

Resumen en extenso

Application of the ISTAS21 questionnaire to identify psychosocial risks in workers of a convenience store chain in Chihuahua.

Aplicación del cuestionario ISTAS21 para la identificación de riesgos psicosociales en trabajadores de una cadena de tiendas de conveniencia de Chihuahua.

Samantha Nylen Macías Corral¹, Blanca Gladiana Beltrán Piña¹, Jorge Octavio Acosta Montes², Jorge Roberto Benavides Hernández¹.

¹ Facultad de Enfermería y Nutriología. Maestría de Salud en el Trabajo. Universidad Autónoma de Chihuahua. Campus II. Ave. Periférico de la Juventud. C.P. 31125, Chihuahua, Chihuahua.

² Instituto Nacional de Salud Pública.

Correo electrónico de contacto: samanthanylen1108@gmail.com, bbeltran@uach.mx.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, ISTAS21, Salud laboral, Tiendas-de-conveniencia.

Introducción

Los trabajadores de las cadenas de tiendas de conveniencia enfrentan exigencias laborales intensas y constantes, lo que puede generar estrés y afectar su bienestar. Altos niveles de estrés en este sector, se han asociado a factores como la alta carga de trabajo, falta de apoyo y reconocimiento, y dificultad para conciliar trabajo y familia (Huihua Barreda y Llanos Debernardi, 2020).

Según lo referido por Moncada et al. (2014), en prevención de riesgos, dentro del manual del método, la evaluación de los riesgos psicosociales es crucial para identificar y mitigar estos problemas. El cuestionario ISTAS21 es una herramienta validada para evaluar estos riesgos en diferentes sectores. Por lo cual el objetivo de esta investigación fue identificar los riesgos psicosociales de trabajadores de una cadena de conveniencia de la ciudad de Chihuahua a través del ISTAS21.

Método o Procedimiento

Este estudio es de tipo observacional, descriptivo y transversal. El cuestionario ISTAS21 está compuesto por 38 preguntas estructuradas en 6 partes: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble

presencia y la estima. La versión corta del cuestionario se aplica a empresas con menos de 25 trabajadores y se utiliza para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad económica. El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. Se obtuvo una muestra de 50 trabajadores. El cuestionario fue enviado por medio de un formato *Google-Forms*. En todo momento se aseguró la confidencialidad de los datos. Los trabajadores se identificaban con un número de folio y se incluyó un consentimiento informado, si el trabajador estaba de acuerdo en participar, daba un *click* en “si deseo participar” y entonces iniciaba la encuesta.

Resultados

Los resultados de la aplicación del cuestionario ISTAS21 fueron los siguientes: a) Exigencias psicológicas: 57% de respuestas desfavorables; b) Control sobre el trabajo: 56% de respuestas favorables; c) Inseguridad sobre el futuro: 36% de respuestas intermedias y desfavorables; d) Apoyo social y calidad de liderazgo; e) 57% respuestas favorables; f) Doble presencia: 84% de respuestas desfavorables; g) Estima: 68% de respuestas desfavorables.

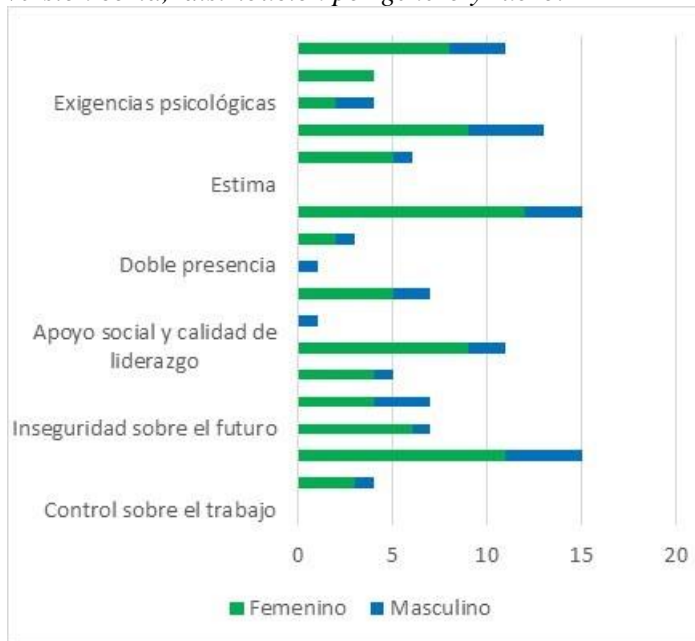
Resumen en extenso

Discusión y conclusiones

Los resultados muestran que los trabajadores enfrentan importantes riesgos psicosociales, especialmente en las dimensiones de doble presencia, estima y exigencias psicológicas. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que han identificado altos niveles de estrés en trabajadores del mismo sector (Huihua Barreda y Llanos Debernardi, 2020).

Figura 1

Resultados de la aplicación del cuestionario ISTAS versión corta, distribución por género y rubro.



Nota: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario ISTAS21.

La doble presencia, entendida como la necesidad de atender simultáneamente las demandas del trabajo doméstico-familiar y las del trabajo remunerado, es una dimensión especialmente relevante en este sector, donde predominan las mujeres. Las exigencias psicológicas elevadas, como la presión de tiempo, la atención constante o la realización de tareas complejas, también son frecuentes. Para mitigar estos riesgos, se pueden implementar medidas como: i) Mejorar la organización del trabajo para reducir las exigencias psicológicas y facilitar

la conciliación; ii) Fortalecer el apoyo de supervisores y compañeros a través de programas de capacitación y desarrollo de habilidades; y iii) Implementar sistemas de reconocimiento y recompensa que valoren el esfuerzo y desempeño de los trabajadores.

Referencias

Huihua Barreda, R. S., & Llanos Debernardi, G. (2020). *Riesgos Psicosociales en Trabajadores de una cadena de tiendas del rubro retail. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4029/FP-178-21-UGT%20HUIHUA%20BARREDA%20-%20LLANOS%20DEBERNARDI%20%202021%20%283%29%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y> y <https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2021.030>*

Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R. (2014). *Manual del método CopsoQ-istas21, para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. Fundación para la intervención de riesgos laborales, 245. doi: [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%20(24-07-2014).pdf)*

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no hay ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative Commons

