

Dimensión ISTAS 21

Posibilidades de desarrollo

Sentido del trabajo

Calidad de liderazgo

Justicia

Exigencias cuantitativas

Previsibilidad

Exigencias emocionales

Doble presencia

Claridad de rol

Conflicto de rol

Influencia

Características socio-demográficas

Factores psicosociales de tipo intralaboral y c

Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación)
Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de los programas de bienestar de

Dimensiones complementarias de fa

Satisfacción
Inseguridad sobre el empleo
Inseguridad sobre las condiciones del trabajo
Confianza vertical

Definición ISTAS21

Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Son las exigencias que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo).

Edad, género

Extralaboral que no están incluidos en la valoración del método ISTAS21

Resolución 2646/2008

ación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

Factores psicosociales intralaborales en la herramienta ISTAS21

ISTAS 21

grado de satisfacción en relación con el trabajo.

Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Factores de riesgo Res. 2646

Factores intralaborales/Gestión organizacional

Factores intralaborales/Características de la organización del trabajo

Factores intralaborales/Carga física

Factores intralaborales/Características del grupo social de trabajo

Factores extralaborales/Utilización del tiempo libre

Factores extralaborales/Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

Factores extralaborales/Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

Factores extralaborales/Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

Factores extralaborales/Acceso a servicios de salud.

Factores intralaborales/Interfase persona-tarea

Factores intralaborales/Número de trabajadores

Definición Res. 2646

Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

No aplica

Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.