

Explicación, según ISTAS21 (CoPsoQ), de las variables psicosociales

DOBLE PRESENCIA

Las desigualdades todavía hoy existentes entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la cantidad de trabajo realizado, trabajo familiar y doméstico, se manifiestan en desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza las siguientes preguntas para medir el trabajo familiar y doméstico y para aproximarse a la valoración de la doble presencia:

3. *¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?*
 - *Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas.*
 - *Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.*
 - *Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.*
 - *Sólo hago tareas muy puntuales.*
 - *No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.*
- 4.a. *Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?*
- 4.b. *Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?,*
- 4.c. *¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?*

EXIGENCIAS PSICOSOCIALES CUANTITATIVAS

Las exigencias psicológicas cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas. También puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas.

Las preguntas que intentan captar los diferentes aspectos de las exigencias cuantitativas son:

26. a. *¿Tienes que trabajar muy rápido?*
26. b. *¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?*
26. c. *¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?*
26. d. *¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?.*

EXIGENCIAS PSICOSOCIALES SENSORIALES

Hemos denominado exigencias sensoriales a las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos, que en realidad representan una parte importante de las exigencias que se nos imponen cuando estamos trabajando.

Las preguntas que intentan captar los diferentes aspectos de las exigencias psicosociales sensoriales son:

- 27.a. ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?*
- 27.b. ¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?*
- 27.c. ¿Tu trabajo requiere mucha concentración?*
- 27.h. ¿Tu trabajo requiere atención constante?*

EXIGENCIAS PSICOSOCIALES COGNITIVAS

Las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez.

Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de habilidades, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. En caso contrario, las exigencias cognitivas pueden significar una carga a añadir a las cuantitativas y por ello deben ser consideradas de manera específica al analizar el ambiente psicosocial de trabajo.

Las preguntas que integran esta dimensión son:

- 27.d. ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?*
- 27.e. ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?*
- 27.f. ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?*
- 29.h. ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?*

EXIGENCIAS PSICOSOCIALES EMOCIONALES

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión.

Las preguntas de esta escala son:

- 27.j. ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?*
- 27.k. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?*
- 27.l. ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?*

EXIGENCIAS PSICOLOGICAS DE ESCONDER EMOCIONES

La exigencia de esconder las emociones afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los clientes, los superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones «profesionales». Estas exigencias también están presentes en todo trabajo colectivo con superiores y compañeros y pueden estar relacionadas con la falta de apoyo de superiores y compañeros.

Las preguntas de esta escala son solamente dos:

- 27.g. ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?*
- 27.i. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?*

INFLUENCIA

La influencia en el trabajo es tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo...).

Desde el punto de vista de la prevención, es importante acercar, tanto como sea posible, la ejecución de las tareas a su diseño y planificación y promocionar la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras, potenciando su participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con las tareas asignadas, con los métodos de trabajo, con el orden de las tareas, el control de calidad y el ritmo y los tiempos de trabajo.

La versión media del ISTAS21 (CoPsoQ) mide la influencia en el trabajo a través de las siguientes preguntas:

- 28.a. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?*
- 28.b. ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?*
- 28.g. ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?*
- 28.h. ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?*

CONTROL SOBRE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero...) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones...).

Esta dimensión se mide mediante las preguntas:

- 28.c. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?*
- 28.d. ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?*
- 28.e. ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?*
- 28.f. Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?*

POSIBILIDADES DE DESARROLLO

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes –pocas o muchas- para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos. Se puede realizar un trabajo creativo o, por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento.

El CoPsoQ mide las posibilidades de desarrollo con las siguientes preguntas:

- 29.a. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?*
- 29.b. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?*
- 29.c. ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?*
- 29.g. ¿Tu trabajo es variado?*

SENTIDO DEL TRABAJO

El hecho de ver sentido al trabajo significa poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales (estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos). Las personas podemos afrontar de una forma más positiva para nuestra salud las dificultades que nos afectan durante la jornada laboral si el trabajo lo experimentamos con sentido.

El CoPsoQ mide el sentido del trabajo con las siguientes preguntas:

- 29.d. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?*
- 29.e. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?*
- 29.f. ¿Tienen sentido tus tareas?*

INTEGRACIÓN EN LA EMPRESA

Esta dimensión está estrechamente relacionada con la anterior (sentido del trabajo). Sin embargo, aquí nos concentramos en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí.

Las preguntas de esta escala son:

- 29.i. ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?*
- 29.j. ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?*
- 29.k. ¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?*
- 29.l. ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?*

INSEGURIDAD EN EL TRABAJO

Existen fuertes evidencias de que la inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general, la precariedad laboral se relacionan con múltiples indicadores de salud, y se ha puesto especialmente de manifiesto su relación con la siniestralidad laboral. Sin embargo, con esta dimensión pretendemos ir algo más allá de la inseguridad contractual (lo que representa una innegable causa de estrés y de los diversos trastornos de salud con él relacionados) para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional.

El CoPsoQ utiliza las siguientes preguntas para esta dimensión:

- 30.a. ¿Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?*
- 30.b. ¿Estás preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad?*
- 30.c. ¿Estás preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?*
- 30.d. ¿Estás preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?*

CLARIDAD DE ROL

Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo. Si el papel a desempeñar no está bien definido, puede resultar ser un factor muy estresante. La falta de definición del rol puede deberse a la indefinición de las tareas a realizar.

Otro aspecto de la claridad de rol es el nivel de autonomía. ¿Puede una persona decidir la forma de realizar un proyecto siempre que se atenga al presupuesto? ¿Hay que preguntar a la dirección antes de tomar cualquier decisión práctica, o prefiere la dirección que no le pregunten nada?

Las preguntas empleadas para esta dimensión son:

- 31.a. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?*
- 31.c. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?*
- 31.d. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?*
- 31.f. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?*

CONFLICTO DE ROL

El conflicto de rol trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales.

Este tipo de conflictos pueden ser de larga duración en muchas ocupaciones y pueden resultar altamente estresantes.

Esta escala utiliza las siguientes preguntas:

31. b. ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?

31. e. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

31. g. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?

31. j. ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?

PREVISIBILIDAD

Esta dimensión se refiere al hecho de que las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida, de lo contrario aumentan nuestros niveles de estrés.

ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza dos preguntas para esa escala:

31.h. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

31. i. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO

El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores.

ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza las siguientes preguntas para medir el apoyo social:

¿Con qué frecuencia...

32. a. recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?

32. b. tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?

32. d. recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?

32. e. tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?

REFUERZO

Refuerzo (término quizás más utilizado en su versión inglesa *feedback*) es otra forma de apoyo instrumental, y trata sobre la recepción de mensajes de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja.

Es muy importante para cada uno de los trabajadores recibir información detallada sobre cómo hace su trabajo, para así poder modificar las cosas que fallen, lo que posibilita, además, mayores oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades (lo que es beneficioso para la salud).

Las preguntas del ISTAS21 (CoPsoQ) para esta dimensión son:

¿Con qué frecuencia...

32. c. hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?

32. f. hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?

POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL

La posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo constituye la vertiente estructural del concepto de redes sociales, fuertemente relacionado con la salud en multitud de investigaciones.

Trabajar de forma aislada, sin posibilidades de contacto y relación humana con los y las compañeras de trabajo, representa un considerable aumento del riesgo para las personas que trabajan con «alta tensión» (muchas exigencias y poco control), mientras que el trabajo en equipo y colectivo podría suponer una moderación del riesgo.

Se examina las posibilidades de relación con los compañeros con las siguientes dos preguntas:

33.a. ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?

33. b. ¿Es posible para ti hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?

SENTIMIENTO DE GRUPO

Puesto que la mayor parte de las personas adultas pasan una gran parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es de gran importancia el estado de ánimo y el clima en dicho lugar.

Las preguntas de esta dimensión son:

33. c. ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros y compañeras de trabajo?

33. d. Entre compañeros y compañeras, ¿os ayudáis en el trabajo?

33. e. En tu trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

CALIDAD DE LIDERAZGO

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema de importancia crucial en la literatura de *management* y de dirección de recursos humanos.

Desde el punto de vista de la salud, se ha observado que la calidad de la dirección es uno de los factores que exhiben una clara relación con la salud de los trabajadores, por lo menos en lo que se refiere a los síntomas somáticos.

Esta dimensión se mide a través de las siguientes preguntas:

Tus jefes inmediatos:

34.a. ¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?

34.b. ¿Planifican bien el trabajo?

34.c. ¿Resuelven bien los conflictos?

34.d. ¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

ESTIMA

La estima incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo.

La estima representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, juntamente con las perspectivas de promoción, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, y un salario adecuado a las exigencias del trabajo

ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza una escala de cuatro ítems para la medida de esta dimensión:

36.a. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

36.b. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

36.c. En mi trabajo me tratan injustamente.

36.d. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.