



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Grupo Temático N° 10: Salud laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo, y riesgos psicosociales en la organización del trabajo.

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio C. Neffa

Cuestionario de Riesgos Psicosociales, COPSOQ-ISTAS21. Adaptación cultural y validación para la Argentina.

Autor/es: Dra. M. Constanza Zelaschi¹(UNDAV)
E – mails: czelaschi@undav.edu.ar

Autor/es: Lic. Cecilia Cornelio (SRT)

Autor/es: Dr. Marcelo Amable (UNDAV)

Autor/es: Lic. Luciana Reif (UNDAV)

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de Avellaneda

Resumen (1 carilla)

En esta ponencia nos proponemos transmitir el trabajo realizado de la Adaptación Cultural y la Validación del cuestionario COPSOQ-ISTAS 21. La importancia de la adaptación cultural y la validación de este instrumento / método, radica centralmente, en poder contar con una herramienta teórico- metodológica que permita medir los factores de riesgos psicosociales. Estos riesgos han cobrado una centralidad en las relaciones de trabajo en las organizaciones dado que impactan e influyen tanto en los procesos de trabajo como en la salud de los trabajadores. De allí la relevancia que tiene la validación de este instrumento.

El COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) es un cuestionario que busca medir la percepción de factores de riesgos psicosocial en el trabajo. La versión castellana de este cuestionario, fue adaptada por el ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud) quien construyó, tres versiones del instrumento (larga, media y corta) agregándole por otra parte otra dimensión denominada “doble presencia”, lo que le dio el nombre al instrumento de ISTAS21. Nosotros hemos utilizado la versión larga, ya que nos permitía indagar acerca

¹ Dra. En Ciencias Sociales de la UBA. Docente investigadora de la UNDAV- UNLP- Miembro del GESAL (Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral)- UNDAV. Investigación realizada a partir del convenio marco entre UNDAV-SRT. Proyectos vinculados a la temática: UNDAVCYT 2012 Y PICTO-UNDAV 2014/2017.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

de la validez y fiabilidad del instrumento siendo la versión mas pertinente para la adaptación y validación. La versión larga del cuestionario, cuenta con 95 ítems, los que se disponen en 7 dimensiones, entre las cuales se encuentra “doble presencia”. Para la *adaptación cultural* se realizaron 18 entrevistas a trabajadores de diversos sectores de actividad y distintos niveles educativos. Para la conformación de esta primera muestra, se consideró la edad, el sexo y el nivel educativo de los entrevistados. Estas variables fueron escogidas con la intención de poder captar aquellos obstáculos en la interpretación de las preguntas del cuestionario, que nos pudiera permitir observar cómo eran interpretadas las preguntas según el entrecruzamiento de estas variables. Para la *Validación*, construimos una muestra de 200 casos, segmentados por sexo, en cuatro zonas: Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), Avellaneda, Morón y Vicente Lopez. Cada una se dividió en 5 puntos muestrales, realizándose 10 encuestas en cada punto. El rastreo en el punto muestral fue por timbreo. Para el análisis estadístico utilizamos Cronbach’s, alpha, al igual que el análisis factorial que resulto consistente.

PALABRAS CLAVES: riesgos psicosociales, COPSOQ-ISTAS21; validación

INTRODUCCION

El trabajo es uno de los determinantes de mayor relevancia para la salud. Las distintas formas de trabajar que coexisten en una sociedad repercuten sobre el estado de salud tanto en la población general como en los trabajadores y trabajadoras en particular. Esto se debe a las múltiples dimensiones que derivan del trabajo: salario, derechos sociales, cobertura médica, movilidad social, satisfacción personal, reconocimiento social, etc.

Las “Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo” (CyMAT) representan al conjunto de variables interdependientes que sirven para el análisis de la situación vivida por cada trabajador, inserto en un colectivo de trabajo en la vida cotidiana.(Neffa, 1988). A la manera de aros concéntricos, cada uno de estos niveles puede influir y ser influenciado por el adyacente. De esta manera el nivel de análisis del puesto de trabajo, debe contemplarse a partir de las características del establecimiento productivo inserto en una actividad económica particular (Alberto, Contreras, Cornelio, & Gerke, 2013). Dichas condiciones de trabajo estan relacionadas con las políticas de gestión de las organizaciones, con desigualdades sociales, características del mercado de trabajo, políticas macro económicas,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

marco legislativo, entre otras (Zelaschi M. C, Amable M. y otros 2015; Amable M, Zelaschi M. C. 2014)

En este sentido, la medición de factores de riesgos en el trabajo es un aspecto relevante para el cuidado de la salud de los trabajadores. En particular, los factores de riesgo psicosocial generados por la organización de trabajo y las relaciones interpersonales que se establecen en ellas, afectan la salud física y mental, siendo necesaria su identificación. Es por ello que cobra importancia contar con algún instrumento que pueda medir dichos factores. La Adaptación cultural y validación para la Argentina del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS21) tiene como propósito facilitar metodologías e instrumentos científicos validados internacionalmente para la evaluación de riesgos psicosociales del trabajo. La identificación de estos riesgos en el lugar de trabajo a partir de este tipo de herramientas, se convierte en un instrumento valioso para el diálogo tripartito sobre esta problemática.

Cabe mencionar la particularidad de la conformación del grupo que lleva a cabo la ejecución de la validación del instrumento. El grupo está constituido por docentes-investigadores y becarios de la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) y profesionales de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), quienes venimos trabajando desde hace algunos años en esta temática. Estas pertenencias institucionales permiten tener anclaje tanto en espacios académicos para la transmisión y estudio del instrumento, aportando fundamentos teóricos-metodológicos, como así también, contar con un espacio de intervención a partir de un organismo del Estado que busca preservar la salud de los trabajadores entablando relaciones con actores sindicales y empresariales. Puntos todos ellos que facilitan la implementación del METODO ISTAS 21, que representa la posibilidad de abordar estas problemáticas en forma tripartita en pos de mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En los siguientes apartados expondremos tanto el proceso de adaptación cultural llevado a cabo a comienzos de 2015, como la administración del cuestionario COPSOQ-ISTAS 21



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

realizado posteriormente, para su validación. Se mencionarán los análisis estadísticos realizados para corroborar la validez interna del cuestionario.

UN MÉTODO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (FRPS) son aquellos que se originan en la organización del trabajo y en las relaciones interpersonales que allí se desarrollan. La interacción y combinación de estos factores de riesgo, bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, pueden impactar negativamente en la salud de los trabajadores (Comisión Europea 2014; Zelaschi M. C., 2010)

El COPSOQ-ISTAS21, es una metodología para la evaluación y gestión de riesgos psicosociales, que tiene como propósito identificar y medir aquellas características de la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de los trabajadores/as, facilitando las propuestas preventivas en un marco participativo.

El Cuestionario COPSOQ² es uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados internacionalmente, en parte por haberse validado y utilizado en varios países, siendo un instrumento con amplias referencias en estudios científicos (Alvarado, y otros, 2012) y mencionada su importancia en instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, entre otras. Su desarrollo es gestionado de forma cooperativa por la “COPSOQ International Network” (Red Internacional CoPsoQ) bajo los principios de investigación orientada a la acción, lo que facilita y garantiza su actualización y adaptación a los cambios en el mundo del trabajo y al avance del conocimiento científico de forma regular y rigurosa.

No es un método que permita diagnosticar a nivel individual exposiciones ambientales, o rasgos de personalidad. Se aplica a nivel del establecimiento y sirve para identificar los

² Originado a mediados de los años '90 en Dinamarca. (Kristensen, Hannerz, Hogh, & Borg, 2005)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

sectores o áreas que presenten problemas de la organización de trabajo que podrían convertirse en factores de riesgo psicosocial. Se garantiza el anonimato de las personas que participan, quienes facilitan con su información la detección de áreas críticas. El método permite valorar los riesgos existentes “escalando” la exposición para facilitar la gestión preventiva.

El instrumento del COPSOQ-ISTAS 21 que hemos adaptado y validado para la Argentina, es un cuestionario que cuenta con 7 dimensiones y 25 subdimensiones psicosociales. Es lo suficientemente amplio y sensible para ser utilizado en las distintas actividades económicas, empresas y puestos de trabajo. El cuestionario adaptado para la Argentina, cuenta con una primera parte donde se registran aspectos socio demográficos del trabajador y algunos aspectos vinculados a la caracterización de la relación laboral, que permiten vincular los datos a las particularidades de la actividad laboral.

| | |
|---|---|
| Exigencias en el trabajo | Exigencias cuantitativas |
| | Ritmo de trabajo |
| | Exigencias cognitivas |
| | Exigencias emocionales |
| | Exigencias de esconder emociones |
| Doble presencia | Doble presencia |
| Organización del trabajo | Autonomía |
| | Posibilidades de desarrollo |
| | Variedad * |
| | Sentido del trabajo |
| | Control sobre los tiempos a disposición * |
| | Compromiso |
| Relación interpersonal y liderazgo | Previsibilidad |
| | Claridad de rol |
| | Conflicto de rol |
| | Calidad de liderazgo |
| | Apoyo social de compañeros/as |
| | Apoyo social de superiores |
| | Sentimiento de grupo |
| | Reconocimiento |



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

| | |
|--------------------|-----------------------------|
| Inseguridad | Inseguridad sobre el empleo |
| | Flexibilidad interna |
| Confianza | Confianza vertical |
| | Confianza horizontal* |
| Justicia | Justicia |

El *primer grupo* está compuesto por las exigencias psicológicas que tienen una doble vertiente, la cuantitativa y las del tipo de tarea. El aspecto cuantitativo refiere al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo y contenido, la tarea implica exposiciones distintas en función de si se trabaja con maquinaria, herramientas, ideas y símbolos, con o para personas. El *segundo grupo* lo forma la doble presencia que refiere a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar. El *tercer grupo* está formado por el control sobre el trabajo que según Karasek (1998) consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido y el control sobre los tiempos a disposición. El *cuarto grupo* es el apoyo social y calidad de liderazgo, que incluye las posibilidades de relacionarse en el trabajo, el sentimiento de grupo, la claridad de rol, entre otros; también incluye las compensaciones del trabajo que refieren a la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas, que a largo plazo representa un riesgo para la salud. Por compensaciones del trabajo, Siegrist entiende el control de estatus, la estima y el salario. La estima, incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus (Siegrist, 1996). La *quinta dimensión* es la inseguridad laboral que incluye las percepciones sobre la precariedad laboral y el mercado de trabajo. El *sexto grupo* lo componen la confianza, vertical y horizontal, entendida como uno de los componentes del capital social en la relación laboral, del mismo modo que la *séptima dimensión* que refiere a la justicia organizacional. (Hasle, Kristensen, Moller, & Olesen, 2007)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Por lo tanto, el Cuestionario contiene la mayoría de las dimensiones de los modelos de factores de riesgo psicosocial existentes en psicología laboral (Schabracq, Winnubst, & Cooper, 2003): Demanda – Control – Apoyo Social, Desequilibrio- Esfuerzo – Compensaciones, Modelo Sociotécnico, Modelo Vitamínico y Teoría General de Estrés).

A partir del trabajo realizado por el CoPsoQARG, conjuntamente con los responsables de la versión en castellano del cuestionario ISTAS21, se acordaron como válidas las dimensiones y teorías que sostienen el mismo, así como algunas modificaciones menores en la redacción de los ítems, para adecuarlos al concepto que pretenden representar.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA ADAPTACION CULTURAL

Adaptación semántica y muestra

Realizado el paso de revisión de la equivalencia conceptual y claridad de los términos del Cuestionario, se obtuvo la primer versión del mismo a la que se le incluyó una guía de entrevista. La administración del cuestionario en entrevista permitió que los entrevistados se expresaran sobre las respuestas otorgadas, sus interpretaciones, motivos, dificultades de comprensión y también el registro de la información sobre las dificultades alternativas de interpretación de los sujetos, así como las actitudes, gestos o posturas corporales durante el desarrollo de la entrevista.

El análisis de las entrevistas comenzó y se desarrolló a la par del trabajo de campo. Con el correr de este, se fueron realizando ajustes y modificaciones en los ítems, que respondieron a mejoras en la comprensión, especificidad y fiabilidad de los ítems.

Los cambios propuestos a partir de esta aplicación fueron discutidos y consolidados en el intercambio con los responsables del desarrollo de la versión española del Cuestionario, como referencia permanente en tanto grupo de expertos. (Eremenco *et al*, (2005) citado por Mora Ríos *et al* 2013)



La revisión del marco teórico formó parte del proceso de validez de contenido del Cuestionario, mediante el cual se persiguió que el instrumento refleje las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial el contexto profesional y cultural de en Argentina.

Para la *adaptación semántica* de los ítems se aplicó el Cuestionario a una muestra intencional de 18 casos donde se analizaron las distintas interpretaciones de los ítems provistas por los sujetos, haciendo especial énfasis en aquellos puntos que presentaban dificultad. Se realizaron 18 entrevistas en el mes de abril del 2015 en las cuales se aplicó el Cuestionario en su versión larga, es decir con la totalidad de sus ítems, subdimensiones y dimensiones. La muestra fue intencional elegida con el criterio de “muestreo de máxima variación” (Patton, 1990; Hernandez Sampieri *et al*, 2010) entendiéndose que el nivel de escolaridad era la variable de mayor variación en la interpretación de los ítems. Se entrevistaron asalariados de distintas actividades económicas considerando que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son transversales a las mismas. En la conformación de la muestra se consideró también la edad y el sexo de los entrevistados. Se esperaba así contar con un abanico amplio en los posibles obstáculos de interpretación de los ítems.

Los sujetos fueron contactados con criterio de oportunidad por los integrantes del equipo de investigación. Las entrevistas se realizaron en sitios elegidos por los entrevistados.

| Escolaridad | Hombres | | Mujeres | |
|---------------------------------------|--|--|--|---|
| | Menores de 30 | Mayores de 30 | Menores de 30 | Mayores de 30 |
| Primario incompleto | | <ul style="list-style-type: none"> • Peón ganadero • Ordenanza y mantenimiento de hospital • Limpieza | | <ul style="list-style-type: none"> • Recepcionista • Niñera |
| Primario completo a Secundario | <ul style="list-style-type: none"> • Administrativo hospital • Empleado de | <ul style="list-style-type: none"> • Peón ganadero • Ordenanza | <ul style="list-style-type: none"> • Niñera | <ul style="list-style-type: none"> • Portera de jardín de infantes |



| | | | | |
|----------------------------------|---|---|--|---|
| incompleto | depósito de hospital | de poder judicial | | |
| Secundario completo y más | <ul style="list-style-type: none"> • conductor de tren | <ul style="list-style-type: none"> • conductor de tren | <ul style="list-style-type: none"> • Empleada de hotel • Limpieza • Empleada de Call center | <ul style="list-style-type: none"> • Docente de nivel secundario • Técnica de laboratorio |

Figura 1: Diseño y cantidad de casos entrevistados para la adaptación cultural del COPSOQARG según escolaridad, sexo y edad.

Se caracterizaron así dos dificultades de interpretación: 1) previstas y 2) emergentes. Estas dificultades podían a su vez corresponder a dos dominios: a) el teórico: la integridad conceptual y b) el semántico: la claridad de los términos.

Dificultades previstas y emergentes

El registro de la interpretación de los sujetos sobre los ítems del cuestionario ha sido hecha en situación de entrevista. Es por ello que la guía de las mismas (que se encontraba en los márgenes del cuestionario aplicado) incluía el requerimiento al entrevistador de realizar una detallada valoración de la relación de los ítems para detectar dificultades que pudieran surgir en la interpretación. Esto se basó en presupuestos de los expertos del grupo CoPsoQARG en relación a la complejidad de ciertas preguntas, ya sea por la temática a la que se refería o por el modo en que estaba expresado. El entrevistador tenía la indicación de consignar notas de campo y de repreguntar al entrevistado por la complejidad presentada por cualquier ítem o sub-dimensión luego de cada capítulo. Se indagaba su interpretación de la pregunta, y en caso que no coincidiera con el significado original se explicaba éste y se consultaba la manera cómo cada entrevistado expresaría la pregunta. Estas hipótesis



preliminares fueron complementadas con otras dificultades de interpretación emergentes que no habían sido previstas por el equipo de investigación.

En el siguiente cuadro se presenta un ejemplo de cómo se llevaron a cabo las modificaciones.

| Dominio | Dificultades Previstas | Dificultades Emergentes |
|---------------------------------|--|--|
| Equivalencia conceptual | *1.5.2. ¿En qué medida su trabajo exige que esconda sus emociones? | 1.4.2. Con qué frecuencia su trabajo consiste en atender problemas de otros? |
| Adaptación | La dificultad radicaba en la frase “esconder emociones”. Se agregó en el Instructivo: Recordar: evaluar interpretación de respuesta en sentido de contenido de trabajo. | Los entrevistados coincidían en confundir a quienes se aludía con “otros” en este caso. Se decidió incorporar la aclaración en el cuestionario: “que no sean compañeros o jefes” |
| Claridad de los términos | 1.1.1. ¿Con qué frecuencia la distribución de tareas es irregular y provoca que se le Junte/ acumule trabajo? | Todos los ítems que incluían en sus preguntas la frase “en qué medida” se prestaban a confusión. Se modificaron todas por “con qué frecuencia” |
| Adaptación | Cuestionario: Se agregó un sinónimo de uso habitual en este contexto | Instructivo: Se agregó una tarjeta con las categorías de respuesta y un gráfico que denota la idea de intensidad. |

Figura2: Ejemplos de la articulación de las dificultades de interpretación y los dominios.

Equivalencia conceptual y claridad de los términos

Se tuvo en cuenta lo referido por los entrevistados respecto de cada ítem del cuestionario, contrastándolo con el marco teórico-conceptual que subyace a cada uno para comprobar que la interpretación sea en un sentido equivalente. Los cambios propuestos a partir de esta aplicación fueron discutidos y consolidados en el intercambio con los responsables del desarrollo de la versión española del cuestionario, como referencia permanente en tanto grupo de expertos. (Eremenco *et al*, (2005) citado por Mora Ríos *et al* 2013).

Las dificultades se resolvieron modificando la redacción de los ítems del cuestionario y/o consignando aclaraciones en el instructivo del entrevistador.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

PROCESO DE VALIDACION DEL CUESTIONARIO

Características del cuestionario y la muestra

Para lograr la aplicación del cuestionario de la forma más objetiva posible en esta etapa, estandarizaron las instrucciones a los encuestadores a partir de una capacitación y un Manual elaborado a tales fines. Se utilizaron todas las dimensiones y subdimensiones del cuestionario COPSQ-ISTAS21, incorporando un primer apartado sobre datos socio-demográficos y un módulo sobre salud (SF12 validado en Argentina) para abordar la validez de criterio.

El primer apartado referido a aspectos socio-demográficos y de condiciones de trabajo, incluía datos sobre la edad, sexo, máximo nivel educativo alcanzado, actividad económica principal de la organización de la cual pertenecía el entrevistado, número de trabajadores de dicho centro de trabajo, tipo de relación laboral que mantenía el trabajador con dicha organización y las horas semanales de trabajo.

En cuanto al módulo de salud, se incorporó la versión corta del SF 36 , cuestionario que mide la calidad de vida de las personas, midiendo a través de los 12 ítems de dicha versión, el estado de salud general y la salud física y mental.

Las *categorías de respuesta* de los ítems de las dimensiones, se cambiaron de las establecidas originalmente que preguntaban por la “intensidad” en la que ocurrían determinados hechos, por el tipo de respuesta “siempre”, “muchas veces”, “algunas veces”, “solo alguna vez”, y “nunca”. Cambio fundamentado a partir de la adaptación cultural.

La *muestra* para esta instancia del proyecto estuvo compuesta por 200 trabajadores asalariados, algunos de ellos registrados en la seguridad social, pertenecientes al sector público y privado, cuyos establecimientos contaban con 3 o más compañeros (se exceptuaron trabajadores domésticos).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Los casos fueron segmentados por sexo en partes iguales. Geográficamente se seleccionaron 4 zonas (CABA, Avellaneda, Morón y Vicente López) divididas en 5 puntos muestrales cada una, realizándose 10 encuestas en cada punto. El rastreo en el punto muestral se realizó por timbreo en los domicilios particulares, los fines de semana. El trabajo de campo se desarrolló entre agosto y septiembre del 2015, incluyendo las instancias de relevamiento y supervisión.

La aplicación bajo esta modalidad, permitió evitar el sesgo de respuesta que hubiera estado presente en el caso que su administración hubiera sido aplicada en el establecimiento con la presencia del empleador. Por otra parte, la administración del cuestionario a través de una entrevista, permitió garantizarnos la completud del mismo y la posibilidad de explicar alguna de las preguntas que pudieran presentar cierta dificultad.

Para evaluar el potencial sesgo de información / respuestas al cuestionario, causado por el potencial cansancio debido por la extensión del cuestionario, se decidió generar dos grupos de control rotando el orden de los bloques. De esta manera se administraron las primeras 100 encuestas en el orden preestablecido de las dimensiones del cuestionario, luego se aplico los siguientes 50 casos iniciando el cuestionario por la dimensión 3 (“Organización del trabajo”) y a los últimos 50 casos se les comenzó aplicar el cuestionario desde la dimensión 6 (“Confianza”). En este punto no encontramos variación significativa en las respuestas.

Análisis y consistencia interna

El procesamiento de los datos fue realizado por ambas instituciones (UNDAV- SRT) mediante el paquete de software estadístico Statistical Packageforthe Social Sciences(SPSS) versión 20. Una vez finalizada la carga de datos y la supervisión del trabajo de campo, se creó una nueva variable para cada ítem del cuestionario reemplazando



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

las categorías de respuesta tipo Likert³(4. Siempre, 3. Muchas veces, 2. Algunas veces, 1. Alguna vez, 0. Nunca) por el puntaje que les correspondía según el “valor” de representación del factor de riesgo (Siempre = 100 representaba mayor exposición al riesgo; nunca= 0 no había exposición al riesgo.)

Parte del análisis de los datos, implicó la reagrupación de algunas categorías de respuesta, en las preguntas sobre aspectos demográficas (por ejemplo la variable “Calidad de empleo” se dicotomizó entre “empleo estable” y “empleo inestable”) y salud (por ejemplo se dicotomizó la variable “Percepción del estado general de salud” en “Excelente, Muy bueno y bueno” y “Regular y Malo”).

Una vez administrados los 200 casos, se rechequearon 20 de los mismos, para comprobar la consistencia del instrumento.

Para la confiabilidad se supervisó un 20% del total, para evaluar la calidad y efectividad de los datos. Se realizó una doble supervisión, (un 10% fue supervisado por el coordinador de campo y un 10% desde la coordinación general). Sobre un 10% de los casos supervisados se procedió a repreguntar dos bloques completos (“Exigencias en el trabajo” e “Inseguridad”) para ver si se observaban cambios importantes en las respuestas. No mostraron diferencia significativa entre los datos relevados (200) y los supervisados (20 casos) .

Para el análisis de la consistencia interna se calculo el coeficiente Alpha de Cronbach, para el análisis de la validez convergente la correlación con la prueba de Spearman y para la estructura de la escala, se realizó el análisis factorial.

A su vez se analizó la consistencia interna a través de constructos, representados a partir de *hipótesis derivadas teóricamente*, que permitían corroborar el grado de relación de las

³Las categorías de respuesta a las afirmaciones de cada ítem tienen por objeto medir la reacción de los encuestados. El número de categorías es igual en todas las afirmaciones (5) en el mismo orden o jerarquía de presentación para todas las frases. Las puntuaciones de las escalas Likert se obtienen sumando los valores alcanzados respecto de cada reactivo.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

mediciones de los conceptos teóricos del cuestionario, con las mediciones de otros conceptos.

Algunas de nuestras hipótesis buscaban vincular las dimensiones del cuestionario con la percepción de “mala salud física y mental” (los datos en este último caso lo obtuvimos de los resultados del cuestionario FS12). Se observó que 10 de las subdimensiones del cuestionario guardaban una significativa relación con la percepción de “mala salud”, encontrando que todas ellas responden a aspectos más bien vinculados, relacionales más que aspectos de la organización del trabajo, calidad del empleo o a la doble presencia. Estas subdimensiones son: “desgaste emocional”, “posibilidad de desarrollo”, “compromiso”, “previsibilidad”, “conflicto de roles”, “calidad de liderazgo”, “apoyo superiores”, “reconocimiento”, “confianza vertical” y “justicia”.

En este sentido, del análisis de las relaciones entre las dimensiones del cuestionario y la percepción de salud física y mental, encontramos que hay consistencia entre “mala salud mental” con “organización del trabajo”, “relaciones interpersonales y liderazgo”, “confianza” y “justicia”. Mientras que la percepción de “mala salud física” aparece más fuertemente vinculada a las dos últimas. Las “exigencias en el trabajo”, la “doble presencia” y la “inseguridad” no están significativamente vinculadas a esta variable, en parte por las características de nuestra muestra (trabajos temporales, pasantes, entre otros).

Una asociación entre variables que resultó confirmatoria de las premisas teóricas fue la de las subdimensiones de “Expuestos a factores psicosociales” (clasificación realizada a partir del análisis del cuestionario), con los resultados de “percepción de salud”. El 18 % de los encuestados que manifestaba tener “mala salud” se encontraban “expuestos” a factores de riesgos psicosociales.

Una asociación entre variables que resultó confirmatoria de las premisas teóricas fue la de las subdimensiones de Expuestos a factores psicosociales con percepción de salud. Esta última se dicotomizó en Buena, conteniendo las categorías “Muy buena” y “Buena” y



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Mala, subsumiendo “Muy mala”, “Mala” y “Regular”). Así, las “Emocionales” arrojó un 0.014, “Compromiso (0.004), “Previsibilidad” (0.032), “Calidad de liderazgo” (0.023), Justicia (0.002) Confianza vertical (0.00) y “Reconocimiento” (0.00). Estas subdimensiones podrían aglutinarse bajo un componente de carga psíquica considerable entre las variables que el COPSQ presupone En una zona de asociación que se podría denominar intermedia se encontraría la dimensión Posibilidades de desarrollo, Previsibilidad, Conflicto de rol, Apoyo superiores.. A continuación se expresan los resultados de todas las escalas, relacionadas con salud, considerando la asociación estadística, denominada r de Pearson:

| Subdimensión | Pearson |
|---|----------------|
| Exigencias cuantitativas | .35 |
| Ritmo de trabajo | .81 |
| Cognitivas | .77 |
| Emocionales | .014 |
| Esconder emociones | .14 |
| Doble presencia | .26 |
| Autonomía | .27 |
| Posibilidades de desarrollo | .074 |
| Variedad | .10 |
| Sentido del trabajo | .42 |
| Control sobre los tiempos a disposición | .12 |
| Compromiso | .004 |
| Previsibilidad | .032 |
| Claridad de rol | .34 |
| Conflicto de rol | .078 |
| Calidad de liderazgo | .023 |
| Apoyo de compañeros | .30 |
| Apoyo superiores | .044 |
| Sentimiento de grupo | .10 |
| Reconocimiento | .0001 |
| Inestabilidad en el empleo (externa) | .30 |
| Inestabilidad en el empleo (interna) | .20 |
| Confianza vertical | .001 |
| Justicia | .002 |



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Análisis de validez convergente.

La validez de constructo permite medir el grado en que las mediciones que resultan de las respuestas del cuestionario pueden considerarse una medición del fenómeno estudiado. La validez de constructo convergente -a partir de la contrastación de *hipótesis derivadas teóricamente* - corrobora que las puntuaciones mantengan las relaciones previstas con las puntuaciones ofrecidas por otras escalas, en este caso el cuestionario SF-12. Este último cuestionario mide la calidad de vida relacionada con la salud. Compuesto por doce ítems, cuya finalidad es otorgar un instrumento de fácil aplicación para evaluar el grado de bienestar y capacidad funcional de las personas. La hipótesis propuesta plantea que a mayor nivel de exposición en las dimensiones del cuestionario copsoq-arg mayores serán los niveles de mala salud general, física y mental.

En este sentido, se tomó la variable salud general y dos índices resumen, el índice resumen de salud física y el índice resumen de salud mental. Las puntuaciones finales son puntuaciones con media igual a 50 y desvío estándar igual a 10, en función de ello se interpretan las puntuaciones finales obtenidas. Es decir, si un sujeto obtiene una puntuación mayor a 50 su estado de salud en esa dimensión es mejor que en la población general. Si es menor que 50, su estado de salud está por debajo de la población de comparación. Tanto el puntaje de las dimensiones y subdimensiones del copsoq-arg como la variable salud general y los dos índices resumen fueron dicotomizados de acuerdo al cálculo de la mediana, en expuesto/no expuesto para el copsoq-arg y en buena/mala para el SF-12.

Se estudió mediante la prueba de Spearman la correlación entre los puntajes de las dimensiones y las subdimensiones del cuestionario con el puntaje del cuestionario SF-12 en su variable Salud general, su índice resumen de Salud Mental y su índice resumen de Salud



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Física. La prueba de Spearman permite medir el grado en que estas dimensiones se relacionan de manera estadísticamente significativa y no son consecuencia del mero azar.⁴

Son cinco de las siete dimensiones del cuestionario las que presentan una correlación positiva y estadísticamente significativa con alguno de los índices del cuestionario SF-12: las dimensiones Organización del trabajo, Relación Interpersonal y liderazgo, Confianza y Justicia -de las siete dimensiones del cuestionario. Lo cual indica que a mayor puntaje en las dimensiones de este instrumento, habría mayor malestar en salud general, en salud mental y en salud física.

Respecto a la variable salud general la asociación más fuerte se presenta en la dimensión Confianza, mientras que en el índice resumen de salud mental la asociación más fuerte se presenta en la dimensión Relación interpersonal y liderazgo. Por último respecto al índice resumen de Salud Física se encontró una asociación fuerte con la dimensión Justicia.

⁴ Correlación de Spearman significativa a nivel de $p < 0,005$ y $R > 0,3841$

**Correlación de Spearman entre las Dimensiones y con el puntaje en el FS-12**

| Salud General | | |
|------------------------------------|-----------------------|---------|
| Organización del trabajo | R=4,895 | P=,027 |
| Relación Interpersonal y liderazgo | R=8,158 | P=,004 |
| Confianza | R=12,360 ^a | P=,000 |
| Justicia | R=9,165 ^a | P=,002 |
| Índice Salud mental | | |
| Organización del trabajo | R= 5,259 | P=,022 |
| Relación Interpersonal y liderazgo | R=10,902 | P=,001 |
| Confianza | R= 3,546 | P=,060 |
| Justicia | R= 5,837 | P=,016 |
| Índice Salud Física | | |
| Confianza | R=6,016 | P=0,014 |
| Justicia | R=8,130 | P=0,004 |

Correlación de Spearman significativa a nivel de $p < 0,005$ y $R > 3,841$

Por último, se realizó el análisis factorial por componentes principales y rotación Varimax de todas las dimensiones del COPSQ ARG. La pertinencia de realizar un análisis factorial se evaluó con el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Oklin (KMO). El análisis factorial permite evaluar la estructura interna de la escala, es decir si dentro de cada dimensión las subdimensiones prediseñadas tienen coherencia interna. Esto se logra cuando se agrupan entre sí al cargar dentro de los mismos factores que explican la mayor parte de la varianza común.

Del análisis de dichas dimensiones podemos resumir lo siguiente:



- Exigencias en el trabajo: KMO. 0,819. Para la dimensión exigencias en el trabajo se encontró una solución factorial que contenía 5 factores que explican el 60,51% de la varianza. Todos los factores encontrados se correspondían con las sub dimensiones de la dimensión exigencias psicológicas.

| Varianza total explicada- Exigencias del trabajo | | | | |
|---|--------------------|---|------------------|-------------|
| Componente | Subdimensiones | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación | | |
| | | Total | % de la varianza | % acumulado |
| 1 | Cuantitativas | 3,128 | 14,219 | 14,219 |
| 2 | Ritmo | 3,117 | 14,170 | 28,389 |
| 3 | Cognitivas | 2,682 | 12,189 | 40,578 |
| 4 | Emocionales | 2,283 | 10,378 | 50,956 |
| 5 | Esconder emociones | 2,102 | 9,554 | 60,510 |

Método de extracción: Análisis de Componentes principales y rotación Varimax

Doble Presencia: KMO 0,666. Se extrae un solo factor que explica el 56,926% de la varianza.

Varianza total explicada- Doble Presencia

| Componente | | Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción | | |
|------------|-----------------|--|------------------|-------------|
| | | Total | % de la varianza | % acumulado |
| 1 | Doble Presencia | 2,277 | 56,926 | 56,926 |

Método de extracción: Análisis de Componentes principales y rotación Varimax



- Organización del trabajo: KMO: 0,796. Para la dimensión Organización del trabajo se extrajeron 7 factores que explican el 65% de la varianza. Cuatro subdimensiones coinciden con las subdimensiones que constituyen la dimensión mayor. Las subdimensiones Posibilidades de desarrollo, Variedad, Sentido del trabajo Control sobre los tiempos a disposición y Compromiso cargan en un solo factor. La subdimensión Autonomía satura en 3 factores diferentes. Uno de los ítems “con qué frecuencia usted puede incidir sobre su horario laboral” carga junto con la subdimensión Control sobre los tiempos a disposición. Al analizar la consistencia interna de la subdimensión Autonomía se encontró que esta era alta (0,827) incluso la más alta de toda la dimensión, razón por la cual se decidió conservar la dimensión completa con sus ítems originales.

Varianza total explicada- Organización del trabajo

| Componente | Subdimensiones | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación | | |
|------------|---|---|------------------|-------------|
| | | Total | % de la varianza | % acumulado |
| 1 | Autonomía | 2,936 | 12,232 | 12,232 |
| 2 | Autonomía | 2,621 | 10,919 | 23,151 |
| 3 | Posibilidades de desarrollo | 2,271 | 9,463 | 32,614 |
| 4 | Variedad | 2,263 | 9,431 | 42,045 |
| 5 | Sentido del trabajo | 2,203 | 9,181 | 51,226 |
| 6 | Control sobre los tiempos a disposición | 1,707 | 7,112 | 58,337 |
| 7 | Compromiso | 1,600 | 6,668 | 65,006 |

Método de extracción: Análisis de Componentes principales y rotación Varimax



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

- Relación Interpersonal y Liderazgo: KMO: 0,835. Los factores explican el 61, 30% de la varianza. Para la dimensión Relación interpersonal y liderazgo se extrajeron 6 factores, de 8 que existen en la versión oficial 4 que coinciden (previsibilidad/claridad de rol/ conflicto de rol/ apoyo de compañeros). Las subdimensiones Previsibilidad, Claridad de rol, Conflicto de rol y Apoyo de compañeros cargaron todas en un solo factor cada una coincidiendo con la estructura del cuestionario. La subdimensión Calidad de liderazgo y Apoyo de superiores cargan en un mismo factor, mientras que la subdimensión Sentimiento de grupo y Reconocimiento cargan también en un mismo factor. Al realizar el factorial con rotación varimax para la subdimensión Calidad de liderazgo y Apoyo de superiores ambas cargaban en dos factores distintos, lo mismo sucedió con las últimas dos subdimensiones Sentimiento de grupo y Reconocimiento que cargaron en dos factores separados, razón por la cual decidimos mantener la estructura del cuestionario. La interpretación y observación que realizamos es que habría variables latentes que no están preconfiguradas en la estructura de la escala, cargan como si fuera una variable latente, como si fuese una misma subdimensión, dado que hay una misma temática, concepto que las vincula. Esto marca una consistencia interna fuerte entre los ítems.



Varianza total explicada- Relación interpersonal y liderazgo

| Componente | Subdimensiones | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación | | |
|------------|--|---|------------------|-------------|
| | | Total | % de la varianza | % acumulado |
| 1 | Previsibilidad | 3,743 | 13,369 | 13,369 |
| 2 | Claridad de Rol | 3,131 | 11,182 | 24,551 |
| 3 | Conflicto de Rol | 2,952 | 10,542 | 35,093 |
| 4 | Calidad de Liderazgo/ Apoyo de superiores | 2,833 | 10,117 | 45,210 |
| 5 | Apoyo de Compañeros | 2,616 | 9,344 | 54,554 |
| 6 | Sentimiento de grupo/Reconocimiento | 1,892 | 6,755 | 61,309 |

Método de extracción: Análisis de Componentes principales y rotación Varimax

- Inseguridad: KMO 0,819. Un factor que explica el 55,27% de la varianza. A la hora de realizar el factorial se extrajo un solo factor, cuando en la estructura original del cuestionario hay dos factores. Sin embargo entendemos que la distinción entre Inseguridad externa e interna sirve meramente a los fines teóricos, y no tiene porque verse volcada en el encuestado.



Varianza total explicada - Inestabilidad

| Componente | | Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción | | |
|------------|---------------|--|------------------|-------------|
| | | Total | % de la varianza | % acumulado |
| 1 | Inestabilidad | 3,315 | 55,257 | 55,257 |

Método de extracción: Análisis de Componentes principales y rotación Varimax

- Confianza: KMO : 0,679. Se extrajeron dos factores que explican el 55,114% de la varianza. Sin embargo no se agrupan como en la estructura original del cuestionario. La interpretación que realizamos en este punto, es que observamos que la “confianza” se reagrupa por un lado y la “desconfianza” por el otro, sin distinguir jefes o compañeros, confianza positiva/negativa, ya que los ítems: ¿La dirección, gerencia o dueño confía en que los trabajadores hagan bien su trabajo?; ¿Se puede confiar en la información que viene de la dirección, gerencia o dueño?; ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones? y ¿Los trabajadores tienen confianza entre sí? se agrupan en un solo factor, mientras que los ítems: ¿La dirección, gerencia o dueño oculta información importante a los trabajadores?; ¿Los trabajadores se ocultan información entre sí? y ¿Los trabajadores ocultan información a la dirección, gerencia o dueño? se agrupan en otro? factor.



Varianza total explicada - Confianza

| Componente | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación | | |
|------------|---|------------------|-------------|
| | Total | % de la varianza | % acumulado |
| 1 | 2,205 | 31,502 | 31,502 |
| 2 | 1,653 | 23,612 | 55,114 |

Método de extracción: Análisis de Componentes principales y rotación Varimax

- Justicia: KMO: 0,80. Se extrajo un solo factor que explica el 67% de la varianza coincidiendo con la estructura general del cuestionario.

Varianza total explicada- Justicia

| Componente | Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción | | |
|------------|--|------------------|-------------|
| | Total | % de la varianza | % acumulado |
| 1 | 2,704 | 67,608 | 67,608 |

Método de extracción: Análisis de Componentes principales y rotación Varimax

CONCLUSIONES-DISCUSSION

La adaptación cultural y validación del COPSOQ-ISTAS 21 para nuestro país, representa un instrumento clave para la implementación del Método ISTAS 21 que busca prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo a partir de una intervención tripartita. Aspecto este último, que posibilita la participación de los actores centrales de cualquier organización.

Actualmente nos encontramos analizando la consistencia y fundamentación de las relaciones entre las dimensiones y subdimensiones del cuestionario, en pos de comprender



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

y construir ciertas hipótesis explicativas que nos permitan identificar aquellos subítems que mejor pueden aplicarse al caso argentino para la versión media y corta.

Cumplida dicha fase y contando con una versión media y corta del cuestionario continuaremos con la ampliación de nuestra muestra para obtener los valores de referencia que permitan analizar rápidamente los factores de riesgos psicosociales en las organizaciones.

Claramente este cuestionario es solo una herramienta que permite identificar a partir de la percepción de los trabajadores, la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo pero que con su solo registro no permite transformar las condiciones de trabajo. Compartimos la propuesta del Método ISTAS21, en cuanto que la acción directa de los trabajadores y empleadores en sus propios lugares de trabajo, con el asesoramiento de técnicos y profesionales permitirá, una prevención eficaz en esta temática. Las prácticas en salud laboral fomentadas y replicadas por los propios trabajadores, son las que posibilitan la visibilización y transformación de las condiciones de trabajo. Claro está, en el marco de acuerdos con los directivos o responsables de la gestión de las organizaciones bajo el cumplimiento de marcos legislativos que permitan propiciar y resguardar la salud de los trabajadores.

Nuestro aporte a través de la validación de este instrumento busca contribuir a la implementación de políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo, como forma de prevenir y cuidar la salud de los trabajadores.



BIBLIOGRAFIA

- Alberto, M. J., Contreras, A. F., Cornelio, C. I., & Gerke, J. N. (2013). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina. Marco teórico*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Alvarado, R., Pérez-Franco, R., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). *Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile*. *Revista Med Chile*, 1154-1163.
- Amable M. , Zelaschi M. C. (2014) *Precarigrafías del Trabajo: la salud colectiva en la encrucijada del empleo. Hacia un estudio epidemmiológico en la Ciudad de Avellaneda* CEISAL Portugal
- Apud, E., Gutiérrez, M., Lagos, S., Meyer, F., & Chiang, M. (2002). *Guía para la evaluación de trabajos pesados, con especial referencia a sobrecarga física y ambiental*. Concepción, Chile: Universidad de Concepción.
- Comisión Europea. (2014). "Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o el "beso de la muerte"?" En S. Moncada, C. Llorens, R. Andrés, N. Moreno, & E. Molinero, *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras* (pág. 21). Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Comité Mixto OIT- OMS sobre Medicina del Trabajo. (1986). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT.
- Hasle, P., Kristensen, T., Moller, N., & Olesen, K. (2007). "Organisational social capital and the relations with quality of work and health - a new issue for research." *ISOCA International Congress on Social Capital and Networks of Trust* 18- 20 October. Jyväskylä.
- Karasek, R. (1998). "El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos" En OIT, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Capítulo 34: Factores psicosociales y de organización* (págs. 34.6-34.16). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, 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*, 438-449.
- Ministerio de la Protección Social. (2004). *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés*. Bogotá: Javegraf.
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá: Ministerio de Protección Social.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

- Mora Ríos, J., Bautista Aguilar, N., Natera, G., & Pedersen, D. (2013). *Adaptación cultural de instrumentos de medida sobre estigma y enfermedad mental en la Ciudad de México*. *Salud Ment*, 9-18.
- Ndjaboué, R., Brisson, C., & Vézina, M. (2012). *Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies*. *Occupational Environment Medicine*, 694-700.
- Neffa, J. C. (1988). *¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT.
- Nübling, M., Stössel, U., Hassel-horn, H. M., & Hofmann, F. (2006). *measuring psychological stress and strain at work: Evaluation on the COPSQ Questionnaire in Germany*. *Psycho-Social Medicine*, 1-14.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work & health psychology. Second Edition*. England: Wiley.
- Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low reward conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27-41.
- Zelaschi M. C. Amable M. y otros (2015) *Gestión pública y su impacto en la cooperación en el trabajo y la salud mental de los trabajadores. Caso de los trabajadores de la administración publica*. UNDAVCYT 2012. Avellaneda
- Zelaschi M. C. (2010) *Inestabilidad Laboral, Riesgos psicosociales y Padecimientos en el trabajo. Caso de los trabajadores operarios metalúrgicos de Villa Constitución* Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Sociales UBA