

PROGRAMA

PREVENCIÓN DE LA FATIGA LABORAL



SAVIARE LTDA.

2025



La Seguridad es la Clave del Éxito.

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Justificación	4
3. Objetivos.....	5
4. Alcance	5
5. Responsabilidades.....	6
6. Definiciones.....	8
7. Marco legal y normativo.....	10
8. Identificación y evaluación de riesgos por fatiga	11
9. Actividades del programa	12
10. Capacitaciones y Sensibilización.....	13
11. Duración del programa	14
12. Canales de difusión.....	14
13. Plan de implementación del programa:	15
14. Indicadores	16
Referencias	17
Anexos	18

1. INTRODUCCIÓN

La seguridad operacional y la salud de los pilotos son aspectos fundamentales para el correcto funcionamiento de cualquier empresa aérea. La fatiga laboral, reconocida como un riesgo psicosocial y de salud en el entorno laboral, se presenta como uno de los principales desafíos en la aviación moderna. Este estado fisiológico, causado por factores como largas jornadas laborales, alteraciones en los ritmos circadianos, falta de sueño y cargas de trabajo excesivas, puede disminuir significativamente la capacidad de atención, juicio, tiempo de reacción y toma de decisiones de los pilotos. Como resultado, la fatiga aumenta el riesgo de errores humanos, incidentes y accidentes, poniendo en peligro la seguridad de las operaciones aéreas y la integridad de todos los involucrados. Es por esto que Saviare Ltda., implementa un programa estructurado que permite identificar y prevenir la fatiga en los pilotos.

La Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) y las normativas colombianas han reconocido la necesidad urgente de abordar esta problemática mediante programas específicos que identifiquen y prevengan la fatiga en los pilotos, no obstante, la normativa vigente, incluyendo la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2764 de 2022 y el Decreto 1072 de 2015, establece límites claros y procedimientos para gestionar el tiempo de trabajo y descanso en los trabajadores.

Ante esta situación, se propuso implementar un programa utilizando el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) como herramienta fundamental para gestionar sistemáticamente los riesgos asociados a la fatiga laboral. Esta estrategia no solo busca cumplir con los requisitos regulatorios, sino también fomentar una cultura organizacional centrada en la seguridad y el bienestar laboral. Al priorizar la salud física y mental de los pilotos, Saviare Ltda. podrá fortalecer su seguridad operacional, reducir la probabilidad de eventos peligrosos y contribuir a un entorno laboral más seguro.

Este programa surge como una respuesta a la necesidad imperante de gestionar de manera proactiva la fatiga, considerando evidencias internacionales y nacionales que demuestran cómo este riesgo puede ser mitigado mediante estrategias

específicas. La implementación de un sistema efectivo permitirá no solo cumplir con los requisitos regulatorios, sino también promover un ambiente laboral más seguro y saludable, protegiendo la salud de los pilotos y garantizando operaciones más seguras y confiables, en definitiva, se pretende fortalecer la cultura de seguridad operacional de Saviare Ltda, priorizando el bienestar de los pilotos.

2. JUSTIFICACIÓN

Uno de los riesgos más críticos dentro de la operación de Saviare Ltda. es la fatiga laboral en los pilotos, una condición que puede ser causada por sobrecarga de trabajo, hábitos personales, problemas de salud y falta de descanso. En el ámbito de la aviación, la fatiga es un factor de alto riesgo, ya que no solo compromete la salud y seguridad de los pilotos, sino que también afecta el desarrollo de las operaciones en el sistema de transporte aéreo de la región, como la ha estipulado el Reglamento Aeronáutico de Colombia (RAC) y la Resolución 2646 de 2008 sobre riesgos psicosociales aplicada a los sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

La importancia de implementar este programa radica en que la fatiga ha sido reconocida como uno de los riesgos psicosociales más relevantes en el sector del transporte aéreo, debido a su alta incidencia en la capacidad de atención, juicio, tiempo de reacción y toma de decisiones de los pilotos. La fatiga, si no es gestionada adecuadamente, puede derivar en errores humanos, incidentes y accidentes que comprometen la seguridad de las operaciones y la integridad de todos los involucrados.

Desde una perspectiva de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo, este programa se fundamenta en las estrategias y enfoques que ofrecen los sistemas de gestión de riesgos, con énfasis en la atención a los factores de riesgo psicosocial. La implementación de un sistema de prevención de la fatiga permitirá a la empresa cumplir con los requisitos regulatorios, además de promover un ambiente laboral más seguro y saludable para sus pilotos.

En este orden de ideas, la implementación de un programa de gestión de la fatiga no solo es una necesidad para el cumplimiento normativo y la seguridad operacional, sino también una inversión estratégica en la salud y el bienestar de los pilotos de Saviare Ltda. Al mitigar este riesgo psicosocial crítico, la empresa estará fortaleciendo su cultura de seguridad, protegiendo a su personal y asegurando la sostenibilidad y confiabilidad de sus operaciones en un entorno aeronáutico cada vez más consciente de la importancia de la gestión proactiva de la fatiga laboral.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Prevenir la fatiga en los pilotos de Saviare Ltda., aplicando las recomendaciones del marco normativo vigente, con un enfoque centrado en el cuidado de la salud y la seguridad en el trabajo de los pilotos.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fomentar hábitos saludables mediante actividades de promoción de la salud, orientadas a prevenir la fatiga laboral en los pilotos.
2. Definir e implementar indicadores de seguimiento que permitan evaluar el impacto del programa de prevención de fatiga en la seguridad operacional y el SG-SST.
3. Proponer actividades de capacitación y sensibilización sobre la fatiga laboral, su impacto en la seguridad operacional y las estrategias de prevención aplicables.
4. Favorecer la integración del programa de prevención de la fatiga con el SG-SST de Saviare Ltda., asegurando su coherencia con los procesos de gestión del riesgo psicosocial y fortaleciendo la seguridad operacional.

4. ALCANCE

El presente programa de prevención de la fatiga laboral dirigido a los pilotos de Saviare Ltda. se orienta a la prevención de alteraciones en la salud de los pilotos expuestos a factores de riesgo psicosociales relacionados con la fatiga, con un

enfoque principal en la mitigación del riesgo, promoción de la salud, el fomento de entornos de trabajo saludable, y en el fortalecimiento de la seguridad operacional, cumpliendo con la normativa y garantizando la participación activa de los pilotos.

5. RESPONSABILIDADES

Para el desarrollo de este programa participan los siguientes roles dentro de la empresa Saviare Ltda.

5.1 GERENCIA

- Disponer de los recursos humanos, técnicos, económicos necesarios para la ejecución de las actividades propuestas.
- Establecer y comunicar el compromiso de la alta dirección con la prevención de la fatiga laboral como una prioridad estratégica para la seguridad, la salud y la productividad de Saviare Ltda.
- Realizar reuniones periódicas para la revisión y seguimiento de la implementación del programa para la prevención de fatiga laboral en los pilotos.
- Establecer mecanismos de rendición de cuentas para los responsables de la implementación del programa.

5.2 LÍDER DEL SG-SST

- Integrar el programa de prevención de la fatiga dentro del marco general del SG-SST, asegurando su coherencia, documentación, implementación y mejora continua bajo los lineamientos del sistema.
- Calcular los indicadores del programa.
- Documentar el programa de prevención de la fatiga de acuerdo con los requisitos del SG-SST, incluyendo procedimientos, registros y formatos.
- Facilitar la comunicación y la participación de los pilotos en el desarrollo, implementación y seguimiento del programa.
- Llevar a cabo la logística para las capacitaciones de sensibilización ante la importancia de la prevención de la fatiga.

- Identificar oportunidades de mejora basadas en los resultados del seguimiento y la retroalimentación de los pilotos.
- Presentar los resultados del programa de prevención de la fatiga y las recomendaciones de mejora a la Gerencia General durante las revisiones por la dirección del SG-SST.
- Actualizar el programa de prevención de fatiga en la medida en que se consolide en el tiempo.

5.3 DIRECTOR DE OPERACIONES

- Considerar los factores de riesgo de fatiga al diseñar los horarios de trabajo o programación de los pilotos en los turnos y la asignación de tareas.
- Supervisar que la programación de los pilotos sea cumplida bajo los lineamientos establecidos por el RAC.
- Demostrar un firme compromiso con la prevención de la fatiga, comunicando su importancia a todos los niveles de la operación.
- Mantener una comunicación fluida con el Gerente de Seguridad Operacional y otras áreas relevantes sobre los aspectos operativos que puedan influir en la fatiga de los empleados.
- Liderar la concientización sobre la importancia de la prevención de la fatiga en los pilotos de la organización Saviare Ltda.
- Participar activamente en la promoción del programa y en la creación de una cultura organizacional que valore el descanso y la prevención de la fatiga.

5.4 GERENTE DE SEGURIDAD OPERACIONAL

- Llevar a cabo capacitaciones de sensibilización ante la importancia de la prevención de la fatiga laboral.
- Mantener una comunicación fluida con el Director de Operaciones y otras áreas relevantes sobre los aspectos operativos que puedan influir en la fatiga de los pilotos.
- Participar activamente en la difusión del programa, sus objetivos y los beneficios para la seguridad y el bienestar de los pilotos.

- Asegurar la integración de las medidas de prevención de la fatiga en los procedimientos operativos estándar y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Saviare Ltda.
- Supervisar la implementación de las medidas preventivas y verificar su cumplimiento.
- Identificar oportunidades de mejora basadas en los resultados del monitoreo, la retroalimentación de los empleados y las mejores prácticas.
- Demostrar un firme compromiso con la prevención de la fatiga, comunicando su importancia a todos los niveles de la operación.

5.5 PILOTOS

- Conocer y comprender los objetivos, los procedimientos y las medidas de prevención establecidas en el programa de prevención de la fatiga para la empresa Saviare Ltda.
- Asistir y participar activamente en las sesiones de capacitación y sensibilización sobre la fatiga laboral.
- Cumplir con las políticas y los procedimientos relacionados con la gestión de la jornada laboral, los descansos y las pausas establecidas en el programa.
- Utilizar los mecanismos de reporte proporcionados por la empresa para informar sobre cualquier síntoma de fatiga o condición que pueda contribuir a ella.
- Implementar estrategias de autocuidado para mitigar la fatiga, como asegurar un descanso adecuado fuera del horario laboral.
- mantener hábitos de alimentación saludable y prácticas de autocuidado que favorezcan un descanso reparador y la prevención de la fatiga.
- Reconocer que la fatiga puede comprometer su capacidad para operar de manera segura y poner en riesgo su propia vida y la de otros.

6. DEFINICIONES

Fatiga: El RAC 135 lo define como un “estado fisiológico que se caracteriza por una reducción de la capacidad de desempeño mental o físico debido a la falta de sueño o a períodos prolongados de vigilia, fase circadiana, o volumen de trabajo (actividad mental y/o física) y que puede menoscabar el estado de alerta de un miembro de la

tripulación y su habilidad para operar con seguridad una aeronave o realizar sus funciones relacionadas con la seguridad operacional”.

Fatiga laboral: Agotamiento físico, mental o emocional persistente, causado por la exposición prolongada o excesiva a demandas laborales desafiantes y/o mal gestionadas en el entorno laboral, disminuyendo su estado de alerta y reduciendo la capacidad y el rendimiento para desempeñarse eficazmente.

Sueño: Parte integral de la vida cotidiana como necesidad fisiológica y biológica que posibilita la restauración de las funciones corporales y psicológicas indispensables para un rendimiento completo y parte integral de la vida cotidiana.

Higiene del sueño: conjunto de hábitos y prácticas que se pueden adoptar para mejorar la calidad, la duración y la eficiencia de su sueño.

Recuperación Insuficiente: La falta de tiempo para recuperar el descanso físico y mental tras jornadas extensas o múltiples vuelos aumenta la fatiga.

Factores de riesgo psicosociales ambiente de trabajo y de la organización que pueden generar respuestas negativas como estrés, ansiedad, depresión, fatiga, problemas de salud física y disminución de la productividad.

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.

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.

Seguridad Operacional: Estado en que el riesgo de accidentes o incidentes se reduce y mantiene en un nivel aceptable mediante la identificación y gestión continua de peligros.

Escala Samn Perelli: La escala de Samn-Perelli es un instrumento de autoevaluación que consta de siete niveles o puntos. Cada uno de estos puntos cuenta con una descripción verbal específica que permite al individuo caracterizar su propio estado de fatiga en un momento dado.

7. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Norma	Descripción
Resolución 2764 de 2022	Artículo 1. Adopta referentes técnicos para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo, reglamenta el Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte. Incluye gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
Resolución 2646 de 2008	en la cual se establecen las Disposiciones para identificar y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo, en el Capítulo I, que define factores como estrés, carga física, mental, psíquica y de trabajo. Describe la fatiga y sus implicaciones para la salud del trabajador, y en el Capítulo II, en el que se Exige identificar factores psicosociales como condiciones de la tarea y jornada laboral. Especifica evaluación de carga mental, emocional y condiciones de la jornada (duración, pausas, rotación de turnos, trabajo nocturno, etc.).
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 6, Normas laborales especiales relacionadas con determinados trabajadores. ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

OACI (Organización de Aviación Civil Internacional)	La cual establece la gestión de riesgos asociados a la fatiga en la aviación, el artículo que compete es A3.1 Capítulo 2, Sección 2.28.1 que Regula limitaciones horarias y FRMS en el control de tránsito aéreo.
RAC 135 (Reglamento Aeronáuticos de Colombia)	Requisitos de operación operaciones domésticas e internacionales regulares y no regulares. 135.910 cumplimiento de los requisitos (a) La UAEAC establecerá reglamentos para fines de gestión de la fatiga, basados en principios, conocimientos científicos y experiencia operacional, con el propósito de garantizar que los miembros de la tripulación de vuelo y de cabina estén desempeñándose con un nivel de alerta adecuado

8. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS POR FATIGA

La fatiga en los pilotos puede originarse por múltiples factores, tanto intralaborales como extralaborales, que afectan el estado de alerta, la capacidad de respuesta y la toma de decisiones. Para el programa de Saviare Ltda., se consideran los siguientes como los riesgos más relevantes:

- Jornadas y turnos de los pilotos sin pausas adecuadas.
- Sueño insuficiente o de baja calidad.
- Condiciones ambientales adversas, como calor, ruido o mala ventilación en las áreas de trabajo y descanso.
- Carga laboral elevada por alto nivel de responsabilidad en la operación aérea.
- Falta de apropiación de hábitos de autocuidado de los pilotos.

Para la evaluación del riesgo se toma como referente la metodología de matriz de riesgos del SG-SST, evaluando cada peligro identificado, según su probabilidad y consecuencia:

Riesgo	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de riesgo	Peligro
Trabajo en horas de vuelo sin pausas adecuadas	Alta	Alta	Alto	Puede afectar directamente la seguridad aérea.

No identificación temprana de fatiga	Media	Alta	Alto	Riesgo crítico si no se mitiga a tiempo.
Falta de sueño por el tipo de rutina	Alta	Media	Alto	Afecta tiempos de reacción y juicio.
Ambientes de descanso inadecuados	Media	Media	Medio	Reduce la calidad de la recuperación.

9. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

Actividad	Descripción	A tener en cuenta
1. Capacitación y sensibilización	- Sesiones sobre higiene del sueño, estrés y estilos de vida saludables. - Talleres sobre autocuidado y pausas activas.	Solicitar apoyo de la ARL para facilitar estas sesiones.
2. Reuniones operativas programadas	- Usar espacios dentro de las reuniones operativas para hablar de las pausas, fatiga y su impacto en la operación. - Enfoque breve y repetitivo para mayor retención.	Aprovechar espacios de organización de turnos o reuniones del comité de seguridad.
3. Autoevaluación y monitoreo	- Aplicación de escala Samn Perelli. (ver Anexo [1]) - Registro voluntario de alertas de fatiga.	Formato digitales o físicos
4. Promoción del autocuidado de los pilotos	- Difusión de boletines digitales y recordatorios sobre higiene del sueño, alimentación y pausas. - Promoción de hidratación y pausas activas en tierra.	Puede usarse WhatsApp, carteleros o correo electrónico.
6. Espacios de retroalimentación con los pilotos	- Encuestas breves de percepción de fatiga. - Espacios seguros para reporte informal de señales de fatiga.	Promueve la cultura del cuidado mutuo y la prevención.

10. CAPACITACIONES Y SENSIBILIZACIÓN

Tema de capacitación	Descripción
Fundamentos y factores humanos relacionados con la fatiga	- Definición de fatiga laboral: sus causas (fisiológicas, psicológicas, ambientales) y consecuencias en el rendimiento y la seguridad aérea. - Factores humanos y fatiga: cómo los factores humanos interactúan con la fatiga, incluyendo errores de juicio, disminución de la atención y tiempos de reacción.
Higiene del Sueño	- Ciencia del sueño: explicación de los ciclos del sueño, la importancia de cada fase y la cantidad de sueño necesaria para una recuperación óptima. - Higiene del sueño: estrategias prácticas para mejorar la calidad y cantidad del sueño, incluyendo ambiente de sueño y rutina.
Reconocimiento y Autogestión de la Fatiga	- Señales y síntomas de fatiga: identificación de los indicadores tempranos de fatiga (físicos, cognitivos, emocionales) en uno mismo y en los compañeros. - Herramientas de evaluación personal: uso de instrumentos como la escala de 7 puntos de Samn Perelli para una autoevaluación del nivel de fatiga durante las asignaciones de vuelo. - Estrategias de mitigación en cabina: acciones inmediatas que los pilotos pueden tomar durante el vuelo para manejar la fatiga (ej. pausas activas, comunicación con la tripulación, hidratación). - Toma de decisiones y fatiga: cómo la fatiga afecta el juicio y las decisiones, y protocolos para la toma de decisiones seguras bajo condiciones de fatiga.
Manejo del Estrés y Promoción de Hábitos Saludables	- Identificación de factores de estrés: reconocimiento de los estresores relacionados con el trabajo y la vida personal que contribuyen a la fatiga. - Técnicas de manejo del estrés: introducción a métodos de relajación y estrategias cognitivas para gestionar el estrés. - Actividad física moderada: promoción de la importancia del ejercicio regular y pautas para incorporar actividad física en la rutina de los pilotos. - Bienestar psicosocial: importancia de la salud mental y el equilibrio vida-trabajo en la prevención de la fatiga.

11. DURACIÓN DEL PROGRAMA

Considerando que Saviare Ltda. es una empresa con un equipo de trabajo reducido, el programa de prevención de la fatiga se concibe como un proceso continuo y dinámico, no como un proyecto con un plazo fijo. Esto permite una implementación gradual que se ajusta a la capacidad operativa de la empresa.

Se propone un período inicial de implementación de 12 meses. Durante este año, se pondrán en marcha las principales actividades del programa, se establecerán los roles y responsabilidades, se formalizarán los canales de reporte y monitoreo, se iniciarán las capacitaciones y se implementará la escala de Samn Perelli. Este enfoque garantiza que la empresa no se sobrecargue y que el personal pueda adaptarse de manera efectiva y amigable a los nuevos procedimientos.

Tras esta fase inicial, el programa pasará a un modelo de seguimiento y mejora continua. Lo cual implica revisiones periódicas (semestrales) para evaluar la efectividad de las medidas implementadas, analizar los datos de fatiga recolectados y realizar los ajustes necesarios. Este ciclo constante de evaluación y adaptación asegurará que el programa se mantenga relevante, eficaz y sostenible a largo plazo, sin imponer una carga administrativa desproporcionada.

12. CANALES DE DIFUSIÓN

Estos canales se utilizarán para **informar, sensibilizar y capacitar** a los pilotos y demás colaboradores sobre los contenidos del programa:

- **Reuniones operativas:** son los espacios rutinarios en los que se organizan los turnos o se realiza coordinación operacional. Se incluirán mensajes breves sobre prevención de la fatiga.
- **Cartelera física en la base y Subbase:** Publicación de boletines mensuales con tips de autocuidado, higiene del sueño y recordatorios del programa.

- **Mensajería por WhatsApp o grupos internos:** Envío de recordatorios breves, infografías, videos cortos o frases claves para reforzar hábitos saludables.
- **Correo electrónico:** Para enviar circulares formales, invitaciones a capacitaciones, resultados de evaluaciones y boletines internos.

13. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Para garantizar la implementación sostenible y sustentable del programa a mediano y largo plazo se sugieren los siguientes pasos:

Propósito	Descripción	Acciones Específicas	Responsable	Recursos	Plazo
Identificación de la fatiga	Acciones iniciales que permitan identificar regularmente los signos de fatiga en los pilotos.	- Aplicación de escala simplificada (Samn Perelli). - Revisión básica de turnos y tiempos de vuelo. - Conversatorios con pilotos sobre carga laboral.	Líder SG-SST Gerencia de operaciones	- Escala Samn Perelli - Control de planillas de vuelo - Espacios de reuniones con pilotos.	Inicio y fin de cada jornada laboral Cada 4 a 6 horas en turnos prolongados En momentos de alto riesgo o demanda operativa
Sensibilización y capacitación	Informar y formar a los pilotos sobre la fatiga.	- Charlas en reuniones de rutina. - Entrega de boletines digitales sobre higiene del sueño. - Sesiones sobre autocuidado	Líder SG-SST Gerencia de operaciones	Presentaciones, apoyo de ARL, recursos digitales.	6 meses
Gestión de la jornada laboral	Controlar tiempos de servicio y promover pausas efectivas.	- Registro manual de horas de vuelo y descansos. - Ajustes puntuales a turnos extensos.	Líder SG-SST Gerencia de operaciones	Formato de turnos.	9 meses



Propósito	Descripción	Acciones Específicas	Responsable	Recursos	Plazo
		- Promoción del descanso efectivo entre misiones.			
Monitoreo y seguimiento del programa	Evaluar el avance del programa.	- Indicadores básicos (participación en capacitaciones, incidentes reportados). - Resultados encuestas - Revisión semestral con pilotos.	Líder SG-SST Gerencia de operaciones	Formatos Excel.	12 meses

14. INDICADORES

Indicadores capacitaciones	Fórmula	Frecuencia
% de pilotos capacitados en temas de prevención de fatiga	$(\text{N}^\circ \text{ de pilotos que asistieron} / \text{N}^\circ \text{ total de pilotos}) \times 100$	Semestral
Nº de sesiones de capacitación realizadas sobre prevención de fatiga	Conteo directo del número de sesiones registradas en el semestre	Semestral

Indicadores signos de fatiga	Fórmula	Frecuencia
% de pilotos que reportaron signos de fatiga a través de la escala	$(\text{N}^\circ \text{ reportes voluntarios} / \text{N}^\circ \text{ total de pilotos}) \times 100$	Trimestral
Nº de escalas de autoevaluación de fatiga aplicadas a pilotos	Conteo directo del número de escalas aplicadas y registradas durante el semestre	Semestral

Indicadores divulgación	Fórmula	Frecuencia
% de actividades de divulgación planificadas realizadas con los pilotos en prevención de fatiga	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades realizadas} / \text{N}^\circ \text{ de actividades planificadas}) \times 100$	Semestral
Nº de reuniones operativas en las que se incluyó el tema de prevención sobre fatiga	Conteo mensual registrado	Mensual

Indicadores de funcionamiento del programa	Formula	Frecuencia
Índice de cumplimiento global del programa	$(\text{Acciones cumplidas} / \text{Total de acciones previstas}) \times 100$	Anual
% de reportes de niveles mayor o igual a 5 de fatiga	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores con registros} \geq 5 / \text{Total de trabajadores evaluados}) \times 100$	Mensual

Nivel de satisfacción con el programa	Resultado promedio de encuesta (escala 1 a 5)	Anual
Ajustes realizados en las jornadas por motivos de prevención de fatiga	Conteo documentado por el director de operaciones	Semestral

REFERENCIAS

- Ministerio de Trabajo (2008). Resolución 2646 de 2008: Disposiciones para la identificación, evaluación, prevención e intervención de riesgo psicosocial. <https://www.minproteccionsocial.gov.co>
- Ministerio de Trabajo. Resolución 2764 de 2022. (2022). 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.
- Ministerio del Trabajo. (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo [con fuerza de ley].
- Organización de Aviación Civil Internacional. [OACI]. (2016). Manual para la supervisión de los enfoques de gestión de la fatiga. https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/FRMS%20Tools/9966_coes.pdf
- Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil. (2024). RAC 135 – Requisitos de Operación: Operaciones Nacionales e Internacionales, Regulares y no Regulares. <https://www.aerocivil.gov.co/normatividad/RAC/RAC%20135%20-%20Requisitos%20de%20Operaci%C3%B3n%20-%20Operaci%C3%B3n%20Nacionales%20e%20Internacionales%20Regulares%20y%20no%20Regulares.pdf>
- Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil. [UAEAC]. (2024). Reglamentos Aeronáuticos de Colombia. RAC 135 normas de aeronavegabilidad y operación de aeronaves. <https://www.aerocivil.gov.co/normatividad/RAC/RAC%20%20135%20-%20Requisitos%20de%20Operaci%C3%B3n%20-%20Operaci%C3%B3n%20Nacionales%20e%20Internacionales%20Regulares%20y%20no%20Regulares.pdf>
- Ergoyes. (s.f). Escala *Samn-Perelli: medición de la fatiga*. Recuperado de <https://ergoyes.com/method/details/category/2/method/19>

ANEXOS

Anexo [1]: Escala de fatiga de Samn Perelli y su interpretación

Instrucciones: Por favor, seleccione el número que mejor describa su nivel actual de alerta o fatiga.

1. **Muy alerta, ampliamente despierto.**
2. **Muy animado, sensible, pero no al máximo.**
3. **OK, algo fresco.**
4. **Poco cansado, menos que fresco.**
5. **Moderadamente cansado, se toma de malas decisiones.**
6. **Extremadamente cansado, muy difícil concentrarse.**
7. **Completamente exhausto, inhabilitado para funciones efectivas.**

Interpretación y Niveles de Fatiga de la Escala Samn Perelli:

La puntuación obtenida en la escala Samn Perelli puede clasificarse y comprenderse de la siguiente manera para evaluar el nivel de fatiga y su posible impacto en el rendimiento:

Puntuación (Escala Samn Perelli)	Nivel de Fatiga	Efecto Previsible en el Desempeño
1 - 3	Bajo	Suficientemente alerta; no hay deterioro del rendimiento debido a la fatiga.
4	Moderado	Fatiga ligera; el deterioro del rendimiento es posible pero no significativo.
5 - 6	Elevado	Fatiga de moderada a severa; es probable que se produzca algún tipo de deterioro del rendimiento.
7	Muy Elevado (Crítico)	Fatiga severa; el rendimiento se ha visto definitivamente afectado e inhabilitado para funciones efectivas.