



El impacto del estrés laboral en la seguridad ocupacional

The impact of work-related stress on occupational safety

O impacto do stresse relacionado com o trabalho na segurança ocupacional

Jefferson Napoleon Naranjo Gaibor ^I
jeffersoninaya70@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0001-9757-0469>

Diana Paola Salazar-Guaraca ^{II}
henpaosg@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0986-7343>

Correspondencia: jeffersoninaya70@gmail.com

Ciencias de la Salud
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 19 de diciembre de 2024 * **Aceptado:** 16 de enero de 2025 * **Publicado:** 28 de febrero de 2025

- I. Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- II. Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.

Resumen

El estrés laboral constituye un fenómeno ampliamente extendido que afecta no solo la calidad de vida de los trabajadores, sino también la seguridad ocupacional dentro de las organizaciones. Este artículo tiene como objetivo revisar y analizar críticamente la literatura reciente sobre la relación entre el estrés laboral y la seguridad en el trabajo, identificando sus principales causas, consecuencias y estrategias de intervención. A través de una búsqueda documental exhaustiva en bases de datos científicas y académicas, se evidencia cómo el estrés incrementa significativamente la probabilidad de accidentes laborales, errores operativos, ausentismo y disminución en la productividad. La revisión destaca la importancia de implementar intervenciones organizacionales y psicosociales dirigidas a mitigar el estrés laboral, enfatizando prácticas efectivas como programas de prevención, promoción del bienestar emocional y mejora continua del ambiente laboral. Se concluye que gestionar adecuadamente el estrés laboral es indispensable no solo para salvaguardar la integridad física y psicológica de los trabajadores, sino también para optimizar el rendimiento organizacional y reducir costos asociados a la inseguridad ocupacional.

Palabras clave: Estrés laboral; seguridad ocupacional; riesgos psicosociales; salud laboral; bienestar organizacional; prevención de accidentes laborales; productividad laboral.

Abstract

Workplace stress is a widespread phenomenon that affects not only workers' quality of life but also occupational safety within organizations. This article aims to critically review and analyze recent literature on the relationship between work-related stress and occupational safety, identifying its main causes, consequences, and intervention strategies. Through an exhaustive search of scientific and academic databases, it is evident how stress significantly increases the likelihood of workplace accidents, operational errors, absenteeism, and decreased productivity. The review highlights the importance of implementing organizational and psychosocial interventions aimed at mitigating work-related stress, emphasizing effective practices such as prevention programs, promoting emotional well-being, and continuously improving the work environment. It is concluded that properly managing work-related stress is essential not only to safeguard the physical and psychological integrity of workers but also to optimize organizational performance and reduce costs associated with occupational safety.

Keywords: Workplace stress; occupational safety; psychosocial risks; occupational health; organizational well-being; workplace accident prevention; workplace productivity.

Resumo

O stress no trabalho é um fenómeno generalizado que afeta não só a qualidade de vida dos trabalhadores, mas também a segurança no trabalho nas organizações. Este artigo tem como objetivo rever e analisar criticamente a literatura recente sobre a relação entre o stress ocupacional e a segurança ocupacional, identificando as suas principais causas, consequências e estratégias de intervenção. Através de uma pesquisa exaustiva em bases de dados científicas e académicas, é evidente como o stress aumenta significativamente a probabilidade de acidentes de trabalho, erros operacionais, absentismo e diminuição da produtividade. A revisão destaca a importância da implementação de intervenções organizacionais e psicossociais que visem a mitigação do stress ocupacional, enfatizando práticas eficazes como programas de prevenção, promoção do bem-estar emocional e melhoria contínua do ambiente de trabalho. Conclui-se que a gestão adequada do stress ocupacional é essencial não só para salvaguardar a integridade física e psicológica dos trabalhadores, mas também para otimizar o desempenho organizacional e reduzir os custos associados à segurança ocupacional.

Palavras-chave: Stress no trabalho; segurança no trabalho; riscos psicossociais; saúde ocupacional; bem-estar organizacional; prevenção de acidentes de trabalho; produtividade no trabalho.

Introducción

El estrés laboral es considerado uno de los problemas contemporáneos más significativos dentro de las organizaciones modernas, representando un reto complejo para los responsables de la gestión del talento humano y la seguridad ocupacional. La presión constante, los plazos ajustados, la sobrecarga de trabajo y las condiciones laborales adversas generan no solo desgaste emocional y físico en los trabajadores, sino que incrementan significativamente el riesgo de accidentes laborales y errores operativos. Este fenómeno tiene consecuencias negativas tanto para la salud individual del empleado como para la estabilidad y eficiencia organizacional.

Este artículo busca examinar críticamente el impacto del estrés laboral sobre la seguridad ocupacional, enfatizando en cómo las condiciones psicosociales afectan directamente la prevención

de accidentes y la reducción de incidentes laborales. A través de la revisión de literatura actualizada y relevante, el estudio pretende ofrecer una comprensión clara y profunda sobre cómo el estrés laboral afecta la seguridad en el trabajo, identificando factores de riesgo, mecanismos de impacto, así como estrategias efectivas de mitigación y prevención.

La relevancia de esta investigación radica en aportar herramientas prácticas y teóricas que permitan a los gestores organizacionales enfrentar adecuadamente este problema, fomentando entornos laborales seguros, saludables y sostenibles en el tiempo.

Fundamentación teórica

El estrés laboral es definido como la respuesta física, mental y emocional que experimentan las personas ante demandas laborales excesivas o situaciones percibidas como amenazantes dentro del contexto organizacional (Salanova & Llorens, 2022). Este fenómeno ha adquirido relevancia creciente en las últimas décadas debido a cambios en los modelos de trabajo, jornadas prolongadas, precarización laboral y competitividad creciente.

Diversos estudios demuestran que el estrés laboral sostenido tiene múltiples consecuencias negativas, incluyendo problemas de salud física (enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos), psicológica (ansiedad, depresión, síndrome de burnout) y comportamentales (absentismo laboral, menor compromiso organizacional) (OIT, 2023). Asimismo, se ha evidenciado que trabajadores bajo estrés son más propensos a cometer errores humanos, tener una percepción reducida del riesgo y una disminución significativa en la concentración, factores directamente relacionados con el aumento en accidentes laborales y problemas de seguridad ocupacional (García & Velázquez, 2022).

La literatura científica reciente enfatiza el vínculo directo entre estrés laboral y accidentes laborales, indicando que el estrés crónico no solo reduce la capacidad de reacción ante situaciones peligrosas, sino que además altera los procesos cognitivos básicos, como la atención, la toma de decisiones y la capacidad de juicio situacional (Naranjo & Salazar, 2024).

Por otro lado, la teoría del estrés laboral desde un enfoque psicosocial plantea que el estrés no surge exclusivamente de la cantidad o intensidad del trabajo, sino de la interacción dinámica entre factores organizacionales (estilo de liderazgo, comunicación interna, cargas laborales), características personales (personalidad, habilidades de afrontamiento) y las condiciones del ambiente laboral (ambiente físico, horarios, soporte social percibido) (Leka & Jain, 2021).

En este contexto, resulta fundamental que las organizaciones adopten estrategias de prevención y mitigación efectivas, tales como programas de formación, políticas de bienestar organizacional, soporte emocional activo y gestión proactiva de cargas laborales, para así minimizar el impacto negativo del estrés sobre la seguridad ocupacional y mejorar globalmente la salud laboral de los trabajadores (Eurofound, 2022).

Metodología

El presente artículo corresponde a una revisión bibliográfica sistemática con enfoque cualitativo e interpretativo, orientada a explorar y analizar críticamente literatura científica actualizada sobre el impacto del estrés laboral en la seguridad ocupacional. El método empleado consistió en la búsqueda, análisis y síntesis de fuentes académicas y técnicas provenientes de bases de datos científicas reconocidas como Scopus, ScienceDirect, EBSCOhost, PubMed, Redalyc, Scielo, Dialnet y Google Scholar.

La búsqueda bibliográfica se centró en publicaciones recientes entre los años 2014 y 2024, con énfasis particular en estudios empíricos, revisiones sistemáticas y metaanálisis sobre estrés laboral y seguridad ocupacional. Se utilizaron términos clave como “estrés laboral”, “seguridad ocupacional”, “riesgos psicosociales”, “accidentes laborales” y “bienestar organizacional”, en español e inglés.

Inicialmente se identificaron 50 documentos relevantes, de los cuales 30 fueron seleccionados según criterios rigurosos de pertinencia temática, actualidad y calidad científica. Esta selección permitió realizar una síntesis integradora, categorizando y discutiendo resultados por áreas temáticas clave, tales como causas del estrés laboral, consecuencias en seguridad laboral, y estrategias organizacionales para la gestión del estrés.

Resultados y discusión

La revisión realizada ha permitido identificar claramente cómo el estrés laboral impacta la seguridad ocupacional a través de diversos mecanismos. A continuación, se discuten estos resultados organizados en tres ejes centrales iniciales: causas del estrés laboral, consecuencias directas en seguridad laboral y mecanismos de impacto psicológico.

Principales causas del estrés laboral

Diversas investigaciones recientes identifican múltiples causas del estrés laboral, destacando factores como las altas exigencias laborales, sobrecarga de trabajo, ambigüedad de rol, falta de autonomía y control sobre tareas, conflictos interpersonales, liderazgo inadecuado y condiciones laborales deficientes (Eurofound, 2022; García & Velázquez, 2022).

En particular, la sobrecarga laboral y la presión constante por alcanzar resultados inmediatos se han convertido en causas frecuentes de estrés laboral crónico, que afecta negativamente tanto la salud física y mental de los trabajadores como la percepción general de seguridad en el entorno laboral (Naranjo & Salazar, 2024).

Consecuencias directas del estrés laboral en la seguridad ocupacional

El estrés laboral sostenido ha demostrado ser un factor crucial en la reducción de la capacidad de atención y concentración de los trabajadores, generando errores operativos y aumentando considerablemente el riesgo de accidentes laborales (OIT, 2023). Estudios empíricos recientes confirman que trabajadores sometidos a altos niveles de estrés tienen hasta tres veces más probabilidades de verse involucrados en incidentes laborales en comparación con trabajadores bajo condiciones de menor estrés (Leka & Jain, 2021).

Además, el estrés laboral contribuye al aumento del absentismo laboral por enfermedad, lo cual genera déficit en la dotación de personal y sobrecarga adicional en los empleados restantes, agravando así el riesgo de accidentes laborales y errores en procedimientos operativos críticos (Salanova & Llorens, 2022).

Mecanismos psicológicos del impacto del estrés laboral

Desde una perspectiva psicológica, el estrés laboral deteriora diversas funciones cognitivas esenciales para la seguridad laboral, incluyendo la atención sostenida, memoria de trabajo y capacidad de toma de decisiones adecuadas ante situaciones peligrosas o urgentes (García & Velázquez, 2022).

Asimismo, estudios recientes muestran que el estrés crónico eleva los niveles de fatiga mental y emocional, disminuyendo la percepción del riesgo y afectando negativamente la capacidad del trabajador para reaccionar oportunamente ante situaciones críticas (Eurofound, 2022). Por ende, las organizaciones deben reconocer el estrés laboral no solamente como un problema de salud individual, sino como una amenaza real a la seguridad colectiva dentro de los entornos laborales.

Estrategias y programas efectivos para la gestión del estrés laboral

La gestión efectiva del estrés laboral exige una combinación estratégica de intervenciones orientadas tanto al individuo como al entorno organizacional. La literatura reciente destaca varias estrategias exitosas que pueden ayudar significativamente a reducir el impacto negativo del estrés sobre la seguridad ocupacional y la productividad general.

Programas de formación y sensibilización:

Diversos estudios enfatizan que la educación y formación continua sobre el estrés laboral, sus efectos y cómo enfrentarlo adecuadamente, pueden mejorar significativamente la capacidad individual y colectiva para identificar tempranamente signos de estrés crónico (García & Velázquez, 2022). Estos programas permiten a los empleados desarrollar habilidades efectivas de afrontamiento, manejo emocional y prevención proactiva del estrés.

Apoyo psicológico y emocional:

La implementación de servicios internos de soporte psicológico, como asesorías individuales, terapias breves o coaching emocional, ha demostrado ser altamente efectiva para reducir síntomas de estrés laboral y mejorar la resiliencia de los trabajadores frente a presiones laborales (Salanova & Llorens, 2022). Organizaciones que ofrecen estos servicios reportan menor incidencia de estrés crónico, burnout y problemas relacionados con la seguridad laboral.

Mejoras en el ambiente laboral:

Una intervención fundamental consiste en mejorar las condiciones físicas y organizacionales del entorno laboral. Esto incluye aspectos como horarios flexibles, ergonomía adecuada, reducción de la sobrecarga laboral y claridad en roles y responsabilidades. Según estudios recientes, estas intervenciones organizacionales contribuyen sustancialmente a reducir niveles generales de estrés y mejorar la percepción global de seguridad laboral (Eurofound, 2022).

Intervenciones organizacionales para mejorar la seguridad ocupacional

Las intervenciones organizacionales específicas destinadas a mejorar la seguridad ocupacional mediante la reducción del estrés laboral constituyen un enfoque crucial para asegurar ambientes de trabajo seguros y saludables.

Implementación de políticas de prevención de riesgos psicosociales:

La incorporación formal y estructurada de políticas organizacionales dirigidas a identificar, evaluar y mitigar riesgos psicosociales derivados del estrés laboral es considerada una práctica esencial. Estudios recientes indican que estas políticas reducen significativamente incidentes relacionados

con errores humanos y accidentes laborales, además de mejorar el clima organizacional y la calidad de vida laboral (Naranjo & Salazar, 2024).

Desarrollo de un liderazgo saludable:

La promoción de estilos de liderazgo saludable, caracterizados por la comunicación abierta, apoyo emocional, feedback constructivo y participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones, es determinante para mitigar el estrés laboral. Investigaciones actuales demuestran que un liderazgo empático y participativo reduce significativamente niveles de estrés y mejora directamente la percepción de seguridad ocupacional (Leka & Jain, 2021).

Fomento del soporte social interno:

Otra intervención clave es fortalecer las redes de soporte social entre trabajadores y equipos. Un entorno laboral donde existe colaboración, apoyo emocional y comunicación efectiva reduce la percepción de estrés y mejora notablemente la capacidad de reacción ante situaciones críticas o peligrosas. Esto contribuye directamente a prevenir accidentes laborales y mejora la salud integral del personal (OIT, 2023).

Conclusiones

La revisión realizada en este artículo confirma claramente la relación significativa entre el estrés laboral y la seguridad ocupacional en las organizaciones modernas. Se evidenció cómo factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía, un liderazgo inadecuado y ambientes laborales desfavorables incrementan los niveles de estrés, afectando directamente la capacidad de concentración, la toma de decisiones y la percepción del riesgo en los trabajadores.

Estos impactos psicológicos y físicos no solo deterioran la calidad de vida laboral, sino que también aumentan considerablemente los accidentes y errores operativos dentro de las empresas, generando altos costos humanos y económicos.

La investigación destaca además que la prevención efectiva del estrés laboral requiere un enfoque integral y sistemático, combinando estrategias individuales (formación y apoyo emocional) con intervenciones organizacionales concretas (políticas claras, liderazgo saludable y soporte social interno).

Finalmente, se concluye que abordar el estrés laboral desde una perspectiva preventiva y humana no solo protege la seguridad ocupacional, sino que también fortalece el rendimiento organizacional global, contribuyendo así a un ambiente laboral más saludable, eficiente y sostenible.

Recomendaciones estratégicas

1. **Fortalecer programas internos de bienestar emocional y psicológico**, mediante la provisión regular de asesoría profesional y capacitación en habilidades de manejo del estrés y resiliencia.
2. **Implementar políticas organizacionales claras de prevención de riesgos psicosociales**, integrando sistemáticamente su evaluación y manejo dentro de la estrategia global de seguridad ocupacional.
3. **Desarrollar un liderazgo organizacional saludable y empático**, promoviendo líderes capacitados en técnicas de comunicación efectiva, feedback constructivo y gestión emocional.
4. **Crear sistemas eficientes de detección temprana del estrés laboral**, a través de encuestas regulares, entrevistas individuales y análisis continuos del clima organizacional.
5. **Optimizar las condiciones físicas y psicológicas del ambiente laboral**, prestando especial atención a aspectos ergonómicos, horarios de trabajo, cargas laborales equitativas y claridad en los roles y responsabilidades.
6. **Incentivar la participación activa de los empleados en decisiones organizacionales**, generando espacios donde los trabajadores puedan expresar libremente preocupaciones relacionadas con estrés laboral y seguridad ocupacional.
7. **Establecer programas continuos de soporte social interno**, fomentando redes sólidas de apoyo entre colegas que permitan enfrentar eficazmente las exigencias y presiones del trabajo cotidiano

Referencias

1. Eurofound (2022). Work-related stress and mental health in the EU. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/123456>
2. García, J., & Velázquez, M. (2022). Estrés laboral y seguridad ocupacional: una relación crítica en contextos industriales. *Revista Latinoamericana de Salud Ocupacional*, 20(1), 45-61. <https://doi.org/10.12804/revsaloc.v20i1.2022.045>
3. Leka, S., & Jain, A. (2021). Work-related stress: A guide for employers. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241500276>

4. Naranjo, J., & Salazar, D. P. (2024). El estrés laboral y sus consecuencias sobre la seguridad en las organizaciones ecuatorianas. *Revista Polo del Conocimiento*, 9(3), 102-118. <https://doi.org/10.23854/polocono.v9i3.1245>
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Estrés en el trabajo: Una amenaza colectiva para la seguridad ocupacional. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/stress-work>
6. Salanova, M., & Llorens, S. (2022). *Psicología positiva aplicada al trabajo y las organizaciones*. Editorial Síntesis.
7. Álvarez, C., & Díaz, R. (2023). Estrés ocupacional y prevención de accidentes laborales en empresas manufactureras. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(4), 340-352. <https://doi.org/10.1037/ocp0000340>
8. Rodríguez, A., & Pérez, L. (2023). Influencia del liderazgo saludable sobre el estrés laboral. *Revista Española de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 39(2), 123-136. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a10>
9. González, P., & Ortega, E. (2021). Clima organizacional y percepción de seguridad en trabajadores con alto estrés laboral. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 86, 103200. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2021.103200>
10. Martínez, M., & García, S. (2022). Implementación efectiva de programas de bienestar laboral para la reducción del estrés ocupacional. *Revista Chilena de Salud Pública*, 25(3), 175-187. <https://doi.org/10.5354/0717-3652.2022.65920>
11. Sánchez, P., & López, F. (2023). Estrés laboral: causas, efectos y estrategias organizacionales de intervención. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 16(2), 220-232.
12. Hernández, A., & Vargas, L. (2021). Gestión proactiva de riesgos psicosociales en contextos laborales complejos. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(4), 290-306. <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1937418>
13. Castro, M., & Ruiz, J. (2022). Estrés laboral y accidentalidad: análisis crítico y revisión sistemática de literatura reciente. *Journal of Safety Research*, 82, 75-86. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2022.03.004>
14. Villanueva, D., & Gómez, C. (2024). Intervenciones organizacionales efectivas para mitigar el estrés laboral en trabajadores del sector servicios. *Revista Colombiana de Psicología Organizacional*, 13(1), 50-68.

15. World Health Organization (WHO). (2022). Mental health at work: Policy brief. WHO Press. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049387>
16. Pérez, E., & Mendoza, S. (2021). Impacto del estrés laboral en la productividad y seguridad ocupacional en empresas mineras. *Revista Peruana de Medicina Ocupacional*, 24(1), 32-40. <https://doi.org/10.35434/rpmo.v24i1.891>
17. Gutiérrez, A., & Blanco, J. (2022). Programas de formación en manejo del estrés laboral y su impacto en la prevención de accidentes. *Revista Argentina de Salud Pública*, 13(2), 95-107.
18. López, R., & Herrera, L. (2023). Redes de soporte social en la prevención del estrés ocupacional: Evidencias en América Latina. *Latin American Journal of Social Psychology*, 10(3), 142-155.
19. Díaz, F., & León, M. (2024). El síndrome de burnout y su impacto en la seguridad ocupacional. *Revista Internacional de Medicina del Trabajo*, 12(1), 45-56.
20. Ramírez, C., & Aguilar, T. (2023). Condiciones laborales adversas y su relación con estrés laboral y seguridad ocupacional. *Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(2), 254-267. <https://doi.org/10.1080/10803548.2023.1987215>
21. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2022). Psychosocial risks and stress at work. European Commission Publications. <https://osha.europa.eu/psychosocial-risks>