



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO
CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
TRABAJADORES/AS Y DEMOCRACIA EN JAQUE
Resistencias y alternativas en el contexto actual
Buenos Aires, 6 al 8 de agosto de 2025

Encuestas para relevar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) en Argentina. Una revisión metodológica

Autora: María Laura Henry

Mail: mhenry@unm.edu.ar

Pertenencia institucional: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICET) y Universidad Nacional de Moreno (UNM)

Grupo Temático N° 10: Salud y trabajo: condiciones y medioambiente de trabajo (CyMAT) y riesgos psicosociales del trabajo (RPST)

Palabras clave: riesgos psicosociales en el trabajo – encuestas – metodología.

1. Introducción

Las encuestas son herramientas fundamentales para identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales en los entornos laborales. Permiten consultarles a los propios trabajadores sobre sus vivencias, sus percepciones y cómo consideran que el trabajo afecta su salud. En combinación con otras técnicas, las encuestas proveen información valiosa y ayudan a la elaboración de diagnósticos sobre esta problemática.

Actualmente, esta herramienta cuantitativa tiene un alto nivel de difusión en las iniciativas de medición y monitoreo de los RPST, en gran medida porque proveen datos estandarizados, permiten la comparación entre grupos y es adaptable a diferentes tipos de organizaciones. En muchos países, estas



encuestas incluso son requeridas por las regulaciones locales a los fines promover estrategias de prevención y de control de riesgos laborales. Cabe preguntarse entonces por la situación de Argentina en esta materia, donde a pesar de no existir una política de prevención nacional de RPST, han surgido encuestas que apuntan a medir estos riesgos, desde diferentes ámbitos.

El objetivo de esta ponencia es examinar las encuestas de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) más relevantes de Argentina y analizar sus principales características metodológicas: los modelos conceptuales que operacionalizan, la forma de aplicación, el diseño del formulario, el tipo de resultados que producen, entre otras cuestiones. Esta revisión permitirá establecer las opciones existentes en materia de encuestas de RPST en nuestro país, así como sus alcances en algunas dimensiones seleccionadas.

Los argumentos de esta ponencia se basan en abordaje cualitativo: se utilizó la técnica del análisis documental, a partir de la cual se revisaron sitios web (de organismos públicos, de centros de investigación, universidades, etc.) así como documentos e informes, y se realizó una revisión bibliográfica para identificar desarrollos de encuestas de RPST a nivel nacional y publicaciones donde se aborden sus aspectos metodológicos. Estas indagaciones están enmarcadas en el Proyecto de Investigación PICYDT “Abordajes teóricos, normas y políticas sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) en Argentina. Un estado de situación” (Dir: Julio César Neffa), desarrollado en la Universidad Nacional de Moreno (UNM). De igual forma, los resultados que se exponen en esta ponencia se derivan de un trabajo realizado en el marco del Área Latinoamericana de Estudios sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo (<https://rpstlatam.org/>). Dentro de este grupo de trabajo se desarrolló en un seminario interno donde representantes de diferentes países expusieron sobre las encuestas existentes en cada contexto nacional.

2. Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: una problemática de creciente interés y la importancia de su medición

La evolución histórica reciente del capitalismo ha dado lugar a un paradigma productivo que tiene como signos distintivos la mayor intensificación del trabajo (producir más, en menos tiempo), la informatización de procesos, el uso intensivo del conocimiento y la exigencia a los trabajadores para que comprometan no solo sus esfuerzos físicos en el trabajo, sino también distintas dimensiones de su



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

TRABAJADORES/AS Y DEMOCRACIA EN JAQUE
Resistencias y alternativas en el contexto actual

Buenos Aires, 6 al 8 de agosto de 2025

personalidad. Bajo este nuevo paradigma es importante tener una visión ampliada de los riesgos laborales, que no solo considere aquellos riesgos “clásicos” (físicos, químicos, biológicos) sino que también contemple cómo los nuevos procesos productivos generan problemas de salud de tipo psíquico y mental.

Como hito central en la agenda internacional sobre esta temática, la OIT definió estos riesgos en 1984 de la siguiente forma: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1984:3).

La presencia de factores de riesgo psicosocial puede contribuir a la aparición de diversos problemas de salud: estrés, depresión, desórdenes de ansiedad, síndrome del *burn out*, fatiga crónica, trastornos del sueño, adicciones a distintas sustancias, deterioro de las relaciones de trabajo y aumento de la conflictividad, aparición de diferentes formas de violencia, aumento de enfermedades que son somatización de estos riesgos (problemas gastrointestinales, enfermedades cardiovasculares, trastornos musculo esqueléticos, etc.). En situaciones extremas, pueden llevar incluso al suicidio de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales también impactan sobre las empresas y les generan problemas de diverso tipo: aumento de las tasas de ausentismo, menores niveles de satisfacción y de compromiso de los trabajadores, rendimiento reducido (menor eficiencia y precisión), licencias prolongadas, altos índices rotación del personal e intención de renunciar, entre otras cuestiones. Todos estos problemas afectan a la productividad, la competitividad y la imagen pública de las empresas, por lo cual también lentamente comienzan a incluir a los riesgos psicosociales como una preocupación para la gestión.

En varios países, las instituciones y organismos nacionales desarrollan actividades y estrategias para abordar el problema de los riesgos psicosociales. En este marco, una iniciativa importante es el desarrollo de investigaciones sobre este tema y la creación de instrumentos específicos de evaluación.

Las encuestas son consideradas una herramienta muy valiosa para estos fines ya que permite recolectar grandes volúmenes de datos y dar una idea de la una magnitud del problema. Estos datos, a su vez, pueden ser insumos para orientar las políticas de intervención y de prevención. Ya existen experiencias de este tipo en Colombia, México, Chile y Ecuador donde existen programas nacionales de monitoreo



de los riesgos psicosociales en el trabajo, que involucran el uso de baterías de encuestas, entre otros instrumentos.

En Argentina, los riesgos psicosociales generados por los procesos de trabajo quedan reducidos a la experiencia individual del trabajador, permanecen invisibilizados y no son objeto de un abordaje específico en la legislación argentina de riesgos del trabajo¹. Tampoco sus efectos y consecuencias forman parte de la lista de enfermedades profesionales. Así las cosas, la formación e información sobre RPST que poseen los actores sociales del mundo del trabajo en Argentina permanece en niveles muy bajos (Neffa, 2017). Las empresas y organizaciones aún están lejos de asumir su función irremplazable en la prevención de los riesgos psicosociales y, debido a la ausencia de regulaciones específicas, no toman bajo su responsabilidad las consecuencias que generan estos riesgos ni tienen obligación de realizar evaluaciones periódicas sobre los mismos. Pero como veremos en las próximas páginas, este vacío normativo no ha impedido que el tema sea objeto de investigaciones y que comiencen a medirse estos riesgos a través de diferentes encuestas.

3. Encuestas para relavar los riesgos psicosociales existentes en Argentina. Inventario preliminar

3.1. La Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS)

Esta encuesta se realizó en dos ocasiones: 2009 y 2018. Fue un relevamiento realizado a escala nacional y ejecutado por el Estado, a través de varios organismos: la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), con el apoyo de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social (OISS).

Es interesante marcar que en el Informe referido a la primera edición se señala que esta encuesta era una iniciativa dentro de un modelo de gestión de gobierno que ponía al trabajo y a la producción en el centro de sus políticas públicas, con un especial interés por el trabajo decente y con inclusión. De ahí que se enfatizara la importancia de la encuesta como medio para obtener datos de calidad en materia de salud y seguridad de los trabajadores, para el diseño y evaluación de políticas de prevención. Existía

¹ Lo más cercano que existe en esta materia es la Ley 27.580/19 que aprueba el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190.



así en esta primera edición una visión que ponía a la salud de los trabajadores como una parte inherente del desarrollo del país. Este desarrollo no solo incluía los beneficios económicos, sino que también contemplaba que los procesos económicos generasen bienestar social y la creación de puestos de trabajo de calidad (SRT, 2012).

En cambio, en la segunda edición de la encuesta (bajo un gobierno de otro signo político) los documentos institucionales proponen un abordaje más vinculado a los compromisos en el plano internacional. Al respecto, se remarcaba que la encuesta podía servir para suministrar información sobre las condiciones de empleo, trabajo, salud y seguridad en pos de dar sustento al desarrollo de políticas y para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 en materia de Salud y Trabajo Decente (SRT, 2019).

Los marcos más amplios de estas encuestas y sus justificaciones permiten de alguna forma comprender los contextos en que estos relevamientos pueden tener lugar, sobre todo en un país donde aún existe una vacancia muy grande de datos sobre salud laboral, en términos ampliados.

En cuanto a sus temas, es importante remarcar que la encuesta abordaba varias dimensiones referidas a las condiciones de trabajo y que los riesgos psicosociales en el trabajo eran un tema entre otros. De esta forma, la ECETSS relevaba datos sobre dimensiones tales como características de los establecimientos, condiciones de empleo, organización del Trabajo, contrato de Trabajo, capacitación para el trabajo, relaciones sindicales, ingresos, entre otros temas (que fueron variando entre la primera y la segunda edición).

En términos metodológicos, entre la primera y la segunda edición de la ECETSS hubo cambios muy sustanciales (Tabla n°1). Respecto de la I Encuesta Nacional, realizada en el año 2009, la de 2018 tuvo un mayor alcance en términos geográficos, sectoriales y de tamaño muestral. Se amplió el universo de estudio, pasando de una encuesta a trabajadores asalariados registrados del sector privado en establecimientos a una encuesta realizada a trabajadores ocupados en hogares. De este modo se incluyó a todos los segmentos del empleo (ya no solo asalariados del sector privado) de diferentes regiones del territorio nacional.



Tabla 1: Principales aspectos metodológicos de la ECETSS, en sus ediciones 2009 y 2018

	2009	2018
Casos	7.195 trabajadores.	8.966 trabajadores.
Aplicación	Encuesta presencial administrada por entrevista en <u>establecimientos de empresas</u> del sector secundario y terciario de la economía.	Encuesta presencial administrada por entrevista <u>en hogar</u> de población ocupada.
Población objetivo	Trabajadores de empresas privadas de 5 o más ocupados de todas las ramas exceptuando las actividades primarias.	Población ocupada de 15 años o más, en localidades de más de 2.000 habitantes (asalariados registrados y no registrados, trabajadores independientes por cuenta propia y patrones y trabajadores en casas particulares).
Ámbito	Capitales provinciales de todo el país, Gran Rosario y Trelew.	CABA, 24 partidos del conurbano, Centro, Cuyo, NEA, NOA, Patagonia.
Datos por ramas de actividad	Construcción Comercio, restaurantes y hoteles Electricidad, Gas y Agua Servicios financieros Transporte Manufactura Servicios Profesionales, Sociales y Comunes	Actividades primarias Industria manufacturera Construcción Comercio Hoteles y restaurantes Transporte, almacenamiento y comunicaciones. Servicios financieros, inm., alq. y emp. Administración pública y defensa Enseñanza Servicios sociales y de salud Trabajo doméstico Otros servicios comunitarios, sociales y personales

Fuente: Elaboración propia en base a SRT (2012, 2019)

En el informe de la edición 2018, se dice que la ECETSS tomó como referencia el Modelo Causal de Salud Laboral formulado por un grupo de autores españoles (Benavides et al., 2006), al cual se le realizaron algunas modificaciones. Ese modelo identifica al trabajo y a la salud como dos dimensiones centrales en la vida de las personas que están estrechamente interrelacionadas, y cuya relación puede



dar lugar a efectos sobre la salud positivos (bienestar) y/o negativos (enfermedad, lesiones, entre otras). A su vez, el modelo presenta diferentes niveles analíticos y de intervención (SRT, 2019):

- El nivel macro está constituido por el mercado de trabajo, las relaciones laborales y la estructura productiva del país, las cuales dependen principalmente de las intervenciones de los gobiernos a través de las políticas públicas, la regulación y la implementación de instrumentos de control, como la inspección de trabajo.
- En el nivel meso se presentan las condiciones de empleo y de trabajo (riesgos medioambientales y los derivados de la organización del trabajo).
- Es en el nivel micro -las personas que trabajan- donde se observan las consecuencias o el impacto que tienen las dimensiones antes señaladas (macro y meso). Allí emergen, cuando el impacto es negativo, los daños a la salud.

En lo específicamente referido a la dimensión de **riesgos psicosociales**, hubo algunas variaciones conceptuales entre la primera y la segunda edición de la ECETSS (Tabla N°2). Las dimensiones analizadas cambiaron entre una edición y otra.

Tabla N°2: Temáticas referidas a riesgos psicosociales en trabajo abordadas en las dos ediciones de la ECETSS (2019 y 2018)

2009	2018
<ul style="list-style-type: none"> • Control: orden, método y ritmo de trabajo • Demanda: Apremio de Tiempo / Trabajo excesivo • Apoyo Social: Compañeros y de Jefes / Superiores • Recompensa: Valoración Personal / Laboral • Violencia: Presión: Agresión Jefes / Agresión Compañeros / Agresión Pacientes, alumnos, público, otros. • Amenazas despido • Situaciones de acoso sexual o moral 	<p>1) Exigencias en el trabajo: que incluyen a las exigencias cuantitativas, el ritmo de trabajo, las exigencias emocionales, las exigencias cognitivas y las de esconder emociones;</p> <p>2) Organización del trabajo: comprende la autonomía en el trabajo y las posibilidades de desarrollo;</p> <p>3) Relaciones Interpersonales y liderazgo: considera el apoyo social de compañeros y jefes, el ambiente social y sentimiento de grupo, la valoración y/o reconocimiento, la calidad del liderazgo medida por la resolución de conflictos y la planificación de los líderes o jefes inmediatos;</p> <p>4) Inestabilidad o inseguridad en el empleo</p>

Fuente: elaboración propia, en base a SRT (2012, 2019).



En el informe correspondiente a la primera edición de la ECETSS no se encuentran definiciones conceptuales ni metodológicas sobre cómo fue medida la dimensión de los riesgos psicosociales. Solamente se exponen los datos y los indicadores, que hemos sistematizado en la tabla N°2.

En cambio, en el informe de la segunda edición se ofrecen algunas precisiones. En cuanto a su definición, se indica que los Factores de Riesgo Psicosociales (FRPS) son aquellos aspectos que se originan en la organización del trabajo y que pueden afectar la salud de la población trabajadora, en tanto generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y/o conductual y que pueden ser, -en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración-, precursoras de enfermedad (SRT, 2019: 47). En referencia a lo metodológico, se indica que en la segunda edición de la encuesta se usaron como referencias para diseñar las preguntas otros instrumentos preexistentes: la adaptación argentina del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-AR), el cuestionario CTESLAC y la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS).

De esta revisión se desprenden algunas conclusiones preliminares sobre la ECETSS. En primer lugar, es una encuesta importante si consideramos que fue la primera encuesta realizada a nivel nacional que incluyó el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo y que fue impulsada y ejecutada por organismos estatales, que reconocieron la importancia de incluir este tema dentro de la temática más amplia de salud laboral. Asimismo, es la encuesta que abordó los riesgos psicosociales que hasta el momento ha tenido mayor alcance en cuanto a su cobertura (nacional) y el número de casos.

Sin embargo, es importante subrayar que no fue un relevamiento específico sobre esta temática de salud laboral, ya que los RPST se abordan como una sub-dimensión, dentro de las condiciones de trabajo y otros temas. En segundo lugar, si bien fue presentado como un relevamiento con vocación de monitoreo y de producir datos actualizados de forma permanente, la realidad es que se ejecutó solamente en dos ocasiones. Esta falta de continuidad impide que se puedan realizar diagnósticos sobre los cambios en las condiciones de trabajo de la población argentina a lo largo del tiempo y que eventualmente, puedan proponerse medidas de política pública para intervenir sobre los problemas detectados.

En términos metodológicos, es notable que entre ambas ediciones de la ECETSS hayan existido cambios metodológicos sustanciales (perfil de trabajadores, ramas de actividad, tipos de preguntas, etc.), lo cual impide en cierta medida la comparación de algunos datos. Esta variación también dificulta el monitoreo y complejiza la posibilidad de realizar diagnósticos sobre los cambios en las condiciones de trabajo de la población argentina. De todas formas, es una encuesta que sigue siendo un



antecedente fundamental dado que fue la única iniciativa del estado argentino que efectivamente se realizó para el monitoreo de riesgos psicosociales.

3.2. El cuestionario COPSOQ-ARG

Para entender el origen de este cuestionario nacional, es necesario explicar que el mismo se deriva del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), que fue desarrollado en Dinamarca en el año 2000 por Tage Kristensen y Vilhelm Borg (Kristensen et al, 2005) en el Instituto Nacional de Salud Ocupacional de ese país (Kristensen, 2009). Este cuestionario ha alcanzado un importante reconocimiento y difusión internacional en muy pocos años. Conceptualmente, incluye las principales dimensiones de las teorías psicosociales más influyentes en el trabajo, incluyendo los modelos de Estrés Laboral, Demanda-Control-Apoyo de Karasek y el modelo Desequilibrio de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, así como otras teorías y aspectos, tales como las demandas emocionales o la claridad de rol.

En el año 2003 el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de Barcelona adaptó el COPSOQ al idioma español, lo cual dio origen a otro instrumento relacionado que ha tenido gran difusión en América Latina: el COPSOQ-ISTAS21 (Moncada et al, 2005). Este instrumento ya va por su tercera versión (Moncada et al, 2021).

En Argentina, a partir del año 2013 se conformó el grupo COPSOQ-ARG, compuesto por un lado, por el Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (GESAL) de la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) y, por otro, por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de adaptar y validar el cuestionario. Se tomó como base la encuesta española ISTAS 21 (versión II) y se elaboró una versión larga, una media y otra corta.

En cuanto al marco teórico subyacente, en su manual de uso (Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral, 2021) se explicita que el COPSOQ-ARG operacionaliza modelos conceptualmente próximos y complementarios: el modelo Demanda- Control- Apoyo Social de Karasek, el modelo Desequilibrio Esfuerzo- Compensaciones de Siegrist, el modelo Sociotécnico, el modelo Vitamínico de Warr, el modelo de las características de trabajo, la teoría de la acción, la teoría de la confianza y la justicia organizacional y la Teoría General de Estrés (Michigan Organizational Stress).



A partir de la confluencia de estos modelos teóricos, desde el COPSQO-AR se conformaron **7 (siete) grandes grupos de factores de riesgo psicosociales:**

1. *Las exigencias en el trabajo:* en sus diversas vertientes cuantitativas, de intensidad, cognitivas y emocionales.
2. *Doble presencia:* abarca los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales.
3. *Organización y sentido del trabajo:* ese refiere al control sobre el trabajo, en la terminología empleada por Karasek o, en general, las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades.
4. *Relaciones interpersonales y liderazgo:* abarca el apoyo social (de los compañeros y de los superiores), la calidad de liderazgo y algunos otros aspectos de las relaciones entre personas que implica el trabajo (previsibilidad, roles, etc.)
5. *Inseguridad laboral:* se refiere a la inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales
6. *Confianza:* vertical y horizontal.
7. *Justicia:* se refiere fundamentalmente a la justicia organizacional e indica la percepción de la distribución equitativa de exigencias y compensaciones

Para la validación se utilizó la versión larga de 95 ítems² del COPSQO-AR. Lo primero que se hizo fue una “validación cultural” en 2015 a través de dieciocho entrevistas a trabajadores, a quienes se les preguntó acerca del sentido de sus respuestas. La muestra fue intencional, elegida con el criterio de muestreo de máxima variación. Luego se hizo una “validación metodológica”, para lo cual se utilizó una muestra aleatoria de 200 casos, representativa de partidos del AMBA. Se realizó una encuesta en 2015 y luego a los datos se le aplicaron pruebas de consistencia interna (con Alpha de Cronbach) y de validación de constructo (a través del análisis factorial) (Zelaschi et al, 2021).

Un primer balance metodológico de este instrumento nos permite señalar algunas fortalezas. En primer lugar, el COPSQO-AR permite generar índices que sintetizan las dimensiones y en términos operativos, eso le otorga un gran poder de comunicabilidad a sus resultados y diagnósticos. Por supuesto, la contrapartida del uso de índices es que pueden quedar ocultos los comportamientos de

² El término *ítem* define la unidad mínima dentro de una encuesta. Todo ítem consta de un enunciado (ej. una pregunta o una afirmación) y un complemento. El complemento puede ser un espacio en blanco para escribir la respuesta (en preguntas abiertas), o puede ser varias opciones de respuesta para elegir (en preguntas cerradas).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

TRABAJADORES/AS Y DEMOCRACIA EN JAQUE
Resistencias y alternativas en el contexto actual

Buenos Aires, 6 al 8 de agosto de 2025

algunas variables a causa de la agregación. Además (esto vale para cualquier encuesta que genere índices), siempre es debatible el método de agregación en relación a las ponderaciones (forman de adjudicación de los pesos respectivos). En suma, el método de índices resume realidades complejas y multidimensionales facilitando su interpretación, pero se corre el riesgo de que algunos temas (y sus variaciones) queden opacados bajo estos promedios.

Siguiendo con su alta capacidad de comunicabilidad, otro rasgo de este instrumento es que permite el uso de un “semáforo” porque los valores que puede adquirir una dimensión han sido divididos en terciles. De esta forma, el tercil verde incluye las puntuaciones más favorables para la salud, el amarillo abarca las puntuaciones intermedias y el rojo incluye las puntuaciones más desfavorables para la salud. Este sistema de colores facilita el diálogo con los trabajadores y las autoridades de las empresas, permitiendo justificar de manera más contundente algunas acciones de prevención e intervención.

Otro aspecto destacado y que en gran medida explican el uso difundido del COPSOQ en todas sus adaptaciones nacionales, es que el formulario tiene diferentes versiones: corto, medio y largo. Un relevamiento rápido y con tiempos de encuesta que perturben lo menos posible el funcionamiento de los procesos productivos es algo que solicitan fuertemente los directivos de las empresas y organizaciones. La versión corta del ISTAS, por ejemplo, puede ser autoadministrada y el propio trabajador puede evaluar su situación en referencia a los riesgos psicosociales en el trabajo. Aunque como se indica en los manuales online (https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=31), este tipo de encuesta corta autoadministrada es principalmente una herramienta de sensibilización antes que una medición en el sentido metodológico del término.

El dilema entre factibilidad y rigurosidad siempre es un delicado equilibrio para las investigaciones sobre riesgos psicosociales: el uso de instrumentos más rápidos, más cortos y “menos resistidos” por las autoridades de las empresas, permiten obtener los permisos para que se hagan las encuestas. Pero a veces esto implica “sacrificar” rigurosidad y no poder ejecutar una recolección de datos más profunda, con mayor seriedad, que permita una comprensión real sobre de la incidencia de los riesgos psicosociales en el trabajo.

En cuanto al COPSOQ-AR es importante destacar que fue un instrumento que se desarrolló en nuestro país a partir de la articulación entre un equipo de una universidad nacional y un organismo público nacional como la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), que potencialmente tiene capacidad para emprender un relevamiento sistemático y periódico de los riesgos psicosociales. Pero esta



cooperación posteriormente no tuvo continuidad ni el COPSOQ-AR se convirtió en un instrumento impulsado por el Estado para relevar estos riesgos. Como se explica en uno de sus textos, el proceso de trabajo conjunto entre la UNDAV y la SRT se interrumpió en el año 2016 por decisión de la SRT (Zelaschi et al, 2021). Esto denota otra oportunidad perdida por el Estado Nacional argentino para emprender una política pública de medición de los riesgos psicosociales y fomentar programas de prevención en base a esos diagnósticos.

3.3. Cuestionario sobre Riesgos Psicosociales Aplicable en Argentina

Este cuestionario también tiene un origen internacional y, en este caso, debemos remitirnos a Francia para comprender su creación y las premisas de su desarrollo (Henry, 2016; Ansoleaga et al, 2024). En los primeros años de la década del 2000, en aquel país europeo se generó un intenso debate en torno al estrés y el sufrimiento en el trabajo, especialmente por la multiplicación de suicidios en algunas renombradas empresas. Desde el Ministerio de Trabajo se solicitó a un Colegio de Expertos pluridisciplinario que diseñen de una encuesta para relevar la incidencia de los riesgos psicosociales, utilizando una metodología reconocida y validada.

En el marco de estas directivas, el sociólogo y estadístico Michel Gollac tuvo la tarea de formar y de presidir el Colegio de Expertos, conformado por investigadores de diferentes disciplinas del ámbito francés y también internacional³. El Colegio realizó una revisión de múltiples corrientes y por medio de esta sistematización, comenzó a delinear el marco conceptual para la encuesta y proponer una definición de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Una segunda tarea del Colegio fue examinar las principales encuestas referidas a los riesgos psicosociales existentes hasta 2010, indagando cuáles eran sus alcances, bases teóricas y sus modos de utilización. Se examinaron con gran detalle 21 encuestas y se llegó a la conclusión que todas eran de utilidad, pero abordaban de manera parcial los riesgos psicosociales, poniendo el foco en solo algunas de sus dimensiones.

³Los miembros permanentes del colegio fueron: Philippe Askenazy, Christian Baudelot, Patrick Brochard, Jean-Pierre Brun, Chantal Cases, Philippe Davezies, Bruno Falissard, Duncan Gallie, Michel Gollac, Michel Grignon, Ellen Imbernon, Annette Leclerc, Pascale Moliner, Isabelle Niedhammer, Agnès Parent-Thirion, Daniel Verger, Michel Vézina, Serge Volkoff y Annie Weill-Fassina.



Como fruto de este trabajo de revisión (teórica y metodológica), el Colegio de Expertos redactó y entregó en 2011 el informe denominado “Medir los factores psicosociales de riesgo en el trabajo para controlarlos” (Gollac, 2011), también llamado simplemente “Informe Gollac”, en honor a quien presidió el trabajo realizado. Este informe tuvo luego derivaciones prácticas porque pocos años después (en 2015-2016), se realizó la encuesta de riesgos psicosociales, como un módulo de la Encuesta sobre las Condiciones de Trabajo de Francia⁴. Desde entonces, este relevamiento sobre los riesgos psicosociales se realiza cada tres años. Esto demuestra el largo efecto que ha tenido el informe del Colegio de Expertos y la creciente importancia que estos riesgos tienen para la agenda pública en aquel país europeo (Ansoleaga et al, 2024).

Como indicábamos antes, el marco conceptual de la encuesta elaborado por el Colegio de Expertos contiene muchos de los avances y conceptualizaciones precedentes sobre los riesgos psicosociales que habían sido elaborados por distintos autores y corrientes. La propuesta fue articular esos análisis hasta entonces dispersos y abarcar todas las dimensiones en una única encuesta. De esta forma, la encuesta **operacionaliza 6 (seis) grandes ejes de riesgos psicosociales** (Gollac, 2011):

- i) intensidad y tiempo de trabajo;
- ii) exigencias emocionales;
- iii) la autonomía en el trabajo
- iv) las relaciones sociales en el trabajo;
- v) conflictos éticos y de valores;
- vi) la inseguridad en la situación de trabajo.

A diferencia del ISTAS, la encuesta no brinda como resultado unos índices que sintetizan los grupos de variables por cada eje. Por el contrario, lo que se alienta es el análisis transversal de las variables aun entre diferentes ejes y, en caso de necesidad, el estudio de las variables por separado. En el Informe Gollac se explica que “no es posible sintetizar, en vista de los conocimientos actuales, el conjunto de los factores de riesgo en un índice único”. El Informe dice que es posible imaginar un índice para cada uno de los seis ejes de RPST pero que, de hacerse, debe mostrarse una coherencia estadística suficiente. Lo que el Colegio también sugiere es utilizar niveles de agregación diferentes en la publicación de los resultados de la encuesta, para satisfacer las necesidades de las diferentes categorías de usuarios y de los objetivos de cada indagación (Gollac, 2011). En ese sentido, se remarca que es

⁴ Para conocer más sobre est relevamiento, ver:

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/conditions-de-travail-et-risques-psycho-sociaux-2016>



importante que los resultados de las variables “brutas” también estén disponibles porque son indispensables para una comprensión precisa y son un soporte para la acción. Aun si el diagnóstico general exige indicadores sintéticos, son igualmente indispensables indicadores concretos para ajustar mejor las intervenciones, se explica. P

Por último, en el informe se remarca que los resultados en cifras deben estar acompañados por comentarios, para así volver inteligibles los problemas bajo análisis (Gollac, 2011). Asimismo, este instrumento ha sido diseñado en una sola versión “larga” (no prevé versiones cortas ni autoadministradas), como parte de su interés en profundizar en muchas variables y porque cuando se lo aplicó inicialmente, fue en una encuesta a nivel nacional (no se preveía su uso a nivel de las organizaciones).

Estos desarrollos de Francia llegaron a Argentina a partir de la visita en 2008 de Michel Gollac quien realizó varias actividades académicas, en articulación con el CEIL del CONICET y dictó el Seminario Intensivo “*Subjetividad y Trabajo*”. Invitado por el Dr. Julio César Neffa, el Profesor Gollac volvió a Argentina en 2011 y luego en 2013 a dictar el seminario internacional “*Los riesgos psicosociales en el trabajo*” y allí comenzó a gestarse la posibilidad de traer el formulario a nuestro país.

A partir del 2014, como forma de retomar esos desarrollos de Francia, el Dr. Julio C. Neffa junto a investigadores de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) comenzaron el trabajo de traducción y de adaptación del formulario de la encuesta del Informe Gollac. El resultado fue la confección del “Cuestionario sobre riesgos psicosociales aplicable en Argentina” (de ahora en más, C-RPST-AR), que tuvo su primera aplicación en los años 2014-2016 para una investigación sobre los RPST en los trabajadores no-docentes de la UNLP (Neffa y Denda, 2017). Posteriormente, a lo largo de los años, esta encuesta ha sido utilizada en numerosas investigaciones en universidades nacionales de todo el país (quien escribe tuvo participación en varias de estas iniciativas), siendo aplicada tanto en organizaciones del sector público y privado (Neffa y Henry, 2018; Neffa et al, 2017; Neffa y Denda, 2017; Neffa y Henry, 2024) como en cooperativas, donde se realizó una adaptación específica (Neffa y Henry, 2022).

En cuanto a su estructura, el “Cuestionario sobre riesgos psicosociales aplicable en Argentina” tiene cuatro partes bien definidas (Henry, 2016):

1. Una parte inicial dedicada a la codificación del formulario para su posterior procesamiento.
2. Las preguntas que operacionalizan los seis ejes temáticos de RPST y que ocupan la mayor parte del cuestionario.



3. Una sección denominada Datos sociodemográficos, donde se relevan algunos datos generales sobre el encuestado/a (edad, situación familiar, etc.) pero siempre conservando el anonimato.

4. Una sección con espacio para Observaciones (tanto del encuestado como del encuestador). Esto permite la inclusión de notas y de información cualitativa dentro de un instrumento que, por definición, es cerrado y estandarizado.

Por la complejidad y extensión que presenta el formulario de encuesta C-RPST-AR, la misma es administrada en forma presencial y a cargo de encuestadores capacitados y/o con experiencia previa en su uso. Esta forma de aplicación busca minimizar los posibles errores en el relevamiento de datos y asegurar la mayor calidad posible de los mismos. Las encuestas tienen una duración promedio de 40 a 50 minutos, son voluntarias y en todos los casos se preserva el anonimato de los trabajadores que la responden (Henry, 2016).

A modo de balance preliminar, podemos señalar que esta encuesta tiene como gran fortaleza ser el fruto de una reflexión de importantes teóricos e investigadores sobre condiciones de trabajo de Francia. Asimismo, retoma los aportes teóricos y los enfoques preexistentes sobre riesgos psicosociales y los articula en pos de generar un cuestionario abarcador de todas las aristas que implican estos riesgos. Esto ha permitido el uso del C-RPST-AR en valiosas investigaciones en universidades argentinas para visibilizar la problemática y que, en algunos casos, fueron articuladas con actores del mundo del trabajo (con sindicatos y algunas empresas y cooperativas interesadas en evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo).

Por otro lado, el C-RPST-AR suele ser utilizado de forma articulada con otras técnicas cualitativas (entrevistas, observación de puestos, análisis documental, etc.) para así obtener un diagnóstico más profundo sobre cada organización bajo estudio y los RPST existentes. Esa encuesta se ha aplicado así como parte de un dispositivo de análisis más amplio y con miras a un estudio riguroso de los riesgos psicosociales.

El desafío más grande de esta encuesta radica en su aplicación en algunas organizaciones que prefieren el uso de una encuesta más “express” (rápida y corta) o que, de manera general, no están dispuestas a abrir las puertas a una investigación que implica varias técnicas y que requiere poner la voz y las vivencias de los trabajadores en primer plano. En este sentido, (cuando es realizada en los lugares de trabajo) la aplicación del C-RPST-AR requiere que el trabajador deje su puesto al menos unos 50 minutos y que pueda ser encuestado en un lugar con privacidad para que se pueda expresar libremente cómo siente y vive su trabajo. Esto a veces es visto como disruptivo por algunas organizaciones para



su “normal funcionamiento” (sobre todo cuando tienen ritmos de trabajo muy intensos o hay puestos donde no hay reemplazos y esto impide que la persona salga para ser encuestada)

3.4. Otros cuestionarios existentes en Argentina para relevar los riesgos psicosociales

En nuestra búsqueda por identificar encuestas que releven los riesgos psicosociales, creadas o adaptadas a nuestro país, pudimos encontrar dos iniciativas interesantes. Por un lado, el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales (CEFAP) y por otro, el Job Contents Questionnaire para Argentina (de ahora en más, JCQ-AR) los cuales explicaremos brevemente en función de la menor información que tenemos sobre su diseño y características.

En cuanto al CEFAP, su desarrollo tuvo lugar en Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires y según sus autores, se diseñó con el ánimo de colaborar en la tarea de ampliar el repertorio de instrumentos de evaluación disponibles en el ámbito local ámbito (Ferrari et al, 2016). Al respecto, el Cuestionario CEFAP, es concebido como herramienta específica de evaluación e investigación de los factores de riesgo psicosocial en ámbitos laborales

Según el modelo teórico que subyace al CEFAP, los factores psicosociales estarían representados por once dimensiones principales (Ferrari et al, 2016):

1. Exigencias Psicológicas del puesto
2. Trabajo Activo
3. Inseguridad,
4. Apoyo Social y estima
5. Doble Presencia,
6. Autonomía
7. Seguridad Laboral
8. Condiciones Laborales
9. Sintomatología
10. Relación salud-trabajo
11. Motivación Laboral

Los autores explican que los factores son el resultado de la revisión, adaptación, ampliación y revalidación del ISTAS21, instrumento del cual tomaron los temas de exigencias psicológicas, el



control, el apoyo social y la calidad del liderazgo, la inseguridad y la doble presencia. También se indica que se contempló la versión francesa del cuestionario diseñado en base a Gollac (2011), cuyo sistema de seis ejes incluye conflictos éticos y de valores y violencia en el lugar de trabajo. Para el diseño del cuestionario se procedió a una selección de ítems, con criterios de relevancia y de representatividad, quedando conformado por 64 ítems o preguntas (Ferrari et al, 2016).

La valoración psicométrica del cuestionario se realizó en dos fases. En una primera fase, se valoró la validez de contenido del instrumento por medio de una revisión de literatura y de un consejo de jueces. En la fase siguiente, se abordó en primer lugar lo relativo a validez de constructo mediante un análisis de componentes principales de los ítems incluidos. Posteriormente, se realizó un análisis de fiabilidad, calculando el coeficiente Alfa de Cronbach para cada uno de los once factores incluidos en la escala (Ferrari et al, 2016).

Según la descripción que hacen sus autores, el CEFAP es de autoadministración individual y colectiva. Por otro lado, parece ser un instrumento relativamente corto (en nuestra revisión documental no pudimos encontrar el formulario para analizar su composición), dado que el tiempo medio de la aplicación de este instrumento oscila en torno a los 20 minutos, según se explica en los documentos de validación.

La otra encuesta que nos gustaría reseñar es el JCQ-AR (Cirami et al, 2023), que es la adaptación de uno de los instrumentos más conocidos a nivel mundial para la evaluación del estrés: el Job Content Questionnaire (JCQ). Este cuestionario operacionaliza el modelo demanda-control-apoyo social, acuñado por Rober Karasek y Töres Theorell en la década de 1970 y que luego fue enriquecido con los aportes de Jeffrey Johnson y Ellen Hall, a fines de la década de 1980.

A diferencia de los cuestionarios anteriores, el JCQ-AR no se presenta con pretensión de abarcar todos los riesgos psicosociales en el trabajo, sino que se trata de un instrumento que aborda lo que su marco teórico denomina *estrés laboral*. Para ello, evalúa tres dimensiones centrales:

- a) Demandas: alude a ciertos requisitos de las tareas, tales como la imposición de plazos, las cargas de coordinación y la interrupción constante, entre otras.
- b) Control: esta dimensión remite al control que puede ejercer una persona sobre sus procesos de trabajo y la discrecionalidad del uso de sus capacidades y habilidades.
- c) Apoyo social: el soporte social de pares y superiores opera como un moderador de los efectos que la tensión psíquica tiene en la salud de los trabajadores.



Para adaptar y validar el JCQ-AR, primero se realizó una adaptación cultural mediante la evaluación de jueces expertos y una prueba piloto. Para evaluar el comportamiento de los ítems o preguntas, se realizaron diversas operaciones y pruebas estadísticas para evaluar la validez de contenido y de constructo, así como la validez externa (Cirami et al, 2023). El JCQ-AR en su versión final cuenta con 21 ítems o preguntas, que se presentan en formato de tipo Likert con los valores a) totalmente en desacuerdo b) en desacuerdo c) de acuerdo y d) totalmente de acuerdo.

No se encontraron datos que indiquen el uso del JCR-AR en otras investigaciones y solo se reportan su funcionamiento en el proceso de validación. Al respecto, se indica que se administró a los participantes a través de un formulario online y acompañado de un consentimiento informado, donde se les explicó los objetivos del estudio, la participación voluntaria y el tratamiento anónimo de sus respuestas. La duración de la administración promedió los 20 minutos (Cirami et al, 2023).

4. Reflexiones finales

La revisión de encuestas para relevar los riesgos psicosociales a nivel local nos permite señalar algunas cuestiones de orden general sobre las encuestas y otras que están vinculadas a su uso y diseño en nuestro país.

En primer lugar, por la misma naturaleza del fenómeno que se estudia (no directamente visibles), la vía de acceso para detectar los riesgos psicosociales es la vivencia y la percepción que tienen los trabajadores: son ellos quienes pueden indicar la existencia de malestar y sufrimiento en el trabajo. En este sentido, si bien la encuesta ofrece cifras y permite la construcción de indicadores, los datos que sigue ofreciendo están estrechamente vinculados al ámbito de lo subjetivo. Esto no le quita “objetividad” y rigurosidad (todo lo contrario) pero debemos recordar estas cuestiones para no caer en un uso positivista de este instrumento. El fenómeno bajo análisis es complejo y remite a las experiencias, vivencias y percepciones de los trabajadores. La encuesta puede (con sus alcances y sus limitaciones) ser un instrumento muy valioso para estos fines.

Por otro lado, la revisión de las encuestas locales nos muestra que son instrumentos que tienen como punto de partida ciertos enfoques teóricos, los cuales operacionalizan por medio de su estructura y el tipo de preguntas que formulan. No existe por lo tanto un “único formulario” para relevar los riesgos psicosociales justamente porque existen varias miradas conceptuales sobre este fenómeno (algunas



combinables entre sí). Es por eso que debemos hacer un uso crítico y reflexivo de esta herramienta: debemos conocer el marco teórico que sustenta cada encuesta, sus premisas conceptuales y el alcance que tiene cada una. Esto a su vez, nos permitirá comprender el tipo de resultados que arroja y cómo interpretarlos. Como profesionales e investigadores deberemos elegir aquella que muestre ser adecuada al contexto bajo análisis y la que demuestre mayor fortaleza metodológica y rigurosidad en la generación de diagnósticos.

Hemos reseñado algunas encuestas para relevar los riesgos psicosociales en el trabajo que se han aplicado o adaptado a Argentina. Este análisis nos permite hacer un inventario preliminar sobre el estado del arte en referencia a estos instrumentos en el ámbito local. Hemos revisado algunas características salientes, sobre todo haciendo foco en el tipo de conceptos o modelos que se operacionalizan. Hay varios puntos de contacto dado que varios de los instrumentos se sustentan en modelos teóricos (ej. de Karasek o de Siegrist) que son ampliamente reconocidos en este campo de estudio. Luego hay diferentes variaciones en la articulación de los mismos y adiciones conceptuales que le brindan una identidad propia a cada instrumento.

Esta revisión también nos ha permitido detectar que en nuestro país existen encuestas con diferentes orígenes: algunas más vinculadas a los estudios académicos y a las investigaciones del ámbito universitarios y otras encuestas, por su parte, han sido elaboradas en articulación con organismos públicos nacionales del ámbito de la prevención de riesgos. Lamentablemente, estas últimas no han sido incluidas como parte de un programa de monitoreo de los riesgos psicosociales de largo plazo y/o como insumos para generar programas de prevención y vigilancia de estos riesgos. Así las cosas, sigue existiendo una vacancia muy grande de datos a nivel nacional sobre la incidencia de los RPST, lo cual impide una visión de conjunto sobre la dimensión del problema en la actualidad.

5. Bibliografía

- Ansoleaga, E.; Henry, M.L. Pico Merchan, C.E. y Neffa, J.C. (2024). Riesgos psicosociales en el trabajo. En: De la Garza et al (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II). Desafíos y debates en el siglo XXI*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Benavides, F.G., García, A.M. y Ruiz Frutos, C. (2006). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.



- Cirami, Lautaro, Mur, Julián Andrés, Rodríguez Melgarejo, Ana, y Pereyra Girardi, Carolina Irisa. (2023). Adaptación cultural y validación del Job Contents Questionnaire (JCQ) para trabajadores argentinos. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 13(2), pp. 34-52.
- Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M., Napoli, M. L., Trotta, M. F., ... & Furman, J. P. (2016). Cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): estructura y propiedades psicométricas. *Anuario de investigaciones*, 23(1), pp. 67-75.
- Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral (2021) Manual del método COPSOQ-ARG para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Versión corta. Avellaneda: UNDAV.
- Henry, M. L. (2016). La encuesta como herramienta de recolección de datos sobre riesgos psicosociales. Ponencia presentada en las *IX Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*. Ensenada.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 438-449.
- Kristensen, T.S. (2009). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*. 38(3_suppl), pp. 149-155.
- Moncada, Lluís, S., Llorens Serrano, C., Salas Nicás, S., Moriña, D., & Navarro Giné, A. (2021). La tercera versión de COPSOQ-ISTAS21. Un instrumento internacional actualizado para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 2021, vol. 95.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos Prevención Riesgos Laborales*, 8(1), 18-29.
- Neffa, J.C., (coord.), 2017. Una reforma que no resuelve los problemas de los riesgos del trabajo en Argentina: debate interdisciplinario en la UMET. Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo.
- Neffa, J. C. y Henry, M. L. (2018) (coord.). *¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud*. La Plata: Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata. Instituto de Investigaciones Administrativas.
- Neffa, J. C., Lac Prugent, N., Cesana Bernasconi, M. I., & Pou, J. L. (2016). La encuesta Argentina sobre riesgos psicosociales en el trabajo: su aplicación en la subdirección de enfermería de un hospital de la ciudad de Corrientes, Argentina. *Revista de Estudios Regionales*, nro.12, pp. 43-71.
- Neffa, J.C. y Denda, E. (coord.) (2017) *Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP: los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

TRABAJADORES/AS Y DEMOCRACIA EN JAQUE
Resistencias y alternativas en el contexto actual

Buenos Aires, 6 al 8 de agosto de 2025

- Neffa, J.C. y Henry, M.L. (2022) Cooperativismo y Riesgos Psicosociales en el Trabajo: un estudio de caso. Documento publicado en la Biblioteca Red Latinoamericana De Estudios E Investigaciones sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST-LA). ISSN: 2591-4448
- Neffa, J.C. y Henry, M.L. (editores) (2024). *El estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo en una gran empresa industrial: marco teórico y diseño metodológico*. Moreno: UNM Editora.
- Neffa, J.C.; Korinfeld, S. y Henry, M. L. (2017) *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. SECASFPI, Buenos Aires.
- OIT – OMS (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- SRT (2012) 1ra Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral. Documento Informe Final. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).
- SRT (2019). Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) 2018. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).
- Zelaschi, M. C., Cornelio, C., Reif, L., & Amable, M. (2021). Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21). *Revista de Psicología-Tercera época*, 20(2), pp. 2–17.