

Factores de riesgo psicosocial extralaboral en trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar durante primer periodo de 2023

Fredys Javier Nieto Pérez

**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



UNIVERSIDAD DEL SINU SECCIONAL CARTAGENA
CARTAGENA DE INDIAS DT Y C, mes día de año

Factores de riesgo psicosocial extralaboral en trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar durante primer periodo de 2023

Fredys Javier Nieto Pérez

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Director: LEYDY CORONEL

Psicóloga

coronel1028@hotmail.com

Co-director: LESBIA TIRADO

Odontóloga

lesbia.tirado@unisinu.edu.co

**PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**UNIVERSIDAD DEL SINU SECCIONAL CARTAGENA
CARTAGENA DE INDIAS DT Y C, abril 28 de 2023**

Dedicatoria

A mi familia por el apoyo, y sobre todo a mí por a pesar de todas las adversidades y no encontrarme bien durante el desarrollo de la especialización y del proyecto, haberlo culminado de forma satisfactoria.

AGRADECIMIENTOS

Muchas gracias a las docentes Leydy Coronel y Lesbia Tirado por su apoyo para el desarrollo de la investigación y a la Universidad Tecnológica de Bolívar por permitirme realizar la investigación en su población.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	9
2. JUSTIFICACION	11
3. OBJETIVOS	12
3.1 Objetivo general	12
3.2 Objetivos específicos	12
4. Aspectos teoricos	13
4.1 marco conceptual	13
4.1.1 Factores psicosociales laborales	13
4.1.2 Riesgo	13
4.1.3 Riesgo psicosocial	13
4.1.4 Riesgo psicosocial extralaboral	13
4.1.5 Factores protectores	14
4.1.6 Estrés	14
4.1.7 Estrés laboral	14
4.2 antecedes	15
4.3 Marco legal	19
5. METODOLOGÍA	20
5.1.1 Diseño	20
5.1.2 Población y muestra	20
5.1.3 Criterios de inclusión	20
5.1.4 Criterios de exclusión	21
5.1.5 Operalización de variables	21
<i>Tabla No.1: Operalización de variables</i>	21
5.1.6 Instrumento	24
5.1.7 Interpretación del nivel de riesgo	26
5.1.8 Procedimiento	27
6. RESULTADOS	28
6.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	28
6.2 Dimensiones extralaborales	33
7. Discusión	40

8.	CONCLUSIONES	42
9.	RECOMENDACIONES Y TRABAJOS FUTUROS	43
10.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
11.	ANEXOS	49
11.1	Anexo 1	49
11.2	Anexo 2	52

RESUMEN

Introducción: “El Ministerio de la Protección Social de Colombia (1) se refiere a los factores psicosociales extralaborales como aquellos relacionados con el uso del tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y de su entorno, la influencia del entorno extralaboral en el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”. De la misma forma, estos distintos factores psicosociales extralaborales, tendrán un impacto patogénico o salutogénico, según el manejo o la forma en cómo interactúe el trabajador con estos (2).

Objetivo: Describir el nivel de riesgo psicosocial extralaboral en el que se encuentran los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar de la ciudad de Cartagena de Indias.

Método: El diseño de investigación es de tipo transversal descriptivo; la muestra es de 30 trabajadores; y el instrumento que se utilizó para la recolección de los datos será el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral, el cual consta de 31 ítems.

Resultados:

El 60% de la población estuvo representado por el sexo masculino correspondiente a 18 hombres y el 40% por el sexo femenino relacionado con 12 mujeres; la mayoría de la muestra se encuentra entre los 26 a los 45 años. Y la dimensión que aparece como un factor protector en la muestra tomada es la de *relaciones familiares*.

Conclusiones:

La dimensión extralaboral generadora de estrés alto para el grupo trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar son las de; situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.

1. INTRODUCCION

“El Ministerio de la Protección Social de Colombia (1) se refiere a los factores psicosociales extralaborales como aquellos relacionados con el uso del tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la situación económica del grupo familiar, las características de la vivienda y de su entorno, la influencia del entorno extralaboral en el trabajo y el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda”. De la misma forma, estos distintos factores psicosociales extralaborales, tendrán un impacto patogénico o salutogénico, según el manejo o la forma en cómo interactúe el trabajador con estos (2).

“Los factores psicosociales como elementos externos afectan de manera directa a los trabajadores en sus organizaciones, los cuales inciden en la relación de la persona con su grupo social y cuya presencia puede llegar a causar un desequilibrio psicológico en el individuo y de la misma manera un ambiente tenso o estresante a nivel organizacional” (3).

Aquellas personas que vemos desempeñar sus labores en sitios de trabajos, son las mismas que interactúan con sus familiares, tienen conflictos con ellos, tienen situaciones económicas que los agobia, son esas mismas personas que dejan sus casas y llegan a sus puestos de trabajo con una mente condicionada por todos estos aspectos socioculturales para enfocarse en sus labores diarias en el lugar de trabajo, por ende, no se puede ignorar estos factores psicosociales extralaborales como si las personas se pudieran fragmentar o desligar por completo de ellos. Así, vale la pena dar atención a esos factores y empezar a contribuir para su mejora.

Y es por lo anterior que nace el interés por observar los niveles de riesgo psicosocial extralaboral de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar, con intención de hacer un aporte respecto a las escasas investigaciones que se realizan sobre el tema.

2. JUSTIFICACION

Por consiguiente, se hace necesario destacar la relevancia que tiene el realizar una investigación de esta índole, para hacer una descripción detallada de cuáles son esos factores de riesgos psicosociales extralaborales que están teniendo mayor incidencia en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar, y así mismo esta podría servir como un elemento comparativo o guía sobre dichos factores para las otras universidades de la ciudad de Cartagena de Indias.

También, estas investigaciones permitirán apuntar a una mejora en los diseños de planes de promoción y prevención que contribuya de manera integral en la salud de los trabajadores, ya que podría poner en evidencia su impacto, y no solo enfoque en los factores intralaborales sino esos factores extralaborales que son relevantes para los empleados, los cuales son considerados el capital más importante dentro de las organizaciones.

Asimismo, se ha notado que hay un vacío de conocimiento con respecto a las investigaciones realizadas sobre factores de riesgo extralaboral que cuente con la participación de trabajadores de las universidades en Cartagena, por lo que aportaría resultados que serían de utilidad para las personas que deseen conocer más acerca de ello.

La método y forma en que se desarrolla la investigación se escoge debido a la accesibilidad que se tiene para la recolección de la información, la disponibilidad de los participantes y el tiempo de los mismo, así como el diseño que se elige.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Describir los factores de riesgo psicosocial extralaboral en los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar de la ciudad de Cartagena de Indias.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar cuáles son las dimensiones de los factores psicosociales extralaborales que generan niveles más elevados de riesgo en los trabajadores.
- Caracterizar a los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar que participan en la investigación.
- Identificar qué dimensión representa un factor protector para los trabajadores.

4. ASPECTOS TEORICOS

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 Factores psicosociales laborales

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (4).

4.1.2 Riesgo

“La probabilidad de que un evento ocurra. Abarca una variedad de medidas de probabilidad de un resultado generalmente no favorable. Número esperado de pérdidas humanas, personas heridas, propiedad dañada e interrupción de actividades económicas debido a fenómenos naturales particulares y, por consiguiente, el producto de riesgos específicos y elementos de riesgo” (5).

4.1.3 Riesgo psicosocial

Martinez y Solarte (6) “señalan que son aquellas condiciones del individuo, del entorno laboral y extralaboral, que crean un riesgo cuando, bajo determinadas características de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores, la organización y también los grupos, producen de forma directa una respuesta de estrés en los individuos, mostrando sus efectos, en lo emocional, cognoscitivo, laboral, fisiológico y en el entorno social”.

4.1.4 Riesgo psicosocial extralaboral

“Los riesgos psicosociales asociados con los factores extralaboral hacen alusión a demandas conflictivas del trabajo a causa de situaciones relacionadas con la vida

personal del trabajador, y dichas situaciones pueden estar encasilladas en el aspecto familiar o del hogar, económico, y social (7, 8). Asimismo, “las tareas de trabajo y los compromisos privados interactúan entre sí y pueden convertirse en una fuente de estrés si no se resuelven y dependiendo de la situación individual y de los factores involucrados tienen un impacto más fuerte en el trabajo o en la vida privada” (9).

4.1.5 Factores protectores

Son aquellos que reducen la probabilidad de que se presente un comportamiento de riesgo o que afecte la salud. Se trata de características, circunstancias, atributos y condiciones encaminados a alcanzar la salud integral de las personas. Además, estos disminuyen la vulnerabilidad de los sujetos y favorecen la resistencia al daño; este tipo de factores incluyen variables genéticas, psicológicas, situacionales y sociales (10,11,12).

4.1.6 Estrés

Respuesta 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 (13).

4.1.7 Estrés laboral

Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias o presiones laborales que no se ajustan a los conocimientos y capacidades propias, ponen a prueba la capacidad para afrontar la situación (14).

4.2 ANTECEDES

Ramirez y Alvarez (15) realizaron una investigación que tuvo como objetivo identificar los factores que producen mayores niveles de estrés y los que no producen estrés o producen niveles menores de estrés en los docentes venezolanos. La metodología utilizada en su investigación es descriptiva, su población fue conformada por 1788 maestros de educación básica, de áreas urbanas y rurales, se recopiló los datos mediante encuesta en 12 de las principales ciudades del país con un instrumento de 93 ítems de escala de percepción de factores generadores del estrés en docentes y las entrevistas fueron realizadas a 84 docentes. De tal forma, los resultados evidenciaron que los maestros perciben como factores altamente estresantes, aquellos que no estaban vinculados directamente con su actividad laboral y los docentes encuestados manifestaron preocupación por factores no ligados directamente a la tarea docente, mientras que aquellos asociados a su tarea no les generan mayor preocupación, a pesar de señalar el deterioro tanto de la profesión docente como de la calidad de la educación general.

Asimismo, Benavides et al (16) tuvo como objetivo describir la distribución de los Factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas de España, según características personales y laborales de sus trabajadores. Fue un estudio transversal, con muestra de 890 empleados que participaron de forma voluntaria; los factores de riesgo Psicosocial se midieron mediante cuestionario autoadministrado que valoró la presencia de demanda, control y apoyo social según la percepción del trabajador. Así, este permitió determinar como factores propios del trabajo, y como también factores externos al mismo inciden en el desempeño laboral de los trabajadores, permitiendo demostrar mediante las respuestas que un alto porcentaje muestra afectación en su labor por causa de su estilo de vida social y familiar.

Una investigación titulada “Cuantificación de riesgo psicosocial y estrés en la empresa Dentro de Diagnóstico Automotriz de la ciudad de Sogamoso” tuvo como objetivo evidenciar la incidencia que tienen los factores de riesgo psicosocial en el trabajo con el origen de enfermedades profesionales; su diseño fue transversal descriptivo, con la participación de 13 trabajadores entre los 20 a 49 años; el instrumento utilizado fue la Batería para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y estrés y cuestionario para la evaluación del estrés modificado. De acuerdo con los resultados arrojados para los riesgos extralaborales se determinó que, las características de la vivienda y el entorno tuvo un riesgo muy alto (65.3%), pueden considerarse situaciones precarias, las condiciones de la vivienda o entorno que afectan el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar, también la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud (17).

La investigación realizada por Lederma et al (18), tuvo como objetivo proponer estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial extralaboral e intralaboral en los dominios de liderazgo, relaciones sociales y demandas del trabajo. Este estudio fue de tipo mixto el componente cuantitativo estuvo representado en la aplicación de 85 encuestas, y el cualitativo en la aplicación de 6 encuestas a profundidad, así como la selección a conveniencia de la literatura. De tal forma, en el estudio se evidenció que las condiciones de tipo extralaboral, donde se evidenció la gran incidencia que presentan las relaciones familiares, conflictos, emociones y el *modus vivendi* en los colaboradores, causando desconcentración, incidentes o accidentes, exponiendo la propia vida del trabajador, especialmente en cargos donde confluyen factores de peligro, generando así poca productividad, falta de motivación y bajo rendimiento laboral. En estudios realizados recientemente, como el de Ortiz et al (19) que tuvo como propósito identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales en los trabajadores de una institución del sector salud prestadora de servicios de alta complejidad (nivel III) de la ciudad de Cali, Colombia, hallaron que a nivel

extralaboral, las condiciones que presentaron un mayor riesgo son las de tiempo fuera del trabajo, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, y desplazamiento.

Apoyado lo anterior, Agudelo (20) desarrolla una investigación alrededor del territorio de Buenaventura, en donde investiga el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), en esta investigación el autor aborda la relación entre el SQT y los factores riesgo psicosociales extralaborales en los guardas de seguridad del sector portuario de la ciudad de Buenaventura en el año 2016. A través de este estudio puedo evidenciar que existe una relación significativa entre el síndrome de quemarse por el trabajo y el riesgo psicosocial extralaboral. De esta manera, no son solo los factores intralaborales los responsables de psicopatologías como el SQT, sino que también existe una relevante mediación de los factores externos en el desarrollo de esta.

Así, a partir de los resultados, denotaron la presencia de características y circunstancias extralaborales que afectan el bienestar de los empleados y exigen tiempo, que, por ocupaciones laboral no pueden dedicar a aspectos personales y familiares, lo cual representa una exigencia considerable que propone repensar diferentes mecanismos que generen opciones y alternativas en función de las problemáticas que afectan a los empleados (21).

Romero et al (22) en 2016 realizó una investigación en Colombia, en donde evidencia que el tipo de vivienda de los trabajadores administrativos de la CUC (227 trabajadores), manifestaron que 79 personas habitan viviendas de familiares, 74 tienen casa propia y otros 74, se encuentran en viviendas arrendadas.

Asimismo, los factores psicosociales extralaborales, develan que en la “dimensión de características de la vivienda y su entorno”, 58 se ubican con riesgo muy bajo, 38 en riesgo bajo, 30 están en riesgo medio, 62 presentaron riesgo alto y 39, muy alto; en la “dimensión de comunicación y relaciones interpersonales”, 157

trabajadores se ubican en riesgo muy bajo, 52 presentaron riesgo bajo, 14 riesgo medio y 4 personas riesgo alto.

4.3 MARCO LEGAL

Resolución 8430 de 1993

Por la cual se establecen las normativas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Artículo 5

En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar.

Artículo 11

Para efectos de este reglamento las investigaciones se clasifican en las siguientes categorías:

Investigación sin riesgo, Investigación con riesgo mínimo e Investigaciones con riesgo mayor que el mínimo.

Así, el riesgo en el cual se encuentra clasificada nuestra investigación es:

a) *Investigación sin riesgo*: Son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta

Resolución 2404 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 de riesgo psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos.

5. METODOLOGÍA

5.1.1 Diseño

El diseño que se implementará será de tipo transversal descriptivo, el cual según Sampieri (23) “tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas de pronóstico de una cifra o valores”.

Asimismo, un estudio de alcance descriptivo es aquel en donde la información se recopila sin modificar el entorno lo que quiere decir que no se manipula nada. Se usa para obtener información sobre el estado actual de los fenómenos, para describir lo que existe con respecto a las variables o condiciones en una situación (24)

5.1.2 Población y muestra

La población que se tomó para la presente investigación fueron los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar (sede Ternera); y la muestra fue de 30 trabajadores, en los cuales podrían estar presentes administrativos y docentes; y la selección de estos se realizó a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia hasta llegar a la cuota de 30 participantes.

5.1.3 Criterios de inclusión

Que fueran actualmente trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar y que aceptaran de forma voluntaria participar de la investigación.

5.1.4 Criterios de exclusión

Retiro voluntario de la investigación y no mostrar interés por la participación.

5.1.5 Operalización de variables

Tabla No.1: Operalización de variables

Variables sociodemográficas
Dimensiones extralaborales

Variable	Definición	Escala de medida/ Naturaleza	Índice o indicadores (valores que toma)
Sexo	se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer.	Nominal/ Cualitativa	Masculino Femenino
Edad	Tiempo que ha vivido una persona contando desde su nacimiento.	Discreta/Cuantitativa	18 – el número mayor registrado
Estado civil	Situación jurídica en la familia y la sociedad, determinada su capacidad para ejercer ciertos derechos y contraer ciertas obligaciones, es indivisible, indisponible e imprescriptible, y su asignación corresponde a la ley.	Nominal/Cualitativa	Soltero (a) Casado (a) Unión libre Separado (a) Divorciado (a) Viudo (a) Sacerdote / Monja
Nivel de estudio	El nivel de educación más alto que una persona ha terminado.	Ordinal/Cualitativa	Ninguno Primaria incompleta Primaria completa Bachillerato incompleto Bachillerato completo Técnico / tecnológico incompleto Técnico / tecnológico completo Profesional incompleto Profesional completo Carrera militar / policía Post-grado incompleto

			Post-grado completo
Estrato socioeconómico	Clasificación de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos.	Cuantitativa/discreta	1 2 3 4 5 6 Finca No sé
Tipo de vivienda	La vivienda es una edificación cuya principal función es ofrecer refugio y habitación a las personas	Nominal/ Cualitativa	Propia En arriendo Familiar
Antigüedad en la empresa	Es el periodo de tiempo que un trabajador lleva en una empresa desde el inicio de la relación laboral.	Ordinal/Cualitativa	Desde menos de un año a 11 o más años
Nivel jerárquico/ Tipo de cargo	Decisión de la estructura orgánica administrativa para asignar un grado determinado a las unidades internas que les define el rango o autoridad y responsabilidad, independientemente de la clase de función que se les encomiende realizar.	Ordinal/Cualitativa	Jefatura - tiene personal a cargo Profesional, analista, técnico, tecnólogo Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico Operario, operador, ayudante, servicios generales
Tipos de contrato	Un documento con el cual se establece un marco legal que formaliza la prestación de un trabajo personal a cambio de recibir un salario como retribución.	Nominal/ Cualitativa	Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual) Una parte fija y otra variable Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)
Tiempo fuera del trabajo (4 items)	El tiempo fuera del trabajo se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	Ordinal/Cualitativa	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Relaciones familiares (3 items)	Las relaciones familiares son propiedades que caracterizan las interacciones del	Ordinal/Cualitativa	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

	individuo con su núcleo familiar.		
Comunicación y relaciones interpersonales (5 ítems)	La comunicación y relaciones interpersonales son las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.	Ordinal/Cualitativa	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Situación económica del grupo familiar (3 ítems)	La situación económica del grupo familiar trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos	Ordinal/Cualitativa	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Características de la vivienda y de su entorno (9 ítems)	Las características de la vivienda y de su entorno se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	Ordinal/Cualitativa	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (3 ítems)	La influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	Ordinal/Cualitativa	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (4 ítems)	El desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.	Ordinal/Cualitativa	Siempre Casi siempre Algunas veces Casi nunca Nunca

5.1.6 Instrumento

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial extralaboral, el Ministerio de Protección Social en asociación con la Universidad Javeriana diseñó una batería de instrumentos cuyo objetivo es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en la población colombiana.

Esta batería se compone de 8 instrumentos a saber: Ficha de datos generales, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, dos Guías de entrevista semiestructuradas y de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y el Cuestionario para la evaluación de sintomatología asociada al estrés – tercera versión.

Para esta investigación se administró la ficha de datos generales, la cual contiene información socio demográfica y ocupacional y el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral conformado por 31 ítems y siete dimensiones (tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica, características de la vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda), y su confiabilidad se encuentra estimada con Alfa de Cronbach de 0,88. Por consiguiente, se hace escogencia de este instrumento ya que es avalado y la resolución del cuestionario por la cantidad de ítems le toma poco tiempo a los participantes, lo que hizo más factible la participación de los mismos.

Tabla No.2: Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral (N = 2360).

Dimensiones	No. Ítems	Coefficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ⁹
Tiempo fuera del trabajo	4	0,908	Excelente
Relaciones familiares	3	0,742	Bueno
Comunicación y relaciones interpersonales	5	0,826	Muy bueno
Situación económica del grupo familiar	3	0,736	Bueno
Características de la vivienda y de su entorno	9	0,752	Bueno
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	3	0,815	Muy bueno
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	4	0,750	Bueno

Fuente. Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010)

5.1.7 Interpretación del nivel de riesgo

Para la adecuada interpretación del nivel de riesgo psicosocial de la población evaluada, se deben utilizar los parámetros dados por la batería donde se define el nivel de riesgo:

Tabla No. 3: Interpretación Niveles de riesgo psicosocial.

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO	
"	Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
"	Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
"	Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
"	Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
"	Riesgo muy alto: nivel de riesgo con 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.

Fuente. *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010)*

Factor protector: Si los factores psicosociales son positivos, se trata entonces de un factor protector, estos fueron definidos por el Ministerio de la Protección Social como: *“Características personales o elementos del ambiente y el entorno capaces de disminuir los efectos negativos que el estrés o la enfermedad puede tener sobre la salud y el bienestar” (Resolución 2646 de 2008).* Los factores protectores se desarrollan en tres

ambientes: El individuo, la familia y la sociedad, por lo general si el individuo está sano física y mentalmente, su familia también lo está y con ellos la sociedad.

5.1.8 Procedimiento

El profesional Psicólogo realizó la inducción previa para el diligenciamiento de los instrumentos de evaluación. Así mismo, se solucionaron dudas e inquietudes generadas durante el proceso y realizó la verificación del adecuado diligenciamiento de los formatos.

Los colaboradores que participaron en el estudio diligenciaron y firmaron el consentimiento informado, en el cual manifestaron conocer los objetivos del estudio y autorizaron que la información suministrada por ellos fuera utilizada como insumo para gestionar el programa de vigilancia epidemiológica de la empresa.

La modalidad que se utilizó para la aplicación de los instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosociales fue la de auto aplicación a 30 colaboradores. Por lo anterior, se hizo entrega a cada colaborador de los instrumentos de evaluación para que posteriormente por sí solos y con sinceridad respondieran cada uno de los ítems; y el tiempo de resolución del cuestionario fue de aproximadamente siete minutos.

Las respuestas obtenidas por los colaboradores fueron ingresadas a un sistema informativo de Excel, el cual permitió determinar los niveles de riesgo de los factores psicosociales evaluados; a partir de los baremos de calificación definidas por el instrumento (Ministerio de la Protección Social, 2010), facilitando de esta manera el análisis de la información.

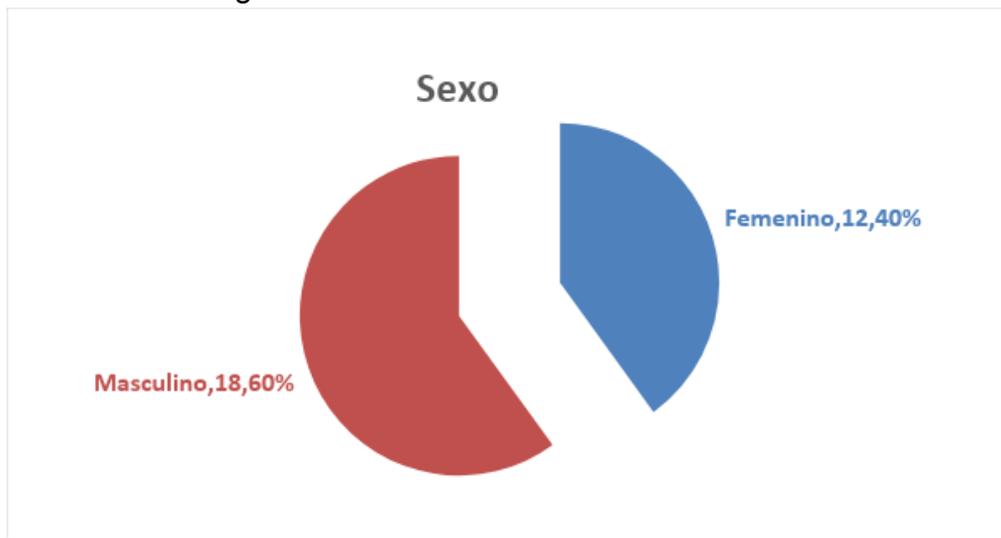
Socialización de resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial con las partes interesadas.

6. RESULTADOS

6.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

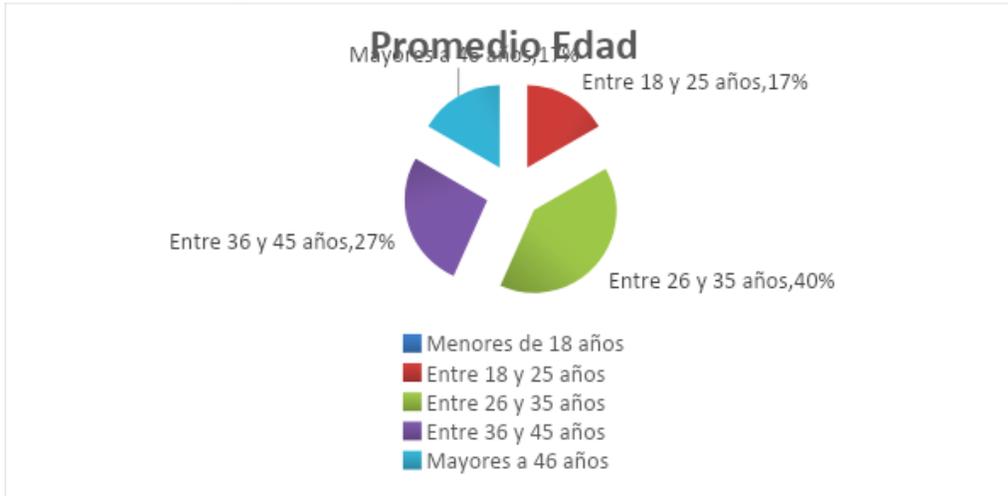
A continuación, se presentan los resultados demográficos de los 30 participantes evaluados de conformidad con los datos suministrados en la ficha de datos generales, que hace parte de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social.

Figura 1.
Gráfico de ficha general – Sexo



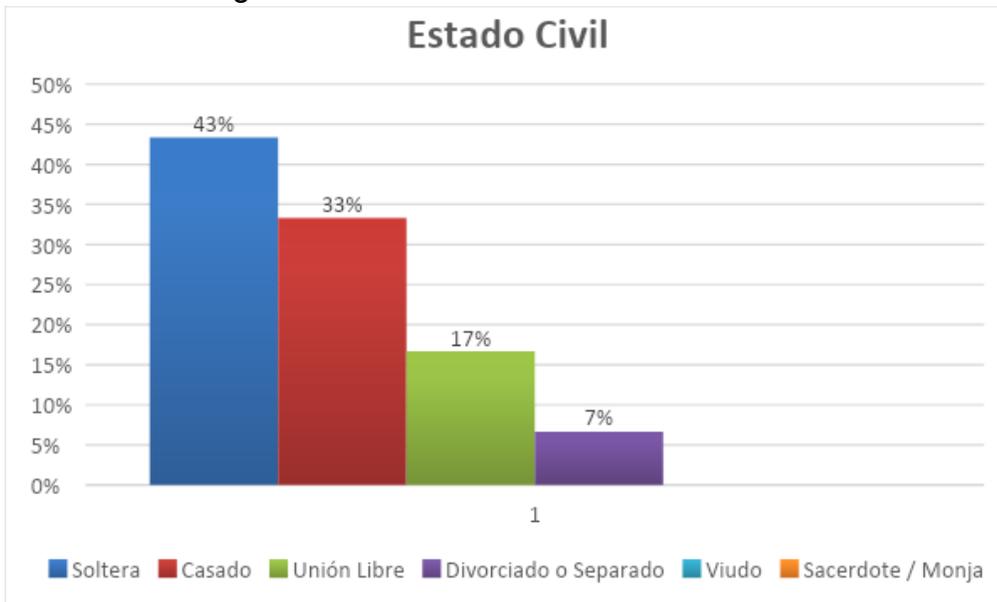
La muestra seleccionada consta de 18 hombres y 12 mujeres, los cuales representan el 60% y el 40% respectivamente.

Figura 2.
Gráfico de ficha general – Promedio Edad



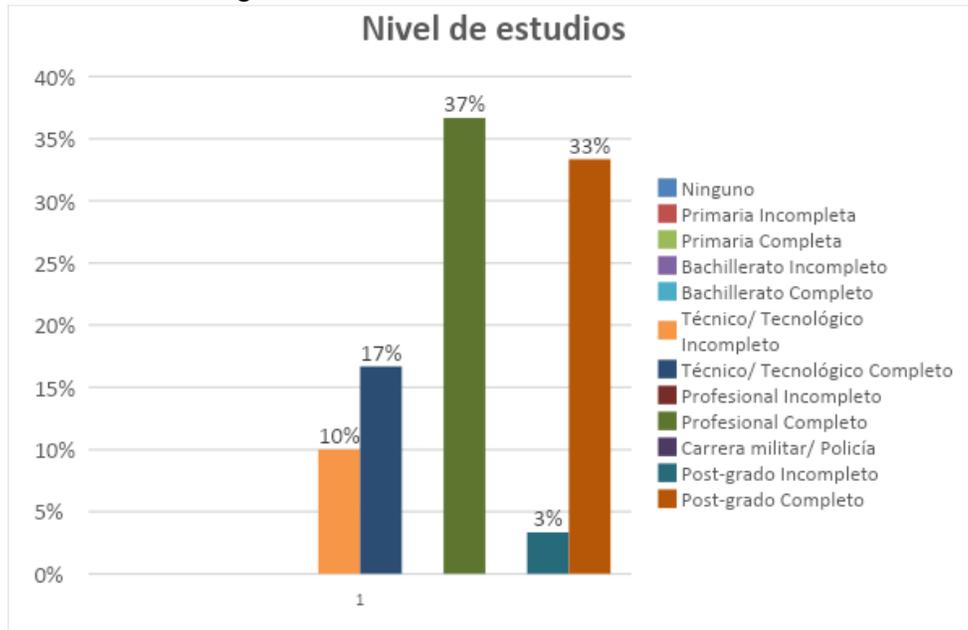
En cuanto al promedio de edad, el 40% está entre 26 y 35 años, el 27% está entre 36 y 45 años, el 17% son mayores de 46 años y el 16% está entre 18 y 25 años.

Figura 3.
Gráfico de ficha general – Estado civil



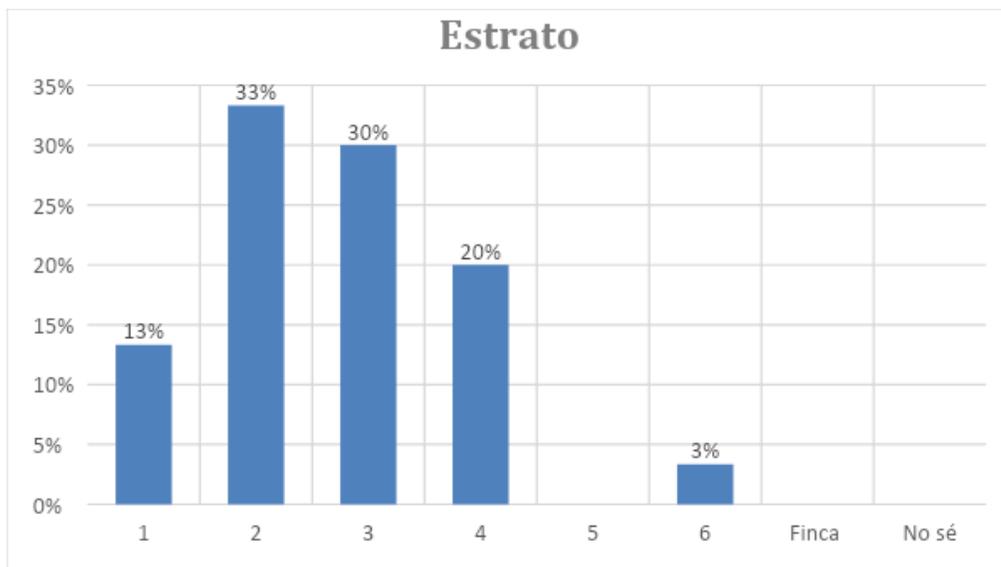
El 43% de la muestra se encuentra soltera, el 33% casado, el 17% se encuentra en unión libre y el 7% divorciado.

Figura 4.
Gráfico de ficha general – Nivel de estudios



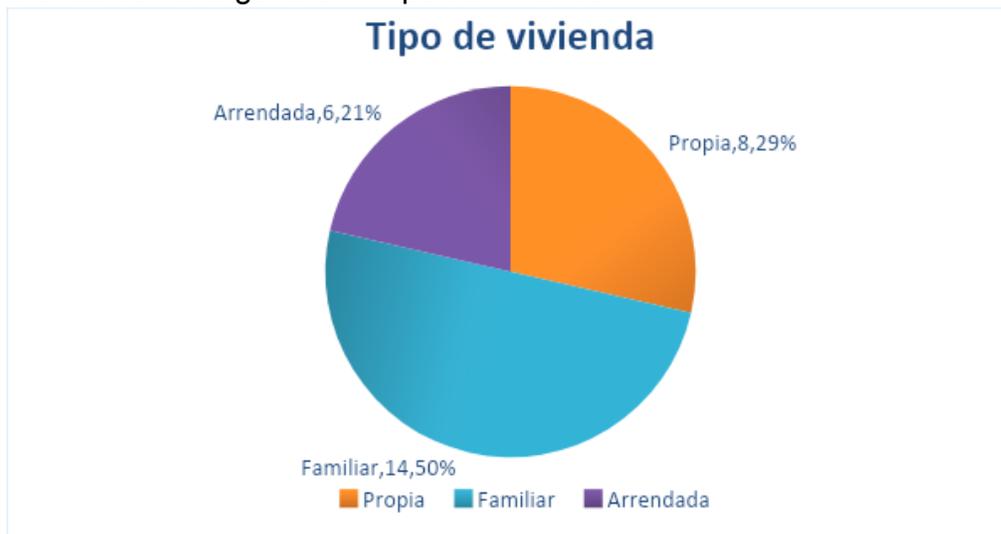
En el gráfico de nivel de estudios se evidencia que el 37% de la muestra es profesional, el 33% tiene post-grado completo, el 17% técnico/ tecnológico completo, el 10% técnico/ tecnológico incompleto y con un 3% post-grado incompleto.

Figura 5.
Gráfico de ficha general – Estrato



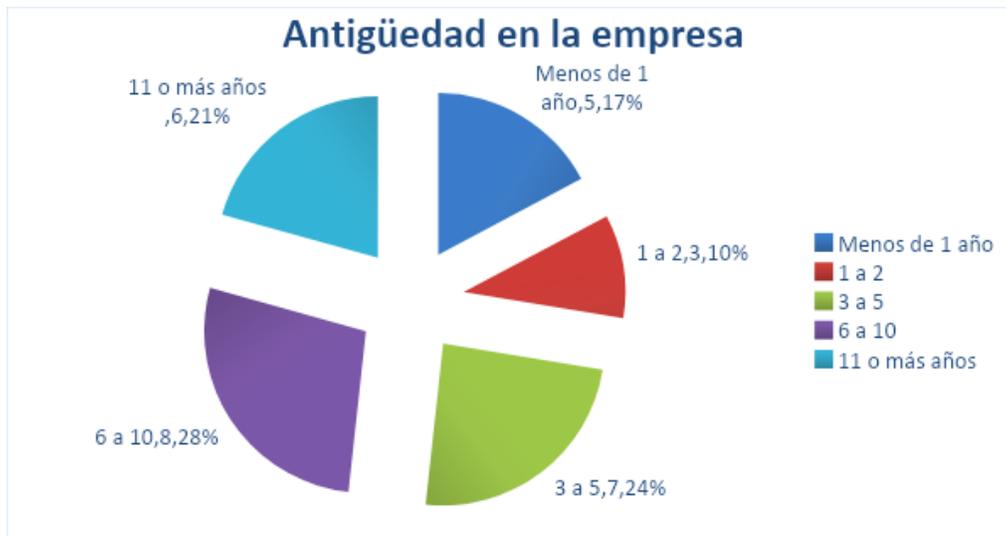
El 33% de la muestra pertenece a estrato 2, el 30% a estrato 3, el 20% a estrato 4, el 13% a estrato 1, y 3% a estrato 6.

Figura 6.
Gráfico de ficha general – Tipo de vivienda



El 50% de la muestra se encuentra en un tipo de vivienda familiar, 29% en propia y el 21% se encuentra arrendada.

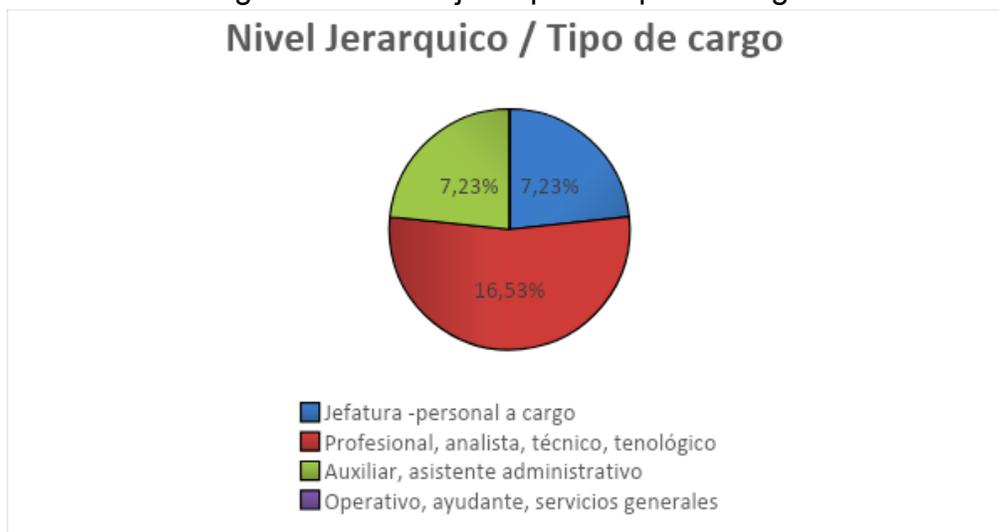
Figura 7.
Gráfico de ficha general – Antigüedad en la empresa



El 28% de la muestra tiene entre 6 a 10 años de antigüedad en la empresa, el 24% de 3 a 5 años, el 21% 11 o más años, el 17% menos de 1 año, y el 10% entre 1 a 2 años.

Figura 8.

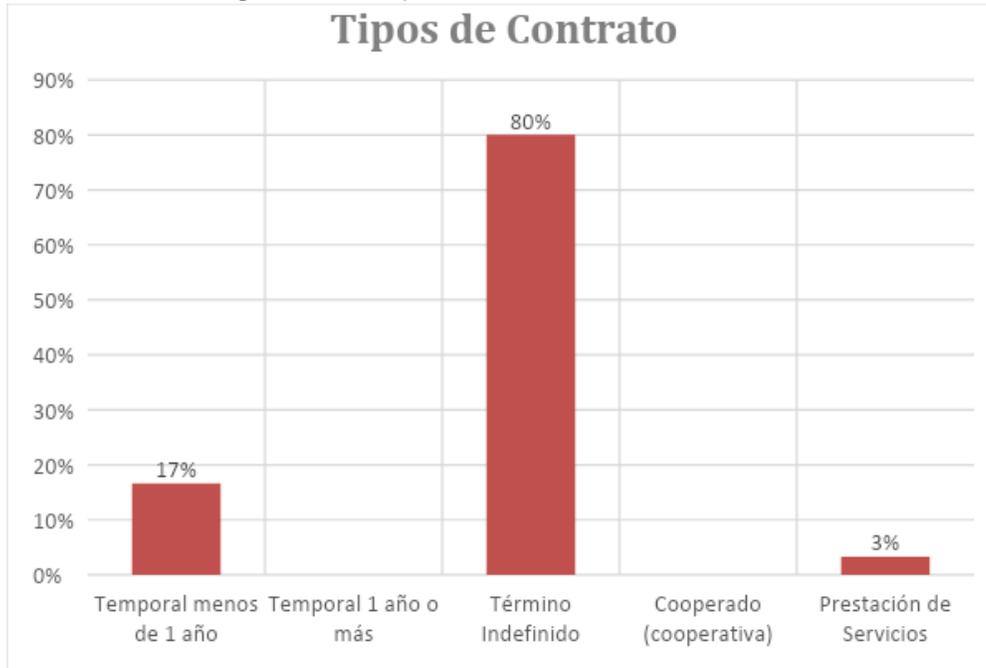
Gráfico de ficha general – Nivel jerárquico/ Tipo de cargo



El 54% de la muestra posee un cargo profesional, analista, técnico, tecnológico; el 23% un cargo auxiliar, asistente administrativo; y otro 23% posee un cargo de jefatura – personal a cargo.

Figura 9.

Gráfico de ficha general – Tipos de contrato

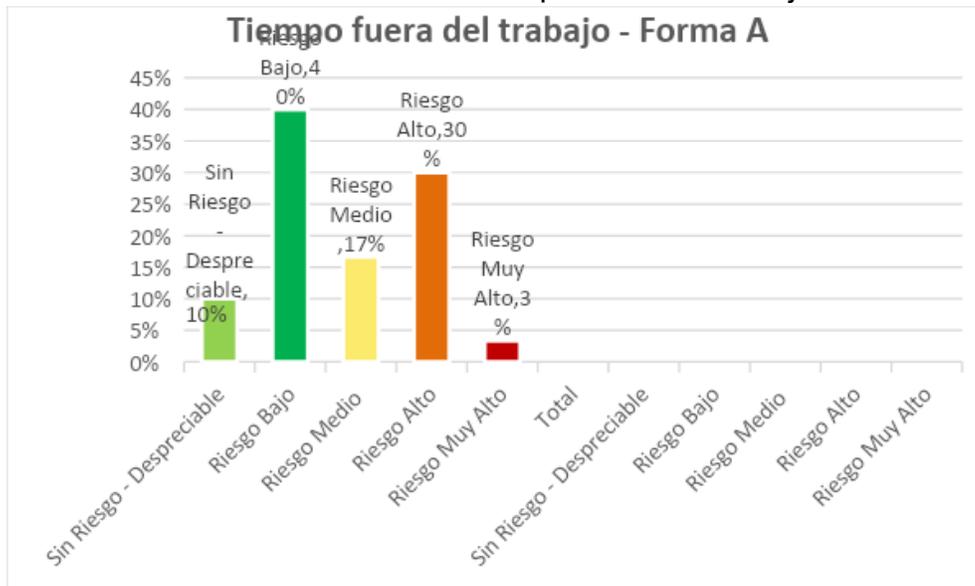


Un 80% de la muestra tiene un tipo de contrato a término indefinido, un 17% contrato temporal menos de 1 años, y un 3% un contrato por prestación de servicios.

6.2 DIMENSIONES EXTRALABORALES

Figura 10.

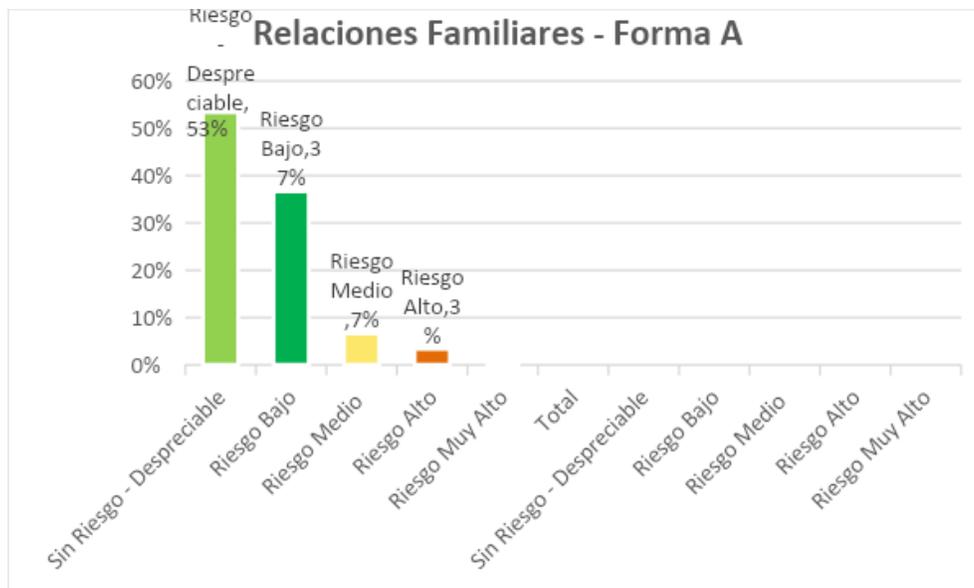
Gráfico dimensión extralaboral – Tiempo fuera del trabajo



El tiempo fuera del trabajo se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Así, esta representa un factor de riesgo cuando la cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada e insuficiente, o la cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.

De la muestra tomada el 40% de los trabajadores se encuentra en Riesgo Bajo, el 30% en Riesgo Alto, el 17% en Riesgo Medio, el 10% Sin Riesgo, y el 3% en Riesgo Muy Alto.

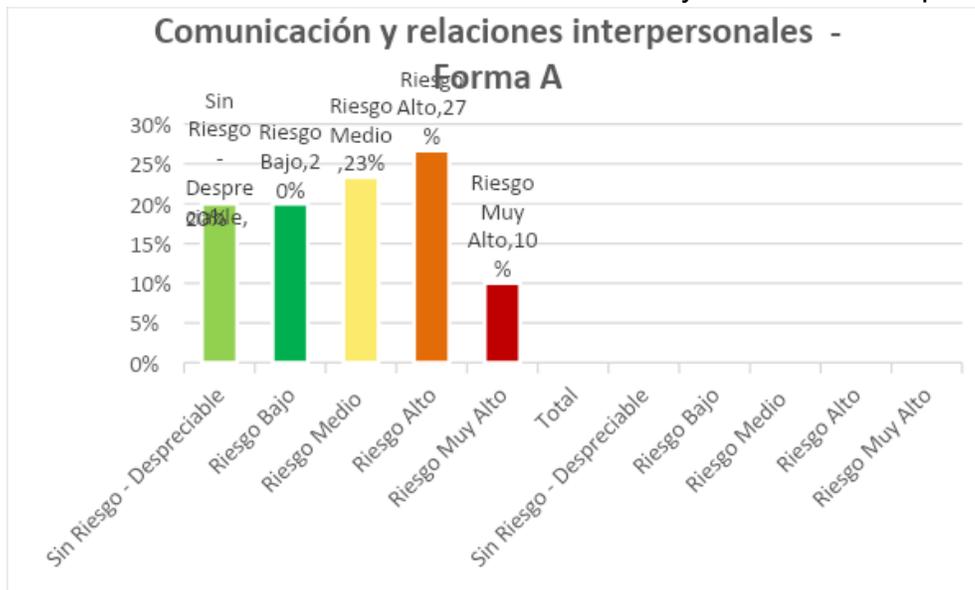
Figura 11.
Gráfico dimensión extralaboral – Relaciones familiares



Las relaciones familiares son propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar y esta representa un riesgo cuando la relación con familiares es conflictiva o la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.

Así, el 53% de la muestra se encuentra Sin Riesgo, el 37% en Riesgo Bajo, el 7% Riesgo Medio, y el 3% en Riesgo Alto.

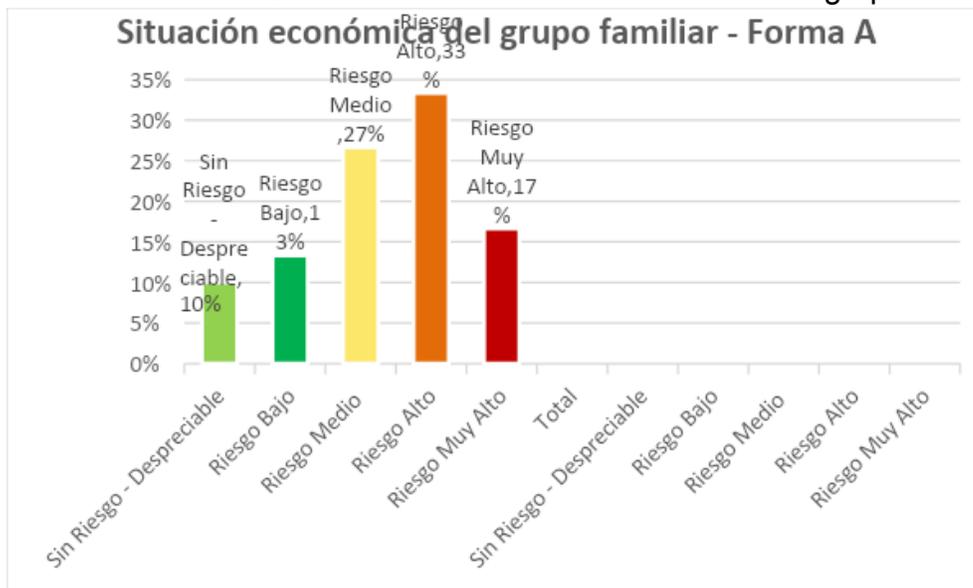
Figura 12.
Gráfico dimensión extralaboral – Comunicación y relaciones interpersonales



La comunicación y relaciones interpersonales son las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta se convierte en un factor de riesgo cuando la comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente; la relación con amigos o allegados es conflictiva; o la ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

Se halló que 27% se encuentra en Riesgo Alto, el 23% en Riesgo Medio, el 20% Riesgo Bajo, otro 20% Sin Riesgo, y un 10% en Riesgo Muy Alto.

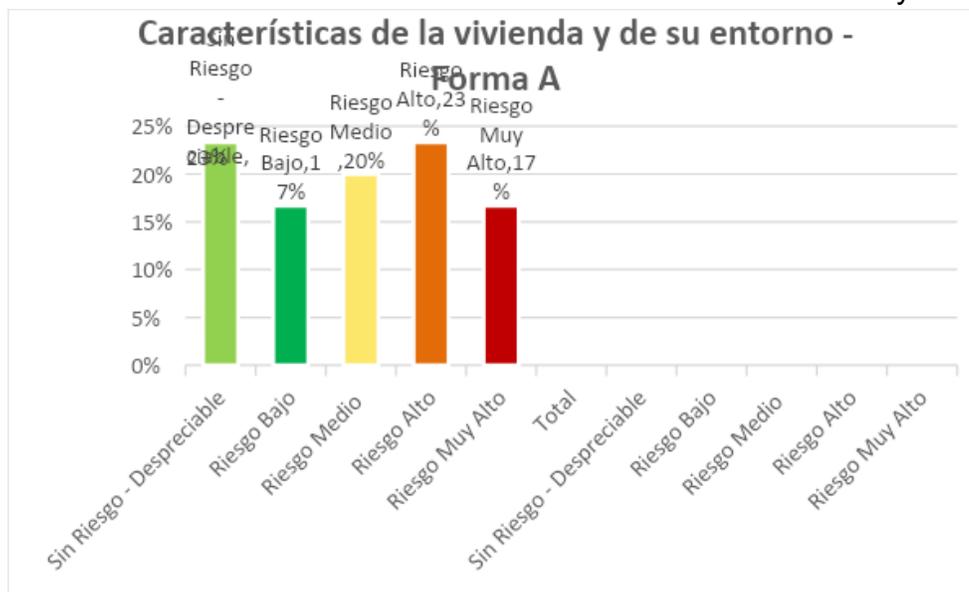
Figura 13.
Gráfico dimensión extralaboral – Situación económica del grupo familiar



La situación económica del grupo familiar trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos y esta se encuentra en riesgo cuando los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar o existen deudas económicas difíciles de solventar.

Se encontró que el 33% se encuentran en Riesgo Alto, el 27% en Riesgo Medio, el 17% en Riesgo Muy Alto, el 13% en Riesgo Bajo, y un 10% Sin Riesgo.

Figura 14.
Gráfico dimensión extralaboral – Características de la vivienda y de su entorno

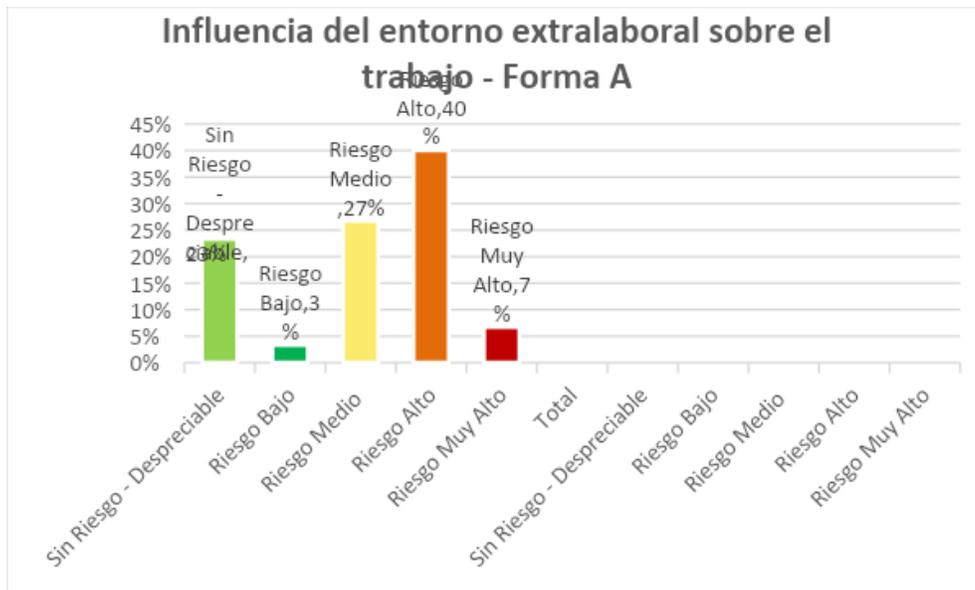


Las características de la vivienda y de su entorno se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Representa un riesgo cuando las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias; las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar; o la ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

Se halló que el 23% se encuentra Sin Riesgo, otro 23% se encuentra en Riesgo Alto, un 20% en Riesgo Medio, 17% Riesgo Bajo, y otro 17% en Riesgo Muy Alto.

Figura 15.

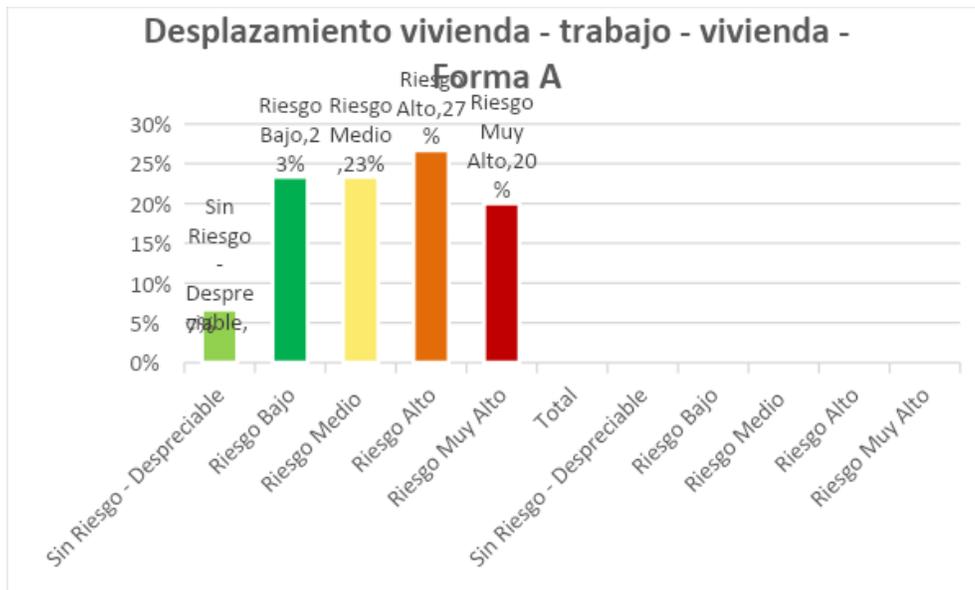
Gráfico dimensión extralaboral – Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo



La influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. Así, representa un riesgo cuando las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.

Se encontró que el 40% está en Riesgo Alto, el 27% en Riesgo Medio, el 23% Sin Riesgo, un 7% en Riesgo Muy Alto, y un 3% en Riesgo Bajo.

Figura 16.
Gráfico dimensión extralaboral – Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda



El desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Este representa un riesgo cuando el transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo o la duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Se obtuvo que el 27% de la muestra se encuentra en Riesgo Alto, un 23% Riesgo Bajo, otro 23% Riesgo Medio, un 20% Riesgo Muy Alto, y un 7% Sin Riesgo.

7. DISCUSIÓN

Dávila Hernan et al (25), en el año 2018 en Colombia, evidenciaron en una muestra de 204 docentes, que en las dimensiones *Tiempo fuera del trabajo*, *Características de la Vivienda y de su entorno* e *Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo*, más del 40% de la población se ubicaba en niveles de riesgo alto y muy alto, resultados los cuales son similares a los de la investigación, ya que en ambas dimensiones el porcentaje fue de más del 40% en niveles de riesgo alto y muy alto. Asimismo, Dávila et al (25) mostraron que la dimensión *Relaciones Familiares*, se constituye como un factor de protección, considerando el alto porcentaje de la población que se encuentran en un nivel de riesgo bajo o sin riesgo, y de la misma forma en la presente investigación en la dimensión de *Relaciones familiares*, se halló que el 90% de la muestra se ubica en riesgo bajo y sin riesgo.

En un estudio realizado por Diago et al (26), 2020 en Colombia, se halló en una muestra de 797 sujetos, que en la dimensión de *relaciones familiares* el 89% se encontraban sin riesgo o riesgo bajo, resultados que nuevamente se asemejan con los de la presente investigación.

Bobadilla et al (27), 2018 en Colombia, encontró en una muestra de 183 personas, que en las dimensiones *características de la vivienda y de su entorno* y en *desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda*, porcentajes iguales o superiores al 40% en riesgo alto y muy alto, los cuales en comparación con esta investigación se asemejan, ya que se obtuvo que el 40% de la muestra en la dimensión *características de la vivienda y de su entorno* se ubica en riesgo alto y muy alto; y en la dimensión *desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda* el 47% se ubican en riesgo alto y muy alto.

En la investigación realizada por Garay et al (28), 2022 en Argentina, con una muestra de 150 personas, encontró que en la dimensión *situación económica familiar* el 48% de los sujetos se ubica en riesgo alto y muy alto, cercano a los

resultados obtenidos en esta investigación que fue de un 50% para esta dimensión con riesgo alto y muy alto.

Quiñones et al (29), 2022 en Colombia, con una muestra de 24 sujetos, evidenció que el 45.5% obtuvo un riesgo alto en la dimensión *tiempo fuera del trabajo*, en comparación con la presente investigación que obtuvo un 33% con riesgos alto y muy alto, diferenciándose por un porcentaje de 12,5% en los niveles elevados de riesgo.

Por lo anterior, podemos decir que los factores de riesgo psicosociales extralaborales son relevantes, ya que estos pueden extrapolarse al entorno laboral generando estrés y esto, a su vez, tiene un impacto en los costos relacionados con las lesiones, el ausentismo y productividad organizacional (30).

8. CONCLUSIONES

Con base en los resultados, la dimensión extralaboral generadora de estrés alto para el grupo trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar son las de; ***situación económica del grupo familiar, Características de la vivienda y de su***

entorno, influencia del entorno sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda. Por tanto, estas categorías requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Mientras que las dimensiones generadoras de estrés moderado son; **Comunicación y relaciones interpersonales y tiempo fuera del trabajo.** Por lo tanto, estas categorías ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Finalmente, los resultados también dan evidencia de una dimensión generadora de estrés bajo, **Relaciones Familiares**, la cual representa un factor protector en la muestra tomada de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar. Por lo cual, estas categorías podrá ser objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

9. RECOMENDACIONES Y TRABAJOS FUTUROS

Para la realización de trabajos futuros, se recomienda utilizar una muestra más grande, el mismo número de hombres y mujeres, y considerar observar la correlación entre las variables sociodemográficas y las dimensiones extralaborales.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de la Protección Social de Colombia. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social. 2010.
2. Juárez, A. ¿Qué son los factores psicosociales en el trabajo? En G. Blanco, & L. Feldman. Factores psicosociales laborales y sus efectos: haciendo visible lo invisible. Caracas: Araca Editores. 2017. p.13-42
3. Ramírez, G. Factores de Riesgos Psicosociales en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Público de la Ciudad de Quito. Quito: Universidad Central del Ecuador. 2018.
4. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra; OIT; 1986.
5. Roa, S., y Alarcon, O. Identificación de factores de riesgo psicosocial extralaboral en agricultores de la vereda mancilla en Facatativá (internet). Bogotá: Universidad ECCI; 2022. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2701/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
6. Martínez, A., y Solarte, M. Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Libre Empresa. 2017. 14(1), 111-131.
7. Stein, J. (2002). A Broader Conceptualisation Of Performance. Australian Journal of Organisational Behaviour & Management. 2002. 1(1), 1-12.

8. Jiménez, E., Caicedo, S., Joven, R., y Pulido, J. Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en la ciudad de Bogotá D.C. *rev.univ.ind.santander.salud*. 2015. 47(1), 47-60.
9. Pulido, E. Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. *Inclusión & Desarrollo*. (2015). 4, 83-95.
10. Amar, J., Abello, R. & Acosta, C. (2003). Factores protectores: Un aporte investigativo desde la psicología comunitaria de la salud. *Psicología desde el Caribe*, 11, 107-121.
11. Gómez, E. (2008). Adolescencia y familia: Revisión de la relación y la comunicación como factores de riesgo o protección. *Revista Intercontinental de Psicología*, 10(2), 105-122.
12. González-Arratia, N., Valdez, J., Oudhof, H. y González, S. (2012). Resiliencia y factores protectores en menores infractores y en situación de calle. *Psicología y Salud*, 22(1), 49-62.
13. Ministerio de la Protección Social. Resolución número 2646. Resolución. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2008.
14. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. 3rd ed. trabajadores Sdpdl, editor. Reino Unido: Biblioteca de la OMS; 2004.
15. Ramírez, T., y Álvarez, C. Factores Generadores de Estrés y Trabajo Docente en Venezuela. Valoraciones Diferenciales y Repercusiones Educativas. *Docencia universitaria*. 2012. 13(1), 55-78.

16. Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, A., y Devesa, J. Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta sanitaria*. 2002. 16, 222-229.
17. Barragán, N. (2015). Cuantificación de riesgos psicosociales y estrés en la empresa centro de diagnóstico automotriz de la ciudad de Sogamoso. Boyacá: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. 2015. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/3390>.
18. Ledesma-Tarazona, M., Daza-Contreras, Y., y Gómez-Cano, C. (2020). "Propuesta para Mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial en una Empresa de Energía". In *Vestigium Ire*. 14(1), 123-138.
19. Ortiz, V. Identificación de factores de riesgos psicosociales del personal en una clínica nivel III de la ciudad de Cali. *Psicología desde el Caribe*, 35(2) 2018.
20. Agudelo, Y. V. Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista colombiana de salud ocupacional*. 2016. 6(2), 47-57.
21. Roa, S., y Alarcon, O. Identificación de factores de riesgo psicosocial extralaboral en agricultores de la vereda mancilla en Facatativá (internet). Bogotá: Universidad ECCI; 2022. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2701/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>

22. ROMERO DÍAZ, Carmen-Helena, *et al.* Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 31, pp. 1-15, 2016
23. Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). The McGraw-Hill. México.
24. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México: McGrawHill.
25. Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138-160
26. DIAGO, V., REDONDO, S., UMAÑA, J., & TURBAY, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015
27. Bobadilla Suarez, C. A., Garzón González, L. M., & Charria Ortiz, V. H. (2018). Identificación de factores de riesgo psicosocial en una clínica de alta complejidad. *Psicología desde el Caribe*, 35(2), 131-144
28. Pardo, R. A. G., & Parra, R. A. (2022). Factores Psicosociales Extralaborales que afectan al personal de enfermería del Hospital General de Agudos Parmenio Piñero. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 96-96
29. Quiñones-Torres, D. Y., López, K. D. B., & Matabanchoy, S. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1)

30. Guerrero, E., López, M., Caballero, A., Moreno, J., Marredo, J., y Gómez, R. (2010). Asociación estrés laboral y riesgo de padecimiento de trastornos psiquiátricos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 509-516.

11. ANEXOS

11.1 ANEXO 1

Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales



CUESTIONARIO DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su **vida familiar y personal**.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones de su vida familiar y personal.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Es muy importante que usted responda a todas las preguntas y en cada una de ellas marque una sola respuesta.

Por favor lea cuidadosamente cada pregunta y conteste señalando con una "X" en la casilla de la respuesta que mejor se ajuste a su modo de pensar. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi vivienda es cómoda	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, el tiempo aproximado que usted requiere para contestar todas las preguntas es de 10 minutos.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me trasporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11.2 ANEXO 2

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Desde el programa de postgrado de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad del Sinú seccional Cartagena, se ha iniciado una investigación que tiene como objetivo describir el nivel de riesgo psicosocial extralaboral en el que se encuentran los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Bolívar de la ciudad de Cartagena de Indias, que dicha investigación tiene como finalidad presentarse como trabajo de grado.

Su participación en el estudio no representa ningún riesgo acorde a la normativa nacional vigente en Colombia (RESOLUCIÓN N.º 008430 DE 1993 del 4 DE OCTUBRE DE 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud).

De esta manera, de conformidad con lo expuesto en la Ley 1581 de 2012 y a la reglamentación contemplada en el funcionamiento de la Universidad del Sinú, se le informa muy amablemente que con este registro usted autoriza el uso y almacenamiento de sus datos. Se garantiza resguardo y confidencialidad de toda la información aquí consignada, para uso exclusivo con fines de académicos y científicos.

Por lo anterior, yo _____ Identificado con

cédula de ciudadanía _____ de _____.

Certifico que deseo participar voluntariamente en este proceso evaluativo y doy constancia de que estoy de acuerdo, he comprendido las instrucciones y el objetivo de la evaluación que se va a realizar.

Como constancia firmo este consentimiento el Día ____ del mes _____ del año _____ en la ciudad de Cartagena de Indias D. T y C.

Firma del evaluado

