civil, dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2764 de 2022 desde sus etapas de identificación, evaluación y establecimiento de estrategias que permitan su prevención, intervención y monitoreo.

MARCO ESTRATÉGICO

El presente programa está asociada a las siguientes misionalidades:

Misión del Comando de Desarrollo Humano – CODEH

-  Gestionar el desarrollo integral del talento humano para liderar el poder aéreo y espacial. (Disposición FAC 043 de 2021).



Misión de la Jefatura de Relaciones Laborales – JERLA

- 🌐 Liderar la gestión administrativa del personal, dar cumplimiento a las obligaciones que tiene la FAC con sus trabajadores, supervisar la correcta administración del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Disposición FAC 043 de 2021). Resalto propio.

MARCO CONCEPTUAL

Dentro del avance vertiginoso que ha tenido el mundo en los últimos años en términos de tecnología, comunicaciones y la globalización, las empresas han tenido que adaptarse a ese ritmo de producción y es allí donde estas nuevas condiciones laborales, traen consigo los riesgos psicosociales.

Debido a esto, la psicología se ha centrado en el estudio de como las relaciones del individuo con el entorno y con las personas en un ambiente laboral pueden afectar o beneficiar la vida personal, social y mental del trabajador buscando poder anticiparse a los problemas y tratar de solucionarlos o cuando ya se están presentando, poder intervenirlos para lograr disminuir los factores de riesgo.

La Resolución 2646 de 2008 define los Factores Psicosociales desde los aspectos intralaborales (internos a la organización), hasta los extralaborales (externos a la organización) y las características intrínsecas o individuales del trabajador, las cuales interactúan en forma dinámica e influyen en la salud y el desempeño de las personas a través de sus percepciones y experiencias.

A su vez, el Comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (O.I.T. – O.M.S.) en 1984 los define como: “Las 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, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.



¿QUÉ ES EL RIESGO PSICOSOCIAL?


El riesgo psicosocial comprende los aspectos intralaborales, extralaborales y los factores individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Además, las causas que originan los riesgos psicosociales son muchas y están mediadas por las percepciones, experiencias y personalidad del trabajador.

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES (RESOLUCIÓN 2646 DE 2008)

Los factores de riesgo psicosocial, implica implementar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo psicosocial, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Dentro de la Resolución 2646 de 2008, también se incluyen algunas de las definiciones necesarias para lograr comprender las diferentes áreas que implica el presente Programa de Vigilancia Epidemiológica:

-  Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.



- 🌐 Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- 🌐 Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- 🌐 Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- 🌐 Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- 🌐 Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- 🌐 Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y Extralaborales.
- 🌐 Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- 🌐 Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- 🌐 Carga psíquica o emocional: Exigencias psico-afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.
- 🌐 Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- 🌐 Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar



perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

- 🌈 Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- 🌈 Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- 🌈 Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- 🌈 Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- 🌈 Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.
- 🌈 Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.
- 🌈 Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

BATERÍA DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

En la actualidad, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos, como la Batería de instrumentos de evaluación de los factores de Riesgo Psicosocial, creada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Laborales en julio de 2010, los cuales son confiables y validados para la población colombiana, pudiendo ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se



encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

Por otro lado, la batería se ajusta a la definición de la resolución y permite medir los siguientes tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Condiciones intralaborales: Las Condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, liderazgo y las relaciones sociales y la recompensa. Los dominios y el cómo fueron concebidos en los instrumentos de la Batería se definen a continuación:

Demandas del trabajo: se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre el individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Control sobre el trabajo: Evalúa la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyan en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el



reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Dominios y dimensiones intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el Extra laboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Fuente: Ministerio de Protección Social, Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: 2010.

Dominio demandas del trabajo

En cuanto al Dominio Demandas del Trabajo, la primera dimensión es la relacionada con demandas cuantitativas, las cuales evalúan las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar en relación con el tiempo disponible para hacerlo; representa factor de riesgo cuando el tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas



asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.

La dimensión de Carga Mental evalúa el requerimiento en la utilización de procesos mentales de atención, análisis y concentración para llevar a cabo la toma de decisiones y resolución de problemas durante gran parte de la jornada laboral; esta demanda está determinada por las características de la información que el trabajador debe manejar (cantidad, complejidad y detalle) así como los tiempos con los que cuenta para procesarla (trabajo bajo presión). Lo anterior se convierte en factor de riesgo cuando la asignación de la tarea tiene bastante información y la ejecución en tiempo debe ser muy corta o cuando se asigna una tarea a una persona que no tiene las facultades y habilidades para ejecutarla.

La tercera dimensión corresponde a la Carga Emocional, en la cual se valoran las situaciones afectivas o emocionales a las que se encuentra expuesto el trabajador durante la realización de sus funciones, ya sea porque la labor exige la habilidad para entender y manejar los sentimientos o situaciones de otras personas o porque el trabajador debe ejercer autocontrol de sus emociones y sentimientos para no afectar el desempeño de su labor. Se percibe como factor de riesgo psicosocial cuando el empleado se expone a emociones o trato negativo de otras personas (incrementando la probabilidad de transferencia de estados emocionales negativos en el individuo), cuando el trabajador tiene contacto con situaciones emocionalmente devastadoras (violencia, contacto con muertos o heridos, pobreza extrema, entre otras) o cuando el trabajador debe ocultar sus emociones para llevar a cabo sus funciones.

Dentro del dominio Demandas del Trabajo, también se tienen en cuenta las exigencias de responsabilidad en el cargo, esta dimensión se refiere a las exigencias que la labor presenta con respecto a las obligaciones implícitas de cargos determinados como por ejemplo la dirección de recursos y bienes e información confidencial entre otros. Esta demanda se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando el empleado debe asumir directamente la responsabilidad por la vida, salud o seguridad de sus trabajadores, por el



resultado y la estabilidad económica de la empresa, por ejercer supervisión de personal, por la preservación de bienes de elevada cuantía o por el manejo de información confidencial de manera constante, que exigen un esfuerzo importante para mantener el control, prever el impacto de esas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

Las exigencias Ambientales y de Esfuerzo Físico que pueden ser de tipo físico (ruido, ventilación, iluminación, temperatura), de tipo biológico (contacto con virus, hongos, bacterias, animales) de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), entre otros. Se presenta como factor de riesgo cuando dichas condiciones generan temor en el trabajador a enfermarse o accidentarse, molestia o incomodidad al realizar las funciones, así como la afectación en el desempeño del trabajador.

La demanda correspondiente a la jornada de trabajo evalúa las exigencias que se le hacen al trabajador en relación al tiempo de trabajo (horarios de la jornada laboral, días de descanso y tiempos destinados a pausas o descansos periódicos); esta demanda se percibe como factor de riesgo psicosocial cuando se debe destinar tiempo adicional a la jornada de trabajo, el empleo de días adicionales a los formalmente establecidos para el puesto de trabajo en la realización de sus funciones o la acumulación de días de trabajo consecutivos sin descanso.

La consistencia del rol, que hace referencia a que la persona realmente este desempeñando labores propias del cargo para el que fue contratado y no otras que no estén relacionadas. Esta demanda se presenta como factor de riesgo psicosocial cuando, durante el ejercicio de sus funciones, el trabajador recibe requerimientos que presentan inconsistencias, incompatibilidades, que no representan alguna utilidad o que son contradictorias con otros lineamientos.

Finalmente, La influencia del trabajo sobre el entorno laboral que valora como las demandas del trabajo y el esfuerzo que realiza la persona, influyen en su vida personal, el factor de riesgo crítico en este nivel se presenta cuando la realización y cumplimiento de las funciones representan altas demandas en la



asignación de tiempo y esfuerzo, las cuales impactan de manera negativa la vida personal y familiar del trabajador.

Dominio Control

Para el dominio relacionado con el Control, se encuentra la primera dimensión denominada Control y Autonomía sobre el trabajo, que evalúa el margen de decisión que el trabajador percibe tener sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, así como las pausas durante la jornada y los tiempos periódicos de descanso. Se convierte en factor de riesgo cuando el margen de decisión o autonomía que percibe el trabajador sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo o sobre los tiempos laborales es restringido o inexistente.

En cuanto a la dimensión de Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimiento que evalúa la posibilidad que el trabajo le permita al empleado aplicar, desarrollar y generar nuevos aprendizajes, así como habilidades y conocimientos durante el ejercicio de sus labores. Se percibe como factor de riesgo cuando se mantienen las siguientes condiciones intralaborales: -el trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades; -se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado; -el trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio; -en el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador; -los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

La Participación y manejo hacia el cambio, en esta variable se evalúan los mecanismos y herramientas de adaptación de los trabajadores a las diferentes situaciones que pueden ir cambiando y exigiendo adaptabilidad por parte del individuo, por ejemplo, turnos rotativos, cambios de horario entre otros; este factor se convierte en riesgo cuando él trabajador carece de la información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio, también cuando los procesos de cambio se ejecutan sin tener presente la opinión de los colaboradores y cuando los cambios son percibidos como negativos.



También dentro del Dominio control sobre el trabajo, la dimensión relacionada con la Claridad de Rol, la cual determina el papel que cumple el colaborador en la compañía, específicamente en torno al cumplimiento de objetivos corporativos, funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Lo anterior se convierte en factor de riesgo cuando la organización no ha dado a conocer al trabajador información sobre los objetivos, funciones, margen de autonomía, resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo para la empresa o cuando dicha información es ambigua o insuficiente.

Por último, La Capacitación, donde se evalúan los aspectos relacionados con las labores que debe desarrollar la empresa en cuanto a que la inducción y capacitación, sea relacionada con el área de trabajo de la persona o con su desarrollo personal y la formación que la institución le está dando a sus colaboradores y la forma en que está permite fortalecer y reforzar los conocimientos de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones, cuando alguna parte de las mencionadas anteriormente falla o no se lleva a cabo de manera adecuada se puede convertir en fuente de riesgo.

Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Frente al Dominio de Liderazgo se evalúan 4 dimensiones, la primera de ellas trabaja las características del liderazgo que valora las cualidades de la gestión de los jefes inmediatos relacionadas con la planificación, asignación de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores, lo cual indica que hay personas para las cuales la gestión de los jefes no es suficiente para lograr los objetivos, asimismo, puede que no existan canales de comunicación adecuados entre jefes y colaboradores.

La dimensión Relaciones sociales en el trabajo, en la cual se valora la posibilidad, calidad y características de las interacciones que se pueden establecer en el ambiente laboral; el apoyo social que se recibe de los



compañeros, al igual que el trabajo en equipo y la cohesión que se presenta en el grupo para lograr la consecución de objetivos comunes.

La dimensión relacionada a la retroalimentación del desempeño que evalúa el tipo y la calidad de información que el trabajador recibe sobre la forma en la que realiza sus funciones y a través de la cual se empiezan a establecer fortalezas y aspectos por mejorar, así como la toma de decisiones para mantener o mejorar sus niveles de desempeño laboral.

Lo anterior se convierte en factor de riesgo cuando la retroalimentación es inexistente, nula o poco clara para el desarrollo del ejercicio.

Finalmente, la dimensión Relación con los Colaboradores, la cual tiene que ver con las características de la gestión de los subordinados en la ejecución del trabajo asignado, participación en la consecución de objetivos trazados, aporte en la resolución de conflictos y formas de comunicación e interacción entre jefes y subalternos. Se concibe como factor de riesgo cuando el jefe percibe que el apoyo social que le brindan sus colaboradores al presentarse problemas es pobre o inexistente y cuando la comunicación que tienen los subordinados hacia la jefatura se caracteriza por ser irrespetuosa e ineficiente afectándose la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de conflictos.

Dominio Recompensa

En el dominio de Recompensas, la dimensión que hace referencia al Reconocimiento y Compensación, trabaja el conjunto de retribuciones que la organización le reconoce al empleado en contraprestación a las funciones que realiza; dichas retribuciones se encuentran en el orden de la remuneración económica, reconocimiento, accesos a servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo laboral; se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando el salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos que se hicieron con el trabajador, cuando la empresa descuida el bienestar de los trabajadores o cuando la organización no considera el desempeño de sus trabajadores para brindarles oportunidades de desarrollo laboral.



Asimismo, se establece que la dimensión de las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; trata acerca de si el trabajador evidencia estabilidad, se siente orgulloso de la empresa y auto realizado con su trabajo; se percibe como factor de riesgo psicosocial cuando el trabajador no siente comodidad por las labores que está realizando, se encuentra inseguro o cree que en cualquier momento puede llegar a perder su trabajo.

Condiciones Extralaborales.

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. A diferencia del cuestionario que evalúa Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral, este cuestionario tiene una única presentación para todos los cargos que puedan encontrarse en la empresa y cuenta con un total de 31 ítems; sin embargo, al realizar el análisis estadístico se trabajan diferentes tipos de baremos dependiendo del nivel ocupacional de la población.

Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la siguiente tabla:

Dimensiones Extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIÓN
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y su entorno
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda – trabajo –vivienda

Fuente: Ministerio de Protección Social, Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: 2010.



La dimensión que evalúa el Tiempo Fuera del Trabajo valora el tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y/o amigos, atender compromisos personales o domésticos, realizar actividades de ocio y recreación, entre otros; se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando el tiempo para cubrir dichas actividades es pobre o inexistente a causa de la demanda de tiempo adicional a la jornada laboral que el trabajador debe asignar para cumplir con sus funciones laborales. La dimensión que hace referencia a las relaciones familiares, señala la interacción del trabajador junto con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando la relación con familiares es conflictiva o cuando la persona siente que no puede apoyarse en su familia o que no puede contar con la ayuda de ellos.

En cuanto a la dimensión relacionada con la comunicación y las relaciones interpersonales, se evalúa las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del trabajador con su entorno social (allegados y amigos); se considera como factor de riesgo psicosocial cuando dicha comunicación es inexistente, escasa o conflictiva.

La dimensión referente a la situación económica del grupo familiar, evalúa la disponibilidad y suficiencia de los medios económicos con los que el trabajador y su familia cuenta para atender sus gastos básicos; se constituye en factor de riesgo psicosocial cuando los ingresos familiares son insuficientes para costear sus necesidades básicas familiares o cuando las deudas económicas son difíciles de resolver.

En la dimensión correspondiente a Características de la Vivienda y de su Entorno, donde se pretende determinar las condiciones de infraestructura, ubicación, accesibilidad y entorno de las instalaciones físicas del lugar de residencia del trabajador; así como las condiciones que influyen en el descanso y comodidad del individuo y su grupo familiar.

En la Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo que corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar, rendimiento, relaciones sociales y en la actividad laboral del trabajador.



La dimensión referente al Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Desplazamiento que busca evaluar las condiciones en las cuales el trabajador realiza el traslado desde su vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa, se considera como factor de riesgo psicosocial cuando el medio de transporte que utiliza es difícil para tomarlo, cuando las condiciones del traslado son incómodas o cuando la duración del desplazamiento es prolongada.

Por último, se hace mención sobre los niveles de riesgo que indica el manual del instrumento Batería de Riesgo Psicosocial de la universidad Javeriana; estos niveles determinan el tipo de las acciones que se deben implementar de acuerdo al nivel de criticidad que se obtiene en cada una de los dominios y dimensiones evaluadas por la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales.

Nivel del Riesgo de Acuerdo a Batería de Riesgo Psicosocial.

NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
RIESGO MUY ALTO	Factor con amplia posibilidad de asociarse con respuestas muy altas de estrés. Requieren Intervención inmediata en el marco de Vigilancia Epidemiológica.
RIESGO ALTO	Factor con alto nivel de riesgo que tienen una importante posibilidad de asociarse con respuestas muy altas de estrés. Requieren intervención en el marco de Vigilancia Epidemiológica.
MEDIO	Factor de riesgo que puede generar respuesta de estrés moderada. Requieren realizar observación del factor y realizar acciones sistemáticas de Intervención.
RIESGO BAJO	No se espera que estos factores de riesgo estén relacionados con respuestas de estrés significativas. Requieren realizar Programas de Prevención.
SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Requieren realizar Programas de Promoción y Prevención.

Fuente: Ministerio de Protección Social, Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: 2010.

EJECUCIÓN DEL PLAN



Identificación del Nivel de Riesgo Generado por los Factores de Riesgo Psicosocial

Para poder identificar el nivel de riesgo generado por los factores de riesgo psicosocial, relacionados con las condiciones intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés, se definen las siguientes actividades:

Diagnóstico

Para el diagnóstico se deben tener en cuenta la revisión de los estudios relacionados para medir el nivel de riesgo Psicosocial al que se ven enfrentados los trabajadores de Fuerza Aeroespacial Colombiana, esta medición realizada a través de la Batería de Riesgo Psicosocial, único instrumento validado en el país para ser aplicado a los trabajadores de una empresa y que se centra en las categorías Intralaboral, extralaboral y el nivel de estrés, además de indagar por las condiciones sociodemográficas de cada persona.

También es importante señalar que dentro de la misma batería se ofrecen otros mecanismos adicionales, considerando que los resultados obtenidos en el análisis de datos, se muestran de forma general el nivel de riesgo frente a los dominios, pero que puede existir la necesidad por parte de la empresa de conocer más a profundidad cuáles son esos factores que pueden estar afectando a la población dentro del ambiente laboral, estos son los grupos focales y el Análisis psicosocial de puestos de trabajo.

Grupos Focales:

De acuerdo a la batería de riesgo psicosocial, un grupo focal es una reunión por áreas o equipos de trabajo, donde se promueve la profundización en algunos temas específicos, de forma organizada y que permite tener una visión cercana de la forma en que viven las situaciones laborales los sujetos, mediante la participación y la discusión que se pueden generar dentro del mismo. esta herramienta, valora los niveles de riesgo de los factores de riesgo intralaboral, centrándose en dos dominios, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, donde se evaluarán características del liderazgo, retroalimentación del desempeño y relaciones sociales en el trabajo y en el dominio de recompensas,



para indagar sobre las recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y el reconocimiento y compensación. es de tipo cualitativo y en la batería se ofrece toda la guía y los formatos necesarios para su ejecución.

Entrevistas Semiestructuradas:

Es un método que da las pautas necesarias para poder profundizar en los factores internos del trabajo, teniendo en cuenta la información relevante y confiable entregada por el trabajador. Dentro de la batería se encuentra un documento como guía, pero hay flexibilidad frente a las preguntas para ajustarlas de acuerdo al contexto necesario, sin cambiar el sentido, sino buscando profundizar en la información. Esa se centra en la evaluación de cinco dimensiones del dominio Control sobre el trabajo: Control y autonomía sobre el trabajo, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Participación y manejo del cambio, Claridad de Rol y Capacitación.

Análisis Psicosocial De Puestos De Trabajo:

Es una estrategia que permite identificar, analizar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral en la cual se trabajan dos tipos de métodos para la recolección de información, la entrevista semiestructurada y la observación del trabajador directamente en su ambiente laboral y que mediante el análisis de la frecuencia, intensidad y tiempo de exposición de una persona frente a ciertas condiciones, permite determinar si el sujeto es adecuado o no para las funciones del cargo que desempeña. Esta es una herramienta de tipo cualitativo y se centra en evaluar las dimensiones del dominio Demandas del trabajo, es decir, Demandas cuantitativas, Demandas de carga mental, Demandas emocionales, Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas de la jornada de trabajo y Consistencia de rol.

En el año 2023, se realiza la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial para, en la cual se tuvo la participación de 1316 trabajadores civiles que hacen parte del personal de Fuerza Aeroespacial Colombiana.



Ficha técnica

Empresa	FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA - FAC
Población Objeto	FUNCIONARIOS CIVILES
Tamaño de la población	1944
Tamaño de la población efectiva aplicada	1316
Porcentaje	68%

A continuación, se presentan los resultados del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial de los trabajadores de FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA - FAC, discriminados por cargos de jefatura, profesionales o técnicos y cargos auxiliares u operarios en el siguiente orden:

- 🇨🇴 Caracterización de la población: variables sociodemográficas y ocupacionales identificadas en la población de los trabajadores de FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA – FAC
- 🇨🇴 Resultados generales de los factores psicosociales (condiciones intralaborales y extralaborales).
- 🇨🇴 Resultados de las condiciones intralaborales, discriminación en dominios y dimensiones.
- 🇨🇴 Resultados para las condiciones extralaborales.
- 🇨🇴 Resultados del cuestionario para la evaluación de estrés.

Para efectos de valoración de la información, serán descritos los resultados de la población que aplicó los cuestionarios de evaluación psicosocial forma A (228 personas con tipo de cargo jefatura, profesional o técnico) y la población que aplicó los cuestionarios de evaluación psicosocial forma B (1088 personas con tipo de cargo auxiliar u operario). Para dar cumplimiento a lo establecido con los participantes acerca de la confidencialidad de los datos, se reitera que la información contenida en este documento debe ser manejada por el profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y únicamente con fines de diagnóstico e intervención de los factores de riesgo psicosocial.



BACOF	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	197
APLICARON	44
PORCENTAJE %	22%

CACOM-1	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	235
APLICARON	220
PORCENTAJE %	94%

CACOM-2	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	181
APLICARON	82
PORCENTAJE %	45%

CACOM-3	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	123
APLICARON	99
PORCENTAJE %	80%

CACOM-4	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	173
APLICARON	113
PORCENTAJE %	65%

CACOM-5	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	113
APLICARON	97
PORCENTAJE %	86%



CACOM-6	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	53
APLICARON	32
PORCENTAJE %	60%

CACOM-7	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	12
APLICARON	6
PORCENTAJE %	50%

CAMAN	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	205
APLICARON	115
PORCENTAJE %	56%

CATAM	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	175
APLICARON	100
PORCENTAJE %	57%

CCSFA	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	49
APLICARON	19
PORCENTAJE %	39%

CDO-FAC	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	382
APLICARON	83
PORCENTAJE %	22%



CGFM	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	1
APLICARON	0
PORCENTAJE %	0%

CLOFA	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	78
APLICARON	13
PORCENTAJE %	17%

COGFM	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	1
APLICARON	0
PORCENTAJE %	0%

EMAVI	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	197
APLICARON	118
PORCENTAJE %	60%

EPFAC	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	44
APLICARON	29
PORCENTAJE %	66%

ESUFA	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	100
APLICARON	56
PORCENTAJE %	56%



GAAMA	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	30
APLICARON	9
PORCENTAJE %	30%

GACAR	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	38
APLICARON	33
PORCENTAJE %	87%

GACAS	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	46
APLICARON	36
PORCENTAJE %	78%

GAORI	
TIPO	CIVIL
POBLACIÓN ESTIMADA	26
APLICARON	12
PORCENTAJE %	46%

Diseñar un programa para prevenir, disminuir o mantener el impacto aceptable de la exposición de los factores de riesgo psicosocial en la salud y bienestar del trabajador

Clasificación de los Resultados

De acuerdo con los resultados del diagnóstico y el avance de la valoración de los riesgos derivados de los factores de riesgo psicosocial, relacionados con las condiciones intralaborales y los niveles de estrés, se deberá tener en cuenta, la clasificación de los resultados, donde mediante el análisis de los datos que se encontraron en la etapa de evaluación se deberá indicar las fortalezas y debilidades de la organización.

Posteriormente, se deberán clasificar los niveles de riesgo encontrados, donde los niveles de riesgo bajo tendrán un plan de intervención o seguimiento enfocado en la prevención, que busque minimizar y mantener baja la exposición a factores de riesgo psicosocial. por otro lado, los grupos encontrados en riesgo



medio, alto y muy alto, deberán iniciar una intervención inmediata a corto plazo, que ayude a mitigar y disminuir la percepción de riesgo.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos por la batería de riesgo psicosocial y sujetos a lo establecido por la Resolución 2764 de 2022 se deberá realizar nuevamente medición de batería de riesgo psicosocial en dos años a partir del diagnóstico realizado.

ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA

La Fuerza Aeroespacial Colombiana para la ejecución del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial establecido los recursos humanos, técnicos y financieros, necesarios para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora, con el fin de establecer las estrategias que permitan la prevención, intervención y monitoreo del Riesgo Psicosocial en el personal Civil de la Institución.

RESPONSABILIDADES

Los responsables de la ejecución de las diferentes acciones para el desarrollo del plan de trabajo establecido desde el PVE, corresponderán a los encargados del Sistema de Seguridad y Trabajo delegados por la alta dirección o en el establecimiento del cargo y sus funciones, para el caso específico la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo-DISAT a través de la Subdirección de Medicina Preventiva y del Trabajo - SUMEP, así como por parte de las áreas de talento humano, para esta ejecución es importante el compromiso y disposición de las diferentes áreas de la organización y sus líderes para permitir a los trabajadores participar en las diferentes actividades programadas para la prevención del riesgo psicosocial en las diferentes unidades de la Fuerza Aeroespacial Colombiana.



RIESGOS Y CONTROLES

Para la ejecución del plan de trabajo es importante que las personas responsables del sistema SST, área de talento humano y demás actores, así como la alta gerencia, establezcan los respectivos compromisos para el desarrollo de las diferentes acciones, enmarcadas en términos de recursos, físicos, tecnológicos, humanos, para la gestión de las diferentes acciones enmarcadas en el PVE psicosocial en sus fases de ejecución, por ello es indispensable que para el control de los riesgos inherentes a la ejecución del plan de trabajo parte de estos controles se enmarquen el seguimiento de los responsables del sistema y la administración de los recursos para el desarrollo del plan de trabajo.