



PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL



FUERZA AÉREA COLOMBIANA

ASESORADO POR POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A

ALIADO

ESTRATÉGICO:

INDIVIDUAL SAS

Bogotá, Noviembre 2021

CONTENIDO

Contenido

1. JUSTIFICACION.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE	5
4. RESPONSABLES.....	5
5. DEFINICIONES.....	6
6. MARCO NORMATIVO	9
7. MARCO CONCEPTUAL	12
8. DESARROLLO.....	15
8.1. SENSIBILIZACIÓN Y PLANEACIÓN	15
8.2. DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO GENERADO POR LOSFACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	15
8.3. DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO GENERADO POR LOSFACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	222
9. SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEFACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	266



1. JUSTIFICACION

Positiva Compañía de Seguros/ARL, dentro de su Plan de Gestión, ha creado una metodología en conjunto con las empresas afiliadas para dar cubrimiento a los trabajadores afiliados en los temas concernientes a la Promoción y Prevención de la Salud laboral, basados en la administración e investigación y control de riesgo, para así obtener resultados enfocados al mejoramiento continuo de los procesos desarrollados en Salud Ocupacional.

Dando alcance a la premisa constitucional emanada del artículo 25 donde se determina que: "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas las modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"; la legislación en Colombia ha desarrollado y actualizado durante los últimos años, un marco jurídico en su pretensión de implementar medidas que permitan a las organizaciones reconocer los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en el desarrollo de sus labores, con la intención de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Es así como a través de los años la legislación colombiana ha venido evolucionando y fortaleciéndose en torno a la protección y bienestar de los trabajadores, no solo en lo referente a riesgos físicos, químicos, biomecánicos, entre otros, sino también en lo que concierne a los factores de riesgo psicosocial, entendiendo éstos como aquellos que "comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas" (Resolución 2646 de 2008), fue así como también surgió con el Decreto 1477 de 2014 la nueva Tabla de Enfermedades Laborales, la cual establece la información mínima con la que se debe contar para realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección en la organización; con el propósito de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

La Resolución 2646 del año 2008, mencionada anteriormente, 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", de igual manera, el entonces Ministerio de la Protección Social, definió 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 a lo anterior, así como también a lo definido por la Resolución 2404 de 2019 y a la Circular 0064 de 2020, la FUERZA AÉREA COLOMBIANA ha definido el siguiente Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo Psicosocial en el trabajo; en el cual se han determinado los lineamientos metodológicos necesarios para la intervención y monitoreo de los factores psicosociales evaluados como de alto riesgo, ajustándose al contexto de su población trabajadora, además de dar cumplimiento a la legislación vigente.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar, Evaluar, Intervenir y Monitorear el Riesgo Psicosocial para evitar la generación de enfermedades relacionadas con el estrés en la FUERZA AÉREA COLOMBIANA.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar el nivel de riesgo generado por los Factores de Riesgo Psicosociales relacionados con las condiciones intra y extralaborales, y los niveles de estrés, mediante la identificación de factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos mediante la aplicación de instrumentos de medición objetivos y avalados para tal fin.
- Diseñar y ejecutar estrategias de promoción y prevención del Riesgo Psicosocial, con el fin de mejorar la calidad de vida minimizando el impacto generado por los riesgos psicosociales presentes en el desarrollo de las actividades misionales de la empresa.
- Realizar acciones estratégicas con base en los resultados obtenidos, que generen cambios positivos en los niveles de riesgo identificados.
- Identificar y hacer seguimiento a los casos de alto riesgo en el programa para disminuir la prevalencia del riesgo.



3. ALCANCE

Este programa está orientado a la prevención de alteraciones en la salud de los Funcionarios de la FUERZA AÉREA COLOMBIANA expuestos a factores de riesgo psicosociales, más enfocado a la promoción de la salud y de entornos de trabajo saludables.

En la etapa de diagnóstico, se pretende medir el nivel de riesgo psicosocial al que están expuestos los funcionarios, utilizando para ello la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en 2010 y analizando las estadísticas de morbilidad y condiciones de salud.

A partir de los resultados del análisis de la aplicación, se establecen los planes de intervención y prevención a seguir, con los cuales se pretende cubrir el mayor porcentaje de la población trabajadora y contratistas, centrando sus esfuerzos en los grupos con niveles de riesgo altos.

4. RESPONSABLES

Alta Dirección. Es la responsable de gestionar los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para el cumplimiento del PVE de riesgo psicosocial la FUERZA AÉREA COLOMBIANA.

Brindar apoyo absoluto al Comité de Convivencia Laboral y a la generación de medidas de intervención y prevención del acoso laboral, asegurando la equidad en la aplicación del procedimiento correctivo en todos los niveles jerárquicos.

La alta dirección de la entidad, en concordancia con el requerimiento legal de establecer los mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral (Resolución 2646 de 2008), debe definir una política o declaración de intención que fomente las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia, y en general a cualquier forma de acoso laboral.

Comando de Desarrollo Humano y Dirección de Seguridad en el Trabajo. Encargados de planear, implementar, hacer seguimiento y monitorear el PVE de riesgo psicosocial de la FUERZA AÉREA COLOMBIANA.

Planear y divulgar las actividades de formación/psicoeducación.

Es responsabilidad de esta área, divulgar y asegurar que los trabajadores comprendan el procedimiento establecido por el comité de convivencia laboral para recibir y dar trámite a inquietudes o quejas asociadas a conductas constitutivas de acoso laboral.

Así mismo, esta área es la responsable de la definición de las normas de convivencia laboral y su divulgación, junto la divulgación de la política declarada por la alta dirección.

Es el área encargada de la conformación del Comité de Convivencia Laboral.

Comité de Convivencia Laboral: Atender casos presuntos de acoso laboral, escuchar a las partes, brindar un espacio para el dialogo, asegurar la etapa de conciliación, documentar los acuerdos definidos por las partes, establecer un plan de acción, hacer seguimiento a los compromisos adquiridos, reportar a la alta dirección aquellos casos en los que no se haya logrado la conciliación y desarrollar las reuniones periódicas.



Funcionarios y contratistas. Se comprometen a cumplir a cabalidad con el programa para mejorar su salud y seguridad de su entorno laboral y demás funciones que están enmarcadas en la **Resolución No. 790 del 02 del 02 de Octubre de 2019** "Por la cual se dispone la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral al interior de la FAC"

5. DEFINICIONES

Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus funcionarios.

Claridad de rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, 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.

Comunicación y relaciones interpersonales: Se refiere a las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

Consistencia del rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

Covid-19: El nuevo Coronavirus (COVID-19) ha sido catalogado por la Organización Mundial de la Salud como una emergencia en salud pública. Los coronavirus (CoV) son virus que surgen periódicamente en diferentes áreas del mundo y que causan Infección Respiratoria Aguda (IRA), es decir gripa, que pueden llegar a ser leve, moderada o grave.

Demandas ambientales y esfuerzo físico: Hace referencia a la condición de lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo

Demandas cuantitativas: Se refiere a las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Demandas de carga mental: Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Está determinada por las características de la información y los tiempos en que se dispone para hacerla.

Demandas de la jornada de trabajo: Se refiere a las exigencias del tiempo laboral que



se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Exigencias de responsabilidad del cargo: Se refiere al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factores de riesgo psicosocial Intralaboral: Conjunto de propiedades que caracterizan el entorno laboral y que pueden afectar la salud del trabajador y su conducta.

Factores de riesgo psicosocial extralaboral: Conjunto de elementos que conforman el entorno familiar, socioeconómico, político que rodea al individuo.

Factores protectores: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar de los trabajadores.

Incidencia: Número de casos nuevos que padecen enfermedad

Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.

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.

Prevalencia: Número de casos nuevos y antiguos que padecen enfermedad

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refiere al sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

Reconocimiento y compensación: Es el 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.

Relación con los funcionarios (subordinados): Se refiere a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados,



resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Relaciones familiares: Hace referencia a las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

Relaciones sociales en el trabajo: Hace referencia a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.

Retroalimentación del desempeño: Describe la formación que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Situación económica del grupo familiar: Hace referencia a la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan a sus gastos básicos.

PVE: Programa de Vigilancia Epidemiológica. Conjunto de actividades que buscan intervenir en forma eficaz la presencia de factores de riesgo y enfermedades.

Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.



6. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN APLICABLE
Ley 9 de 1979	En su artículo 125 hace referencia a la responsabilidad del empleador frente a la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. En el título VII, en su artículo 478 se establece que la vigilancia y controles epidemiológicos deben basarse en: el diagnóstico, pronóstico, prevención y control de enfermedades, la recolección, procesamiento y divulgación de la información y el cumplimiento de las normas y la evaluación del resultado obtenido de su evolución.
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

NORMA	DESCRIPCIÓN APLICABLE
	Inicia a mencionar la importancia de intervenir el riesgo psicosocial.
Acuerdo 496 de 1990	Define la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el panorama general de riesgos de las empresas.
Decreto Ley 1295 de 1994	en el literal a, del artículo 2, determina que uno de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, es "Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad".
Ley 1010 de 2006	"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", estimula la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de evitar que se presenten situaciones de violencia y hostigamiento en los lugares de trabajo.
Resolución 2646 de 2008	"Establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo".
Ley 1562 de 2012	Artículo 1. DEFINICION. Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
Resolución 652 de 2012	"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, con el fin de prevenir el acoso laboral".
Ley 1616 de 2013	Cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno

NORMA	DESCRIPCIÓN APLICABLE
	mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.
Decreto 1477 de 2014	A través del cual se expidió la tabla de enfermedades laborales y en el cual se establecieron los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales psicosociales que puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como actividad laboral en la que existan agentes causales y demuestre la relación con el perjuicio a la salud. En esta nueva tabla se incluye el síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout) como una de las enfermedades laborales del grupo IV: trastornos mentales y del comportamiento.
Decreto 1443 de 2014	Estableció las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). En su artículo 3 referente a Seguridad y Salud en el Trabajo – SST
Decreto 1072 de 2015	Compila el anterior en su Libro 2 Título 4 Capítulo 6 "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo".
Resolución 0312 de 2019	Establece los estándares mínimos del SG-SST.
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Circular 0064 de 2020	Por la cual se definen las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.
Resolución 777 de 2021	Por medio de la cual se definen los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas, sociales y del Estado y se adopta el protocolo de bioseguridad

NORMA	DESCRIPCIÓN APLICABLE
	para la ejecución de estas. Incluye apartado destinado al abordaje de la salud mental.

7. MARCO CONCEPTUAL

BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Elaborada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en 2010, la cual contiene los siguientes instrumentos:

1. Ficha de datos generales
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
4. Cuestionario de factores de riesgo extralaboral
5. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo
6. Guía para entrevistas semiestructuradas
7. Guía para grupos focales
8. Cuestionario para la evaluación del estrés

Ésta evalúa los siguientes dominios y dimensiones:

CONDICIONES INTRALABORALES

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

- Demandas del trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la

- participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus funcionarios 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 y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.
- Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

	DOMINIOS	DIMENSIONES
	DEMANDAS EL 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
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad del rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentaciones del desempeño Relación con los funcionarios (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

CONDICIONES EXTRALABORALES

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo
- Características de la vivienda y su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

CONDICIONES INDIVIDUALES

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

- Información sociodemográfica:
 - Sexo
 - Edad
 - Estado civil
 - Grado de escolaridad
 - Ocupación o profesión
 - Lugar de residencia
 - Estrato económico de la vivienda
 - Tipo de vivienda (propia, familiar, arriendo)
 - Número de personas a cargo
- Información ocupacional:



- Lugar actual de trabajo
- Antigüedad en la empresa
- Nombre del cargo
- Tipo de cargo
- Antigüedad en el cargo actual
- Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas.
- Modalidad de pago

8. DESARROLLO

8.1. SENSIBILIZACIÓN Y PLANEACIÓN

El compromiso de la dirección general con respecto a los riesgos psicosociales, debe ser el pilar para la observancia y desarrollo del presente programa para el control de los mismos. De vital importancia, es del mismo modo, el conocimiento de los requisitos legales, para tal fin enmarcado en el Programa de Vigilancia con los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008 y de la Resolución 2404 de 2019, dónde se encuentran definidas las disposiciones y responsabilidades en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Antes de comenzar la medición a través de la batería de evaluación, los funcionarios y contratistas deben conocer en qué consiste, cuál es su alcance, sus objetivos y beneficios, de igual manera deben conocer la legislación aplicable para salvaguardar la confidencialidad de la información.

Para el proceso de planeación, se definirán momentos, tiempos, población y estrategia para intervenir según las condiciones y necesidades de la FUERZA AÉREA COLOMBIANA.

8.2. DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO GENERADO POR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para verificar la existencia de los factores de riesgo psicosocial se sugiere revisar la siguiente información:

- Identificación de Peligros y Valoración de riesgos:

De conformidad con la Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, se identifican las áreas, actividades y procesos con mayor riesgo psicosocial, así como la población expuesta.

De acuerdo con esto, para el presente programa se tiene en cuenta a la población de las diferentes unidades:



CACOM 1
CACOM 2
CACOM 3
CACOM 4
CACOM 5
CACOM 6
CAMAN
CATAM
CCSFA
CLOFA
COFAC
EMAVI
EPFAC
ESUFA
GAAMA
GACAR
GACAS
GAORI
GIMFA

Vemos como las matrices de peligros consideran el riesgo psicosocial en un nivel III “mejorable”, es decir, situación mejorable con exposición continuada, dada por interface persona – tarea, condiciones de la tarea y Características de la organización del trabajo, para los cuales cuentan principalmente con controles administrativos a nivel de formación, cuyos ejes temáticos se incluyen en el presente documento.

➤ Estadísticas:

Para la triangulación de la información en el proceso de diagnóstico de casos asociados por riesgo psicosociales, se recomienda tomar como referencia el Registro de Ausentismo por Incapacidad Médica y/o Licencias, sea por enfermedad común o laboral y registros de accidentes de trabajo, sobre los cuales se identificarán los casos o diagnósticos que presuntamente estén relacionados con factores psicosociales. Información sobre las actividades de intervención relacionadas con los factores psicosociales, de la que es posible sospechar o identificar en áreas o personas que hayan reportado exposición a factores de riesgo psicosocial y/o síntomas asociados al estrés.

Para el presente programa fueron tenidas en cuenta las estadísticas de morbilidad del año 2020 y 2021, las cuales mostraron lo siguiente:

En el año 2020, las incapacidades se concentran en el grupo diagnóstico de Traumatismos y enfermedades del sistema osteomuscular, seguido de Enfermedades del sistema respiratorios, Enfermedades infecciosas y parasitarias y, por último, Factores que influyen en el estado de salud y el contacto con servicios de salud. No obstante lo anterior, es

necesario resaltar el hecho de que los Trastornos mentales aparecen cobrando importancia. Con respecto al año 2021, debido a que este no ha finalizado, el análisis de morbilidad no se ha efectuado aún, sin embargo, es posible evidenciar ciertas incapacidades de interés para este programa. Se puede observar que a la fecha un 20.9% de los días de incapacidad se relacionan con el grupo de Enfermedades del sistema osteomuscular, siendo este un porcentaje importante por el cual la FAC ha implementado un programa de vigilancia para este aspecto, dado que, al afectar a la salud integral del individuo, impacta su salud mental y el factor psicosocial; por otra parte, un 6.2% de los días de incapacidad se relacionan con los Trastornos mentales y del comportamiento, aspecto que se convierte en una señal de alerta en lo que a salud mental se refiere; se evidencia también que un 4.1.% de los días de incapacidad tienen que ver con Enfermedades del aparato digestivo, y si tenemos en cuenta que dentro de estas se encuentran las gastritis, gastroenteritis, diarreas, colon irritable, entre otras, podemos concluir que hay una relación importante con las manifestaciones del estrés; finalmente, un 1.3% de los días de incapacidad se deben a Enfermedades infecciosas y parasitarias, hecho que nos lleva a las actividades de autocuidado y prevención.

➤ Diagnóstico de Condiciones de Salud:

Cada año con base en el Diagnóstico de Condiciones de Salud o Informe de las Condiciones de Salud Global proporcionado por la IPS proveedora de exámenes médicos ocupacionales, se seleccionarán los casos médicos con recomendación para atención o intervención psicológica. En este sentido, el médico tratante recomienda apoyo o intervención psicosocial, sólo en aquellos casos en los que él médico supone existe una relación a factores de riesgo psicosocial:

- Presencia de eventos estresantes o extremadamente traumáticos en el que el individuo se ve o ha visto envuelto, hechos que representan un o algún peligro real para su vida e integridad. Este hallazgo podría estar relacionado con la presencia de posible síndrome de estrés postraumático.
- Presencia de hipertensión arterial esencial, incluida la indagación de historia familiar de enfermedad coronaria, los padres con enfermedad cardíaca o enfermedad de vasos sanguíneos, historia familiar de altos niveles de colesterol, alteraciones de la coagulación sanguínea, diabetes y obesidad.
- Presencia de indicios importantes sobre enfermedad isquémica del corazón. Esta enfermedad también recibe los nombres de cardiopatía coronaria y enfermedad de las arterias coronarias e incluye los ataques cardíacos y la angina de pecho (dolor o malestar en el pecho). En esta dirección es importante buscar factores de riesgo tales como: Hipertensión arterial (no controlada), dislipidemia (no controlada), tabaquismo y diabetes (no controlada).
- Antecedentes de accidente cerebro vascular del trabajador, indagando igualmente por la presencia de factores de riesgo tales como: Hipertensión arterial (no controlada), dislipidemia (no controlada), tabaquismo, diabetes (no controlada).
- Enfermedad ácido-péptica, incluida la búsqueda de factores de riesgo tales como Helicobacter Pylori, consumo de aines, enfermedades sistémicas (pulmonares, cirrosis

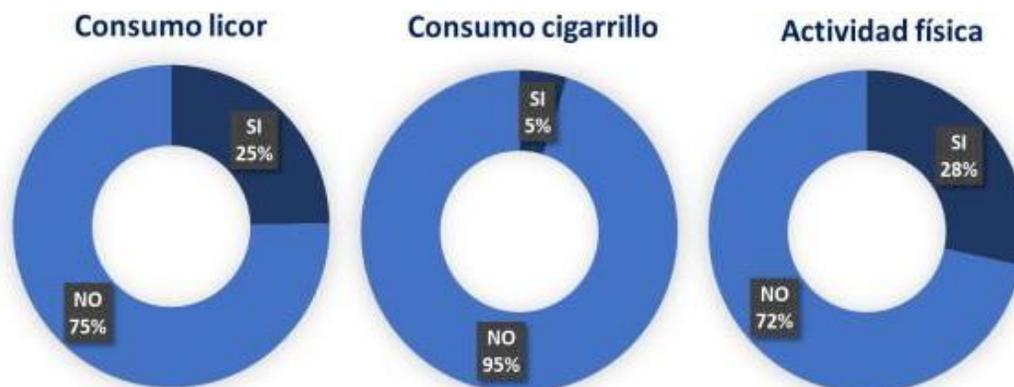
y sepsis, sí están o no bajo control).

- Síndrome de intestino irritable, y la presencia de factores de riesgo tales como Alteraciones idiopáticas de la motilidad intestinal, e historia de abuso o maltrato infantil.
- Antecedentes de depresión mayor, episodio único, incluida la indagación de factores de riesgo tales como: Presencia o antecedencia del trastorno respectivo en familiares en primer grado. Rasgos de personalidad predisponentes tales como una especial sensibilidad o hipersensibilidad, pasividad, dependencia, introversión y poca actividad (poca energía), historia de trastornos mentales previos (usualmente de tipo ansioso o depresivo), en remisión o activos.
- Antecedentes de trastorno de Ansiedad Generalizada, incluida la búsqueda de Historia de trastornos mentales previos (usualmente de tipo ansioso o depresivo), en remisión o activos.
- Antecedentes de Trastornos de Adaptación, y la presencia de factores tales como: Carencia o percepción de bajo o inadecuadas redes de apoyo social por parte de la familia, amigos y allegados fuera del trabajo, previos a la aparición del trastorno y exagerada vulnerabilidad personal caracterizada por el uso de mecanismos rígidos de adaptación.
- Alteraciones del sueño, dolores de cuello, espalda y miembros superiores, haciendo una búsqueda exhaustiva de posibles condiciones del turno o del diseño del puesto de trabajo respectivamente.
- Otros síntomas difusos que no resulten claramente explicados o asociados a condiciones de salud general.
- Los hallazgos de la valoración detallada de las condiciones de salud se registrarán en la historia clínica ocupacional de cada trabajador y por tanto se manejarán con criterio confidencial.
- Aquellas personas que resulten con alguna de las enfermedades mencionadas anteriormente, o con síntomas significativos, deberán ser sometidas a vigilancia anual, pues podrían ser "caso", si no se presta suficiente atención.
- Se tendrán en cuenta los estudios realizados a nivel de clima laboral, identificando la valoración de los diferentes dominios de los riesgos psicosociales.

Así mismo, se pueden determinar los resultados relacionando las enfermedades mencionadas como comunes con algunas de las dificultades que pueden evidenciar los trabajadores frente a sus distintas labores.

Para el presente programa se tomó como referencia el informe correspondiente al año 2020, el cual permitió evidenciar:

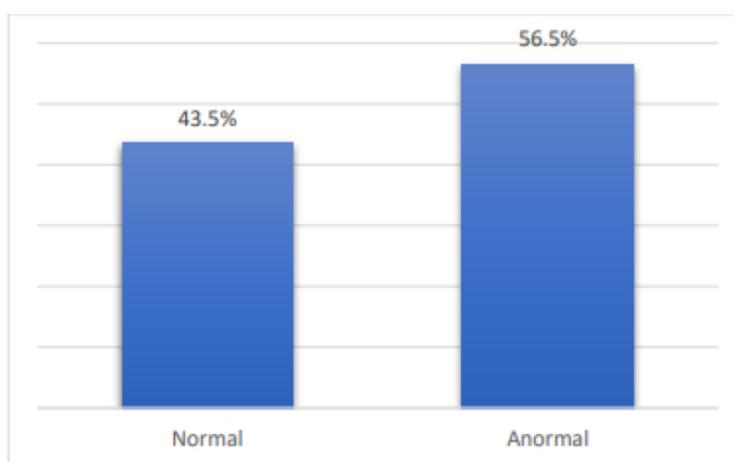




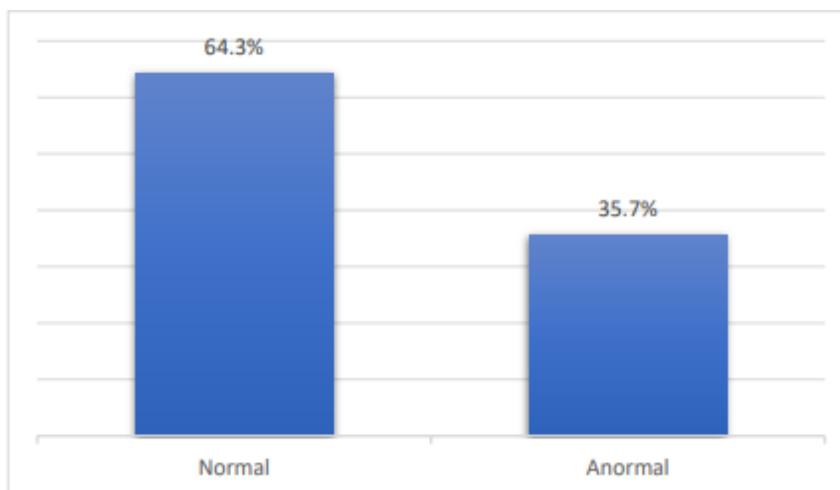
Se puede apreciar que tan solo un 5% de la población fuma, siendo esta una proporción baja, en cuanto al alcohol, 25% de la población lo consume y, por ultimo el 72% de la población no practica actividad física. Dado lo descrito se hace indispensable mantener activo el correspondiente programa de prevención de consumo de SPA, con el fin de prevenir la incidencia y disminuir la prevalencia, de igual manera, se hace necesaria la promoción de estilos de vida saludables, haciendo énfasis en la actividad física.

El informe en mención muestra también la importancia del cuidado de la salud visual y auditiva, siendo importante que el área de SST implemente actividades enfocadas a este tema, ya que como se ve en las siguientes gráficas un porcentaje importante de la población trabajadora tiene dificultades visuales y auditivas:

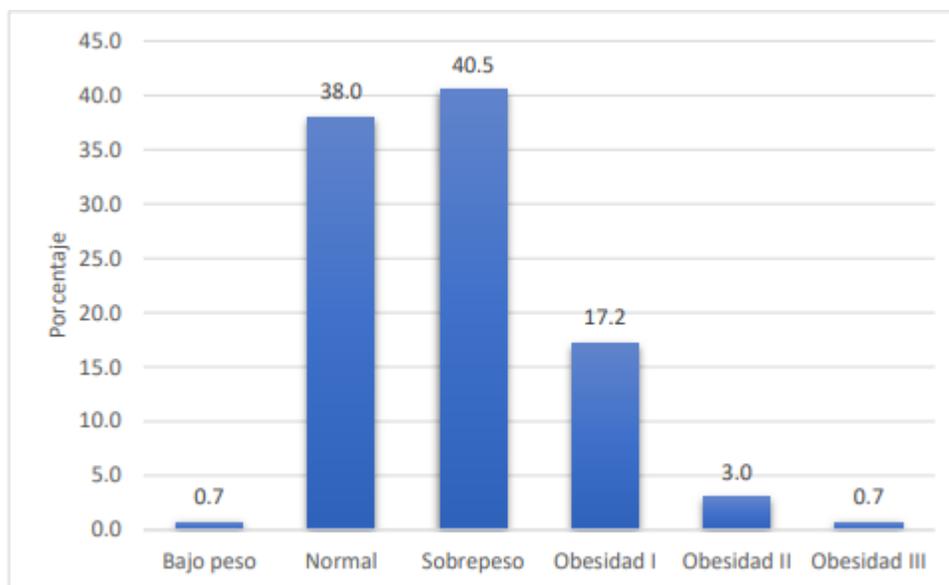
Resultados pruebas visuales



Resultados pruebas auditivas



Distribución Índice de Masa Corporal



La gráfica anterior refleja la necesidad de seguir implementando actividades de promoción en estilos de vida saludables, donde se incluya acondicionamiento físico y nutricional, teniendo en cuenta que se evidencia que el 61% de la población presenta problemas de obesidad.

➤ Aplicación de cuestionarios:

Se ha de aplicar el instrumento validado a nivel nacional, esto es el cuestionario o baterías de instrumentos de medición que se aplicará periódicamente (de acuerdo al nivel de riesgo obtenido, tal y como lo define la Resolución 2404 de 2019) y según la necesidad de la FUERZA AÉREA COLOMBIANA: el Cuestionario de evaluación de los factores de riesgo psicosocial de Gloria Villalobos – Pontificia Universidad Javeriana y Ministerio de Trabajo (cuestionario que será de cumplimiento por su fácil accesibilidad y por su alcance en términos de alcance de variables poblacionales con relación al estrés).

Para fines del presente programa se toman como punto de partida los resultados obtenidos en la aplicación del 2020. Una vez el Ministerio de Trabajo emita nuevos lineamientos frente a la aplicación de la Batería de evaluación de riesgo psicosocial, considerando la situación frente a la emergencia sanitaria, la FUERZA AÉREACOLOMBIANA, se compromete a llevar a cabo la nueva evaluación.

En esta aplicación se utilizaron los cuestionarios de: Evaluación de factores de riesgo extralaboral (aplicada a todos los participantes), Evaluación de factores de riesgo intralaboral Forma A (aplicada a participantes con cargos técnicos, tecnólogos, profesionales y jefes), Evaluación de factores de riesgo intralaboral Forma B (aplicada a participantes con cargos de auxiliares u operarios), Evaluación de Estrés (aplicada a todos los participantes) y Ficha de Datos Generales.

Adicionalmente se aplicó el formato de consentimiento informado, donde los convocados expresan que están de acuerdo con participar en la evaluación.

Los cuestionarios de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma A y B), Extralaboral y Evaluación del Estrés, tienen la interpretación genérica de los Niveles de Riesgo:

NIVEL DE RIESGO	DESCRIPCIÓN
Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.
Riesgo Bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas significativas.
Riesgo Medio	Se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones de intervención preventivas.
Riesgo Alto	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.
Riesgo Muy alto	Tiene una amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

De acuerdo con los resultados del diagnóstico y la valoración de los riesgos derivados de los factores de riesgo psicosocial, relacionados con las condiciones intralaborales y los niveles de estrés, se tiene en cuenta la clasificación de los resultados, donde mediante el análisis de los datos que se encontraron en la etapa de evaluación, se indican las fortalezas y debilidades de la organización, así como la población que ha de ser intervenida de acuerdo a las necesidades que se manifiesten en la entidad.

Posteriormente, se clasifican los niveles de riesgo encontrados, donde los niveles de riesgo Bajo tendrán un plan de intervención o seguimiento enfocado en la prevención, que busca minimizar y mantener baja la exposición a factores de riesgo psicosocial. Por otro lado, los grupos encontrados en riesgo Alto y Muy Alto deben iniciar una intervención inmediata a corto plazo, que ayude a mitigar y disminuir la percepción de riesgo.

Los resultados de la aplicación considerada en el presente programa nos muestran las siguientes prioridades:

Forma A:

- Relación con los funcionarios.
- Capacitación.
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.
- Reconocimiento y

compensación. Forma B:

- Características del liderazgo.
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Retroalimentación del desempeño.
- Claridad de rol.
- Capacitación.
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
- Reconocimiento y compensación.

8.3. DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO GENERADO POR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El análisis de datos recolectados en la fase de diagnóstico indicará las debilidades y fortalezas de organización, lo mismo que permite indicar que población o nivel será intervenido según su necesidad y que estrategias se deben implementar para dar inicio a la fase de Intervención. Para esta fase o etapa el propósito será el establecimiento de acciones, específicas, con lo cual se debe crear un "Anexo" en donde se enmarquen las acciones y actividades para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica en el

control del riesgo psicosocial.

El plan de intervención ha de considerar:

1. Priorización de la intervención de acuerdo con la categorización de los niveles de riesgo.
2. Se dará prioridad a aquellos procesos o áreas en los cuales se encuentre el mayor número de funcionarios expuestos o que hayan reportado mayor nivel de riesgo.
3. Se llevarán a cabo otras medidas de intervención para toda la población con el fin de fomentar estilos de vida y trabajo saludables.
4. Tendrá en consideración el riesgo emergente de la emergencia sanitaria por Covid19.

Intervención primaria:

Población objeto:

Intervención dirigida a toda la población de la FUERZA AÉREA COLOMBIANA.

Actividades:

1. Plan de Formación o Capacitación: Considerando que el proceso educativo inicia desde el momento del ingreso del colaborador, en su etapa de inducción, y es permanente mientras subsista la exposición al factor de riesgo, se recomienda incorporar la sensibilización, la promoción y prevención desde la inducción, reinducción y otros espacios de formación, a través de charlas, talleres, campañas informativas, publicaciones y actividades en temas relacionados con:
 - Prevención y manejo de estrés.
 - Técnicas de relajación.
 - Resiliencia y manejo del cambio.
 - Estilos de vida y trabajo saludables.
 - Promoción de la salud mental.
 - Manejo del duelo
 - Prevención de consumo de SPA.
 - Pausas activas.
2. Se sugiere proporcionar retroalimentación a los líderes de área sobre los resultados generales obtenidos.
3. Diseñar y poner en práctica para el 2022 el Plan de Bienestar.
4. Mantener vigente y en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral.

Intervención Secundaria

Población objeto:

- Funcionarios de planta y contratistas cuya calificación en la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral fue MEDIO.
- Funcionarios de planta y contratistas con patologías derivadas del estrés de origen común.



Actividades:

1. Direccionamiento a especialistas de la EPS para seguimiento y control de su patología.
2. Seguimiento de las recomendaciones emitidas por médicos laborales y por médicos tratantes de la EPS.
3. Fortalecer los programas de incentivos que se tengan contemplados desde el plan de bienestar a partir de la estrategia propuesta para este fin en el Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública, del Ministerio de Trabajo.
4. Revisar o robustecer los procesos de inducción y reinducción a partir del Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública, del Ministerio de Trabajo, esto con el fin de abordar la dimensión de claridad del rol.
5. Incorporar el seguimiento y la retroalimentación de la gestión como prácticas habituales que permitan la optimización del desempeño de los funcionarios, incrementar su motivación y aportar a la claridad del rol (Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral).
6. Sesiones de capacitación dirigidas a los líderes para fortalecer la retroalimentación efectiva.
7. Con el fin de minimizar el riesgo derivado de la dimensión "capacitación", se sugiere optimizar el plan de formación tomando como guía el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
8. Desarrollo de mesas de trabajo en las que se promueva la participación y el trabajo colaborativo, optimizando la cohesión e integración de los equipos de trabajo y, promoviendo la participación y la innovación.
9. Desarrollo de programas de sensibilización y optimización del trabajo en equipo.
10. Proporcionar espacios de psicoeducación sobre comunicación asertiva.
11. Dar continuidad a las acciones iniciadas en 2021 encaminadas a desarrollar el liderazgo transformacional, a partir de un programa de optimización del liderazgo basado en el Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública, del Ministerio de Trabajo.
12. Actividades de psicoeducación sobre administración del tiempo y el equilibrio entre vida personal y familiar – vida laboral. Se ha de dar prioridad de ejecución a los grupos de acción prioritaria.
13. Programa de estilos de vida saludables, manejo y prevención del estrés, constituido por actividades de psicoeducación dirigidas a los funcionarios de planta y contratistas con patologías derivadas del estrés de origen común.
14. Diseño e implementación del programa de salud mental.

Intervención Terciaria:

Población objeto:

- Funcionarios de planta y contratistas cuya calificación en la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral y de estrés fue ALTO y MUY ALTO.
- Funcionarios de planta y contratistas con patologías derivadas del estrés de origen profesional y ya valoradas como tal.

Actividades:

1. Retroalimentación individual de los resultados obtenidos y pautas a seguir de su calificación en riesgo psicosocial.
2. Validación de los estilos de personalidad y de afrontamiento de los funcionarios con patologías derivadas del estrés de origen profesional, a través de la aplicación de instrumentos diseñados para tal fin.
3. Actividades de psicoeducación dirigidas a los funcionarios de planta y contratistas, quienes de acuerdo con los resultados de la validación de los estilos de afrontamiento hayan sido identificados con estilos de afrontamiento inadecuados.
4. Seguimiento de casos diagnosticados con patologías derivadas del estrés de origen profesional y de las recomendaciones emitidas por los profesionales de la salud, lo cual se desarrollará según los lineamientos del PROTOCOLO ASESORIA PSICOLOGICA INDIVIDUAL PARA EL PERSONAL CIVIL (MODALIDAD VIRTUAL) de la FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Estos seguimientos contarán con el consentimiento informado establecido por la entidad.
5. Seguimiento de casos de estrés alto de acuerdo con los resultados de la batería de riesgo psicosocial, lo cual se desarrollará según los lineamientos del PROTOCOLO ASESORIA PSICOLOGICA INDIVIDUAL PARA EL PERSONAL CIVIL (MODALIDAD VIRTUAL) de la FUERZA AÉREA COLOMBIANA. Estos seguimientos contarán con el consentimiento informado establecido por la entidad.
6. Programa de estilos de vida saludables, manejo y prevención del estrés, constituido por actividades de psicoeducación dirigidas a los funcionarios de planta y contratistas con patologías derivadas del estrés de origen profesional.
7. Desarrollo de Inspecciones de puestos de trabajo con énfasis psicosocial, donde se identifiquen pautas a seguir, ya sea de reubicación, readaptación en caso de que se requiera.
8. En casos en los que se dé una incapacidad prolongada por origen laboral, relacionado con el riesgo psicosocial, llevar a cabo la respectiva reincorporación, teniendo en cuenta las recomendaciones del médico tratante, así como también la que emita el médico laboral en el examen post incapacidad, y considerando el Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral: promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el trabajo, al igual que los demás protocolos relacionados con salud mental y emanados de la Resolución 2404 de 2019.

**9. SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA
DEFACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

TIPO DE INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Cobertura	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores capacitados} / \text{Total de trabajadores a capacitar}) * 100$	Semestral
Cumplimiento	$(\text{Número de actividades de formación realizadas} / \text{Total de actividades programadas}) * 100$	Semestral
Cobertura	$\text{N}^\circ \text{ de trabajadores cubiertos por las actividades} / \text{Total de trabajadores expuestos}) * 100$	Mensual
Eficacia	$(\text{N}^\circ \text{ de factores de riesgo de nivel alto y muy alto que fueron disminuidos} / \text{N}^\circ \text{ de factores de riesgo de nivel alto y muy alto por grupo identificados}) * 100$	Bienal
Eficacia: Incidencia	$(\text{N}^\circ \text{ de casos nuevos} / \text{N}^\circ \text{ de expuestos en el período}) * 100$	Semestral
Eficacia: Prevalencia	$(\text{N}^\circ \text{ de casos confirmados existentes con alteración de la salud} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores expuestos}) * 100$	Semestral



MARIA INÉS CAMARGO LIÉVANO

**Psicóloga Especialista en Administración de Salud Ocupacional
Lic. 7407 de 2016**