

**DESCRIPCIÓN DE LAS ETAPAS DEL PROCESO, ACTIVIDADES
DESARROLLADAS EN EL ESTUDIO PARA DISEÑAR Y VALIDAR UNA BATERÍA
DE INSTRUMENTOS PARA EVALUAR FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**
Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana

Documento elaborado por el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales
Marzo 12 de 2010

En el presente documento se realiza una descripción detallada de las actividades realizadas durante el desarrollo del proyecto de investigación conducente al diseño y validación de una batería de instrumentos para evaluar factores de riesgo psicosocial.

a. Etapa I: Revisión bibliográfica

En esta etapa se realizó una revisión de literatura científica y técnica sobre factores psicosociales y métodos e instrumentos de evaluación de los mismos. Esta etapa comprendió la realización de las siguientes actividades:

- Definición de términos de búsqueda. Un grupo de profesionales con experiencia en el tema objeto de estudio propusieron términos de búsqueda en tres grandes categorías conectados por operadores booleanos “YES/OR/NOT”.
- Búsqueda y consulta bibliográfica en bases de datos y en publicaciones electrónicas en la web. Las bases de datos de publicaciones científicas consultadas incluyeron OVID, EbscoHost, ProQuest, Elsevier, BVS y WilsonWeb ; de igual forma se consultaron los documentos publicados por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial y Panamericana de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), el Fondo de Riesgos Profesionales de Colombia, entre otras. Se consultó literatura publicada en idioma Inglés y Español.
- Finalmente se estructuró la revisión documental que documentó la información sobre los diversos modelos de factores psicosociales y estrés.

b. Etapa II: Diseño de la batería

En esta etapa se realizaron tres actividades consecutivas, las cuales se describen a continuación.

1. Identificación y definición de las variables a evaluar con la batería. Para estos fines se consideró la literatura científica consultada, las herramientas de evaluación de factores psicosociales diseñados y validados en Colombia y en otros países y la legislación vigente en Colombia sobre factores psicosociales (Resolución 2646 de 2008). La actividad se desarrolló mediante la participación de un grupo de investigadores integrado por psicólogos con experiencia en evaluación de factores psicosociales, profesionales con formación y experiencia en el diseño y validación de pruebas psicotécnicas y profesionales en estadística. En el Anexo A se presenta una tabla borrador con los dominios y dimensiones establecidos

Definición del (los) método (s) de evaluación (cuestionario, observación, entrevista, etc.) para las variables definidas.

2. Diseño de los instrumentos preliminares, establecimiento de las escalas preliminares de medición y los lineamientos e instrucciones de aplicación de la batería.

c. Etapa III: Pilotaje de los instrumentos

El estudio piloto de los cuestionarios para evaluar factores psicosociales intra y extralaborales, se desarrollo a través de 3 actividades: entrevistas cognitivas, pilotaje de los cuestionarios y validación por jueces.

A continuación se describe el desarrollo y resultados de los procesos antes mencionados.

1. Entrevistas cognitivas.

Entre el 18 de enero y el 4 de febrero de 2010 se realizaron 23 entrevistas cognitivas, con el fin de verificar el entendimiento de los ítems por parte de trabajadores de diversas ocupaciones, niveles educativos y sectores económicos. El tiempo promedio de las entrevistas cognitivas fue de 3 horas y media por cada una.

Como resultado se realizaron ajustes a los ítems con el fin de lograr su correcta comprensión por parte de personas de diversos niveles educativos y ocupaciones. La reformulación semántica y sintáctica de las preguntas se hizo considerando que personas de los niveles educativos más básicos pudieran entenderlas, lo cual dio lugar a definir dos versiones del instrumento para evaluar factores psicosociales intraocupacionales.

2. Aplicaciones piloto.

Durante 11 días se realizaron en, Bogotá y otros municipios de Cundinamarca, 132 (32 individuales y 14 grupales) aplicaciones piloto de los cuestionarios (ver Tabla 1). Estas aplicaciones se llevaron a cabo con trabajadores de empresas de los sectores de servicios, industria, comercio y agricultura (Ver Tabla 2).

Tabla 1. Distribución de las aplicaciones piloto según Forma del Cuestionario Intralaboral.

FORMA	TOTAL	
	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
Forma A	103	78%
Forma B	29	22%
TOTAL	132	100%

Tabla 2. Distribución de las aplicaciones piloto según sector económico de los respondientes.

SECTOR ECONÓMICO	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Ferc. Absoluta	Frec. Relativa
Agricultura	18	6	24	18%
Comercio	21	3	24	18%

SECTOR ECONÓMICO	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Ferc. Absoluta	Frec. Relativa
Industria	15	7	22	17%
Servicios	49	13	62	47%
TOTAL	103	29	132	100%

El estudio piloto contó con respondientes de cargos de jefatura o supervisión, profesional, asistente o auxiliar y operativo (Tabla 3).

Entre los datos socio – demográficos de los respondientes se encontró que el 58% son mujeres (Tabla 4), el 54% están casados o viven en unión libre (Tabla 5), el 6% cuentan con estudios de básica primaria, el 29% con estudios de bachillerato, el 18% tienen estudios técnicos o tecnológicos y el 47% cuentan con algún grado de estudio profesional o de postgrado (Tabla 6).

Tabla 3. Distribución de los respondientes según nivel del cargo.

NIVEL DEL CARGO	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
Jefatura	52	---	52	39%
Profesional	25	---	25	19%
Asistente / auxiliar	25	---	25	19%
Operativo	1	29	30	23%
TOTAL	103	29	132	100%

Tabla 4. Distribución de los respondientes según sexo.

SEXO	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
Femenino	57	19	76	58%
Masculino	46	10	56	42%
TOTAL	103	29	132	100%

Tabla 5. Distribución de los respondientes según estado civil

ESTADO CIVIL	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
Soltero	45	9	54	41%
Casado	34	7	41	31%

ESTADO CIVIL	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
Unión libre	19	11	30	23%
Separado	1	2	3	2%
Divorciado	2	---	2	2%
Viudo	1	---	1	1%
NS / NR	1	---	1	1%
TOTAL	103	29	132	100%

Tabla 6. Distribución de los respondientes según último nivel de escolaridad alcanzado.

NIVEL DE ESCOLARIDAD	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
Primaria incompleto	---	1	1	1%
Primaria completo	---	7	7	5%
Bachillerato incompleto	5	11	16	12%
Bachillerato completo	13	9	22	17%
Técnico / tecnólogo incompleto	8	1	9	7%
Técnico / tecnólogo completo	15	---	15	11%
Profesional incompleto	7	---	7	5%
Profesional completo	9	---	9	7%
Post-grado incompleto	29	---	29	22%
Post-grado completo	17	---	17	13%
TOTAL	103	29	132	100%

El 36% de los respondientes fueron de estrato socioeconómico 1 (Tabla 7), el 39% viven en arriendo (Tabla 8) y el 69% refirieron tener entre 1 y 3 personas económicamente a cargo (Tabla 9).

Tabla 7. Distribución de los respondientes según estrato socioeconómico.

ESTRATO SOCIOECONÓMICO	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
1	2	7	9	7%
2	24	19	43	33%
3	45	3	48	36%
4	21	---	21	16%
5	4	---	4	3%
6	4	---	4	3%
NS / NR	3	---	3	2%
TOTAL	103	29	132	100%

Tabla 8. Distribución de los respondientes según tipo de vivienda.

TIPO DE VIVIENDA	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
En arriendo	34	18	52	39%
Propia	43	8	51	39%
Familiar	26	3	29	22%
TOTAL	103	29	132	100%

Tabla 9. Distribución de los respondientes según número de dependientes.

NÚMERO DE DEPENDIENTES	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
Ninguno	37	1	38	29%
1	18	4	22	17%
2	27	10	37	28%
3	14	7	21	16%
4	6	3	9	7%
5	1	2	3	2%
6	---	1	1	1%
NS / NR	---	1	1	1%
TOTAL	103	29	131	100%

Respecto a algunas características laborales de la muestra de sujetos con quienes se hizo la prueba piloto, se encontró que el 62% de los respondientes tienen contrato a término fijo (Tabla 10) y el 81% tienen un salario fijo, bien sea diario, semanal, quincenal o mensual (Tabla 11).

Tabla 10. Distribución de los respondientes según tipo de contrato

TIPO DE CONTRATO	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
Indefinido	69	13	82	62%
Temporal	30	7	37	28%
NS / NR	4	9	13	10%
TOTAL	103	29	132	100%

Tabla 11. Distribución de los respondientes según tipo de salario.

TIPO DE SALARIO	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa

TIPO DE SALARIO	FORMA CUEST. INTRALABORAL		TOTAL	
	A	B	Fec. Absoluta	Frec. Relativa
Fijo	79	28	107	81%
Fijo y variable	20	---	20	15%
Variable	4	---	4	3%
NS / NR	---	1	1	1%
TOTAL	103	29	132	100%

Las observaciones, preguntas y comentarios realizados por los respondientes permitieron hacer ajustes a las instrucciones de los cuestionarios y a los ítems.

En términos generales, las apreciaciones de los respondientes a los cuestionarios fueron favorables, señalaron que se trata de instrumentos fáciles de leer y responder, comprensibles, claros, aplicables a la realidad de los trabajadores y muy completos.

Lo anterior fue confirmado por el tiempo promedio que tomó la aplicación de los cuestionarios 25,4 minutos para el cuestionario de factores intralaborales forma A; 40,7 minutos para la forma B y 5,7 minutos para el cuestionario de factores extralaborales (Tabla 12)

Tabla 12. Tiempos de respuesta a los cuestionarios intralaboral y extralaboral.

	INTRALABORAL		EXTRALABORAL
	Forma A	Forma B	
Promedio	25,4	40,7	5,7
Máximo	60	100	20
Mínimo	13	20	2

Los resultados estadísticos del estudio piloto mostraron que los tres cuestionarios cuentan con una buena consistencia interna, es decir una muy buena confiabilidad. El cuestionario de factores psicosociales intralaborales – Forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0.955 (Tabla 13); seguido de la Forma B, la cual obtuvo una Alfa de Cronbach de 0.946 (Tabla 14) y finalmente, el cuestionario de factores psicosociales extralaborales que obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.853 (Tabla 15).

Tabla 13. Confiabilidad del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma A.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	91	88,3
	Excluded(a)	12	11,7
	Total	103	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	130

Tabla 14. Confiabilidad del Cuestionario de Factores de riesgo Psicosocial Intralaboral – Forma B.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	16	55,2
	Excluded(a)	13	44,8
	Total	29	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	114

Tabla 15. Confiabilidad del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	127	96,2
	Excluded(a)	5	3,8
	Total	132	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	29

De otro lado, se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas entre los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A y B) y extralaboral; y entre estos y las puntuaciones totales de los dos cuestionarios (Tablas 16 y 17).

Tabla 16. Índices de correlación cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A, cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y puntuación total de los cuestionarios (sumatoria intra y extralaboral)

		INTRA A	EXTRA	TOTAL
INTRA A	Pearson Correlation	1	,507(**)	,987(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
	N	103	103	103
EXTRA	Pearson Correlation	,507(**)	1	,640(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
	N	103	103	103
TOTAL	Pearson Correlation	,987(**)	,640(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	103	103	103

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabla 17. Índices de correlación cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B, cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral y puntuación total de los cuestionarios (sumatoria intra y extralaboral)

		INTRA B	EXTRA	TOTAL
INTRA B	Pearson Correlation	1	,602(**)	,983(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,001	,000
	N	29	29	29
EXTRA	Pearson Correlation	,602(**)	1	,740(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	.	,000
	N	29	29	29
TOTAL	Pearson Correlation	,983(**)	,740(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	29	29	29

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validación de ítems por jueces

El estudio piloto comprendió también la evaluación hecha por jueces a los ítems de los cuestionarios de factores de riesgo intra y extralaboral. En total 7 jueces reconocidos en país, evaluaron los ítems tomando en consideración tres criterios: claridad, coherencia y relevancia.

Los jueces fueron seleccionados tomando en consideración su experiencia en evaluación de factores psicosociales, pertenecientes a juntas de calificación de invalidez, ARP's y universidades.

En la Tabla 18 se presenta el nombre, profesión y afiliación de los jueces seleccionados

Tabla 18. Jueces

NOMBRE	PROFESIÓN / AFILIACIÓN
Alvaro Garzón	Médico Laboral, ARP Alfa.
Beatriz Morales	Psicóloga, Especialista en Salud Ocupacional. Consultora de ARP Liberty, ARP Positiva.
Juan Guerrero	Psicólogo, Magister en Salud Pública – Docente Universidad Nacional.
Luis Eduardo Rivera	Médico psiquiatra, Junta Regional de Calificación de Invalidez – Bogotá.
Luz Helena Cordero	Psicóloga, Junta Nacional de Calificación de invalidez.
Piedad Bossa	Psicóloga, Especialista en Salud Ocupacional. ARP Positiva.
Viviola Gómez	Psicóloga, PhD – Docente Universidad de los Andes.

El nivel de concordancia entre jueces fue evaluado a través del cálculo de la W de Kendall, cuyos resultados para los dos cuestionarios se ilustran en las tablas 19 y 20.

La evaluación de jueces tuvo como resultante un nivel de concordancia significativo ($p=0,000$), aunque moderado, para los ítems de los cuestionarios intralaboral y extralaboral; , , lo cual se explica dado el gran número de ítems y las diferentes corrientes y enfoques conceptuales de los participantes en esta actividad.

Tabla 19. Coeficiente de concordancia entre jueces para los ítems del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Test Statistics

N	6
Kendall's W(a)	,249
Chi-Square	193,989
df	130
Asymp. Sig.	,000

a Kendall's Coefficient of Concordance

Tabla 20. Coeficiente de concordancia entre jueces para los ítems del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Test Statistics

N	6
Kendall's W(a)	,207
Chi-Square	60,744
df	49
Asymp. Sig.	,121

a Kendall's Coefficient of Concordance

Los aportes principales de los jueces fueron disimiles, sin embargo los más relevantes estuvieron centrados en los siguientes aspectos:

- Eliminación de ítems correspondientes a aspectos sobre los que existe poca literatura científica en relación con su rol como factor de riesgo para la salud. A este respecto se optó por mantener aquellos aspectos que son exigibles a la luz de la Resolución 2646 del 2008 (factores psicosociales), aunque no estén ampliamente documentados en algunos de los modelos del estrés.
- Adaptar un cuestionario construido y probado por otro autor; sugerencia que se desestimó a la luz de los acuerdos establecidos con el Ministerio de la Protección Social.
- Disminuir el número de ítems, labor que se logró con las entrevistas cognitivas y se espera lograr aún mas con el proceso de validación.
- Incluir ítems de aspectos individuales. Al respecto los cuestionarios incluyen datos sociodemográficos. Las variables de personalidad son objeto de evaluación con instrumentos específicos y por lo tanto se salen del alcance de los que actualmente se desarrollan.
- Ampliar los ítems referentes a jornadas y descansos después de turnos nocturnos. Este aspecto se incluirá en el análisis de puestos de trabajo.
- Ampliar los ítems que evalúan los aspectos económicos del grupo familiar. Al respecto no se halló información científica que demuestre que la carencia de dinero para otros fines distintos de las necesidades básicas sea un factor de riesgo psicosocial.
- Cambiar los ítems que evalúan efectos por factores de riesgo. Esta recomendación resulta pertinente y se incorporó en los ítems finales.
- Incluir ítems referentes a la estimulación cognitiva de la tarea. Al respecto se incluyeron ítems en la sección de demandas de carga mental y en la de uso de habilidades y destrezas.

d. Etapa III: Estudio de validación y normalización

Determinación de la muestra para el estudio de validez de la batería. La muestra fue calculada teniendo en consideración que los cuestionarios serán validados para la población trabajadora afiliada en Colombia al Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), cuyo universo para octubre de 2009 era de 6'796.459 personas.

La muestra final de 1717 trabajadores afiliados al SGRP resultó de considerar una $P=0.50$, una confiabilidad del 95%, una tasa de respuesta del 75%¹ y un ajuste de 3.0 de la muestra por el efecto del diseño de encuestas tipo cluster.

Con el fin de hacer el estudio de validación con trabajadores de diversos sectores económicos y regiones del país² la muestra fue estructurada para reflejar la distribución general de los trabajadores afiliados al SGRP según estas características (Ver Tabla 21).

Tabla 21. Distribución de la muestra según sectores económicos y regiones de Colombia.

SECTOR ECONÓMICO	REGIÓN DE COLOMBIA						TOTAL
	Andina	Bogotá	Caribe	Pacífica	Orinoquía	Amazonía	
Servicios	445	358	102	112	21	9	1047
Comercio	135	90	37	45	9	5	321
Industria	70	62	14	23	4	1	174
Agropecuario	71	35	22	37	7	3	175
TOTAL	721	545	175	217	41	18	1717

Se constituyeron equipos de trabajo de campo con el fin de aplicar los cuestionarios diseñados en los siguientes departamentos del país que concentran la mayor proporción de trabajadores del país: Antioquia, Caldas, Risaralda, Santander, Norte de Santander, Cundinamarca, Bogotá D.C., Atlántico, Bolívar, Magdalena, Córdoba, Cesar, Valle, Cauca, Nariño, Caquetá y Meta.

Hasta la fecha de elaboración del presente documento, se ha establecido contacto con 235 empresas de diversos sectores económicos y regiones del país, con el fin de aplicar los cuestionarios en aquellas que deseen participar voluntariamente en el estudio de validación y normalización los cuestionarios. Algunas de las empresas contactadas fueron seleccionadas aleatoriamente de un listado de empresas afiliadas al SGRP proporcionado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social. Dado que el tipo de muestreo es por conveniencia, también se han incluido empresas que espontáneamente han manifestado interés por participar en el estudio de validación.

Al interior de cada empresa, se seleccionan aleatoriamente entre 6 y 20 trabajadores, con el fin de invitarlos a participar del estudio. Sólo han sido incluidos en la muestra aquellos trabajadores que voluntariamente acceden a contestar los cuestionarios.

¹ Tomando como referencia que la Primera Encuesta Nacional de Salud Ocupacional en Colombia la tasa de respuesta fue del 78%.

² Se tomó la agrupación que el DANE plantea de actividades económicas en 4 sectores económicos (servicios, comercio, industrial y agropecuario) y de regiones del país (Andina, Bogotá, Caribe, Pacífica, Orinoquía y Amazonía).

ANEXO A
DOMINIOS Y DIMENSIONES DE FACTORES PSICOSOCIALES
INTRALABORALES

Demandas: Se refiere a las exigencias que el trabajo impone al individuo, estas pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico del trabajo, de la jornada de trabajo y de las especificaciones de la tarea.

En este dominio se evalúan aspectos como: demandas cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, demandas propias del nivel de responsabilidad del cargo, demandas relacionadas con las especificaciones de la tarea, demandas ambientales y de esfuerzo físico y demandas de la jornada de trabajo.

Control: Se refiere a la posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que afectan la realización de su labor, así como a diversas dimensiones que influyen en el control, tales como la capacitación y la claridad del rol, entre otras.

En este dominio se evalúan aspectos como: control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, manejo del cambio, claridad de rol y capacitación.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: El concepto de relaciones sociales en el trabajo hace alusión a la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos funcionales como el liderazgo y la retroalimentación al desempeño, la posibilidad de establecer contacto, las características de las interacciones, el apoyo social, la cohesión y trabajo en equipo.

En este dominio se evalúan aspectos como: características del liderazgo, relación con los colaboradores (subordinados), retroalimentación del desempeño, relaciones sociales en el trabajo, apoyo social, cohesión de grupo y trabajo en equipo.

Recompensa:

Este término hace alusión a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

En este dominio se evalúan aspectos como: recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y reconocimiento y compensación.

DOMINIOS Y DIMENSIONES DE FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES

Demandas extralaborales:

Se refiere a las exigencias que las condiciones de vida fuera del trabajo impone al individuo, estas puede ser de diversa naturaleza, como aquellas relacionadas con las condiciones de vivienda, el desplazamiento de entre el hogar y el trabajo, la situación económica del grupo familiar y el tiempo dedicado a actividades domésticas, personales o de recreación.

En este dominio se evalúan aspectos como: características de la vivienda y de su entorno, desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, situación económica del grupo familiar, tiempo fuera del trabajo.

Relaciones interpersonales fuera del trabajo:

Hace alusión a la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos funcionales de dichas relaciones como la calidad de las mismas y el apoyo social.

En este dominio se evalúan aspectos como: calidad de las relaciones sociales extralaborales y apoyo social extralaboral.