

Boletín de actualidad preventiva andaluza 2026

Dirección General de Trabajo,
Seguridad y Salud Laboral

**EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELEVANCIA
EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**



EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELEVANCIA EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el mundo del trabajo ha experimentado profundas transformaciones derivadas de la digitalización, la globalización y la creciente competitividad de los mercados. Estos cambios han modificado la organización del trabajo, incrementando en muchos casos la carga mental, la presión temporal, la incertidumbre laboral y la exigencia de adaptación constante. En este contexto, los riesgos psicosociales han adquirido una relevancia creciente dentro de la prevención de riesgos laborales, situando al estrés laboral como uno de los factores más influyentes sobre la salud y el rendimiento de las personas trabajadoras.

El **estrés laboral** se produce cuando las demandas del entorno de trabajo superan la capacidad de la persona para afrontarlas o gestionarlas de forma adecuada. No se trata únicamente de una reacción individual, sino de un fenómeno estrechamente vinculado a la **organización del trabajo**, las **condiciones laborales** y las **relaciones interpersonales** en el entorno profesional. Por ello, la evaluación y gestión del estrés se ha convertido en un elemento fundamental dentro de los programas de prevención de riesgos psicosociales.

Comprender la importancia del estrés laboral es esencial no solo para proteger la **salud de los trabajadores**, sino también para garantizar el **buen funcionamiento de las organizaciones**, ya que influye directamente en la productividad, la calidad del trabajo y el clima laboral.



2. EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL

El **estrés laboral** es considerado uno de los principales riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo. Surge cuando existe un desequilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y los recursos o capacidades del trabajador para afrontarlas. Sus consecuencias pueden llegar a ser graves, afectando, no solo a la salud mental de los trabajadores, sino también a la salud física, pues ambas están totalmente interrelacionadas.



Entre los factores que pueden desencadenarlo destacan:

- **Sobrecarga** de trabajo o exigencias excesivas.
- Falta de **control** sobre las tareas o sobre el ritmo de trabajo.
- Ambigüedad o conflicto de **roles**.
- **Inseguridad** laboral.
- Escaso **apoyo social** por parte de compañeros o superiores.
- Deficiente **comunicación** organizacional.
- **Jornadas prolongadas** o dificultad para conciliar vida personal y laboral.



Cuando estas condiciones se mantienen en el tiempo, pueden generar un estado de tensión **crónica** que afecta tanto al bienestar individual como al funcionamiento global de la organización.

No obstante, es importante señalar que un cierto nivel de activación o estrés moderado puede resultar positivo, ya que estimula la motivación y mejora la capacidad de respuesta ante determinados desafíos. Este tipo de estrés, conocido como **EUSTRÉS**, puede favorecer el rendimiento. Sin embargo, cuando la presión supera los límites de adaptación del individuo, aparece el **DISTRÉS**, que tiene consecuencias negativas tanto para la salud como para el desempeño laboral.

3. IMPACTO DEL ESTRÉS EN EL RENDIMIENTO LABORAL

El estrés tiene una influencia directa en la eficacia y el rendimiento en el trabajo. En niveles moderados, puede actuar como un factor motivador que incrementa la atención, la concentración y la capacidad de reacción. Sin embargo, cuando se vuelve excesivo o prolongado, provoca efectos claramente perjudiciales.

Entre las principales consecuencias del estrés laboral sobre el rendimiento destacan:

- Disminución de la **concentración** y la **memoria**, lo que afecta a la calidad del trabajo realizado.
- Incremento de **errores** y **accidentes laborales**, especialmente en tareas que requieren atención sostenida.
- Reducción de la **motivación** y del **compromiso** con la organización.
- Aumento del **absentismo laboral** y de las **bajas** por enfermedad.
- Incremento de la **rotación de personal**.
- Deterioro del **clima laboral** y de las relaciones interpersonales.



Cuando el estrés se convierte en un fenómeno generalizado dentro de una organización, puede afectar gravemente a su productividad y a su capacidad de innovación. Por ello, la gestión adecuada de este riesgo psicosocial no solo es una cuestión de salud laboral, sino también una estrategia clave para la eficiencia organizacional.

4. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS EN LA SALUD PSICOLÓGICA

El estrés laboral tiene una fuerte repercusión en la salud mental de los trabajadores. La exposición prolongada a situaciones de presión o conflicto puede generar diversos problemas psicológicos que afectan tanto a la vida laboral como a la personal.

Entre las principales consecuencias psicológicas se encuentran:

- **Ansiedad y nerviosismo** constante.



- **Irritabilidad** y **cambios de humor** frecuentes.
- Dificultades para **concentrarse** o **tomar decisiones**.
- **Fatiga mental** y sensación de agotamiento emocional.
- Problemas de **sueño** o insomnio.
- Síndrome de **burnout** o desgaste profesional, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal en el trabajo.

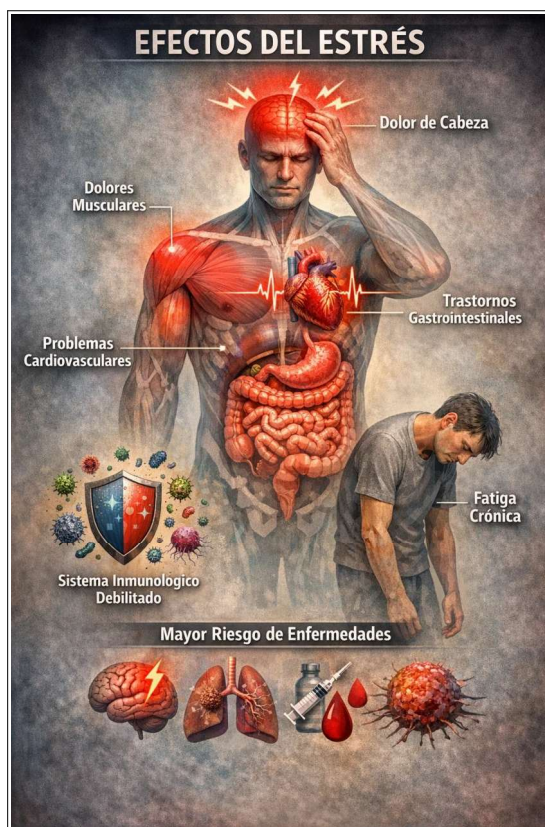
El **burnout** es especialmente frecuente en profesiones con alta carga emocional o de responsabilidad, como el ámbito sanitario, educativo o de atención al público. Este fenómeno representa una de las manifestaciones más graves del estrés laboral crónico.

5. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS EN LA SALUD FÍSICA

Además de sus efectos psicológicos, como se ha comentado anteriormente, el estrés tiene importantes repercusiones sobre la salud física. El organismo responde a las situaciones de estrés activando mecanismos fisiológicos relacionados con la liberación de hormonas como el **cortisol** y la **adrenalina**. Aunque esta respuesta es útil en situaciones puntuales, su activación prolongada puede resultar perjudicial.

Entre los problemas de salud física asociados al estrés laboral se encuentran:

- **Dolores musculares** y **tensiones corporales**, especialmente en cuello, espalda y hombros.
- **Dolores de cabeza** o migrañas frecuentes.
- **Trastornos gastrointestinales**, como gastritis o síndrome del intestino irritable.
- **Problemas cardiovasculares**, incluyendo hipertensión arterial.
- **Fatiga crónica** y disminución del **sistema inmunológico**.
- Mayor vulnerabilidad a **enfermedades**.



Estas consecuencias ponen de manifiesto que el estrés no es únicamente una cuestión emocional o psicológica, sino un problema integral que afecta al conjunto del organismo.

6. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La legislación en materia de prevención de riesgos laborales establece la obligación de evaluar todos los riesgos presentes en el entorno de trabajo, incluidos los de naturaleza psicosocial. La evaluación del estrés laboral permite identificar los factores organizativos que pueden estar generando presión excesiva sobre los trabajadores y adoptar medidas preventivas adecuadas.

Evaluar los **riesgos psicosociales** presenta ciertas particularidades, ya que se trata de fenómenos complejos en los que intervienen factores organizativos, sociales e individuales. Por ello, es necesario utilizar

metodologías específicas que permitan analizar de forma sistemática las condiciones de trabajo y su impacto en los trabajadores.

Una evaluación adecuada del estrés laboral permite:

- Detectar **situaciones de riesgo** antes de que generen problemas graves.
- **Identificar áreas o departamentos** con mayor exposición a factores estresantes.
- **Diseñar medidas** preventivas orientadas a mejorar la organización del trabajo.
- **Promover** un entorno laboral más saludable y equilibrado.

7. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL

Existen diversos métodos para evaluar los riesgos psicosociales y el estrés laboral en las organizaciones. Estos instrumentos suelen combinar cuestionarios, entrevistas y análisis de indicadores organizacionales.

Uno de los métodos más utilizados en el ámbito de la prevención es el **método CoPsoQ-ISTAS21** (ver NTP-703), desarrollado a partir del Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Este instrumento permite analizar múltiples dimensiones relacionadas con los riesgos psicosociales, entre ellas:



- **Exigencias psicológicas** del trabajo.
- **Control** sobre las tareas.
- **Apoyo social** y calidad del **liderazgo**.
- **Seguridad laboral**.
- **Conflicto** entre trabajo y vida personal.

El cuestionario se aplica a los trabajadores de forma anónima y permite obtener una visión global del estado psicosocial de la organización.

Otro método ampliamente utilizado es el **método FPSICO**, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema evalúa diferentes factores psicosociales, como:

- **Carga de trabajo**.
- **Autonomía**.
- **Relaciones sociales** en el trabajo.
- **Participación y supervisión**.
- **Interés** por el trabajador y compensación.



Ambos métodos permiten identificar áreas problemáticas y establecer planes de acción orientados a reducir el estrés laboral.

8. CONCLUSIÓN

El estrés laboral constituye uno de los riesgos psicosociales más relevantes en el contexto actual del trabajo. Su impacto se extiende a múltiples dimensiones, afectando al rendimiento laboral, al clima organizacional y, de manera especialmente significativa, a la salud física y psicológica de los trabajadores.

La evidencia demuestra que la **exposición prolongada** a situaciones de estrés puede provocar problemas de salud importantes, incrementar el absentismo y reducir la productividad de las organizaciones. Por este motivo, la gestión del estrés debe considerarse una prioridad dentro de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

La **evaluación sistemática** de los riesgos psicosociales, mediante herramientas específicas como **ISTAS21** (adaptación española del método **CoPsoQ**) o **FPSICO**, permite identificar los factores organizativos que generan estrés y diseñar estrategias preventivas eficaces. Estas medidas no solo contribuyen a proteger la

salud de los trabajadores, sino que también favorecen entornos laborales más saludables, sostenibles y productivos.

En definitiva, reconocer la importancia del estrés laboral y abordarlo desde una perspectiva preventiva resulta fundamental para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras y el desarrollo responsable de las organizaciones.



JAR