

Dimensiones del método

El método CoPsoQ-istas21 es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible, localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas.

Este método se compone de 20 dimensiones de riesgo psicosocial (Tabla 2) agrupadas en 6 categorías más amplias:

- *Las exigencias psicológicas del trabajo.* Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, definiéndose las exigencias psicológicas de tipo emocional.
- *Conflicto Trabajo-Familia.* La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios.
- *Control sobre el trabajo.* Según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo.

- *Apoyo social.* El apoyo social representa el aspecto funcional de las relaciones entre las personas, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones.
- *Compensaciones en el trabajo.* La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral y de las condiciones de trabajo suponen dos de las compensaciones más importantes.
- *Capital social.* Dado que los distintos miembros de la organización ostentan niveles de poder desiguales, la colaboración requerida entre ellos no será posible sin la confianza que se genera a partir de la existencia de justicia organizativa, basada en el establecimiento de relaciones mutuamente vinculantes.



Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas del trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto Trabajo-Familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad del liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones en el trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital Social	Justicia Confianza vertical



A continuación, se ofrece un resumen de cada una de las dimensiones de riesgo psicosocial del método CoPsoQ-Istas 21 (versión 2):

- 1) **Ritmo de trabajo:** constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad de trabajo. Existe una estrecha relación con las exigencias cuantitativas y por ello, generalmente comparten el mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o dependiendo de las distintas situaciones coyunturales que puedan presentarse.
- 2) **Exigencias cuantitativas:** conforma las exigencias que provienen del volumen de trabajo que tiene la persona. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Se relacionan estrechamente con el ritmo de trabajo y con y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución.
- 3) **Exigencias emocionales:** conforma la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.
- 4) **Doble presencia:** determina todas aquellas exigencias en las que es necesario conciliar el ámbito familiar, doméstico y laboral. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.



- 5) **Conflicto de rol:** constituye todas aquellas situaciones que presentan un conflicto para la persona, estos pueden ser tanto éticos como profesionales.
- 6) **Inseguridad laboral:** se trata de la preocupación que tiene el trabajador sobre los posibles cambios que se van a producir en sus condiciones laborales y puesto de trabajo.
- 7) **Exigencias de esconder las emociones:** consiste en mantener siempre una apariencia sin cambios con independencia de los problemas que pueda tener el trabajador debido al comportamiento de los compañeros, superiores u otras personas. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.
- 8) **Inseguridad sobre el empleo:** consiste en la incertidumbre que le genera al trabajador no saber qué ocurrirá con su trabajo en el futuro. Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.
- 9) **Claridad de rol:** consiste en el conocimiento que tiene la persona sobre las tareas que tiene que realizar, los recursos a emplear, así como la autonomía en el trabajo.





- 10) **Sentimiento de grupo:** determina la necesidad de formar parte del colectivo humano con las personas que trabajamos día a día y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.
- 11) **Apoyo social a compañeros:** consiste en la ayuda que proporcionan los trabajadores entre ellos, para realizar el trabajo adecuadamente.
- 12) **Apoyo social de superiores:** Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona.
- 13) **Previsibilidad:** consiste en tener una información suficiente y adecuada en el momento establecido para de esta manera poder realizar el trabajo de manera efectiva y poder adaptarse a los numerosos cambios que se puedan producir en un futuro. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las comunicaciones centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios





- 14) **Sentimiento de trabajo:** consiste en la relación que establece la persona con su trabajo, teniendo en cuenta su valor social o el aprendizaje que implica.
- 15) **Calidad de liderazgo:** se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.
- 16) **Posibilidades de desarrollo:** consiste en el nivel de oportunidades que presenta la realización de un determinado trabajo siempre y cuando permita a los trabajadores poner en práctica todos los conocimientos adquiridos, habilidades y le permita adquirir unos nuevos
- 17) **Influencia:** se trata de la decisión que posee la personas para realizar su trabajo día a día de manera efectiva. Además, tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados por parte de la dirección y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.
- 18) **Reconocimiento:** justicia, valoración y respeto por parte de los superiores y demás compañeros sobre el trabajo realizado. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, o con sise paga un salario acorde con las tareas realizadas.



- 19) **Confianza vertical:** alude a la seguridad que se tiene la dirección y los trabajadores de que todos actuaran de manera adecuada y competente sin ejercer ninguna situación de vulnerabilidad sobre otras personas. Tiene que ver con la opinión favorable de que dirección y trabajadores actuaran de adecuada y competentemente, con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión
- 20) **Justicia:** medida en que las personas son tratadas de manera equitativa en su puesto de trabajo.

Además, el método ofrece información sobre las dimensiones de **Salud General, Salud Mental, Estrés, Satisfacción y Burnout**. La evaluación de riesgos psicosociales debe fundamentarse en la información sobre exposiciones a riesgos psicosociales, y no en sus posibles efectos. Evaluar riesgos basándose en información sobre el estado de salud podría conllevar graves errores. Así pues, en una evaluación de riesgos, la comparación de los indicadores de salud de la población ocupada en la empresa con los de la población de referencia no tiene más valor que el meramente descriptivo de la salud de los y las trabajadoras de ésta. Sin embargo, puede ser muy interesante para comparar las medidas de estas dimensiones de salud obtenidas en el momento de la evaluación de riesgos con otras obtenidas un tiempo después de la intervención preventiva.

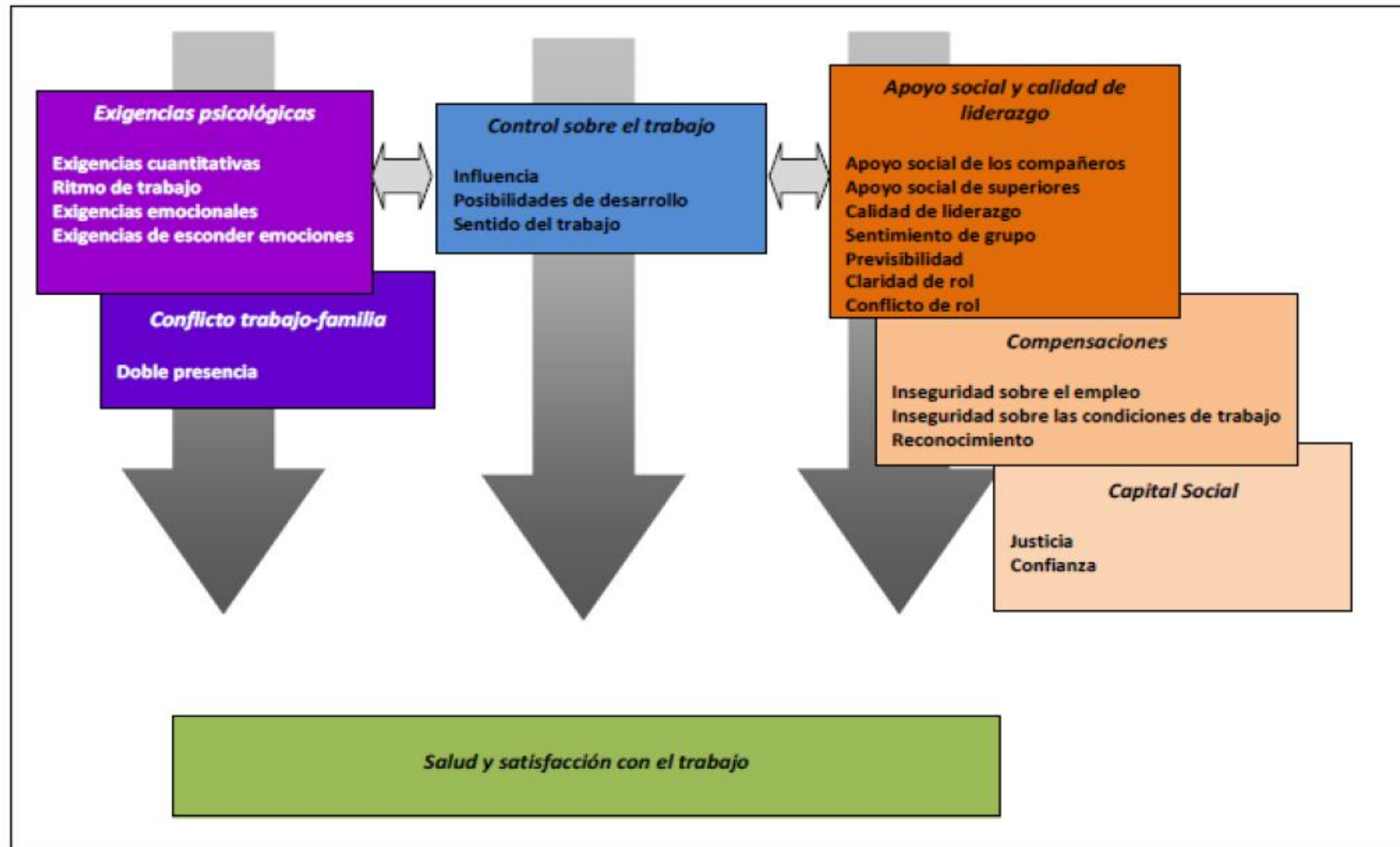


Figura 2. Relaciones conceptuales entre las dimensiones del CopSoq-Istas 21 (versión 2)



SERVICIO DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES



SERPA
Servicio de Ergonomía y
Psicosociología Aplicada

UNIVERSIDAD DE
MURCIA




Oficina de Universidad
Saludable REUS-UMU

Comité de
Seguridad y Salud