



# **ESTUDIO DE ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN PARA ARGENTINA DEL CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPENHAGUE (CoPsoQ-ISTAS21)**

Superintendencia de Riesgos del Trabajo / Universidad Nacional de Avellaneda

**Agosto 2015**

**ESTUDIO DE ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN PARA ARGENTINA DEL  
CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPENHAGUE (CoPsoQ-ISTAS21)**

**Superintendencia de Riesgos del Trabajo / Universidad Nacional de Avellaneda**

**AGOSTO DE 2015**

Integrantes del equipo:

- Universidad de Avellaneda:
  - Coordinación: Zelaschi, Constanza
    - Amable, Marcelo
    - Reif, Luciana
  - Gonzalez Francese, Rocio
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo:
  - Coordinación: Cornelio, Cecilia
    - Alberto, Marcos
    - Contreras, Adela
    - Gerke, Johanna

## **INTRODUCCIÓN**

### **1. CONFORMACIÓN DEL GRUPO CoPsoQ ARG**

#### **1.1. Objetivos**

#### **1.2. Desarrollo de actividades**

### **2. COPSOQ-ISTAS21: ALCANCE Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MÉTODO**

### **3. MARCO TEÓRICO**

### **4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE ADAPTACIÓN CULTURAL**

#### **4.1 Evaluación de la comprensión y aceptabilidad**

### **5. CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFÍA**

## INTRODUCCIÓN

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. Entre otras cosas esto se debe a las múltiples dimensiones que derivan del trabajo: salario, derechos sociales, cobertura médica, movilidad social, satisfacción personal, reconocimiento social, etc.

La política laboral del Ministerio de Trabajo de la Nación desde el año 2003 hasta la fecha, tendiente a la ampliación del mercado de trabajo regulado y consolidando derechos laborales, en un contexto económico de búsqueda de pleno empleo, representa una importante contribución a la salud colectiva.

El crecimiento de la cobertura del sistema de riesgos del trabajo es una consecuencia directa de esa realidad del mercado de trabajo. La disminución en las tasas de accidentes de trabajo en los establecimientos, presupone que los esfuerzos y recursos preventivos están consiguiendo, al menos, un mayor impacto que el alcanzado al realizado precedentemente. Este contexto, facilita la introducción de nuevas preocupaciones sobre la salud de los trabajadores, propias de países con sectores industriales y de servicios de gran peso en sus economías. Además, la transición epidemiológica que ha caracterizado los nuevos perfiles patológicos en la población trabajadora en estos países, visibilizan los riesgos psicosociales y su impacto en la salud.

El Estudio de Adaptación y Validación para 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 a fin de aportar herramientas para el futuro diálogo tripartito sobre esta problemática laboral. Se hace en esta oportunidad, bajo una modalidad colaborativa entre dos instituciones públicas, cada una aportando sus equipos de trabajo con amplia experiencia y conocimientos, que privilegia la complementariedad y cooperación para alcanzar objetivos de beneficio para los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

En este documento se refiere específicamente a un momento del proceso de adaptación y validación del cuestionario para la aplicación del método *CoPsoQ-ISTAS21*. A continuación se describen los pasos seguidos en el proceso de adaptación semántica y cultural, a partir de los cuales se obtuvo la versión estandarizada que está siendo aplicada en el estudio de fiabilidad y validación que se encuentra en curso.

## **1. CONFORMACIÓN DEL GRUPO COPSOQ-ARG**

La voluntad de colaboración entre la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) se manifestó tempranamente a partir de la firma de sus máximos responsables, Dr. González Gaviola y el Ing. Jorge Calzoni respectivamente, de un Convenio Marco (Convenio SRT N° 19/14). De tal manera, el trabajo conjunto entre ambos equipos de trabajo es la expresión de una voluntad política e institucional que se proyecta hacia el futuro.

El propósito de realizar un estudio de *Adaptación y Validación para Argentina del Cuestionario CoPsoQ-ISTAS21. Método para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*, puso de manifiesto la necesidad de celebrar un convenio específico con el objeto de crear el Grupo COPSOQ-ARG. El sentido de plasmar esa colaboración en el convenio se encuentra por una parte, en formalizar al grupo interdisciplinario de profesionales quienes respaldan la metodología, el procedimiento y el instrumento validado; y por otra parte, permite una inserción única como país en la Red COPSOQ International Network (<http://www.copsoq-network.org/index.php>). De tal manera, el Grupo COPSOQ-ARG, ha asumido la responsabilidad de obtener la versión del COPSOQ-ISTAS 21 para Argentina, con el reconocimiento oficial de dicha Red internacional.

### **1.1 Objetivo**

***Adaptar al espacio laboral argentino un cuestionario que mide factores de riesgos psicosociales en el trabajo.***

## 1.2. Desarrollo de actividades

Los trabajos del grupo comenzaron en sede de la UNDAV durante el año 2013, allí se mantuvieron los primeros encuentros entre profesionales de ambos organismos, donde se compararon por un lado las tres versiones del *Cuestionario* –corta, media y larga- ; y por otro, la versión danesa y la española. Esta actividad generó un conocimiento detallado del instrumento y sus diferentes versiones, permitiendo discutir la pertinencia y viabilidad de las mismas al contexto social, laboral y productivo de nuestro país. A partir de allí, se decidió avanzar en la adaptación y validación de la versión larga del CoPsoQ-ISTAS21, a pesar de las dificultades que pudiera ocasionar la aplicación del mismo.

A medida que se realizaba esta tarea, se revisó cada uno de los ítems (preguntas), con el objeto de evaluar su pertinencia conceptual según la comprensión y expresión de los mismos. Si bien se trabajó con una versión en castellano, se fueron modificando las expresiones idiomáticas al contexto de nuestro país.

Durante todo el período, el equipo desarrolló su plan de trabajo en coordinación con el Dr. Salvador Moncada, del Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), Barcelona, responsable de la validación al castellano del cuestionario y coordinador de la Red Internacional para América Latina. A partir de esta colaboración, contamos con el asesoramiento de una becaria del ISTAS con amplio conocimiento del *Cuestionario* quien estuvo en Buenos Aires durante 3 meses del 2013, compartiendo la lectura y evaluación de cada uno de los ítems, sus referencias conceptuales, su interpretación y sus dificultades metodológicas

En el año 2015 se constituyó el Grupo COPSQ-ARG, integrado por psicólogas, sociólogos/as y epidemióloga. A medida que se avanzaba con el plan de trabajo acordado con el ISTAS, se realizaron tres videos conferencias con Salvador Moncada para resolver dudas, contrastar procedimientos y acordar las etapas a realizar.

Como parte del proceso de **validez de contenido**, se ordenaron las dimensiones del cuestionario, se revisaron sus denominaciones y se relacionaron con los conceptos que estas evalúan. El equipo

de trabajo valoró la pertinencia de los ítems con su dimensión teórica según la tradición académica de nuestro país, realizando adaptaciones y sugerencias a la propuesta original que se volcarán en un *Documento de Definiciones*.

La **adaptación cultural** permitió mantener una validez de contenido que resulte un equivalente al instrumento original. Se buscó valorar las significaciones e interpretaciones de cada uno de los ítems de las dimensiones del cuestionario, especialmente destacando las dificultades de comprensión del cuestionario

Debido a que se tomó como cuestionario original la versión en castellano del *CoPsoQ-ISTAS 21* en su versión larga, no se presentaron problemas de traducción y la tarea se centró en la revisión del lenguaje y la interpretación de las palabras buscando mantener el significado de los ítems, conservando la equivalencia de representación entre la cultura en que originalmente se desarrolló y aplicó el cuestionario, y la de nuestro país.

El cuestionario estandarizado se aplicará a una muestra de trabajadores destinatarios del método con el objeto de realizar el estudio de fiabilidad y validación (200 casos de una muestra de 1008 representativa de la población ocupada del AMBA). Para ello se realizó la primer salida a campo en los días 22 y 23 de agosto de 2015 y la segunda se llevará a cabo el 29 y 30 de agosto de 2015.

## **2. COPSOQ – ISTAS. ALCANCE Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MÉTODO**

El método ISTAS 21 es una metodología para la evaluación y gestión de riesgos psicosociales, con el propósito de 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 y de colaboración entre empleadores y trabajadores. La participación de los trabajadores y empleadores, con el asesoramiento de técnicos en prevención “(...) es una necesidad metodológica (los agentes sociales tienen una parte del conocimiento

derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al técnico); es un requerimiento operativo (es necesaria la implicación activa de los diferentes agentes si se pretende una prevención eficaz); y es un imperativo legal (la participación en materia de prevención es un derecho contemplado en la ley).” (Moncada, Llorens, Andrés, Moreno, & Molinero, 2014).

ISTAS ha desarrollado este método a partir de su experiencia en la aplicación del Cuestionario danés CoPsoQ en múltiples empresas de diferentes tamaños, actividad económica, sector público o privado, en todo el Estado español. El *Cuestionario* fue adaptado a la realidad española cumpliendo con los requerimientos científicos, operativos y legales de dicho país.

El *Cuestionario* COPSOQ adquirió una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados tanto en ámbitos académicos como instrumento de investigación epidemiológica como en el ámbito de la producción como instrumentos de intervención preventiva. Está disponible en más de 25 lenguas<sup>1</sup>, pueden encontrarse referencias en publicaciones de revistas científicas indexadas en *Medline (PubMed)* (Nübling, Stößel, Hasselhorn, Michaelis, & Hofmann, 2006), y es citado como un método de referencia en documentos de instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, etc. Actualmente, su desarrollo es gestionado de forma cooperativa por la “COPSOQ International Network” (red internacional CoPsoQ) bajo los principios de investigación orientada a la acción. Esta colaboración 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.

Este *Cuestionario*, en su versión larga, mide siete grupos o dimensiones de riesgos psicosociales. 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.

---

<sup>1</sup> <http://www.copsoq.de/copsoq-espanol>  
<http://web.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>.



El *tercer grupo* es 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).

Cabe aclarar que el método incluye otras variables clave, que atraviesan la exposición a FRPS, tales como: Actividad económica, tamaño de la empresa, puesto de trabajo, género, etc., así como un módulo de preguntas referidas a indagar la percepción del trabajador sobre su estado de salud.

La aplicación del método en las empresas o establecimientos sirve para identificar los sectores o áreas que presenten problemas de la organización de trabajo que podrían situarse como factores de riesgos psicosociales para la salud. No es un método que permita caracterizar a nivel individual exposiciones ambientales, o rasgos personales, o estigmatizaciones laborales. Debido a los requerimientos metodológicos para su aplicación se garantiza el anonimato de las personas que participan, quienes facilitarán con su información la identificación de las áreas de trabajo donde resulte necesaria la implementación de medidas preventivas para la gestión de riesgos psicosociales. De tal manera, el método utiliza niveles de prevalencia de exposición, es decir, con las proporciones de valores alto, medio y bajo, como instancia de valoración del riesgo.

Los valores de referencia obtenidos para Argentina serán una base racional para definir los niveles de exposición límites, a modo de “semáforo” que referencie los niveles y permitan una contrastación en las empresas o colectivos de trabajadores.

### 3. MARCO TEORICO

La conformación del marco teórico formó parte del proceso de validez de contenido del cuestionario, mediante el cual se persiguió que el instrumento refleje adecuadamente las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial en Argentina. Aquí se presenta una síntesis de las definiciones conceptuales a las que arribó el grupo CoPsoQ Arg a través de la revisión de teoría y estudios antecedentes, así como de los aportes del Dr. Salvador Moncada del Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud (Barcelona, España), a través de un sistema de video-conferencia.

Las “**Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo**” (**CyMAT**) representan al conjunto de variables interdependientes que van del nivel económico-jurídico nacional, pasando por las características del establecimiento hasta el puesto de trabajo particular, que sirven para el análisis de la situación vivida por cada trabajador, inserto en un colectivo de trabajo en la vida cotidiana.

A la manera de aros concéntricos, cada uno de estos niveles puede influir y ser influenciado por el adyacente, sean estos de mayor o menor nivel de abstracción. A los fines de indagar las CyMAT el menor nivel de análisis es el puesto de trabajo. Este primer nivel se enmarca en un establecimiento productivo, que está inserto en una actividad económica particular.

En prevención de riesgos laborales, denominamos **factores de riesgo psicosocial (FRPS)** a aquellos factores que se originan en la organización y las relaciones interpersonales del trabajo que en una interrelación dinámica, generan percepciones y experiencias, que pueden influir negativamente en la salud y desempeño de las personas. Pueden generar “(...) respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración”. (Comisión Europea, 2014)

Los estudios de salud y trabajo en general, y de los factores de riesgo psicosocial en particular, deben tener en cuenta esta complejidad destacando su condición de colectiva, sin por ello desatender “la especificidad de la vivencia obrera” (Dejours, 1990), en una constante articulación entre el nivel macro y microsocio de los fenómenos estudiados. A este respecto, los aportes de la

psicodinámica del trabajo -por ejemplo, a través de su concepto de sufrimiento- pueden ser de utilidad. Para ello, es necesario tener en cuenta que su contexto de producción es la organización del trabajo y esta no debe ser vista como “(...) el resultado de una definición técnica, sino más bien como una *relación social*. No como una relación social de simple poder, sino como una *relación social de trabajo*, que interviene específicamente en la cuestión de decidir *cómo* debe ser realizado el trabajo (...).” (Dejours, 1990: 186. Cursiva en el original)

Los mecanismos de acción de los FRPS interaccionan con la autoestima y la autoeficacia, ya que la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, experimenten control e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, facilitando o dificultando su bienestar. Entonces, se genera **estrés**, entendido como “(...) como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (...)” (Ministerio de la Protección Social, 2004: 16), derivadas de los factores de riesgo psicosocial; que en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración superan la capacidad de afrontamiento de los trabajadores, causando un desbalance que altera su salud.

#### **4 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA ADAPTACION CULTURAL.**

Para la adaptación semántica se realizaron 18 entrevistas en las cuales se aplicó el cuestionario en su versión larga. Los sujetos conformaron una muestra intencional elegida a partir de un “muestreo de máxima variación” (Patton, 1990) (Hernandez Sampieri *et al*, 2010), compuesta por trabajadores menores y mayores de 30 años cuyos niveles de instrucción iban desde primario incompleto hasta terciario/universitario completo. Se procuró incluir sujetos de las distintas actividades económicas que se desarrollan en nuestro país ya que se partió del supuesto que dicha heterogeneidad de edades, niveles de instrucción y actividades económicas arrojaría un abanico amplio en las formas de interpretación de los ítems.

Tal como lo exige una estrategia cualitativa de investigación, 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)

En esta etapa se registraron aquellos ítems que resultaron de dudosa interpretación, esto fue asentado en un documento aparte para trabajarlos posteriormente en la adaptación semántica, sometiéndolos a una evaluación específica acerca de cómo fueron interpretados.

La **interpretación** como objeto de análisis puede tener múltiples formas de abordaje. Dado que nos encontramos en el proceso de validación de un cuestionario, decidimos recortar entre todas las posibilidades de análisis de la interpretación a las **dificultades** emergentes en las entrevistas.

La interpretación de los sujetos de 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 los ítems para detectar dificultades que pudieran surgir en la interpretación.

Para definir qué entendemos por **dificultades de interpretación** hemos tenido en cuenta lo referido por los entrevistados respecto de cada ítem del cuestionario, contrastándolo con el marco teórico-conceptual que subyace a cada uno (CopsoQ/Istas) para comprobar o no que sea en el mismo sentido. Asimismo, esto fue articulado con la valoración que los sujetos manifestaban respecto de la claridad de los ítems. Se trabajó con cuatro niveles para caracterizar esa dificultad definidos como: a) comprensión (sencillez y claridad), b) aceptabilidad (es decir que los contenidos son culturalmente apropiados a la población a la que nos dirigimos, evitando usar lenguaje confuso u ofensivo, c) relevancia (en cuanto se ciñan los ítems al objeto de estudio, es decir los FRPS) y d) integridad semántica o conceptual (*completeness*) que alude a la capacidad de integrar a la estructura del instrumento, en la medida de lo posible, todos aquellos elementos locales que conforman el fenómeno de estudio (Manson, 1997, citado por Mora Ríos et al 2013)

#### 4.1. Evaluación comprensión y aceptabilidad

Las modificaciones realizadas al cuestionario tuvieron entonces dos orígenes: el **previsto** y el **emergente**. En cuanto al primero nos referimos a los presupuestos de los expertos del grupo CoPsoQ ARG en relación a la complejidad de ciertas preguntas, ya sea por su tema o por cómo estaba expresado. Estos presupuestos implicaron que la guía de entrevista contara con indicaciones sobre qué ítems repreguntar al entrevistado al finalizar cada dimensión, esto implicó cuál había sido su interpretación de lo que se preguntaba, y en caso que no coincidiera con el significado original se explicaba éste, y se consultaba otro modo en el que el entrevistado considerara que se podría expresar. Se pretendió así capitalizar los saberes y especificidades de cada grupo etario, sexo, actividad económica y nivel educativo.

Por otra parte, en cuanto las dificultades de interpretación emergentes en la aplicación del cuestionario, 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 el modo en que consideraba que se podría preguntar.

Tomando los principios de clasificación de Selltiz y otros autores (Gomes, 2007, citado en De Souza Minayo, 2007), se construyeron categorías para agrupar las distintas dificultades halladas en la interpretación del cuestionario a partir de los emergentes de las entrevistas.

- 1) Dificultades vinculadas con la actividad económica en la que se desempeña el entrevistado donde el proceso de trabajo no incluye algunos de los factores de riesgo que se espera relevar con el cuestionario. Para este tipo de casos se decidió realizar especial hincapié en el instructivo de aplicación del cuestionario destacando que este tipo de casos son válidos y es necesario consignar la ausencia de riesgo (no dejarlo en blanco) .Por ejemplo: en las actividades rurales podrían no corresponder preguntas tales como ritmo de trabajo o conflicto de rol.

- 2) Dificultades vinculadas con las expresiones utilizadas en los ítems. Estas fueron localizadas y se propusieron soluciones alternativas, teniendo en cuenta las propuestas de los entrevistados cuando les fueron solicitadas a fin de lograr una versión lo más ajustada posible al modo de vida local. Estas soluciones fueron discutidas en el grupo de trabajo previo a la consolidación final de los ítems.
  
- 3) Dificultades vinculadas con el fraseo de los ítems del cuestionario. Es decir, con el modo de redactar los ítems del cuestionario. Se propusieron soluciones alternativas, teniendo en cuenta las propuestas de los entrevistados. Se optó por el uso de las tarjetas con opciones de respuesta para hacerlo más cómodo y práctico tanto para el entrevistado como para el entrevistador.

Estas tres categorías agrupan todas las dificultades de interpretación que surgieron. Cada una implicó una conducta diferente a seguir. Su estandarización final generó como producto el cuestionario que está siendo aplicado en el mes de agosto 2015 a la muestra casos para la evaluación de su fiabilidad.

## **5. CONCLUSIONES**

Hemos descrito en este documento un paso específico del proceso de adaptación y validación del cuestionario para la aplicación del método COPSOQ-ISTAS 21. Se refirieron las dificultades de interpretación surgidas en el proceso de adaptación semántica del mismo, las cuales fueron sistematizadas y provocaron modificaciones en el texto final con el cual se está realizando el trabajo de campo del estudio de fiabilidad y validación, proceso que se está llevando a cabo en estos días.

En documentos posteriores se explicará el detalle de las modificaciones surgidas entre la versión original del cuestionario y la propuesta en este estudio y se dará cuenta de las siguientes instancias del proceso en el que nos encontramos insertos.

## 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.
- 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. Monocada, 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.
- Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires: CEIL- Humanitas.
- 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.
- 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.
- 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., Hasselhorn, H., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psychosoc Med*, 3.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27-41.