



**INFORME DE RESULTADOS:  
DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
FUERZA AEREA COLOMBIANA**

**ELABORADO  
POR:**

**SANDRA KATHERINE AMAYA ANGEL**  
Psicóloga con especialización en Gerencia en Riesgos Laborales  
Seguridad y Salud en el Trabajo  
Licencia 12210 del 23 de Octubre de 2017.

**Diciembre 2019  
BOGOTA D.C.**

## TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción .....	7
2. Objetivos del estudio .....	9
2.1 Objetivo general .....	9
2.2 Objetivos Específicos:.....	9
3. Descripción del agente de riesgo .....	10
3.1 Factores de riesgo psicosocial .....	10
3.2Definiciones .....	12
4. Metodología de la evaluación .....	13
4.1. Procedimiento de la evaluación:.....	13
5. Modelo de análisis de los factores psicosociales .....	14
5.1. Variables del estudio .....	14
5.1.1. <i>Condiciones Intralaborales:</i> .....	14
5.1.2 <i>Condiciones Extralaborales:</i> .....	15
5.1.3 <i>Cuestionario para la Sintomatología Asociada al Estrés:</i> .....	16
5.1.4 <i>Condiciones Individuales:</i> .....	16
6. Interpretación de los niveles de riesgo .....	17
6.1. Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial .....	18
7. Condiciones de la aplicación.....	19
7.1. Población .....	19
7.2. Criterios de inclusión.....	19
7.3. Criterios de exclusión .....	19
7.4. Alcance .....	19
7.5. Grupos Ocupacionales .....	19
8. Datos socio demográficos de la población del estudio. ....	20
8.1. Participación por Grupo Ocupacional.....	20
8.1.1. <i>Distribución de la población a nivel individual según las condiciones sociodemográficas</i> .....	21
8.1.3. <i>Condiciones laborales</i> .....	28
9. Resultados de la aplicación del instrumento factores de riesgo intralaboral por grupo ocupacional .....	32
9.1. Generalidades Constructo Intralaboral.....	32
9.2. Dominio demandas del trabajo .....	35
9.2.1. <i>Dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo</i> .....	37

9.3 Dominio control sobre el trabajo .....	44
9.3.1. Dimensiones del Dominio Control sobre el Trabajo .....	46
9.4 Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo .....	51
9.4.1. Dimensiones del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo .....	53
9.5 Dominio recompensa .....	57
9.5.1. Dimensiones del Dominio Recompensa .....	58
10. Resultados de la aplicación del instrumento Factores de Riesgo Extralaboral .....	61
10.1. Dimensiones del Constructo Extralaboral .....	63
11. Resultados sintomatología asociada a estrés .....	70
12. Conclusiones .....	73
12.1 Grupo Ocupacional operativo .....	74
12.1.1 Factores de riesgo .....	74
12.1.2 Factores protectores .....	76
12.1.3 Factores protectores extralaborales G.O Operativo .....	79
12.2 Grupo Ocupacional Profesionales .....	81
12.2.1 Factores de riesgo .....	81
12.2.2 Factores protectores .....	83
12.2.3 Factores protectores extralaborales G.O Profesionales .....	85
13. Bibliografía .....	88

### TABLA DE CONTENIDO DE FIGURAS

<i>Figura 1. Metodología de la evaluación de Riesgo Psicosocial .....</i>	<i>14</i>
<i>Figura 2. Interpretación de cada nivel de riesgo .....</i>	<i>18</i>

### TABLA DE CONTENIDO DE TABLAS

<i>Tabla 1. Variables del estudio Condiciones Intralaborales .....</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 2. Variables del estudio Condiciones Extralaborales .....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 3. Categorías Evaluación Estrés .....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 4. Variables del estudio Condiciones Individuales .....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 5. Distribución de la población a nivel individual según las condiciones sociodemográficas .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 6. Distribución de la población según las condiciones sociodemográficas del tipo de vivienda y personas a cargo .....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 7. Distribución de la población según las Condiciones laborales .....</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>

### TABLA DE CONTENIDO DE GRAFICOS

Gráfico 1. Participación por grupo ocupacional	21
Gráfico 2. Sexos colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA	22
Gráfico 3. Edad colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA	22
Gráfico 4. Estado civil colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA	23
Gráfico 5. Escolaridad colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA	24
Gráfico 6. Estrato Socioeconómico de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA	25
Gráfico 7. Tipo de vivienda de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA	26
Gráfico 8. Personas a cargo de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA	27
Gráfico 9. Antigüedad en la empresa de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA	28
Gráfico 10. Tipo de cargo en la empresa de los Colaboradores de FUERZA AEREA COLOMBIANA	29
Gráfico 11 Antigüedad en el cargo de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA	29
Gráfico 12. Horas que trabajan a diario los colaboradores de FUERZA AEREA COLOMBIANA	30
Gráfico 13. Tipo de contrato de los colaboradores de FUERZA AEREA COLOMBIANA	31
Gráfico 14. Tipo de salario de los colaboradores de FUERZA AEREA COLOMBIANA	31
Gráfico 15. Resultado General Constructo Intralaboral	33
Gráfico 16. Total factores Intralaborales G.O Operativo	34
Gráfico 17. Puntaje del dominio demandas del trabajo G.O Profesionales	35
Gráfico 18 Dominios Demandas del trabajo grupo operativo	36
Gráfico 19. Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de jefatura/profesional	37
Gráfico 20. <b>Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de auxiliar/operario</b>	40
Gráfico 21. Puntaje del dominio control sobre el trabajo G.O Profesionales.	45
Gráfico 22. Total Dominio CONTROL SOBRE EL TRABAJO G.O Operativo	45
Gráfico 23. <b>Distribución de los niveles de riesgo para el dominio de control en el nivel ocupacional de jefatura/profesional.</b>	46
Gráfico 24. <b>Distribución de los niveles de riesgo para el dominio de control en el nivel ocupacional de auxiliar/operario</b>	48
Gráfico 25. Distribución de los datos para el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo G.O profesionales	51
Gráfico 26. Total Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo nivel ocupacional auxiliar y operario.	52
Gráfico 27. <b>Distribución de los niveles de riesgo para el liderazgo y relaciones sociales en el nivel ocupacional de jefatura/profesional</b>	53
Gráfico 28. <b>Distribución de los niveles de riesgo para el liderazgo y relaciones sociales en el nivel ocupacional de jefatura/profesional</b>	55
Gráfico 29. Distribución de los datos para el dominio Recompensa G.O Profesionales	57
Gráfico 30. Dominio Recompensas G.O ocupacional auxiliar y operario.	58
Gráfico 31. Dominio recompensas por dimensiones por el nivel de riesgo y por la categoría ocupacional de jefatura, profesional o técnico	59
Gráfico 32. Distribución de los niveles de riesgo del dominio de recompensas para el nivel ocupacional de auxiliar / operario.	60
Gráfico 33. . Total de factores del Constructo extralaboral G.O Profesionales/jefaturas	62
Gráfico 34. Total Extralaboral G.O ocupacional auxiliar y operario.	62

<i>Gráfico 35. Distribución de los niveles de riesgo para cada dimensión extralaboral en el nivel ocupacional de jefatura/profesional</i>	63
<i>Gráfico 36. Distribución de los niveles de riesgo para cada dimensión extralaboral en el nivel ocupacional de auxiliar/operario</i>	65
<i>Gráfico 37. Distribución de categorías ocupacionales para el cuestionario de evaluación de estrés G.O Profesionales.</i>	71
<i>Gráfico 38. Total Estrés G.O ocupacional auxiliar y operario.</i>	71

## Resumen

Es este informe se muestran los resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en la FUERZA AÉREA COLOMBIANA; se hizo uso de este instrumento, puesto que es el que ha sido validado en población colombiana y fue diseñado por el Ministerio de Protección Social de Colombia con la colaboración de la Pontificia Universidad Javeriana de la ciudad de Bogotá. La batería se aplicó en los empleados activos en la compañía en el mes de Julio del año 2019, teniendo en cuenta criterios de inclusión necesarios para el diagnóstico; el análisis de la información se realizó de manera cuantitativa con los resultados arrojados por la plantilla de calificación de este instrumento y de manera cualitativa examinando dichos resultados desde una postura psicológica empírico-analítica; evidenciando bajos puntajes para los dominios intra y extra laborales y un colaborador con alto nivel de riesgo de adquirir sintomatología asociada al estrés. Se concluye que es necesario realizar el Sistema de Vigilancia epidemiológica desde el enfoque psicosocial que permita dar seguimiento a los casos psicosociales que puedan presentarse.

**Palabras clave: Batería de riesgo psicosocial, factores de riesgos extralaborales, sistema de vigilancia epidemiológica.**

## Abstract

This report shows the results of the application of the Battery of Psychosocial Risk in the company FUERZA AEREA COLOMBIANA; This instrument was used since it is the one that has been validated in Colombian population and was designed by the Ministry of Social Protection of Colombia with the collaboration of the Pontificia Universidad Javeriana of the city of Bogotá. The battery was applied to employees active in the company in March 2019, taking into account inclusion criteria necessary for diagnosis; The analysis of the information was carried out quantitatively with the results of the qualification template of this instrument and qualitatively examining the results from an empirical-analytical psychological posture; Evidencing high scores mainly on the factors extralaborales for the occupational group of technicians and professionals and a high level of risk to acquire symptomatology associated to the stress. It is concluded that there is an immediate need to carry out an Epidemiological Surveillance System from the psychosocial approach that reduces the present level of risk.

**Keywords: Drugs of psychosocial risk, factors of extra-occupational risks, epidemiological surveillance system.**

## 1. 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 empresas protejan a sus empleados 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 empresarial. 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 empresa pública y privada tiene la obligación de realizar intervenciones con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos.

Para dar cumplimiento al programa de intervención en riesgo psicosocial, para la **FUERZA AEREA COLOMBIANA**, es primordial conocer las necesidades de sus colaboradores y la satisfacción de los mismos frente a la ejecución de sus labores, por lo que para evaluar estos factores se hizo uso de la Batería de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana (2010), siendo este un instrumento que mide diferentes dimensiones que inciden en el ámbito laboral como lo son: los factores extralaborales, los factores intralaborales y el nivel de estrés que puede vivenciar una persona en relación con su trabajo.

Pero para comprender lo anterior es necesario definir que son los factores de riesgo, los cuales de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (1986) son: “Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”. Por su parte el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010) define los factores de riesgo psicosocial como “cualquier condición psicológica o social que muestra tener efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Ante la presencia de un riesgo de cualquier índole, pueden generarse consecuencias relacionadas con el comportamiento, la cognición y la fisiología de un individuo y por ende afectar directa o indirectamente la salud de los trabajadores.

Mediante la resolución 2646 del 2008 se establecen los lineamientos, disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para conocer el origen de las patologías derivadas del estrés ocupacional; siendo esta la norma que rige actualmente en el país y que regula la prevención del riesgo psicosocial en las empresas Colombianas.

Por tanto y dando cumplimiento a la normatividad vigente, se implementó el estudio de Riesgo Psicosocial en la **FUERZA AÉREA COLOMBIANA**; para tal fin se tomó como muestra los trabajadores activos a Noviembre de 2019 (Quinientos Cincuenta y Cinco Personas), con el fin de organizar la información y cumplir con los lineamientos de aplicación de la batería se dividió en dos grupos ocupacionales de acuerdo al nivel de estudios; Grupo A y Grupo B.

En esta investigación, se hizo uso de la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección Social (2010) y la interpretación de los resultados se analizó cuantitativa y cualitativamente. Los cuestionarios de condiciones intralaborales de la forma A fueron aplicados al grupo de personas que son profesionales y/o que manejan personal o tienen relación directa con el cliente, mientras que el cuestionario



forma B se le aplicó al grupo de colaboradores, que tienen formación técnica o tecnológica y/o que cumplen labores de apoyo a las labores profesionales. Por otra parte se aplicaron cuestionarios de factores extralaborales y estrés, los cuales permiten identificar niveles de riesgo por presencia de sintomatología o de condiciones que se presentan fuera del trabajo y que pueden incidir directamente como un factor de riesgo para el individuo. Finalmente se solicitó el diligenciamiento de la ficha de datos información que fue de utilidad para realizar el análisis socio demográfico.

Para mayor facilidad y comprensión del lector, se hace énfasis en que el contenido de este informe se encuentra dividido en tres partes; en la primera se dará a conocer los aspectos generales y metodológicos del estudio; en la segunda parte se evidenciará el análisis de los resultados y finalmente se observarán las conclusiones y recomendaciones con base en la información recopilada y analizada.

## **2. Objetivos del estudio**

### **2.1 Objetivo general**

Reconocer, diagnosticar e intervenir permanentemente los factores de riesgo psicosocial, para mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas en la búsqueda de prevención de la aparición de patologías derivadas del estrés ocupacional en los funcionarios de **FUERZA AEREA COLOMBIANA**, logrando un mejor desempeño y mejorando las relaciones sociales y productivas en diferentes contextos.

### **2.2 Objetivos Específicos:**

Discriminar la fuente del Factor de Riesgo, en los aspectos intralaborales, extralaborales (sociales, económicos, de educación, violencia, etc.) y los factores individuales en los trabajadores de la empresa.

Identificar e intervenir los grupos prioritarios de factores de riesgo psicosocial, buscando disminuir el riesgo derivado a patologías relacionadas con estrés laboral.

Brindar orientación frente a actividades de prevención primaria y promoción de la salud mental, con el fin de fomentar dicho hábito en la población trabajadora y de incentivar estilos de afrontamiento ante situaciones de estrés.

Formular la intervención adecuada para el tratamiento eficaz de la patología asociada al estrés laboral.

### **3. Descripción del agente de riesgo**

#### **3.1 Factores de riesgo psicosocial**

El Comité Mixto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define los factores de riesgo psicosocial, como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de su entorno, por una parte. Por la otra, las capacidades del colaborador(a), 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, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

El Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana, aunaron esfuerzos y con su trabajo buscaron determinar las dimensiones a tener en cuenta para la evaluación del Riesgo psicosocial desde 1996, y definieron el riesgo psicosocial como todas aquellas condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extra-laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y de tiempo de exposición pueden producir efectos negativos en el colaborador(a) como fatiga, desmotivación, estrés ocupacional y disminución de la productividad de la empresa.

Por su parte la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, define los factores de Riesgo Psicosociales, como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud”.

Hay que aclarar que la definición de riesgo psicosocial en la que se fundamente, debe como mínimo tener en cuenta las relaciones (continua interacción del hombre, las condiciones de trabajo y el entorno) y los efectos en el bienestar, la salud y la productividad de las personas. En consecuencia, se podrían definir los factores de riesgo psicosocial como: todas aquellas

condiciones del individuo, ya sean a nivel intralaboral o extralaboral, que tras ciertas condiciones de tiempo e intensidad de exposición y características particulares de la persona, pueden llegar a causar efectos negativos en el colaborador y en su medio laboral y que como consecuencia directa o indirecta de ello tendría connotaciones a nivel comportamental, cognitivo, emocional, fisiológico y por ende en todas o algunas de las áreas de ajuste del trabajador; desencadenando patologías asociadas al estrés laboral.

Bustos-Villar (2015), indica que el estrés puede producir enfermedad a través de dos vías: por un lado con los estados afectivos negativos, consecuencia de la percepción amenazante ante ciertos estímulos tanto internos como externos, que actúan mediante procesos biológicos hormonales y/o conductas de riesgo; y en la segunda: mediante respuestas de afrontamiento que pueden llevar también a conductas de riesgo para la salud, así como a respuestas biológicas. Agrega además que, el estrés puede convertirse en generador de conductas de enfermedad por el aumento de segregación de adrenalina, y que en última instancia origina diversas patologías como resultado de la interpretación que la persona con estrés hace de las sensaciones que experimenta.

Ahora bien, de acuerdo con la información anteriormente mencionada, se consideran efectos de los factores de riesgo psicosocial los siguientes:

**Psicológicos:** El Individuo en algún momento se ve afectado en la forma intelectual y emocional dando cabida a niveles de atención, concentración, memoria, razonamiento, creatividad e imaginación, disminuida; también puede tener olvidos frecuentes, imposibilidad de tomar decisiones, ideación repetitiva, etc. En la forma emocional se encuentra la frustración, ansiedad, pesimismo, miedo.

**Fisiológicos:** Alteración en el cuerpo de forma hormonal, pérdida de defensas, gripas, acné, alteraciones del sistema nervioso, alergias y por supuesto estrés.

**Comportamentales:** Cambio comportamental con su círculo social cercano es decir con los compañeros, con la familia, amigos; actividad social pobre o nula, cambio de estilo de vida, agresividad, tendencia a la apatía, ausentismos laborales, evasión de la responsabilidad, reducción en el rendimiento, aumento de accidentes en el trabajo, conflictos interpersonales, tensión en el clima y ambiente laboral.

### 3.2 Definiciones

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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.

**Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

**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 psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el colaborador(a) en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

**Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

**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.

**Enfermedad Laboral: Ley 1562/12. Artículo 4º.** Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el colaborador(a) se ha visto obligado a trabajar.

**Estrés:** Respuesta de una persona 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.

**Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios Operativo/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 colaborador(a).

**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.

**Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del colaborador(a).

**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.

**Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

**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.

#### 4. Metodología de la evaluación

Teniendo en cuenta que la problemática a abordar es de origen multicausal, se utilizó como análisis de información la investigación mixta, bajo el diseño de triangulación de la información, dado que se combinan datos de corte Cuantitativo mediante la codificación que realiza el aplicativo de captura de datos y de corte Cualitativo mediante el análisis de estos datos y la descripción de los resultados obtenidos desde una visión psicológica; además se pueden establecer relaciones entre los factores analizados con el fin de aportar mayor validez y confiabilidad a los datos obtenidos.

##### 4.1. Procedimiento de la evaluación:

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en **FUERZA AEREA COLOMBIANA** se realizó el siguiente procedimiento:

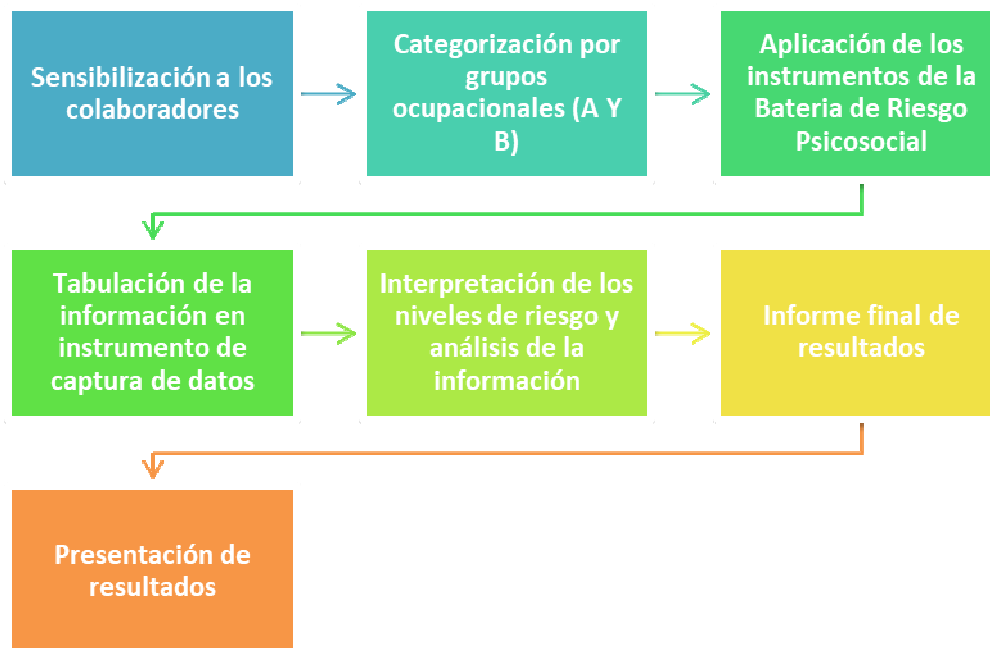


Figura 1. Metodología de la evaluación de Riesgo Psicosocial

## 5. Modelo de análisis de los factores psicosociales

### 5.1. Variables del estudio

Teniendo en cuenta la clasificación de los factores de riesgo psicosocial definidas en la resolución 2646 (2008) se estudiaron las condiciones intralaborales y extralaborales y estrés. De igual forma, se analizaron aspectos acerca de las condiciones organizacionales.

**5.1.1. Condiciones Intralaborales:** son entendidas como aquellas características del trabajo y de su Entidad que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Los dominios y dimensiones considerados son:

CONSTRUCT	DOMINIO	DIMENSIONES
CONDICIONES	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 extralaboral.
	<b>Control sobre el trabajo</b>	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.
		Participación y manejo del cambio
		Claridad de rol
		Capacitación
	<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	Características del liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboradores(subordinados)
	<b>Recompensa</b>	Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la Organización y del trabajo que se realiza

Tabla 1. Variables del estudio Condiciones Intralaborales

**5.1.2 Condiciones Extralaborales:** Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del colaborador(a); a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través del instrumento son:

CONSTRUCTO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>	<b>Tiempo fuera del trabajo</b>	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio
	<b>Relaciones familiares</b>	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
	<b>Comunicación y relaciones interpersonales</b>	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
	<b>Situación económica del grupo familiar</b>	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

	<b>Características de la vivienda y de su entorno</b>	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
	<b>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</b>	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
	<b>Desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda</b>	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

Tabla 2. Variables del estudio Condiciones Extralaborales

**5.1.3 Cuestionario para la Sintomatología Asociada al Estrés:** Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales:

CATEGORIAS	N°
1. Síntomas fisiológicos	8
2. Síntomas de comportamiento	4
3. Síntomas intelectuales y laborales	10
4. Síntomas psico emocionales	9
<b>Total</b>	<b>31</b>

Tabla 3. Categorías Evaluación Estrés

**5.1.4 Condiciones Individuales:** Son todas aquellas características propias de cada colaborador(a) o condiciones socio-demográficas como; el sexo, la edad, el estado civil, entre otros; e información ocupacional como: lugar de trabajo, cargo que ocupa en la empresa, antigüedad en el cargo, tipo de vinculación, modalidad de pago, horas de trabajo. Estas características socio-demográficas pueden influir directa o indirectamente en la percepción y el efecto de los factores de riesgo Intralaborales y extralaborales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
CONDICIONES SOCIO-DEMOGRÁFICAS	Sexo
	Edad(calculada a partir del año de nacimiento)



	Estado civil
	Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado)
	Ocupación o profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socio económico de la vivienda
	Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo)
	Número de personas a cargo (se refiere al número de personas Que de forma directa dependen económicamente de la persona)
INFORMACIÓN N OCUPACIONAL	Antigüedad en la empresa
	Tipo de Cargo
	Antigüedad en el cargo
	Horas de trabajo diarias establecidas.
	Tipo de Vinculación
	Modalidad de Pago

*Tabla 4. Variables del estudio Condiciones Individuales*

## 6. Interpretación de los niveles de riesgo

La descripción de los datos, se hará teniendo en cuenta los baremos determinados por el estudio del Ministerio de la Protección Social para la validación de la prueba y se determinarán los niveles de riesgo conforme a la aplicación de los cuestionarios analizados:

<b>INTERPRETACION DE NIVELES DE RIESGO</b>
<b>Sin riesgo o Riesgo despreciable:</b> ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
<b>Riesgo Bajo</b> No se espera que los factores psicosociales que obtenga puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría, serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
<b>Riesgo Medio:</b> Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<b>Riesgo alto:</b> Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica(SVE).
<b>Riesgo muy alto:</b> Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por tanto, las dimensiones y dominios bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Para Este Análisis de Resultados se unen estos dos Niveles en uno solo <b>RIESGO ALTO</b> .

*Figura 2. Interpretación de cada nivel de riesgo*

### **6.1. Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial**

Con el fin de presentar los resultados del estudio de acuerdo al objetivo propuesto y para facilitar la comprensión de los resultados, la presentación de resultados se inicia con la descripción de la población de acuerdo a sus características socio demográficas, estas fueron obtenidas a partir del cuestionario para el estudio de condiciones socio demográficas. A continuación, se presenta el resultado del análisis de contenido y carga laboral.

Una vez realizada ésta descripción, se presentan los resultados y análisis a partir de la identificación y evaluación de los factores de riesgo derivados de la exposición, tanto a nivel intralaboral como en el extralaboral de ambos grupos ocupacionales. Por último se describe el análisis con relación al nivel de estrés laboral de acuerdo al Cuestionario para la Evaluación de Estrés.

## **7. Condiciones de la aplicación**

Los instrumentos de la batería fueron aplicados a los colaboradores de las diferentes áreas de **FUERZA AEREA COLOMBIANA**, el proceso de aplicación y análisis se realizó en el mes de Agosto de 2019; su tabulación, análisis e interpretación se realizó una vez se finalizó la aplicación, de acuerdo al cronograma establecido. El trabajo fue desarrollado por parte de un(a) psicólogo(a) experto(a), como lo exige la Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, es decir con Especialización en Seguridad y Salud en el trabajo y licencia en dicha área vigente.

### **7.1. Población**

La muestra para el estudio estuvo conformada por Quinientos cincuenta y cinco Personas, quienes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

### **7.2. Criterios de inclusión**

La población participante en este estudio está conformado por los trabajadores que suministro el Coordinador del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía.

### **7.3. Criterios de exclusión**

No hubo exclusión de la muestra porque todos cumplían con los requisitos básicos. El total de la población que participó en el estudio fue de Quinientos cincuenta y cinco Personas distribuidas en dos grupos ocupacionales de acuerdo a su nivel de formación y jerarquía.

### **7.4. Alcance**

Realizar un estudio diagnóstico tomando como referente la normatividad vigente para la identificación de riesgos psicosociales como estrategia de apoyo de la gestión de los diferentes grupos ocupacionales que conforman los trabajadores de **FUERZA AEREA COLOMBIANA**.

### **7.5. Grupos Ocupacionales**

Los grupos ocupacionales son categorías que permiten organizar a los trabajadores en razón a su formación, capacitación o experiencia, estos son definidos por la estructura de la organización y están en función de su objeto social.

A las empresas, los grupos ocupacionales les permiten conocer todas las alternativas de puestos de trabajo que pueden satisfacer sus necesidades de producción y de prestación de servicios considerando como un criterio principal las capacidades y la experiencia de los trabajadores.

El Grupo ocupacional también permite que la empresa se beneficie con esa información, ya que le ayuda en el diseño de cursos y carreras cuyo contenido facilita la formación de individuos con mayores oportunidades para aplicar sus conocimientos en diversos ámbitos de la organización, sin constreñirlos a una posición de trabajo en lo particular, es decir, permitir el desarrollo profesional del individuo dentro de la empresa. En el presente estudio se clasifican dos grupos ocupacionales: 1. Grupo ocupacional profesionales, técnicos o tecnólogos y bachilleres completos con personas a cargo y 2. Grupo ocupacional de bachiller completo e incompleto

**Para la presentación de resultados se aclara:**

A. Los Datos Socio demográficos, se presentan de manera general, es decir que se toma la muestra como el 100%.

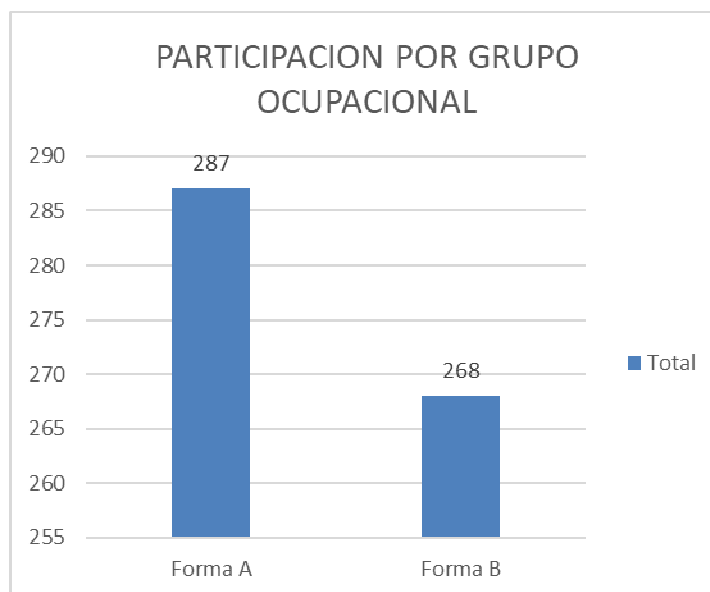
B. Para la presentación de los resultados por Constructos, Dominios y Condiciones, se toma el total de cada grupo ocupacional como el 100%

## **8. Datos socio demográficos de la población del estudio.**

Las variables que se tuvieron en cuenta y analizaron son el sexo, año de nacimiento, estado civil, nivel de escolaridad, ocupación o profesión, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y número de personas a cargo económicamente.

### **8.1. Participación por Grupo Ocupacional**

Este Diagnóstico, lo constituye la tabulación de las encuestas de las Quinientas Cincuenta Personas que participaron y además se encontraban en el registro de trabajadores suministrados por la empresa.



*Gráfico 1. Participación por grupo ocupacional*

**8.1.1. Distribución de la población a nivel individual según las condiciones sociodemográficas**

ASPECTOS SOCIODEMOGRAFICOS		
DIMENSIONES	VARIABLES	NÚMERO DE PERSONAS
<b>SEXO</b>	Femenino	256
	Masculino	299
<b>ESTADO CIVIL</b>	Casado (a)	302
	Unión Libre	123
	Soltero (a)	100
	Divorciado (a)	15
	Sacerdote / Monja	1
	Separado (a)	8
	Viudo (a)	6
<b>RANGO DE EDAD</b>	26-35	78
	>45	260
	36-45	213
	18-25	4
<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	Profesional completo	95
	Bachillerato completo	140
	Técnico / Tecnológico completo	174
	Post-grado completo	28
	Profesional incompleto	22

	Técnico / Tecnológico incompleto	39
	Bachillerato incompleto	33
	Primaria completa	20
	Post-grado incompleto	4

Tabla 5. Distribución de la población a nivel individual según las condiciones sociodemográficas

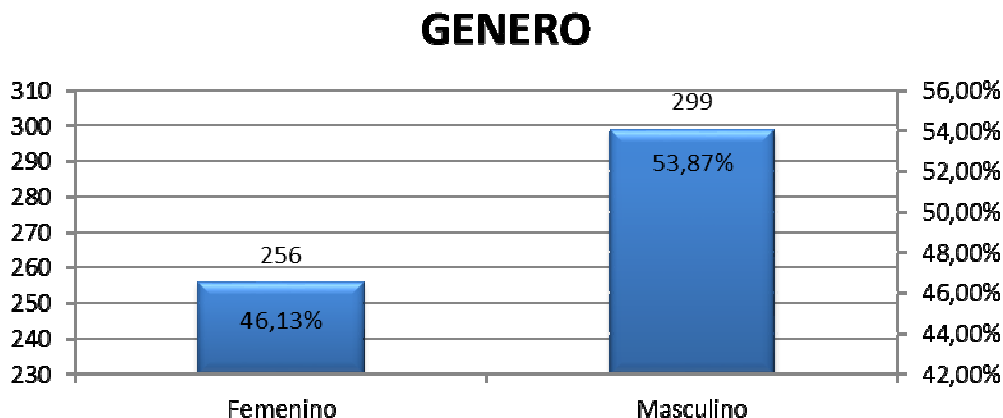


Gráfico 2. Sexos colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA

Al revisar cada una de las variables y de las gráficas que se observan, se pudo identificar que en la **FUERZA AEREA COLOMBIANA**, el sexo masculino representa el 53.87% del equipo de trabajo con 299 hombres y el restante 46.13% equivale al sexo femenino con 256 mujeres.

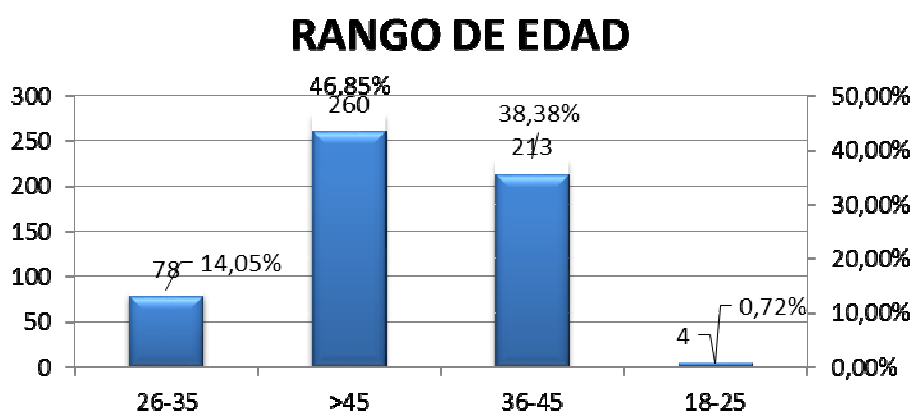
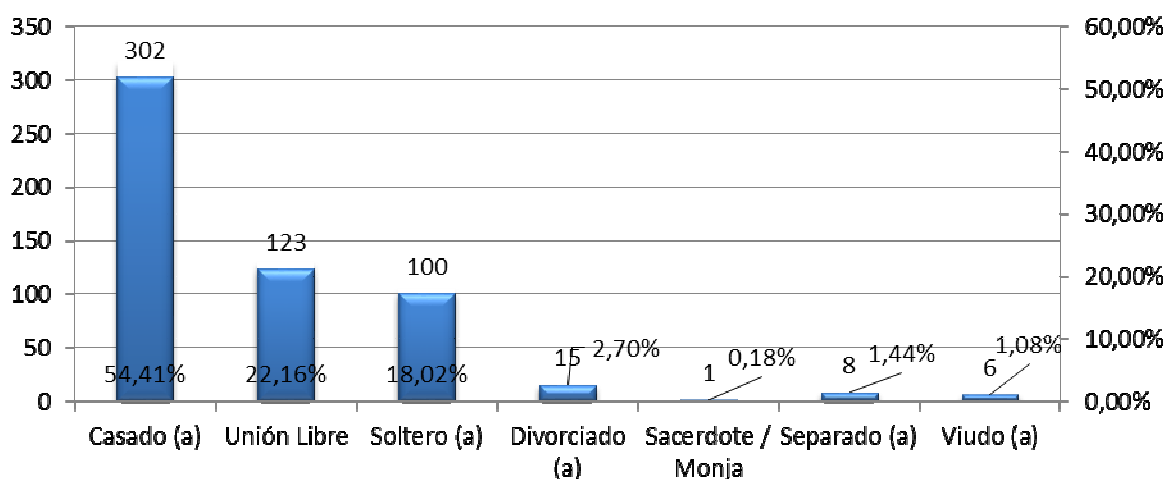


Gráfico 3. Edad colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA

Por su parte la concentración de trabajadores por rangos de edad, se encuentra principalmente en el rango de mayores de 45 años con el 46.85%, con 260 representantes de este rango, de acuerdo con lo anterior se puede considerar que las edades representadas por el

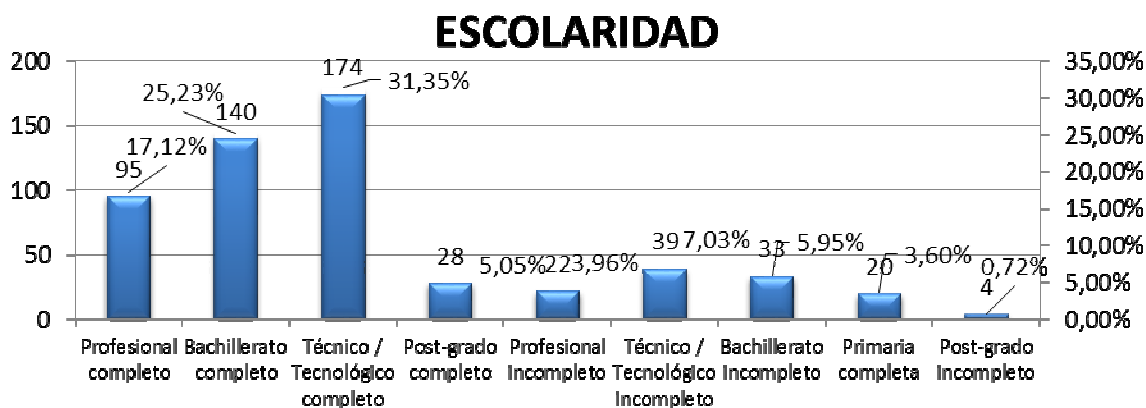
mayor porcentaje, podrían evidenciar que la población está representada por trabajadores adultos, que se encuentran en proceso de brindar aprendizaje, poseen experiencia y conocimientos lo que presume búsqueda de estabilidad laboral y adherencia laboral de acuerdo a las condiciones laborales, el grupo que le sigue esta entre los 36 y 45 años con un porcentaje del 38.38% representados por 213 personas., este rango se caracteriza por tener mayores intenciones de buscar una estabilidad tanto laboral como económica, lo que garantizaría estabilidad laboral.

## ESTADO CIVIL



*Gráfico 4. Estado civil colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA*

El estado civil de los participantes arroja que el 54.41% corresponde a las 302 personas casadas, seguido por el grupo de unión libre con 123 personas correspondientes al 22.16% de la población y el 18% son solteros, se podría deducir que este grupo, tendría mayores proyecciones a futuro, sus procesos motivacionales están fijados a los beneficios familiares y la búsqueda de estabilidad tanto personal como familiar, seguido del grupo de divorciados con un 2.70%, las personas separadas con una cantidad del 1.44% , correspondiente a las personas viudos(as) se encuentra un porcentaje 1.08% y para terminar una persona soltera ya que se encuentra ejerciendo la profesión de sacerdote o monja.



*Gráfico 5. Escolaridad colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA*

Los resultados más significativos del nivel educativo muestran que la mayoría del personal está representado por Técnicos o tecnólogos completos, quienes equivalen al 31.35% de los trabajadores, siguiéndolo el personal quien tienen educación de bachillerato Completo con un 25.23% siguiéndolo el 3er grupo más representativo con nivel de profesional completo con un 17.12%, los niveles restantes poseen porcentajes bajos no representativos para el presente estudio. Dichos resultados nos permiten observar que la mayoría de los trabajadores ha realizado educación superior, lo que les permite manejar los factores de exposición laboral entendiendo la importancia de seguir la normatividad y los lineamientos de la compañía y permitiéndose adquirir conocimientos para mejorar sus condiciones de vida y contribuir a la disminución de la enfermedad psicosocial.

*8.1.2. Distribución de la población según las condiciones sociodemográficas del tipo de vivienda, del lugar y personas a cargo*

VARIABLES	DIMENSIONES	NÚMERO DE PERSONAS
TIPO DE VIVIENDA	Propia	211
	En arriendo	200
	Familiar	144
PERSONAS A CARGO	0	47
	1	124
	2	172
	3	128



	4	53
	5	20
	6	8
	7	2
	8	1
<b>ESTRATO SOCIOECONÓMICO</b>	1	38
	3	275
	4	35
	5	2
	Finca	3
	No sé	15

Tabla 6. Distribución de la población según las condiciones sociodemográficas del tipo de vivienda y personas a cargo

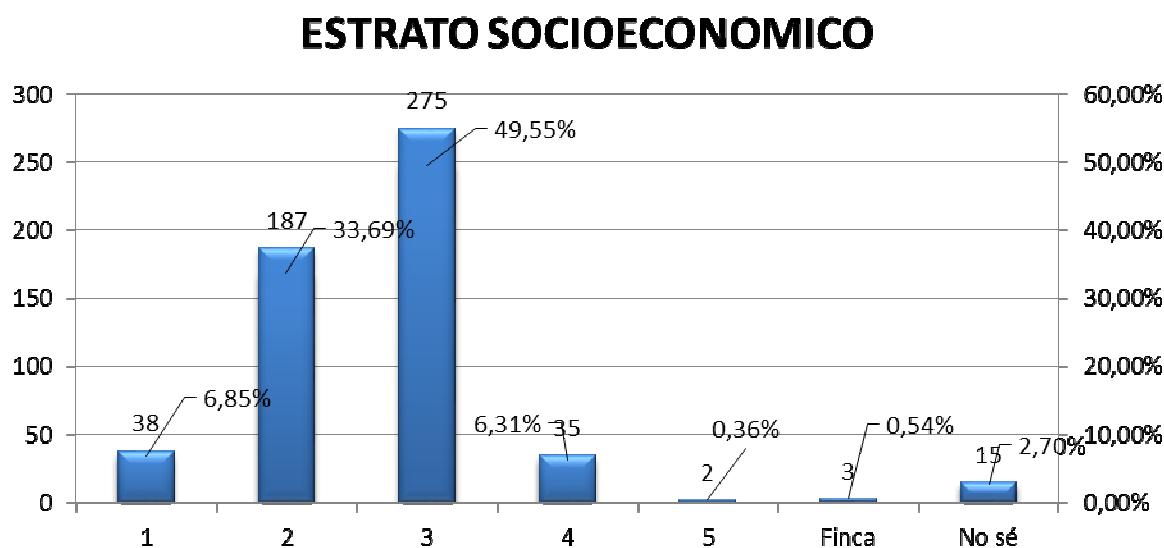


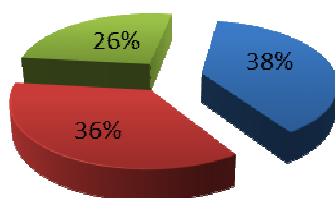
Gráfico 6. Estrato Socioeconómico de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA

Los estratos más representativos en la muestra del personal de FUERZA AEREA COLOMBIANA son en primer lugar el estrato tres (3) con un 49.55% de los colaboradores, el 33.69% de los colaboradores en estrato dos (2), el 6.85% de los colaboradores vive en estrato uno (1), siguiendo el personal viviendo en estrato cuatro (4) con un 6.31%, y en estrato cinco (5) el 0.36%, un porcentaje del 2.70% contestaron no saber el estrato y por último el 0.54% restante contestaron vivir en finca, evidenciando que los colaboradores pertenecen en su

mayoría al segmento poblacional de estrato medio-alto y por ende presentando condiciones extralaborales similares en este sentido.

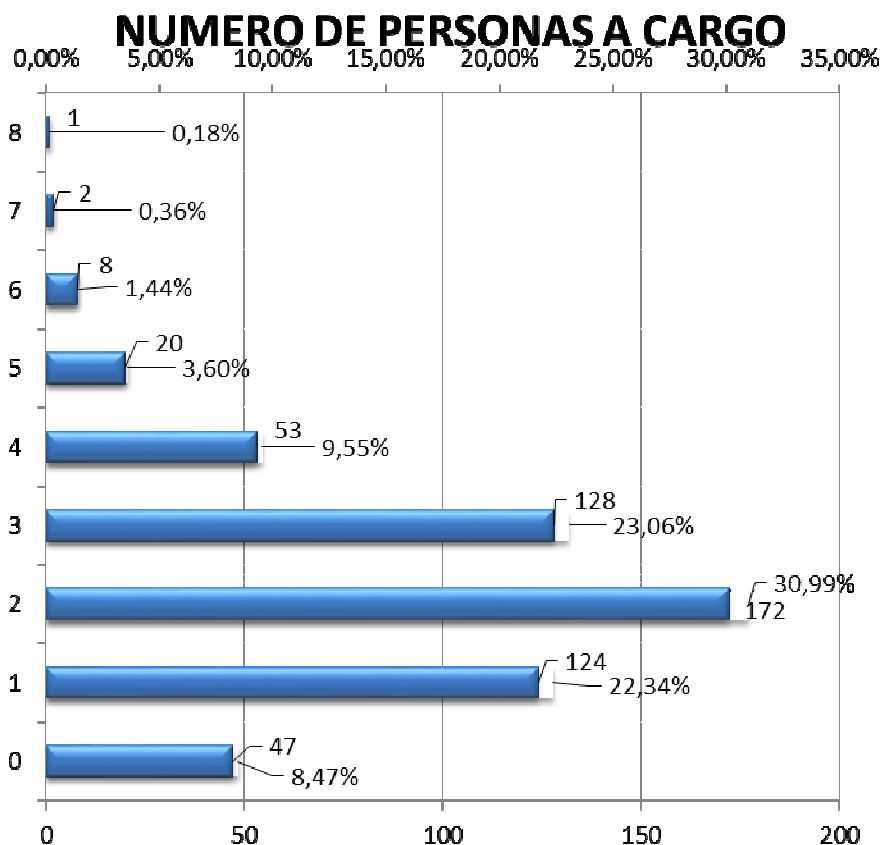
## TIPO DE VIVIENDA

■ Propia ■ En arriendo ■ Familiar



*Gráfico 7. Tipo de vivienda de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA*

De acuerdo a la anterior tabla, el 36% de los colaboradores vive en arriendo, este aspecto genera necesidad de acompañamiento de la empresa, ya que durante esta edad y al cursar en este ciclo de vida las personas se encuentran en una clara medida motivacional enfocada al bienestar laboral, relaciones laborales serías a fin de fomentar la adquisición de vivienda mediante estímulos económicos como relaciones con cajas de compensación familiar, quienes no solamente pueden brindar prestamos sino también informar sobre diversas opciones para conseguir su propia casa, el 38% de los trabajadores se encuentran viviendo en casa propia y por último el 26% de las personas que viven en vivienda de tipo familiar.

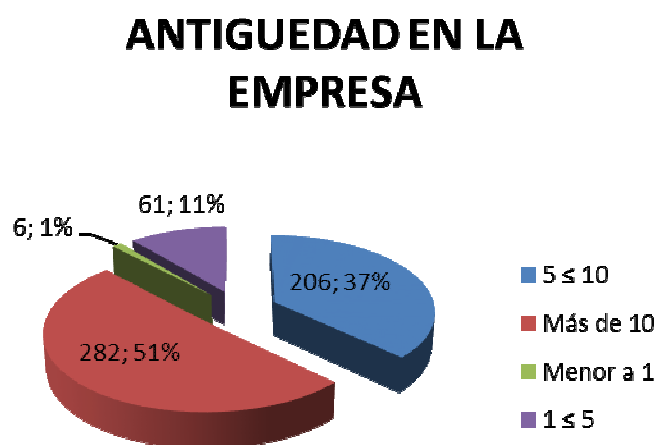


*Gráfico 8. Personas a cargo de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA*

En cuanto a las personas que cada uno de ellos tiene a cargo se encuentra gran variedad contando con los grupos más representativos así: con un 30.99% de la población que tienen 2 personas a cargo, siguiendo el grupo de las personas que tienen 3 personas a cargo con un 23.06%, las personas que tienen 1 persona a cargo se encuentran en el 22.34% de la población, los que tienen 4 personas a cargo son un 9.55%. Al observar que la mayoría de los colaboradores tienen obligaciones económicas para lograr el sostenimiento de sus familias, se puede concluir que el compromiso frente al trabajo aumenta, ya que básicamente se convierte en una necesidad para poder subsistir y es vital conservar la estabilidad que este le puede ofrecer, sin embargo el personal que no tiene personas a cargo va a mejorar en sus condiciones extralaborales y de estrés y permite dar apertura a cambios laborales y de innovación y aprendizaje laboral.

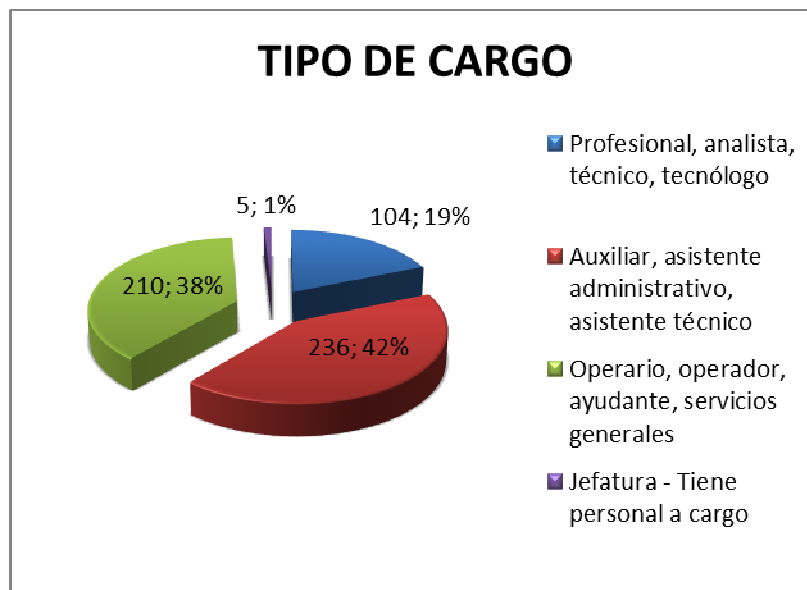
### 8.1.3. Condiciones laborales

Con relación a las condiciones laborales se tuvo en cuenta la antigüedad de los trabajadores en la empresa, cargo y tipo de cargo, el departamento al que pertenece su cargo en la empresa, el tipo de contrato, el promedio de horas de trabajo y el tipo de salario, lo cual arrojó los siguientes resultados:



*Gráfico 9. Antigüedad en la empresa de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA*

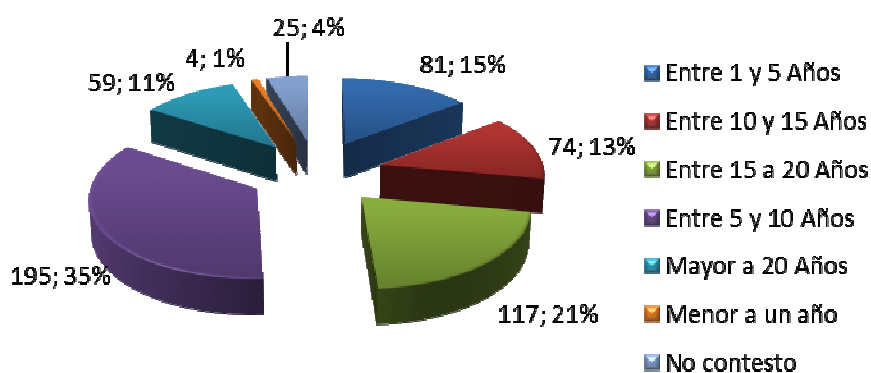
De acuerdo a los resultados se encuentra que, el 51% de los empleados lleva más de 10 años trabajando para la empresa, lo cual representa doscientos ochenta y dos colaboradores que tiene FUERZA AEREA COLOMBIANA; un 37% manifiestan que tienen entre 5 y 10 años de antigüedad en la organización, siguiendo el 11% quienes tienen una antigüedad en la empresa entre 1 a 5 años y por último el 1% que llevan en la organización menos de 1 año de antigüedad, con esta información se puede inferir que la institución se encuentra en proceso de crecimiento y en este proceso ha ofrecido estabilidad a los colaboradores.



*Gráfico 10. Tipo de cargo en la empresa de los Colaboradores de FUERZA AEREA COLOMBIANA*

Es importante señalar que en el 42% de la muestra son cargos de auxiliares o asistentes administrativos o asistentes técnicos, el 38% es operario, operador y ayudantes, sigue el rango de profesional, analista o técnico especializado con el 19%, y por último 5 personas representando el 1% con cargos de jefatura y con personal a cargo.

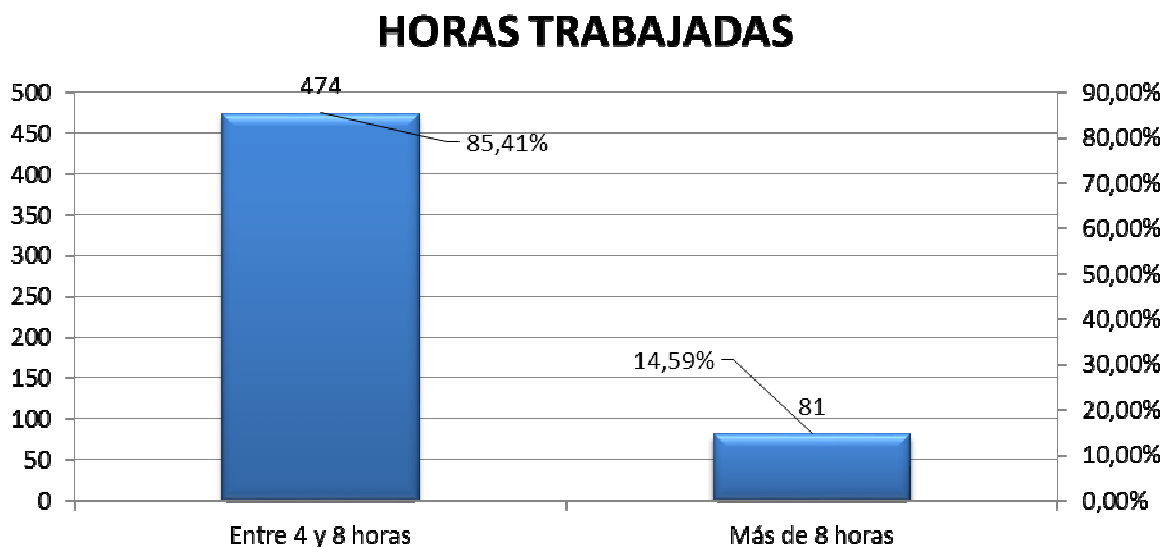
### ANTIGÜEDAD EN EL CARGO



*Gráfico 11 Antigüedad en el cargo de los colaboradores FUERZA AEREA COLOMBIANA*

Los datos más representativos obtenidos de antigüedad en el cargo indican que el 35% de los funcionarios de **FUERZA AEREA COLOMBIANA**, reportan una antigüedad de entre 5 a 10 años en el cargo, seguido del 21% correspondiente a quienes llevan entre 15 y 20 años, y con un 13% las personas que llevan entre 10 y 15 años.

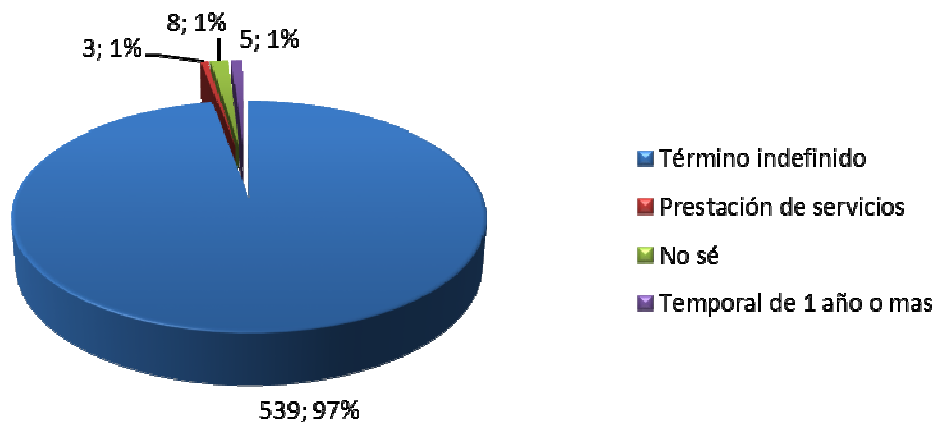
Estos datos muestran un grado de estabilidad dentro de la institución, lo que les brinda la posibilidad de crecer profesionalmente dentro de la misma.



*Gráfico 12. Horas que trabajan a diario los colaboradores de FUERZA AEREA COLOMBIANA*

En cuanto al horario laboral se encontró que el 85.41% reportó trabajar durante 8 horas diarias y un 14.59% reportó trabajar más de 8 horas diarias; es necesario tener en cuenta el código sustantivo del trabajo para determinar el cumplimiento del mismo de acuerdo a la normatividad vigente, aun así surgen dudas frente al compromiso de los empleados de acuerdo a su tipo de contratación, ya que sus percepciones les puede crear limitantes en la productividad, al buscar cumplir con el contrato y disminuir su compromiso con las metas y por ende acarrear con ello consecuencias psicológicas; y pese a que el tema del horario siempre estará en debate, múltiples estudios están buscando comprobar que a menores jornadas laborales sea en horas o en días, se genera mayor motivación, productividad y por ende felicidad en los trabajadores (BBC Mundo, 2015).

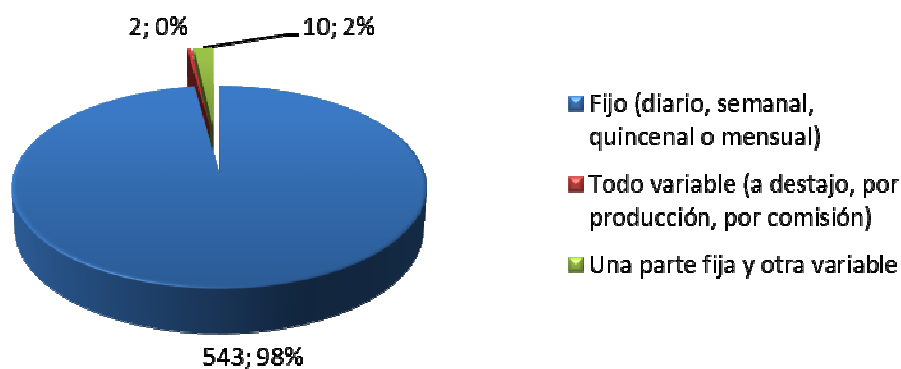
## TIPO DE CONTRATO



*Gráfico 13. Tipo de contrato de los colaboradores de FUERZA AEREA COLOMBIANA*

El 97% del total de los trabajadores (97%) refiere tener un tipo de contrato a término indefinido, este aspecto se configura en un Factor protector, puesto que la mayoría del personal tiene un tipo de contrato que brinda una percepción de estabilidad emocional y económica y a su vez facilita el cumplimiento de metas personales, profesionales e inclusive laborales, también garantiza que mientras que se dé el cumplimiento de la labor se cuenta con la continuidad del mismo, el personal restante se encuentra en contrato temporal de 1 año o más, prestación de servicios y marcaron la opción de no se con 1% respectivamente.

## TIPO DE SALARIO



*Gráfico 14. Tipo de salario de los colaboradores de FUERZA AEREA COLOMBIANA*

Por otra parte hay que resaltar que la mayoría de la muestra 98% reportó tener un salario fijo , lo cual puede generar la sensación de confort económico, ya que mensualmente se tiene la plena seguridad que se recibirá el mismo valor sin importar las circunstancias del entorno; aun así y dependiendo de los ajustes que se realicen anualmente, también puede jugar en contra, ya que teniendo en cuenta las condiciones cambiantes de la economía, de la misma forma van cambiando las necesidades de las personas y por ende requieren que sus salarios también sean ajustados para suplir con las condiciones de vida mínimas, por esta razón es necesario que el área de recursos humanos de mano con la Gerencia visualice en el personal los incentivos a los que puedan tener acceso, así mismo el 2% manifestó recibir una parte fija y otra variable y dos personas manifestaron recibir todo a destajo, por producción o comisión.

## **9. Resultados de la aplicación del instrumento factores de riesgo intralaboral por grupo ocupacional**

### **9.1. Generalidades Constructo Intralaboral**

De acuerdo con la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (2010), las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que podrían llegar a influir positiva o negativamente en la salud del colaborador. Por tanto, es todo aquello que tiene que ver con lo que sucede a nivel interno de la organización y que tiene efectos ya sean de refuerzo o de castigo sobre el colaborador y por ende que puede afectar su desempeño y disposición laboral.

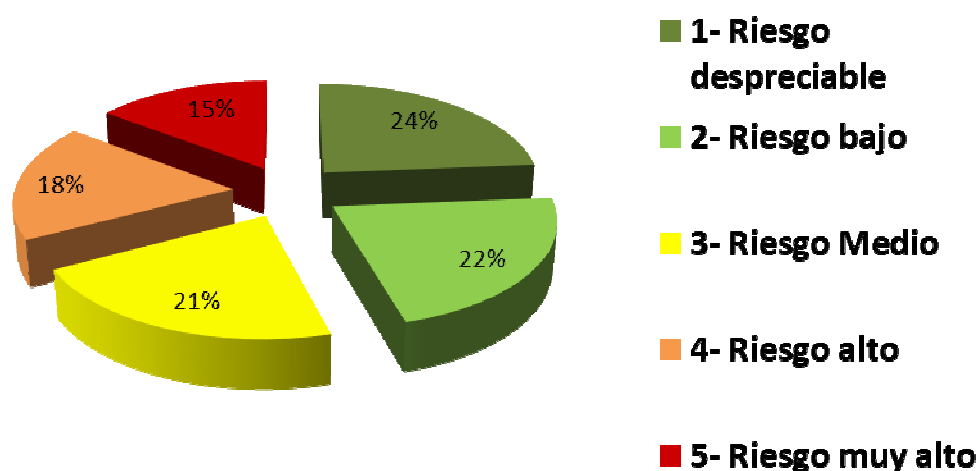
En búsqueda de una mejor comprensión, los resultados obtenidos se presentan empezando por lo general y terminando en lo particular, mediante gráficos y tablas para facilitar el entendimiento de los datos aquí presentados y posteriormente realizando un análisis descriptivo y detallado de lo observado. Así pues, en primera instancia se presentan las medidas arrojadas para el Constructo Intralaboral como un todo, seguidamente se dará muestra de los resultados obtenidos por cada uno de los dominios: a) demandas del trabajo, b) control sobre el trabajo, c) liderazgo y relaciones sociales y d) recompensa, y luego las dimensiones de cada uno de los Dominios. Todo esto fines prácticos para la comprensión de los



factores de riesgo psicosocial, dado que por medio de toda esta información se logran identificar los factores de riesgo, según los niveles que son: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

También hay que aclarar que de aquí en adelante los datos están distribuidos para los dos grupos ocupacionales: Grupo de Jefatura, Cargos profesionales o técnicos y Grupo ocupacional de personal auxiliar y personal operativo; la muestra se da de manera representativa con la orientación y el acompañamiento del encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, se tiene en cuenta la diferenciación que se realiza desde la construcción de la batería y teniendo en cuenta que en la **FUERZA AEREA COLOMBIANA** ambos grupos desempeñan funciones particulares. Al interior de cada uno de estos dominios se analizaron las dimensiones correspondientes a cada uno de ellos. A continuación se presentan los resultados para cada uno de los Dominios en su respectivo orden.

### Total Factores Intralaborales G.O Profesionales



*Gráfico 15. Resultado General Constructo Intralaboral*

## Total Factores Intralaborales G.O Operativo

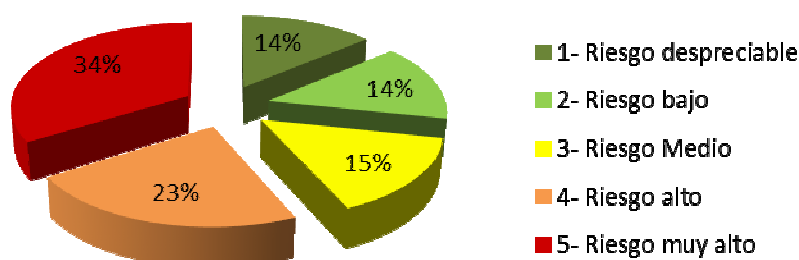


Gráfico 16. Total factores Intralaborales G.O Operativo

*Análisis:* Como se puede observar el Riesgo Intralaboral es el que corresponde a las características propias del trabajo y de la empresa en la cual prestan sus servicios, todo lo que sucede a nivel interno de la organización y la manera en la que los trabajadores perciben este constructo, encontrando resultados del 28% en el riesgo bajo o sin riesgo del constructo operativo, lo cual indica que en este factor no existen síntomas o respuestas de estrés significativas para este grupo; en cuanto al G.O. de Administrativos se encuentra en el 46% de Sin Riesgo o Riesgo bajo, probablemente la muestra arroje valores equidistantes por las diferencia de condiciones en las que se encuentran los trabajadores, por tanto más adelante se detallarán aquellos dominios que están incidiendo directamente en niveles de riesgo que tienden a ser altos.

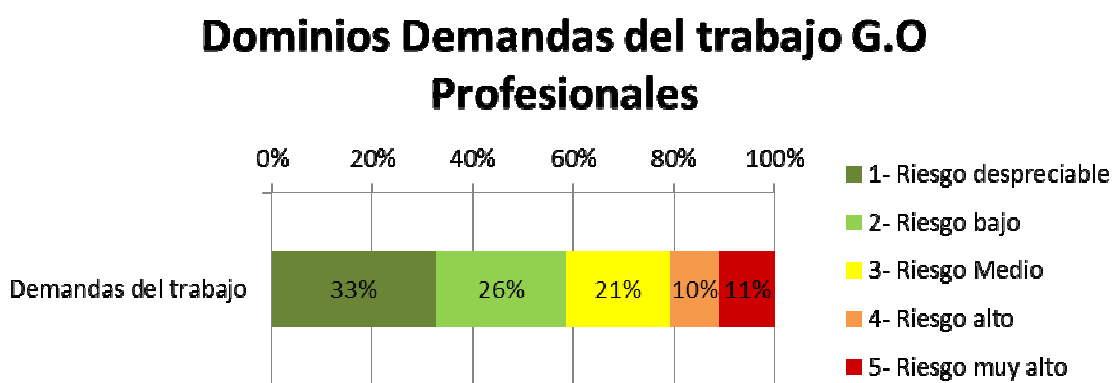
De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia que el 33% de los funcionarios que se desempeñan en cargos de jefatura, profesional o técnico y el 57% de los colaboradores que cumplen funciones de auxiliar y operarios de **Fuerza Aérea Colombiana**, se encuentran ubicados en nivel de riesgo alto o muy alto (crítico) frente a la totalidad de factores de riesgo psicosocial; es decir, tienen una amplia posibilidad de generar respuestas comportamentales, emocionales y/o psicológicas altamente relacionadas con el estrés. Razón por la cual se vuelve necesaria una intervención inmediata en el marco de un Programa de Gestión para la Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial.

Aunque se establece que el 15% de la población evaluada con perfil de jefatura, profesional o técnico y un 21% para quienes desempeñan cargos auxiliares u operarios, presentan nivel de riesgo medio, se deben adelantar acciones sistemáticas orientadas a intervenir dicho riesgo y de esta forma prevenir que la población migre hacia los riesgos más altos y ocasionen efectos perjudiciales para la salud. Lo anterior sugiere tener en cuenta las variables de las dinámicas en torno a las labores de los cargos y la posible relación que pueda existir con la criticidad evidenciada en el cuestionario de estrés.

A continuación se discrimina por dimensión para tener una información más precisa sobre las dimensiones que inciden en esta percepción por parte de los trabajadores.

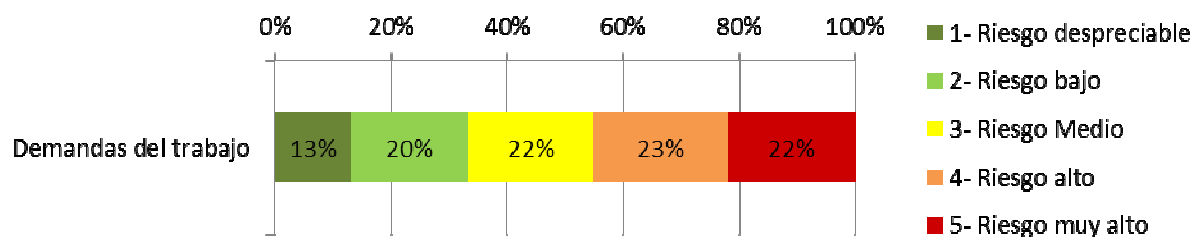
## 9.2. Dominio demandas del trabajo

Este dominio hace referencia a las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo (Ministerio de Protección Social, 2010). En la *gráfica 16* se muestran los resultados del dominio demandas del trabajo por cada grupo ocupacional.



*Gráfico 17. Puntaje del domino demandas del trabajo G.O Profesionales*

## Dominios Demandas del trabajo G.O Operativo



*Gráfico 18 Dominios Demandas del trabajo grupo operativo*

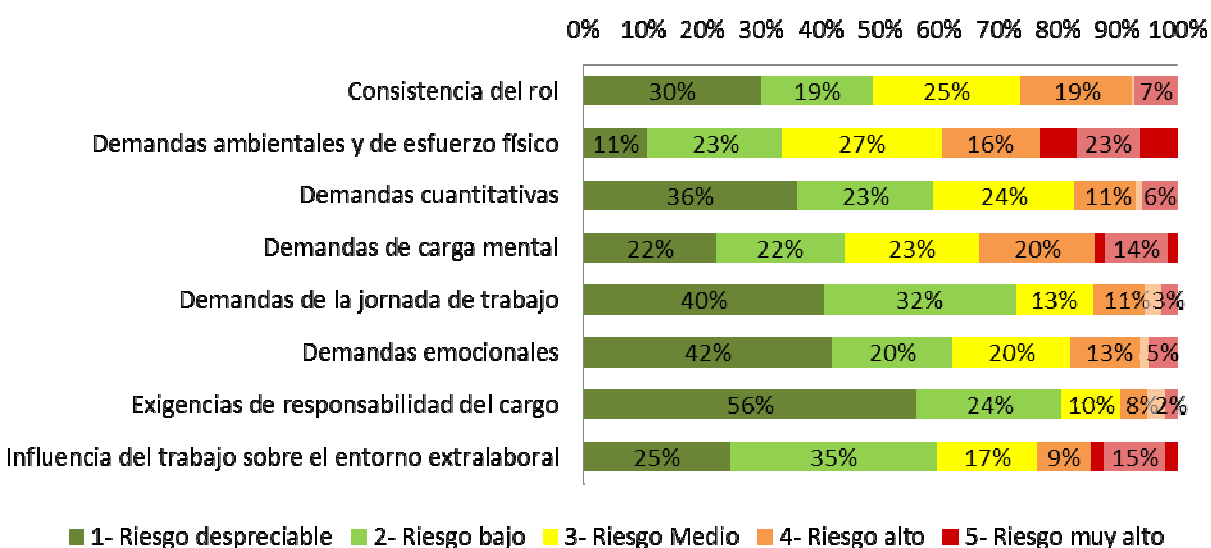
*Análisis:* Como puede apreciarse en los gráficos 17 y 18, éste dominio no se configura como fuente de riesgo para el grupo de Jefaturas o Profesionales puntuando en un 11% de nivel de Riesgo Muy alto y 10% de Riesgo Alto, los niveles de Riesgo bajo o despreciable se dan en un 59% y Riesgo Medio en un 21%. El grupo Operativo puntúa con un nivel de Riesgo Muy Alto con una cantidad correspondiente al 22% siendo seguido de los niveles de Riesgo Alto con 23% y Riesgo Medio con un 22%, así como Riesgos bajos o despreciables en una cantidad del 33%, de acuerdo con el cumplimiento de la tarea proyectada en tiempos y espacios de manera adecuada y organizada sin que el grupo se sienta sobre exigido en el cumplimiento, el grupo administrativo presenta un riesgo medio del 21% que se debe a las obligaciones y el nivel de responsabilidad que sus cargos representan. Las dimensiones que conforman este dominio son: 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 e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral. Estos se analizarán a continuación:

### 9.2.1. Dimensiones del Dominio Demandas del Trabajo.

A continuación, se presentan los resultados sobre el nivel de riesgo para las ocho dimensiones que conforman el dominio de demandas del trabajo. Los aspectos a evaluar son 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 de rol e influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

La siguiente gráfica presenta la distribución de los niveles de riesgo obtenidos para los colaboradores cuyas funciones se encuentran en el nivel ocupacional de jefatura, profesionales o técnicos.

#### **Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de jefatura/profesional**



*Gráfico 19. Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de jefatura/profesional*

De acuerdo a los datos recolectados se identifican las demandas del trabajo que puntúan como factor de riesgo psicosocial para la población que se desempeña en cargos de jefatura, profesionales o técnicos, a continuación se relacionan y se analizan una a una.

La primer demanda es la relacionada con las **Exigencias Ambientales y de Esfuerzo Físico** (10% Riesgo Alto o Muy Alto, 24% Riesgo Medio y 56% Riesgo Bajo o Despreciable) que implica la tarea; estas exigencias 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 colaborador a enfermarse o accidentarse, molestia o incomodidad al realizar las funciones, así como la afectación en su desempeño laboral.

La segunda demanda corresponde a la **Demandas Emocional** (18% Riesgo Crítico, 20% riesgo medio y 62% riesgo bajo), en la cual se valoran las situaciones afectivas o emocionales a las que se encuentra expuesto el colaborador 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 colaborador 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 funcionario se expone a emociones o trato negativo de otras personas (incrementando la probabilidad de transferencia de estados emocionales negativos en el individuo), cuando el funcionario tiene contacto con situaciones emocionalmente devastadoras (violencia, contacto con muertos o heridos, pobreza extrema, entre otras) o cuando el servidor debe ocultar sus emociones para llevar a cabo sus funciones.

La tercera demanda hace referencia la dimensión de **Demandas Cuantitativas** (17% riesgo crítico, 24% riesgo medio y 59% riesgo bajo), la cual se refiere a las exigencias que la labor presenta con respecto a la cantidad de trabajo que el colaborador maneja en relación al tiempo disponible que tiene para ejecutarlo; cuanto menor es el tiempo con el que el funcionario cuenta para realizar la tarea y mayor es el volumen de trabajo, se presenta la necesidad de ejecutar las funciones bajo presión y ritmos acelerados de trabajo.

La cuarta demanda está relacionada con la **influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral**, obteniendo un 24% en riesgo crítico, 17% riesgo medio y un 59% en riesgo bajo, esta dimensión hace referencia a la condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen al individuo en su trabajo, impactan en su vida extralaboral. Lo anterior se convierte en un riesgo cuando las altas demandas de tiempo y esfuerzo intervienen negativamente en la vida personal y familiar del funcionario.

La quinta demanda es la relacionada con las **exigencias de Responsabilidad** (10% riesgo crítico, 10% riesgo medio y 80% en riesgo bajo) la cual hace mención a las obligaciones implícitas que las funciones del cargo le otorgan al colaborador y que no pueden ser transferidas a terceras personas. Como elemento adicional, se identifica que los resultados provenientes de tales responsabilidades se determinan por diversos factores y circunstancias, algunas ajenas al control del funcionario, situación que exige mayores competencias en el manejo del estrés y de la incertidumbre. Esta demanda se convierte en factor de riesgo psicosocial porque el funcionario debe asumir directamente la responsabilidad por la vida, salud o seguridad de sus colaboradores, por el resultado y la estabilidad económica de la institución, 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, de los diversos factores que las determinan y cuyo rango de afectación puede incluir entre otras cosas, la estabilidad laboral de sus funcionarios y viabilidad de la institución.

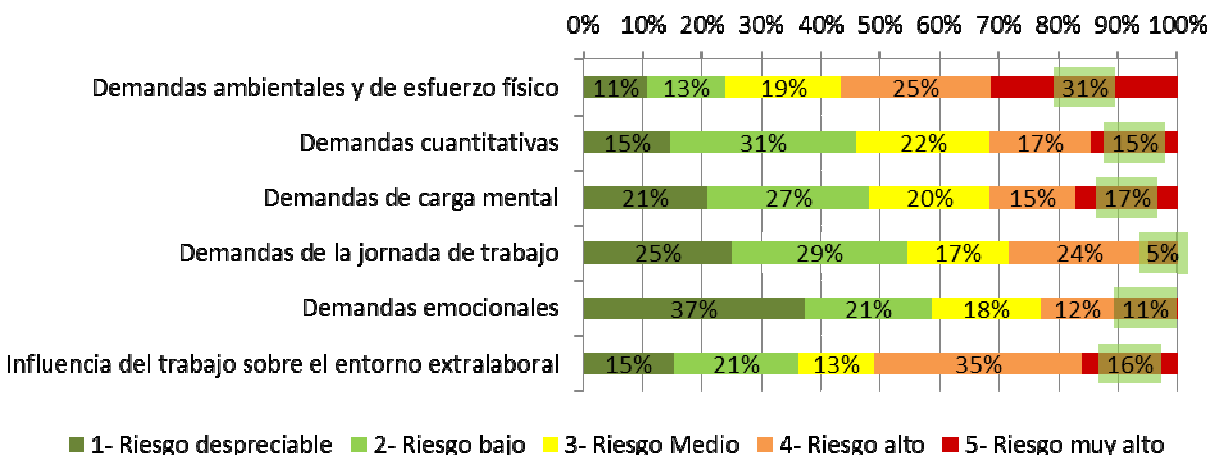
La sexta dimensión hace referencia a **Carga Mental** (34% riesgo crítico, 23% riesgo medio y 44% riesgo bajo) que evalúa el requerimiento en la utilización de procesos mentales de atención, análisis y concentración para llevar a cabo la toma de decisiones y resolución de problemas durante gran parte de la jornada laboral; ésta demanda está determinada por las características de la información que el funcionario debe manejar (cantidad, complejidad y detalle) así como los tiempos con los que cuenta para procesarla (trabajo bajo presión).

La séptima **Demanda Consistencia de Rol** (26% riesgo crítico, 25% riesgo medio y 49% riesgo bajo), que se refiere a la compatibilidad entre las diferentes exigencias que el funcionario recibe con respecto a los principios de eficiencia, calidad técnica y ética propios para el desempeño de su cargo. Ésta demanda se presenta como factor de riesgo psicosocial cuando, durante el ejercicio de sus funciones, el colaborador recibe requerimientos que presentan inconsistencias, incompatibilidades, que no representan alguna utilidad o que son contradictorias con otros lineamientos.

Siguiendo este orden la octava dimensión hace alusión a la **Jornada de Trabajo** (14% riesgo crítico, 13% riesgo medio y 73% en riesgo bajo) en la cual se evalúan las exigencias que se le hacen al funcionario en relación al tiempo de trabajo (horarios de la jornada laboral, días de descanso y tiempos destinados a pausas o descansos periódicos); ésta 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.

Por otra parte, la siguiente gráfica presenta la distribución obtenida de los niveles de riesgo para los colaboradores cuyas funciones se encuentran en el nivel ocupacional de auxiliares y operarios.

### Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de auxiliar/operario



*Gráfico 20. Distribución de los niveles de riesgo para el dominio demandas del trabajo en el nivel ocupacional de auxiliar/operario*

De acuerdo a los datos obtenidos, se describen a continuación las demandas del trabajo con su respectivo análisis.

La primera dimensión hace alusión a las **Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico** (31% riesgo muy alto, 25% con riesgo alto, 19% riesgo medio y 24% riesgo bajo) en las cuales el colaborador realiza sus funciones; se convierten en fuente de riesgo cuando implican que el servidor realice un esfuerzo físico o adaptativo que genera molestia, fatiga, preocupación por enfermarse o afectación en su nivel de desempeño en relación a condiciones físicas como (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.

La segunda dimensión corresponde a la relacionada con las **Demandas Emocional**, donde el 23% de la población puntuó en riesgo crítico, 18% riesgo medio y 58% riesgo bajo; en esta se valora las situaciones afectivas y emocionales a las cuales se ve expuesto el colaborador en el ejercicio de sus funciones y que exigen habilidades especiales para saberlas controlar y evitar la transferencia de estados emocionales negativos de los usuarios o clientes con los que tiene relación. Así mismo busca establecer si el funcionario se debe exponer a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, contacto con muertos o heridos, entre otras) que demanden habilidades para auto controlar estados emocionales que puedan interferir con su labor así como entender sentimientos y situaciones de otras personas.

La tercera dimensión corresponde a las **Demandas cuantitativas** (15% riesgo muy alto, 17 con riesgo alto, 22% riesgo medio y 46% riesgo bajo), ésta evalúa las exigencias que se le hace al funcionario frente a la cantidad de trabajo que debe realizar en relación con el tiempo asignado para su ejecución; se considera como factor de riesgo cuando el tiempo con el que se dispone es insuficiente para cumplir con el volumen de tareas establecido haciendo que se deba trabajar bajo presión, cuando se debe reducir o limitar la duración o número de pausas durante la jornada



laboral o cuando el funcionario debe adicionar tiempo al horario acordado con la institución para cumplir con los resultados esperados.

En cuarto lugar se ubica la dimensión relacionada a **la Influencia del Trabajo sobre el entorno Extralaboral** (16% riesgo muy alto, 35 con riesgo alto, 13% riesgo medio y 36% riesgo bajo) que busca evaluar el nivel de afectación que tiene la vida personal y familiar del colaborador de acuerdo a la alta demanda en la asignación de tiempo y esfuerzo que éste debe hacer para el cumplimiento y el ejercicio de sus funciones. Se convierte en factor de riesgo cuando el esfuerzo y demandas de tiempo para el desarrollo de funciones en el trabajo empiezan afectar las dinámicas familiares y la vida personal del individuo.

En quinto lugar se encuentra la demanda correspondiente a la **Carga Mental** (17% riesgo muy alto, 15% con riesgo alto, 20% con un riesgo medio y 48% riesgo bajo); es decir, al 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; ésta demanda está determinada por las características de la información que el colaborador maneja (cantidad, complejidad y detalle) así como los tiempos con los que cuenta para procesarla (trabajo bajo presión).

En sexto lugar se encuentra la dimensión denominada **Jornada de Trabajo** (5% riesgo muy alto, 24 con riesgo alto, 17% riesgo medio y 54% riesgo bajo), que refiere a las exigencias que se realizan sobre el funcionario en relación a la duración y horario de la jornada laboral así como los periodos destinados a descansos periódicos y pausas durante el día. Se percibe como factor de riesgo cuando las funciones se realizan en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas, sin pausas claramente establecidas o cuando se acumulan días consecutivos sin descanso.

*Análisis:* Para la Dimensión de **demandas ambientales y esfuerzo físico**, que hace referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, al respecto los resultados muestran que ésta dimensión se manifiesta como una fuente de riesgo para el G.O. de jefatura que se muestra con un riesgo alto del 16% y muy alto con un 23% de la muestra, y para el G.O. operativo donde se muestran riesgo alto del 25%, y riesgo muy alto representando a la mayoría de la población. Con relación a esta dimensión se indica que los trabajadores no perciben que las propias condiciones del lugar de trabajo repercuten de manera positiva en su desempeño, puesto que en este caso la carga física no aplica de acuerdo a las labores que se desempeñan y perciben como poco favorables las condiciones de desplazamientos y las tareas de trabajo de acuerdo con cada labor que debe desempeñar el trabajador.

Por su parte las *demandas emocionales*, hacen referencia a las situaciones afectivas y emocionales que interfieren de alguna manera en el comportamiento de los trabajadores, se encuentra un riesgo bajo o despreciable de esta dimensión puntuando en el grupo Ocupacional de Jefatura con riesgo bajo del 62% y riesgo Alto o muy alto del 18%, con respecto al G.O. operativo se evidencia un riesgo muy bajo del 58% y riesgo Alto o Muy Alto del 23%. Cabe agregar que esta percepción puede estar asociada al nivel de interacción que sostienen con los demás colaboradores y personal externo, ya que en ambos grupos los trabajadores se exponen directamente a sentimientos, emociones o trato negativo constante de otras personas, como también a situaciones directas que puedan generar afectación emocional durante la ejecución de su trabajo.

Frente a las *Demandas cuantitativas*, estas son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. En esta dimensión se encuentra que el 59% del G.O. jefatura lo percibe como riesgo bajo y el otro 17% como riesgo muy alto y el 46 % del G.O. operativo arrojó en esta dimensión riesgo bajo y el otro 32% como riesgo muy alto respectivamente. Con esto se refleja que algunos de los trabajadores del G.O Jefatura considera que el tiempo con el que dispone para ejecutar su labor está superando sus jornadas normales y más de la mitad del G.O Operativo considera que es suficiente y no requieren trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados, esta variación en las percepciones se da de acuerdo con las tareas asignadas y difiere de acuerdo a la asignación de cada colaborador.

En lo que respecta a las demandas de *carga mental*, referidas a todas aquellas tareas que requieren procesamiento cognitivo y que implican procesos ejecutivos a nivel mental como atención, percepción, memoria y análisis de información; hay dos factores predeterminantes: las características de la información y los tiempos. Las respuestas que se encuentran en este dominio corresponden a: G.O. jefatura da respuesta entre el riesgo despreciable para el 44% de la población analizada, el 23% puntúa riesgo medio y por último el 34% con riesgo alto o muy alto, respectivamente para cada uno que tendría relación directa con las tareas que deben ejecutar los profesionales, ya que estas exigen un

importante esfuerzo de memoria, atención, concentración e inclusive análisis de información relevante y detallada o que puede provenir de diversas fuentes y que difiere de acuerdo al cargo; cabe agregar que esta información está sustentada en la normatividad legal vigente en el país, lo que implica otro factor determinante en la tarea y en el G.O. operativo evidencio un 33% de riesgo alto y muy alto, y una cantidad importante del 48% con riesgo bajo o despreciable, lo cual no indica que sea un factor de riesgo potencial. Probablemente por la ejecución mecánica de la tarea, con una percepción desfavorable en la lectura del dominio.

Para la Dimensión relacionada con la *influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*, frente a las exigencias de tiempo y esfuerzo a nivel laboral que tienen los trabajadores y que pueden interferir con su ambiente extralaboral; los resultados arrojados en el G.O. Jefatura son de un 60% que lo considera riesgo bajo o sin riesgo y un 24% riesgo muy alto y muy alto; por su parte el G.O. Operativo genera riesgo ya que el 51% lo percibe como de riesgo alto y 36% como sin riesgo o riesgo despreciable. Por tanto se concluye que las demandas laborales están empezando a afectar o han afectado negativamente el entorno extralaboral de los trabajadores del G.O Operativo, bien sea por las exigencias de tiempo o por las exigencias propias del esfuerzo que requiere la labor.

Para terminar este dominio, hay que hablar de dos dimensiones que son específicas para el G.O. Jefatura, como lo son: *exigencias de responsabilidad del cargo*, que son aquellas funciones necesarias para desempeñar de manera óptima su labor y que no pueden ser transferidas a otras personas encontrando como resultado un riesgo bajo o despreciable del 80% un riesgo medio del 10% y un riesgo alto o muy alto correspondiente al 10%, que puede generar condiciones de estrés por las mismas exigencias y la necesidad de dar cumplimiento a las mismas, buscando así el desarrollo de su trabajo de manera óptima y representando un alto nivel de alarma por el hecho de ser tareas que son intransferibles, por ende su control es un poco más complicado.

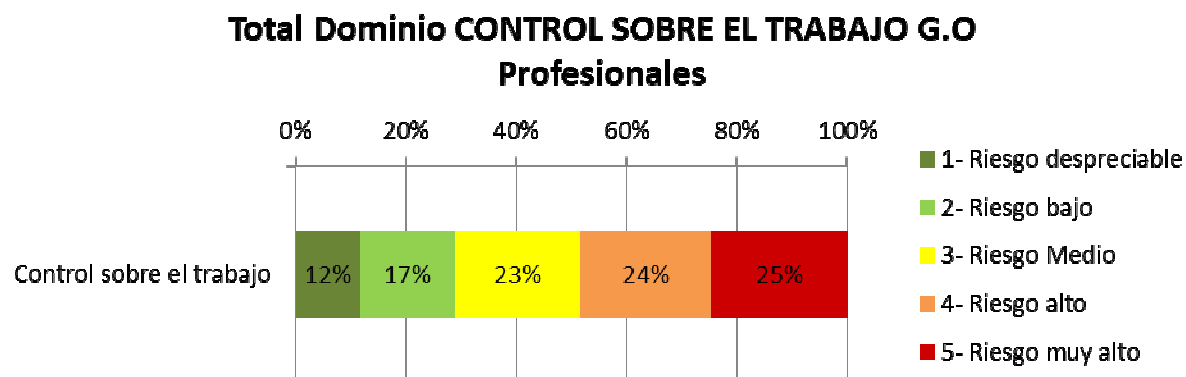
También está la dimensión de *consistencia del rol* que tiene que ver con la claridad de las exigencias laborales y la delimitación de funciones propias, este no puntuó como un riesgo potencial, puesto que los resultados en su mayoría arrojaron nivel de riesgo despreciable y bajo

con un 49% , lo que puede señalar que existe información clara frente a las tareas a desempeñar dentro de la organización y solo un 26% en Riesgo alto o muy alto.

Sobre las *Demandas de la Jornada de trabajo*, siendo las exigencias en tiempo que se le asigna a una persona en términos de duración y horario de trabajo, así como los tiempos asignados para descansos, arrojando los siguientes resultados en el G.O. jefatura una percepción entre riesgo bajo, este grupo manifiesta que logran culminar sus tareas en la jornada establecida y no es habitual destinar tiempo extra; por su parte el grupo G.O Operativo arroja porcentajes similares entre nivel de riesgo muy alto , medio y bajo, esto indica que la percepción puede variar de acuerdo a múltiples factores personales y ambientales que se tendrán que entrar a considerar y que la mayoría de los trabajadores no encuentran concordancia con el horario laboral establecido.

### **9.3 Dominio control sobre el trabajo**

Este dominio hace referencia a 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 el rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo” (Ministerio de la Protección Social, 2010).



G

Gráfico 21. Puntaje del dominio control sobre el trabajo G.O Profesionales.

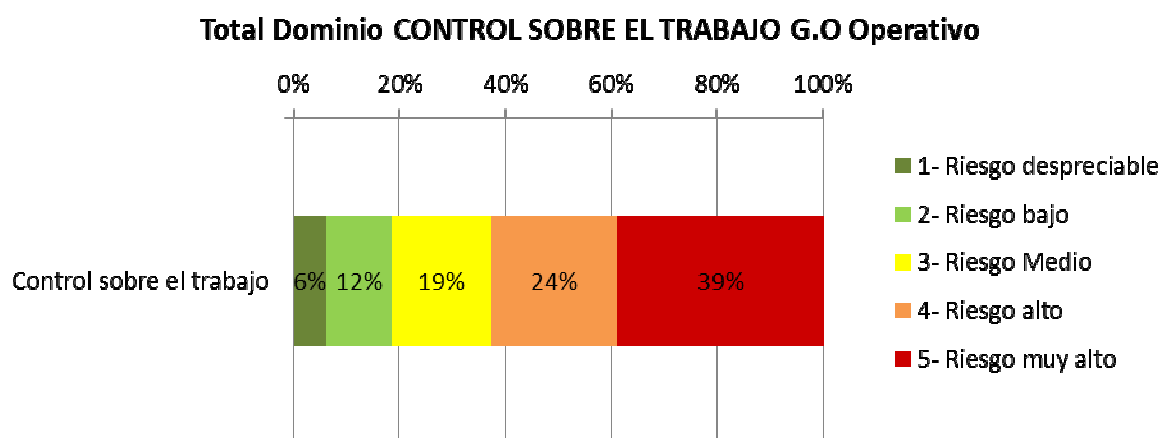


Gráfico 22. Total Dominio CONTROL SOBRE EL TRABAJO G.O Operativo

Análisis: En las gráficas 21 y 22 se muestran los resultados de éste dominio por los dos grupos ocupacionales, se puede observar que para el G.O. Operativo se puntúa un nivel de riesgo bajo o despreciable en una cantidad del 18%, con riesgo medio un 19% y con riesgo alto del 23% y por ultimo con riesgo muy alto un porcentaje del 39%; en el G.O. Jefatura arroja puntajes en el riesgo despreciable o bajo con 29% así como en el riesgo alto con 24% y riesgo muy alto del 25% probablemente porque su labor se encuentra proyectada y planeada de manera estructurada y no es viable la flexibilidad en las modificaciones y sugerencias con respecto a la realización de la tarea . Lo que quiere decir que ambos grupos sienten cierto dominio y control sobre su trabajo y no al contrario, por ende no se observa un riesgo medio ante este dominio que se puede convertir en un peligro potencial; aun así y de la misma forma

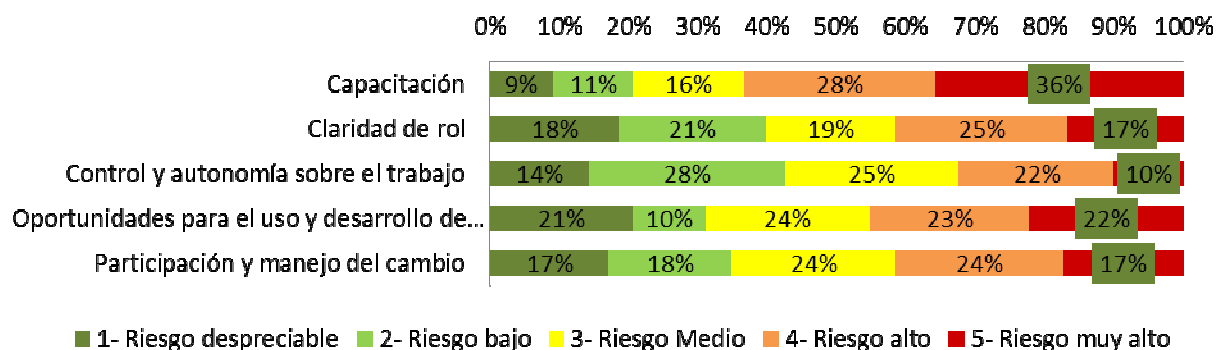
que se hizo con el dominio anterior, se realizará un análisis detallado por las dimensiones que conforman este dominio, revisando en cuales de ellas se pueden observar factores de riesgo.

### 9.3.1. Dimensiones del Dominio Control sobre el Trabajo

Las dimensiones que hacen parte de este dominio son: Control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitación. El comportamiento de las dimensiones que hacen parte de este dominio puede actuar como posibles fuentes de riesgo, por tanto es importante valorar su nivel de riesgo y encontrar relaciones

En la siguiente tabla, se presenta la distribución de los niveles de riesgo para el dominio de control para los cargos cuyas funciones se encuentran en el nivel ocupacional de jefatura, profesional o técnico.

## **Dimensiones Dominio CONTROL SOBRE EL TRABAJO G.O Profesionales**



*Gráfico 23. Distribución de los niveles de riesgo para el dominio de control en el nivel ocupacional de jefatura/profesional.*

De acuerdo a los resultados obtenidos se analiza cada una de las dimensiones, a continuación se relacionan su respectivo análisis.

La primera dimensión hace alusión a la **Claridad de Rol** (25% con riesgo alto y 17% con riesgo muy alto, 19% riesgo medio y 39% riesgo bajo y muy bajo) la cual valora la definición y comunicación del papel que el funcionario va a desempeñar en la institución, específicamente en relación a los objetivos del trabajo, las funciones, resultados a obtener, margen de autonomía e impacto en la institución; se convierte en factor de riesgo cuando dicha información es ambigua, insuficiente o inexistente.

En segundo lugar se encuentra la dimensión de **Capacitación**, 28% con riesgo alto y 36% con riesgo muy alto, 16% riesgo medio y 20% riesgo bajo. Se evalúa las acciones que la institución dispone para desarrollar los conocimientos y habilidades que el colaborador requiere para realizar su trabajo de forma efectiva; entre las cuales están las actividades de inducción, entrenamiento y formación. Se considera como factor de riesgo cuando el acceso a las actividades de capacitación es limitado, inexistente o cuando las actividades que se realizan no corresponden a las necesidades reales de formación que el ejercicio de las funciones requiere.

En tercer lugar se ubica la dimensión de a la **Participación y Manejo del Cambio** (24% con riesgo alto y 17% con riesgo muy alto, 24% riesgo medio, así como 18% con riesgo bajo y 17% con riesgo despreciable) la cual trabaja los diferentes mecanismos que la institución utiliza para lograr la adaptación de sus colaboradores a los diferentes cambios que el contexto laboral presenta; se considera como factor de riesgo cuando la información brindada al funcionario es insuficiente, ambigua o tardía, cuando se ignoran las opiniones o aportes de los sujetos o cuando los cambios implementados afectan negativamente la realización de las funciones.

En cuarta instancia se halla la dimensión correspondiente a **Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimiento** (23% con riesgo alto y 22% con riesgo muy alto, 10% riesgo medio, 10% riesgo bajo y por ultimo 21% con riesgo despreciable) que evalúa la posibilidad que el trabajo le permita al funcionario aplicar, desarrollar y generar nuevos aprendizajes de la materia en la que es conocedor, a través de las labores diarias que realiza en su puesto de trabajo. Esta dimensión 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 o se asignan tareas para las cuales el colaborador no se encuentra calificado.

En quinto lugar se encuentra la dimensión referente **Control y Autonomía** (22% con riesgo alto y 10% con riesgo muy alto, 25% riesgo medio, 28% riesgo bajo y por ultimo 14% con riesgo despreciable), evalúa la capacidad de decisión que tiene el funcionario frente a aspectos relacionados con su trabajo como el orden para realizar sus actividades, la cantidad de trabajo que realiza en el día y como serán las pausas de su jornada laboral y los tiempos de descanso, esta dimensión se convierte en fuente de riesgo cuando el margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o nulo.

En la siguiente gráfica, se presenta la distribución de los niveles de riesgo obtenidos en el dominio de control para los funcionarios cuyas funciones se encuentran en el nivel ocupacional auxiliar y operario.

## Total Dominio CONTROL SOBRE EL TRABAJO nivel ocupacional auxiliar y operario.

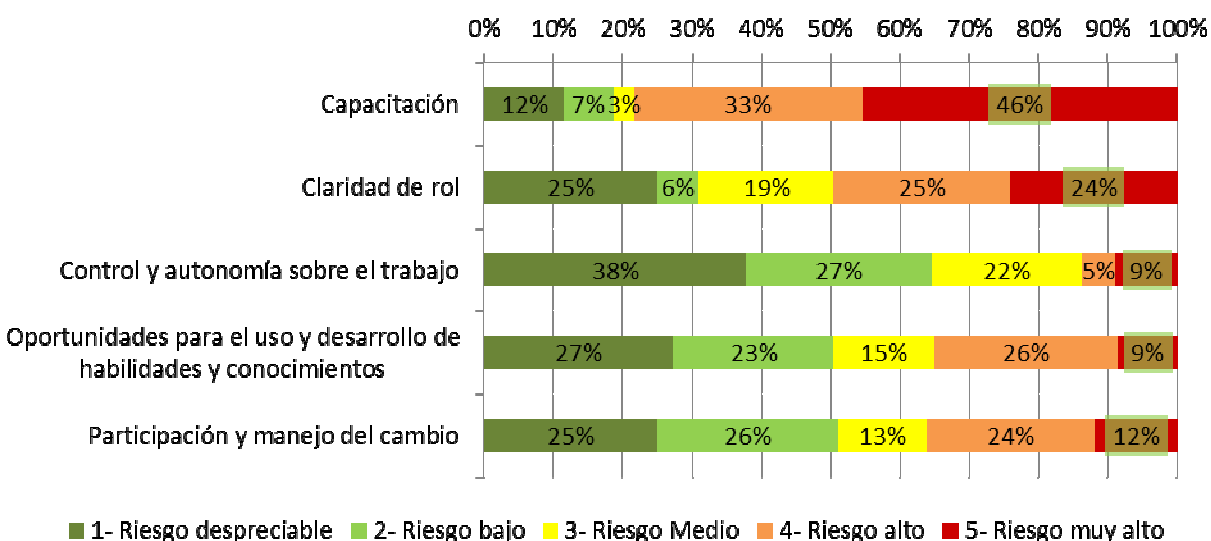


Gráfico 24. *Distribución de los niveles de riesgo para el dominio de control en el nivel ocupacional de auxiliar/operario*

De acuerdo a los resultados obtenidos se analiza cada una de las dimensiones, a continuación se relacionan su respectivo análisis.

La primera dimensión que se analiza es la referente a la **Claridad del Rol** (25% con riesgo alto y 24% con riesgo muy alto, 19% riesgo medio, así como 6% con riesgo bajo y 25% con riesgo despreciable), en la que se evalúa la exactitud en la definición y comunicación del papel que se espera que el colaborador desempeñe en la institución, en torno a los objetivos del trabajo, las funciones, los resultados, el margen de autonomía con el que cuenta así como el impacto de su labor y utilidad en la institución; se convierte en factor de riesgo cuando la información brindada por la institución no es clara o es insuficiente.

La segunda dimensión es la relacionada con la **Capacitación**, (33% con riesgo alto y 46% con riesgo muy alto, 3% riesgo medio, así como 7% con riesgo bajo y 12% con riesgo despreciable) en la cual los colaboradores perciben que las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la institución les está brindando no son del todo efectivas para desarrollar y fortalecer los conocimientos que requieren para el ejercicio de sus labores. Se considera como factor de riesgo cuando el acceso a las actividades de capacitación es limitado, inexistente o cuando las actividades que se realizan no corresponden a las necesidades reales de formación que el ejercicio de las funciones requiere.

En tercer lugar, se encuentra la dimensión correspondiente a la **Participación y Manejo del Cambio** (24% con riesgo alto y 12% con riesgo muy alto, 13% riesgo medio, así como 26% con riesgo bajo y 25% con riesgo despreciable) la cual busca determinar la percepción que los



funcionarios tienen sobre las estrategias que la institución implementa para aumentar la capacidad de adaptación de los servidores a las diferentes transformaciones que se pueden presentar en su contexto laboral. Entre las estrategias que evalúa se encuentran la de brindar información clara, suficiente y oportuna así como la participación que tienen los colaboradores para dar aportes, opiniones y sugerencias frente a dichos cambios.

La cuarta dimensión se ubica la dimensión relacionada a las **Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimiento** (26% con riesgo alto y 9% con riesgo muy alto, 15% riesgo medio, así como 23% con riesgo bajo y 27% con riesgo despreciable) que evalúa la posibilidad que el trabajo le permita al funcionario 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 asignan tareas para las cuales el colaborador no se encuentra calificado o cuando el trabajo impide adquirir, aplicar o perfeccionar conocimientos y habilidades ya adquiridas.

En quinto lugar se ubica dimensión corresponde al **Control y Autonomía sobre el trabajo** (5% con riesgo alto y 9% con riesgo muy alto, 22% riesgo medio, así como 27% con riesgo bajo y 38% con riesgo despreciable), esta evalúa el margen de decisión que el funcionario 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. Dichos aspectos se convierten en un riesgo cuando el margen de decisión es restringido o inexistente.

*Análisis:* Se entenderá la **Claridad del rol** como la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Para el G. O. Jefatura el porcentaje que representa el riesgo bajo y despreciable se encuentra en 39% aunque el 25% manifiesta riesgo alto y el 17 riesgo muy alto, en el G.O. Operativo el 25% para riesgo alto además del 24 en riesgo muy alto y 31 % para riesgo bajo o despreciable; con lo cual se concluye que no existe una definición clara en cuanto al papel del trabajador dentro de la empresa, también es posible que exista falta de comunicación suficiente sobre los objetivos, las funciones y nivel de autonomía, del cargo ejecutado.

La Dimensión de **Capacitación** incluye las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. En ambos grupos se encuentran los puntajes mayores en riesgo alto y muy alto. Por parte del G.O. Jefatura se evidencia que el 28% se encuentra en riesgo alto y el 36% en riesgo muy alto, mientras que en el G.O. de operativos se encuentra el 33% con riesgo alto y el 46% con riesgo muy alto. Por tanto con esta información, se puede

evidenciar que gran parte de los colaboradores, consideran que las actividades de inducción entrenamiento y formación que la organización brinda, no son suficientes para el desarrollo y/o fortalecimiento de los conocimientos y habilidades requeridas para realizar las funciones asignadas; pero una parte mínima de los colaboradores consideran que son suficientes los esfuerzos que hace la compañía para brindarles opciones de capacitación.

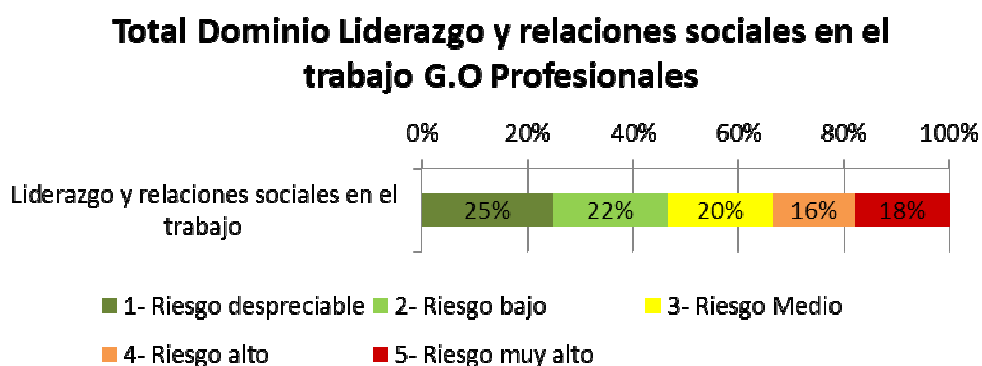
En cuanto a la dimensión *Participación y manejo del cambio*, entendido como todos los esfuerzos que emprende la organización para aumentar la capacidad de adaptación de los empleados a diferentes condiciones. En los resultados de esta dimensión, se encuentra una percepción negativa con un porcentaje muy alto de riesgo en el G.O Jefatura, 24% riesgo alto y 17% riesgo muy alto, y el 35% con riesgo bajo o muy bajo, y en el G.O. operativo el 24% arrojo resultados de riesgo alto, el 12% con riesgo muy alto y el 51% de la población con riesgo bajo o despreciable. Por tanto se deduce que los trabajadores de acuerdo con su área de trabajo difieren en la apreciación del conjunto de mecanismos organizacionales encaminados a la adaptación al cambio. Es necesario hacer una apreciación más cercana entre los posibles mecanismos se puede considerar la comunicación efectiva entre jefes y empleados y la participación activa de los empleados en los cambios que suceden dentro de la empresa.

Por otra parte en la dimensión de *Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos*, se busca identificar la posibilidad que se le brinda al trabajador para aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. El grupo ocupacional de jefatura reflejó una percepción media, evidenciando a través de sus resultados un 31% sin riesgo o con riesgo despreciable, 24% riesgo medio y por último el 23% con riesgo alto y el 22% de la población con un puntaje de riesgo muy alto. Por su parte el grupo de personal operativo manifiesta un riesgo despreciable en su mayoría con un 50%. Por tanto con estos resultados se observa que, en los dos grupos existe la percepción general de que la **FUERZA AEREA COLOMBIANA** brinda oportunidades para adquirir y explotar nuevos conocimientos y aprendizajes, sin que se siga buscando mejorar en brindarles las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos en ambos grupos ocupacionales.

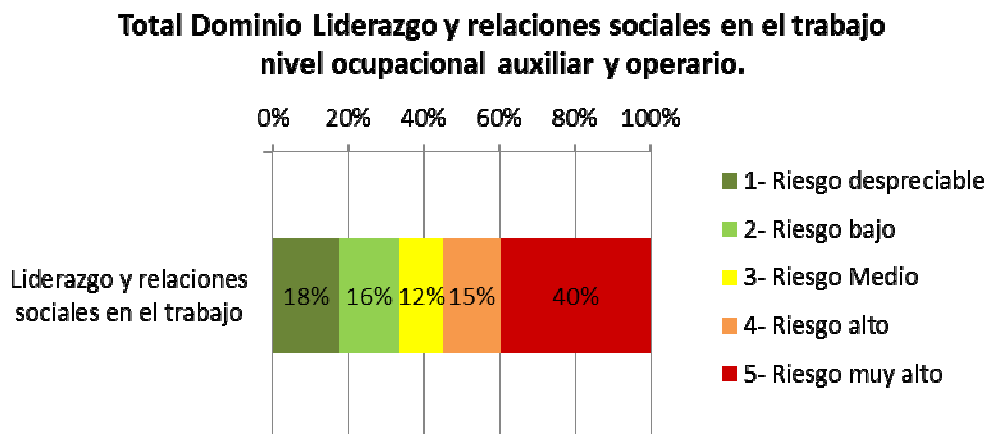
Por último para este dominio se encuentra la Dimensión *Control y autonomía sobre el trabajo*, que hace referencia al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. En esta dimensión el G.O. de jefatura arrojó resultados de riesgo despreciable o sin riesgo con un 42%, el 22% del grupo se encuentra riesgo alto y el 10% con riesgo muy alto; mientras que en el G.O de operativos se encuentra que el 65% obtuvo puntajes riesgo bajo y despreciable, mientras que el 5% percibe riesgo alto y el restante 9% percibe riesgo muy alto, lo cual significaría que la mayoría de los empleados piensa que son autónomos para tomar la mayoría de las decisiones en sus áreas de trabajo; pero también existe un porcentaje significativo que considera que le falta autonomía para algunas decisiones, lo cual se puede atribuir a diversos factores que pueden afectar su labor.

#### 9.4 Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

El dominio “Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo” el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión (Ministerio de la Protección Social, 2010).



*Gráfico 25. Distribución de los datos para el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo G.O profesionales*



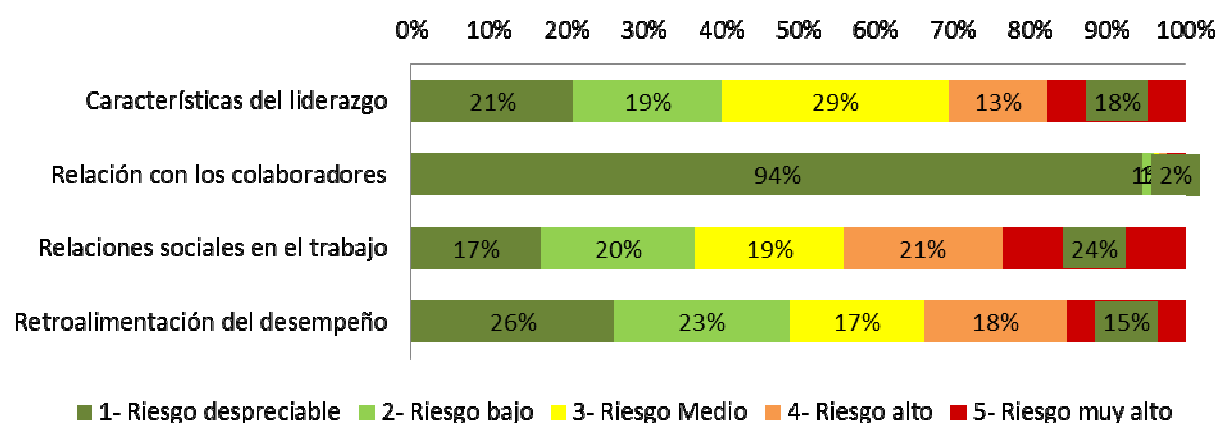
*Gráfico 26. Total Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo nivel ocupacional auxiliar y operario.*

*Análisis:* De acuerdo con las *gráficas 25 y 26*, este dominio presenta puntajes relativos en el G.O. de jefatura, predominando el riesgo bajo o despreciable con el 47% y riesgo medio con 20% en cuanto al riesgo alto se presenta el 16% y riesgo muy alto se encuentra en el 18%, en el G.O. operativo se evidencia probabilidad de riesgo crítico ya que el 15% presenta riesgo alto y el 40% muestra riesgo muy alto, en los demás niveles presenta puntajes similares en la percepción de riesgo con riesgo bajo o despreciable del 44% y riesgo medio del 31%. Teniendo en cuenta estos resultados se podría inferir que este sería un riesgo potencial a razón de que existe la posibilidad de que los colaboradores consideren alguna problemática o diferencia entre las relaciones con su jefe, por tanto es de gran importancia examinar detalladamente el estilo de liderazgo característico en la organización y el estilo de liderazgo que perciben los colaboradores de su jefe inmediato; cabe también agregar que este podría evidenciarse como un claro factor de riesgo a futuro y tener consecuencias tanto a nivel de productividad laboral como en el área de ajuste emocional y personal de los trabajadores; debido a que si no se cuenta o se cuenta de manera muy básica con interacciones en temas como retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo, la cohesión del grupo, se pueden empezar a evidenciar las consecuencias anteriormente expuestas en periodos muy cortos de tiempo.

### 9.4.1. Dimensiones del Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo

En cuanto a las dimensiones que integran el dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, en la siguiente tabla, se presentan los resultados obtenidos, por el nivel de riesgo y por la categoría ocupacional. El comportamiento de las dimensiones que hacen parte de este dominio puede actuar como posibles fuentes de riesgo, por tanto es importante valorar su nivel de riesgo y encontrar relaciones entre las mismas.

### **Dimensiones Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo G.O Profesionales**



*Gráfico 27. Distribución de los niveles de riesgo para el liderazgo y relaciones sociales en el nivel ocupacional de jefatura/profesional*

Al observar las dimensiones que lo componen se evidencia en ellas una proporción importante del personal evaluado de la institución que presenta niveles bajos en factor de riesgo.

La primera dimensión es la referente a las **Características de Liderazgo** (13% con riesgo alto y 18% con riesgo muy alto, 29% riesgo medio, así como 19% con riesgo bajo y 21% con riesgo despreciable); a través de este factor se evalúan 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. Se convierte en factor de riesgo cuando la gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, consecución de resultados o la solución de problemas, así mismo se describe en situaciones en las cuales el jefe tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente o para estimular y permitir la participación de sus colaboradores, por ejemplo el apoyo social que proporciona el jefe a sus funcionarios es deficiente o escaso.

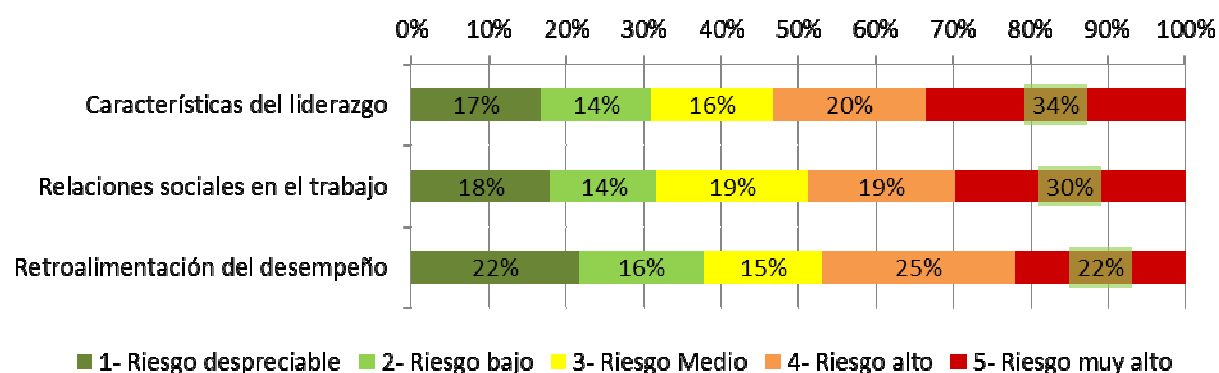
En segundo lugar se ubica la dimensión correspondiente a las **Relaciones Sociales en el Trabajo** (21% con riesgo alto y 24% con riesgo muy alto, 19% riesgo medio, así como 20% con riesgo bajo y 17% con riesgo despreciable) en la cual se valora la posibilidad, calidad y características de las interacciones 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. Se percibe como factor de riesgo cuando en el ejercicio de la labores existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas, se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros que genera un ambiente deficiente de las relaciones y las probabilidades de recibir apoyo social son limitadas, así mismo existen deficiencias para desarrollar trabajo en equipo entre otras variables.

La tercera dimensión hace referencia a la **Retroalimentación del Desempeño** (18% con riesgo alto y 15% con riesgo muy alto, 17% riesgo medio, así como 23% con riesgo bajo y 26% con riesgo despreciable) evalúa la descripción de la información que el colaborador 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. Se convierte en factor de riesgo cuando no se genera una retroalimentación clara, oportuna o útil para el desarrollo o mejoramiento del trabajo y del funcionario.

La cuarta dimensión se denomina **Relación con los Colaboradores** (1% con riesgo alto y 2% con riesgo muy alto, 1% riesgo medio, así como 1% con riesgo bajo y el 94% con riesgo despreciable) Ésta valora 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 con la jefatura. Se concibe como factor de riesgo cuando el jefe percibe que el apoyo social que le brindan sus colaboradores al presentarse problemas laborales es pobre e inexistente o cuando la comunicación que tienen los subordinados hacia la jefatura se caracteriza por ser irrespetuosa e ineficiente afectándose la ejecución del trabajo así como la consecución de resultados o la solución de conflictos.

La siguiente gráfica se relaciona la distribución de los niveles de riesgo para el dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales para los colaboradores cuyas funciones se encuentran en el nivel ocupacional auxiliar y operario.

## Dimensiones Dominio Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo nivel ocupacional auxiliar y operario.



*Gráfico 28. Distribución de los niveles de riesgo para el liderazgo y relaciones sociales en el nivel ocupacional de jefatura/profesional*

Se describen a continuación las dimensiones que componen el dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.

La primera se relaciona con las **Características de Liderazgo** (20% con riesgo alto y 34% con riesgo muy alto, 16% riesgo medio, así como 14% con riesgo bajo y 17% con riesgo despreciable) que evalúa las propiedades que identifican la gestión de los jefes inmediatos en la institución con relación a criterios como la consecución de resultados, resolución de conflictos, planificación y asignación de trabajo, participación, motivación, apoyo e interacción.

La segunda se denomina **Relaciones Sociales en el Trabajo** (19% con riesgo alto y 30% con riesgo muy alto, 19% riesgo medio, así como 14% con riesgo bajo y 18% con riesgo despreciable), valora las interacciones que se establecen con otras personas del trabajo; se percibe como factor de riesgo cuando el trato con los compañeros se basa en la desconfianza, es irrespetuoso o agresivo, cuando existen dificultades para la conformación de equipos de trabajo, cuando el grado de cohesión del grupo es pobre e inexistente o cuando la posibilidad de establecer contacto con otras personas así como la posibilidad de recibir apoyo social es baja o nula.

La tercera corresponde a la **Retroalimentación del Desempeño** (25% con riesgo alto y 22% con riesgo muy alto, 15% riesgo medio, así como 16% con riesgo bajo y 22% con riesgo despreciable), evalúa el tipo de información que se le brinda al colaborador respecto a la realización de su trabajo con el objetivo de identificar fortalezas, aspectos a mejorar y toma de decisiones para mantener o mejorar el desempeño. Esta dimensión se torna en factor de riesgo psicosocial cuando la información brindada es inexistente, ambigua, inoportuna o inútil para el mejoramiento en la ejecución de las labores.

*Análisis:* Se empezará el análisis con **Características del Liderazgo**, siendo estos los atributos relacionados con la gestión de los jefes inmediatos y que tiene una visión multifactorial (asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación). Los resultados en el G.O Técnico arrojaron que el 15% con riesgo alto, 40% con riesgo muy alto, 12% riesgo medio, así como 16% con riesgo bajo y 18% con riesgo despreciable, teniendo una población total del 55% entre nivel de riesgo alto y muy alto, se podría configurar en un factor crítico a largo tiempo; en el G.O. Profesional se encuentra el 16% con riesgo alto, 18% con riesgo muy alto, 20% riesgo medio, así como 22% con riesgo bajo y 25% con riesgo despreciable. Por ende a futuro se podría configurar en un factor de riesgo con un nivel potencial de tendencia al alza, ya que generalmente si existen percepciones difusas frente al tipo de liderazgo es porque no existe uno definido o este puede ser autoritario y estar generando cierto grado de desconcertación entre los empleados, también hay que revisar el grado de motivación y adecuación con el trabajo en el que se encuentran los trabajadores, donde podría verificarse con más claridad este dominio.

Las **Relaciones sociales en el trabajo** son aquellas donde se evalúan las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, en donde se observaron los siguientes resultados, el Grupo de la jefatura arrojaron puntajes que evidencian un riesgo bajo o muy bajo del 37%, riesgo medio en el 19% y por último riesgo alto del 24% y muy alto del 24%, por parte del Grupo Ocupacional de operativo se percibe de manera positiva las relaciones sociales con un 32%, en R. Despreciable o sin riesgo, el otro 19% en riesgo medio, el 29% con riesgo alto y el 30% con riesgo muy alto. Debido a que se observaron puntajes de riesgo medio y altos es necesario tenerlo en consideración, aun así la percepción positiva señala que las interacciones se dan en un ambiente de respeto, tolerancia y comunicación efectiva, lo cual permite el mantenimiento de una relación entre colaboradores apropiada.

En cuanto a la Dimensión de **retroalimentación del desempeño**, donde se describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza sus actividades, los trabajadores del grupo ocupacional de jefatura, presentó respuesta al riesgo bajo con un 49% de esta muestra; mientras que en el Grupo ocupacional de operativos puntuaron en un 38% con riesgo bajo. Teniendo en cuenta la mayoría de la muestra esto indica que los procesos de

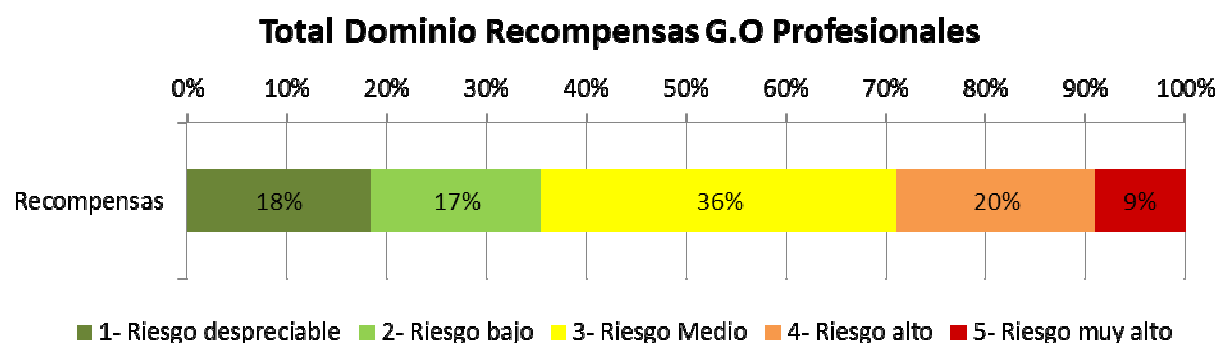


retroalimentación son claros, oportunos y útiles para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. Hay que considerar el porcentaje de la muestra que arroja resultados negativos en el G.O Jefatura un 18% de riesgo alto y 15% muy alto y en el G.O de operativos con el 25% con riesgo alto y el 22 con riesgo muy alto, con el fin de clarificar esta categoría y verificar si es un caso particular.

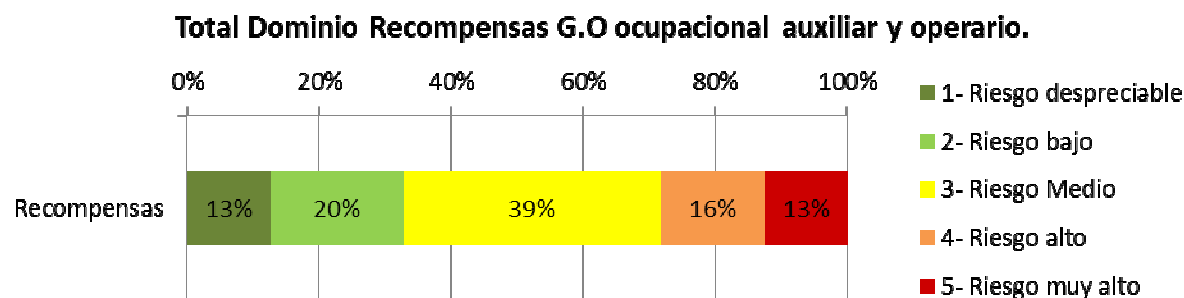
Por último en este dominio, se encuentra la dimensión de *relación con los colaboradores*, la cual se aplicó únicamente para el Grupo Ocupacional de profesionales y que tiene que ver con la jefatura únicamente, puesto que se tienen en cuenta las características de interacción de superiores con colaboradores y a su vez la calidad de estas relaciones, este arroja un porcentaje del 94% sin riesgo o riesgo despreciable y únicamente el 3% con riesgo crítico, que tendría que ver con la gestión de los colaboradores y las posibles consecuencias de altos niveles de estrés que puede generar en la jefatura, se deben presentar algunos casos individuales para ser revisados.

### 9.5 Dominio recompensa

El dominio “Recompensa”, se refiere a la retribución que el colaborador(a) 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.



*Gráfico 29. Distribución de los datos para el domino Recompensa G.O Profesionales*

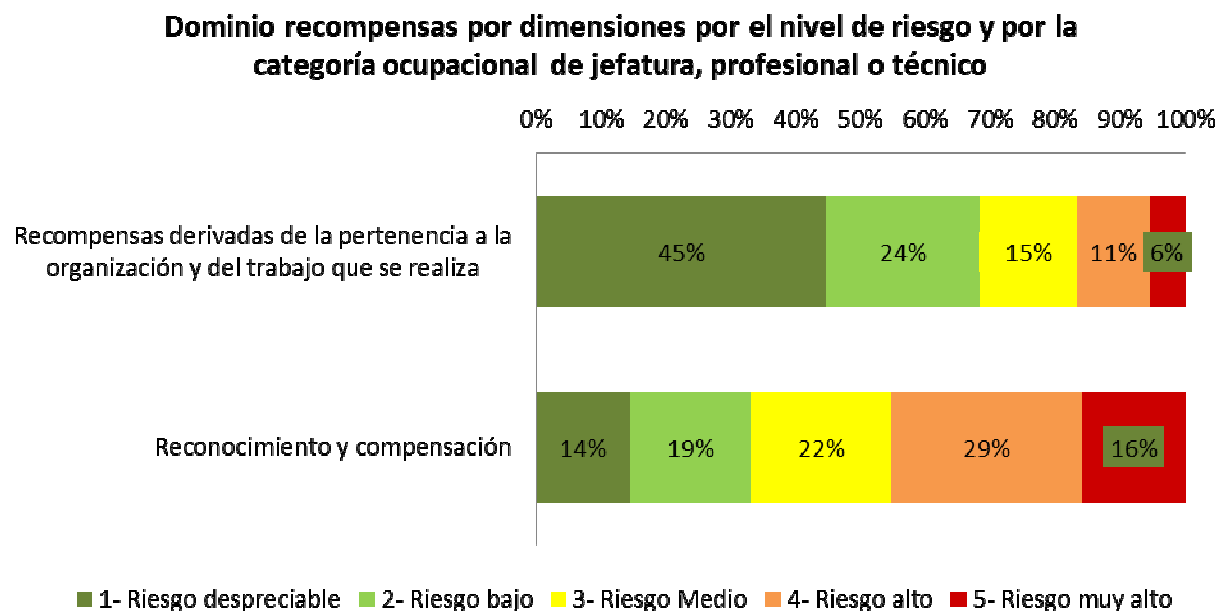


*Gráfico 30. Dominio Recompensas G.O ocupacional auxiliar y operario.*

*Análisis:* En las *gráficas 29 y 30* se muestran los resultados del dominio Recompensa por grupo ocupacional y se observa que en términos generales no representa un riesgo para ninguno de los grupos ocupacionales, aun así hay que entrar a considerar el pequeño porcentaje que se presenta en riesgo alto y muy alto del 29% en el G.O de Jefatura y del 29% en el constructo Operativo. Los resultados por del grupo ocupacional de jefatura son medio y bajo en su mayoría con un 53%; mientras que en el grupo ocupacional de operativos es de un 59% con riesgo medio o bajo, aunque los puntajes más fuertes puntúan en la categoría de despreciable; esto se puede deber a que este último grupo manifiesta que desconoce los reconocimientos o compensaciones a las que puede acceder en la organización, se puede considerar que en esta variable incide en los indicadores de antigüedad que presenta el grupo operativo.

#### ***9.5.1. Dimensiones del Dominio Recompensa***

En cuanto a las dimensiones que integran el dominio Recompensa, en la siguiente tabla, se presentan los resultados obtenidos, por el nivel de riesgo y por la categoría ocupacional de jefatura, profesional o técnico

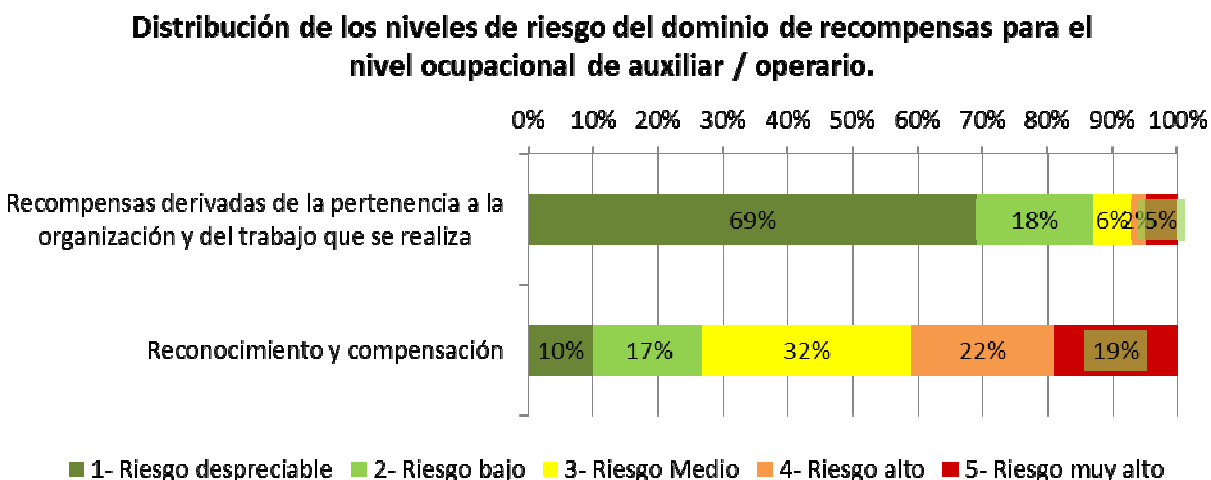


*Gráfico 31. Dominio recompensas por dimensiones por el nivel de riesgo y por la categoría ocupacional de jefatura, profesional o técnico*

En primer lugar se ubica la dimensión de **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza** (11% con riesgo alto y 6% con riesgo muy alto, 15% riesgo medio, así como 24% con riesgo bajo y 45% con riesgo despreciable). Esta dimensión valora la percepción de estabilidad, sentimiento de orgullo y autorrealización que el funcionario experimenta por estar vinculado a FUERZA AEREA COLOMBIANA. Se percibe como factor de riesgo psicosocial cuando el colaborador percibe inestabilidad laboral, cuando el funcionario no se siente a gusto o se encuentra poco identificado con la tarea que realiza.

En segundo lugar se establece que la dimensión referente al **Reconocimiento y Compensación** (29% con riesgo alto y 16% con riesgo muy alto, 22% riesgo medio, así como 19% con riesgo bajo y 14% con riesgo despreciable); esta dimensión trabaja el conjunto de retribuciones que la institución le reconoce al colaborador 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 u honorarios se dan tardíamente o están por debajo de los acuerdos que se hicieron con el funcionario, cuando la institución descuida el bienestar de los sujetos o cuando no considera el desempeño de sus funcionarios para brindarles oportunidades de desarrollo laboral.

En la siguiente gráfica se presentan los hallazgos obtenidos en la distribución de los niveles de riesgo del dominio de recompensas para el nivel ocupacional de auxiliar / operario.



*Gráfico 32. Distribución de los niveles de riesgo del dominio de recompensas para el nivel ocupacional de auxiliar / operario.*

La dimensión de **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza** (2% con riesgo alto y 5% con riesgo muy alto, 6% riesgo medio, así como 18% con riesgo bajo y 69% con riesgo despreciable) corresponde al sentimiento de orgullo, de autorrealización personal y a la percepción de estabilidad en el ámbito laboral que tiene el funcionario al pertenecer a la institución.

La dimensión de **Reconocimiento y Compensación** (22% con riesgo alto y 19% con riesgo muy alto, 32% riesgo medio, así como 17% con riesgo bajo y 10% con riesgo despreciable). Esta dimensión trabaja las diferentes retribuciones que la institución le reconoce al colaborador en contraprestación a las funciones que realiza, ya sea de forma económica, dándole acceso a servicios de bienestar e incluso con posibilidades de ascender; se convierte en factor de riesgo psicosocial cuando el salario u honorario se da tardíamente o no es el acordado al principio entre funcionario y la institución, cuando las actividades de bienestar no se llevan a cabo por parte de la institución o cuando el colaborador no tiene oportunidades de avanzar laboralmente.

*Análisis:* Las **recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza**, son las referentes al sentido de pertinencia del colaborador para con la empresa como de la percepción de estabilidad laboral, además también se relaciona con el sentimiento de autorrealización y satisfacción. Los resultados dan muestras positivas, dado que en el grupo ocupacional de jefatura el 69% está sin riesgo o con riesgo despreciable y el 17% arrojó riesgo alto o muy alto; en tanto para el grupo ocupacional de operativos el 85% arrojó sin riesgo o riesgo despreciable y el 7% riesgo alto o muy alto. La tendencia positiva puede estar asociada a sentimientos de orgullo y satisfacción laboral, a su vez a la

percepción positiva de estabilidad laboral y la tendencia negativa del primer grupo se puede dar por desconocimiento derivado del tiempo de antigüedad en la organización.

En lo que respecta al *Reconocimiento y compensación*, la Dimensión hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. En tanto mediante la revisión de los resultados se encuentra que esta Dimensión se podría configurar como una posible fuente de riesgo, ya que ahí similitud en todos los niveles, en el grupo ocupacional de jefatura 29% con riesgo alto y 16% con riesgo muy alto, 22% riesgo medio, así como 19% con riesgo bajo y 14% con riesgo despreciable; frente al grupo ocupacional de operativos, con 22% con riesgo alto y 19% con riesgo muy alto, 32% riesgo medio, así como 17% con riesgo bajo y 10% con riesgo despreciable, sin embargo no representan riesgo psicosocial. En esta Dimensión se debe tener en cuenta que cuando las personas se sienten equitativamente remuneradas o sobre estimadas por su labor, son propensas a producir de acuerdo con lo esperado. Desde este punto de vista podría considerarse que un salario equitativo, es el incentivo laboral por excelencia.

## **10. Resultados de la aplicación del instrumento Factores de Riesgo Extralaboral**

A continuación se presentan los resultados obtenidos para las condiciones extralaborales evaluadas a partir del instrumento de la Batería del Ministerio de la Protección social diseñado para tal fin. Estas condiciones comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Conocer el comportamiento de estas condiciones es importante en el marco de la gestión integral de la prevención y la promoción y del bienestar social, pues estos factores generalmente no se tienen en cuenta dentro del contexto laboral y no se tiene la percepción de que lo externo también puede influir negativa o positivamente en la ejecución de la labor.

Esta sección incluye aspectos como el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, las condiciones e infraestructura de su vivienda y su entorno, la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y por supuesto el desplazamiento vivienda-trabajo-

vivienda. La información obtenida, tras la aplicación del instrumento para la evaluación de las condiciones psicosociales de tipo extralaboral, se presenta bajo la misma estructura del apartado anterior.

### Total Extralaboral G.O Profesionales

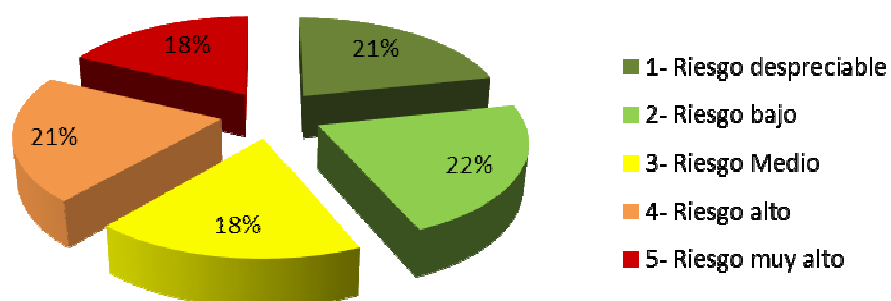


Gráfico 33. . Total de factores del Constructo extralaboral G.O Profesionales/jefaturas

### Total Extralaboral G.O ocupacional auxiliar y operario.

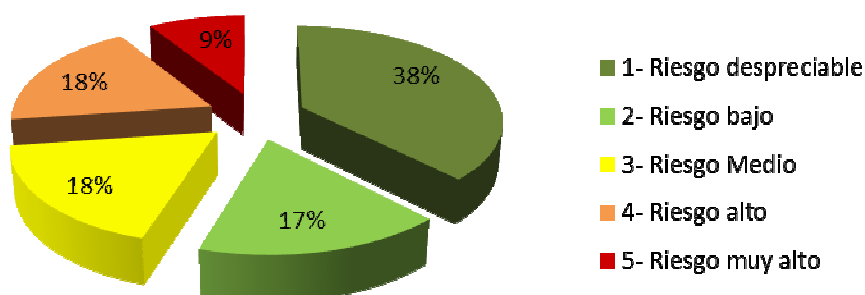


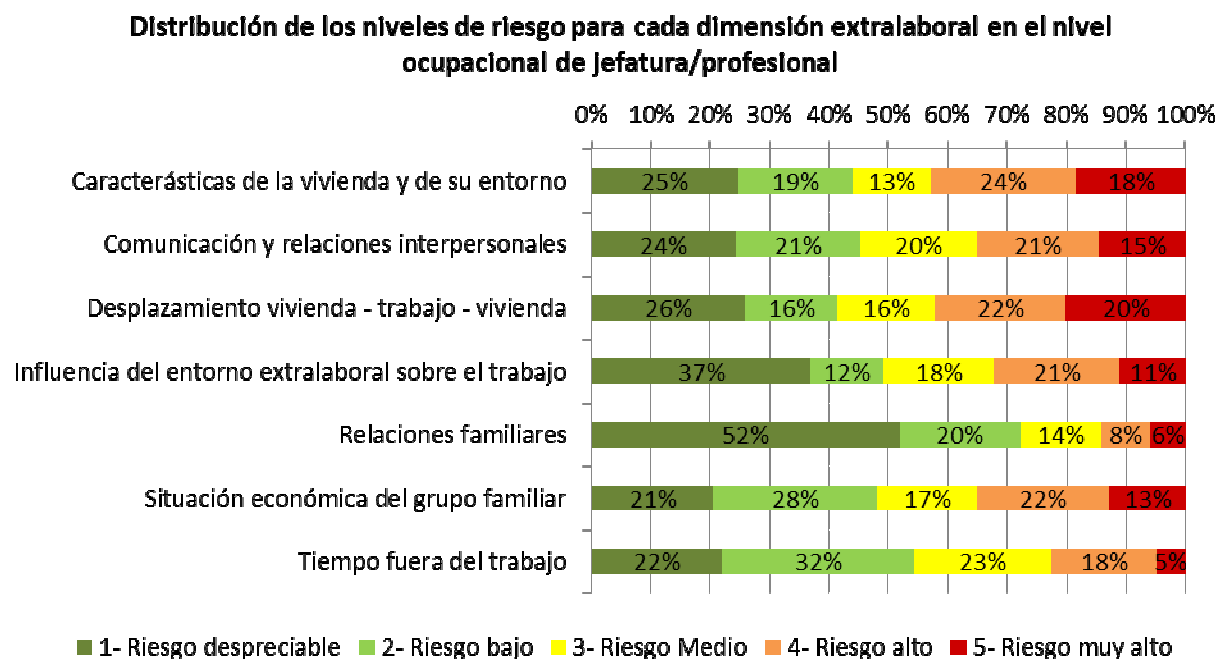
Gráfico 34. Total Extralaboral G.O ocupacional auxiliar y operario.

*Análisis:* En este constructo, se observa que pueden existir condiciones extralaborales de los trabajadores que afectan su desempeño en la realización de las funciones para las cuales fueron contratados y que la empresa, si bien, no puede intervenir tan directamente sobre estos aspectos, si es necesario conocerlos para buscar dentro de sus posibilidades minimizar los

efectos en el desempeño de sus trabajadores. Aun así es importante destacar que para ambos grupos predominan las percepciones positivas, pues para el grupo ocupacional jefatura el 43% arrojó un riesgo bajo o despreciable y el otro 39% un riesgo alto; por otro lado, se encuentra el grupo ocupacional de operativos donde la mayoría es decir el 55% arrojó un riesgo bajo despreciable y seguidamente el 27% con un riesgo alto y muy alto. De acuerdo con lo anterior hay que tener en consideración estos factores de riesgo, puesto que aunque sus resultados no son muy altos podrían traer serias consecuencias sobre la ejecución de las labores bien sea por temas de desplazamiento, de condiciones económicas, familiares emocionales y demás que puedas estar afectando a los individuos.

### 10.1. Dimensiones del Constructo Extralaboral

Se muestran los hallazgos para las dimensiones de 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 extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, según el nivel de riesgo para el nivel ocupacional de jefatura, profesionales o técnicos.



*Gráfico 35. Distribución de los niveles de riesgo para cada dimensión extralaboral en el nivel ocupacional de jefatura/profesional*

De acuerdo a los resultados obtenidos se hace necesario implementar acciones para mitigar el efecto que se puede presentar dentro de cada una de las dimensiones y que se pueden interferir en la salud de los funcionarios.

En primer lugar se ubica la dimensión referente al **Tiempo Fuera del Trabajo** (18% con riesgo alto y 5% con riesgo muy alto, 23% riesgo medio, así como 32% con riesgo bajo y 22% con riesgo despreciable), 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 colaborador debe asignar para cumplir con sus funciones laborales.

En segundo lugar se encuentra la dimensión correspondiente a las **Relaciones Familiares** (8% con riesgo alto y 6% con riesgo muy alto, 14% riesgo medio, así como 20% con riesgo bajo y 52% con riesgo despreciable), evalúa los atributos que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Se considera como factor de riesgo cuando las relaciones familiares son conflictivas o cuando la percepción que tiene el colaborador acerca del apoyo social que recibe de sus familiares es pobre o inexistente.

En tercer lugar se encuentra la dimensión **Comunicación y Relaciones Interpersonales** (21% con riesgo alto y 15% con riesgo muy alto, 20% riesgo medio, así como 21% con riesgo bajo y 24% con riesgo despreciable) que evalúa las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del funcionario con su entorno social (allegados y amigos); se considera como factor de riesgo psicosocial cuando dicha comunicación es inexistente, escasa o conflictiva.

La cuarta dimensión, es la referente a la **Situación Económica del grupo familiar** (22% con riesgo alto y 13% con riesgo muy alto, 17% riesgo medio, así como 28% con riesgo bajo y 21% con riesgo despreciable) consiste en la disponibilidad y suficiencia de los medios económicos con los que el funcionario 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.

La quinta dimensión es la que evalúa las **Características de la Vivienda y de su Entorno** (24% con riesgo alto y 18% con riesgo muy alto, 13% riesgo medio, así como 19% con riesgo bajo y 25% con riesgo despreciable), busca determinar las condiciones de infraestructura, ubicación, accesibilidad y entorno de las instalaciones físicas del lugar de residencia del funcionario; así como las condiciones que influyen en el descanso y comodidad del individuo y su grupo familiar. Se convierte en factor de riesgo cuando las condiciones de la vivienda del colaborador son precarias o cuando su entorno no favorece el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar, también tienen influencia la ubicación de la vivienda, el acceso de vías transitables, a medios de transporte o servicios de salud.

La sexta dimensión es la relacionada a la **Influencia del Entorno Extralaboral sobre el Trabajo** (21% con riesgo alto y 11% con riesgo muy alto, 18% riesgo medio, así como 12% con

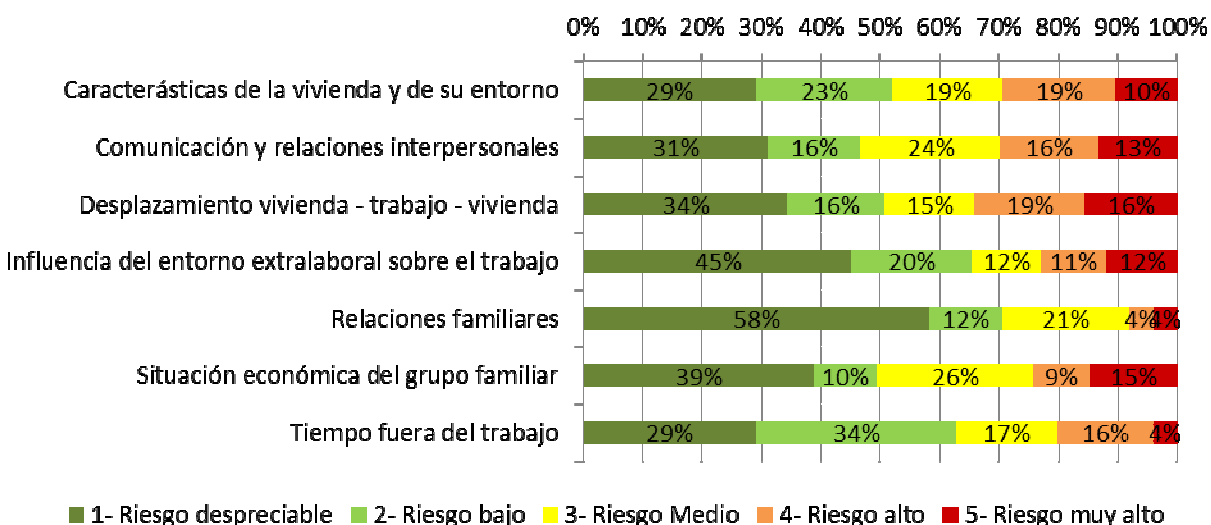


riesgo bajo y 37% con riesgo despreciable) que corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar, rendimiento, relaciones sociales y en la actividad laboral del funcionario. Se convierte en factor de riesgo para el colaborador cuando las situaciones de la vida familiar y personal afectan su bienestar, rendimiento o el establecimiento de relaciones con otras personas en el trabajo.

La séptima dimensión que puntúa como factor de riesgo psicosocial es la que evalúa el **Desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda** (22% con riesgo alto y 20% con riesgo muy alto, 16% riesgo medio, así como 16% con riesgo bajo y 26% con riesgo despreciable); evalúa las condiciones en las cuales el funcionario realiza su 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.

En la siguiente gráfica se presentan los datos obtenidos para las dimensiones de 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 extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, según el nivel de riesgo para el nivel ocupacional de auxiliar y operario.

**Distribución de los niveles de riesgo para cada dimensión extralaboral en el nivel ocupacional de auxiliar/operario**



*Gráfico 36. Distribución de los niveles de riesgo para cada dimensión extralaboral en el nivel ocupacional de auxiliar/operario*

En primer lugar se ubica la dimensión referente al **Tiempo Fuera del trabajo** (16% con riesgo alto y 4% con riesgo muy alto, 17% riesgo medio, así como 34% con riesgo bajo y 29% con riesgo despreciable). Se hace mención que hay exposición al riesgo cuando la cantidad de tiempo destinada para la recreación o descanso son limitados o escasos, al igual que el tiempo para compartir a nivel social y familiar debido a las exigencias que el trabajo realiza en el individuo.

La segunda dimensión que puntúa como factor de riesgo psicosocial se refiere a las **Relaciones Familiares** (4% con riesgo alto y 4% con riesgo muy alto, 21% riesgo medio, así como 12% con riesgo bajo y 58% con riesgo despreciable), busca indagar sobre la manera como el funcionario maneja las diferentes interacciones con el núcleo familiar. Se considera como factor de riesgo cuando las relaciones familiares son conflictivas o cuando la percepción que tiene el funcionario acerca del apoyo social que recibe de sus familiares es pobre o inexistente.

La tercera dimensión considerada como factor de riesgo psicosocial es la relacionada con la **Comunicación y Relaciones Interpersonales** (21% con riesgo alto y 15% con riesgo muy alto, 20% riesgo medio, así como 21% con riesgo bajo y 24% con riesgo despreciable), evalúa las cualidades que definen la comunicación e interacciones del individuo con sus amigos y allegados, se convierte en factor de riesgo cuando la comunicación con los integrantes de su entorno social se caracteriza por ser escasa, deficiente, conflictiva o cuando el funcionario percibe que el apoyo social que recibe de sus familiares, amigos o allegados es pobre o inexistente.

La dimensión que se sitúa en el cuarto lugar es la **Situación Económica del Grupo Familiar** (9% con riesgo alto y 15% con riesgo muy alto, 26% riesgo medio, así como 10% con riesgo bajo y 39% con riesgo despreciable) hace referencia a la disponibilidad de recursos monetarios para que el funcionario y su familia puedan solventar sus gastos económicos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando los ingresos familiares combinados no son suficientes para poder disfrutar de un estilo de vida saludable o cuando las deudas de la familia son muy difíciles de manejar o no se puede hacerlo.

En quinto lugar se encuentra la dimensión que hace referencia a **las Características de la Vivienda y de su Entorno** (19% con riesgo alto y 10% con riesgo muy alto, 19% riesgo medio, así como 23% con riesgo bajo y 29% con riesgo despreciable), Se hace mención que puede existir percepción de riesgo cuando las condiciones de la vivienda son precarias, la ubicación de la estructura dificulta el acceso al transporte público, vías transitables o servicios de salud o también cuando posiblemente las condiciones de la vivienda desfavorecen al descanso.

En sexto lugar se ubica la dimensión **Influencia del Entorno Extralaboral en el Trabajo** (11% con riesgo alto y 12% con riesgo muy alto, 12% riesgo medio, así como 20% con riesgo bajo y 45% con riesgo despreciable) que corresponde al influjo que las exigencias generadas por los roles familiares o personales ejercen en el bienestar y desempeño de la actividad laboral del individuo. Se considera factor de riesgo cuando las situaciones de la vida familiar, personal o social del funcionario afectan su calidad de vida, rendimiento laboral o sus relaciones con el personal de la institución.

En séptimo lugar se encuentra la dimensión **Desplazamiento Vivienda - Trabajo – Vivienda**, (16% con riesgo alto y 13% con riesgo muy alto, 24% riesgo medio, así como 16% con riesgo bajo y 34% con riesgo despreciable). Comprende las condiciones en relación a la facilidad, comodidad del transporte y duración del recorrido bajo las cuales el funcionario realiza el traslado entre su lugar de vivienda al trabajo y viceversa. Se concibe como factor de riesgo

cuando el transporte a utilizar es difícil de tomar, cuando presenta condiciones incómodas o cuando la duración del desplazamiento es prolongada.

## Análisis

El *Tiempo fuera del trabajo* se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio” (Ministerio de la Protección Social, 2010). Los resultados arrojan un resultado de riesgo variable, ya que se observa que el 54% del G. Ocupacional jefatura arrojó riesgo bajo o despreciable y a su vez el 23% puntuó en riesgo alto y muy alto, el G. Ocupacional operativo puntuó también en riesgo bajo o despreciable con un 63%, mientras que el otro 20% arrojó resultados de riesgo alto y muy alto. Por ende se podría concluir que el 43% de los colaboradores perciben que el tiempo de descanso o recreación no es adecuado o suficiente para compartir con la familia o amigos y extender sus grupos sociales.

La dimensión de *Relaciones Familiares*, entendidas como las interacciones del trabajador con su grupo familiar. En este apartado se encuentra una percepción positiva, dado que el 72% de los colaboradores del grupo ocupacional de jefatura arrojó resultados de riesgo despreciable o sin riesgo; por otro lado los colaboradores del grupo ocupacional de operativo se ubicaron entre riesgo despreciable o sin riesgo y riesgo bajo con un 70% respectivamente. En este punto es importante considerar las relaciones familiares como la principal red de apoyo de los colaboradores y por ende su factor protector; ya que de acuerdo con esto los trabajadores cuentan con su grupo familiar como un apoyo en todas las situaciones que se le presentan, aspecto que está relacionado con el estado civil de la población, sus hijos, sus rangos de edad, y a que generalmente son personas que viven con sus familias y que ya tienen un núcleo familiar establecido propiamente. Se constituye como un factor protector dado que permite contar con redes de apoyo social como familiares, amigos, compañeros vinculados por la parte afectiva, el compromiso y el apoyo permanente; estos factores permiten crear un soporte psicológico que le facilita a las personas afrontar las situaciones de conflicto presentadas en la cotidianidad; una fuerte autoestima donde la persona demuestra un alto nivel de confianza y respeto por sí mismo, aspectos que facilitan moderar las respuestas de estrés.

En la dimensión *Comunicación y relaciones interpersonales*. Que corresponde a las cualidades que caracterizan la comunicación del individuo con sus allegados y amigos (Ministerio de la Protección Social, 2010, p 27). Es un factor que tendría un riesgo medio-bajo, debido a la diversidad de respuestas, dado que para el 41% del grupo jefatura es un factor de riesgo bajo o despreciable, en el nivel medio se punta 20%, y para el grupo ocupacional de operativo el 47% es un riesgo muy bajo o despreciable y en el nivel medio se punta 24%. Con esto se deduce que para más del 50% de cada grupo ocupacional la comunicación con los integrantes del entorno social es eficiente, estas situaciones tienen que ver con que el apoyo que el trabajador recibe de sus amigos; situación que es importante reforzar, en el grupo operativo se puede dar por su cambio de lugar de procedencia.

En cuanto a la dimensión *Situación económica del grupo ocupacional*, trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos (Ministerio de Protección Social, 2010). En el G. Ocupacional jefatura el 22% arrojó riesgo alto, el 13% riesgo muy alto, mientras que otro 49% puntuó en riesgo bajo o despreciable; en cuanto al grupo ocupacional de operativos el 9% puntuó en riesgo muy alto, el 15% riesgo muy alto y el 49% en riesgo bajo o despreciable. Por tanto un 35% del G.O de profesionales y un 24% del G.O de operarios percibe de manera negativa la situación económica actual, lo que puede incidir en búsqueda de mejores oportunidades a nivel laboral y profesional, con el fin de incrementar sus ingresos y poder contribuir eficientemente en los gastos familiares. Es importante retomar los resultados obtenidos en el apartado socio demográfico, donde se encontró que el 91% de esta muestra tiene personas a cargo, concluyendo que este tipo de responsabilidades genera un impacto en la dinámica a nivel económico.

Sobre la dimensión *Características de la vivienda y su entorno*, se refiere a las “condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 27). Respecto a esta Dimensión, el G. Ocupacional Jefatura, arrojó resultados del 24% con riesgo alto, 18% con riesgo muy alto y 32% con riesgo bajo o despreciable y en

el G. Ocupacional operativo, se encontraron resultados de riesgo alto del 19%, 10% riesgo muy alto del y el 52% con riesgo bajo o despreciable, encontrando así una percepción de riesgo en esta dimensión en la gran parte de la muestra. Con esta valoración se da muestra de las condiciones de que la vivienda o su entorno no favorecen completamente el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda puede que dificulte el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Por último, pero no menos importante, la Dimensión sobre *la Influencia del entorno extralaboral en el trabajo*, corresponde al “influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 27). En el grupo jefatura se encuentra diferencias visibles en los resultados pues el 49% lo percibe como un nivel de riesgo despreciable o sin riesgo y un 32% como riesgo alto o muy alto. En el grupo ocupacional pasa algo parecido, pues el 23% considera un riesgo alto o muy alto, y el 65% lo considera con riesgo bajo o despreciable. Más sin embargo y teniendo en cuenta que una parte importante de la muestra evidencia riesgo en este factor, se refleja la influencia directa que tiene el entorno extralaboral sobre el trabajo, donde posiblemente las condiciones personales, familiares, emocionales, culturales y económicas pueden interferir en el desempeño del trabajador.

Con respecto al *Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda*, siendo todas aquellas condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su vivienda hasta su trabajo y de regreso a su vivienda, también tiene relación con el medio de transporte y la duración de sus desplazamientos. Los resultados mostraron una percepción negativa en una porción de la población de muestra, ya que en el grupo ocupacional de jefatura, se encontró que el 44% arrojó riesgo alto y muy alto, seguidamente el 16% riesgo medio y por último el 32% con riesgo bajo o despreciable, también en el grupo ocupacional de operativos, los resultados arrojaron un 29% con riesgo alto o muy alto, otro 24% con riesgo medio y por último el 50% con riesgo bajo o despreciable. Los resultados reflejan que para un 35% de la población no es fácil el desplazamiento hasta el lugar de trabajo, así también el tiempo que utilizan para el desplazamiento es alto y en muchos casos las condiciones de transporte son difíciles, teniendo

en cuenta la dificultad de traslados por las condiciones actuales del transporte público y la importancia del cumplimiento de horarios estrictos.

### **11. Resultados sintomatología asociada a estrés**

El estrés se entiende como una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante. Siendo un mecanismo de adaptación es útil ya que prepara al cuerpo y a la mente para enfrentar sucesos o darle paso a la respuesta de huida; pero pasa a ser nocivo, cuando su intensidad es muy alta y se presenta con mucha frecuencia, resultando entonces en síntomas de orden físico, psicológico e inclusive conductual que dependiendo de su intensidad pueden afectar la salud física y mental de las personas.

Por su parte el estrés ocupacional, es específico del sitio y condiciones de trabajo, tendiendo a ser un término globalmente usado para describir la reacción ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosocial, que causan dificultad o tensión al individuo debido ya sea a los factores intralaborales o extralaborales que rodean a este colaborador.

## Total Estrés G.O Profesionales

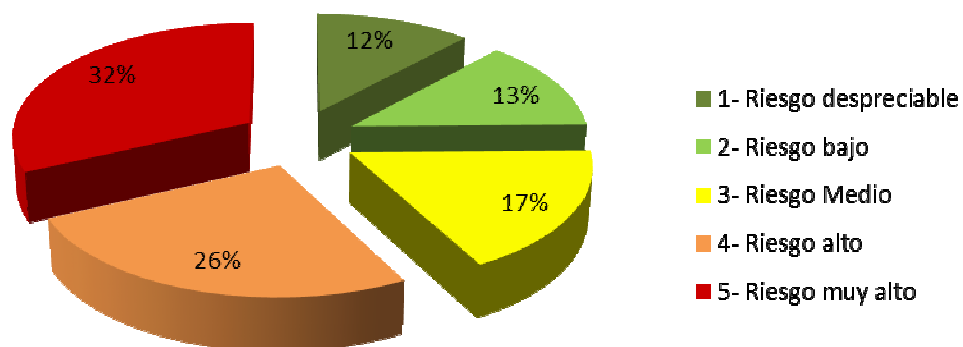


Gráfico 37. Distribución de categorías ocupacionales para el cuestionario de evaluación de estrés G.O Profesionales.

## Total Estrés G.O Operativo

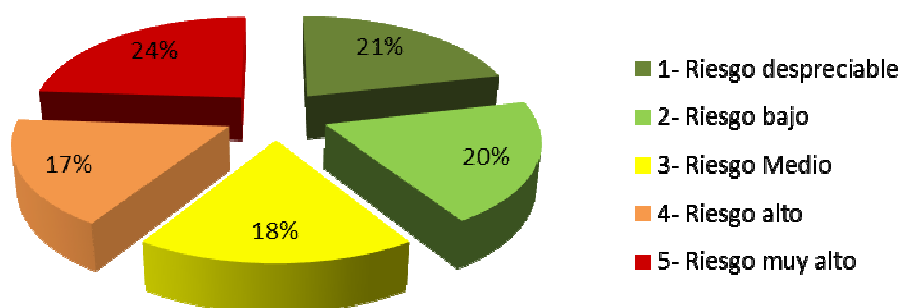


Gráfico 38. Total Estrés G.O ocupacional auxiliar y operario.

*Análisis:* De acuerdo a los datos que pueden observarse en los Gráficos 37 y 38 el 26% de los que integran el grupo ocupacional jefatura arrojaron niveles de riesgo altos y el 32% con riesgo muy alto, así como puntuaron el 17% con riesgo medio y un 25% con riesgo bajo o despreciables; por su parte en el grupo ocupacional operativo, existió diversidad en los

resultados puesto que un 41% arroja riesgo bajo o despreciable, seguido de un 18% con riesgo medio, un 17% con riesgo alto y por último el 24% con riesgo muy alto. Frente a los resultados encontrados en niveles de riesgo muy altos y medios, estos colaboradores pueden llegar a manifestar algún tipo de sintomatología asociada a un cuadro de estrés, por tal razón es necesario evaluar las condiciones específicas que están afectando a cada una de las personas con estos niveles de riesgo. Esto se indica por la urgencia de realizar un control de este riesgo, que a futuro puede generar enfermedades profesionales, rotación, baja productividad y ausentismo laboral.

Loche (1976) definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". En general, reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral: influyen las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo. Estos resultados deben ser analizados más a profundidad, sobre todo en los casos que se registran como Riesgo Alto, incluyendo, análisis de ausentismo, entrevista individual, evaluación de estilos de afrontamiento y exámenes médicos de ingreso, para poder utilizar todas las fuentes de información posible que no son objetivas en el resultado obtenido por las personas.



## 12. Conclusiones

Se realizó la evaluación de las condiciones psicosociales siguiendo los criterios establecidos por el Ministerio de la Protección Social en la Resolución 2646 de 2008, mediante la aplicación de las encuestas diseñadas por la Universidad Javeriana y aprobadas por el Ministerio de la Protección Social, para tal fin. Esto permitió identificar los factores protectores, los factores por monitorear y los factores de riesgo más relevantes en los colaboradores de la **FUERZA AÉREA COLOMBIANA**.

En el desarrollo del presente estudio, se resaltó la importancia en la identificación y análisis acerca de los factores de riesgo psicosocial, puesto que no solo hay que tener en cuenta el daño que puede causar en la salud sino también las consecuencias que puede acarrear a nivel organizacional, personal, familiar e inclusive social. Por ende es primordial resaltar frente a este aspecto el rol del psicólogo en un país como Colombia, donde pese a que no se ha apreciado la necesidad de esta profesión para generar cambios desde la promoción de la salud y prevención de la enfermedad; por tanto y para contribuir desde esta visión, el Ministerio de la Protección Social (2010), le ha otorgado a estos profesionales, el protagonismo y la responsabilidad de la identificación, evaluación, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

No menos importante es el hecho de recalcar que los resultados aquí presentados se deben considerar desde una visión general, que indica la percepción de las personas que conforman cada uno de los grupos ocupacionales de la empresa. También cabe resaltar los factores protectores con los que cuenta la empresa y el mismo individuo, ya que estos aportan a la disminución de la percepción del riesgo, logrando así un impacto positivo.

Los datos deben ser analizados interdisciplinariamente a la luz del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, revisando los índices de ausentismo, incapacidades y ATEL (accidente de trabajo y enfermedad laboral). Los niveles de estrés altos requieren intervención inmediata en el marco del Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

A continuación se seguirá el esquema que se le venía dando a los resultados, presentando las conclusiones por grupo ocupacional y haciendo énfasis en aquellos aspectos que puede actuar como factores protectores y de igual forma los que pueden actuar como factores de riesgo y por ende finalmente mostrar las consecuencias de estos.

## 12.1 Grupo Ocupacional operativo

### 12.1.1 Factores de riesgo

En cuanto al nivel de riesgo psicosocial intralaboral identificado para el grupo ocupacional operativo se encontró un nivel de riesgo alto con el 23% y con riesgo muy alto de 34% de la muestra, más sin embargo al detallar los dominios y dimensiones se puede determinar que esta seguido por el 15% como riesgo medio, 14% con riesgo bajo y el 14% para riesgo despreciable, los factores de riesgo para este aspecto los siguientes:

La dimensión *demandas ambientales y de esfuerzo físico*, puntuó un riesgo alto en el 25% y muy alto en 31% de la muestra de este grupo, se puede apreciar como un factor de riesgo claro en la medida en que este tipo de demandas puede ocasionar molestia, fatiga, preocupación y por ende terminar afectando negativamente la ejecución de labores de la persona; acá es importante apreciar el tema del tratamiento de las solicitudes que el mismo entorno realice y pueda generar desgaste en el colaborador.

Por otro lado, se encuentra *la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral*, la cual claramente tiene una incidencia negativa arrojando resultados del 35% en riesgo alto y el 16% con riesgo muy alto, implicando que las demandas laborales están empezando a afectar o han afectado negativamente el entorno extralaboral de los trabajadores, bien sea por las exigencias de tiempo o por las exigencias propias del esfuerzo que requiere la labor.

La Dimensión de *Capacitación* incluye las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, puntuó un riesgo alto en este grupo con un 33% de riesgo alto y el 46% del riesgo muy alto, se puede evidenciar que parte de los colaboradores consideran que no son suficientes las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda, les permiten el desarrollo y/o fortalecimiento de los conocimientos y habilidades requeridas para realizar las funciones asignadas, consideran que no son suficientes los esfuerzos que hace la compañía para brindarles opciones de capacitación.

La Dimensión la Claridad del rol que se entiende como la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa, puntuó un riesgo alto en este grupo con un 25% de riesgo alto y el 24% del riesgo muy alto, con lo cual se concluye que no existe una definición clara en cuanto al papel del trabajador dentro de la empresa, también es posible que exista falta de comunicación suficiente sobre los objetivos, las funciones y nivel de autonomía, del cargo ejecutado.

En cuanto a la Dimensión de *retroalimentación del desempeño*, donde se describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza sus actividades, los trabajadores de este grupo puntuaron con 25% de riesgo alto y 22% de riesgo muy alto, teniendo en cuenta la mayoría de la muestra esto indica que los procesos de retroalimentación no son muy claros, oportunos y útiles para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. Hay que considerar el porcentaje de la muestra que arroja resultados críticos, con el fin de clarificar esta categoría y verificar si es un caso particular.

En lo que respecta al *Reconocimiento y compensación*, la Dimensión hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. En este grupo obtuvimos un puntaje del 22% con riesgo alto y el 19% con riesgo muy alto, en esta Dimensión se debe tener en cuenta que cuando las personas se sienten equitativamente remuneradas o sobreestimadas por su labor, son propensas a producir de acuerdo con lo esperado. Desde este punto de vista podría considerarse que un salario equitativo, es el incentivo laboral por excelencia.

De igual manera con relación al **Liderazgo** que puntuó con 20% de riesgo alto y 34% de riesgo muy alto y a las **Relaciones Sociales en el trabajo** que puntuó con 19% de riesgo alto y 30% de riesgo muy alto, se vislumbró un nivel de riesgo muy alto, el cual debe estar relacionado con una identificación de un rol de liderazgo inadecuado dentro las áreas de trabajo. Por su parte las relaciones sociales se pueden mejorar en cuanto al trabajo en equipo o en las buenas relaciones entre compañeros de trabajo.

En cuanto a *los factores extralaborales* no se evidencia como riesgo crítico probable ya que el 18% de la población puntuó en riesgo alto y solo el 9% con riesgo muy alto, que según los estándares que rigen este tipo de estudios no aplica para presentarse como riesgo crítico.

### 12.1.2 Factores protectores

Para el grupo ocupacional de operativos los factores intralaborales han mostrado un riesgo despreciable como ya se mencionó con un 14% y del 14. % con riesgo bajo, por tanto a continuación se detallan las dimensiones que pueden llegar a ser predeterminantes a la hora de proteger a este grupo poblacional.

Por su parte las *demandas emocionales*, hacen referencia a las situaciones afectivas y emocionales que interfieren de alguna manera en el comportamiento de los trabajadores, se encuentra una baja incidencia de esta dimensión en el G.O. operativo con un 37% de riesgo despreciable y un 21% con riesgo bajo; lo cual era esperado desde un principio, puesto que la tarea en sí, no tendría relación directa con este tipo de riesgo. Cabe agregar que esta percepción puede estar asociada al nivel de interacción que sostienen con colaboradores de la institución, pues en ambos grupos, los trabajadores no se exponen directamente a sentimientos, emociones o trato negativo constante de otras personas, ni a situaciones directas que puedan generar afectación emocional durante la ejecución de su trabajo.

Frente a las ***Demandas cuantitativas***, estas son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. En esta dimensión se encuentra como factor protector, dado que el 15% del G.O. operativo lo percibe como riesgo despreciable y el 31% como riesgo bajo. Con esto se refleja que el 46% considera que el tiempo con el que dispone para ejecutar su labor es suficiente para cumplir con los resultados esperados, esta variación en las percepciones se da de acuerdo con las tareas asignadas y difiere de acuerdo a la asignación de cada colaborador.

También se encuentran las demandas de ***carga mental***, la cual es percibida por el 21% del grupo ocupacional como riesgo despreciable y el 27% con riesgo bajo y pasa a convertirse en factor protector en la medida en que la ejecución de la tarea es mecánica y no requiere esfuerzos mentales mayores.

Sobre las ***Demandas de la Jornada de trabajo***, siendo las exigencias en tiempo que se le asigna a una persona en términos de duración y horario de trabajo, así como los tiempos asignados para descansos, arrojando los siguientes resultados en el G.O. operativo una percepción entre riesgo despreciable y bajo con un 25% y 29% respectivamente, este grupo manifiesta que logran culminar sus tareas en la jornada establecida y no es habitual destinar tiempo extra.

Frente al dominio ***control sobre el trabajo***, en el cual se encontraron resultados de sin riesgo o riesgo bajo, lo que tiene que ver con las posibilidades que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones concernientes con la organización, por tanto el grupo ocupacional técnico podría sentirse autónomo de sus decisiones y que las mismas pueden generar cambios positivos en la empresa.

Del anterior dominio se desglosan varias dimensiones por señalar, una de esas dimensiones, la de ***Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos***, que en el 27% puntuó con riesgo despreciable y el 26% con riesgo bajo, pues esta dimensión actúa como un factor protector en la medida que la persona cuenta con oportunidades para adquirir y explotar nuevos conocimientos y aprendizajes.

En cuanto a la dimensión ***Participación y manejo del cambio***, en los resultados de esta dimensión, se encuentra una percepción positiva con un porcentaje del 25% con riesgo despreciable y el 26% con riesgo bajo. Por tanto se deduce que los trabajadores aprecian de manera positiva el conjunto de mecanismos organizacionales encaminados a la adaptación al cambio. Entre los posibles mecanismos se puede considerar la comunicación efectiva entre jefes y empleados y la participación activa de los empleados en los cambios que suceden dentro de la empresa.

Por último para este dominio se encuentra la Dimensión ***Control y autonomía sobre el trabajo***, que hace referencia al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. En esta dimensión el G.O de operativos se encuentra que el 27% obtuvo puntajes riesgo bajo y el otro 38% que percibió un riesgo despreciable; lo cual significaría que la mayoría de los empleados piensa que son autónomos para tomar la mayoría de las decisiones en sus áreas de trabajo

El dominio de ***las recompensas***, resulta ser un factor protector para este grupo ya que el 13% y 20% de este grupo arrojó resultados de riesgo despreciable o bajo y de riesgo bajo respectivamente, siendo la retribución recibida por el trabajador, por tanto es protector en la medida que resulta ser un reforzador secundario, ya que esencialmente las personas trabajar para poder subsistir y suplir sus necesidades básicas e inmediatas, al sentir que la recompensa es justa la motivación aumenta y la estabilidad también y por ende disminuyen las respuestas estresoras.

La dimensión de ***recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza***, fue la que arrojó en sus resultados un 69% en riesgo despreciable y 18% de riesgo bajo, demostrando que estar asociada a sentimientos de orgullo y satisfacción laboral, a su vez a la percepción positiva de estabilidad laboral y la tendencia negativa del segundo grupo se puede dar por desconocimiento derivado del tiempo de antigüedad en la organización.

### **12.1.3 Factores protectores extralaborales G.O Operativo**

Frente a los factores extralaborales, de acuerdo con los resultados cuenta con siete dimensiones que actúan como un factores protectores el primero es la de las **relaciones familiares**, que obtuvo un puntaje del 58% riesgo bajo o despreciable y el 12% de riesgo bajo, siendo este uno de los mayores factores protectores para cualquier ser humano, pues al contar con el respaldo y apoyo de la familia, las personas se sienten más motivadas a cumplir sus metas, se muestran en una mayor medida más tolerantes a la frustración, pueden mantener conversaciones relevantes con los miembros de sus familias que les permiten tomar mejores decisiones en muchas ocasiones gracias a la orientación de sus allegados; por tanto se encontrarán personas más estables a nivel emocional.

La segunda es la **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo** en riesgo bajo o despreciable con un 45% y un 20% de riesgo bajo, considerando que los trabajadores pertenecientes a este grupo perciben que el tiempo de descanso o recreación es adecuado o suficiente para compartir con la familia o amigos y extender sus grupos sociales.

La tercera es el **Tiempo fuera del trabajo** que se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio”(Ministerio de la Protección Social, 2010). Los resultados arrojan un resultado del 29% con riesgo despreciable y el 34% con riesgo bajo, por ende se podría concluir que los colaboradores perciben que el tiempo de descanso o recreación es adecuado o suficiente para compartir con la familia o amigos y extender sus grupos sociales.

La cuarta dimensión es la de **Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda**, siendo todas aquellas condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su vivienda hasta su trabajo y de regreso a su vivienda, también tiene relación con el medio de transporte y la duración de sus desplazamientos. Los resultados mostraron una percepción positiva con unos resultados del 34% con riesgo despreciable y el 16% con riesgo bajo, los resultados reflejan que el desplazamiento hasta el lugar de trabajo es fácil, así también el tiempo que utilizan para el desplazamiento es el adecuado y las condiciones de transporte son aceptables, teniendo en cuenta

la dificultad de traslados por las condiciones actuales del transporte público y la importancia del cumplimiento de horarios estrictos.

Continuamos con la quinta que es la dimensión **Comunicación y relaciones interpersonales** que corresponde a las cualidades que caracterizan la comunicación del individuo con sus allegados y amigos (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.27). Es un factor protector, dado que para el 31% del grupo jefatura es un factor de riesgo despreciable, mientras para el otro 16% es un riesgo bajo, con esto se deduce que posiblemente la comunicación con los integrantes del entorno social es eficiente, dentro de la situación que puede estar predeterminada por las ocupaciones laborales, y también tiene que ver con que el apoyo que el trabajador recibe.

La sexta dimensión es la **Situación económica del grupo ocupacional**, trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos (Ministerio de Protección Social, 2010). En el G. Ocupacional jefatura el 10% arrojó riesgo bajo, mientras que otro 39% puntuó en riesgo despreciable. Se convierte en factor protector ya que la mayor parte de la muestra percibe de manera positiva la situación económica actual.

Por último encontramos la dimensión **Características de la vivienda y su entorno**, se refiere a las “condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 27). Respecto a esta Dimensión, el G. Ocupacional Jefatura, arrojó resultados del 29% con riesgo despreciable y 23% con riesgo bajo, con esta valoración se da muestra de las condiciones de que la vivienda o su entorno favorecen adecuadamente el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. En algunos casos puede que la ubicación de la vivienda puede que dificulte el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.



## 12.2 Grupo Ocupacional Profesionales

### 12.2.1 Factores de riesgo

En cuanto al nivel de riesgo psicosocial intralaboral identificado para el grupo ocupacional de profesionales/jefatura, se encontró un nivel de riesgo alto con el 18% y con riesgo muy alto de 15% de la muestra, más sin embargo al detallar los dominios y dimensiones se puede determinar que esta seguido por el 21% como riesgo medio, 22% con riesgo bajo y el 24% para riesgo despreciable, los factores de riesgo para este aspecto los siguientes:

En lo que respecta al ***Reconocimiento y compensación***, la Dimensión hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo, se obtuvieron puntajes del 29% con riesgo alto y de un 16% con riesgo muy alto, en esta Dimensión se debe tener en cuenta que cuando las personas se sienten equitativamente remuneradas o sobreestimadas por su labor, son propensas a producir de acuerdo con lo esperado. Desde este punto de vista podría considerarse que un salario equitativo, es el incentivo laboral por excelencia.

Las ***características de liderazgo y relaciones sociales***, arroja que el 21% reporta un nivel de riesgo alto y el 24% reporta un nivel muy alto, lo cual a futuro se podría configurar en un factor de riesgo que puede aumentar, ya que generalmente si existen percepciones difusas frente al tipo de liderazgo es porque no existe uno definido o este puede ser autoritario y estar generando cierto grado de desconcertación entre los colaboradores, en este aspecto se recomienda profundizar y además revisar el grado de motivación y adecuación con el trabajo en el que se encuentran cada uno de los colaboradores, donde podría verificarse con más claridad este dominio.

En cuanto a la dimensión *Participación y manejo del cambio*, entendido como todos los esfuerzos que emprende la organización para aumentar la capacidad de adaptación de los empleados a diferentes condiciones. Se podría determinar como un riesgo crítico ya que los resultados de esta dimensión, se encuentra que el 24% manifiesta que se encuentra con riesgo alto y el 17% con riesgo muy alto. Por tanto se deduce que los trabajadores de acuerdo con su área de trabajo difieren en la apreciación del conjunto de mecanismos organizacionales encaminados a la adaptación al cambio. Es necesario hacer una apreciación más cercana entre los posibles mecanismos se puede considerar la comunicación efectiva entre jefes y empleados y la participación activa de los empleados en los cambios que suceden dentro de la empresa.

La dimensión *Claridad del rol* con 42% de la muestra, siendo un factor de riesgo alto con un 25 con riesgo alto y un 17 % con riesgo muy alto; con lo cual se concluye que no existe una definición clara en cuanto al papel del trabajador dentro de la empresa, también es posible que exista falta de comunicación suficiente sobre los objetivos, las funciones y nivel de autonomía, del cargo ejecutado.

La Dimensión de *Capacitación* incluye las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades, puntuó un riesgo alto en este grupo con un 28% de riesgo alto y el 36% del riesgo muy alto, se puede evidenciar que parte de los colaboradores consideran que no son suficientes las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda, les permiten el desarrollo y/o fortalecimiento de los conocimientos y habilidades requeridas para realizar las funciones asignadas, consideran que no son suficientes los esfuerzos que hace la compañía para brindarles opciones de capacitación.

En cuanto a *los factores extralaborales* no se evidencia como riesgo crítico probable ya que el 21% de la población puntuó en riesgo alto y el 18% con riesgo muy alto, que según los estándares que rigen este tipo de estudios no aplica para presentarse como riesgo crítico.

### 12.2.2 Factores protectores

El dominio *demandas del trabajo*, se puede considerar como un factor protector para este grupo ocupacional, pues la gran mayoría mostró niveles de riesgo despreciable, bajo y medio con un 67% distribuidos entre los ítems mencionados, en la medida que se observa que las relaciones con sus compañeros son muy óptimas y generalmente reciben una apropiada retroalimentación de su labor.

Iniciando con las *demandas emocionales*, el grupo de profesionales arrojó resultados de riesgo bajo o despreciable en el 42% y un riesgo bajo del 20% de esta muestra, que la tarea en sí, no tendría relación directa con este tipo de riesgo. Cabe agregar que esta percepción puede estar asociada al nivel de interacción que sostienen con clientes empresariales, pues en ambos grupos, los trabajadores no se exponen directamente a sentimientos, emociones o trato negativo constante de otras personas, ni a situaciones directas que puedan generar afectación emocional durante la ejecución de su trabajo.

Frente a las *Demandas cuantitativas*, evidenció también ser un factor protector con el 36% de nivel despreciable y el 23% con riesgo bajo, con esto se refleja que el 59% considera que el tiempo con el que dispone para ejecutar su labor es suficiente para cumplir con los resultados esperados, esta variación en las percepciones se da de acuerdo con las tareas asignadas y difiere de acuerdo a la asignación de cada colaborador.

Para la Dimensión relacionada con la *influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral* se encuentra que la mayoría lo considera como un factor protector, por el G.O. Jefatura son de un 25% con riesgo bajo o despreciable un 35% con riesgo bajo y un 17% con riesgo medio se concluye que las demandas laborales no afectan negativamente el entorno extralaboral de los trabajadores, bien sea por las exigencias de tiempo o por las exigencias propias del esfuerzo que requiere la labor.

Para continuar con este dominio, hay que hablar de dos dimensiones que son

específicas para el G.O. Jefatura, como lo son: ***exigencias de responsabilidad del cargo***, que son aquellas funciones necesarias para desempeñar de manera óptima su labor y que no pueden ser transferidas a otras personas, encontrando como resultado un 56% con riesgo despreciable y un 24% con riesgo muy alto, con lo cual se entiende que las exigencias y la necesidad de dar cumplimiento a las mismas, son totalmente aceptables y siguen así buscando el desarrollo de su trabajo de manera óptima.

. También está la dimensión de ***consistencia del rol*** que tiene que ver con la claridad de las exigencias laborales y la delimitación de funciones propias, este puntuó con un riesgo del 30% con riesgo despreciable y el 19% con riesgo bajo, con lo cual se puede observar que existe información clara frente a las tareas a desempeñar dentro de la organización.

Sobre las ***Demandas de la Jornada de trabajo***, siendo las exigencias en tiempo que se le asigna a una persona en términos de duración y horario de trabajo, así como los tiempos asignados para descansos, arrojando los siguientes resultados en el G.O. de jefaturas una percepción entre riesgo despreciable y bajo con un 40% y 32% respectivamente, este grupo manifiesta que logran culminar sus tareas en la jornada establecida y no es habitual destinar tiempo extra.

El dominio **recompensas**, actúa también como un factor protector para este grupo ocupacional con un 45% de nivel de riesgo despreciable y un 24% con riesgo bajo, dado que sienten una retribución económica justa por el desempeño de sus labores; por un lado **las recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza**, siendo un factor protector en la medida que las personas sienten estabilidad laboral y sienten también que han logrado realizarse profesionalmente gracias al desarrollo de su labor; por tanto la persona tiene sentido de pertenencia con la organización y busca brindarle todo su potencial para poder cumplir con las expectativas de la empresa.

Sobre el dominio **Liderazgo Y Relaciones Sociales En El Trabajo** encontramos la Dimensión de **retroalimentación del desempeño**, los trabajadores del grupo ocupacional de jefatura, se presenta como factor protector con un 26% de riesgo despreciable y el 23% con riesgo bajo, esto indica que los procesos de retroalimentación son claros, oportunos y útiles para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador. Hay que considerar el porcentaje de la muestra que arroja resultados negativos, con el fin de clarificar esta categoría y verificar si es un caso particular.

Para finalizar las dimensiones tenemos la dimensión *de relación con los colaboradores* que arrojo que un 94% de riesgo despreciable y un 1% de riesgo bajo, este es un riesgo la cual aplicó únicamente para el Grupo Ocupacional de profesionales y que tiene que ver con la jefatura únicamente, puesto que se tienen en cuenta las características de interacción de superiores con colaboradores y a su vez la calidad de estas relaciones, este ítem refleja que se tienen buena gestión de los colaboradores, existe una apropiada comunicación entre colaborador-jefe inmediato y se cuenta con el apoyo necesario por parte de los colaboradores en las actividades propias de la empresa.

### **12.2.3 Factores protectores extralaborales G.O Profesionales**

Frente a los factores extralaborales, de acuerdo con los resultados cuenta con siete dimensiones que actúan como un factores protectores el primero es la de las **relaciones familiares**, que obtuvo un puntaje del 52% riesgo bajo o despreciable y el 20% de riesgo bajo, siendo este uno de los mayores factores protectores para cualquier ser humano, pues al contar con el respaldo y apoyo de la familia, las personas se sienten más motivadas a cumplir sus metas, se muestran en una mayor medida más tolerantes a la frustración, pueden mantener conversaciones relevantes con los miembros de sus familias que les permiten tomar mejores decisiones en muchas ocasiones gracias a la orientación de sus allegados; por tanto se encontrarán personas más estables a nivel emocional.

La segunda es la **Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo** en riesgo bajo o despreciable con un 37% y un 12% de riesgo bajo, considerando que los trabajadores pertenecientes a este grupo perciben que el tiempo de descanso o recreación es adecuado o suficiente para compartir con la familia o amigos y extender sus grupos sociales.

La tercera es el *Tiempo fuera del trabajo* que se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio” (Ministerio de la Protección Social, 2010). Los resultados arrojan un resultado del 22% con riesgo despreciable y el 32% con riesgo bajo, por ende se podría concluir que los colaboradores perciben que el tiempo de descanso o recreación es adecuado o suficiente para compartir con la familia o amigos y extender sus grupos sociales.

La cuarta dimensión es la de *Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda*, siendo todas aquellas condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su vivienda hasta su trabajo y de regreso a su vivienda, también tiene relación con el medio de transporte y la duración de sus desplazamientos. Los resultados mostraron una percepción positiva con unos resultados del 26% con riesgo despreciable y el 16% con riesgo bajo, los resultados reflejan que el desplazamiento hasta el lugar de trabajo es fácil, así también el tiempo que utilizan para el desplazamiento es el adecuado y las condiciones de transporte son aceptables, teniendo en cuenta la dificultad de traslados por las condiciones actuales del transporte público y la importancia del cumplimiento de horarios estrictos.

Continuamos con la quinta que es la dimensión **Comunicación y relaciones interpersonales** que corresponde a las cualidades que caracterizan la comunicación del individuo con sus allegados y amigos (Ministerio de la Protección Social, 2010, p.27). Es un factor protector, dado que para el 24% del grupo jefatura es un factor de riesgo despreciable, mientras para el otro 21% es un riesgo bajo, con esto se deduce que posiblemente la comunicación con los integrantes del entorno social es eficiente, dentro de la situación que puede estar predeterminada por las ocupaciones laborales, y también tiene que ver con que el apoyo que el trabajador recibe.

La sexta dimensión es la **Situación económica del grupo ocupacional**, trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos (Ministerio de Protección Social, 2010). En el G. Ocupacional jefatura el 21% arrojó riesgo bajo, mientras que otro 28% puntuó en riesgo despreciable. Se convierte en factor protector ya que la mayor parte de la muestra percibe de manera positiva la situación económica actual.

Por último encontramos la dimensión **Características de la vivienda y su entorno**, se refiere a las “condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar” (Ministerio de la Protección Social, 2010, p. 27). Respecto a esta Dimensión, el G. Ocupacional Jefatura, arrojó resultados del 25% con riesgo despreciable y 19% con riesgo bajo, con esta valoración se da muestra de las condiciones de que la vivienda o su entorno favorecen adecuadamente el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. En algunos casos puede que la ubicación de la vivienda puede que dificulte el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Para finalizar es importante dejar por sentado que los resultados son relevantes en la medida que es posible prevenir posibles efectos negativos tanto para los trabajadores como para la misma empresa; pero que estos no necesariamente son los únicos factores protectores o de riesgo que se puede presentar en los colaboradores de **FUERZA AEREA COLOMBIANA**, en la medida que cada persona cuenta con diferentes percepciones, personalidades, aspiraciones y necesidades, que podrían determinar como factor de riesgo alguno que no representa riesgo para otro; por tanto se incentiva a un acercamiento con cada uno de los colaboradores que marcan riesgos altos por parte del psicólogo especialista en SST a fin de establecer si existen factores laborales que estén influyendo en los resultados.

### 13. Bibliografía

BBC MUNDO. (2015). Trabajar solo 6 horas al día: ¿Es este el secreto de la felicidad y productividad? Periódico BBC. Londres, Reino Unido.

BOSSA,P. Factores de riesgo psicosociales. Bogotá: División de Salud Ocupacional, ISS, 1995. Cartillas para G. Ocupacional Producción/ Operativo-Técnico

Bustos-Villar, E. M. (2015). ¿Es posible evitar el estrés?: Motivos y Estrategias para pasar de lo urgente a lo importante. Editorial SB.

CARO, M., et al. Identificación de los factores de riesgos psicosociales asociados a la Salud Ocupacional, Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Psicología, Tesis de grado, 1991.

COMITEMIXTOOIT- OMS. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. México: Alfa Omega, 1992.

IVANCEVICH J., MICHAEL T. Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. México: Trillas, 1989. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL; Legislación de Riesgos Profesionales. Bogotá: 1994.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD JAVERIANA. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial. Mayo1996

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. UNIVERSIDAD JAVERIANA. Encuesta de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Febrero2011

MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL, Resolución número 002646 de 17 de julio de 2008, por la cual 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 la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.

ENTIDAD INTERNACIONAL DEL TRABAJO. S.O.S. estrés en el trabajo: Trabajo.No.37 (dic.2000) [en línea].

Disponible en Internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/37/costs.htm>