



## **Trabajo y Sociedad**

*Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias*

NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 45 Vol. XXVIII, Invierno 2025, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



### **Fundamentos teóricos de la organización del trabajo aplicados en la evaluación de riesgos psicosociales del método COPSOQ-ARG.**

**Conceptual foundations of work organization applied in the evaluation of psychosocial risks of the COPSOQ-ARG method.**

**Fundamentos teóricos da organização do trabalho aplicados na avaliação de riscos psicossociais do método COPSOQ-ARG.**

**Marcelo Amable,\*  
Rocío González Francese\*\*  
Constanza Zelaschi\*\*\*  
Rosana Abrutzky\*\*\*\*  
Génesis Insaurralde\*\*\*\*\*1**

Recibido: 07.02.25

Aprobado: 19.05.25



#### **RESUMEN**

El mundo del trabajo está en constante transformación, lo que genera nuevos desafíos para la salud de los y las trabajadores/as, especialmente en relación con los riesgos psicosociales. La precarización laboral y la incertidumbre sobre el empleo incrementan estos riesgos, afectando la salud mental y el

---

\* Doctor; Prof. Titular Salud y Ambiente; maramable@undav.edu.ar; ID 0000-0003-4802-5234; Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral; Universidad Nacional de Avellaneda (GESAL, UNDAV).

\*\* Doctora; JTP Ambiente y Sociedad; Correo: rgonzalezfrancese@undav.edu.ar; ID 0000-0003-0249-0878; Comisión Investigación Científicas (CIC); Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral; Universidad Nacional de Avellaneda (GESAL, UNDAV).

\*\*\* Doctora; Prof. Titular Psicología de las organizaciones; Correo: czelaschi@undav.edu.ar; ID 0000-0003-0681-5094; Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral; Universidad Nacional de Avellaneda (GESAL, UNDAV).

\*\*\*\* Magister; Ayudante Salud y Ambiente; Correo: rabrutzky@gmail.com; ID 0000-0002-5580-0211 Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral; Universidad Nacional de Avellaneda (GESAL, UNDAV).

\*\*\*\*\* Licenciada; Ayudante Salud y Ambiente; Correo: ginsaurralde@undav.edu.ar; ID 0000-0002-0031-1322; Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral; Universidad Nacional de Avellaneda (GESAL, UNDAV).

<sup>1</sup> Agradecimientos: a los/las estudiantes y trabajadores/as con quienes hemos compartido jornadas de formación y capacitación, por los innumerables comentarios realizados a nuestras explicaciones de los cuales este artículo en alguna medida es deudor; a Mireia Utzet por las primeras orientaciones y búsquedas de antecedentes del COPSOQ; a Luciana Reif por las primeras clasificaciones y valoraciones de esa bibliografía; a Cecilia Cornejo, Viviana García, Claudio San Juan y Sebastián Astorino por el acompañamiento y el trabajo realizado en el desarrollo de la versión Argentina del COPSOQ.

bienestar. En este contexto, la gestión de los factores psicosociales es clave tanto para la salud pública como para el desempeño organizacional.

Este artículo analiza la importancia de evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo mediante el Copenhague Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-ARG), una herramienta validada en Argentina que permite medir exposiciones y diseñar estrategias preventivas. Centralmente se presentan los fundamentos teóricos de la organización del trabajo y su impacto en la salud, abordando dimensiones como las exigencias laborales, el control, el apoyo social y la justicia organizacional.

La prevención de estos riesgos requiere de metodologías específicas y de un enfoque que integre tanto aspectos técnicos como políticos. La identificación y gestión de los factores psicosociales en el trabajo no solo mejora la calidad de vida laboral, sino que también contribuye a la sostenibilidad de las organizaciones y a la equidad en el mundo laboral.

**Palabras clave:** Organización del trabajo; Factores psicosociales de riesgo; Evaluación de riesgos; Gestión de la prevención.

## ABSTRACT

The world of work is constantly changing, which generates new challenges for the health of workers, especially in relation to psychosocial risks. Job insecurity and uncertainty about employment increase these risks, affecting mental health and well-being. In this context, the management of psychosocial factors is key for both public health and organizational performance.

This article analyzes the importance of evaluating psychosocial risks at work using the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-ARG), a tool validated in Argentina that allows measuring exposures and designing preventive strategies. Centrally, the theoretical foundations of work organization and its impact on health are presented, addressing dimensions such as work demands, control, social support and organizational justice.

Preventing these risks requires specific methodologies and an approach that integrates both technical and political aspects. The identification and management of psychosocial factors at work not only improves the quality of work life, but also contributes to the sustainability of organizations and equity in the world of work.

**Key words:** Work organization; Psychosocial risk factors; Risk assessment; Prevention management.

## RESUMO

O mundo do trabalho está em constante mudança, o que gera novos desafios para a saúde dos trabalhadores, especialmente em relação aos riscos psicossociais. A insegurança laboral e a incerteza sobre o emprego aumentam estes riscos, afetando a saúde mental e o bem-estar. Neste contexto, a gestão dos fatores psicossociais é fundamental tanto para a saúde pública como para o desempenho organizacional.

Este artigo analisa a importância da avaliação dos riscos psicossociais no trabalho por meio do Questionário Psicossocial de Copenhague (COPSOQ-ARG), uma ferramenta validada na Argentina que permite medir as exposições e desenhar estratégias preventivas. Centralmente, são apresentados os fundamentos teóricos da organização do trabalho e seu impacto na saúde, abordando dimensões como demandas de trabalho, controle, apoio social e justiça organizacional.

A prevenção destes riscos requer metodologias específicas e uma abordagem que integre aspectos técnicos e políticos. A identificação e gestão dos fatores psicossociais no trabalho não só melhora a qualidade de vida profissional, mas também contribui para a sustentabilidade das organizações e para a equidade no mundo do trabalho.

**Palavras chaves:** Organização do trabalho; Fatores de risco psicossociais; Avaliação de riscos; Gestão da prevenção.

## SUMARIO:

1. Introducción; 2. El proceso de producción y la salud de los y las trabajadores; 3. Organización de trabajo y exigencias laborales; 4. La exposición laboral a factores psicosociales de riesgo y su gestión preventiva; 5. El COPSOQ y sus dimensiones; 5.1. Dimensiones y subdimensiones vinculadas a la organización del trabajo; 6. Conclusiones; 7. Bibliografía.

\*\*\*\*\*

## 1. Introducción

El mundo del trabajo se encuentra en permanente transformación. Transcurrido el primer cuarto del siglo XXI, el sistema de producción capitalista se encuentra en una etapa de crisis y renovación que persigue redefinir las relaciones sociales de producción hegemónicas del siglo XX. Esta situación permite avizorar un nuevo escenario para la salud de los y las trabajadores donde las prevalencias de exposición a riesgos psicosociales del trabajo serán predominantes sobre el resto de factores de riesgo. Por ejemplo, un mercado de trabajo en el que predominan alternativas de empleos precarios e informales, genera una percepción de inseguridad laboral que aumenta las exposiciones a factores psicosociales de riesgo en el trabajo (Vives, Amable, Ferrer, Moncada et al., 2013; Zelaschi, 2013). La clase asalariada en su conjunto enfrenta el desafío de adueñarse de la salud colectiva a partir de cuestionar las nuevas formas de control sobre la fuerza de trabajo que generan cargas laborales inéditas. Pocos antecedentes históricos se pueden encontrar donde la salud y el bienestar mental ocupen, tan claramente, el centro del conflicto político entre capital y trabajo.

En este artículo se explicará el marco teórico que fundamenta la evaluación de riesgos psicosociales del COPSOQ-ARG pero en relación a las categorías centrales de la organización del trabajo en el contexto del proceso de trabajo y el proceso de producción capitalista. El objetivo del artículo es presentar un esquema que integre por una parte, el origen conceptual de los riesgos psicosociales del trabajo y por la otra, los fundamentos epidemiológicos de una herramienta de gestión preventiva que permita una mejor salud de los/as trabajadores/as.

La prevención de factores psicosociales de riesgo para la salud de los y las trabajadores, también se presenta como una necesidad de la propia gestión de recursos humanos. Las dimensiones psicosociales del trabajo son atributos que deben gestionarse integralmente porque los riesgos para la salud que se derivan de ellos están presentes en el hacer cotidiano de las empresas o centros laborales. Se trata de prevenir enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo pero también de mejorar desempeños organizacionales como incrementar la presencialidad, fortalecer los compromisos y mejorar la productividad. Por ejemplo, el desempeño de los y las trabajadores se evalúa cada vez más por respuestas emocionales o actitudinales, que generan una gran incertidumbre sobre el futuro de las trayectorias laborales individuales. Paradojalmente, la rentabilidad de la producción se vuelve más sensible a las tareas realizadas y las formas de hacerlo, porque la productividad del proceso de trabajo se evalúa más en el desempeño de los y las trabajadores que en la calidad del producto final.

El mundo del trabajo presenta un escenario con grandes desafíos para la salud laboral porque los criterios tradicionales para gestionar los riesgos acaban siendo insuficientes e inadecuados. Las exposiciones *intramuros* a los centros laborales se desvanecen tanto como la propia existencia de muchos de esos centros de trabajo. El surgimiento de lo que podemos denominar en términos generales como economía digital es un ejemplo de algunas nuevas características en las formas de trabajar (teletrabajo, automatización, plataformas, etc.), donde las exigencias laborales invaden la vida privada haciendo desaparecer cualquier frontera física y horaria en las exposiciones laborales. Sin dudas el componente tecnológico surge en la actualidad como una de sus principales características, pero la incorporación de nueva tecnología siempre requiere modificaciones en las relaciones sociales de producción. Estas modificaciones resultan ser un desafío para las metodologías de gestión de riesgos psicosociales laborales cuyos paradigmas de salud mental provienen de otros contextos. El propio COPSOQ que aquí estamos presentando, se encuentra en un proceso de adaptación que requerirá todavía mucha investigación (Toivanen, Berthelsen, Muhonen, 2023).

El cambio climático es otro ejemplo de los desafíos que deberá enfrentarse en la prevención de riesgos laborales, con exposiciones ubicuas que afectarán no sólo la salud física sino mental de los y las trabajadores (Amable, Abrutzky, González Francese, et al., 2024). Lamentablemente, estamos transitando el cambio climático sin demasiada información respecto a sus impactos laborales debido a la escasa investigación en el área.

Sin embargo, estos cambios en el empleo y el trabajo no afectan a todos los y las trabajadores por igual. Seguramente habrá un incremento en las desigualdades sociales en salud (Wilkinson, 2000). Más que nunca la epidemiología social deberá generar los estudios que puedan definir nuevos perfiles epidemiológicos según los ejes de desigualdad tradicionales: clase social, género, edad, etnia, nacionalidad o territorio. Se trata de identificar las determinaciones sociales del proceso salud-enfermedad a partir de las nuevas formas de trabajo (Rahkonen, Laaksonen, Martikainen, Roos et al., 2006). Para ello se requieren datos y metodologías adecuadas.

La disponibilidad de metodologías epidemiológicas que generen evidencias para valorar la exposición a factores psicosociales de riesgo, es fundamental para la prevención en salud pública. No se puede prevenir lo que no se conoce, por lo tanto, las metodologías para la identificación de riesgos psicosociales son básicas para constituir su presencia. Si bien la prevención de los riesgos laborales nunca es una respuesta meramente técnica, en el caso de los factores psicosociales lo es menos aún (Amable, 2013). Por ejemplo, es posible que se pueda instalar sin conflictividad una barrera para evitar caídas al vacío, o incluso la implementación del uso de protectores auditivos, pero la prevención de psicosociales requiere, indefectiblemente, iniciar un proceso de negociación entre las partes intervinientes: patronal, laboral y técnicos. La prevención de los riesgos psicosociales implica alterar la organización del trabajo cuyo componente político es mayor al de otros grupos de riesgos; la gestión preventiva, pues, es la gestión del conflicto de intereses que siempre implica redefinir las maneras de administrar o controlar la fuerza de trabajo.

Para que ese proceso técnico-político pueda sobrellevarse es necesario tener metodologías de identificación de riesgos psicosociales. En primer lugar, porque se trata de riesgos intersubjetivos que no se captan de manera directa por los sentidos; se constituyen como construcciones relacionales complejas mediadas siempre por alguna metodología siempre enmarcada en cuerpos teóricos diferentes. En segundo lugar, como consecuencia de lo mencionado antes, la negociación de la gestión requiere de alguna base empírica que fundamente las posibles interpretaciones de los diversos actores sociales y sobre la cual puedan diseñar objetivos y medidas de prevención.

Existen diversas propuestas metodológicas destinadas a identificar la presencia de los factores psicosociales de riesgo para la salud en los lugares de trabajo. En general, esas metodologías miden constructos conceptuales de dimensiones laborales diferentes con implicancias para la prevención de distintos alcances. Entre los modelos más utilizados, por ejemplo, encontramos enfoques parciales como la *carga mental* derivada del procesamiento de información (Meijman, 1997); el *hastío* o aburrimiento en el trabajo (Schott, Fischer, 2023); el *estrés laboral* (Levi, 1988); el *burnout* (Maslach, Jackson, Leiter, 1997); o en Argentina el *estrés por inestabilidad laboral* (Leibovich de Figueroa, Shufer, 2006). Otros modelos tienen propuestas generales para abordar los factores de riesgo laboral y la salud mental como las innumerables propuestas de *clima o ambiente laboral* (Moos, 1987); los numerosos estudios y enfoques sobre *satisfacción laboral* (Bravo, Peiró, Rodríguez, 2002); la calidad de vida laboral (Nadler, Lawler, 1983); la *psicodinámica* (Dejours, 2009); el modelo de *Riesgo Psicosociales del Trabajo* (Neffa, 2019); o en Argentina la propuesta de *situación de conflicto* (Bermann 1993).

El *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) es una herramienta de gestión de uso internacional para la valoración de factores psicosociales de riesgo (Kristensen, Hannerz, Hogh, Borg, 2005), que está disponible en Argentina (COPSOQ-ARG) luego de su validación (Zelaschi, Cornelio, Reif, Amable, 2021). Dicha validación se realizó sobre la versión española del ISTAS-21, en un trabajo conjunto entre el GESAL-UNDAV y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. El proceso consistió en una primera etapa de adaptación y luego la validación psicométrica del instrumento en población trabajadora argentina. Esta metodología de enfoque general, permite medir las prevalencias de exposición a factores psicosociales de riesgos laborales en los lugares de trabajo y ayuda a valorar las exposiciones organizando la prevención. Se trata de una identificación de los riesgos en su origen,

es decir, en la organización del trabajo. En este sentido, la herramienta permite orientar las medidas preventivas hacia el origen de los riesgos para evitar la exposición de las personas, es decir, priorizar la prevención primaria de riesgos. La búsqueda de soluciones y respuestas preventivas para la eliminación del factor de riesgo o la disminución de las prevalencias de exposición requiere comprender conceptualmente qué es la organización del trabajo y la manera en que inciden en los factores de riesgos psicosociales.

## **2. El proceso de producción y la salud de los y las trabajadores.**

La manera en que los seres humanos resuelven sus necesidades es a través del trabajo. La producción de bienes necesarios para sostener la vida es una característica que altera dialécticamente los entornos naturales y la propia naturaleza humana. En este sentido el trabajo humano es la actividad que ha permitido que la humanidad evolucione y se desarrolle. A su vez la transformación histórica de las sociedades está signada por las diferentes formas de trabajar (Marx, 1956a; Engels, 2017).

Las formaciones sociales generan los medios materiales para la vida en sociedad a través del proceso de producción (ver Figura 1). El proceso de producción posee un componente histórico que es el proceso de trabajo a través del cual se concreta el trabajo humano (Bravermann, 2005). Éste, a su vez, se compone por elementos básicos: el objeto de trabajo, los medios de producción y la propia actividad humana o trabajo (Marx, 1956b). De cada uno de esos elementos básicos se derivan los factores de riesgos a los que se exponen los y las trabajadoras, son el origen de esos riesgos. De tal manera, podemos identificar en los objetos de trabajo, al grupo de riesgos físicos, biológicos y químicos; en los medios de producción, a los riesgos de seguridad; y en la actividad, los riesgos ergonómicos (Laurell, 1978).

En la evolución histórica del proceso de producción, el proceso de valorización surge como la necesidad del capital para asegurar su reproducción y acumulación (Marx, 1956b). La valorización impone la necesidad de hacer rentable la producción de bienes, definiendo la acumulación como el propósito principal de la producción de mercancías. Las estrategias de obtención de plusvalía oscilan y combinan la tecnología con el uso de la fuerza de trabajo, en proporciones variables según determinantes sociales y económicos que establecen las condiciones generales de competitividad de la producción social. En ocasiones, como en el sector agrario, el trabajo se realiza durante jornadas de trabajo extensas, salarios bajos y pago a destajo; mientras que en otros sectores o actividades económicas, la intensidad del trabajo deriva de los ritmos de producción impuestos por maquinarias o procesos de producción. La manera en que se define y coordina la interrelación entre medios o máquinas y el trabajo en sí, es producto de la concepción y planificación de la producción. Los y las trabajadores ejecutan sus tareas de acuerdo a las prescripciones derivadas de la organización del trabajo en las situaciones tecnológicamente delimitadas. Es decir, la organización del trabajo consiste en disponer los elementos básicos del proceso de trabajo de tal manera que aseguren la rentabilidad de la producción.

Las relaciones sociales de producción engloban el conjunto de interacciones e interrelaciones sociales e interpersonales que son necesarias, y a la vez consecuencia, del proceso de producción (Marx, 1972). Es el trabajo vivo el que permite el inicio, continuidad y finalización de cualquier proceso productivo. Sin embargo, como toda interrelación social se encuentra enmarcada en normas y procedimientos que poseen el sentido de hacer confluir en un mismo propósito la diversidad de intereses, percepciones y motivaciones que poseen los diversos y variados individuos que participan de los diferentes procesos de trabajo. Las relaciones sociales de producción expresan las formas de trabajar aceptadas en términos económicos, históricos y políticos. Estas formas no están reguladas exclusivamente por criterios económicos sino por marcos nacionales institucionales y valores culturales. Asimismo, en sistemas económicos cada vez más interrelacionados a nivel mundial, es necesario tener en cuenta que estas dinámicas sociales también están condicionadas por una perspectiva global. Esto puede tener distintas consecuencias, por ejemplo, el impulso de marcos regulatorios interconectados o empresas transnacionales que homogenizan condiciones de trabajo entre países, o un escenario global de competitividad de la fuerza de trabajo.

Se pueden distinguir dos categorías de las relaciones sociales de producción. En primer lugar, las relaciones sociales contractuales que establecen el estatus legal de la condición de empleo que pueden ocupar las personas. Las relaciones sociales que derivan de esta dimensión son consecuencia del conjunto de deberes y derechos que establecen los marcos regulatorios positivos en torno a los límites en el uso de la fuerza de trabajo por parte del empleador/a. En este sentido, podemos decir que esta dimensión delimita la organización del trabajo en la disposición de los tres componentes básicos del proceso de trabajo en, al menos dos aspectos: la configuración del tiempo o jornada laboral y el desempeño o desarrollo de las tareas que realizan los y las trabajadores en sí. La jornada laboral es uno de los aspectos más relevantes en términos de exposición laboral, ya que se relaciona con múltiples impactos a la salud (accidentes, salud mental, patologías cardiológicas, presión arterial, entre otras) (Clerc, 1987). La legislación laboral define la extensión de la jornada diaria, los descansos diarios, semanales y anuales, así como los días y horarios considerados laborales. Por lo tanto, la exposición laboral a este factor psicosocial de riesgo encuentra en las relaciones sociales contractuales su principal determinación. Otro ejemplo son los riesgos psicosociales laborales como el acoso y la violencia laboral que, más allá de la vulneración de sus derechos laborales, afectan directamente la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.

En segundo lugar, se encuentran las relaciones sociales de dominio que refieren a las maneras y estilos de gestión de la fuerza del trabajo cuyo propósito fundamental es lograr que las personas realicen las tareas que han sido definidas y prescriptas para su ejecución (Finkel, 1996). La mayor cantidad de dimensiones laborales psicosociales de riesgo para la salud provienen de esta categoría de relaciones sociales porque a través de las mismas se definen las exigencias sobre los sujetos tanto cualitativas como cuantitativas (Llorens, Alós, Cano, Font et al., 2010). Este grupo de relaciones expresan en el plano intersubjetivo y cotidiano, las necesidades macroeconómicas de productividad y/o acumulación definidas desde los niveles de gerenciamiento o supervisión. Pero hay un aspecto vinculado a los riesgos psicosociales que es importante subrayar: las maneras y estilos de gestión se definen en los límites del marco regulatorio pero se desarrollan por fuera del mismo. Las prácticas concretas de la gestión dependerán de aspectos intangibles como la propia cultura organizacional, los tipos de liderazgos promovidos o reconocidos, así como las características personales de quienes ocupen cargos de dirección y supervisión.

En este punto se podrían distinguir perspectivas diferentes y complementarias en las maneras de implementar el mando sobre la fuerza de trabajo. Por un lado, la necesidad de organizar y planificar las funciones gerenciales en las empresas con su caracterización del tipo de liderazgos, que luego fue complementada con una visión más amplia proveniente de la Escuela de las Relaciones Humanas que culminará planteando el aumento de la productividad como una consecuencia de la mayor satisfacción en el trabajo, promoviendo la participación informal y sobre todo promoviendo factores motivacionales en el trabajo (Kohler, Martín, 2005; Bowles, Gintis, 2005; Knights, Willmott, 2007). Por otro lado, se incluyen las formas de control sobre el proceso de trabajo que también varían en términos históricos (Edwards, 2005; Braverman, 2005). El control simple o directo implica procedimientos y actitudes coercitivas directas, hoy día más propias de mercados de trabajo informales, aunque podemos encontrarlas en el origen del acoso o violencia laboral. Un segundo rasgo es el control técnico donde los propios procesos y maquinaria de producción incorporan los ritmos y flujos de producción, impidiendo los márgenes de autonomía y discrecionales de los y las trabajadores. Por último, existen formas de control burocrático donde la organización o empresa se ordena en función una división de ocupaciones y jerarquías con distribución de responsabilidades y tareas de cualificación diferenciadas que trasladan la separación entre la concepción y la ejecución hacia la organización como un todo.

Las condiciones económicas y de competitividad global y local delimitan las características de la organización y división del trabajo que asume formas históricas específicas, las que se traducen en exigencias laborales hacia los/las trabajadores. Sin embargo, esos procesos históricos se configuran en escenarios dinámicos de permanente conflicto entre capital y trabajo donde las restricciones que imponen las exigencias son resistidas por formas organizativas colectivas. El proceso de trabajo específico no sólo es un resultado histórico sino también político. Las estrategias de resistencia colectiva se han canalizado, hasta el momento, en las regulaciones que las sociedades democráticas

han podido imponer a las lógicas cuantitativas expansivas de la mercantilización. La protección de la salud en el trabajo es un valor cualitativamente externo a la racionalidad medios-fines de la producción capitalista. En un movimiento histórico pendular las democracias añaden a la producción económica, las regulaciones de protección social necesarias para proteger la salud y el ambiente (Amable, González Francese, Schneider, 2021). La salud laboral como campo de intervención y prevención en los lugares de trabajo es una consecuencia de esa protección social. El desempeño de los preventivistas, a través de sus saberes interdisciplinarios, se erige a partir de los principios orientativos de la protección social.

Las dimensiones psicosociales del trabajo tienen su origen en las maneras de gestionar las relaciones sociales de producción. Por eso, la organización del trabajo es fundamental para la prevención de factores psicosociales de riesgo. Están directamente relacionadas con la manera en que se organizan las relaciones sociales de producción. Dentro de este marco, la organización del trabajo influye en la generación o prevención de factores psicosociales de riesgo.

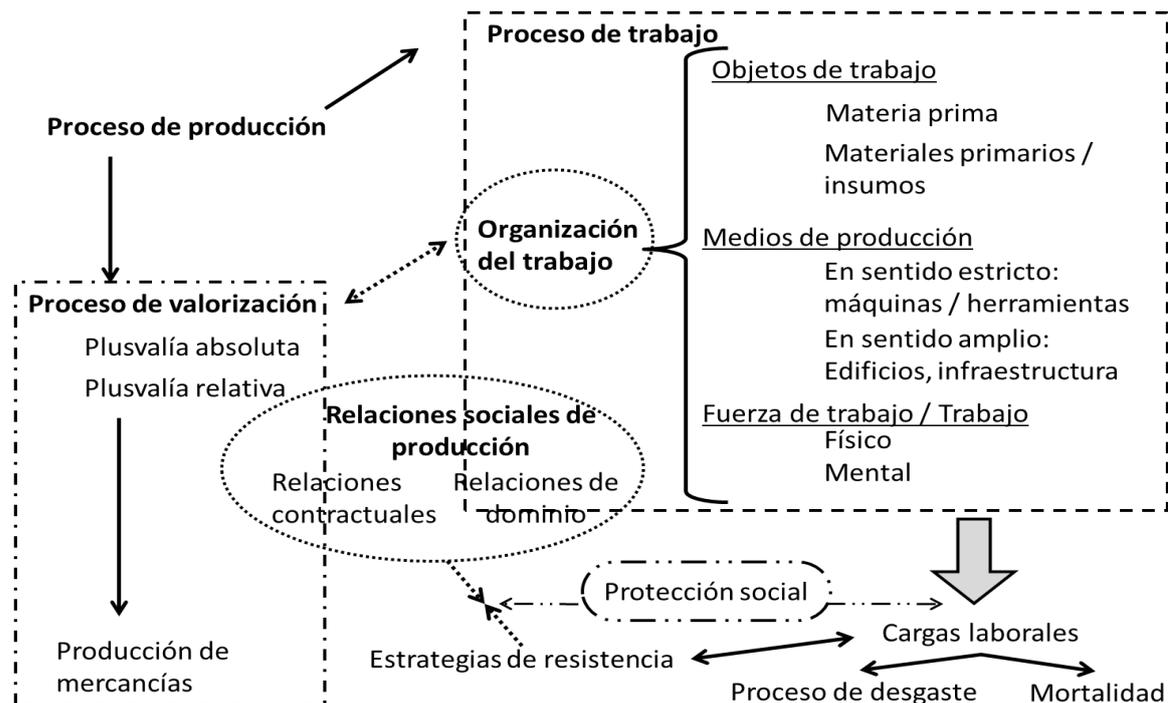
La protección social de la Figura 1 hace referencia a los sistemas y medidas implementadas para garantizar condiciones laborales dignas, estabilidad y acceso a derechos fundamentales como la seguridad social, la atención de salud y el acceso a jubilaciones y pensiones. Un sistema de protección social sólido puede mitigar el impacto negativo de los riesgos psicosociales en el trabajo, reduciendo el estrés laboral, la precarización y la incertidumbre económica.

Las estrategias de resistencia son los mecanismos individuales o colectivos que los y las trabajadores/as desarrollan para enfrentar condiciones laborales adversas. Pueden incluir la organización sindical, la negociación colectiva, la organización en redes de apoyo, entre otras. Estas estrategias pueden contribuir a disminuir la carga psicosocial al brindar herramientas para negociar mejores condiciones laborales e incluso generar espacios de contención.

Por último, las cargas laborales de la Figura 1 refieren a la cantidad y la intensidad del trabajo que una persona debe realizar, así como a las exigencias cognitivas, emocionales y físicas que esto conlleva. Una carga laboral excesiva puede generar agotamiento, estrés crónico y otros problemas de salud mental y físico. La distribución equitativa de las tareas, el control sobre el propio trabajo y la posibilidad de pausas y descansos adecuados son factores clave en la gestión de estas cargas para evitar riesgos psicosociales.

En conjunto, estos tres elementos interactúan con la organización del trabajo y pueden ser clave, tanto en la generación como en la prevención de factores psicosociales de riesgo.

*Figura 1. Esquema del proceso de producción y su relación con la salud de los/as trabajadores.*



Fuente: elaboración propia en base a Laurell, 1993.

### 3. Organización de trabajo y exigencias laborales.

Desde el surgimiento de la Revolución Industrial, los cambios en el modo de producción han dejado su impronta en las distintas épocas históricas. Estos cambios incluyen la manufactura, el taylorismo, el fordismo, la producción flexible y el trabajo inmaterial. Sin embargo, esta evolución no es lineal ni progresiva, especialmente en los países de capitalismo periférico, donde los distintos modelos productivos persisten y conviven de manera articulada y subordinada en diversas ramas de la industria. Las transformaciones del modo de producir responden a procesos políticos, económicos y técnicos que afectan tanto la configuración de los medios de producción como las relaciones sociales de producción, es decir, las condiciones de empleabilidad, el control sobre la fuerza de trabajo y los parámetros culturales, económicos y políticos que las regulan.

Una tendencia general en esta evolución ha sido la especialización y división del trabajo. La primera que es necesario tener en cuenta es la separación de la planificación y la ejecución del trabajo (Braverman, 2005). Allí surgen las primeras características de la exposición a factores psicosociales del trabajo. Con la división técnica del trabajo las diferentes tareas que componen una actividad productiva se subdividen y distribuyen entre distintos trabajadores o grupos de trabajadores, cada uno especializado en una parte específica de la labor. Este concepto refiere a la manera en que se organiza la producción para aumentar la eficiencia. En lugar de que una sola persona realice todas las etapas de la producción de un bien o servicio, se dividen las tareas en pasos más simples, que pueden ser ejecutados de manera repetitiva y rápida por diferentes individuos. De esta forma, se logra una mayor productividad y especialización.

La organización científica del trabajo fue impulsada por Taylor, basándose en la idea de que la productividad puede incrementarse a través de la racionalización de las tareas y la optimización de los tiempos y recursos. Buscó mejorar la eficiencia mediante el análisis sistemático de las tareas y los procesos laborales. Los trabajadores eran seleccionados según sus características antropométricas de acuerdo a los requerimientos del puesto. La remuneración, en función del rendimiento y el carácter repetitivo de la tarea, generaba fatiga en los trabajadores. El trabajo de las mujeres, niñas y niños

constituyó una parte importante en la fuerza de trabajo de varias ramas de actividad y, en particular, la industria textil, de la confección y fabricación de alimentos.

Luego con el Fordismo se incorporaron las divisiones técnica y social a la mecanización de las operaciones y tareas a lo largo de la cinta de montaje. En la línea de ensamblaje cada trabajador y trabajadora realiza una tarea específica. Este enfoque permitió producir en masa y reducir los costos de producción. Sin embargo, también tuvo consecuencias sociales, ya que conlleva a la alienación del trabajador, dado que su contribución se reduce a una sola parte de un proceso complejo.

Así surge la especialización y la división técnica del trabajo, donde los y las trabajadoras realizan tareas repetitivas y mecánicas, con la concreción de largas jornadas laborales, que producen fatiga física y mental. La monotonía de las tareas y la falta de control sobre el proceso de trabajo debido a la alienación generaba estrés, frustración y sentimientos de desconexión con el trabajo. Al mismo tiempo, los trabajadores eran fácilmente reemplazables.

El modo de producción flexible que devino de la producción fordista, como respuesta a las limitaciones del propio modelo de producción de masa se caracterizó por la adaptación a las demandas del mercado, la diversificación de productos y al mismo tiempo la personalización para atender nichos específicos de mercado. Esto permitió que empresas puedan subcontratar diversas etapas de la producción a otras empresas, incluso situadas en otras partes del mundo. Por lo que la contratación de trabajadores a tiempo determinado, a tiempo parcial y de menor estabilidad se convirtió en una práctica habitual para este modo de producción flexible junto con la rotación en las jornadas laborales no fijas o turnos rotativos.

La producción flexible descentralizó y diversificó el trabajo, aumentando la precarización y la inestabilidad laboral. La subcontratación y la externalización de tareas permitieron a las empresas reducir costos, pero también generaron una mayor fragmentación del trabajo y menor protección laboral. En la actualidad, el trabajo inmaterial y la digitalización imponen nuevas exigencias cognitivas, con efectos como el estrés, el burnout y la dificultad para desconectar del trabajo, mientras que el control sobre la fuerza de trabajo se intensifica a través de tecnologías de monitoreo. La automatización y la inteligencia artificial han reconfigurado los procesos productivos, reduciendo la necesidad de mano de obra en ciertos sectores. Cada modelo ha desarrollado una combinación técnica-social que ha impactado en las condiciones de trabajo y en la salud psicosocial de los y las trabajadores/as, generando nuevas formas de explotación y control, a la vez que autonomía y flexibilidad en ciertos sectores. Al mismo tiempo, la creciente interdependencia entre las innovaciones tecnológicas y las relaciones laborales plantea desafíos en términos de derechos laborales, equidad y bienestar en el ámbito del trabajo.

En este contexto, las formas de gestión de los recursos humanos acompañan los cambios del proceso de producción. Las exigencias laborales son la consecuencia de los estilos de gestión de personal. Las exigencias son requerimientos que impone la organización del proceso de trabajo a los trabajadores, de acuerdo a las necesidades definidas por las estrategias de valoración y productividad. La salud de los/as trabajadores está condicionada a la manera como se combinan las exigencias laborales y los procesos técnicos de producción como por ejemplo, la adecuada combinación del trabajo intelectual y manual, el desarrollo de capacidades y aprendizajes, los márgenes de autonomía y creatividad en el desempeño. Estos elementos pueden estar presentes o ausentes en distintos grados o niveles en los procesos de trabajo, y su impacto en la salud dependerá de las proporciones y equilibrios de estos componentes.

Las exigencias laborales se pueden identificar según los propósitos que persiguen. Por ejemplo, en función del tiempo de trabajo, encontramos la duración de la jornada diaria, duración de la jornada semanal, las horas extras, doble turno, tipo y rotación de turnos, trabajo nocturno y descansos. Otro grupo sería en función de la intensidad: grado de atención, tiempos y movimientos (ritmos y rapidez), repetitividad de tarea, prima por producción, pago a destajo o pago por horas. También se pueden identificar exigencias derivadas del tipo de supervisión o control sobre los/as trabajadores, por ejemplo la supervisión estricta, supervisión con maltrato, el control de calidad, el control simple, técnico o burocrático. Por último el grupo en función de la actividad cuyos ejemplos pueden ser la dificultad de comunicación / aislamiento, dificultad de desplazamiento, el tipo de esfuerzo físico, las posiciones incómodas y/o forzadas o la monotonía.

#### 4. La exposición laboral a factores psicosociales de riesgo y su gestión preventiva.

Los factores de riesgo psicosocial 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 exigencias laborales y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (Moncada, Llorens, 2007). Los factores psicosociales son descriptivos, refieren a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura organizacional, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, por lo que pueden ser factores positivos o negativos para la salud. Estos factores resultan ser de riesgo cuando son elementos con probabilidad conocida de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, suelen actuar como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral, por lo que poseen un carácter predictivos a tener efectos lesivos sobre la salud de las y los trabajadores (Moreno Jimenez, 2011). Los factores psicosociales de riesgos no sólo afectan a la salud mental, sino que también a la salud integral de las personas.

El COPSOQ es un instrumento de medición de factores psicosociales de riesgo, ampliamente validado a nivel internacional, originalmente desarrollado en el National Institute of Occupational Health de Dinamarca, que luego ha sido utilizado en distintos países donde se realizaron las adaptaciones al medio local correspondientes (Kristensen, 2010). En consecuencia, la versión original danesa fue sufriendo variaciones de diversas características tanto en su estructura conceptual como en las definiciones operativas. Por ejemplo, en su versión al castellano, desarrollada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Comisiones Obreras (CCOO) en España, se incorporó una nueva dimensión vinculada a la problemática de género (COPSOQ ISTAS-21), y que ha sido el modelo utilizado para la adaptación del cuestionario al contexto socio-cultural argentino (COPSOQ-ARG).

A partir del trabajo realizado de manera conjunta en el año 2013 entre el ISTAS y el Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral de la Universidad Nacional de Avellaneda (GESAL-UNDAV), se identificaron los antecedentes conceptuales con el objeto de presentar de manera exhaustiva la sólida validez conceptual del cuestionario. El COPSOQ fue desarrollado como instrumento teniendo en cuenta las evidencias acumuladas de aquellas características del trabajo que afectan la salud, tomando parcialmente modelos conceptualmente próximos y complementarios. El enfoque *ajuste persona-trabajo* es el marco conceptual predominante, seleccionando de sus diversas y heterogéneas propuestas algunas dimensiones o variables específicas; además, incorpora perspectivas generales del estrés laboral tomando algunos modelos específicos para la formulación de los ítems. A continuación se describen brevemente los modelos conceptuales que fundamentan este cuestionario.

- *El enfoque ajuste persona-trabajo.* Se trata de una perspectiva muy amplia con intervenciones desde múltiples áreas de conocimiento. Posee, por un lado, una influencia de perspectivas interaccionistas para explicar la conducta y, por otra parte, un interés en el ajuste como concepto relevante en el bienestar personal. Este modelo se sitúa en el plano de las interacciones de la persona-ambiente, distinguiéndose de perspectivas individuales de la personalidad o la conducta (Edwards, Caplan, Harrison, 1998). Como parte de este enfoque general resultan relevantes dos modelos particulares (Hontangas, Peiró, 1996). Uno es el de *socialización organizacional múltiple*, que focaliza en el proceso de adaptación de los individuos al entorno de trabajo adquiriendo habilidades, conociendo normas y valores y aprendiendo las conductas apropiadas del rol. El otro modelo es, justamente, el de *desarrollo del rol laboral*, en el cual se plantean las interacciones dinámicas y recíprocas entre características laborales personales (significado del trabajo, habilidades), el ambiente de trabajo (calidad de gestión, relaciones supervisores, prácticas de socialización, etc.) y las conductas o desempeños (implicación esfuerzo, iniciativa personal, desajustes-motivación, etc.). El COPSOQ-ARG considera estos aspectos conceptuales como *prácticas de gestión laboral* donde se incluyen las dimensiones de *calidad de liderazgo, calidad de rol, conflicto de rol, previsibilidad y sentimiento de grupo*.

- *El modelo de job strain.* Este modelo de control de las demandas laborales es el más influyente en psicología laboral. En su planteo original (desarrollado durante los años 1980), define dos dimensiones independientes de los riesgos de estrés: demandas psicológicas y capacidad de decisión o control de trabajo, el cual resulta de una combinación de cierta libertad para la tarea y discrecionalidad para aplicar sus habilidades. Posteriormente, se añade una tercera dimensión, el soporte o apoyo social, completando el modelo conocido como “Demanda-Control-Soporte”. El modelo predice que los problemas de salud relacionados con el estrés aumentan con altas demandas laborales y una disminución del control laboral y el apoyo social, generando un trabajo de alta tensión (Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom, Theorell, 1981; Johnson, Hall, 1988; Karasek, 1998). El COPSQ considera estos aspectos conceptuales en su totalidad donde se incluyen las dimensiones de *exigencias cuantitativas, influencia sobre el trabajo y apoyo social.*
- *El modelo de equilibrio esfuerzo-recompensa.* El punto de partida de este modelo es que el trabajo es parte de un proceso de intercambio socialmente organizado, por lo que el esfuerzo puede o no ser compensado con recompensas ocupacionales. Los esfuerzos surgen de las demandas del trabajo y de las motivaciones de las personas. Las recompensas son el dinero, la estima o apoyo social y las oportunidades profesionales donde se incluye la seguridad. El modelo predice que la falta de reciprocidad entre los costos (altos) y las compensaciones (bajas) genera angustia y tensión (Siegrist, 1996; Moncada, Llorens, 2007). El COPSQ considera estos aspectos conceptuales en las dimensiones de *exigencias cognitivas, emocionales y reconocimiento.*
- *El modelo vitamínico.* Es un modelo complejo que propone nueve principales grupos de características del puesto de trabajo que pueden afectar tres dimensiones de la salud: la satisfacción, la ansiedad y la depresión. Esas características son: oportunidad de control (1), oportunidad para el uso de habilidades (2), demanda laboral (3), variedad de tareas (4), seguridad laboral y reconocimiento (5), oportunidad de relaciones interpersonales o apoyo social (6), disponibilidad de dinero (7), seguridad en las condiciones de trabajo (8) y posición social u ocupacional valorada (9). Estas características tendrían comportamientos diferenciales para la salud (al igual que algunas vitaminas para el cuerpo): mientras que las primeras (1 a 6) afectan negativamente la salud por exceso, es decir, ciertas dosis son necesarias pero a medida que se intensifican aumenta el riesgo; las otras (7 a 9) mejoran el bienestar mental cuanto mayor es la características de manera lineal (Warr, 1990). El COPSQ considera estos aspectos conceptuales en las dimensiones de *inseguridad en el empleo e inseguridad en el trabajo.*
- *El modelo de características laborales.* En la década de 1960 surgieron problemas de motivación en entornos laborales industriales y de servicios, debido a un desequilibrio entre, por un lado, los niveles educativos de los empleados y sus necesidades de desarrollo personal y, por otro, las formas tradicionales de organización y control taylor-fordistas. En este contexto surge este modelo que relaciona características del contenido del trabajo con la motivación y la satisfacción de los trabajadores. Se basa en cinco dimensiones centrales: la variedad de habilidades, la integración de tareas, la importancia de las tareas, la autonomía y la retroalimentación (Kompier, 2003). El COPSQ considera estos aspectos conceptuales en las dimensiones de *influencia y exigencias por ocultar emociones.*
- *El modelo sociotécnico del trabajo.* Este modelo surge en los años 1970 vinculado al Tavistock Institute of Human Relations de Londres como una respuesta a las críticas hacia la organización taylorista del trabajo. Por lo tanto, bajo la premisa de la mínima división del trabajo, se dirige a integrar la producción en sus componentes técnicos y sociales, observando

la organización en su totalidad. Este modelo fue incorporando las condiciones de producción requeridas desde paradigmas flexibles como el control de pedidos, grupos autónomos, innovación y calidad del producto. El factor de riesgo para la salud se encuentra en un escaso control del trabajo y las bajas oportunidades de aprendizaje. Es un modelo que se apoya en el modelo de Jon Strain (Kompier, 2003). El COPSOQ considera estos aspectos conceptuales en la dimensión *posibilidad de desarrollo*.

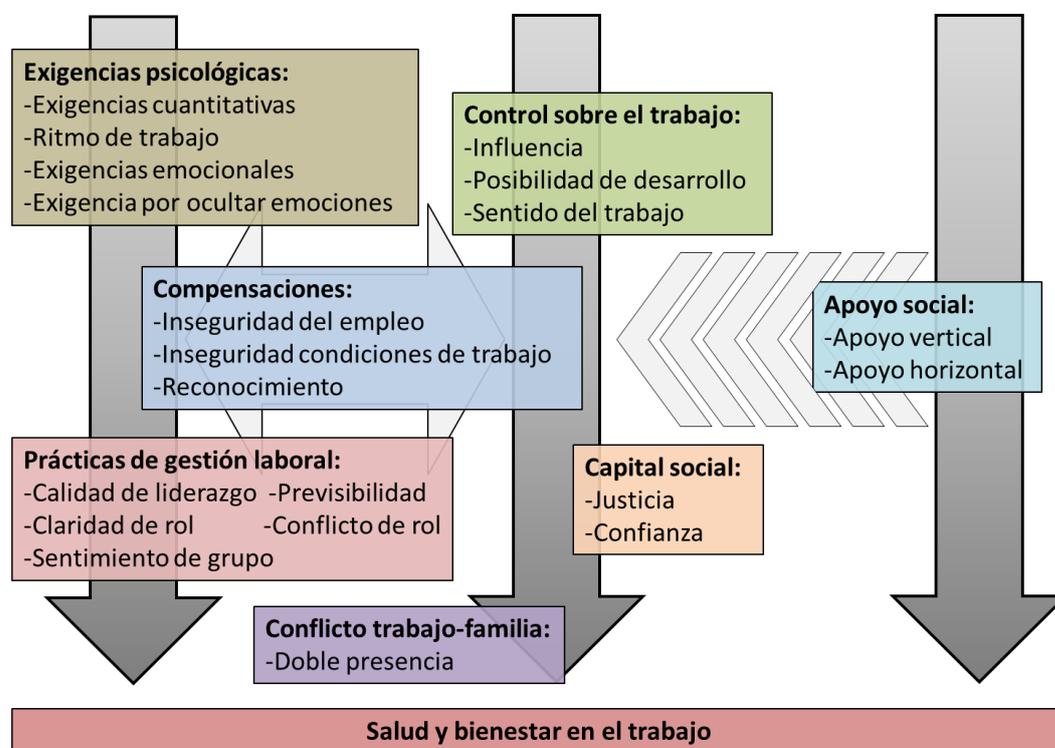
- *Teoría de la acción*. Surgido en Alemania, se trata de un modelo cuya centralidad está en la integridad de la acción y sus regulaciones. Se plantea que lo esencial del trabajo es el objetivo último del comportamiento, es decir, trabajar conociendo el propósito o sentido de las tareas que se ejecutan. En consecuencia, el proceso del diseño del trabajo implica prever las acciones, explicitando las metas, brindando información, generando planes con seguimiento y retroalimentación. Un trabajador que se automatiza en sus conductas, u otro que debe pasar su jornada buscando soluciones a problemas complejos, son efectos de una mala organización (Kompier, 2003). El COPSOQ considera estos aspectos conceptuales en la dimensión *sentido del trabajo*.
- *El modelo de justicia organizacional*. Los antecedentes de este modelo son más escasos debido a una utilización más reciente de la epidemiología laboral. Motivada por las adaptaciones que las organizaciones o empresas han comenzado a implementar en las últimas décadas y la consolidación de la incertidumbre como parte de esa flexibilidad, surge la hipótesis que la justicia en esos procedimientos se torna fundamental para los empleados. La justicia organizacional incluye un componente procesal (la medida como los procedimientos de toma de decisiones incluyen información hacia las partes afectadas, se aplican consistentemente, se suprimen arbitrariedades, son conocidos y éticos) y un componente relacional (referido al trato educado, considerado y justo hacia las personas). Los estudios epidemiológicos muestran que la salud de las personas se ve afectada no sólo por las recompensas como tales sino también por los procedimientos utilizados para determinar cómo se distribuyen las mismas (Shapiro, Brett, 1993; Elovainio, Kivimäki, Vahtera, 2002). El COPSOQ considera estos aspectos conceptuales en las dimensiones *justicia y confianza*.
- *El modelo interfaz trabajo/no-trabajo*. Las mujeres trabajadoras se sienten en conflicto con los roles laborales y familiares. Dado que las mujeres poseen mayor presión social que los hombres para cumplir con los roles familiares, las trabajadoras experimentan mayores tensiones por ambas demandas. Se han identificado diferentes formas de presiones sobre el conflicto de rol o la doble presencia: el tiempo dedicado a una función puede dejar poco tiempo para el otro rol, la tensión dentro de un rol puede extenderse hacia el otro o los comportamientos pueden ser disfuncionales según los roles laborales o familiares. El modelo postula que el conflicto que genera esta doble presencia genera tensiones y afecta la salud (Geurts, Demerouti, 2003; Burke, 2003). El COPSOQ considera estos aspectos conceptuales en la dimensión *doble presencia*.

## 5. El COPSOQ y sus dimensiones

En la Figura 2 elaboramos un esquema de relaciones entre los marcos conceptuales explicados en el apartado anterior y las dimensiones del COPSOQ que explicitaremos en este apartado, presentadas de tal manera que se pueda comprender la dinámica que existe entre ellas y, fundamentalmente, la manera como inciden en la salud. Esta dinámica no se puede visualizar a través de un cuestionario, sin embargo es la que otorga sentido a cada dimensión y, a su vez, es la que permite orientar la gestión preventiva.

Las flechas grises descendentes señalan que el resultado en salud de los trabajadores depende de las exposiciones simultáneas a todas las dimensiones psicosociales y la manera como se relacionen entre sí. Las dimensiones de Exigencias psicológicas y las Prácticas de gestión laboral son las dimensiones que según su intensidad (por exceso o por insuficiencia) resultan perjudiciales para la salud. Las Compensaciones resultan perjudiciales cuando están ausentes en el lugar de trabajo. La dimensión del Control sobre el trabajo es complementaria de las Exigencias por lo que resulta en un equilibrio respecto a éstas y también depende de su intensidad, por eso se relacionan con una flecha de doble sentido. El Capital social posee una dinámica psicosocial de riesgo cuando está ausente en el lugar de trabajo que no puede ser compensada con el Control, pero además, puede tener un efecto sobre la salud similar al Apoyo social, por eso su ubicación en el esquema. El Apoyo social es una dimensión que actúa como modificadora de efecto, esta dinámica la representamos con una flecha progresiva. Es decir, que ante situaciones de job strain, la existencia de apoyo social puede moderar el impacto a la salud y ante la ausencia de Apoyo los efectos pueden verse agravados.

Figura 2. Esquema del marco conceptual y las dimensiones del COPSOQ en su relación con la salud de los/as trabajadores.



Fuente: elaboración propia, en base a Moncada, 2019

### 5.1. Dimensiones y subdimensiones vinculadas a la organización del trabajo.

A continuación se describen las dimensiones y subdimensiones del COPSOQ relacionados con los aspectos de la organización del trabajo que se identifican como riesgos y que son potenciales puntos de gestión preventiva.

### **Dimensión: Exigencias en el trabajo**

-*Exigencias cuantitativas:* son altas cuando hay más trabajo del que se puede realizar en el tiempo asignado

-*Ritmo de trabajo:* refiere a la intensidad del trabajo

-*Exigencias emocionales:* no involucrarse en la situación emocional que se deriva de las relaciones interpersonales que implica realizar el trabajo

-*Exigencia por ocultar emociones:* mantener una apariencia neutral ante el comportamiento de usuarios o clientes

### **Dimensión: Doble presencia**

-*Doble presencia:* exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar

### **Dimensión: Organización y sentido del trabajo**

-*Influencia:* margen de autonomía diaria en relación a las tareas y la forma de ejecutarlas

-*Posibilidad de desarrollo:* aplicar conocimientos y habilidades o adquirir nuevos

-*Sentido del trabajo:* la utilidad, importancia o el valor social o de aprendizaje

### **Aspectos de la organización del trabajo:**

- falta de personal,
- la incorrecta medición de los tiempos
- mala planificación
- estructura salarial: la parte variable es alta
- suplir deficiencias de procesos con más actividades
- supervisión técnica y simple

- grado de atención
- tiempos y movimientos (ritmos y rapidez)
- prima por producción o pago a destajo

- la exposición a exigencias emocionales se debe a la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse
- requiere habilidades específicas y tiempo para gestionarlas

- política de gestión de proveedores y clientes, con la falta de participación de los trabajadores y con políticas comerciales de marketing

### **Aspectos de la organización del trabajo:**

- intensidad cuantitativas de productividad
- disponibilidad horaria sin límites
- modificación inconsulta e imprevista de la duración, o fragmentación de la jornada de trabajo
- falta de autonomía
- control simple, técnico

### **Aspectos de la organización del trabajo:**

- métodos de trabajo tayloristas
- supervisión estricta
- control técnico

- métodos de trabajo tayloristas
- escasa variedad de las tareas
- trabajo monótono

- métodos de trabajo tayloristas
- tareas fragmentadas
- desconocimiento del proceso de producción

- control técnico

**Dimensión: Relaciones interpersonales y liderazgo**

-*Calidad de liderazgo*: gestión de equipos humanos de los mandos inmediatos

-*Claridad de rol*: definición de las tareas, objetivos, y recursos a emplear

-*Conflicto de rol*: exigencias contradictorias que suponen conflicto profesional o ético

-*Sentimiento de grupo*: sentimiento de formar parte del colectivo humano

-*Previsibilidad*: disponer de información para realizar el trabajo y de posibles los cambios

-*Reconocimiento*: valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo

-*Apoyo vertical*: recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores

-*Apoyo horizontal*: recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros/as

**Aspectos de la organización del trabajo:**

- ausencia de principios y procedimientos de gestión de personal  
- falta de capacitación de los mandos  
- ausencia de participación de los trabajadores

- ausencia de políticas de gestión de personal  
- falta de conocimiento de todos los trabajadores del puesto de trabajo propio y del de los demás

- ausencia de participación  
- falta de autonomía  
- control burocrático

- políticas laborales de competitividad  
- aislamiento planificado de los puestos  
- dificultades de comunicación

- supervisión estricta  
- política ocultamiento y de desconfianza  
- control burocrático

- falta de participación de trabajadores  
- gestión arbitraria  
- ausencia de incentivos y ámbitos de reconocimiento  
- control técnico

- supervisión estricta  
- competitividad  
- control de calidad  
- falta de principios y de procedimientos de gestión

- supervisión estricta  
- competitividad  
- control burocrático  
- gestión prebendaria  
- ausencia de participación de trabajadores

**Dimensión: Inseguridad laboral**

-*Inseguridad del empleo*: preocupación por el

**Aspectos de la organización del trabajo:**

- políticas de contratación

futuro en relación a perder el empleo

- reestructuraciones de plantilla o empresa
- flexibilización laboral
- condiciones del mercado de trabajo

*-Inseguridad condiciones de trabajo:*  
preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo

- reestructuraciones de plantilla o empresa
- flexibilización laboral
- falta de participación de trabajadores

### **Dimensión: Confianza**

*-Confianza vertical y horizontal:* en una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

### **Aspectos de la organización del trabajo:**

- falta de información
- procedimientos arbitrarios
- supervisión estricta
- control simple
- falta de participación de trabajadores
- gestión prebendaria

### **Dimensión: Justicia**

*-Justicia:* los trabajadores son tratados con equidad en su trabajo

### **Aspectos de la organización del trabajo:**

- procedimientos arbitrarios
- supervisión estricta
- control simple
- ausencia de carreras profesionales
- falta de participación de trabajadores
- gestión prebendaria

## **6. Conclusiones**

En este artículo describimos las categorías centrales de la organización del trabajo en el contexto del proceso de trabajo y el proceso de producción capitalista. Asimismo, entendiendo que la salud de los/as trabajadores resulta una construcción histórica por lo que entendemos que no es posible prevenir los riesgos laborales sin una historia de la clase trabajadora que ha logrado estrategias de resistencia y construido políticas de protección social. En este marco de interpretación propuesto por la salud colectiva, situamos los factores psicosociales de riesgos laborales en relación a sus orígenes en la organización del trabajo. Se presenta un esquema integrador que contextualiza éstos riesgos en el proceso de producción, brindando herramientas analíticas adecuadas para la gestión preventiva que permitan la eliminación de dichos riesgos que afectan la salud de los/as trabajadores/as.

A partir de esas fundamentación teóricas generales describimos el método COPSOQ-ARG para la identificación y gestión de factores psicosociales de riesgo. Resaltamos la importancia que tiene este método que, a partir de diferentes aportes teóricos, logra la construcción de una matriz analítica que fundamenta las interrelaciones entre procesos de producción - proceso de trabajo y las relaciones sociales de producción que se ponen en juego allí. En este sentido se complementa la propuesta de la salud colectiva con dimensiones conceptuales de factores psicosociales que provienen de universos diferentes. La complejidad de dicha matriz aparece reflejada en el instrumento de evaluación del COPSOQ-ARG. Se describen y se referencian los antecedentes conceptuales de dicho método, lo que constituye un aporte original de este artículo.

Por último, es importante destacar que se trata de una metodología internacional ampliamente utilizada y validada en el campo de la epidemiología y que se nutre de las evidencias científicas más destacadas tanto en la identificación de riesgos, como en sus dinámicas e interrelaciones con la salud de las personas. Dicho método permite visibilizar factores de riesgos psicosociales que aparecen

mayormente ocultos, desvinculados de los efectos que ellos producen en la salud de los/as trabajadores/as. Por lo tanto, la epidemiología y la prevención de riesgos laborales interactúan en esta herramienta de manera directa sobre la vida de los/as trabajadores, pero en un diálogo interpretativo con el contexto productivo general de la producción capitalista en sus formas más diversas.

Entendemos que contar con esta herramienta validada en y para la Argentina, representa un aporte al campo de la epidemiología, de las ciencias sociales del trabajo y la salud laboral. Pero comprender sus alcances e interpretación conceptual, es una condición necesaria para desburocratizar su utilización y recuperar su propósito emancipador.

## 7. Bibliografía

- Amable Marcelo, Abrutzky Rosana, González Francese Rocío, Insaurralde Génesis, Zelaschi Constanza (2024). Propuesta para un marco interpretativo del cambio climático y su relación con la salud de la población trabajadora. *Cartografías Del Sur. Revista de Ciencias, Artes y Tecnología*, (20). Recuperado a partir de <https://cartografiasdelsur.undav.edu.ar/index.php/CdS/article/view/354>.
- Amable Marcelo, González Francese Rocío, Schneider Cecilia (2021). Work and nature: collective health challenges towards the Sustainable Development Goals after the COVID-19 pandemic. *Journal of Health and Environmental Research. Special Issue: Health and the Environmental a Resource for the Reduction of Social Inequalities in Argentina*, Vol. 7, núm. 1, 2021, págs. 55-63. : [10.11648/j.jher.20210701.19](https://doi.org/10.11648/j.jher.20210701.19) ISSN: 2472-3584 (Print); ISSN: 2472-3592 (Online),
- Amable Marcelo (2013). Organización del trabajo y factores psicosociales (p. 83-92). En: Garaño P, Zelaschi C, Amable M. (Comp). *Trabajo y Salud Mental. El trabajo, las instituciones y la subjetividad*. Río Cuarto: UNIRIO.
- Bermann Silvia (1993). Capítulo 7. El estudio de la salud mental en relación con el trabajo (pp.189-234). En: Laurell Asa Cristina (Coord). Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie PALTEX, Salud y Sociedad N° 3. Washington: OPS.
- Bowles Samuel, Gintis Herbert (2005). El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista (pp. 115-28). En: Toharia L. (Comp.). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- Burke Ronald (2003). Chapter 13 Work Experiences, Stress and Health among Managerial Women: Research and Practice (pp. 259-78). En: *The Handbook of Work and Health Psychology*. Edited by M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Braverman Harry (2005). Trabajo y fuerza de trabajo. En: Toharia L. (Comp.). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- c Ma. Jesús, Peiró José, Rodríguez Isabel (2002). Capítulo 9. Satisfacción laboral (pp.344-94). En: Peiró J, Preto F (Ed). Tratado de psicología del trabajo Vol. I. Madrid: Editorial Síntesis.
- Clerc Jean (1987). Capítulo 3. El tiempo de trabajo (pp. 111-173). En: Clerc J. Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ginebra: OIT.
- Dejours Christophe (2009). Trabajo y sufrimiento. Madrid: Modus Laborandi.
- Edwards Jeffrey, Caplan Robert, Harrison Van (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press.

- Edwards Richards (2005). Conflicto y control en el lugar del trabajo. En: Toharia L. (Comp.). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- Elovainio Marko, Kivimäki Mika, Vahtera Jussi (2002). Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal of Public Health*, Vol 92, N° 1 105-8
- Engels Friedrich (2017). *Dialéctica de la naturaleza*. Madrid: Ediciones Akal, 1978, 2017.
- Finkel Lucía (1996). Cap. 5 Control y participación en el trabajo (pp. 331-366). *La Organización Social del Trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Geurts Sabine, Demerouti Evangelia (2003). Chapter 14. Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings (pp. 279-312). En: *The Handbook of Work and Health Psychology*. Edited by M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Hontangas Pedro, Peiró José (1996). Capítulo 7. Ajuste persona-trabajo (pp. 251-81). En: Peiró J, Preto F (Ed). *Tratado de psicología del trabajo Vol. I*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Johnson Jeffrey, Hall Ellen (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease; A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *AJPH*, Vol. 78, N° 10, 1336-42.
- Karasek Robert, Baker Dean, Marxer Frank, Ahlbom Anders, Theorell Tores (1981). Decision attitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men. *AJPH*, Vol. 71, N° 7, 694-705.
- Karasek Robert (1998) El modelo de demandas-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos. En: J. Stellman (ed.) *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Geneva: International Labour Office, pp. 34.6–34.14.
- Knights David, Willmott Hugh (2007). Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales (pp. 27-68). En: Fernández Rodríguez C (ed.). *Vigilar y organizar*. Madrid: Siglo XXI.
- Kohler Holm, Martín Antonio (2005). Cap. 6 El enfoque del management (pp. 106-117). *Manual de la sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta publicaciones.
- Kompier Michiel (2003). Chapter 20. Job Design and Well-Being (pp. 429-54). En: *The Handbook of Work and Health Psychology*. Edited by M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst and C.L. Cooper. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Kristensen Tage, Hannerz Harald, Høgh Annie, Borg Wilhem (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health* 2005;31(6):438–449.
- Kristensen Tage (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 2010; 38(Suppl 3): 149–155
- Laurell Asa Cristina (1978). Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos Políticos*; 17: 59-79.
- Leibovich de Figueroa Nora, Schufer Marta (2006). Evaluación psicológica del estrés por inestabilidad laboral. Buenos Aires: Paidós.
- Levi Lennart (1988). Cap. 8. Las enfermedades psicosomáticas como consecuencia del estrés profesional (p.76-89). En: Kalimo R, El-Batawi M, Cooper C. *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.

- Llorens Clara, Alós Ramon, Cano Ernest, Font Ariadna, Jodar Pere, López Vicente, Navarro Albert, Sánchez Amat, Utzet Mireia, Moncada Salvador (2010). Psychosocial risk exposures and labour management practices. An exploratory approach. *Scandinavian Journal of Public Health*; 38(Suppl 3): 125–136
- Marx Karl (1956a). Cap. I. (pp. 39-42). Tomo I, Sección Primera. *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Buenos Aires: Cartago. 1956.
- Marx Karl (1956b) Cap. V. Proceso del trabajo y proceso de valorización (pp. 147-163). Tomo I, Sección Tercera. *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Buenos Aires: Cartago.
- Marx Karl (1972). Cap. VI. Resultados del proceso inmediato de producción. Sección II (pp.1001-7). En: Marx Karl. *El Capital, Libro I, Capítulo VI* (inédito). Buenos Aires: Siglo XXI.
- Maslach Christina, Jackson, Susan, Leiter, Michael (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. In book: Editors: C. P. Zalaquett, R. J. Wood. *Evaluating Stress: A Book of Resources* (pp.191-218) Publisher: The Scarecrow Press.
- Meijman Theo (1997). Mental fatigue and the efficiency of information processing in relation to work times. En: *International Journal of Industrial Ergonomics*; Volume 20, Issue 1, July 1997, Pages 31-38. [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(96\)00029-7](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(96)00029-7).
- Moncada Salvador, Llorens Clara (2007). Cap. 31 Factores psicosociales (p. 397-406). En: Ruiz-Frutos C, García AM, Delclós J, Benavides FG. *Salud Laboral* (3ra edición). Barcelona: Masson.
- Moos Rudolf (1987). Person-environment congruence in work, school, and health care settings. En: *Journal of Vocational Behavior* Volume 31, Issue 3, December 1987, Pages 231-247.
- Moreno Jimenez Bernardo (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab* (Internet) 2011; 57. Suplemento 1: 1-262
- Nadler David, Lawler Eduard (1983). Quality of work life: perspectives and directions. En: *Organizational Dynamics*, 01 Jan 1983, 11(3):20-30 [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7) PMID: 10259588
- Neffa Julio (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo. En: *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, N° 11, pp. 66-104
- Rahkonen O, Laaksonen M, Martikainen P, Roos E, Lahelma E. Job control, job demands, or social class? The impact of working conditions on the relation between social class and health. *J Epidemiol. Community Health* 2006; 60: 50-54.
- Schott Carina, Fischer Caroline (2023). How to turn workplace boredom into something positive. A theoretical framework of the ‘bright sides’ of boredom. En: *Human Resource Management Review*, Volume 33, Issue 2, June 2023, 100952.
- Shapiro D, Brett J (1993). Comparing three processes underlying judgments of procedural justice: A field study of mediation and arbitration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(6), 1167–1177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.6.1167>
- Siegrist Johannes (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1996, Vol. 1, N° 1, 27-41.
- Toivanen S, Berthelsen H, Muhonen T. (2023). Consequences of implementing activitybased flexible offices in academia: a follow-up study of perceived changes in the physical and psychosocial work environment after relocation. *Facilities*, 41(15/16), 129- 145

- Vives Alejandra, Amable Marcelo, Ferrer Montserrat, Moncada Salvador, Llorens Clara, Muntaner Carles, G. Benavides Fernando, and Benach Joan (2013). Employment Precariousness and Poor Mental Health: Evidence from Spain on a New Social Determinant of Health. En: *Journal of Environmental and Public Health* Volume 2013, Article ID 978656, 10 pages <http://dx.doi.org/10.1155/2013/978656>
- Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 1990;63:193-210.
- Wilkinson R. Cap. 1: De los gradientes sociales a la vía psicosocial (pp. 9-36). *Las desigualdades perjudican. Jerarquías, salud y evolución humana*. Barcelona: Crítica; 2000.
- Zelaschi Constanza, Cornelio Cecilia, Reif Luciana, Amable Marcelo (2021). “Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSOQ-ISTAS 21)”. En: *Revista de Psicología*, 20(2), 2-17; . <https://dx.doi.org/10.24215/2422572Xe084>.
- Zelaschi Constanza (2013). Precariedad laboral y salud (pp. 165-74). En: Garaño P, Zelaschi C, Amable M. (Comp). *Trabajo y Salud Mental. El trabajo, las instituciones y la subjetividad*. Río Cuarto: UNIRIO.