

Explicació, segons ISTAS21 (CoPsoQ), de les
variables psicosocials

DOBLE PRESENCIA

Les desigualtats encara avui existents entre homes i dones respecte de les condicions de treball i la quantitat de treball dut a terme, treball familiar i domèstic, es manifesten en desigualtats en la salut entre homes i dones.

ISTAS21 (CoPsoQ) utilitza les següents preguntes per a mesurar el treball familiar i domèstic i per a aproximar-se a la valoració de la doble presència:

3. Quina part del treball familiar i domèstic fas tu?

- Sóc la/el principal responsable i faig la major part de tasques familiars i domèstiques.
- Faig aproximadament la meitat de les tasques familiars i domèstiques.
- Faig més o menys una quarta part de les tasques familiars i domèstiques.
- Només faig tasques molt puntuals.
- No en faig cap o pràcticament cap.

4.a. Si faltes algun dia de casa, les tasques domèstiques de què t'ocupes, es queden sense fer?

4.b. Quan estàs en l'empresa, penses en les tasques domèstiques i familiars?

4.c. Hi ha moments en què necessaries estar en l'empresa i en casa alhora?

EXIGÈNCIES PSICOSOCIALS QUANTITATIVES

Les exigències psicològiques quantitatives es defineixen com la relació entre la quantitat o volum de treball i el temps disponible per a fer-lo. Si el temps és insuficient, les altes exigències es presenten com un ritme de treball ràpid, impossibilitat de portar el treball al dia o acumulació de treball, i també pot tenir relació amb la distribució temporal irregular de les tasques. També pot ocórrer la situació contrària, que les exigències siguin limitades o escasses.

Les preguntes que intenten captar els diferents aspectes de les exigències quantitatives són:

26. a. Has de treballar molt ràpid?

26. b. La distribució de tasques és irregular i provoca que se t'acumule el treball?

26. c. Tens temps de portar al dia el teu treball?

26. d. Tens prou temps per a fer el teu treball?

EXIGÈNCIES PSICOSOCIALS SENSORIALS

Hem denominat exigències sensorials les exigències laborals respecte dels nostres sentits, que en realitat representen una part important de les exigències que se'ns imposen quan treballem.

Les preguntes que intenten captar els diferents aspectes de les exigències psicosocials sensorials són:

27.a. El teu treball requereix un alt nivell de precisió?

27.b. El teu treball requereix mirar amb detall?

27.c. El teu treball requereix molta concentració?

27.h. El teu treball requereix atenció constant?

EXIGÈNCIES PSICOSOCIALS COGNITIVES

Les exigències cognitives en el treball tracten sobre la presa de decisions, tenir idees noves, memoritzar, manejar coneixements i controlar moltes coses alhora.

Si l'organització del treball facilita les oportunitats i els recursos necessaris, les exigències cognitives poden contribuir al desenvolupament d'habilitats, ja que impliquen la necessitat d'aprendre, i poden significar més un desafiament que no pas una amenaça. En cas contrari, les exigències cognitives poden significar una càrrega que s'afegeix a les quantitatives i per aquesta raó han de ser considerades de manera específica a l'hora d'analitzar l'ambient psicosocial de treball.

Les preguntes que integren aquesta dimensió són:

27.d. El teu treball requereix memoritzar moltes coses?

27.i. El teu treball requereix que prengues decisions de manera ràpida?

27.f. El teu treball requereix que prengues decisions difícils?

29.h. El teu treball requereix manejar molts coneixements?

EXIGÈNCIES PSICOSOCIALS EMOCIONALS

Les exigències emocionals inclouen aquelles que afecten els nostres sentiments, sobretot quan requereixen la nostra capacitat per a entendre la situació d'altres persones que també tenen emocions i sentiments que poden transferir-nos, i davant dels quals podem mostrar comprensió i compassió.

Les preguntes d'aquesta escala són:

27.j. Et costa oblidar els problemes del treball?

27.k. El teu treball, en general, desgasta emocionalment?

27.l. Es produeixen en el teu treball moments o situacions que desgasten emocionalment?

EXIGÈNCIES PSICOLÒGIQUES D'AMAGAR EMOCIONS

L'exigència d'amagar les emocions afecta tant els sentiments negatius com els positius, però en la pràctica es tracta de reaccions i opinions negatives que el treballador o treballadora amaga als clients, superiors, companys, compradors o usuaris per raons «professionals». Aquestes exigències també estan presents en tot treball col·lectiu amb superiors i companys, i poden estar relacionades amb la falta de suport de superiors i companys.

Les preguntes d'aquesta escala són solament dues:

27.g. El teu treball requereix que calles la teua opinió?

27.i. El teu treball requereix que amagues les teues emocions?

INFLUÈNCIA

La influència en el treball és tenir marge de decisió i d'autonomia respecte del contingut i les condicions de treball (ordre, mètodes que s'utilitzen, tasques que es fan, quantitat de treball, etc.).

Des del punt de vista de la prevenció, és important acostar tant com siga possible l'execució de les tasques al seu disseny i planificació, promoure l'autonomia dels treballadors i les treballadores, potenciar-ne la participació efectiva en la presa de decisions relacionades amb les tasques assignades, amb els mètodes de treball, amb l'ordre de les tasques, el control de qualitat i el ritme i els temps de treball.

La versió mitjana de l'ISTAS21 (CoPsoQ) mesura la influència en el treball a través de les preguntes següents:

28.a. Tens molta influència sobre les decisions que afecten el teu treball?

28.b. Tens influència sobre la quantitat de treball que se t'assigna?

28.g. Es té en compte la teua opinió quan se t'assignen les teues tasques?

28.h. Tens influència sobre l'ordre en què duus a terme les tasques?

CONTROL SOBRE ELS TEMPS DE TREBALL

El control sobre els temps de treball representa un avantatge en relació amb les condicions de treball (decidir quan fem una pausa o podem enraonar amb un company...), i també amb les necessitats de conciliació de la vida laboral i familiar (absentar-se del treball per a atendre exigències familiars, escollir els dies de vacances, etc.).

Aquesta dimensió es mesura mitjançant les preguntes:

28.c. Pots decidir quan fas un descans?

28.d. Pots agafar les vacances més o menys quan vols?

28.i. Pots deixar el teu treball per a parlar amb un company o companya?

28.f. Si tens algun assumpte personal o familiar, pots deixar el teu lloc de treball una hora com a mínim sense haver de demanar un permís especial?

POSSIBILITATS DE DESENVOLUPAMENT

S'hi avalua en quina mesura el treball és font d'oportunitats de desenvolupament de les habilitats i coneixements de cada persona. La realització d'un treball ha de permetre l'adquisició de les habilitats suficients –poques o moltes– per a dur a terme les tasques assignades, aplicar aquestes habilitats i coneixements i millorar-los. Es pot fer un treball creatiu o, per contra, el treball pot ser rutinari, repetitiu i monòton i no representar cap tipus d'aprenentatge ni creixement.

El CoPsoQ mesura les possibilitats de desenvolupament amb les preguntes següents:

29.a. El teu treball requereix que tingues iniciativa?

29.b. El teu treball permet que aprengues coses noves?

29.c. La realització del teu treball permet que apliques les teues habilitats i coneixements?

29.g. El teu treball és variat?

SENTIT DEL TREBALL

El fet de veure sentit en el treball significa poder relacionar-lo amb altres valors o finalitats que els simplement instrumentals (estar ocupat i obtenir a canvi uns ingressos econòmics). Les persones podem fer front d'una manera més positiva per a la nostra salut a les dificultats que ens afecten durant la jornada laboral si experimentem el treball amb sentit.

El CoPsoQ mesura el sentit del treball amb les preguntes següents:

29.d. Les tasques que fas et semblen importants?

29.e. Et sents compromès amb la teua professió?

29.f. Tenen sentit les teues tasques?

INTEGRACIÓ EN L'EMPRESA

Aquesta dimensió està estretament relacionada amb l'anterior (sentit del treball). No obstant això, ací ens concentrem en la implicació de cada persona en l'empresa i no en el contingut del seu treball en si.

Les preguntes d'aquesta escala són:

29.i. Parles amb entusiasme de la teua empresa a altres persones?

29.j. T'agradaria quedar-te en l'empresa en què estàs per a la resta de la teua vida laboral?

29.k. Sents que els problemes en la teua empresa són també teus?

29.l. Sents que la teua empresa té una gran importància per a tu?

INSEGURETAT EN EL TREBALL

Hi ha evidències clares que la inseguretat en l'ocupació, la temporalitat i, en general, la precarietat laboral es relacionen amb nombrosos indicadors de salut, i s'ha posat especialment de manifest la seua relació amb la sinistralitat laboral. No obstant això, amb aquesta dimensió pretenem anar una mica més enllà de la inseguretat contractual (que constitueix una innegable causa d'estrès i dels diversos trastorns de salut que hi estan relacionats) per a incloure la inseguretat sobre altres condicions de treball: mobilitat funcional i geogràfica, canvis de la jornada i horari de treball, salari i forma de pagament i carrera professional.

El CoPsoQ utilitza les següents preguntes per a aquesta dimensió:

30.a. Estàs preocupat per les dificultats que comportaria trobar un altre treball en el cas que et quedares a l'atur?

30.b. Estàs preocupat per si et canvien de tasques contra la teua voluntat?

30.c. Estàs preocupat per si et canvien l'horari (torn, dies de la setmana, hores d'entrada i eixida) contra la teua voluntat?

30.d. Estàs preocupat per si et varien el salari (que no te l'actualitzen, que te l'abaixen, que introduïsquen el salari variable, que et paguen en espècie, etc.)?

CLAREDAT DE ROL

Aquesta dimensió té a veure amb la definició del lloc de treball. Si el paper que s'exerceix no està ben definit, pot ser un factor molt estressant. La falta de definició del rol es pot deure a la indefinició de les tasques que s'han de dur a terme.

Un altre aspecte de la claredat de rol és el nivell d'autonomia. Pot una persona decidir la manera de fer un projecte sempre que s'atinga al pressupost? Cal preguntar a la direcció abans de prendre qualsevol decisió pràctica o la direcció prefereix que no li pregunten res?

Les preguntes usades per a aquesta dimensió són:

31.a. Saps exactament quin marge d'autonomia tens en el teu treball?

31.c. El teu treball té objectius clars?

31.d. Saps exactament quines tasques són de la teua responsabilitat?

31.f. Saps exactament què s'espera de tu en el treball?

CONFLICTE DE ROL

El conflicte de rol tracta de les exigències contradictòries que es presenten en el treball i dels conflictes de caràcter professional o ètic quan les exigències del que hem de fer entren en conflicte amb les normes i valors personals.

Aquest tipus de conflictes poden ser de llarga durada en moltes ocupacions i poden ser altament estressants.

Aquesta escala utilitza les preguntes següents:

31. b. Fas coses en el treball que són acceptades per algunes persones i no per altres?

31. i. Se t'exigeixen coses contradictòries en el treball?

31. g. Has de fer tasques que tu creus que haurien de fer-se d'una altra manera?

31. j. Has de fer tasques que et semblen innecessàries?

PREVISIBILITAT

Aquesta dimensió es refereix al fet que les persones necessitem disposar de la informació adequada, suficient i a temps per a adaptar-nos als canvis que poden afectar la nostra vida, ja que en cas contrari augmenten els nostres nivells d'estrès.

ISTAS21 (CoPsoQ) utilitza dues preguntes per a aquesta escala:

31.h. En la teua empresa se t'informa amb prou antelació dels canvis que poden afectar el teu futur?

31. i. Repts tota la informació que necessites per a fer bé el teu treball?

SUPORT SOCIAL EN EL TREBALL

El suport social tracta sobre el fet de rebre la classe d'ajuda que es necessita i en el moment adequat, i es refereix tant als companys i companyes de treball com a superiors.

ISTAS21 (CoPsoQ) utilitza les següents preguntes per a mesurar el suport social:

Amb quina freqüència...

- 32. a. reps ajuda i suport de les teues companyes o companys?
- 32. b. els teus companys o companyes estan disposats a escoltar els teus problemes en el treball?
- 32. d. reps ajuda i suport del superior immediat o immediata?
- 32. i. el teu superior immediat o immediata està disposat a escoltar els teus problemes en el treball?

REFORÇ

Reforç (terme potser més utilitzat en la seua versió anglesa *feedback*) és una altra forma de suport instrumental, i tracta sobre la recepció de missatges de tornada de companys i superiors sobre la manera de treballar.

És molt important per a cadascun dels treballadors rebre informació detallada sobre com fa el seu treball per a així poder modificar les coses que fallen. Això possibilita, a més, majors oportunitats per a l'aprenentatge i el desenvolupament d'habilitats (aspecte que és beneficiós per a la salut).

Les preguntes de l'ISTAS21 (CoPsoQ) per a aquesta dimensió són:

Amb quina freqüència...

- 32. c. parles amb els teus companys o companyes sobre com fas el teu treball?
- 32. f. parles amb el teu superior sobre com fas el teu treball?

POSSIBILITAT DE RELACIÓ SOCIAL

La possibilitat de relacionar-se socialment en el treball constitueix el vessant estructural del concepte de xarxes socials, estretament relacionat amb la salut en multitud d'investigacions.

Treballar de manera aïllada, sense possibilitats de contacte i relació humana amb els companys i companyes de treball, comporta un considerable augment del risc per a les persones que treballen amb «alta tensió» (moltes exigències i poc control), mentre que el treball en equip i col·lectiu podria implicar una moderació del risc.

S'examinen les possibilitats de relació amb els companys amb aquestes dues preguntes:

33.a. El teu lloc de treball està aïllat del dels teus companys o companyes?

33. b. És possible per a tu parlar amb els teus companys o companyes mentre treballes?

SENTIMENT DE GRUP

Atès que la major part de les persones adultes passen una gran part del seu temps al lloc de treball, l'estat d'ànim i el clima que s'hi respira té molta importància.

Les preguntes d'aquesta dimensió són:

33. c. Hi ha un bon ambient entre tu i els teus companys i companyes de treball?

33. d. Entre companys i companyes, us ajudeu en el treball?

33. i. En el teu treball, sents que formes part d'un grup?

QUALITAT DE LIDERATGE

El paper de la direcció i la importància de la qualitat de direcció per a assegurar el creixement personal, la motivació i el benestar dels treballadors és un tema crucial en la literatura sobre direcció d'empreses i recursos humans.

Des del punt de vista de la salut, s'ha observat que la qualitat de la direcció és un dels factors que mostren una clara relació amb la salut dels treballadors, com a mínim pel que fa als símptomes somàtics.

Aquesta dimensió es mesura a través de les preguntes següents:

Els teus caps immediats:

34.a. S'asseguren que cadascun dels treballadors o treballadores té bones oportunitats de desenvolupament professional?

34.b. Planifiquen bé el treball?

34.c. Resolen bé els conflictes?

34.d. Es comuniquen bé amb els treballadors i treballadores?

ESTIMA

L'estima inclou el reconeixement dels superiors de l'esforç fet per a exercir el treball, rebre el suport adequat i un tracte just en el treball.

L'estima representa una compensació psicològica obtinguda de manera suficient o insuficient a canvi del treball fet i constitueix un factor essencial, juntament amb les perspectives de promoció, la seguretat en el lloc de treball i les condicions laborals, i un salari adequat a les exigències del treball

ISTAS21 (CoPsoQ) utilitza una escala de quatre ítems per a mesurar aquesta dimensió:

36.a. Els meus superiors em donen el reconeixement que merec.

36.b. En les situacions difícils en el treball rep el suport necessari.

36.c. En el meu treball em tracten injustament.

36.d. Si pense en tot el treball i esforç que he fet, el reconeixement que rep en el meu treball em sembla adequat.