

MAYORA | MAYORA

ABOGADOS & NOTARIOS
Est. 1966

RIESGOS PSICOSOCIALES:

UN RETO ESTRATÉGICO
PARA LA SEGURIDAD Y
SALUD OCUPACIONAL
EN LAS EMPRESAS

JENNIFFER
MEJÍA

Socia



Durante muchos años, cuando se hablaba de Seguridad y Salud Ocupacional, la atención se centraba principalmente en los riesgos físicos, químicos, biológicos o ergonómicos presentes en los lugares de trabajo. Sin embargo, la evolución de las relaciones laborales y las nuevas formas de organización del trabajo han evidenciado la necesidad de prestar especial atención a un riesgo que, aunque no siempre es visible, puede generar importantes consecuencias tanto para las personas como para las organizaciones: los riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones relacionadas con la organización, el contenido y la gestión del trabajo que, al interactuar con las características personales de los trabajadores, pueden afectar su bienestar físico, mental y social. Entre los principales factores se encuentran las cargas excesivas de trabajo, la falta de claridad en las funciones, jornadas prolongadas, liderazgo inadecuado, comunicación deficiente, escasa participación en la toma de decisiones, violencia laboral, acoso, discriminación, incertidumbre organizacional y dificultades para lograr un adecuado equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

Desde una perspectiva de Seguridad y Salud Ocupacional, estos factores deben ser gestionados con el mismo nivel de importancia que cualquier otro peligro presente en la empresa. Diversos estudios han demostrado que la exposición prolongada a riesgos psicosociales incrementa la probabilidad de sufrir estrés laboral crónico, ansiedad, agotamiento profesional (burnout), trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares, disminución de la concentración e incluso accidentes de trabajo derivados de la fatiga o de la pérdida de atención.

Las consecuencias no afectan únicamente al trabajador. Las organizaciones también experimentan un impacto significativo reflejado en el incremento del ausentismo, la rotación de personal, la disminución de la productividad, el aumento de errores operativos, mayores conflictos internos y un deterioro del

clima organizacional. En un entorno cada vez más competitivo, la salud mental de los trabajadores se ha convertido en un elemento esencial para garantizar la sostenibilidad y el desempeño empresarial.

La gestión preventiva de los riesgos psicosociales requiere un enfoque sistemático e integrado dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. El primer paso consiste en identificar y evaluar estos factores mediante herramientas técnicas que permitan conocer la percepción de los trabajadores respecto de sus condiciones laborales. Estas evaluaciones deben complementarse con indicadores objetivos como niveles de rotación, incapacidades médicas, ausentismo, accidentes, entrevistas de salida y resultados de evaluaciones de desempeño.

Una vez identificados los factores de riesgo, la empresa debe implementar medidas preventivas orientadas a eliminar o reducir las causas que los generan. En este sentido, resulta recomendable revisar periódicamente las cargas de trabajo, definir claramente los roles y responsabilidades, fortalecer los procesos de comunicación interna, promover estilos de liderazgo positivos, establecer mecanismos confidenciales para reportar situaciones de violencia o acoso y fomentar espacios de participación de los trabajadores en las decisiones que afectan sus actividades.

Asimismo, cobra especial relevancia la capacitación continua de líderes y supervisores. Un liderazgo basado en la empatía, el respeto, la comunicación efectiva y la retroalimentación constructiva constituye uno de los principales factores protectores frente a los riesgos psicosociales. De igual manera, la promoción de programas de bienestar, pausas activas, actividades de integración y acciones orientadas al equilibrio entre la vida laboral y personal contribuyen a fortalecer la resiliencia organizacional y el compromiso de los colaboradores.

La prevención de los riesgos psicosociales no debe entenderse únicamente

como una obligación en materia de cumplimiento normativo, sino como una inversión estratégica en el capital humano. Las organizaciones que priorizan el bienestar integral de sus trabajadores desarrollan ambientes laborales más saludables, fortalecen su cultura preventiva y mejoran significativamente sus resultados.

En un contexto donde la salud mental ocupa un lugar cada vez más relevante en la agenda empresarial, integrar la gestión de los riesgos psicosociales dentro de las estrategias de Seguridad y Salud Ocupacional representa una decisión responsable, sostenible y alineada con las mejores prácticas internacionales. Cuidar la salud emocional de las personas no solo protege al trabajador, sino que también fortalece la competitividad, la reputación y el éxito de las organizaciones en el largo plazo.

