

Estrategias de prevención de riesgos psicosociales

en los entornos laborales bajo un enfoque integral



Jaime Barrera
Director Institucional
de Bienestar
Organizacional
del CCS



En las últimas décadas, los riesgos psicosociales en el entorno laboral han adquirido una relevancia creciente, no solo por su impacto en la salud física y mental de los trabajadores, sino también por las consecuencias organizacionales que conllevan. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el estrés relacionado con las actividades laborales es uno de los grandes desafíos del presente y del futuro, con efectos profundos sobre la productividad, la seguridad y el bienestar de las personas (OIT, 2016).

En este contexto, los riesgos psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones del entorno laboral que, cuando no están adecuadamente gestionadas, pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores. Esto incluye aspectos como la carga de trabajo, el contenido de las tareas, el nivel de control, la calidad de las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo o la posibilidad de conciliación entre la vida laboral y personal (INSST, 2022).

Por lo tanto, el riesgo psicosocial debe ser debidamente gestionado. En el caso colombiano, este se aborda a partir de lo establecido en la Resolución 2467 de

2022, en la que se adoptan herramientas e instrumentos que deben ser aplicados por las empresas para realizar la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Este artículo examina cómo las condiciones de trabajo desfavorables pueden desencadenar trastornos psicológicos, fisiológicos y sociales e, incluso, evolucionar hacia enfermedades laborales. Además, analiza estrategias de prevención, en un intento por contribuir a la construcción de entornos laborales más seguros, saludables y sostenibles.

Del malestar a los efectos: consecuencias para la salud

Los efectos de los riesgos psicosociales no suelen aparecer de forma abrupta. En la mayoría de los casos,

“Las condiciones de trabajo desfavorables pueden desencadenar trastornos psicológicos, fisiológicos y sociales e, incluso, evolucionar hacia enfermedades laborales.”

inician con un malestar difuso que puede pasar desapercibido, pero

que, si se cronifica, evoluciona hacia sintomatología clínica. Este proceso progresivo puede transformar los entornos de trabajo en espacios de riesgo para la salud integral de los trabajadores.

La falta de detección precoz de algunos signos y síntomas tempranos como forma de manifestación prepatogénica de trastornos mentales, sumada a una cultura organizacional que normaliza el desgaste del trabajador, facilita que estos riesgos se materialicen y avancen silenciosamente hasta convertirse en enfermedades reconocidas con consecuencias duraderas tanto para el individuo como para la empresa y la sociedad.

Los efectos se pueden clasificar en cuatro grandes dimensiones: psicológicos, emocionales, físicos y conductuales como se detallan a continuación:



Efectos psicológicos

La exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial puede desencadenar diversos trastornos mentales, entre ellos, ansiedad, depresión, alteraciones del sueño, síndrome de *burnout* y, en casos graves, ideación o intento de suicidio (INSST, 2024). La creciente relevancia de estos riesgos asociados al entorno laboral ha llevado a que la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconozca el síndrome de *burnout* como un fenómeno vinculado específicamente al trabajo, incorporándolo en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) bajo el código QD85.

Además de estos trastornos, se presentan efectos cognitivos que afectan la vida diaria y el desempeño laboral, como dificultades para concentrarse o mantener la atención, problemas de memoria, pensamientos intrusivos o rumiativos, dificultades para tomar decisiones y una autoevaluación o autoconcepto negativo, que pueden reforzar el malestar psicológico y perpetuar el riesgo.

Efectos emocionales

En el plano emocional, el impacto de los factores de riesgo psicosocial puede manifestarse a través de sensaciones de vergüenza o confusión, ansiedad, miedo intenso, desesperanza o vacío existencial. También puede generar irritabilidad, cambios bruscos en el estado de ánimo (labilidad emocional) y sentimientos persistentes de culpa. Estas reacciones, en conjunto, afectan el bienestar integral de la persona y pueden influir negativamente en su desempeño laboral y en sus relaciones interpersonales.





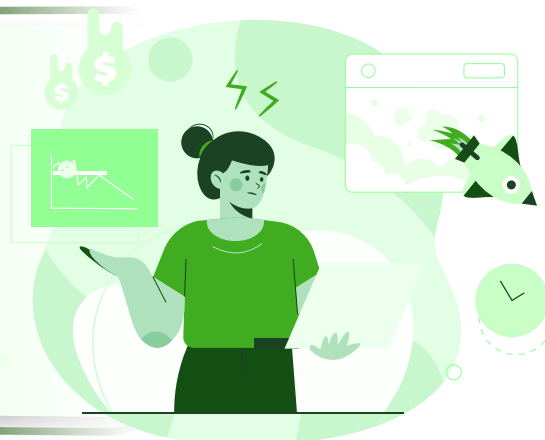
Efectos físicos

El estrés crónico influye directamente en la aparición de enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, síndrome metabólico y alteraciones inmunológicas (INSST, 2018). Estas consecuencias suelen estar asociadas a comportamientos de afrontamiento poco saludables como el tabaquismo o consumo de otras sustancias psicoactivas, el abuso de alcohol, el abandono de actividades diarias, el sedentarismo, las dietas desequilibradas o las conductas autolesivas, entre otros.

Efectos conductuales

El impacto psicosocial de entornos laboralmente tóxicos también se refleja en el plano relacional, generando conflictos interpersonales, aislamiento, violencia laboral, acoso y un deterioro de la vida familiar, entre otros efectos.

Estas dinámicas no solo perjudican a la persona trabajadora, sino que también debilitan la cohesión de los equipos, incrementan la rotación del talento humano y alimentan un clima organizacional negativo. A nivel más amplio, pueden contribuir a desequilibrios en el tejido social y afectar el comportamiento colectivo de la sociedad.



Factores emergentes y desafíos contemporáneos

En el actual escenario de transformación digital han surgido nuevas formas de trabajo que incrementan los riesgos psicosociales. El trabajo remoto, la aceleración de las comunicaciones, la conectividad permanente y la economía de plataformas han intensificado las exigencias laborales y reducido significativamente los espacios de desconexión. En 2025, la OIT dedicó el tema central del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo —conmemorado cada 28 de abril— a reflexionar sobre la digitalización y el impacto de la inteligencia artificial en los entornos laborales.

En este contexto, resulta pertinente incorporar una perspectiva más reflexiva. Byung-Chul Han (2010), filósofo y crítico cultural, describe nuestra época como una “sociedad del cansancio”, título de una de sus obras más reconocidas. En ella, señala

la que las exigencias de rendimiento constante y autoexigencia derivan en crisis de atención, agotamiento emocional y pérdida de la capacidad introspectiva. La multitarea, la sobreinformación y la presión continua por la eficiencia dificultan alcanzar estados de concentración profunda y afectan directamente el bienestar mental de las personas trabajadoras.

Costes organizacionales: el precio de no actuar

Más allá de las consecuencias para la salud individual, los riesgos psicosociales representan un serio lastre para las organizaciones. Su impacto trasciende los indicadores de salud laboral y afecta directamente la eficiencia operativa, el clima organizacional y la sostenibilidad del negocio. Una empresa que no gestiona adecuadamente estos factores puede verse atrapada en un círculo vicioso: menor compromiso de las personas trabajadoras,

peores resultados y mayor conflictividad interna.

No se trata únicamente de un reto humano, sino también de una cuestión económica y estratégica. Comprender que proteger el bienestar psicosocial del equipo es una inversión —y no un gasto— permite a las organizaciones obtener retornos tangibles y sostenibles en el tiempo. Entre las principales implicaciones a nivel organizacional, destacan:

- **Absentismo y presentismo:** el malestar psicosocial incrementa las bajas laborales prolongadas y también el presentismo, situación en la que la persona asiste a su puesto, pero trabaja por debajo de su rendimiento habitual (Head et al., 2006).
- **Mayor accidentabilidad:** la fatiga, la sobrecarga de tareas y la falta de claridad en las funciones aumentan significativamente el

riesgo de errores, accidentes e incidentes laborales (INSST, 2024).

- **Pérdida de competitividad:** un clima laboral deteriorado reduce la motivación, incrementa la rotación del talento humano y puede dañar la reputación de la organización, tanto interna como externamente.

- **Costes económicos:** según la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), cada euro invertido en la prevención de riesgos psicosociales genera un retorno estimado de 2,20 euros gracias a la mejora de la productividad, la retención del talento y la reducción de costes asociados.

Prevención y gestión integral: medidas recomendadas

Abordar los riesgos psicosociales exige un enfoque integral, interprofesional, participativo y continuo, que combine acciones organizacionales, individuales y colectivas, involucrando a todas las partes interesadas. Entre las principales medidas se destacan:

1

Evaluar los riesgos psicosociales: aplicar instrumentos de medición, como cuestionarios validados, para identificar factores de riesgo, dando cumplimiento a lo establecido en la normativa colombiana. Esta consulta también puede integrarse en otros procesos, como los reconocimientos médicos periódicos.

2

Diseñar entornos laborales saludables: estructurar el trabajo de manera que favorezca la autonomía, establecer cargas de trabajo razonables y promover estilos de liderazgo empático tanto en la alta dirección como en los mandos intermedios.

3

Promover el bienestar mental: implementar Programas de Ayuda al Empleado (PAE), brindar apoyo emocional y desarrollar itinerarios de psicoeducación, que incluyan talleres sobre manejo del estrés, regulación emocional y comunicación asertiva.

4

Fortalecer la cultura preventiva: adoptar políticas de desconexión digital, fomentar la conciliación de la vida laboral y personal y mantener una política de tolerancia cero frente al acoso, acompañada de protocolos internos específicos.

5


Fomentar la participación activa: involucrar a las personas trabajadoras y sus representantes en el diseño, implementación y seguimiento de medidas, asegurando la mejora continua del entorno laboral.

En ese sentido, resulta interesante analizar algunas corrientes que promueven la felicidad en el trabajo como eje de intervención. Aunque parten de una intención positiva, con frecuencia estas propuestas están más vinculadas al *marketing* que a un enfoque realmente riguroso. Javier Cantera, doctor en psicología, plantea que resulta más realista y ambicioso trabajar por el bienestar psicológico, ya que la felicidad es un concepto más difuso y subjetivo.

Como él mismo señala: “la empresa no debe ser una fuente de malestar; y si lo es, debe corregirlo”. Esta reflexión refuerza la necesidad de estrategias realistas, sostenibles y medibles, donde cobran especial importancia las medidas recomendadas previamente.

Los riesgos psicosociales deben abordarse desde una perspectiva integral y multidisciplinaria, ya que constituyen un reto urgente y transversal para la salud laboral en todo

el mundo. Su impacto sobre el cuerpo, la mente y el entorno social de las personas trabajadoras los convierte en una prioridad ética, legal y estratégica. De ahí la necesidad de actuar con responsabilidad, visión preventiva y compromiso.

Crear entornos de trabajo saludables y protectores es posible y sus beneficios son claros e incuestionables: personas más sanas, empresas más competitivas y sociedades más resilientes. 

Referencias

Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS). (s.f.). Retorno de la inversión en prevención de riesgos psicosociales.

Byung-Chul Han. (2010). La sociedad del cansancio. Herder.

Head, J., Kivimäki, M., Siegrist, J., et al. (2006). Effort-reward imbalance and sickness absence. Journal of Occupational and Environmental Medicine.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2024). Factores de riesgo psicosocial: consecuencias y abordaje.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2022). Directrices básicas para la gestión de riesgos psicosociales.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2018). Tema 11: efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Recuperado de <https://www.ilo.org>

Park, J., et al. (2009). Job stress and depressive symptoms. Journal of Occupational Health Psychology.

Wang, J. (2005). Work stress as a risk factor for major depressive episode(s). Psychological Medicine, 35(6), 865-871.



Próxima parada:
entornos más sanos, seguros y sostenibles.

Consortio Express se suma a

nuestra ruta por la seguridad

Con su compromiso por una movilidad más **segura, sostenible e incluyente**, esta compañía no solo transporta a **miles de personas en Bogotá**: aporta a la construcción de una **ciudad más accesible, equitativa y conectada**.

¡Bienvenidos a
nuestra comunidad!

