

Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario

Analysis of psycho-social risk factors outside the workplace in administrative and university teaching staff

DIAGO, Victoria¹
REDONDO, Silvana²
UMAÑA, Janeth³
VERA, Adriana C⁴
TURBAY, Rosmery⁵

Resumen

se analizan los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente de la Corporación Universidad de la Costa, con el fin de conocer el nivel de riesgo de las relacionadas enmarcadas en el aspecto familiar, del hogar, económico, y social del empleado. A partir de una metodología cuantitativa de alcance descriptivo. Concluyendo que la dimensión con menos riesgo es la enmarcada en las relaciones familiares, mostrando que estos poseen una red de apoyo fortalecida fuera del trabajo.

Palabras clave: riesgos psicosociales, riesgo extralaboral, salud ocupacional, universidad.

Abstract

It is analyzed psychosocial extra-work risk factors in administrative and teaching staff of the Corporación Universidad de la Costa, to know the level of risk related to the family, household, economic, and social aspect of the employee. From a quantitative methodology of descriptive scope. Concluding that the dimension with less risk is framed in family relationships, showing that they have a support network strengthened outside of work.

key words: psychosocial risks, extra-occupational risk, occupational health, university.

1. Introducción

En los últimos tiempos se han realizado cambios de gran significancia relacionados con la manera en que se organiza y se gestiona el trabajo en la sociedad; lo que ha dado lugar a diferentes riesgos emergentes que

¹ Bienestar Laboral. Corporación Universidad de la Costa. Ingeniero Industrial, M.sc (c) en Sistemas Integrados de Gestión, Especialista en Gerencia y Control de Riesgos Profesionales. vdiago2@cuc.edu.co

² Bienestar Laboral. Corporación Universidad de la Costa. Psicóloga, Especialista en Gerencia y Control de Riesgos Profesionales, jumana1@cuc.edu.co

³ Bienestar Laboral. Corporación Universidad de la Costa. Psicóloga sredondo@cuc.edu.co

⁴ Bienestar Laboral. Corporación Universidad de la Costa. Psicóloga, Magister en Gerencia del Talento Humano. avera2@cuc.edu.co

⁵ Bienestar Laboral. Corporación Universidad de la Costa. Especialista en Contratación Pública. rturbay@cuc.edu.co

enfrenta el campo de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (Camacho y Mayorga, 2017). Los riesgos psicosociales, son uno de los mayores desafíos para la Seguridad y Salud Ocupacional. Esto se debe al continuo cambio y evolución de la naturaleza y la organización del trabajo y su efecto en las personas, organizaciones, sociedades, y políticas, ya que el medio ambiente y la naturaleza del trabajo influyen en la salud y el bienestar general del ser humano.

Los riesgos generales de salud para la población siempre han sido motivo de preocupación, al igual que las controversias en torno a sus causas, que constituyeron el núcleo del movimiento de salud pública que surgió en el siglo XIX (Gómez-Dantés y Khoshnood, 1991). Del mismo modo, desde la década de 1820 en adelante, varias órdenes judiciales determinaron las medidas de seguridad y las inspecciones administrativas a las que iban a someterse algunos factores de riesgo industrial. Sin embargo, fue solo gradualmente que el riesgo ocupacional se convirtió en una cuestión independiente y su prevención un tema para debate (Arias, 2012a).

Ya para la década de 1950, los aspectos psicosociales en el ámbito laboral, fueron cada vez más objeto de estudio, ya que esta área ganó un ímpetu adicional en la década de 1960 con la aparición de la investigación de la psicología organizacional, en donde hubo un importante cambio de paradigma desde la perspectiva individual exclusivamente, a un mayor examen del impacto relativo y el papel etiológico de ciertos aspectos del ambiente laboral en la salud y el desempeño del empleado (Arias, 2012a).

Ahora bien, en este artículo, se analizan los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente de la Corporación Universidad de la Costa CUC de la ciudad de Barranquilla, Colombia, teniendo en cuenta las dimensiones evaluadas bajo la normatividad colombiana; las cuales se enmarcan en lo familiar, del hogar, económico y social del empleado que pueden influir en gran medida en el bienestar y salud de empleado y por ende en la organización, en este caso, la Universidad.

1.1. Riesgos psicosociales en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo OIT (1986), definió el riesgo psicosocial como la interacción entre el contenido del trabajo, su organización y gestión, las condiciones ambientales, y las habilidades y necesidades de los empleados. Demostrando que existen diferentes riesgos para la salud de los empleados de una organización y diferencias en la forma en que se experimentan estos riesgos.

Asimismo, Cox y Griffiths (1995) proporcionaron una definición más simplificada de los riesgos psicosociales, ya que, para estos autores, los riesgos psicosociales son las condiciones o factores del diseño del trabajo, y su organización en un contexto social y ambiental, que pueden tener el potencial de infringir daño físico o psicológico a los empleados de una empresa. a través del el estrés. Existe considerable evidencia científica, sobre la naturaleza de los riesgos psicosociales; pero debe tenerse en cuenta que las nuevas formas de trabajo dan lugar a nuevos factores de riesgo psicosocial, por lo cual, es una temática que puede cambiar constantemente (Gil-Monte, 2012).

Como se mencionó anteriormente, existe una asociación entre las quejas de salud relacionadas con el trabajo y la exposición a los riesgos o peligros psicosociales asociados a una variedad de resultados de salud tanto a nivel del individuo como organización. Más específicamente, se ha demostrado que la exposición a los riesgos psicosociales laborales tiene un posible impacto perjudicial en la salud física, psicológica y social de los empleados; y, a su vez, sobre la salud y el éxito de las organizaciones (Sousa Santana, 2012) ; Tomasina, (2012)

Ahora bien, la actitud y el rendimiento de los trabajadores varían según los individuos en función de sus necesidades, deseos y vidas personales. Además, cada vez más personas anhelan cumplir sus sueños y deseos a través de sus trabajos, como producto de las necesidades sociales y el reconocimiento de su estatus. Esta práctica se ha convertido en la tendencia actual de las personas que tienden a estar más comprometidas en el trabajo que cumpla con sus expectativas de vida desde el ámbito profesional y por ende alcanzar sus objetivos personales (Abrajan, et al.,(2009); Moccia, (2016).

Las organizaciones del sector público o privado tienen diferentes entornos de trabajo con valores culturales, visión, misión, objetivos y metas distinguibles. Por lo tanto, no es inusual que personas similares que trabajan en diferentes organizaciones tengan un desempeño laboral diferente incluso cuando trabajan en el mismo sector. Al mismo tiempo, el entorno puede tener un gran impacto en el empleado en la medida en que puede afectar directa o indirectamente su actitud y comportamiento al realizar este Borzellino et al., (2015). Los empleadores deben garantizar entonces, que se proporcione un ambiente confortable para que sus empleados trabajen de manera óptima a fin de que puedan dar su mejor contribución a la organización.

Ahora bien, una de las principales consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales, es el desempeño laboral.

Según Murphy (1989), el desempeño laboral puede ser definido como las conductas altamente relevantes para los objetivos de la organización o la unidad organizativa donde se trabaja. Por lo tanto, el desempeño laboral de un individuo juega un papel vital en el crecimiento de una organización. Esto se debe a que tiene una gran influencia en el desempeño general de la empresa (Palmar y Valero, 2014).

Sin embargo, el desempeño laboral de un individuo no es estable y puede cambiar con el tiempo y estudios han demostrado que el rendimiento de un individuo puede llegar a fluctuar al cambiar el tiempo dedicado de una determinada tarea. Al mismo tiempo, el rendimiento individual cambia como resultado de la adquisición de un mayor aprendizaje y el alto rendimiento siempre como resultado de una mayor comprensión del trabajo en lugar de un mayor esfuerzo para la realización de las tareas laborales. Además, el desempeño laboral fluctuante puede ser causado por los patrones de cambio intraindividual e interindividual de un individuo (Pedraza, et al., 2010)

Por otro lado, según Motowidlo et al. (1997), el comportamiento y la conducta de una persona en el trabajo pueden ser diferentes a su desempeño laboral a través del tiempo. Esto se debe a que el comportamiento es un atributo personal, mientras que el desempeño laboral es el valor organizacional predecible de lo que las personas harán. Por lo tanto, no todas las acciones se categorizan como rendimiento y no todas las acciones son capaces de resolver problemas organizacionales. Solo los objetivos y el éxito que son acciones que son relevantes se consideran como desempeño laboral pueden medir según el valor de la organización, (Ferguson y Reio, 2010). Debido a la importancia de los estudios de recursos humanos, el desempeño laboral puede ser uno de los indicadores claves de la efectividad de la gestión de los recursos humanos de una determinada organización.

Es posible encontrar 3 factores determinantes dentro de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral que son los aspectos psicosociales intralaborales asociados a las características internas a la organización, los riesgos individuales propios del empleado y los aspectos extralaborales asociados a la vida del empleado. En lo que aquí compete, se hará una descripción de los factores extralaborales que influyen en el desempeño, salud y bienestar del empleado.

1.2. Factores de riesgo psicosocial extralaboral

Los riesgos psicosociales relacionados con la interfaz extralaboral se refieren a demandas conflictivas del trabajo a raíz de situaciones relacionadas con la vida personal del empleado. Estas situaciones pueden estar enmarcadas en el aspecto familiar o del hogar, económico, y social (Stein, 2002 ; Jiménez et al., 2015). 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 (Pulido, 2015).

El Ministerio de Protección Social (2010) define las condiciones extralaborales como “los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Estos abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo”.

La vida personal de los empleados puede afectar su capacidad de hacer su trabajo e interactuar con compañeros, supervisores y clientes. Un empleado afectado por problemas personales puede estar físicamente en la oficina, lidiando con sus problemas en lugar de atender sus compromisos laborales. Puede ser apropiado ofrecer a dicho empleado tiempo libre en forma de vacaciones o de ausencia personal no remunerada para tratar los problemas a fin de que pueda volver a trabajar más enfocado en la realización de los logros organizacionales (Garduño y Márquez, 1993; Sánchez, 2009).

El rendimiento y la conducta suelen ser los primeros indicadores que sugieren que una persona tiene problemas y pueden llevar al empleado a momentos de angustia con consecuencias desastrosas. (Peralta-Gómez, 2012).

Lo más común dentro de los riesgos psicosociales extralaborales es que los empleados pueden encontrarse en una situación de incertidumbre sobre su familia, el futuro, mientras el trabajo puede volverse repentinamente secundario. Es posible que su angustia en el hogar se extienda inevitablemente al lugar de trabajo provocando trastornos, depresión, estrés, ansiedad y, en última instancia, puede llegar incluso a la pérdida del puesto de trabajo (Riquelme, et al., (2012); Cabello y D'Anello,(2001).

En Colombia la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, tiene como objetivo “definir 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” (p.1), y en el Art. 7, los factores psicosociales de ámbito extralaboral que deben evaluar los empleadores, establecidos de la siguiente manera:

- a) Utilización del tiempo libre: que hace referencia a las actividades fuera del trabajo para disfrutar de su tiempo de descanso, tanto de manera familiar como individual, dentro de las cuales se puede encontrar la práctica de un deporte, recreación, etc.
- b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir a trabajar y regresar a casa.
- c) Pertenencia a redes de apoyo social, que hace referencia a si el empleado posee una red de apoyo fortalecida fuera del trabajo, ya sea dentro de su núcleo familiar o social (amigos), comunitarios (del vecindario), y del sector salud.
- d) Características de la vivienda, características del entorno del empleado, tales como el estrato socioeconómico, tipo de vivienda, pertenencia, condiciones de la vivienda, vías de acceso al barrio y servicios públicos.
- e) Acceso a servicios de salud: que se refieren a seguro médico, etc.

Con esto en mente, tiene sentido desde el punto de vista organizacional, que los empleadores reconozcan el rol que deben asumir para ayudar a sus empleados a superar el trastorno de sus problemas personales. Los empleadores no pueden ignorar el impacto que los problemas en la vida personal de sus empleados pueden tener en la productividad de sus empresas. Para demostrar una cultura de apoyo, los empleadores pueden implementar las siguientes estrategias (Serna y Granda, 2017):

1. Formar un grupo de discusión, o proporcionar un buzón de sugerencias para descubrir cuáles son los conflictos más comunes de la vida familiar y social.
2. Crear una declaración, o una política, que exprese por qué el bienestar de los empleados es una característica central de sus prácticas de recursos humanos.
3. Fomentar un entorno social donde los empleados puedan conocerse personalmente, fomentando los recursos y la comprensión: almuerzos, celebraciones de cumpleaños, salidas de campo, etc.
4. Proporcionar tantas opciones para trabajar de manera flexible como adecuadas para las descripciones de trabajo y la cobertura general. Por ejemplo, al menos, ofrecer la mayor cantidad posible de opciones para seleccionar turnos, trabajar desde casa cuando haya una emergencia de índole personal, etc.
5. Encontrar empleados que estén dispuestos a conducir un grupo de apoyo interno o un grupo de interés especial en torno a un problema de salud, etnia o situación de cuidado.
6. Fomentar prácticas de acondicionamiento físico, como alimentos y bebidas más saludables en las reuniones, caminar o levantarse de los escritorios periódicamente, tomar el almuerzo, tomarse vacaciones y trabajar horas razonables.
7. Discutir en equipos de trabajo cómo hacer el trabajo de manera más eficiente para reducir el agotamiento y el conflicto entre la vida laboral y la vida personal del empleado.

Investigaciones relacionadas con los riesgos extralaborales Suescún, Socarras Plaza, et al.,(2014), realizan un estudio cuantitativo con diseño descriptivo transversal en una empresa de la ciudad de Santa Marta. Este estudio analiza , los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales y el estrés de una población total de 15 personas que muestra como resultado que el 50% de los hombres encuestados presentó un nivel de estrés alto y el 22,2% de las mujeres un nivel igualmente alto de estrés. Asimismo, dentro de los factores extralaborales, se obtuvo que un 66.7% de los hombres no presentaron un riesgo alto y el 77.8% de las mujeres tampoco presentaron ningún riesgo, lo cual indica que en términos generales no se evidenció factores de riesgo psicosocial extralaborales en la empresa.

Estos autores concluyen que los factores de riesgo psicosocial extralaborales pueden generar en los trabajadores psicopatologías (patologías psicológicas y físicas), que influyen directamente en el desempeño de estos en el trabajo.

Vieco y Abello (2014), realizan una investigación cualitativa de revisión documental titulada “Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo”, en donde pudieron analizar 92 estudios científicos relacionados con la temática, encontrando que en Canadá en el 2010 se evaluaron los factores de riesgo psicosocial por fuera del trabajo en una multinacional, encontrando que las situaciones y acontecimientos

problemáticos de la vida privada de los trabajadores, pueden generar una alta tensión laboral y trastornos mentales como la depresión.

Asimismo, Romero-Díaz, et al.,(2016), realizaron un estudio para caracterizar los factores de riesgo psicosociales extralaborales de 227 trabajadores del área administrativa de una institución educativa de la ciudad de Barranquilla, a partir de una metodología descriptiva, transaccional, para evaluar factores de riesgos psicosociales del Ministerio de Protección Social colombiano. Los resultados de este estudio muestran que los factores de riesgo más comunes se relacionan con la vivienda, el con desplazamiento vivienda-trabajo-trabajo-vivienda y la situación económica familiar con un riesgo de nivel medio. Asimismo, al medir el estrés, estos investigadores encontraron que mayoritariamente, la población estudiada se encontraba en un nivel de estrés muy bajo.

2. Metodología

Estudio cuantitativo, de alcance descriptivo. La investigación cuantitativa se centra en varios modos de clasificación, descripción, exploración y explicación de fenómenos a través de variables numéricas, utilizando métodos computacionales y estadísticos de análisis. Los resultados obtenidos con este método de investigación son lógicos, estadísticos e imparciales, y la recolección de datos se realiza mediante un método estructurado y se realiza en muestras más grandes que representan a toda la población (Hernández, et al.,(2010).

Asimismo, un estudio de alcance descriptivo es aquel en donde la información se recopila sin cambiar el entorno (es decir, no se manipula nada). Se utiliza 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 (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.1. Instrumento

Se utilizó el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, de la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial creada por el Ministerio de Protección Social (2010), junto a la Pontificia Universidad Javeriana. Este cuestionario cuenta con 31 ítems repartidos dentro de 7 dimensiones evaluadas a partir de un cuestionario tipo Likert con única opción de respuesta. Las dimensiones evaluadas son: tiempo fuera del trabajo (4 ítems), relaciones familiares (3 ítems), comunicación y relaciones interpersonales (5 ítems), situación económica del grupo familiar (3 ítems), características de la vivienda y de su entorno (9 ítems), influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo (3 ítems) y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda (4 ítems).

2.2. Población, muestra y muestreo

La población universo consistió en 868 empleados de la Corporación Universidad de la Costa CUC, tanto hombres y mujeres de la planta administrativa de la universidad. . De estos, 71 no pudieron participar en la evaluación, por lo que La muestra objeto de estudio fue de 797 empleados. .

El promedio de duración de la encuesta por empleado fue de 50 a 90 minutos y ninguna de estas fue objeto de anulación. El tipo de muestreo fue intencional, también conocido como muestreo crítico, selectivo o subjetivo, no probabilístico que se basa en el criterio de seleccionar las unidades (por ejemplo, personas, casos / organizaciones, eventos, datos) que se van a estudiar (Argibay, 2009).

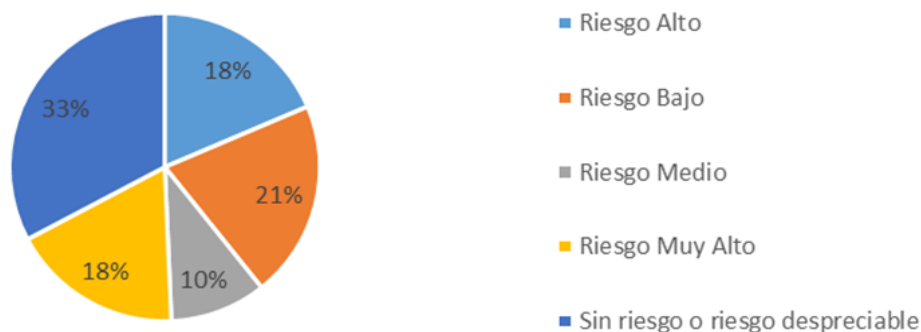
2.3. Consideraciones éticas

Tal como lo propone el Ministerio de Protección Social (2010), la evaluación fue realizada por profesionales expertos en Salud Ocupacional de la Corporación Universidad de la Costa CUC. Asimismo la información obtenida se reserva solo al uso inherente a la Salud Ocupacional y la aplicación del cuestionario fue precedida por la firma del consentimiento informado de todos los participantes.

3. Resultados

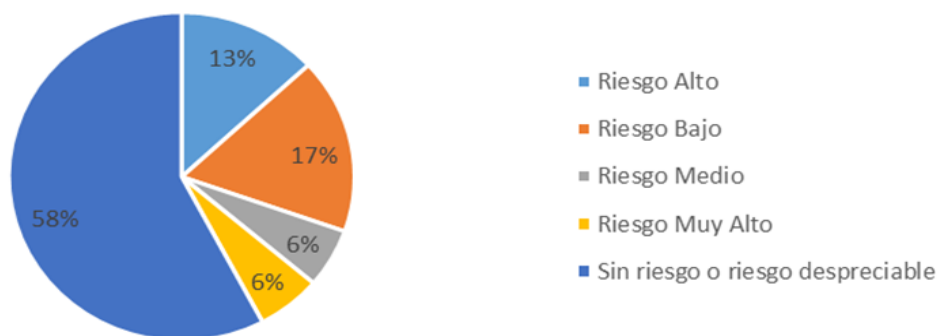
Como resultado del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, se obtuvo que en características de la vivienda y de su entorno. El 33% (261 sujetos) de los encuestados, no presentó ningún riesgo o riesgo despreciable en la dimensión evaluada. El 21% (165 sujetos) presentó riesgo bajo, el 19% (148 sujetos) riesgo alto, el 18% (143 sujetos) riesgo muy alto, y por último un 10% (80 sujetos) riesgo medio (ver figura 1).

Figura 1
Características de la vivienda y de su entorno



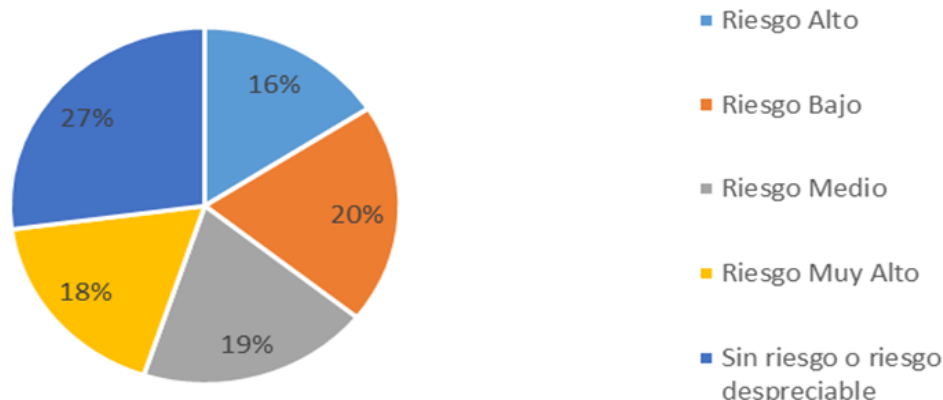
De acuerdo con la comunicación y relaciones interpersonales, el 58% (458 sujetos) no presentó ningún riesgo o riesgo despreciable, el 17% (137 sujetos) presentó riesgo bajo, el 13% (104 sujetos) riesgo alto, y 6% respectivamente presentó riesgo medio (46 sujetos) y riesgo muy alto (48 sujetos) (ver figura 2).

Figura 2
Comunicación y relaciones interpersonales



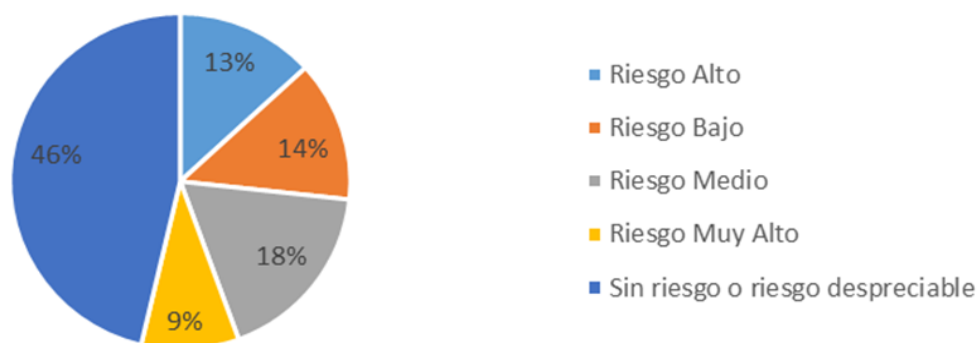
En el aspecto desplazamiento-vivienda-trabajo-vivienda, el 27% (216) sujetos no presentó ningún riesgo o riesgo depreciable, mientras que el 20% (159 sujetos) de los encuestados presentó riesgo bajo, 19% (154 sujetos) riesgo medio, el 18% (142 sujetos) riesgo muy alto y el 16% (126 sujetos) riesgo muy alto (ver figura 3).

Figura 3
Desplazamiento-vivienda-trabajo-vivienda



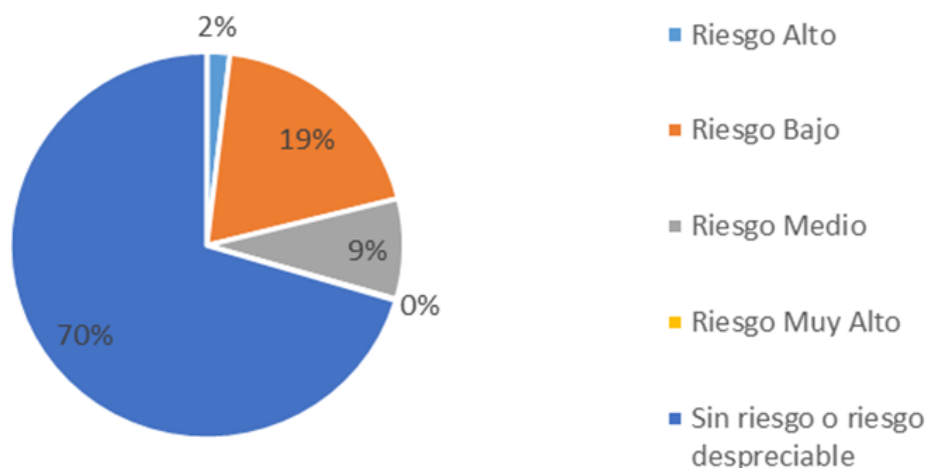
En cuanto a la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, se obtuvo que el 46% (369 sujetos) de los encuestados no presentó ningún riesgo o riesgo depreciable, el 18% (141 sujetos) presentó riesgo medio, mientras que el 14% (108 sujetos) riesgo bajo, el 13% (105 sujetos) riesgo alto y el 9% (74 sujetos) riesgo muy alto (ver figura 4).

Figura 4
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo



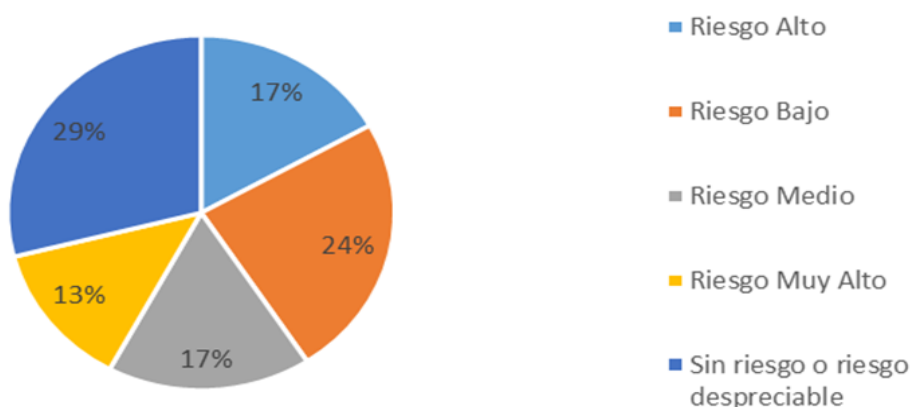
En cuanto a las relaciones familiares, se obtuvo que el 70% (561 sujetos) indicó no tener ningún riesgo o riesgo depreciable, mientras que el 19% (153 sujetos) presentó riesgo bajo, el 8% (67 sujetos) riesgo medio, el 2% (15 sujetos) riesgo alto y el 0% (1 sujeto) riesgo muy alto (ver figura 5).

Figura 5
Relaciones familiares



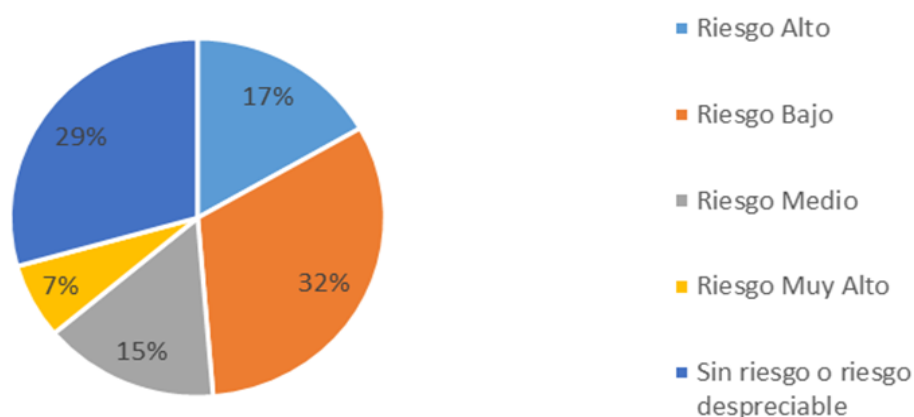
En cuanto a la situación económica del grupo familiar, se obtuvo que el 29% (231 sujetos) no presentaron riesgo o riesgo despreciable, el 24% (191 sujetos) presentaron riesgo bajo, el 17% respectivamente riesgo medio (136 sujetos) y riesgo alto (134 sujetos), y el 13% (105 sujetos) riesgo muy alto (ver figura 6).

Figura 6
Situación económica del grupo familiar



Por último, sobre tiempo fuera del trabajo, se obtuvo que el 32% (255 sujetos) de los encuestados presentaron riesgo bajo, mientras que el 29% (234 sujetos) no presentaron ningún riesgo o riesgo despreciable, el 17% (133 sujetos) riesgo alto, el 15% (121 sujetos) riesgo medio, y el 7% (54 sujetos) riesgo muy alto (ver figura 7).

Figura 7
Tiempo fuera del trabajo



3.1. Discusión

En el mundo en crecimiento de hoy, el tema relacionado con la vida laboral y su impacto en la salud y el bienestar de los empleados se ha considerado una temática muy importante para tratar (Villarreal, et al., (2017)). Cada empleado, se enfrenta en el transcurso de su vida laboral a una serie de riesgos intralaborales, individuales y extralaborales que tiene que aceptar y resolver. Los factores extralaborales significan una porción importante de las causas que pueden poner en riesgo la salud mental del trabajador; teniendo en cuenta que estos factores no están dentro del control total del empleador es importante garantizar que dentro de la organización se trabaje por brindarle a los trabajadores un buen ambiente de trabajo y con esto poder contrarrestar las condiciones que externamente lo están afectando (Molano Velandia y Arévalo Pinilla, 2013).

A partir de los resultados obtenidos, es posible exponer que un 70% de los empleados indicó no tener ningún riesgo o riesgo despreciable en la dimensión de relaciones familiares, lo cual deja en evidencia que un alto porcentaje de los empleados de la Corporación Universidad de la Costa CUC posee una red de apoyo fortalecida fuera del trabajo que contribuye a un mayor bienestar personal y de salud sobre estos. El desarrollo de redes de apoyo efectivas, ya sean familiares, de amigos o de la comunidad generan un estado emocional más equilibrado en los individuos, lo cual repercute en un desempeño laboral más eficaz, un crecimiento personal y profesional más avanzado y unos niveles de estrés más bajos (Pérez, et al., (2015)).

Asimismo, un 58% de los empleados no presentó ningún riesgo o riesgo despreciable en la dimensión de comunicación y relaciones interpersonales, lo cual denota interacciones que pueden fomentar las relaciones interpersonales positivas, y es a partir del desarrollo y el mantenimiento de estas relaciones que muchos empleados encuentran satisfacción laboral. Las relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo, así como una adecuada comunicación, se han asociado con los sentimientos de pertenencia, inclusión, importancia social y unión de compañeros de trabajo (Casique, et al., (2013)).

Por otro lado, en cuanto a la vivienda y de su entorno, un 33% de los empleados no presentó ningún riesgo o riesgo despreciable y un 21% presentó riesgo bajo, demostrado que, en un porcentaje mayor, las condiciones de la vivienda y del entorno, es decir el barrio en donde viven no representan un riesgo mayor que afecte la vida de los empleados, su salud y bienestar. Lo mismo con la dimensión de tiempo fuera del trabajo, con un 32% de riesgo bajo, y un 29% con ningún riesgo o riesgo despreciable, lo cual denota que las horas de trabajo son flexibles y no generan traumatismos en la vida personal del empleado.

Dentro de la dimensión evaluada de desplazamiento-vivienda-trabajo-vivienda, el 27% no presentó ningún riesgo o riesgo depreciable, el 20% riesgo bajo, el 19% riesgo medio, y el 18% riesgo muy alto. Esto denota que, aunque el mayor porcentaje no muestra ningún riesgo, los porcentajes no muestran gran diferencia estadística entre sí, siendo esta una dimensión a tener en cuenta dentro de los factores extralobares de riesgo psicosocial, que pueden afectar el bienestar y por ende el desempeño de los empleados de la CUC. Al vivir lejos del trabajo, el largo viaje diario a menudo afecta negativamente todos los aspectos de la vida del individuo. Además de los altos costos de viaje, los viajes largos pueden hacer que se pierda eventos importantes familiares y reuniones sociales (Rhnima y Núñez Grapain, 2014).

Asimismo la situación económica del grupo familiar muestra que un 29% de los empleados no presentaron riesgo o riesgo despreciable, el 24% presentaron riesgo bajo, y el 17% respectivamente riesgo medio y riesgo alto. Esto indica que, como en la dimensión anterior, esta obtuvo mayor porcentaje de indecencia en la no presencia de riesgo; se puede convertir en un factor futuro de riesgo mayor en los empleados, ya que sus porcentajes de incidencia no presentan grandes rasgos de diferencia. Por último, en la dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, el 46% de los empleados no presentó ningún riesgo o riesgo despreciable, indicando que, para estos los factores externos a raíz de situaciones y condiciones relacionadas con la vida personal y del entorno ambiental de sus vidas no afectan directamente la interfaz laboral.

A partir de lo anterior, se puede concluir que los factores de riesgo psicosocial son de suma importancia, ya que si están presentes en el entorno laboral pueden ser fuentes de estrés y esto, a su vez, tiene un impacto en los costos relacionados con las lesiones, el ausentismo y productividad organizacional. Los aspectos del trabajo pueden no solo contribuir al estrés físico, sino también al estrés psicológico; sin embargo, mientras se crea que se tiene un control adecuado sobre todos los aspectos del trabajo, es posible experimentar un nivel de bienestar y salud equilibrado y por ende un mejor desempeño y satisfacción laboral (Guerrero, et al., (2012b).

4. Conclusiones

Luego de la caracterización y el análisis de los factores de riesgo Extralaboral presentes en la población docente y administrativa de la Universidad de la Costa CUC, se pueden priorizar dos de las dimensiones; desplazamiento-vivienda-trabajo-vivienda y situación económica del grupo familiar, las cuales, es importante tener bajo control para evitar que aumente sus niveles de riesgo, pues actualmente no mantiene una diferencia significativa entre los niveles propios de riesgo para cada una.

Lo anterior demanda que la institución gestione sus recursos en pro del mejoramiento continuo del clima laboral atendiendo los factores intralaborales y el estrés, así como también brindando oportunidades a sus trabajadores, de mejorar su calidad de vida, a través de estrategias que involucren a sus familias y otras actividades de interés; esto enfocados a los factores que dentro del organización no se logran controlar como lo son los extralaborales.

Referencias bibliográficas

- Abrajan, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Argibay, J. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 13(1), 13-29.
- Arias, W. (2012a). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45-52.

- Arias, W. (2012b). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 525-535.
- Borzellino, V., Mirabal, A., y Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium*, 34, 5-20.
- Cabello, L. y D'Anello, S. (2001). Síndrome de desgaste profesional (Burnout) y el apoyo familiar en médicos residentes de la Universidad de los Andes. *Revista de Facultad de medicina*, 12(4), 40-47.
- Casique, E., García, M., y Fagiolo, M. (2013). Fortalecimiento de la comunicación y las relaciones interpersonales en cooperativas del estado Sucre: una experiencia desde el trabajo social. *Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social*, 13(26), 41-56.
- Camacho, A., y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, 10(40), 159-172.
- Cox, T., y Griffiths, A. (2005). *The nature and measurement of work-related stress: theory and Practice*, In: J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work* (3rd ed.). London, UK: CRS Press.
- Ferguson, K.L., y Reio, T.G. (2010). Human resource management systems and firm performance. *Journal of Management Development*, 29(5), 471-494.
- Garduño, M y Márquez, M. (1993). *La salud laboral femenina Apuntes para su investigación*. En: Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Washington, EEUU: Organización Panamericana de la Salud.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-341.
- Gómez-Dantés, O., y Khoshnood, B. (1991). La evolución de la salud internacional en el siglo XX. *Salud Pública de México*, 33(4), 314-329.
- 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.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). The McGraw-Hill. México.
- Jiménez, E., Caicedo, S., Joven, R., Pulido, J. (2015). 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*, 47(1), 47-60.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Bogotá, D.C.
- Ministerio de Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., y Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.

- Molano Velandia, J., y Arévalo Pinilla, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), 21-31.
- Murphy, K. RB. (1989). *Dimensions of job performance*. In R. F. Dillon & J. W. Pellegrino (Eds.), *Testing: Theoretical and applied perspectives*. New York, England: Praeger Publishers.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Palmar, R., y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 16(3), 493-505.
- Peralta-Gómez, M. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 165-182.
- Pérez, M., Vela, M., Abella, S., y Martínez, Á. (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33.
- Pulido, E. (2015). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. *Inclusión & Desarrollo*, 4, 83-95.
- Riquelme, E., Rojas, A., y Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 16(18), 203-215.
- Rhnima, A., y Núñez Grapain, J. (2014). La articulación empleo-familia: análisis del apoyo social como factor regulador. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 21(1), 9-20.
- Romero-Díaz, C.H., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. y Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 15. doi: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Sánchez, O. (2009). Factores intra y extralaborales de los y las trabajadoras de una empresa pública de Costa Rica. *Enfermería Actual en Costa Rica*, (17), 1-9.
- Serna, S., y Granda, A. (2017). *Estrategias para mitigar los factores de riesgo psicosocial en los futbolistas del equipo profesional del once caldas S.A.* (tesis de posgrado). Facultad de ciencias de la salud. Universidad libre seccional Pereira.
- Sousa Santana, V. (2012). Empleo, condiciones de trabajo y salud. *Salud Colectiva*, 8(2), 101-106.
- Stein, J. (2002). A Broader Conceptualisation Of Performance. *Australian Journal of Organisational Behaviour & Management*, 1(1), 1-12.
- Suescún, J., Socarras Plaza, X., Hernández Remolina, K y Rhenals Bandera, M. (2014). Estrés laboral, factores de riesgo psicosociales extralaborales e intralaborales en una empresa prestadora de servicios en salud

ocupacional de la ciudad de Santa Marta. *Revista Psicoespacios*, 8(12), 52-81. doi:
<https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>

Tomasina, F. (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en salud. Crisis financiera actual. *Revista de Salud Pública*, 14(1), 56-67.

Vieco, G., y Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

Villarreal, J., Puebla Rodríguez, M., Fonseca González, R., y Álvarez Rivero, E. (2017). La tríada salud-trabajo-ambiente y su impacto en los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 25(2), 147-155.