



# Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta

GRUPO DE ESTUDIOS EN SALUD AMBIENTAL Y LABORAL  
DEPARTAMENTO DE AMBIENTE Y TURISMO  
DEPARTAMENTO DE SALUD Y ACTIVIDAD FÍSICA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA

Para citar el documento:

Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (2021) Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta. Avellaneda: UNDAV.

1ra. Edición

Ediciones UNDAV

Avellaneda, diciembre del 2021

### **Grupo de trabajo GESAL**

Marcelo Amable, Luciana Reif, Claudio San Juan, Viviana García, Rocío González Francese, Constanza Zelaschi.

Para comunicarse:

webmail.gesal.net.ar

[gesal@undav.edu.ar](mailto:gesal@undav.edu.ar)

Facebook.com/gesal4

<https://instagram.com/gesalundav>

Instrumento de dominio público en los términos especificados en la licencia de uso del método.  
PROHIBIDO SU USO COMERCIAL, Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada (by-nc-nd):  
No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.

# Contenidos

<b>Presentación COPSOQ-ARG .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Introducción.....</b>	<b>6</b>
1.1. Método para la gestión de la prevención.....	8
<b>2. Licencia y condiciones de uso .....</b>	<b>9</b>
2.1. Declaración de compromiso y entendimiento para aplicación del COPSOQ-ARG .....	12
<b>3. Características y marco conceptual del método.....</b>	<b>13</b>
3.1. Dimensiones y subdimensiones del Cuestionario COPSOQ-ARG .....	14
3.2. Definiciones de las dimensiones y subdimensiones .....	17
<b>4. El cuestionario COPSOQ-ARG. Versión corta.....</b>	<b>21</b>
<b>5. Metodología de aplicación del Cuestionario .....</b>	<b>23</b>
5.1 El proceso de intervención.....	23
5.2. Sintetizar e interpretar los datos del cuestionario .....	25
<b>6. Bibliografía seleccionada .....</b>	<b>34</b>

## Presentación COPSOQ-ARG

A día de hoy, contamos con un importante acervo de evidencia científica, conformado por estudios longitudinales y con grandes bases de datos, que permiten asegurar de manera fehaciente que ciertas condiciones de trabajo, derivadas de las prácticas empresariales de gestión laboral, son nocivas para la salud. Así, por ejemplo, sabemos que las altas exigencias cuantitativas, el bajo control (baja influencia y bajas posibilidades de aplicar y aprender conocimientos), el bajo apoyo social o las bajas compensaciones en el empleo, cuatro de los riesgos psicosociales identificados en los modelos clásicos de la Psicología, son causa de enfermedades cardiovasculares y mentales. Concretamente, una reciente publicación de 72 revisiones sistemáticas con meta-análisis concluye que la exposición de trabajadores y trabajadoras a la *alta tensión* (altas exigencias y bajo control) incrementa hasta un 31% la probabilidad de sufrir enfermedades cardiovasculares, hasta un 77% la depresión o que la alta inseguridad aumenta hasta un 61% las posibilidades de padecer ansiedad (Niedhammer et al, 2021 Nota al pie 5). Es por ello que los riesgos psicosociales, condiciones laborales nocivas derivadas de la organización del trabajo, cuya prevalencia es desigual porque es desigual la aplicación de prácticas de gestión que las originan, se encuentran entre los desafíos más importantes del ámbito de la salud laboral.

Pero la exposición nociva a estos riesgos puede revertirse y la utilización del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) como herramienta para su prevención es un paso en la buena dirección. El COPSOQ es un instrumento internacional diseñado para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, promoviendo una organización del trabajo más saludable. Es uno de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales más utilizados y es referencia en documentos de organizaciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud o la Organización Internacional del Trabajo y es reconocido como buena práctica por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se basa en un cuestionario, que ha de contestar un mínimo del 60% de la plantilla de la unidad de análisis que se evalúa y se fundamenta en un proceso de intervención participativo, cuyos protagonistas son la dirección de la empresa o institución y la representación colectiva de los trabajadores y trabajadoras. Apoyados por profesionales de prevención, los agentes sociales en la empresa acuerdan desde el trabajo preparatorio para la evaluación hasta la propuesta, aplicación y seguimiento de las intervenciones preventivas.

Desde una perspectiva operativa, el COPSOQ proporciona información útil para priorizar e impulsar acciones preventivas en origen, cambiando las condiciones laborales en los centros de trabajo. El objetivo final de abordar los riesgos psicosociales es conseguir unas

condiciones de trabajo saludables, para todos los y las trabajadoras de la empresa o institución, independientemente del puesto de trabajo que ocupen, y el COPSOQ faculta utilizar la misma herramienta de medición, lo que permite proporcionar el mismo estándar de salubridad y prevención y conseguir la equidad. Así mismo, el COPSOQ utiliza la comparación de los resultados con los valores de referencia de la población asalariada general, que representa un objetivo de exposición manejable a corto plazo para las empresas e instituciones.

Con la publicación del presente manual, la adaptación del COPSOQ a la realidad del mercado de trabajo y las relaciones laborales en Argentina (Zelaschi et al., 2021) se hace instrumento de prevención en las empresas e instituciones de este país. Los resultados de la aplicación del COPSOQ-ARG, como los de todas las más de 25 versiones del COPSOQ, deben considerarse oportunidades para mejorar la organización del trabajo, haciéndola más saludable. En este reto, a partir de ya, aprenderemos de las experiencias argentinas.

Clara Llorens-Serrano

Diciembre de 2021, Barcelona, Catalunya

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)  
Integrante del Comité de Dirección de la Red Internacional del COPSOQ  
y co-autora del COPSOQ-ISTAS21.  
Profesora Asociada del Departamento de Sociología  
de la Universitat Autònoma de Barcelona.

# 1. Introducción

La salud de lxs trabajadores es el resultado de las formas de trabajar existentes y los riesgos laborales han cambiado a lo largo de la historia. Los modelos de prevención deben acompañar esos cambios históricos incorporando en su campo de intervención los factores de riesgos que emergen con gran preocupación debido a sus consecuencias sociales, económicas y epidemiológicas. Los factores psicosociales del trabajo son uno de ellos.

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) de lxs trabajadores.<sup>1</sup> Esta temprana definición de los factores psicosociales la Organización Mundial de la Salud – OMS– y la Organización Internacional del Trabajo –OIT– mostró la compleja dinámica social y psicológica en que las personas desempeñan sus múltiples tareas laborales, así como la relevancia que tienen en la salud de lxs trabajadores. Una gestión adecuada de las exigencias del trabajo y el medio ambiente podría crear una situación psicosocial en el trabajo que tendría una “influencia positiva sobre la salud”.<sup>1</sup>

El desarrollo del conocimiento científico durante las últimas décadas ha permitido entender que la gestión psicosocial en el trabajo no es un problema individual, de personalidad o características de las personas afectadas. Hemos aprendido que la exposición a los factores psicosociales no es cuestión de personas perversas o susceptibles. La promoción de la salud y la prevención de los factores psicosociales del trabajo se realizan actuando sobre su origen, es decir, sobre la organización del trabajo.

Es conocido, y relativamente evidente, el hecho de que condiciones de inseguridad en los establecimientos (por ej. deterioro edilicio, herramientas y máquinas obsoletas, ausencia de protección ante caídas o la falta de elementos de protección individual) pueden generar lesiones físicas en lxs trabajadores. También sabemos que la exposición a muchas sustancias químicas, físicas o biológicas puede generar enfermedades del trabajo y enfermedades profesionales. Los factores psicosociales laborales también están presentes en las situaciones de trabajo, aunque pueden no ser tan evidentes, sólo que poseen un origen diferente a los mencionados anteriormente: la organización del trabajo.

Los denominamos factores de riesgo psicosociales porque existe suficiente evidencia epidemiológica internacional sobre su incidencia en determinadas patologías (enfermedades

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 1986.

del corazón, presión arterial, o diabetes.)<sup>2</sup>; en la generación de lesiones por accidentes de trabajo en interacción con otros factores<sup>3</sup>; en causas generales de mortalidad<sup>4</sup>; en el bienestar y la satisfacción<sup>5</sup>; en la salud mental<sup>6</sup>; en ciertas conductas no saludables<sup>7</sup>; en problemas musculoesqueléticos<sup>8</sup>; y en su incidencia directa o indirecta en el ausentismo laboral<sup>9</sup>.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y/o conductual por parte de los trabajadores conocidas como estrés, en su intento de adaptarse a las demandas y exigencias laborales, que pueden ser precursoras de enfermedades físicas y mentales bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración de la exposición. Sus mecanismos de acción tienen que ver con el desarrollo de la autoestima, la autoeficacia y el reconocimiento social, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen

---

<sup>2</sup> The European Heart Network. Expert Group on Psychosocial and Occupation Factors. Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union. Brussels: European Heart Network 1998. / The European Heart Network. Stress and cardiovascular disease. Brussels: European Heart Network 2006. / Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker D. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scand J Work Environ Health* 2004; 30 (2): 85-128. / Kivimäki M, Leino-Arjas P, Luukkonen R, Riihimäki H, Vathera J, Kirjonen J. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ* 2002; 325 (19): 1-5. Norberg M, Stenlund H, Lindahl B, Andersson C, Eriksson JW, Weinehall L. Work stress and low emotional support is associated with increased risk of future type 2 diabetes in women. *Diabetes Res Clin Pract*. 2007; 76 (3): 368-77. / Heraclides A, Chandola T, Witte DR, Brunner EJ. Psychosocial stress at work doubles the risk of type 2 diabetes in middle-aged women: evidence from the Whitehall II study. *Diabetes Care* 2009; 32 (12): 2230-5. / Schnall PL, Dobson M, Landsbergis P. Globalization, work, and cardiovascular disease. *Int J Health Serv* 2016;46:656e92

<sup>3</sup> Informe "New and emerging risks in occupational safety and health", diciembre de 2009, Observatorio Europeo de Riesgos, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [http://osha.europa.eu/en/publications/outlook/en\\_te8108475enc.pdf](http://osha.europa.eu/en/publications/outlook/en_te8108475enc.pdf) / Ramkissoon A, Smith P, Oudyk J. Dissecting the effect of workplace exposures on workers' rating of psychological health and safety. *Am J Ind Med* 2019; 62: 412e21.

<sup>4</sup> Oksanen T, Kivimäki M, Kawachi I, Subramanian SV, Takao S, Suzuki E, et al. Workplace social capital and all-cause mortality: a prospective cohort study of 28,043 public-sector employees in Finland. *Am J Public Health* 2011; 101: 1742e8.

<sup>5</sup> Niedhammer I, Bertrais S, Witt K. (2021). Exposiciones laborales psicosociales y resultados de salud: una meta-revisión de revisiones de literatura con meta-análisis. [https://www.sjweh.fi/article/download\\_online.php?abstract\\_id=3968&file\\_nro=1](https://www.sjweh.fi/article/download_online.php?abstract_id=3968&file_nro=1) / Perzynski AT, Caron A, Margolius D, Sudano Jr JJ. Primary care practice workplace social capital: a potential secret sauce for improved staff wellbeing and patient experience. *J Patient Exp* 2019; 6: 72e80. / Rugulies R, Aust B, Siegrist J, von dem Knesebeck O, Bültmann U, Bjorner JB, et al. Distribution of effort-reward imbalance in Denmark and its prospective association with a decline in self-rated health. *J Occup Environ Med* 2009; 51: 870e8.

<sup>6</sup> Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health – a meta analytic review. *Scand J Work Environ Health* 2006; 32(6): 443-62. / Bonde JP. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of epidemiological evidence. *Occup Environ Med* 2008; 65(7):438-45. / Wieclaw J, Agerbo E, Mortensen PB, Burr H, Tuchsén F, Bonde JP. Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health* 2008; 7; 8: 280. / Clays E, De Bacquer D, Leynen F, Kornitzer M, Kittel F, De Backer G. Job stress and depression symptoms in middle-aged workers - prospective results from the Belstress study. *Scand J Work Environ Health* 2007; 33: 252-9. / Burr H, d'Errico A. Priority, methodological and conceptual issues regarding epidemiological research of occupational psychosocial risk factors for poor mental health and coronary heart disease. *Sociol Lav* 2018; 63: 159e81.

<sup>7</sup> Head J, Stansfeld SA, Siegrist J. The psychosocial work environment and alcohol dependence: a prospective study. *Occup Environ Med*. 2004; 61 (3): 219-24. / Lallukka T, Lahelma E, Rahkonen O, Roos E, Laaksonen E, Martikainen P, Head J, Brunner E, Mosdol A, Marmot M, Sekine M, Naseri Moaddeli A, Kagamimori S. Associations of job strain and working overtime with adverse health behaviors and obesity: evidence from the Whitehall II Study, Helsinki Health Study, and the Japanese Civil Servants Study. *Soc Sci Med*. 2008; 66 (8): 1681-98. / Siegrist J, Rödel A. Work stress and health risk behavior. *Scand J Work Environ Health*. 2006;32(6):473-81

<sup>8</sup> Côté P, van der Velde G, Cassidy JD, Carroll LJ, Hogg-Johnson S, Holm LW et al. The burden and determinants of neck pain in workers: results of the Bone and Joint Decade 2000-2010 Task Force on Neck Pain and its Associated Disorders. *Spine* 2008; 15; 33 (Suppl 4):60-74 / Kopec JA, Sayre EC. Work-related psychosocial factors and chronic pain: a prospective cohort study in Canadian workers. *J Occup Environ Med* 2004; 46 (12):1263-71.

<sup>9</sup> Undén AL. Social support at work and its relationship to absenteeism. *Work Stress* 1996; 10 (1): 46-61. / Niedhammer I, Bugel I, Golberg M, Leclerc A, Guéguen A. Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study. *Occup Environ Med* 1998; 55: 735-741. / Lund T, Labriola M, Christensen KB, Bültmann U, Villadsen E, Burr H. Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECs/DREAM. *J Occup Environ Med* 2005; 47 (11): 1141-7. / Rugulies R, Christensen KB, Borritz M, Villadsen E, Bültmann U, Kristensen TS. The contribution of psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work & Stress* 2007; 21 (4): 293-311. / Rugulies R, Hasle P, Pejtersen JH, Aust B, Bjorner JB. Workplace social capital and risk of long-term sickness absence. Are associations modified by occupational grade? *Eur J Public Health* 2016; 26: 328e33. / Madsen IE, Larsen AD, Thorsen SV, Pejtersen JH, Rugulies R, Sivertsen B. Joint association of sleep problems and psychosocial working conditions with registered long-term sickness absence. A Danish cohort study. *Scand J Work Environ Health* 2016;42:299e308

con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando el rendimiento en el trabajo y la satisfacción de sus necesidades de bienestar<sup>10</sup>.

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ) es una metodología internacional suficientemente probada y utilizada para recopilar información válida y confiable sobre los principales factores de riesgo<sup>11,12</sup>. Es un cuestionario que expresa de manera integral dimensiones psicosociales de diversas perspectivas conceptuales, porque busca captar los riesgos más acreditados en el trabajo presentes en cualquier lugar o rama de actividad.

La versión argentina del COPSOQ que aquí presentamos, fue realizada por el Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (GESAL) de la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), en colaboración con la Coordinación de Investigaciones en Salud, del Departamento de Salud Ocupacional de la Sub-Gerencia de Salud Ocupacional y Programas Nacionales de Prevención de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), Ministerio de Trabajo de la Nación. En el año 2013 comenzamos el estudio de validez de contenido a partir de la estancia postdoctoral en el GESAL-UNDAV de una becaria del ISTAS-UAB, Barcelona. A partir del 2015 la SRT se suma de manera formal al estudio de adaptación cultural y validación del cuestionario<sup>13</sup>. Esta exitosa experiencia reafirma nuestra convicción en que es la colaboración entre instituciones públicas el camino a recorrer para la ampliación de derechos laborales y la cooperación entre nosotras/os, sus trabajadores/as, la garantía para superar todos los obstáculos que se presentan. Esta etapa concluyó en el año 2021 con la publicación del artículo correspondiente (Zelaschi et al., 2021) en la Red Internacional COPSOQ (<https://www.copsog-network.org/validation-studies/>).

## 1.1. Método para la gestión de la prevención

La mejora de la salud de los trabajadores dependerá de la capacidad de gestión del riesgo que puedan desplegar las diferentes personas y/o representantes de trabajadores/as y de empleadores/as, y el personal de los servicios técnicos y profesionales de prevención (de diversos ámbitos) que se involucren en la misma. Para fortalecer esas aptitudes se dispone

---

<sup>10</sup> Siegrist J, Marmot M. Health inequalities and the psychosocial environment –two scientific challenges. *Soc Sci Med* 2004; 58: 1463-73.

<sup>11</sup> Burr H, Berthelsen H, Moncada S, Nübling M, Dupret E, Demiral Y, Oudyk J, Kristensen TS, Llorens C, Navarro A, Lincke HJ, Bocéréan C, Sahan C, Smith P, Pohrt A; international COPSOQ Network. The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Saf Health Work*. 2019 Dec; 10 (4): 482-503. doi: 10.1016/j.shaw.2019.10.002. Epub 2019 Nov 6. PMID: 31890332; PMCID: PMC6933167

<sup>12</sup> Ver estudios de validación en diversos países: <https://www.copsog-network.org/validation-studies/>

<sup>13</sup> La voluntad de colaboración entre la SRT y la UNDAV se formalizó con la firma de un Convenio Marco (Convenio SRT N° 19/14 - Resolución UNDAV N° 1387/15). La colaboración consistió, por parte de la SRT en financiar el trabajo de campo y el relevamiento de la información realizado por el Ministerio de Trabajo, y por parte del GESAL- UNDAV, utilizando sus propios recursos salariales y de otros proyectos de investigación, se asesoró, coordinó y realizó el diseño y parte del análisis del estudio de validación del cuestionario COPSOQ. Este proceso de reciprocidad se interrumpió en el año 2016 por decisión de la SRT.

del conocimiento y la tecnología que permite evaluar, medir y valorar los riesgos presentes en el trabajo, favoreciendo una gestión sustentable de las medidas preventivas.

Una de las razones por las cuales se ha seleccionado el COPSQ-ARG es que el mismo ha sido pensado con el propósito de generar información para la gestión de la prevención. No se trata de una técnica de evaluación personal, ni busca caracterizar rasgos individuales de desempeño laboral o carácter personal. Esta herramienta de indagación de factores de riesgo psicosociales pone en el centro de su interés preventivo la exposición colectiva. Si bien el cuestionario se aplica a cada trabajador/a, recogiendo sus percepciones, estas dan cuenta del estado de situación de un área de trabajo la que se constituye como unidad de análisis.

En términos de prevención de riesgos laborales **los factores psicosociales representan la exposición** (lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), **la organización del trabajo el origen de ésta** (sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y **el estrés el precursor o antecesor del efecto** (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar. Las cargas, demandas, inquietudes preocupaciones, insatisfacciones laborales son aspectos que favorecen la aparición de síntomas de deterioro de la salud. El estrés, es una estación “intermedia” entre el factor de riesgo y la aparición sintomática de la patología.

Este manual describe la **metodología para medir y prevenir los factores de riesgos psicosociales en el trabajo** que pueden provocar un daño a la salud de lxs trabajadores. Ha sido diseñado para aplicarse en distintas empresas u organismos de la administración pública, de cualquier sector o actividad económica y para el conjunto de los puestos de trabajo. Y **es un método de dominio público y uso gratuito**, cuyo desarrollo es gestionado de forma cooperativa bajo principios de investigación científicas por la COPSQ International Network<sup>14</sup>, lo que garantiza su actualización y adaptación a los cambios en el mundo del trabajo de forma regular y rigurosa.

## 2. Licencia y condiciones de uso

La propuesta que se presenta está basada en el método internacional del Cuestionario Psicosocial de Copenhague desarrollado originalmente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca. **Lxs autores y lxs propietarios del copyright**

---

<sup>14</sup> COPSQ International Network. 2021 Freiburg im Breisgau, Alemania <https://www.copsq-network.org/>

**autorizan su uso, de forma gratuita, en las condiciones establecidas en las cláusulas de la licencia de uso que se describen a continuación.**

**Las cláusulas de la licencia de uso no son modificables.** La aceptación expresa de estas cláusulas por parte de la Dirección de la empresa, de la representación de lxs trabajadores, profesionales y técnicos/as de los Servicios de prevención, así como cualquier otro personal de empresa, organismo o institución, implica el acuerdo para implementar el método COPSOQ-ARG a los fines que se mencionan. **Su incumplimiento supondría vulnerar la licencia de uso del método.**

### Finalidad preventiva

El COPSOQ-ARG es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo orientado a la prevención. Identifica y valora los riesgos psicosociales presentes en el trabajo y facilita la gestión de las medidas preventivas.

**Los resultados de la aplicación del cuestionario deben orientarse a la identificación de aspectos de la organización del trabajo que pueden ser mejorados.** No es un método para caracterizar rasgos individuales o características personales de lxs trabajadores cualquiera sea su responsabilidad laboral.

El método COPSOQ-ARG permite prevenir los riesgos psicosociales, eliminando o controlando los elementos de la organización del trabajo que los origina, promoviendo una organización más saludable.

### Participación

La prevención es un proceso social y técnico. El método COPSOQ-ARG tiene a la participación como una necesidad metodológica y un requerimiento operativo.

La participación supone que en las empresas, organismos y/o instituciones que asuman el compromiso de aplicación del método, se conformará un grupo de trabajo, integrado por representantes de la parte empleadora, trabajadora y por el personal técnico y/o profesional en prevención. La finalidad de este grupo de trabajo es llevar adelante el proceso de evaluación y prevención.

La participación activa de lxs trabajadores es una condición imprescindible en el uso del método. Este método se basa en un cuestionario individual de respuesta voluntaria y se tiene que garantizar que todxs lo puedan contestar libremente, contestando un mínimo del 60% del personal de la unidad de análisis que se evalúa. La participación es fundamental

para la identificación de los orígenes de los riesgos y las posibles medidas preventivas a implementar.

**El método COPSOQ-ARG se debe de utilizar con el compromiso explícito de que todo el proceso de evaluación y valoración de riesgos se realizará con las características de participación establecidas en esta licencia de uso y en el manual.**

### Anonimato y confidencialidad

El método COPSOQ-ARG se realiza a partir de un cuestionario de respuesta individual y el tratamiento de los datos se hace de forma colectiva, con el objetivo de valorar la exposición a factores de riesgos psicosociales por sector de la empresa u organismo. No evalúa individualmente, sino las condiciones de trabajo.

A fin de conseguir la máxima participación y que ésta sea sincera y libre, las respuestas al cuestionario son anónimas y se tiene que garantizar su confidencialidad. Los datos individuales cuantitativos y cualitativos derivados de la evaluación se deben tratar garantizando el anonimato de las respuestas al cuestionario, asumiendo y cumpliendo con todos los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y datos personales. La participación directa es un procedimiento adecuado para reasegurar la confidencialidad.

**La planificación, implementación y gestión de la evaluación y valoración de riesgos psicosociales, así como la aplicación de las intervenciones derivadas del método COPSOQ-ARG, debe hacerse garantizando el anonimato y la confidencialidad de los datos individuales de las personas.**

### No modificación

No se puede cambiar ni suprimir ninguna pregunta del cuestionario para la evaluación de riesgos. Tampoco se pueden añadir nuevas preguntas; el cuestionario incluye todas las necesarias para identificar y medir los riesgos psicosociales en el trabajo. Cualquier modificación en las preguntas alteraría el análisis y la interpretación de los resultados.

**El cuestionario psicosocial no se puede modificar: ni variando la formulación de las preguntas, ni añadiendo o eliminando ninguna pregunta.**

La licencia de uso para su lectura y firma se encuentra en la [webmail.gesal.net.ar](mailto:webmail.gesal.net.ar)

## **2.1. Declaración de compromiso y entendimiento para aplicación del COPSOQ-ARG**

La aplicación del método requiere un compromiso por parte de agentes sociales que intervienen respecto a que su utilización tiene por propósito mejorar la prevención de riesgos y el bienestar de las personas. Se recomienda plasmar en un documento donde las partes manifiestan su compromiso y acuerdan la utilización del método COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales; aceptando los términos de la LICENCIA DE USO de dicho método y en las condiciones que se detallan a continuación:

1. Copyright. Utilización del cuestionario de forma gratuita bajo las condiciones de finalidad preventiva; participación; anonimato y confidencialidad; y no modificación; establecidas en la LICENCIA DE USO y la DECLARACIÓN.
2. Grupo de trabajo. Se promoverá la mayor participación posible de lxs trabajadores en la aplicación del método. Se asume como *requerimiento operativo* de participación la conformación de un Grupo de Trabajo con representantes de las partes que suscriben la DECLARACIÓN. La finalidad del Grupo de Trabajo es gestionar el proceso de aplicación del método, a partir del entendimiento de las actividades respecto a:
  - a. las condiciones del relevamiento de la evaluación (ámbito de actuación y aplicación del cuestionario, adaptación de los datos sociodemográficos del cuestionario, forma de distribución, respuesta y recolección, procedimientos para garantizar el anonimato y la confidencialidad);
  - b. el origen de los riesgos y consensuar las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o disminuirlos, así como los plazos para su cumplimiento.
3. Libertad de participación. La libertad de participación de lxs trabajadores se entiende como un derecho de los mismos/as a proteger y promover su salud en el trabajo. Por lo tanto, el derecho de salud y seguridad laboral implica como mínimos: información sobre objetivos y propósitos de la aplicación del cuestionario; recibir y prestar su consentimiento; expresarse libremente, garantizándole la no identificación de respuestas y demostrando la imposibilidad de sanciones o represalias como consecuencia de las mismas; participar sobre la identificación de los orígenes de los riesgos y de las propuestas de medidas preventivas; recibir los resultados y conclusiones de la evaluación de riesgos.
4. Condiciones de participación. Garantizar las condiciones de participación a todos/as quienes intervienen en el proceso de evaluación, respetando las condiciones de trabajo

definidas en el marco legal para el ejercicio de los derechos laborales de información y capacitación. Se ha de contestar al cuestionario un mínimo del 60% del personal de la unidad de análisis que se evalúa.

En la [webmail.gesal.net.ar](mailto:webmail.gesal.net.ar) se encuentra un modelo de Acta de Compromiso que los usuarios pueden utilizar.

### 3. Características y marco conceptual del método

En las últimas décadas se ha prestado gran atención al estudio de los riesgos emergentes en el trabajo como los factores psicosociales. Estos factores se reconoce que, en general, afectan a trabajadores y trabajadoras de todas partes del mundo. La precarización del empleo, la flexibilización de las relaciones laborales, el trabajo intensivo, el acoso y la intimidación, incluso la violencia laboral, son algunos de los condicionantes de la organización del trabajo que favorecen el estrés laboral. Si bien las prevalencias de estrés entre la población trabajadora no siempre es un dato conocido, se considera que la proporciones son altas y las tendencias crecientes.<sup>15</sup>

El estrés se asocia, como ya mencionamos antes, de manera directa e indirecta a un conjunto muy diverso de problemas de salud: absentismo, rendimiento del trabajo, problemas osteomusculares, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, conductas no saludables y salud mental. Los marcos conceptuales del estrés permiten explorar posibles explicaciones sobre la manera que los factores de riesgo psicosociales en el trabajo intervienen en la determinación del estrés y de los daños a la salud.

**El COPSQ no está vinculad a una única teoría de la tensión laboral.** Desarrollado en el año 2000 por TS Kristensen y V Borg en Copenhague, conceptualmente incluye las principales teorías psicosociales de la tensión laboral como el modelo Demanda-Control-Apoyo y el de Esfuerzo-Recompensa-Desequilibrio. Pero se le han ido incorporando otras dimensiones a medida que éstas mostraban su relación con la salud como las Demandas Emocionales o la Claridad de Roles. Además, al tomar la versión desarrollada por el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Barcelona, España, se incorpora la Dimensión de Doble Presencia para valorar las desigualdades de género<sup>16</sup>. Finalmente, hay que considerar que sin los marcos conceptuales se tornaría imposible tener una orientación

---

<sup>15</sup> Informe "OSH in figures: stress at work-facts and figures", septiembre de 2009, Observatorio Europeo de Riesgos, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work/view)

<sup>16</sup> Moncada Lluís, Salvador & Utzet, Mireia & Molinero, Emilia & Llorens Serrano, Clara et al (2014). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSQ II) in Spain-A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace. American Journal of Industrial Medicine. 57. 97-107. 10.1002/ajim.22238

para la gestión preventiva de los factores psicosociales que identifique sus causas en la organización del trabajo.

### 3.1. Dimensiones y subdimensiones del Cuestionario COPSOQ-ARG

Existen varios modelos que permiten examinar los riesgos psicosociales en el trabajo. Entre esos modelos, los de mayor aceptación y los que han sido sometidos a mayor validación científica son el modelo Demanda / Control / Apoyo social (DCAS)<sup>17</sup> y el modelo Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER).<sup>18</sup>

El COPSOQ-ARG toma, para la identificación de las características de la organización del trabajo que afectan la salud, modelos conceptualmente próximos y complementarios:

- 1) Modelo Demanda – Control – Apoyo Social (DCAS)
- 2) Modelo Desequilibrio Esfuerzo – Compensaciones (DEC)<sup>19</sup>
- 3) Modelo Sociotécnico (ST)<sup>20</sup>
- 4) Modelo Vitamínico (VIT)<sup>21</sup>
- 5) Modelo de las características de trabajo (MCT)<sup>22</sup>
- 6) Teoría de la acción (TA)<sup>23</sup>
- 7) Confianza y la justicia organizacional<sup>24</sup>

---

<sup>17</sup> El modelo *demanda-control* explicativo del estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre éstas. Las *demandas* (o *exigencias*) *psicológicas* tienen en este modelo una concepción esencialmente cuantitativa: volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. El *control* sobre el trabajo incluye las oportunidades de aplicar y desarrollar habilidades propias (*skill discretion* en la terminología empleada por Karasek) y la autonomía (*decision authority*, término empleado igualmente por el autor) que el trabajo proporciona. Johnson y Hall completan esta aproximación introduciendo el concepto de *apoyo social*, que comprende la ayuda para realizar el trabajo recibida de compañeros y supervisores. Se ha demostrado que actúa como un factor de riesgo independiente y, a su vez, modificando el efecto del balance entre demandas y control, de forma que el riesgo de la *alta tensión* (*strain*: exposición simultánea a altas demandas y bajo control) aumentaría en situación de bajo apoyo social (situación de trabajo a la que los autores denominan *iso-strain*, frecuente en trabajos en condiciones de aislamiento social). Karasek R.A (1979), Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign, *Adm Sci Quart*, vol. 24, pp. 285-308 / Theorell T, Karasek RA (1996), Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research, *J Occup Health Psychol*, vol. 1, pp. 9–26

<sup>18</sup> Siegrist J (1996), Adverse health effects of high effort – low reward conditions, *J Occup Health Psychol*, vol. 1, pp. 27 – 41

<sup>19</sup> Este paradigma diagramado por Siegrist se funda en la premisa que los esfuerzos que se manifiestan en los procesos de trabajo se compensan o recompensan a través de tres elementos: el monetario, la estima y la posibilidad de recorrer una trayectoria laboral, otorgando oportunidades para ascender por ella. Baja recompensa y alto esfuerzo supone un escenario riesgoso en términos de salud. Ver: Kompier (2003) *Job Design and Well-Being in the Handbook of Work & Health Psychology*, second edition. En *The Handbook of work & health psychology*, Shabracq, M., Winnbust, J. y Cooper, Second edition. Wiley. West Sussex, Inglaterra

<sup>20</sup> Esta teoría tiene como unidad de análisis la organización en su conjunto, partiendo de la premisa que una de los elementos que explican el estrés es el control que tenga el trabajador sobre su trabajo, por lo cual mantiene vínculos con la teoría de Karasek Ver: Kompier (2003)

<sup>21</sup> Este modelo complejo diseñado por Warr establece una lectura del bienestar psicológico que se manifiesta en el trabajo valencias o sostenes de la subjetividad del trabajador, por un lado y por otro, retracciones de ese bienestar. Ambas expresiones antitéticas se expresan en un continuo. Ver: Cifre Gallego, Eva; Mateu Mahiques, Jorge; Salanova Soria, Marisa Validación del modelo vitamínico de Warr mediante regresión no paramétrica localmente ponderada *Psicothema*, vol. 12, núm. Su2, 2000, pp. 135-139 Universidad de Oviedo Oviedo, España

<sup>22</sup> Este marco implica la relación entre variables del contenido del trabajo con la motivación y satisfacción laboral Ver: Kompier (2003)

<sup>23</sup> Este modelo parte de considerar las regulaciones que se manifiestan en el trabajo en su intento de cumplimentar metas de producción (Kompier, 2003)

## 8) Teoría General de Estrés (Michigan Organizational Stress, MOS)<sup>25</sup>

A partir de la confluencia de estos modelos, desde el COPSOQ se conformaron grandes grupos de factores de riesgo psicosociales:

- las exigencias psicológicas del trabajo en sus diversas vertientes cuantitativas, de intensidad, cognitivas y emocionales.
- los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales.
- el control sobre el trabajo, en la terminología empleada por Karasek o, en general, las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades.
- el apoyo social (de lxs compañerxs y de lxs superiorxs), la calidad de liderazgo y algunos otros aspectos de las relaciones entre personas que implica el trabajo (previsibilidad, roles, etc.)
- las compensaciones derivadas del trabajo
- la inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales
- Confianza y justicia organizacional (teoría de capital social asociado a las empresas)

La estructura de estas dimensiones tiene mayormente indicadores de condiciones de trabajo originadas en el propio proceso de trabajo en general y en el puesto de trabajo, en particular. Por otra parte, existen algunas dimensiones que se originan por fuera del proceso de trabajo como doble presencia o flexibilidad interna/inseguridad. También existen dimensiones que en valores altos o bajos de exposición, (según sea el orden de la escala) pueden no solo atemperar la faz negativa de la carga de trabajo o una exposición riesgosa, sino otorgar escenarios de bienestar en el trabajo.

A continuación se presenta parte de la operacionalización (en los primeros dos niveles) con su correspondiente abordaje conceptual.

---

<sup>24</sup> La justicia laboral incluye los procedimientos de toma de decisiones en las organizaciones, la manera como las partes afectadas poseen información, y si se aplican de forma coherente, no discrecional, y si son corregibles. Tiene un componente relacional referido al trato justo hacia las personas. Kivimäki, PhD, and Jussi Vahtera, MD, PhD Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health Marko Elovainio, PhD, Mika January 2002, Vol 92, No. 1 | American Journal of Public Health

<sup>25</sup> Este modelo plantea relaciones entre estresores, aspectos individuales del trabajador y respuestas. De la aplicación de cuestionarios sobre percepciones de cada trabajador se obtiene descripciones sobre el grupo, unidad de análisis de este tipo de modelo (Kompier ,2003)

Figura 1. Marco conceptual, dimensiones y subdimensiones del COPOSOQ-ARG

<b>Dimensión</b>	<b>Subdimensión</b>	<b>Marco conceptual</b>
1. Exigencias en el trabajo	1.1. Exigencias cuantitativas	KARASEK + WARR (VIT) Carga de trabajo – MOS
		Esfuerzo extrínseco - SIEGRIST
	1.2. Ritmo de trabajo	KARASEK + WARR (VIT) Carga de trabajo – MOS Esfuerzo extrínseco - SIEGRIST
	1.3. Exigencias Cognitivas	MOS
	1.4. Exigencias emocionales	Responsabilidad por otros MOS
	1.5. Exigencia de esconder emociones	ST + VIT + MCT
2. Doble presencia	2. Doble presencia	ST
3. Organización y sentido del trabajo	3.1. Autonomía	Autonomía / Control – Karasek + Warr (VIT) + Cherns y Clegg (ST) MCT
	3.2. Posibilidades de desarrollo	Discrecionalidad de las capacidades – Karasek + Uso de habilidades - Warr (VIT) + Oportunidades de aprendizaje - Cherns y Clegg (ST) + Uso de capacidades y habilidades - MOS
	3.3. Variedad	MCT
	3.4. Sentido del trabajo	DEC
	3.5. Control sobre los tiempos	ST + DCAS
	3.6. Compromiso	Capital Social + TA
4. Relaciones interpersonales y liderazgo	4.1. Previsibilidad	TA
	4.2. Claridad de rol	MOS
	4.3. Conflicto de rol	MOS
	4.4. Calidad de liderazgo	
	4.5. Apoyo de compañeros/as/es	DCAS
	4.6. Apoyo de superiores	DCAS
	4.7. Sentimiento de grupo	DEC
	4.8. Reconocimiento	DEC
5. Inseguridad laboral	5.1. Inseguridad en el empleo	

	5.2. Flexibilidad interna	
6. Confianza	6.1. Confianza vertical	Capital Social
	6.2. Confianza horizontal	Capital Social
7. Justicia	7. Justicia	Capital Social

### 3.2. Definiciones de las dimensiones y subdimensiones

Las definiciones que se presentan a continuación pueden utilizarse para interpretar los resultados de los cuestionarios. Expresan la validez conceptual de las dimensiones, es decir la idea o concepto que se pretende medir a través de las preguntas. Por lo tanto, **permiten interpretar los datos del relevamiento en términos de exposición a un factor de riesgo.**

#### 1. Exigencias en el trabajo

Estas representan las cargas que la actividad laboral puede generar en lxs trabajadorxs, en un sentido amplio, son las que obedecen a exigencias menos visibles como las exigencias de orden subjetivo (mental o emocional).

##### *1.1. Exigencias cuantitativas*

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Esas exigencias o cargas que debe afrontar lxs trabajadores presentan relaciones estrechas con la cantidad de personas destinadas a tal fin.

##### *1.2. Ritmo de trabajo*

Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. Es la frecuencia y la velocidad de movimientos de trabajo necesario para lograr el resultado deseado. En consecuencia, el ritmo de trabajo plantea la relación entre la cantidad de productos obtenidos por una determinada cantidad de trabajadores en un tiempo establecido.

##### *1.3. Exigencias cognitivas*

Son demandas que activan diversos procesos de pensamiento simultáneos donde se pone en juego la capacitación de lxs trabajadores, la capacidad de decisión y otras funciones mentales como la memoria.

##### *1.4. Exigencias emocionales*

Son las exigencias para no involucrarnos en las relaciones interpersonales que implican el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas y que pueden comportar

la transferencia de sentimientos y emociones. No involucra a las personas que trabajan u ocupan puestos jerárquicos en el propio establecimiento.

### *1.5. Exigencias de esconder emociones*

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios, clientes, alumnx, superiores o compañerxs implican que tanto las preocupaciones, sentimientos que surgen en el trabajo motivadas por el contacto con otras personas, como así también, las originadas por fuera del mismo, no puedan ser canalizadas o expresadas en el propio espacio de trabajo. Esta “barrera” no tiene un origen individual sino que forma parte de una prescripción o pauta organizacional.

## 2. Doble presencia

Son las exigencias simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar, representando una carga negativa cuando se manifestaría una yuxtaposición ante determinadas situaciones, determinando la prolongación de la jornada de trabajo perspectivas negativas respecto a la armonización de ambas esferas. En ese caso la modificación del tiempo de trabajo para que pueda sortearse esa tarea sincrónica puede representar un alivio para lxs trabajadores.

## 3. Organización y sentido del Trabajo

### *3.1. Autonomía*

Refiere a la influencia que poseen lxs trabajadores para determinar por sí mismo algunos aspectos inherentes a la pauta de trabajo, tales como: el orden, los métodos, las pausas, el ritmo y horario.

### *3.2. Posibilidades de desarrollo*

Es el nivel de oportunidades que ofrece el trabajo para adquirir y poner en práctica conocimientos, habilidades y experiencia. Se verá influenciada por la existencia y grados de implementación de carrera administrativa, escalafones o calificación otorgada por el empleador.

### *3.3. Variedad*

Remite a la diversidad de tareas en el proceso de trabajo. Es lo opuesto a la monotonía. De algún modo puede llegar a ser un aspecto protector de las condiciones de trabajo en caso de oponerse a la monotonía del trabajo, pero en caso que no esté capacitado o tenga que

afrontar una carga de trabajo numerosa la variación implica un agravante de esta última carga.

#### *3.4. Sentido de trabajo*

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores, tales como la utilidad, la importancia, el valor social, el aprendizaje que implica o la visualización de su contribución al producto o servicio final (es la contracara de la alienación). Refiere al sentimiento de autorealización que experimenta por efectuar su trabajo también bajo este concepto se incluye otra acepción, que es la que el trabajador conozca su contribución al producto final.

#### *3.5. Control sobre los tiempos*

Refiere a la autonomía de quienes trabajan para administrar los tiempos de trabajo, descanso, extensión de la jornada de trabajo y pausas.

#### *3.6. Compromiso*

Remite a la identificación que tienen las personas que trabajan con la tarea y la empresa.

### 4. Relaciones interpersonales y liderazgo

#### *4.1. Previsibilidad*

Implica disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos información sobre el contenido del trabajo). La previsibilidad implica tendencialmente altos niveles de estabilidad de trabajo y ausencia de cambios inesperados.

#### *4.2. Claridad de rol*

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. En su faz negativa supone ambigüedad en el reparto y asignación de misiones y funciones

#### *4.3. Conflicto de rol*

Esta dimensión comprende dos facetas: a) las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo. Aparece como riesgo cuando los valores de lxs trabajadores se contradicen con el contenido de las tareas que debe realizar. También cuando existen discrepancias entre las tareas o funciones que debe cumplir. b) conflictos de carácter profesional o ético.

#### *4.4. Calidad de liderazgo*

Percepción de lxs trabajadores sobre el modo de gestión y capacitación de los mandos superiores inmediatos en relación a la planificación y asignación de trabajo.

#### *4.5. Apoyo de compañeros/as/es*

Percepción de lxs trabajadores en relación a la respuesta de sus compañerxs ante una necesidad; atañe a la valoración de los trabajadores por sus pares.

#### *4.6. Apoyo de superiores*

Percepción de lxs trabajadores en relación a la respuesta de sus jefes ante una necesidad; atañe a la valoración del jefa/e inmediato sobre su trabajo

#### *4.7. Sentimiento de grupo*

Percepción de lxs trabajadorxs sobre su inclusión dentro de un colectivo que lo contiene.

#### *4.8. Reconocimiento*

Refiere a la valoración, respeto y trato justo en el trabajo (balance entre los esfuerzos y compensaciones) por parte de la dirección (jefaturas, gerencias, direcciones, etc.).

### 5. Inseguridad laboral

#### *5.1. Inseguridad en el empleo*

Es la preocupación por el futuro en relación al mercado de trabajo. Tiene como sustrato aproximaciones al concepto de precariedad laboral, definido este como un alejamiento de formas de empleo estable o la percepción de amenaza de pérdida de condiciones de empleo estable.

#### *5.2. Flexibilidad interna*

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales dentro de la empresa, entre las cuales se encuentra la calificación de la mano de obra, la polivalencia, la multiplicidad de tareas, la movilidad interna forzada, entre otras. Se enmarca bajo el concepto más aglutinante como flexibilización laboral. A diferencia de la inseguridad en el empleo la percepción se dirige a pautas de trabajo puertas adentro del establecimiento.

## 6. Confianza

Proviene de la definición de capital social, como fuerza desigualmente distribuida a través de la cual se materializan las diferencias sociales. Llevado este concepto al campo de las relaciones laborales apunta a poder leer relaciones sociales dentro de la empresa que influyen o no las interacciones entre empleados/as y entre gerencia y empleados/as, apuntalando los objetivos de la empresa y mejorando las condiciones de trabajo de las personas vinculadas. Se reemplaza la idea de red por la de colaboración. Como en la relación laboral es imposible eliminar la asimetría y los conflictos que devienen de ella, se incorpora a la colaboración la justicia y la confianza. Las tres juntas conforman el capital social.

### *6.1. Confianza vertical*

Se entiende por confianza vertical a cómo lxs trabajadores perciben el modo en que sus superiores confían en su trabajo. Remite al modo en que lxs superiores facilitan o dificultan el acceso a la información confiable en el trabajo; a la seguridad de que lxs trabajadores actuarán de forma adecuada y competente; y a la presencia de cooperación y diálogo entre ambas partes para la resolución de los conflictos

### *6.2. Confianza horizontal*

Remite al modo en que lxs trabajadores se facilitan o dificultan el acceso a la información confiable en el trabajo; a la seguridad de que lxs compañeros/as actuarán de forma adecuada; y a la presencia de cooperación y diálogo entre ellos/as y con el empleador/a para la resolución de los conflictos.

## 7. Justicia

Indica la percepción de la distribución equitativa de exigencias y compensaciones en relación con otros/as trabajadores/as de la misma categoría, tanto en el trato como en la posibilidad que discurra la justicia en términos formales por la organización.

## **4. El cuestionario COPSQ-ARG. Versión corta.**

El establecimiento, implementación y evaluación de acciones preventivas a nivel del lugar de trabajo necesitan la recolección, registro, análisis y difusión sistemática de la información sobre la exposición de lxs trabajadores a los factores de riesgo psicosocial. Este sistema de

evaluación y vigilancia es posible en la medida que se utilicen metodologías e instrumentos estandarizados como el cuestionario que se presenta a continuación.

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague desarrollado originalmente por el National Research Centre for the Working Environment de Dinamarca. Para la adaptación cultural y la validación en población argentina se ha tomado la versión castellana realizada por el Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Barcelona, España.

El Cuestionario COPSOQ-AR versión corta, está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición, prevención, y vigilancia epidemiológica de la exposición a riesgos psicosociales e investigación en salud laboral.

Consta de dos secciones separadas, pero que integran el mismo instrumento. Estas son:

**Sección General:** Contiene preguntas que si bien no forman parte del cuestionario específico COPSOQ, ayudan a describir y conocer la exposición a factores de riesgo psicosociales. **Son preguntas fundamentales porque localizan la exposición.** Sin embargo, las mismas pueden ser un impedimento para garantizar el anonimato de las respuestas, por lo que deben adaptarse a la realidad de cada empresa o institución de trabajo. Son preguntas sobre:

- Actividad o rama económica a la que se dedica la empresa o institución (campo obligatorio)
- Datos demográficos (género y edad);
- Condición de empleo (antigüedad; tipo de contrato, horario laboral y nivel de responsabilidad) y
- Unidad de análisis (Área o departamento y puesto de trabajo).

**Sección Específica de Riesgos Psicosociales:** Esta es la parte del cuestionario que mide la exposición a los riesgos psicosocial. Contiene preguntas que abarcan todas las dimensiones las que a su vez están integradas por subdimensiones, cada una de las cuales tiene asociada 1 o más preguntas.

Salvo las tres preguntas que permiten segmentar el centro de trabajo ninguna pregunta puede ser suprimida ni modificada.

El cuestionario está disponible para su uso en [webmail.gesal.net.ar](mailto:webmail.gesal.net.ar)

## 5. Metodología de aplicación del Cuestionario

Para aplicar el Cuestionario se deben conocer y cumplir con las condiciones de uso. Estas se refieren a una serie de aspectos legales, pero en esencia exigen la participación, el respeto por los derechos de quienes responden, la confidencialidad de los datos y la garantía de anonimato. Estas condiciones son necesarias, entre otros motivos, porque las personas que responderán el Cuestionario tendrán así la garantía de que sus respuestas serán bien utilizadas y podrán participar con mayor confianza. **Debe recordarse que la participación de lxs trabajadores es voluntaria**, por lo que estas garantías pueden ser críticas para asegurar una adecuada participación.

**Se deberá constituir un Comité de Aplicación** por centro de trabajo, el mismo tendrá la mayor parte de la responsabilidad en que el Cuestionario sea bien aplicado y resulte útil para el centro de trabajo y sus trabajadores. El Comité puede ser de las comisiones o comités de salud y seguridad ya existentes, ó puede conformarse uno nuevo a los efectos de la aplicación del cuestionario. El/los Comité/s deberían ser paritario/s en cuanto a la representación de trabajadores y de la parte empleadora.

La metodología de aplicación se debe adaptar con el objetivo de garantizar el anonimato de respuestas y difundir la actividad demostrándoles a todos lxs trabajadores la efectiva garantía del procedimiento. Muchas veces, el tamaño de la empresa es tan pequeño que este objetivo es difícil de implementar. Por lo tanto, las preguntas de la Sección General son las que deben adaptarse a la realidad de la empresa o institución con este propósito. La Actividad o rama económica, es la única de cumplimentación obligatoria, el resto deberán adaptarse: datos demográficos (género y edad); condición de empleo (antigüedad; tipo de contrato, horario laboral y nivel de responsabilidad) y unidad de análisis (Área o departamento y puesto de trabajo).

### 5.1 El proceso de intervención

Antes de iniciar la evaluación de riesgos, es importante preparar y crear las condiciones para que el proceso de evaluación se realice en las mejores condiciones posibles. Lxs trabajadores deben estar informados de los requisitos, del contenido y del proceso del COPSQ-ARG y realizar un acuerdo explícito para su utilización con la parte empleadora.

## Acordar la utilización del método

Las partes tienen que comprometerse al uso del instrumento bajo las condiciones de licencia de uso. El objetivo será realizar en un único proceso de evaluación de riesgos en el conjunto de la empresa, aunque de acuerdo al tamaño de la misma podrá hacerse en distintas fases según los distintos centros de trabajo. En esta etapa es importante definir un cronograma de todo el proceso.

Las primeras tareas serán definir el formato de la aplicación del Cuestionario (papel o electrónica) y adaptar las secciones pertinentes a las necesidades del relevamiento. Lo único modificable del cuestionario son las variables sociodemográficas. El resto de las preguntas del COPSOQ-ARG no pueden modificarse.

## ¿Qué son las unidades de análisis?

Se entiende como unidad de análisis una condición (centro de trabajo, área, departamento o sección, línea de trabajo, oficinas, puestos, o turnos) para la que podemos obtener información de la situación de exposición. La información de la exposición por **unidades de análisis permite localizar las exposiciones y diseñar medidas preventivas más adecuadas a cada situación de exposición.**

## Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla

El Comité de Aplicación es el responsable de diseñar y ejecutar la campaña de difusión y sensibilización para la aplicación del Cuestionario. Esta etapa es fundamental considerando que **la aplicación del Cuestionario es censal (se aspira a la participación de la totalidad de lxs trabajadores) pero su carácter es voluntario (el trabajador/a no puede ser obligado a contestar).** Por esta razón, es relevante realizar una buena campaña de sensibilización ya que puede hacer la diferencia entre lograr resultados representativos o no.

Una tasa de respuesta se considera aceptable a partir del 60% de la plantilla del ámbito de evaluación, aunque se puede discutir ese parámetro, lo mejor es cuanto más se acerca al 100%. El objetivo del grupo de trabajo es diseñar formas de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y el anonimato y garanticen la máxima participación, de forma sincera y libre.

## Diseño del proceso de información a la plantilla

Con anterioridad a la distribución del cuestionario, el grupo de trabajo debe abrir un proceso de información y sensibilización específico sobre los riesgos psicosociales y el proceso de

intervención. Hay que publicar los materiales preparados y hacer las reuniones informativas previamente diseñadas para trabajadores/as y mandos intermedios, la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores/as no implicados en el grupo de trabajo.

### Distribuir, responder y recoger el cuestionario

Se trata de poner en práctica el trabajo previamente diseñado. Los miembros del grupo de trabajo tienen que ser protagonistas de esta fase, realizando el seguimiento de la distribución, respuesta y recogida de cuestionarios y resolviendo o canalizando las dudas que puedan surgir entre la plantilla.

### Medidas preventivas ante los riesgos psicosociales

El método implica que el Comité de Aplicación luego de realizar la evaluación de la exposición obteniendo las cantidades de trabajadores expuestos y su intensidad, debe continuar con las definiciones y supervisión de las medidas preventivas.

En tal sentido, resulta relevante informar a los trabajadores sobre cuáles son dichas medidas; cómo, cuándo y dónde se implementarán; y el monitoreo planificado de su cumplimiento. A modo de ejemplo, mencionamos algunas pautas para reducir o eliminar la exposición desfavorable para la salud a los riesgos psicosociales<sup>26</sup>.

- Enriquecer el contenido del trabajo
- Trabajar de forma cooperativa
- Ordenar la jornada haciéndola compatible con tareas del cuidado
- Exigencias razonables
- Aumentar la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo

## **5.2. Sintetizar e interpretar los datos del cuestionario**

Los puntajes de respuestas refieren a la interpretación que debe realizarse de cada uno de los ítems según la estructura conceptual del cuestionario. **El puntaje refleja el criterio de**

---

<sup>26</sup> Moreno, N., Moncada, S., Llorens, C. & Carrasquer, P. (2010). Double presence, paid work, and domestic-family work. *New solutions: a journal of environmental and occupational health policy*: NS, 20 (4), 511–526. <https://doi.org/10.2190/NS.20.4.h/> Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya) Manual del método CoPsoQ-istas 21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014.

**exposición laboral a los factores de riesgo psicosocial según su vinculación con la salud de lxs trabajadores.**

*¿Cómo lo hacemos?*

El principio organizador general de los puntajes es que **el máximo puntaje** (100 puntos) **implica exposición laboral**, mientras que **el mínimo puntaje** (0 puntos) **implica ausencia de exposición laboral**.

Es importante tener en cuenta que las categorías de respuestas “*Siempre*” o “*Nunca*”, no definen el criterio de exposición para todos los ítems por igual. Por ello, es importante **tener en cuenta el sentido de interpretación para la asignación de los puntajes en cada uno de los ítems**.

**Dimensión: Exigencias en el trabajo**

¿Con qué frecuencia.....	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna Vez	Nunca
1. no puede terminar sus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
2. se retrasa en la entrega de su trabajo?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
3. tiene que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
4. el ritmo de trabajo es alto todo el día?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
5. en su trabajo tiene que atender problemas de otrxs? (que no sean compañerxs ni jefxs)	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
6. su trabajo es emocionalmente desgastador?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0

**Dimensión: Doble presencia**

¿Con qué frecuencia.....	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna Vez	Nunca
7. hay momentos en los que necesitaría estar “en su trabajo y en casa a la vez”?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0

**Dimensión: Organización del trabajo**

¿Con qué frecuencia.....	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
8. usted puede incidir/influir sobre las decisiones que afectan su trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100

9. su trabajo le permite aprender cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
10. su trabajo le permite aplicar sus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
11. tienen sentido sus tareas?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
12. puede decidir cuándo hace un descanso/pausa?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100

### Dimensión: Relaciones interpersonales en su lugar de trabajo

¿Con qué frecuencia.....	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna Vez	Nunca
13. en su trabajo se le informa con suficiente antelación las decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
14. recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
15. le son transmitidos claramente los objetivos de trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
16. se le exigen cosas contradictorias/ opuestas en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
17. tiene que realizar tareas que a su criterio deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
18. su jefatura planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
19. su jefatura resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
20. recibe ayuda y apoyo de sus compañerxs de trabajo en la realización de sus tareas?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
21. recibe ayuda y apoyo de su jefatura inmediata en la realización de su trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
22. tiene un buen ambiente con sus compañerxs de trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
23. su trabajo es valorado por sus superiores, dirección, gerencia o dueñxs?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100

### Dimensión: Inestabilidad en el trabajo

¿Con qué frecuencia.....	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna Vez	Nunca
24. está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0

25. está preocupadx por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en caso que se quedara desempleadx?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0
26. está preocupado/a por si le trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección, contra su voluntad?	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 0

### Dimensión: Confianza

¿Con qué frecuencia.....	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
27. la dirección, gerencia o dueñix confía en que lxs trabajadores hagan bien su trabajo?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
28. se puede confiar en la información que viene de la dirección, gerencia o dueñxs?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100

### Dimensión: Justicia laboral

¿Con qué frecuencia.....	Siempre	Muchas Veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
29. se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100
30. se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 25	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 75	<input type="checkbox"/> 100

### Procedimiento para calcular el índice de exposición

Los resultados de la aplicación del cuestionario **deben orientarse a la identificación de aspectos de la organización del trabajo que pueden ser mejorados**. No es un método para caracterizar rasgos individuales o características personales de lxs trabajadores cualquiera sea su responsabilidad laboral.

El puntaje que adquiere cada trabajadxr permitirá la elaboración de la base de datos necesaria para valorar la exposición laboral por unidad de análisis.

Para calcular **el índice por Dimensión**, se deben sumar los puntajes de todas las preguntas pertenecientes a la misma Dimensión, y luego dividir por la cantidad de preguntas de la misma.  $\sum$  (sumatoria) Puntajes por Dimensión  $\div$  Cantidad de ítems de la Dimensión = Índice por Dimensión

Figura 2. Procedimiento para el cálculo de puntajes por dimensión del COPOSOQ-ARG

<b>Dimensión</b>	<b>N° de ítem</b>	<b>Rango de la Suma (A)</b>	<b>Cantidad de ítems (B)</b>	<b>Índice por Dimensión</b>
Exigencias en el trabajo	1 al 6	0 – 600	6	A / B
Doble presencia	7	0 - 100	1	A
Organización del trabajo	8 al 12	0 -500	5	A / B
Relaciones interpersonales	13 al 23	0 - 1100	11	A / B
Inestabilidad en el trabajo	24 al 26	0 - 300	3	A / B
Confianza	27 al 28	0 - 200	2	A / B
Justicia laboral	29 al 30	0 - 200	2	A / B

Una vez obtenido el índice por Dimensión para cada trabajador, se deben generar datos proporcionales por Unidad de análisis (área, sección, unidad organizativa, etc.). Es decir, saber qué cantidad de trabajadores tienen puntajes altos entre todos los evaluados en la Unidad de análisis.

### *¿Cómo valoramos la exposición?*

La exposición tiene dos dimensiones:

- la **intensidad**, que se mide a través de un puntaje individual o por cada trabajador/a,
- la **extensión**, que es la proporción de personas que tienen esa intensidad (o rango de puntajes).

El método consiste

- 1) en conocer la *extensión* (cantidad de personas) que poseen *intensidades* (o rangos de puntajes) iguales o parecidas para cada Dimensión.
- 2) saber si **la exposición es alta o baja**, entonces, tenemos que **comparar** la *extensión* en la Unidad de análisis (el lugar que estamos evaluando) con la cantidad de personas que tienen puntajes similares o diferentes de esa misma Dimensión pero **de una población de referencia (patrón)**.

En principio, podemos hacer la comparación (Unidad de análisis vs. patrón) de dos maneras diferentes, según seleccionemos poblaciones de trabajadores de referencia distintas. Aclaramos que es posible establecer otros criterios para determinar una población patrón.

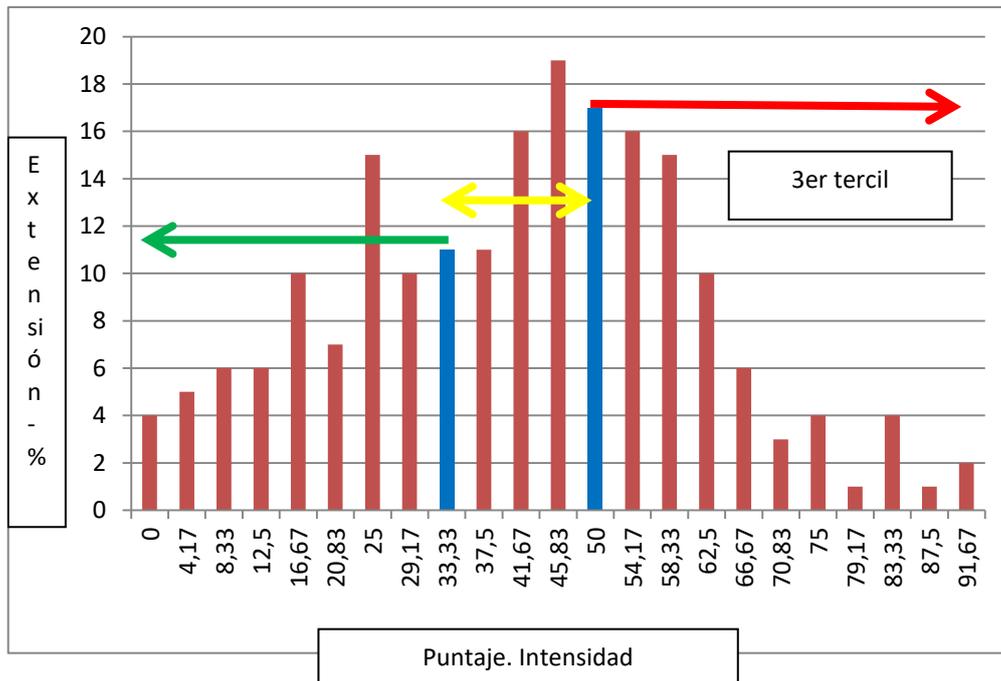
*Opción A. Población trabajadora de referencia externa (patrón externo):* son muestras de trabajadores representativas del país o algún área geográfica, o de un sector económico o rama de actividad. La información de estas poblaciones requiere estudios específicos diferentes al relevamiento en cada lugar de trabajo.

*Opción B. Población trabajadora de autoreferencia (patrón interno):* son las mediciones de la totalidad de los trabajadores de la propia empresa, organismo o institución donde se realiza la evaluación de riesgo.

En ambas opciones, se trata de establecer para cada Dimensión una distribución de los puntajes individuales, ordenándolos de menor a mayor, para toda la población de referencia (externa o autoreferencia). Luego, hay que identificar aquellos puntajes que permiten dividir esa población en tres partes con cantidad de trabajadores iguales (esto se denomina distribución en terciles,).

A modo de ejemplo, se muestra la distribución de puntajes obtenidos para la Dimensión Organización de Trabajo, en una **muestra de población trabajadora de referencia externa (patrón externo)**. Las barras azules marcan el puntaje que divide la distribución en terciles, las barras bordó representan la proporción o cantidad de trabajadores que midieron esos puntajes y las flechas la valoración de la exposición: alta (roja) sería el tercil de mayor puntaje y baja (verde) sería el tercil con el menor puntaje.

Figura 3. Distribución de la intensidad de exposición para Dimensión de Organización del Trabajo, en una población de referencia externa (Opción A).



En la medida que la puntuación de la unidad de análisis que se trate, **obtenga puntajes superiores al límite del mayor puntaje (el 3er tercil), la misma se considerará como unidad prioritaria para implementar medidas preventivas con el propósito de disminuir dicho puntaje.**

Hasta tanto se puedan obtener otros valores de referencia, **la propuesta del COPSOQ-ARG es utilizar como población de referencia externa la muestra de trabajadores utilizada en el estudio de validación del COPSOQ.** La muestra utilizada es una muestra representativa de población asalariada registrada en establecimientos con 3 o más personas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Avellaneda, Morón y Vicente López<sup>27</sup>. Los valores de los puntos de corte son los siguientes.

<sup>27</sup> Se diseñó una muestra aleatoria, estratificada y representativa de población asalariada registrada en la seguridad social que trabajaran en establecimientos con 3 o más personas (se exceptuaron trabajadores/as domésticos). Se tomaron cuotas de sexo, por partes iguales. La estrategia de muestreo fue polietápica, representativa de cuatro municipios (Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Avellaneda, Morón y Vicente López). Se seleccionaron aleatoriamente 5 conglomerados como punto muestrales de cada municipio, realizándose 10 encuestas en cada punto. Las entrevistas domiciliarias se definieron aleatoriamente y las personas entrevistadas se seleccionaron incidentalmente si cumplían los criterios de inclusión. El trabajo de campo se hizo entre agosto y septiembre del 2015. La muestra fue de 200 trabajadores.

Figura 4. Puntajes límites para población de referencia externa (Opción A).

Dimensión	Puntajes límites		
	1er tercil (Verde)	2do tercil (Amarillo)	3er tercil (Rojo)
Exigencias en el trabajo	< 39	39 – 56	> 56
Doble presencia	< 25	25 – 50	> 50
Organización del trabajo	< 33	33 – 47	> 47
Relaciones interpersonales	< 24	24 – 36	> 36
Inestabilidad en el trabajo	< 8	8 – 33	> 33
Confianza	< 25	25 – 40	> 40
Justicia laboral	< 25	25 – 50	> 50

Adoptamos la misma simbología estandarizada por el método COPSOQ-ISTAS, que representa la exposición en tres niveles con los colores de un semáforo:

 Rojo para aquellos puntajes que podrían considerarse como una exposición a factores psicosociales que **debe ser reducida**.

 Amarillo para puntajes donde la intervención no es prioritaria pero **es necesario un monitoreo frecuente**.

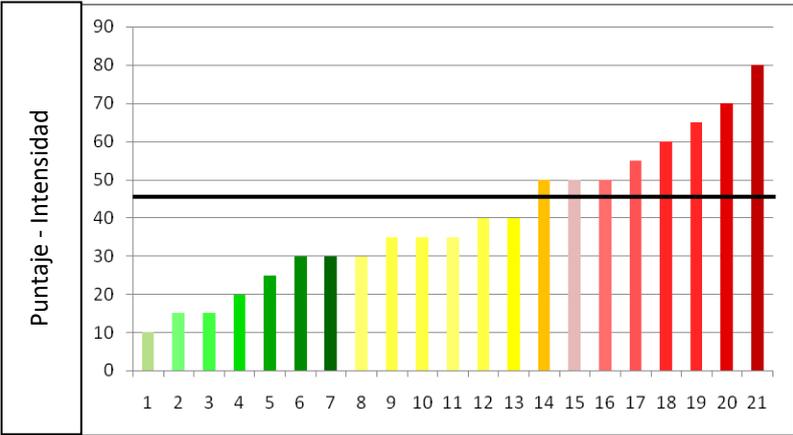
 Verde para los niveles de exposición que **deben continuar monitoreándose periódicamente**.

El uso de la Opción B con **población de autoreferencia (patrón interno)** es complementario del anterior, y es recomendable utilizar ambos para una mejor interpretación de los datos. El procedimiento requiere, al igual que la Opción A, obtener el puntaje individual y establecer la distribución por terciles. Lo que cambia es que puedo tomar como población expuesta (Rojo) al tercio de trabajadores con puntajes más altos, independientemente del patrón externo.

A continuación presentamos un ejemplo donde se combinan ambas opciones. Podemos observar las barras que representan el puntaje para cada trabajador (21 en total) ordenadas de menor a mayor. Las barras Rojas serían los trabajadores del tercil superior, por lo que las personas 15 al 21, conforman el grupo de trabajadores más expuesto. Al aplicar el puntaje del patrón externo (OPCION A, población de referencia externa), representada por la línea

negra, se incluye al trabajador 14 en el nivel Rojo porque tiene un puntaje superior al que marca el patrón externo.

Figura 5. Distribución de la intensidad de exposición para Dimensión de Organización del Trabajo, en una población de autoreferencia (Opción B).



## 6. Bibliografía seleccionada

- Alvarado Rubén, Pérez-Franco, Juan, Saavedra, Nadia, Fuentealba, Claudio, Alarcón Alex, Marchetti Nella, Aranda, Waldo (2012) "Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile", Rev. Med. Chile 2012; 140: 1154-1163
- Burr H., Berthelsen H., Moncada S., Nübling M., Dupret E., Demiral Y., Oudyk J., Kristensen T.S., Llorens C., Navarro A., Lincke H.J., Bocéréan C., Sahan C., Smith P., Pohrt A.; international COPSOQ Network. The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Saf Health Work. 2019 Dec; 10 (4): 482-503. doi: 10.1016/j.shaw. 2019. 10.002. Epub 2019 Nov 6. PMID: 31890332; PMCID: PMC6933167.
- Gerke, J., Cornelio, C., Zelaschi, C., Alberto, M., Amable, M. J., Contreras, A. & Reif, L. (2016). S05-1 Cultural adaptation and validation of the copsoq ISTAS21 questionnaire in argentina. Occupational and Environmental Medicine, 73(Suppl 1), A101.2- A101. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-103951.273>
- Cornelio C., Amable M. et al (2015) SRT y UNDAV: estudio de adaptación y validación para argentina del cuestionario psicosocial de copenhague (copsoq-istas21) [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuestionario\\_psicosocial.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuestionario_psicosocial.pdf)
- Kristensen, T. S., Borg, V. & Hannerz, H. (2002). Socioeconomic status and psychosocial work environment: results from a Danish national study. Scandinavian journal of public health. Supplement, 59, 41–48.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scandinavian journal of work, environment & health, 31 (6), 438–449.
- Kristensen, T. S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. Scandinavian journal of public health, 38(3 Suppl), 149–155. <https://doi.org/10.1177/1403494809354437>
- Moncada Lluís, S., Llorens Serrano, C., Font Corominas, A., Galtés Camps, A. & Navarro Giné, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre La población asalariada en España (2004-2005): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPOSQ ISTAS21. Rev. Esp. Salud Pública, 82, 667–675.
- Moncada Luís, Salvador & Utzet, Mireia & Molinero, Emilia & Llorens Serrano, Clara et al (2014). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain-A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace. American Journal of Industrial Medicine. 57. 97-107. 10.1002/ajim.22238.
- Moncada Luís S., Llorens Serrano C., Salas Nicás S., Moriña Soler D., Navarro Giné A. (2021) La tercera versión de COPSOQ-Istas21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo [The third version of COPSOQ-Istas21. An updated international instrument for the workplace.]. Rev. Esp. Salud Pública. 2021 May 28; 95: e202105075. Spanish. PMID: 34047306.
- Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56. Ginebra: OIT; 1986

- Organización Internacional del Trabajo. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo del trabajo en transformación. Ginebra: OIT; 2010.
- Observatorio Europeo de Riesgos, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. OSH in figures: stress at work - facts and figures”, septiembre de 2009, [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work/view](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work/view)
- Rugulies, R [Reiner], Aust, B., Siegrist, J., dem Knesebeck, O. von, Bultmann, U., Bjorner, J. B. [Jakob B.] & Burr, H. (2009). Distribution of effort-reward imbalance in Denmark and its prospective association with a decline in self-rated health. *Journal of occupational and environmental medicine*, 51(8), 870–878.  
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181a9086c>
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., Moríña, D. & Navarro, A. (2020). A complex view of perceived job insecurity: Relationship between three domains and their respective cognitive and affective components. *Safety Science*, 129, advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104796>
- Vives, A., Amable, M. J., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and environmental medicine*, 67 (8), 548–555. <https://doi.org/10.1136/oem.2009.048967>
- Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M. J., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C. [C.], Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J. (2011). Employment Precariousness in Spain: Prevalence, Social Distribution, and Population-Attributable Risk Percent of Poor Mental Health. *International Journal of Health Services*, 41(4), 625–646.  
<https://doi.org/10.2190/HS.41.4.b>
- Vives, A., Amable, M. J., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G. & Benach, J. (2013). Employment precariousness and poor mental health: evidence from Spain on a new social determinant of health. *Journal of environmental and public health*, 2013, 978656. <https://doi.org/10.1155/2013/978656>
- Zelaschi M.C., Cornelio C., Amable M., Gerke J., Reif L., Alberto M., Contreras A. (2016) Estudio de adaptación cultural y validación para la Argentina del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ –ISTAS21). ALAST-2016 Disponible en:<https://filadd.com/doc/tp-11-zelaschi-m-c-cornelio-c-amable-m-y-otros>
- Zelaschi C., Cornelio C., Amable M. y Reif L. (2017) Cuestionario de Riesgos Psicosociales, COPSQ-ISTAS21. Adaptación cultural y validación para la Argentina. Congreso Nacional Estudios del Trabajo. Buenos Aires, 2-4 de Agosto 2017. Disponible en: [https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/10\\_Zelaschi.pdf](https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/10_Zelaschi.pdf). Accedido 19 de Octubre 2020
- Zelaschi C., Cornelio C., Reif L., Amable M. Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSQ-ISTAS 21). *Revista de Psicología*, 20(2), 2-17;  
<https://dx.doi.org/10.24215/2422572Xe084.2021>.