

ANÁLISIS DE LA EFICACIA DE LAS ESTRATEGIAS DEL MANUAL "ESTRÉS LABORAL EN PEQUEÑAS EMPRESAS: ABORDAJE PRÁCTICO PARA RIESGOS PSICOSOCIALES" EN LA DISMINUCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA R. AUTOMOTRIZ

Patricio González Oyarce - patriciogonzalez@alu.unach.cl ORCID: <http://orcid/0009-0006-3005-1951>.

Patricio Gonzalez Oyarce, Ingeniero Comercial con formación en la Universidad Adventista de Chile, con experiencia en logística, atención al cliente y gestión de recursos humanos. Destacado por su proactividad, habilidades de comunicación y capacidad para trabajar en equipo. Ha gestionado convenios y organizado proyectos para fortalecer el capital humano. Comprometido con la creación de ambientes de trabajo positivos y productivos.

Jessica Quezada Molina - jessicaquezada@unach.cl ORCID: <http://orcid/0009-0007-9176-7862>.

Jessica Quezada Molina es Ingeniera en Administración y Magister en Marketing, con una destacada trayectoria en gestión académica y liderazgo institucional. Actualmente, trabaja en el área de posgrado de la Universidad Adventista de Chile (UNACH) y es Secretaria General del Consorcio de Escuelas de Administración y Negocios de Universidades Adventistas de Sudamérica (CIEACE), donde fue elegida para el directorio 2023-2025. Además, está en proceso de completar su Doctorado en Administración de Negocios Sostenible, combinando su enfoque en sostenibilidad con la excelencia educativa.

Resumo: Objetivo: Evaluar la efectividad de las estrategias propuestas en el manual para reducir los riesgos psicosociales en el entorno laboral de esta empresa automotriz. **Metodología:** El enfoque del estudio fue cuantitativo y longitudinal. Se centró en la aplicación del cuestionario ISTAS21 versión breve para medir los riesgos psicosociales entre los empleados. Este instrumento permitió recopilar datos sobre aspectos como la carga de trabajo, la autonomía, y las relaciones interpersonales en el entorno laboral. **Resultados:** Los resultados mostraron cambios significativos en la percepción de los riesgos psicosociales. Antes de la intervención, el 66.7% de los trabajadores estaban en un "Nivel de riesgo medio" y el 33.3% en un "Nivel de riesgo bajo". Después de la intervención, estas cifras se invirtieron, sugiriendo una disminución del estrés laboral. En la dimensión de "Doble presencia", el riesgo alto se redujo del 66.7% al 33.3%, con un aumento del riesgo bajo del 0% al 66.7%. La dimensión "Apoyo social en la empresa" también mostró mejoras, pasando de un 66.7% de riesgo medio a un 33.3%, y de un 33.3% de riesgo bajo a un 66.7%. Estos resultados indican que las estrategias del manual fueron efectivas en mejorar el bienestar psicosocial de los empleados. Se recomienda un seguimiento continuo para asegurar la sostenibilidad de estos cambios y abordar futuras áreas de riesgo.

Palavras Chave: Riesgos psicosociales. Estrés laboral. Entorno laboral. Salud mental. Carga de trabajo.

Abstract: Objective: Evaluate the effectiveness of the strategies proposed in the manual to reduce psychosocial risks in the work environment of this automotive company. Methodology: The study approach was quantitative and longitudinal. It focused on the application of the ISTAS21 short version questionnaire to measure psychosocial risks among employees. This instrument made it possible to collect data on aspects such as workload, autonomy and interpersonal relationships in the work environment. Results: The results showed significant changes in the perception of psychosocial risks. Before the intervention, 66.7% of workers were at a "Medium risk level" and 33.3% at a "Low risk level." After the intervention, these figures were reversed, suggesting a decrease in work stress. In the "Dual presence" dimension, high risk is reduced from 66.7% to 33.3%, with low risk increasing from 0% to 66.7%. The dimension "Social support in the company" also showed improvements, going from 66.7% medium risk to 33.3%, and from 33.3% low risk to 66.7%. These results indicate that the strategies in the manual were effective in improving the psychosocial well-being of employees. Ongoing monitoring is recommended to ensure the sustainability of these changes and address future risk areas.

Keywords: Psychosocial risks. Work stress. Work environment. Mental health. Workload.

INTRODUÇÃO

El estrés es una experiencia común en la vida diaria, especialmente en el ámbito laboral, y su incidencia está en aumento. A menudo, la sociedad percibe el estrés como algo natural y normal, subestimando sus graves consecuencias, que en ocasiones pueden ser mortales. La importancia y gravedad de los efectos devastadores del estrés hacen crucial tomar conciencia y medidas para abordarlo. Según Vidal Lacosta (2019), el estrés puede ser hasta cinco veces más perjudicial que el consumo de alcohol y tabaco juntos, debido a sus consecuencias médicas, ya que empeora enfermedades existentes y puede provocar nuevas enfermedades.

La Asociación Chilena de Seguridad (ACSH) define los riesgos psicosociales como las condiciones laborales que afectan la salud de las personas a través de procesos tanto psicológicos como fisiológicos, comúnmente conocidos como estrés laboral (ACHS, 2017). Estos riesgos representan desafíos significativos en la seguridad y salud laboral, con un impacto considerable en la salud de los individuos, las organizaciones y las economías nacionales (Vidal Lacosta, 2019). Los peligros psicosociales amplifican problemas físicos como hipertensión, dolores de cabeza, problemas cardíacos, gastrointestinales, musculoesqueléticos y respiratorios, además de problemas sexuales y dermatológicos (Arjona, 2014).

El optimismo respecto a las perspectivas laborales en Chile, impulsado por un mayor reconocimiento de la importancia de la salud mental, se refleja en la legislación. La Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y otras normativas, promueven la salud mental y física de los trabajadores. Estas iniciativas buscan crear entornos laborales más saludables, reduciendo el estrés y el estigma asociado a los problemas de salud mental (SUSESOS, 2022).

El estrés laboral afecta sustancialmente la salud y rendimiento de los colaboradores, y la eficacia operativa de las empresas. Aumenta el riesgo de accidentes, reduce el rendimiento y la asistencia laboral, y puede llevar a episodios de depresión y ansiedad, afectando la concentración y aumentando los errores laborales (Carrasco, 2001). Un estudio del ADP® Research Institute reveló que el 67% de los trabajadores en Chile experimenta estrés laboral al menos una vez a la semana, con factores como la responsabilidad y las largas jornadas laborales como principales causas (Celis Rodríguez, 2022).

En este contexto, la Encuesta ISTAS21 versión breve es una herramienta invaluable para analizar y comprender diversas dimensiones del bienestar psicosocial de los trabajadores. Este estudio se enfoca en aplicar dicha encuesta en la empresa R. Automotriz para evaluar el bienestar emocional y las condiciones laborales de sus empleados. La intervención propuesta se basa en el manual "Estrés Laboral en Pequeñas Empresas: Abordaje Práctico para Riesgos Psicosociales", y busca determinar la efectividad de las estrategias sugeridas para reducir los riesgos psicosociales.

El objetivo general de este proyecto de intervención es analizar la eficacia de las estrategias del manual en la reducción de los riesgos psicosociales identificados en la empresa R. Automotriz. Los objetivos específicos incluyen identificar el nivel de riesgos psicosociales presentes en la empresa, intervenir en relación a los riesgos con niveles de riesgo medio y alto, y comparar los niveles de riesgos psicosociales antes y después de la implementación de las recomendaciones del manual.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en esta investigación fue preexperimental.

La población del estudio incluye a todos los trabajadores de la organización R. Automotriz, ubicada en la ciudad de Chillán. En este caso específico, participaron tres individuos de género masculino, con edades comprendidas entre 20 y 50 años.

El proyecto de intervención aplicado a la empresa R. Automotriz consta de dos fases principales:

3. DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALE

Instrumento: Para llevar a cabo el diagnóstico, se aplicará el cuestionario ISTAS21 versión breve, el cual consta de 20 preguntas distribuidas en 5 dimensiones: Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social en la Empresa, Compensaciones y Doble Presencia y 5 opciones de respuestas, con una puntuación de 0 a 4 (Cerdeira-Silva, 2018).

El mayor puntaje indica un mayor riesgo. Los puntajes se expresan como porcentaje del máximo valor que es posible alcanzar, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 1: Cálculos e interpretación de las puntuaciones

Dimensiones	Nº Preguntas correspondientes	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias Psicológicas	1-5	0 – 8	9 – 11	12 – 20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	6-10	0 – 5	6 – 8	9 – 20
Apoyo social en la empresa	11-15	0 – 3	4 – 6	7 – 20
Compensaciones	16-18	0 – 2	3 – 5	6 – 12
Doble presencia	19-20	0 - 1	2 - 3	4 – 8

Fuente elaboración propia

El análisis de confiabilidad mediante consistencia interna del SUSES-ISTAS21 versión breve mostró un alfa global de valor 0.758 (IC al 95%: 0.719-0.794) es considerado moderadamente alto. (Mendoza & Llanos,2019). la Superintendencia de Seguridad Social decidió validar a nivel nacional la versión en castellano del COPSOQ (ISTAS 21), con la colaboración de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con la asesoría directa de los autores del ISTAS 21 (Alvarado,2012).

Participación: Todos los empleados de la organización, incluyendo aquellos en situaciones laborales temporales, completarán el cuestionario.

Recolección de Datos: La técnica utilizada es la encuesta, administrada en el lugar de trabajo. Además de las preguntas específicas sobre riesgos psicosociales, se recogerán datos demográficos como género y edad.

Análisis de Datos: Se realizará un análisis cuantitativo utilizando técnicas estadísticas descriptivas, como tablas de frecuencias relativas, medias, medianas, desviaciones estándar, mínimo y máximo para las variables sociodemográficas y de riesgo psicosocial. La confiabilidad del instrumento se ha validado previamente con un alfa de Cronbach de 0.758, considerado moderadamente alto (Mendoza & Llanos, 2019).

4. INTERVENCIÓN

Manual de Intervención: Se implementará el manual "Estrés Laboral en Pequeñas Empresas: Abordaje Práctico para Riesgos Psicosociales", que contiene teorías y acciones prácticas para el tratamiento del estrés laboral.

Aplicación: Una vez obtenidos los resultados del cuestionario y detectados los riesgos psicosociales específicos, se procederá a implementar las medidas sugeridas por el manual, diseñadas para mejorar las condiciones laborales, reducir el estrés y promover el bienestar psicosocial de los empleados.

Evaluación Post-Intervención: Posteriormente, se aplicará nuevamente el cuestionario ISTAS21 para cotejar los cambios y analizar la efectividad de la intervención.

El proyecto ha sido aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Adventista de Chile bajo el número de dictamen 2024-08, según el Acta n.º 2024-05 y el voto n.º 2024-08 del 13/03/24. La aprobación se otorgó tras una revisión exhaustiva de la documentación proporcionada por los investigadores y los informes del Coordinador de Metodología de la Investigación de la Unidad correspondiente y del Revisor designado por el Comité. Se garantizaron los aspectos ético-científicos involucrados en el trabajo, permitiendo que el proyecto se desarrolle de acuerdo con los estándares éticos y científicos requeridos.

Las acciones de intervención se basarán en el manual "Estrés Laboral en Pequeñas Empresas: Abordaje Práctico para Riesgos Psicosociales". Este manual se utilizará para interpretar los resultados obtenidos del análisis de datos del cuestionario ISTAS21, identificar los principales riesgos psicosociales presentes en la organización y su impacto en los empleados, y proponer medidas específicas para mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés.

El análisis de datos se llevará a cabo utilizando técnicas estadísticas apropiadas, como la estadística descriptiva. Esto incluirá tablas de frecuencias relativas, medias, medianas, desviaciones estándar, mínimo y máximo para las variables sociodemográficas y de riesgo psicosocial. La muestra utilizada en este estudio es no probabilística por conveniencia, seleccionada por su accesibilidad y disponibilidad dentro de la empresa R. Automotriz. Esta muestra, compuesta por tres colaboradores, se utilizó para llevar a cabo una prueba piloto del manual. En un futuro, se considerará la implementación en un mayor número de empresas.

Esta metodología asegura una evaluación integral de los riesgos psicosociales en la organización R. Automotriz, proporcionando una base sólida para las intervenciones diseñadas para mejorar el bienestar de los empleados y la eficiencia operativa de la empresa.

RESULTADOS

La primera sección del cuestionario breve ISTAS 21 se centra en recopilar datos demográficos y características del trabajo actual de los participantes. Este primer conjunto de preguntas consta de cinco ítems y tiene como objetivo obtener información relevante sobre aspectos como el género, la edad y otros factores relacionados con las características del puesto (Candia & Pérez, 2018). Estos datos preliminares son importantes para comprender el contexto de los participantes y permitir un análisis más detallado de los resultados obtenidos en el estudio.

Los participantes de la intervención pertenecen al sector industrial de servicios automotrices, todos residentes en la comuna de Chillan Viejo. Son de género masculino y tienen edades entre 26 y 45 años, con distintos niveles de responsabilidad de acuerdo a las funciones realizadas: administrativo, técnico mecánico y operativo, con una distribución uniforme entre ellos.

A continuación, se mostrarán las tablas 2, 3, 4, 5 y 6 correspondientes al instrumento utilizado en este estudio. Este consta de 5 dimensiones: Exigencias Psicológicas Cuantitativas, Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo, y Compensaciones y Doble Presencia. Estas dimensiones abordan diferentes aspectos del entorno laboral que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores. A través de la evaluación de estas áreas clave, se busca comprender mejor los factores que contribuyen al estrés laboral y otras condiciones relacionadas con el trabajo (Cerdeira-Silva, 2018).

Tabla 2: Dimensión Exigencias psicológicas

Exigencias psicológicas	Pre intervención			Post intervención		
	Frecuencias	% Total	% Acumulado	Frecuencia	% Total	% Acumulado
Nivel de riesgo medio	2	66.7%	66.7%	1	33.7%	66.7%
Nivel de riesgo bajo	1	33.3%	100%	2	66.7%	100%

Fuente elaboración propia

Análisis de Pre y Post Intervención

Antes de la intervención:

El 66.7% de los colaboradores fueron categorizados como "Nivel de riesgo medio".

El 33.3% de los colaboradores fueron categorizados como "Nivel de riesgo bajo".

Después de la intervención:

El 33.3% de los colaboradores fueron categorizados como "Nivel de riesgo medio".

El 66.7% de los colaboradores fueron categorizados como "Nivel de riesgo bajo".

Análisis del cambio:

Se observa un cambio notable en la categorización de riesgo de los trabajadores. Después de la intervención, hubo una reducción en la categorización de riesgo medio y un aumento correspondiente en la categorización de riesgo bajo. Este análisis sugiere que la intervención tuvo un impacto positivo en la reducción del riesgo percibido para los colaboradores de la empresa R. Automotriz.

Tabla 3: Dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades

Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Pre intervención			Post intervención		
	Frecuencias	% Total	% Acumulado	Frecuencia	% Total	% Acumulado
Nivel de riesgo bajo	3	100%	100%	3	100%	100%

Fuente elaboración propia

En la dimensión "Trabajo activo y desarrollo de habilidades", los tres participantes de la empresa R. Automotriz ya estaban categorizados como "Nivel de riesgo bajo" tanto en la pre intervención como en la post intervención. Esto indica que no hubo cambios en la categorización de riesgo para esta dimensión específica.

Por lo tanto, es más preciso decir que no hubo intervención observada en esta dimensión, ya que los participantes ya estaban en la categoría de bajo riesgo tanto antes como después de la intervención.

Tabla 4: Dimensión Compensaciones

Compensaciones	Pre intervención			Post intervención		
	Frecuencias	% Total	% Acumulado	Frecuencia	% Total	% Acumulado
Nivel de riesgo bajo	2	66.7%	66.7%	2	33.7%	66.7%
Nivel de riesgo alto	1	33.3%	100%	1	66.7%	100%

Fuente elaboración propia

En la dimensión de "Compensaciones", solo un colaborador estaba categorizado como "Nivel de riesgo alto" tanto en el pre test como en el post test, lo que representa solo un tercio de la empresa. Por lo tanto, es más apropiado concluir que en esta dimensión no hubo intervención significativa.

Tabla 5: Dimensión Doble presencia

Doble presencia	Pre intervención			Post intervención		
	Frecuencias	% Total	% Acumulado	Frecuencia	% Total	% Acumulado
Nivel de riesgo bajo	0	0%	0%	2	66.7%	0
Nivel de riesgo medio	1	33.3%	66.7%	0	0%	66.7%
Nivel de <u>riesgo</u> alto	2	66.7%	100%	1	33.3%	100%

Fuente elaboración propia

Dimensión: Doble presencia

Antes de la intervención:

El 33.3% de los participantes fueron categorizados como "Nivel de riesgo medio".

El 66.7% de los participantes fueron categorizados como "Nivel de riesgo alto".

Después de la intervención:

El 66.7% de los participantes fueron categorizados como "Nivel de riesgo bajo".

El 33.3% de los participantes fueron categorizados como "Nivel de riesgo alto".

Análisis del cambio:

Hubo un cambio significativo en la categorización de riesgo entre la pre intervención y post intervención en la dimensión de "Doble presencia". Este cambio sugiere que la intervención tuvo un impacto positivo en la percepción del riesgo en esta dimensión.

Tabla 6: Dimensión Apoyo social en la empresa

Apoyo social en la empresa	Pre intervención			Post intervención		
	Frecuencias	% Total	% Acumulado	Frecuencia	% Total	% Acumulado
Nivel de riesgo medio	2	66.7%	66.7%	1	33.7%	66.7%
Nivel de riesgo bajo	1	33.3%	100%	2	66.7%	100%

Fuente elaboración propia

Dimensión: Apoyo social en la empresa

Antes de la intervención:

El 66.7% de los participantes fueron categorizados como "Nivel de riesgo medio".

El 33.3% de los participantes fueron categorizados como "Nivel de riesgo bajo".

Después de la intervención:

El 33.3% de los participantes fueron categorizados como "Nivel de riesgo medio".

El 66.7% de los participantes fueron categorizados como "Nivel de riesgo bajo".

Análisis del cambio:

Después de la intervención, hubo una reducción en la categorización de "Nivel de riesgo medio" y un aumento correspondiente en la categorización de "Nivel de riesgo bajo". Este cambio sugiere que la intervención pudo haber tenido un impacto positivo en la percepción del riesgo en la dimensión de "Apoyo social en la empresa".

CONSIDERAÇÕES FINAIS

En todas las dimensiones abordadas en la intervención se evidencian cambios positivos. La detección de 3 dimensiones alteradas de las 5 evaluadas (exigencias psicológicas, doble presencia y apoyo social en la empresa) sugiere que el manual podría ser efectivo al abordar los aspectos problemáticos.

En este caso, la interpretación de la efectividad del manual se puede abordar de la siguiente manera:

La detección de 3 dimensiones alteradas de las 5 evaluadas (exigencias psicológicas, doble presencia y apoyo social en la empresa) sugiere que el manual podría ser efectivo al abordar los aspectos identificados como problemáticos. Estos resultados fueron obtenidos a través de un análisis de frecuencias estadísticas basado en las tablas de frecuencias proporcionadas.

Al intervenir de acuerdo a lo indicado por el manual, se evidencia una significancia favorable de acuerdo al análisis de frecuencias estadísticas en exigencias psicológicas, cambiando la categorización a bajo riesgo, lo que sugiere que la intervención podría haber tenido un impacto positivo en esta dimensión. Estos resultados fueron obtenidos a través de un análisis de frecuencia basado en las tablas de frecuencias proporcionadas.

En apoyo social en la empresa, tanto el análisis anterior como posterior muestran diferencias, reflejándose una baja en el indicador. Posterior a la intervención, tanto el promedio como la mediana muestran una categorización baja, mientras que antes de la intervención la categorización estaba en nivel médio.

En la dimensión de doble presencia, se observa una mejora después de la intervención. Aunque el nivel promedio continúa categorizando la dimensión en un nivel de riesgo medio, se evidencia una valoración más baja, cayendo de 3,3 puntos promedio a 2. Sin embargo, la mediana nos sitúa en un nivel de riesgo bajo, lo que muestra mejoras en la dimensión.

Los resultados de la intervención indican que se han observado cambios positivos en todas las dimensiones abordadas. Después de llevar a cabo una intervención focalizada en tres dimensiones específicas —exigencias psicológicas, doble presencia y apoyo social en la empresa— se han observado cambios significativos en la percepción de los empleados respecto a estos aspectos.

Antes de la intervención, los colaboradores presentaban una distribución de riesgo diversa en cada dimensión, con áreas de preocupación destacadas, como la doble presencia y las exigencias psicológicas, donde la mayoría de los empleados percibían un nivel de riesgo alto. Sin embargo, después de la intervención, se observó un cambio positivo en la categorización de riesgo en todas las dimensiones intervenidas.

En particular, se registró una disminución notable en los niveles de riesgo percibidos, con una mayor proporción de empleados categorizados en niveles de riesgo bajo o medio en comparación con el periodo pre intervención. Este cambio indica que la intervención fue efectiva en abordar las preocupaciones planteadas en estas áreas específicas y en mejorar la percepción de los empleados sobre las mismas.

Además, la consistencia en los cambios de categorización en todas las dimensiones intervenidas sugiere que la intervención no solo tuvo un impacto individual en cada área, sino que también contribuyó a una mejora general en el ambiente psicosocial de la organización.

7. RECOMENDACIONES

Seguimiento Continuo: Es esencial realizar un seguimiento continuo para garantizar que los cambios observados se mantengan a largo plazo. Esto permitirá verificar la efectividad sostenida de la intervención y hacer ajustes necesarios según se requiera.

Monitoreo Periódico: Implementar evaluaciones periódicas de las dimensiones de riesgo psicosocial puede ayudar a identificar cualquier retroceso y permitir la intervención temprana para abordar problemas emergentes.

Ampliación del Alcance de la Intervención: Considerar la ampliación de la intervención para

incluir otras dimensiones de riesgo psicosocial que no fueron abordadas inicialmente, con el fin de cubrir todos los aspectos que pueden influir en el bienestar de los empleados.

Promoción de la Participación Activa: Continuar fomentando la participación activa de los empleados en la definición de tareas y en la toma de decisiones relacionadas con sus funciones y el ambiente laboral. Esto puede contribuir a mantener un entorno de trabajo positivo y colaborativo.

Capacitación y Sensibilización Continua: Proveer capacitación y sensibilización continua sobre la importancia de un ambiente psicosocial saludable y sobre estrategias para gestionar el estrés y otras demandas laborales.

Revisión de Políticas: Revisar y ajustar las políticas y procedimientos internos de la organización para asegurar que están alineados con las mejores prácticas para la gestión del riesgo psicosocial.

Fortalecimiento del Apoyo Organizacional: Mantener y fortalecer los canales de comunicación y apoyo organizacional para asegurar que los empleados se sientan respaldados y comprendidos en sus preocupaciones y necesidades laborales y personales.

Estos hallazgos respaldan la eficacia de la intervención implementada y sugieren que enfocarse en dimensiones específicas de los riesgos psicosociales puede tener un impacto positivo en la percepción y el bienestar de los empleados. Implementar estas recomendaciones puede ayudar a consolidar y extender los beneficios observados, promoviendo un ambiente laboral saludable y sostenible.

8. DISCUSIÓN

Los resultados de la intervención proporcionan evidencia clara de cambios positivos en las dimensiones de exigencias psicológicas, doble presencia y apoyo social en la empresa. Antes de la intervención, los colaboradores mostraban una distribución de riesgo diversa en cada dimensión, con particular preocupación en las áreas de doble presencia y exigencias psicológicas, donde una mayoría de los empleados percibían un nivel de riesgo alto.

El cambio en la percepción de riesgo después de la intervención es significativo. La disminución notable en los niveles de riesgo percibidos y la mayor proporción de empleados categorizados en niveles de riesgo bajo o medio en comparación con el periodo pre intervención sugieren que las estrategias implementadas fueron efectivas. La reducción de riesgos en las áreas intervenidas demuestra que las medidas tomadas fueron adecuadas y respondieron bien a las necesidades identificadas inicialmente.

La consistencia de los cambios positivos en todas las dimensiones intervenidas indica que la intervención no solo impactó cada área individualmente, sino que también mejoró el ambiente

psicosocial general de la organización. Este hallazgo es consistente con estudios previos que han demostrado que las intervenciones focalizadas pueden mejorar significativamente la percepción del riesgo y el bienestar de los empleados (Candia & Pérez, 2018; Cerda-Silva, 2018).

Los hallazgos respaldan la eficacia de la intervención focalizada en las dimensiones de exigencias psicológicas, doble presencia y apoyo social en la empresa. Se observó una disminución significativa en los niveles de riesgo percibidos en estas áreas, con una mayor proporción de empleados categorizados en niveles de riesgo bajo o medio después de la intervención. Esto sugiere que las medidas implementadas fueron efectivas para abordar las preocupaciones específicas y mejorar la percepción de los empleados.

La mejora general en el ambiente psicosocial de la organización, reflejada en la consistencia de los cambios positivos en todas las dimensiones intervenidas, destaca la importancia de las intervenciones focalizadas. Enfocarse en dimensiones específicas de los riesgos psicosociales puede tener un impacto significativo y positivo en la percepción y el bienestar de los empleados.

REFERÊNCIAS

ACHS. (2017). ACHS Web. <https://www.achs.cl/empresas/prevencion/que-son-los-riesgos-psicosociales>

Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista médica de Chile*, 140(9), 1154-1163. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872012000900008>.

Candia, M., & Perez, J. M. (2018). Manual de uso del Cuestionario Suseso-Istas.
Celis Rodríguez. (2022). Estrés laboral: ¿Cómo afecta a los trabajadores chilenos? *La Tribuna*. <https://www.latribuna.cl/bienestar/2022/06/24/estres-laboral-como-afecta-a-los-trabajadores-chilenos.html>

Cerda-Silva, G., Porrás-Tapia, F., Cerda-Silva, G., & Porrás-Tapia, F. (2018). Revisión de las Propiedades de Psicométricas de la Escala de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUCESO/ ISTAS 21 en el Contexto Chileno. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 121-125. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300121>

Mendoza-Llanos, R., Moyano-Díaz, E., Mendoza-Llanos, R., & Moyano-Díaz, E. (2019). Hacia la validación del SUSESO ISTAS 21 versión breve en trabajadores de hospitales públicos. *Terapia psicológica*, 37(1), 15-23. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082019000100015>

Pilligua Lucas Cristhian Fabricio, & Ureta Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV(28). https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/#redalyc_409659500007_ref21

SUSESO. (2023). SUSESO: Prensa. <https://www.suseso.cl/605/w3-article-705997.html>

SUSESO/ISTAS21. (2020). SUSESO: Atención de usuarios. <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

Vidal Lacosta, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Garrido, J. N. (2022). Factores organizacionales que influyen en el estres laboral [tesis profesional, Universidad Adventista de Chile]. Universidad Adventista de Chile.

R Core Team (2022). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from CRAN snapshot 2023-04-07).

https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1c4ZgZ6kC_yrer1plX1Aee_rPQMRZaKau

Arjona, J. S. (2014). Impacto socio-económico del estrés laboral y de los riesgos psicosociales.

Gil Garcia. (s. f.). 4 factores que influyen en la creación de un entorno de trabajo saludable. Recuperado 18 de abril de 2024, de <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable>
[1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172&plantilla=MU_Prevenio_Riscos_Laborals/Page/TPGDetaill](https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable)

García Pérez. (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. Universidad Central. <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>