

# GUIA SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Fase diagnóstica del programa de riesgo psicosocial  
al personal civil.

**NOVIEMBRE 2023**

---

**FUERZA AEROSPACIAL  
COLOMBIANA**



**ASÍ SE VA A LAS  
ESTRELLAS**



## INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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



## CONTENIDO

MARCO LEGAL.....	4
ALCANCE.....	6
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	8
MARCO ESTRATÉGICO.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
MARCO CONCEPTUAL.....	9
TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS.....	18
EJECUCIÓN DEL PLAN.....	22
ADMINISTRACIÓN Y LOGÍSTICA .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
RESPONSABILIDADES .....	1
SEGUIMIENTO Y MONITOREO .....	1
RIESGOS Y CONTROLES.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
EVALUACIÓN .....	2
ANEXOS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>



## MARCO LEGAL

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



Norma	Descripción Aplicable
	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 mental en el ámbito del sistema general de seguridad social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud



Norma	Descripción Aplicable
	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.

## ALCANCE

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 2764 de 2022, la FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA ha definido el 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.

Con la implementación de este Sistema, se busca mejorar las condiciones psicosociales de los funcionarios de la FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA, previniendo la aparición de signos y síntomas por diferentes ambientes de trabajo; además de contribuir al bienestar integrado de los funcionarios dentro de un marco de máxima productividad, mediante estrategias de intervención basadas en la prevención integral (primaria, secundaria y terciaria) de las condiciones de riesgo psicosocial presentes en el ambiente laboral y orientar las principales acciones que se debe implementar para el control de los riesgos modificables presentes en la persona, el ambiente laboral y extra laboral.

### **OBJETIVO GENERAL**

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

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

-  Realizar la caracterización sociodemográfica de la población evaluada.
-  Identificar los principales factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y niveles percibidos de estrés en la población evaluada.
-  Establecer recomendaciones de intervención orientada a eliminar, minimizar y controlar los factores de riesgo psicosocial detectados en la aplicación realizada.





## MARCO CONCEPTUAL

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

A su vez, el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (O.I.T – O.M.S.) en 1984 los define como: *“Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, las satisfacciones en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”*.

### *¿Qué es el riesgo psicosocial?*

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

### *Consecuencias:*

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales son diversos y se ven modulados por las características personales, algunos de los efectos más documentados son:

- Problemas y enfermedades cardiovasculares.
- Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental.



- Trastornos musculo – esqueléticos.
- Trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales, etc.).
- Conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc.).
- Ausentismo laboral

*Evaluación de los factores de riesgo psicosociales (Resolución 2646 de 2008)*

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

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



### *Batería de evaluación de los factores de riesgo psicosociales*

En la actualidad, se encuentra con un conjunto de instrumentos válidos, como la Batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, creada por el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, Sub-centro de Seguridad Social y Riesgo Laborales en julio de 2010, los cuales son confiables y validados para la población colombiana, pudieron ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las entidades para identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas u oficios.

Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial a la prevención y control. La batería se ajusta a la definición de la resolución y permite medir los siguientes tres (3) tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

### *Condiciones intralaborales*

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados en el instrumento de la Batería se definen a continuación:

### *Demandas de trabajo*

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

### *Control sobre el trabajo*

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 del 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 colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y el ambiente de relaciones de un área.

### *Recompensa*

Este término hace referencia a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: financiero (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 de este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización. Para la aplicación de este cuestionario, es necesario tener presente la formación académica y el cargo que desempeña el trabajador ya que presenta dos variaciones o tipos de prueba. El primer tipo de prueba se denomina **Forma A**, el cual se encuentra dirigido para el grupo ocupacional de trabajadores con cargos de jefatura o formación académica profesional o técnica y que consta de 123 ítems de evaluación. El segundo tipo de prueba se denomina **Forma B** y tiene como población objeto de aplicación el grupo de trabajadores en cargos auxiliares u operarios cuya formación académica sea de bachillerato completo, incompleto, básica primaria o analfabeta y consta de 97 ítems de evaluación.

A continuación, se presenta tabla resumen de los dominios y dimensiones de las condiciones intralaborales:

<b>DOMINIOS Y DIMENSIONES INTRALABORALES</b>		
<b>CONSTRUCTO</b>	<b>DOMINIOS</b>	<b>DIMENSIONES</b>
<b>Condiciones Intralaborales</b>	<b>Demandas del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas cuantitativas.</li> <li>• Demandas de carga mental.</li> <li>• Demandas emocionales.</li> <li>• Exigencias de responsabilidad del cargo.</li> <li>• Demandas ambientales y de esfuerzo físico.</li> <li>• Demandas de jornada de trabajo.</li> <li>• Consistencia del rol.</li> <li>• Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.</li> </ul>
	<b>Control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control y autonomía sobre el trabajo.</li> <li>• Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas.</li> <li>• Participación y manejo del cambio.</li> <li>• Claridad de rol.</li> <li>• Capacitación.</li> </ul>
	<b>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del liderazgo.</li> <li>• Relaciones sociales en el trabajo.</li> <li>• Retroalimentación del desempeño.</li> <li>• Retroalimentación con los colaboradores (subordinados).</li> </ul>

	<b>Recompensa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reconocimiento y compensación.</li><li>• Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y el trabajo que se realiza.</li></ul>
--	-------------------	---

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

## Condiciones extralaborales

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

A continuación, se presenta tabla resumen de las dimensiones de las condiciones extralaborales:

DIMENSIONES EXTRALABORALES	
CONSTRUCTO	DIMENSIÓN
<b>Condiciones Extralaborales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiempo fuera del trabajo.</li><li>• Relaciones familiares.</li><li>• Comunicación y relaciones Interpersonales.</li><li>• Situación económica del grupo familiar.</li><li>• Características de la vivienda y su entorno.</li><li>• Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo.</li><li>• Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.</li></ul>

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

Por último, se hace mención sobre los cinco (5) niveles de riesgo que indica el manual del instrumento Batería de riesgo psicosocial de la universidad Javeriana en la siguiente tabla resumen:

<b>NIVEL DE RIESGO DE ACUERDO A LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
<b>NIVEL DE RIESGO</b>	<b>DIMENSIÓN</b>
<b>Riesgo muy alto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factor con amplia posibilidad de asociarse con respuestas muy altas de estrés.</li> <li>• Requieren intervención inmediata en el marco del Programa de Vigilancia Epidemiológica.</li> </ul>
<b>Riesgo alto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factor con alto nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociarse con respuestas muy altas de estrés.</li> <li>• Requiere intervención en el marco del Programa de Vigilancia Epidemiológica.</li> </ul>
<b>Riesgo medio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factor de riesgo que puede generar respuestas de estrés moderadas.</li> <li>• Requieren realizar observación del factor y realizar acciones sistemáticas de intervención.</li> </ul>
<b>Riesgo bajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se espera que estos factores de riesgo estén relacionados con respuesta de estrés significativas.</li> <li>• Requieren realizar Programas de Promoción y Prevención.</li> </ul>
<b>Sin riesgo o riesgo despreciable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención.</li> <li>• Requieren realizar Programas de Promoción y Prevención.</li> </ul>



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

## TÉRMINOS Y LINEAMIENTOS

**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.

**Grupos de Atención Psicosocial Prioritaria (GAPP):** Clasificación en cuadrantes de la población objeto de acuerdo con los resultados de la evaluación de factores psicosociales vigentes y el cruce de los mismos con eventos tales como accidentes de trabajo o enfermedades (de origen laboral o común) que puedan ser causados o empeorados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, con el objeto de establecer el nivel de prioridad en la realización de acciones de prevención, promoción e intervención.

**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.

**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.

**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.

**SVE: 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.

## EJECUCIÓN DEL PLAN

El diagnóstico se obtuvo con la participación de 1316 Trabajadores civiles que hacen parte de FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA - FAC estas personas cumplen con los criterios de inclusión para evaluación de riesgos psicosociales, los cuales son:

- Aceptar participar de manera voluntaria en el diagnóstico.

### *Tipo de estudio*

El tipo de estudio establecido para la aplicación y análisis de la Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial en sus componentes de datos generales y cuestionarios específicos es de tipo Descriptivo de orden cuantitativos con interpretación cualitativa. La fase diagnóstica del programa de riesgo psicosocial se llevó a cabo desarrollando las siguientes etapas:

- **Etapas 1. Planeación y Sensibilización:** En el marco de esta etapa se desarrollan la explicación a los Trabajadores, el objetivo de la aplicación del instrumento y del diagnóstico, uso de la información, cumplimiento de la normatividad vigente para evaluación de factores de riesgo psicosocial en Colombia y para la promoción de la participación activa de los Trabajadores civiles de FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA - FAC, en el proceso de evaluación diagnóstica BPRS.
- **Etapas 2. Aplicación de instrumentos de evaluación para factores de riesgo psicosocial intralaboral: Forma A** (jefes / profesionales / técnicos) y **Forma B** (auxiliares / operarios); según el tipo de cargo que desempeña el trabajador, extralaboral, estrés, ficha de datos sociodemográficos y consentimiento informado. Estos cuestionarios hacen parte de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social en las unidades de FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA - FAC.
- **Etapas 3. Tabulación de cuestionarios y Análisis de la información.** Se procedió con la estructuración de la información obtenida a partir de las evaluaciones realizadas por los Trabajadores y se consolidó para su respectivo análisis estadístico que permitiese estructurar el diagnóstico, la base de datos sociodemográfica y la estructura del plan de acción.

- **Etapas 4. Elaboración y entrega de informes.** Con la estructuración de la información obtenida se procedió al análisis de la misma para plasmarlo en el respectivo informe de resultados diagnósticos de la entidad y diseñar la presentación específica de resultados.

**Etapas 5. Socialización de resultados.** Se realiza socialización de los resultados Diagnósticos obtenidos con la entidad.

**NOTA:** la información relacionada anteriormente reposa en la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## RESPONSABILIDADES

**Alta Dirección.** Es la responsable de gestionar los recursos técnicos, humanos y financieros necesarios para el cumplimiento del SVE de riesgo psicosocial la FUERZA AEROESPACIAL 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 las cero tolerancias 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 SVE de riesgo psicosocial de la FUERZA AEROESPACIAL COLOMBIANA. Planear y divulgar las actividades de formación/psicoeducación.

**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, y dar cumplimiento a la resolución interna.

**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”

## SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El objetivo de la revisión por la alta dirección es asegurar la conveniencia, adecuación y eficacia continua del programa alineada a la política y objetivos del





SG-SST de la Entidad. En consecuencia, el programa y su respectivo procedimiento deben ser revisados y evaluados de manera anual para verificar sus resultados, además de realizar los ajustes de mejoramiento pertinentes. Teniendo en cuenta lo establecido en las Resoluciones 2646 de 2008, 2764 de 2022, y la demás normatividad nacional vigente; los datos para el funcionamiento del PVE deben ser actualizados anualmente.

## **EVALUACIÓN**

la evaluación del SVE se hará considerando su conformidad con los objetivos definidos, los requisitos legales aplicables y los criterios técnicos establecidos. La evaluación se efectuará a través del cálculo de los indicadores, de los resultados de las auditorias y del seguimiento al grado de avance en la gestión.

El seguimiento del SVE se hará a medida que se avanzará en la implementación del Sistema, llevando registro del cumplimiento de las actividades programadas, lo que implicará un seguimiento trimestral que evaluará el grado de evolución y en caso de requerirse se establecerá los correctivos para cumplir con los requerimientos del SVE. Es importante registrar todo cambio generado por las actividades de medición y seguimiento. Los datos obtenidos en el marco de este SVE se conservarán por lo menos 20 años según la legislación, garantizando el manejo apropiado que para el caso de los aspectos de salud se rige por las mismas normas de las historias clínicas sobre confidencialidad y custodia.