

# ISTAS21 CoPsoQ

Versión del en lengua castellana del CoPsoQ

Cuestionario Psicosocial de Copenhagen

TS Kristensen, AMI

Salvador Moncada, Clara Llorens ISTAS



## ¿Qué es ISTAS21 CoPsoQ?

- Es la adaptación a la realidad española del **Cuestionario Psicosocial de Copenhagen**, del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca.
- La adaptación la ha realizado ISTAS con la colaboración del INSHT, el Dept. de Treball de la Generalitat de Catalunya, las Universidades Pompeu Fabra y Autónoma de Barcelona, CC.OO. de Catalunya y Navarra, la Mútua Fraternidad y el Gobierno de Navarra.



  
**CUESTIONARIO DE  
EVALUACIÓN DE RIESGOS  
PSICOSOCIALES**

**ISTAS21**  
Versión castellana del  
**Cuestionario Psicosocial de Copenhagen**  
**CoPsoQ**

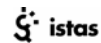
Versión 1, Enero de 2002

Empresa	
Centro de Trabajo	Fecha de respuesta: ___/___/___

El **CoPsoQ** fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores del *Arbejdsmiljøcenter* (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el Prof. Tage S. Kristensen. Su adaptación al castellano ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS), y compuesto por: Tage S. Kristensen, del *Arbejdsmiljøcenter*, Salvador Moscada y Clara Llorens, del ISTAS, Emilio Castiella, Cándido Nogareda y Silvia Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Carme Barba y Carme Labosa del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona, Fernando G. Benavides y Joan Benach, de la Universitat Pompeu Fabra, Tereza Torres, de la Universitat Autònoma de Barcelona, Duke Villegas y M<sup>a</sup> Angeles Palomares, de la *Mutua Fraternidad*, Núria Garcia y Maria Merinós, del Gabinete Hoga de Comissions Obreres de Catalunya. Traductores: Iñaki Arriaguel, Carlos Argentea y Marga Schatz.

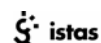
La *Mutua Fraternidad* colabora, además, financieramente con el proyecto.

ISTAS-21 versión castellana del CoPsoQ © Istaas 2002. CoPsoQ original danés © AMI 2000. AUTORIZADO SU USO PREVIO ACUERDO CON ISTAS. PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA



## ISTAS21 CoPsoQ : licencia de uso

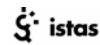
- ❑ Finalidad preventiva
- ❑ Participación
- ❑ Confidencialidad
- ❑ No modificación (permite la adaptación)
  
- ✓ Exige implicación en prevención de riesgos y “juego limpio”



# ISTAS21 CoPsoQ

## Principales características

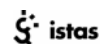
- ❑ **Marco conceptual:** modelos “demanda- control - apoyo social” (Karasek) y “esfuerzo- compensaciones” (Siegrist)
- ❑ Mide los **20 factores psicosociales** para los que hay evidencias que afectan la salud más la dimensión “**doble presencia**”
- ❑ **Tres cuestionarios:** largo, medio y corto.
- ❑ **Para cualquier trabajo**, orientado a la **participación** y a la **acción**
- ❑ Cuestionario **individual** y **anónimo**
- ❑ Análisis **estandarizado** y **uso sencillo** (aplicación informática)
- ❑ **Valores de referencia** poblacionales
- ❑ **Validez** y **fiabilidad** conocidas
- ❑ **Internacional:** Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia, Japón.

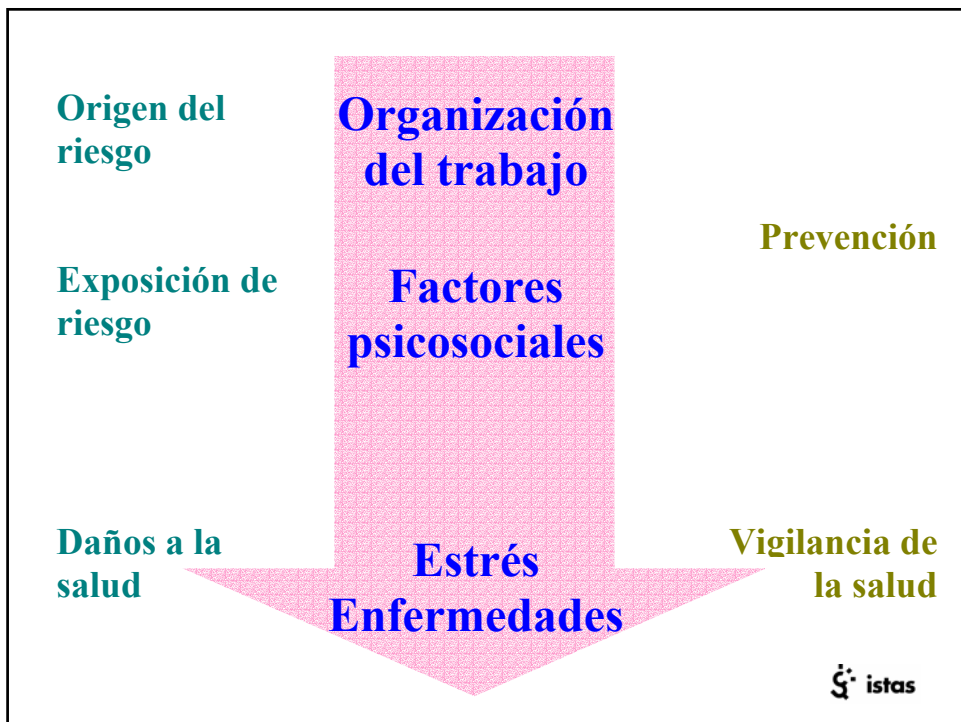


# ISTAS21 CoPsoQ



## Marco conceptual



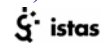


## Evaluación

- ❑ Evaluar: identificar y medir la exposición a factores de riesgo.
- ❑ Factor de riesgo (laboral): condición de trabajo la exposición a la cual aumenta la probabilidad de incidencia de una enfermedad o trastorno de la salud.
- ❑ Hay que usar métodos basados en modelos (científicos) que expliquen salud
- ❑ Los métodos deben ser válidos y fiables

# Factores psicosociales con efectos demostrados sobre la salud

- ❑ Exigencias psicológicas, cantidad y calidad (Karasek 1979)
- ❑ Aspectos potencialmente positivos del trabajo: influencia, control sobre los tiempos de trabajo, posibilidades de desarrollo, sentido (Karasek 1979)
- ❑ Las relaciones humanas en el trabajo: posibilidades de relación, apoyo social, sentimiento de grupo (Johnson 1988)
- ❑ Las compensaciones que obtenemos cambio del esfuerzo: seguridad, estima, salario (Siegrist 1990)



## El estrés laboral duplica la mortalidad cardiaca

El seguimiento de más de 800 trabajadores desde 1973 confirma el factor de riesgo

**EL PAÍS**  
GONZALO CASINO, Barcelona  
Las sospechas de que el estrés en el trabajo es perjudicial para la salud se van confirmando. Gracias al seguimiento durante casi tres décadas de un grupo de trabajadores de Finlandia, una investigación que acaba de ver la luz ha podido concluir que el estrés laboral duplica el riesgo de muerte cardiovascular. Si se tratara de cualquier otro riesgo más improbable, como por ejemplo el de morir atropellado por un tren, el asunto sería menos trascendente; pero multiplicar por más de dos la principal causa de muerte en los países desarrollados tiene enormes implicaciones de salud pública.

Hasta llegar a una conclusión tan dramática, los investigadores del Instituto Finlandés de Salud Laboral y la Universidad de Helsinki han hilado muy fino para definir e identificar claramente el estrés laboral nocivo. El seguimiento de 812 trabajadores de distinta cualificación que en 1973 gozaban de un perfecto estado de salud cardiovascular les ha permitido determinar que el desempeñar una tarea muy exigente y el poner mucho esfuerzo en el trabajo no implica siempre la existencia de estrés perjudicial

para la salud. Las claves parecen estar en la tensión provocada por una falta de control del trabajo y en la obtención de insuficientes recompensas por el esfuerzo.

¿Qué es, pues, el estrés laboral? Aunque la idea general de una tensión excesiva y perjudicial creada por un trabajo agobiante describe bien el problema, los investigadores finlandeses han utilizado dos modelos operativos que delimitan los contenidos del estrés laboral. Uno es el del desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas. Cuando la energía física o mental consumida en el trabajo no se ve correspondida por las debidas contraprestaciones en forma de salario, consideración social del trabajo, seguridad en el empleo y oportunidades de promoción, resulta que el riesgo de muerte cardiovascular se multiplica por 2,4.

El otro modelo estudiado es el de la tensión laboral, que se define por una combinación de altas demandas y un pobre control sobre el trabajo. Es decir, cuando el empleado se ve desbordado y no controla la situación. Cuando se produce esta tensión laboral, el riesgo de morir por una enfermedad cardiovascular se multiplica por 2,2. Aunque el exceso de trabajo

por sí mismo no presupone estrés laboral, "la gente con una sobrecarga de trabajo, como es el trabajar sin interrupción más de 11 horas diarias, podría tener un riesgo elevado de enfermedad cardiovascular", advierten los autores del estudio en el último número del *British Medical Journal* (BMJ).

### Se produce tensión laboral cuando hay un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida

La investigación también constata que es más probable encontrar niveles estables de estrés laboral entre los trabajadores que no cambian de puesto de trabajo. Hemos encontrado que los efectos adversos de la tensión laboral son mayores entre los empleados que permanecen en la misma empresa y con la misma ocupación durante los cinco años siguientes al descubrimiento de que tienen estrés laboral", afirman los investigadores, que supervisaron a los participantes una media de más

de 25 años. En el seguimiento de esta población laboral, el equipo de Mika Kivimäki, profesor de Psicología de la Universidad de Helsinki e investigador del Instituto Finlandés de Salud Laboral, evaluó entre otras cosas la presión arterial, los niveles de colesterol en la sangre y el índice de masa corporal (la medida del sobrepeso y la obesidad).

Tras un primer registro en 1973, realizó otro a los cinco años y uno más en 1983. A partir de los datos de estas revisiones pudieron constatar que el estrés laboral se asocia además, aunque no necesariamente de forma causal, con unos índices de colesterol más altos y un sobrepeso mayor.

Para la promoción de la salud cardiovascular habría que tener en cuenta, según los autores de este estudio, no sólo los tradicionales factores de riesgo como el tabaquismo, la hipertensión, el colesterol elevado, el sedentarismo o la obesidad, sino también el estrés laboral. Los investigadores reclaman una visión más global, que no sólo considere los factores conductuales, sino otros de tipo estructural y psicosocial relacionados con la organización del trabajo.

# El estrés laboral duplica la mortalidad cardiovascular

Kivimäki M, BMJ 2002

- ❑ Estudio longitudinal (545H + 267 M, trabajadores industriales, todas las categorías, media seguimiento 25,6 años)
- ❑ Trabajar a “alta tensión” (alta demanda y bajo control) aumenta el riesgo de muerte por ECV en un 120 % (IC 95%: 20 - 320 %)
- ❑ Trabajar en situación de desequilibrio entre recompensas del trabajo (salario, estima, seguridad) y esfuerzo invertido aumenta el riesgo de muerte por ECV en un 140 % (IC 95%: 30 - 340 %)



# Enfermedades o trastornos de la salud relacionados con el estrés (1)

- ❑ Cardiovasculares (Euro Heart Network 1998, Kristensen 1996; Kivimäki 2002).
- ❑ Respiratorios (hiperreactividad bronquial, asma) (Smyth 1999).
- ❑ Trans. de base inmunitaria (artritis reumatoide) (O’Leary 1990; Peters 1999)
- ❑ Gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa) (House 1979; Riih  1998; Fukudo 1987; Drossman 1998; Paar 1998; Duffy 1991; Levenstein 2000).
- ❑ Dermatológicos (psoriasis, neurodermitis) (Park 1998; Martínez, 2001).
- ❑ Endocrinológicos (Lipton 1976).



## Enfermedades o trastornos de la salud relacionados con el estrés (2)

- Dolor de espalda y trans. Musculoesqueléticos (Hemingway 1997; Bongers 1993).
- Salud mental (Colligan 1977; Stansfeld 1999).
- Comportamientos sociales y relacionados con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, participación) (Antelman 1977; Green 1990; Mensch 1988; Green 1990)
- Percepción del estado de salud (Nowak 1991)
- Absentismo laboral per motivos de salud (Manning 1989; Marmot 1995)

## Estrés y salud

“El estrés podría afectar a *todas* las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos de los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular” (Cox T 1978).

## Exigencias psicológicas emocionales. Conflicto de rol.

*“... el enfermo del 2 no hacía mas que decir que  
llamáramos a su mujer ...*

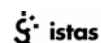
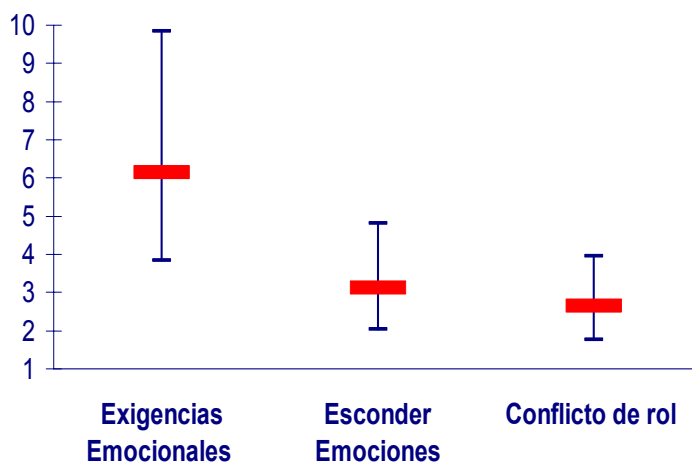
*... si está consciente y quiere que esté aquí su  
mujer ¡llámala!...*

*...Ya, pero no nos saltamos las normas...”*

Enfermeras UVI (diálogo)

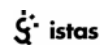


**Probabilidad de tener mala salud mental de las personas  
expuestas a altos niveles de exigencias emocionales,  
esconder emociones y conflicto de rol comparadas con  
las personas expuestas a bajos niveles de los mismos  
factores psicosociales**



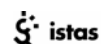
# ISTAS21 CoPsoQ

## Dimensiones que incluye



### Factores psicosociales que mide ISTAS21 CoPsoQ

- |                                      |                               |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| ↳ Exigencias cuantitativas           | ↳ Previsibilidad              |
| ↳ Exigencias cognitivas              | ↳ Claridad de rol             |
| ↳ Exigencias emocionales             | ↳ Conflicto de rol            |
| ↳ Exigencias de esconder emociones   | ↳ Calidad de liderazgo        |
| ↳ Exigencias sensoriales             | ↳ Apoyo                       |
|                                      | ↳ Refuerzo                    |
|                                      | ↳ Posibilidad de relacionarse |
|                                      | ↳ Sentimiento de grupo        |
| ⊕ Influencia en el trabajo           |                               |
| ⊕ Posibilidades de desarrollo        |                               |
| ⊕ Control sobre el tiempo de trabajo | ⊖ Inseguridad                 |
|                                      | ⊖ Estima                      |
| ⊕ Significado del trabajo            |                               |
| ⊕ Integración en la empresa          | ∞ Doble presencia             |



# ISTAS21 CoPsoQ

## Valores de referencia

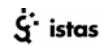
## ISTAS21 CoPsoQ Referente poblacional

- Puntuación mediana y terciles de cada una de las dimensiones para una muestra representativa de la población ocupada de la CA de Navarra (n=859)
- Permite comparaciones *universales*.
  - exposición más favorable para la salud
  - exposición intermedia
  - exposición más desfavorable para la salud
- Son referentes ¡no valores límite!

# ISTAS21 CoPsoQ



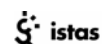
## Validez y fiabilidad



## Adaptación CoPsoQ a ISTAS21

□ Primer requisito para la validez: rigor metodológico en la adaptación:

1. Definiciones conceptuales con autores daneses
2. Comparaciones España - Dinamarca
3. Discusión conceptual con traductores
4. Traducción danés - castellano
5. Revisión traducción
6. Retro-traducción castellano - danés
7. Comparación original danés - retrotraducción
8. Identificación de divergencias
9. Taller de consenso → Versión de prueba
10. Prueba comprensión → Versión final
11. Encuesta a muestra representativa de población coupada (N=859)
12. Reducción de escalas: producción versiones media y corta
13. Estudio validez de constructo: reproducción de asociaciones, análisis multivariado
14. Estudio fiabilidad: Consistencia entre escalas y concordancia entre versiones
15. Producción manuales
16. Producción aplicación informática



# Validez de ISTAS21 CoPsoQ

## □ Validez de contenido

- **Integra las dimensiones de los modelos de Karasek-Theorell y Siegrist, y añade:**

- Exigencias psi. Emocionales, esconder emociones, sentido, integración, claridad y conflicto de rol, previsibilidad, refuerzo

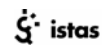
- **Validez aparente (*face validity*)**

- En empresas y entre los profesionales que lo han usado

## □ validez de constructo

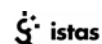
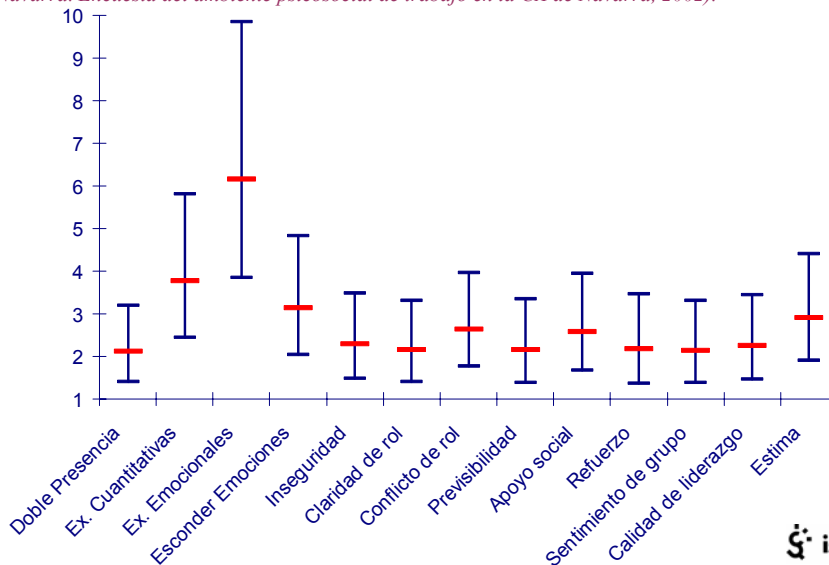
- **Correlaciones entre escalas**

- **Reproducción asociaciones conocidas: bibliografía modelos Karasek-Theorell y Siegrist; y datos encuesta psicosocial danesa (CoPsoQ danés)**



## *Odds ratios* ajustados por edad y sexo entre salud mental (peor tercil) y factores psicosociales (peor tercil) (ISTAS- CCOO

Navarra, Encuesta del ambiente psicosocial de trabajo en la CA de Navarra, 2002).



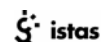
# Fiabilidad del ISTAS21 CoPsoQ

## □ Consistencia interna

- **$\alpha$  de Cronbach altas** (de 0,66 a 0,92)
  - “Escala” de dos ítems: correlaciones inter-ítems

## □ Concordancia entre versiones larga y media

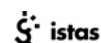
- **Índices de Kappa altos** (de 0,64 a 0,77)



# ISTAS21 CoPsoQ Consistencia y concordancia

Tabla 3: Escalas, número de casos analizados (N), número de ítems, consistencia interna ( $\alpha$  Cronbach) de las escalas de las tres versiones del cuestionario, y concordancia (Kappa) entre las escalas largas y medias.

Escala	Versión larga			Versión media			Concordancia V.Larga / V.Media Kappa	Versión corta		
	N	n° Ítems	$\alpha$ Cronbach	N	n° Ítems	$\alpha$ Cronbach		N	n° Ítems	$\alpha$ Cronbach
Salud general	821	5	0,7588	821	5	0,7588				
Salud mental	839	5	0,7837	839	5	0,7837				
Vitalidad	835	4	0,7671	835	4	0,7671				
Síntomas conductuales de estrés	814	9	0,8321	834	4	0,7619	0,64			
Síntomas somáticos de estrés	836	8	0,8022	843	4	0,6344	0,64			
Síntomas cognitivos de estrés	843	4	0,8564	843	4	0,8564				
Doble presencia	836	4	0,7576	836	4	0,7576		836	4	0,7576
Exigencias psicológicas cuantitativas	809	7	0,7958	828	4	0,7386	0,75			
Exigencias psicológicas sensoriales	826	4	0,8378	826	4	0,8378		} 812	6	0,7019
Exigencias psicológicas cognitivas	809	8	0,8812	825	4	0,8260	0,75			
Exigencias psicológicas emocionales	829	3	0,8172	829	3	0,8172				
Esconder emociones	833	2	0,6642	833	2	0,6642				
Influencia	730	12	0,8801	805	4	0,7304	0,69			
Control sobre los tiempos de trabajo	816	4	0,7418	816	4	0,7418		} 786	10	0,8130
Posibilidades de desarrollo	818	7	0,8640	827	4	0,8343	0,75			
Sentido del trabajo	842	3	0,8035	842	3	0,8035				
Integración en la empresa	825	4	0,8531	825	4	0,8531				
Inseguridad	817	8	0,8626	832	4	0,8021	0,77	832	4	0,8021
Claridad de rol	814	4	0,7459	814	4	0,7459				
Conflicto de rol	832	4	0,6676	832	4	0,6676		} 766	10	0,7991
Previsibilidad	827	2	0,6524	827	2	0,6524				
Apoyo social en el trabajo	824	4	0,8121	824	4	0,8121				
Refuerzo	821	2	0,4702	821	2	0,4702				
Posibilidades de relación social	834	2	0,4408	834	2	0,4408				
Sentimiento de grupo	838	3	0,8391	838	3	0,8391				
Calidad de liderazgo	780	6	0,9227	789	4	0,8737	0,89			
Estima	801	5	0,8345	805	4	0,7452	0,87	805	4	0,7452



# ISTAS21 CoPsoQ

## Análisis estandarizado



## Análisis ISTAS21 CoPsoQ

### Cálculo de indicadores

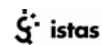
- Área de mejora de cada dimensión
- Prevalencia de exposiciones: *Verde Amarillo Rojo*
- Distribución de frecuencias
- Niveles de salud: prevalencias por estratos de edad y sexo
- Niveles de estrés y satisfacción: áreas de mejora y prevalencias



# Análisis ISTAS21 CoPsoQ

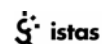
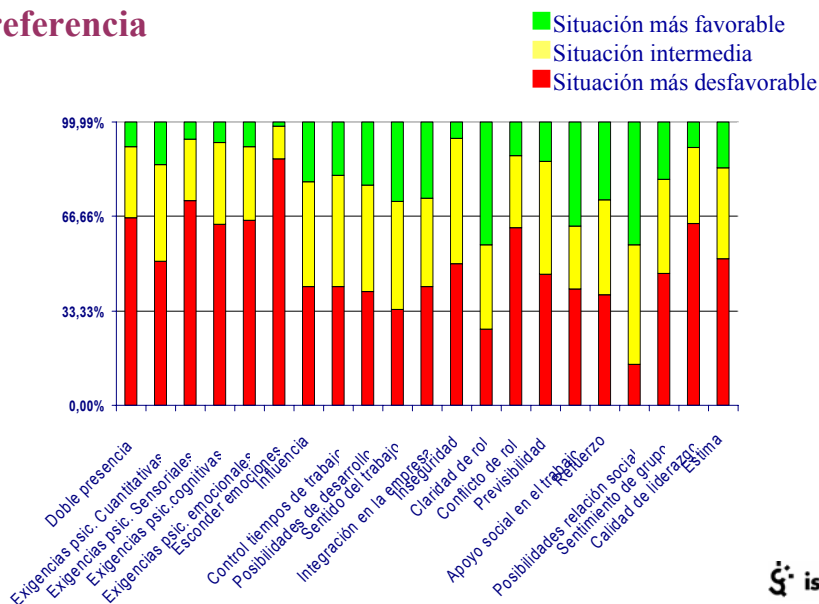
## Unidades de análisis

- Empresa
- Unidades de análisis más pequeñas:
  - Departamentos
  - Puestos de trabajo
  - Otras unidades de análisis de interés (decididas *ad hoc*):
    - sexo, grupos de edad, turno...



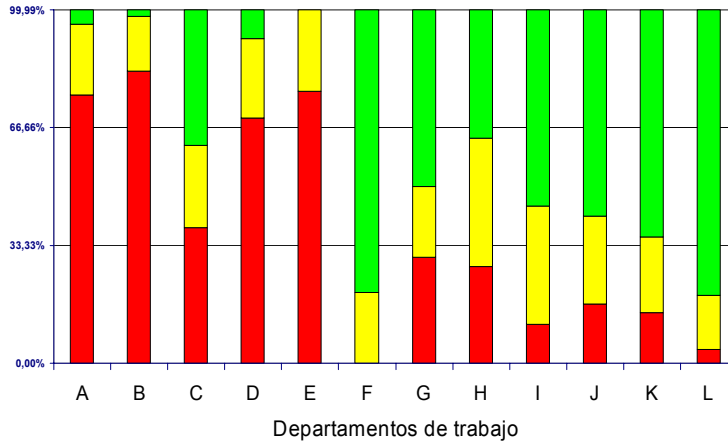
## Exposición a riesgos psicosociales en la empresa CRACO

### Porcentaje de trabajadoras/es en cada nivel de referencia



# Control sobre los tiempos de trabajo.

## Porcentaje de trabajadoras/es en cada nivel de referencia por lugares de trabajo en la empresa CRACO



istas

# ISTAS21 CoPsoQ

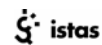


## Uso sencillo

istas

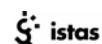
## Uso de ISTAS21 CoPsoQ

- ❑ Descarga desde web: [www.istas.net](http://www.istas.net)
  - Manual método
  - Manual aplicación informática
  - Aplicación informática (versión media)
  - Versión corta
- ❑ FORO
- ❑ FAQ's
- ❑ [istas21@istas.net](mailto:istas21@istas.net)



## El proceso de evaluación y prevención psicosocial en la empresa (1)

- ❑ Acuerdo Comité de Seguridad y Salud
- ❑ Constitución Grupo de Trabajo (GT):
  - Técnicos SP, Rep. dirección empresa trabajadores/as
  - **Funciones:** adaptar preguntas, unidades de análisis, estrategia de distribución y recogida de cuestionarios, protección de confidencialidad
- ❑ Comunicación al conjunto de la plantilla
- ❑ Distribución y recogida cuestionarios
- ❑ Análisis
  - Descriptivo: informe preliminar (técnico SP)
  - Interpretación (GT)
- ❑ Primeras propuestas preventivas (GT)



## El proceso de evaluación y prevención psicosocial en la empresa (2)

- Redacción del informe de evaluación
  - Comunicación a la plantilla
  - Reunión CCS: establecer prioridades
    - Importancia de las exposiciones
    - Oportunidad de las intervenciones
  - Comunicación a la plantilla
  - Constitución de “Círculos de Prevención”
    - Trabajadores de los puestos afectados, DDPP, técnicos, directivos.
    - Propuesta de soluciones
  - Estudio técnico de las propuestas
- **Intervenciones fáciles:**  
**¡acción!**

➤ **Intervenciones complejas:**  
**círculos de prevención**

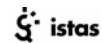
## El proceso de evaluación y prevención psicosocial en la empresa (3)

- GT (¿+ CSS?): elección de intervenciones
- Programación de las intervenciones (redacción del protocolo: SP)
- Puesta en práctica (SP, dirección implicada)
- Seguimiento (GT + CSS)
- Evaluación (proceso y resultados)
  - Medir “antes y después” indicadores de exposición y de estrés

# Medidas preventivas propuestas por el GT para disminuir la inseguridad en CRACO

Inseguridad (P=61,7%)

Deptos.	p(%)	Origen exposición	Propuestas medidas preventivas
B	82,4	El origen son las rotaciones (cambios de tareas y/o secciones). Algunas rotaciones entre puestos de trabajo pueden significar variaciones salariales, (incrementos y decremento).	5. Definir y valorar los puestos de trabajo de una forma diferente a la actual para que los cambios no supongan pérdidas salariales.
P	81,8		
C	78,8		
D1	75,0	Los puestos de trabajo tienen asignada una valoración diferente que es independiente de la categoría profesional del trabajador que realiza la tarea.	5.1. ¿Asimilar categoría a grupo de cualificación?
A	72,3		
E1	70,0	La inseguridad deriva de que las rotaciones pueden implicar pérdidas salariales.	6. Elaborar un procedimiento que regule las rotaciones (cuándo, cómo, quién, porqué) para que los cambios de puesto, tareas, y/o sección se hagan de forma predecible, clara y justa.
T	66,7		
D2	60,0		
M	55,6	En el caso del depto.B esta situación se produce cuando se cambia a la sección de T de forma arbitraria, y constituyendo un premio o un castigo.	
E2	55,3		



**istas**

**[www.istas.net](http://www.istas.net)**

