

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

1

Hiperconectividad digital, estrés laboral y *burnout* en Colombia.

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales
Administración de Negocios Internacionales.

Buriticá Mejía Angélica María
Suarez Rincón Gustavo Adolfo
Nombre del Tutor del trabajo de grado:
Mateo López Betancourt
Opción de Trabajo de grado: Seminario-Diplomado.
2026.

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

2

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado especialmente a nuestro hijo el cual queremos que siempre vea en nosotros un buen ejemplo a seguir y quien siempre nos ha impulsado a ser mejores en todos los aspectos de nuestras vidas, también lo dedicamos a todas aquellas personas que nos han apoyado para mejorar nuestras capacidades y nos han brindado su compañía en este camino ayudándome a afrontar las adversidades y a no rendirme cuando el camino se ha vuelto difícil, recordándome siempre que todo esfuerzo tiene su recompensa.

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que nos acompañaron en este proceso, en primero lugar agradecemos a Dios por darnos la fortaleza y sabiduría para superar cada obstáculo a lo largo de esta carrera, a nuestra familia por su apoyo incondicional y por creer en nosotros siempre a nuestro hijo quien con su mera presencia nos da la motivación y la fuerza para seguir adelante incluso en los momentos más difíciles, agradezco a mi pareja por su compañía, por escucharme, animarme y ayudarme a afrontar cada obstáculo que se presentó en este proceso y por no dejarme desistir cuando todo se complicó y por último agradecemos a la Universidad Uniremington y a todo sus docentes quienes nos han compartido sus conocimiento y experiencias y nos han brindado las herramientas necesarias para nuestra formación profesional y personal.

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

3

Tabla de contenido

1. Listado de tablas	3
2. Resumen.....	4
3. Palabras clave.....	5
4. Pregunta orientadora de la búsqueda	5
5. Metodología de búsqueda de la información	8
5.1. Bases de datos consultadas.	8
5.2. Palabras claves utilizadas.....	8
5.3. Criterios de inclusión.	8
5.4. Resultados del proceso de búsqueda.....	9
6. Sustentación teórica de la pregunta.....	9
6.1. El estrés laboral.....	9
6.2. Límites entre la vida laboral/personal.....	11
6.2.1. Hiperconectividad laboral.....	11
6.2.2. Derecho a la desconexión laboral	12
6.3. Síndrome <i>Burnout</i>	12
6.3.1. Estrategias de prevención y superación del síndrome de <i>burnout</i>	15
6.4. Relación entre la hiperconectividad y el estrés crónico.....	16
7. Conclusiones.	17
8. Bibliografía	19

1. Listado de tablas

Tabla 1	14
---------------	----

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

4

2. Resumen

Este trabajo analiza cómo la disponibilidad permanente impuesta por el teletrabajo y modelos híbridos o en pocas palabras la hiperconectividad, va disminuyendo la barrera entre los límites de lo laboral y lo personal y esta pérdida de límites tiene consecuencias graves puesto que intensifica el estrés laboral y aumenta las posibilidades de sufrir el síndrome de *burnout* entre los colaboradores.

Para dar respuesta a la pregunta orientadora se realizó una revisión narrativa-sistemática de literatura académica en EBSCO, Redalyc, Scielo y Dialnet, complementadas con Google Académico y enfocada en publicaciones entre 2019 y 2026 sobre la población trabajadora, con este material se construye un marco teórico que cubre tres partes, el estrés laboral en sus formas aguda y crónica, la hiperconectividad junto con el derecho a la desconexión digital y el síndrome de *burnout* el cual ya es reconocido como una enfermedad laboral en Colombia desde el decreto 1477 del 2014.

Los hallazgos muestran una progresión evidente y es que cuando no existen espacios reales de desconexión el colaborador queda atrapado en un estado de alerta permanente el cual no le permite recuperarse entre jornadas, este desgaste continuo va transformando el estrés agudo en crónico y de ahí pasa al *burnout*, el estudio de ausentismo laboral EALI (ANDI, 2024) reporta 9,4 días de incapacidad promedio por trabajador, por otro lado, las cifras de *burnout* en el sector de la salud que documenta Bernal (2025) confirma que este desgaste tiene un impacto medible en la salud de las personas y en la productividad de las organizaciones, en Colombia se

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

5

tiene un marco normativo relevante en esta materia pues cuentan con la Ley 2191 de 2022 la cual trata sobre la desconexión laboral y la sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional, el problema es que en la realidad las empresas y colaboradores han normalizado la disponibilidad fuera del horario laboral y la norma se queda corta ante esta costumbre.

Este trabajo concluye que revertir este problema exige una vigilancia frecuente por parte del Ministerio del Trabajo y ARL junto con estrategias de prevención empresariales que se cumplan de verdad.

3. Palabras clave

Estrés laboral, *burnout*, trabajo, salud e hiperconectividad laboral.

4. Pregunta orientadora de la búsqueda

¿De qué manera la reducción de los límites entre la vida laboral y la vida personal, provocada por la hiperconectividad digital hace que el estrés laboral aumente y que el agotamiento emocional (*burnout*) aparezca en los colaboradores?

Tras la consolidación de las modalidades de teletrabajo y trabajo híbrido que se han implementado en algunas compañías después de la pandemia, se puede evidenciar un aumento en cuanto a las personas que sufren de estrés laboral puesto que al no contar con ese espacio que separa el entorno laboral con el personal los colaboradores no se dan cuenta del tiempo que le dedican a cumplir con sus obligaciones laborales y al exigirse tanto esto los lleva a pasar el límite y dedicar más tiempo a sus asuntos laborales dejando de lado su vida personal.

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

6

Cuando estos límites se borran no solo se ve afectado el colaborador, sino que también las compañías a las que pertenecen puesto que estas se ven afectadas en cuanto a sus resultados por ejemplo, en el entorno económico, al presentarse un aumento de incapacidades por enfermedades laborales, conlleva a la rotación de personal lo cual baja el rendimiento de la operación de las empresas y aumenta los costos de las mismas pues deben de cubrir las incapacidades y en los casos graves en los cuales estas son muy largas se debe de pagar una persona que cubra el puesto lo que lleva a más gastos de personal.

En Colombia ya se cuenta con cifras que respaldan este punto, según el estudio de ausentismo laboral EALI reportado por la (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, 2024) el promedio de días de ausencia por colaborador llega a 9,4 días en ese año, con un costo equivalente al 6,18% del salario por empleado, esto confirma que el desgaste emocional no es subjetivo sino una verdad que impacta de manera importante las compañías.

En Colombia se identificó la hiperconectividad digital como un riesgo importante y que requiere de intervención regulatoria, por lo tanto en el marco legal se expidió el Decreto 1477 del 2014 del Ministerio del Trabajo en el cual se estable la tabla de enfermedades laborales del país reconociendo el *burnout* como una enfermedad laboral, posteriormente en el año 2022 se implementó la Ley 2191 por el Congreso en la cual se regula y promueve la desconexión laboral con el fin de que las empresas cumplan con dar el tiempo de descanso legal a sus colaboradores puesto que se implantan sanciones en caso de incumplimiento y por último La Corte Constitucional también realizó un aporte importante con la sentencia C-331 de 2023 (Corte Constitucional de Colombia, 2023) la cual condiciona las excepciones dadas en el Artículo 6 de

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

7

la Ley 2191 para que incluso los colaboradores en cargos de dirección y confianza tengan el derecho de un descanso efectivo.

En la actualidad Colombia enfrenta una crisis de salud pública en dos partes, el personal de la salud ya presentaba altos niveles de estrés laboral antes de que ocurriera nada de esto, en la investigación de (Bernal, 2025, pág. 31) se registran prevalencias de *burnout* de más del 50% en el personal de la salud un dato que ya era preocupante en condiciones “normales” a esto ahora se le suma la emergencia que presenta al país debido al terremoto del 10 de agosto el cual causó daños en más de 80 centros de salud, dejó hospitales enteros evacuados o colapsados y servicios de urgencias operando a más del 200% de su capacidad, la combinación de estos dos factores es lo que convierte esto en un grave problema de salud pública real, pues los médicos tienen un mayor riesgo de error por fatiga extrema, se presenta un colapso de la capacidad hospitalaria y un aumento del riesgo psicosocial, en conclusión esto se trata de un evento de crisis aguda que cae sobre una condición que ya venía deteriorada.

El sismo visto desde la perspectiva del riesgo psicosocial es un catalizador que intensifica las demandas laborales que ya existían puesto que la emergencia asistencial prolongada aumenta las exigencias del trabajo, incrementa la carga mental, la responsabilidad sobre la vida de otras personas y el ritmo de trabajo, todo esto ocurre al mismo tiempo lo cual se traduce en una reducción del margen de recuperación entre turnos, saturación de la capacidad del personal y una ampliación de exposición a factores de riesgo.

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

8

5. Metodología de búsqueda de la información

Con la finalidad de dar respuesta a la pregunta orientadora sobre cómo la hiperconectividad digital aumenta el estrés laboral y favorece la aparición del agotamiento emocional (*burnout*), se realizó una búsqueda documental, exhaustiva y cualitativa en repositorios académicos, se optó por un diseño de revisión narrativo-sistemático esto permite compilar y clasificar evidencia de diferentes disciplinas como la psicología organizacional, el derecho laboral y la salud ocupacional y que resulta adecuado puesto que el trabajo busca comprender como se relacionan estos conceptos y no hacer mediciones propias.

5.1.Bases de datos consultadas.

EBSCO, Redalyc, Scielo y Dialnet, complementadas con Google Académico para la identificación de literatura relevante.

5.2.Palabras claves utilizadas.

Estrés laboral, *burnout*, agotamiento emocional, hiperconectividad digital, límites trabajo-vida.

5.3.Criterios de inclusión.

- Artículos científicos, libros y tesis de grado o posgrado.
- Publicaciones entre el 2019 y 2026
- Estudios que se centran en la población trabajadora.

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

9

5.4.Resultados del proceso de búsqueda

De los documentos encontrados se seleccionan aquellos con más relevancia temática y rigor metodológico para sustentar el marco teórico del presente trabajo.

6. Sustentación teórica de la pregunta

6.1. El estrés laboral.

El estrés laboral se define como una respuesta psicofisiológica que se presenta cuando las exigencias en el entorno laboral superan los recursos y capacidades de las personas para manejarlas, esta diferencia entre las expectativas que se tienen del puesto y el rendimiento no solo afecta la salud física y mental del colaborador, sino que también influye en la productividad y el ambiente laboral. Al respecto (Salamanca & Garavito, 2021, pág. 3) sostienen lo siguiente:

Hoy en día, se asegura que los trabajadores que más presentan estrés laboral son aquellos en los que los requerimientos prevalecen sobre los conocimientos y habilidades, esto lleva a un costo personal, social y económico notable, ya que las secuelas del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, sino que se amplía a menudo a la vida personal y familiar o se derivan de ellas

Es importante conocer las dos formas en las cuales se manifiesta el estrés laboral. Por un lado está el estrés laboral agudo el cual es una respuesta inmediata y temporal que se activa ante una exigencia específica, pero que una vez se resuelve la persona vuelve a su estado de tranquilidad, por otro lado, el estrés crónico ocurre cuando esta activación se repite una y otra vez, sin que se tenga el tiempo suficiente para recuperarse, de este modo la persona se queda en

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

10

un estado de alerta permanente y justamente esto lo que con el paso del tiempo termina generando condiciones más severas y complicadas de salud.

A menudo el estrés laboral crónico desencadena una serie de enfermedades como; migrañas, tensión muscular, molestias gastrointestinales, resfriados y trastornos del sueño o en casos más graves síndrome de *burnout*, presión arterial o enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, las cuales no solo afectan el rendimiento laboral de los colaboradores, sino que su vida diaria, puesto que se agota por completo su energía al no ser capaz de desconectarse mentalmente del trabajo lo que genera que se deteriore de manera significativa su bienestar integral, reduce la motivación y dificulta la convivencia en el entorno tanto laboral como personal. Profundizando en esta idea se ha descrito que:

La percepción del estrés se produce en corto plazo de diferentes series de manifestaciones, el autoestima, los sentimientos, pensamientos negativos, conflictos interpersonales y de asociación a cualquier entorno, alteración metabólica, y otros cambios que surgirán que envuelve a este detonante a convertirse en un amenazante negativo de estrés, así mismo otras taxonomías incluyen consecuencias de carácter más grave como hipertensión arterial, depresión, alcoholismo, pensamientos suicidas, úlceras gástricas etc., y esto refleja en ser atendida a la cronicidad de las experiencias de estrés. (Chávez et al., 2024, pág. 5)

De esta manera, queda claro que cuando el estrés pasa de ser un problema temporal y se convierte en una constante del día a día, deja unas secuelas importantes en quienes lo padecen puesto que se afecta como ya se ha mencionado, su salud física y emocional y al no tener un adecuado descanso termina sobrepasando a los colaboradores desgastándolos poco a poco hasta

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

11

que ya no son capaces de responder de una manera idónea, lo que lleva a desarrollar una condición más grave como el síndrome de *burnout*. Esto se debe a que “en las últimas etapas el cansancio psíquico se manifiesta porque el sujeto desarrolla actitudes negativas sobre su persona, su actividad laboral, acompañado de baja autoestima y sentimientos de ineficacia e incompetencia” (Acero, 2020, pág. 28)

Si bien las consecuencias por el estrés laboral perjudican primordialmente a los colaboradores, no deja de ser una afectación importante también para la organización puesto que al presentarse estos casos se reduce la productividad, se incrementa el ausentismo laboral por incapacidades, lo que termina impidiendo el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Al respecto (Marina, 2019, pág. 13) afirma que “Las consecuencias del estrés para la empresa estarían: incremento del absentismo, aumento de la rotación de los puestos de trabajo, pérdida de la calidad de los productos y aparición de los servicios mediocres, así como, dificultades en las relaciones interpersonales”

Estas consecuencias organizacionales son el reflejo claro de como el estrés laboral impacta negativamente, por lo tanto, es de suma importancia que se implementen medidas con las cuales los colaboradores tengan la plena certeza de que, si presentan síntomas como los mencionados anteriormente, cuentan con el apoyo de la empresa y superiores para darle el manejo adecuado a la situación, de esta manera se fomenta un entorno laboral saludable y agradable y a su vez se impulsa el compromiso hacía el trabajo.

6.2.Límites entre la vida laboral/personal.

6.2.1. Hiperconectividad laboral.

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

12

Se entiende por hiperconectividad laboral el estado de disponibilidad permanente de los colaboradores y el uso continuo y casi permanente de dispositivos digitales para atender asuntos del trabajo fuera de su horario laboral. En la actualidad este fenómeno se encuentra en aumento con las diferentes modalidades laborales que se desempeñan después de la pandemia del COVID 19, como el teletrabajo o los modelos híbridos, en la mayoría de organizaciones se ha normalizado la exigencia de estar disponibles y dar respuesta de manera inmediata a los requerimientos de los superiores sin importar día u hora, esta dinámica lleva a los colaboradores a un estado de alerta permanente por lo cual se disminuye la línea entre la vida personal y la vida laboral aumentando de manera significativa el riesgo de padecer agotamiento físico y mental. (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2026)

6.2.2. Derecho a la desconexión laboral

Para contrarrestar la disminución de los límites entre el entorno laboral y la vida personal causado por las herramientas digitales, la normativa legal y psicológica organizacional promueven la desconexión digital como un derecho fundamental (Ley 2191, 2022) la efectividad de esta radica en el establecimiento y cumplimiento de límites operativos claros que impidan la asignación o atención de tareas en horarios de descanso, fortaleciendo el rendimiento general y la salud psicosocial de cada uno de los colaboradores de la organización.

6.3. Síndrome Burnout.

El síndrome de *Burnout* se entiende como un conjunto integrado por tres componentes clave: El agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal en el trabajo, el agotamiento emocional representa el núcleo del síndrome y surge ante la

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

13

exposición continua a exageradas demandas laborales. Investigaciones en sectores altamente exigentes como la salud y la educación demuestran que la sobrecarga de tareas, las largas jornadas laborales, escasez de insumos y la falta de barreras entre el trabajo y la vida personal aceleran la aparición de este fenómeno.

Asimismo, la falta de reconocimiento institucional y poca ayuda entre compañeros llevan a que se empeore la situación, como consecuencia el colaborador pierde la motivación y perciba su trabajo más como una carga que como una fuente de desarrollo.

Al respecto, el estudio de (Vera Carrasco, 2022) reafirma que, actualmente se le reconoce como un proceso multicausal y muy complejo, en donde (además del estrés) se ven involucradas variantes como el aburrimiento, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, pobres condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento.

En la actualidad el *burnout* está reconocido como enfermedad en la tabla de enfermedades laborales creada por el (Ministerio del Trabajo, 2014), pero muchos trabajadores ni siquiera saben de su existencia, esto resulta muy preocupante puesto que en caso de padecerlo no tendrán el conocimiento de que es ni cómo manejarlo agravando más su situación.

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

14

*Tabla 1. Clasificación normativa e instrumento de medición del síndrome de *burnout* como enfermedad laboral en Colombia*

<i>Elemento</i>	<i>Descripción</i>	<i>Relación con el fenómeno estudiado</i>
Agente de riesgo	Agentes psicosociales: factores de riesgo para la salud originados en la organización del trabajo, que generan respuestas fisiológicas, emocionales y cognitivas.	La hiperconectividad digital y la difuminación de los límites trabajo-vida se enmarcan dentro de este tipo de agente de riesgo.
Grupo de enfermedad (Decreto 1477 de 2014)	Grupo IV – Trastornos mentales y del comportamiento.	Agrupar las patologías derivadas de la exposición sostenida a agentes psicosociales, incluido el estrés crónico no resuelto.
Enfermedad reconocida	Síndrome de agotamiento profesional (síndrome de <i>burnout</i>), codificado bajo CIE-10 Z73.0.	Reconocido como enfermedad de origen laboral cuando se establece la relación de causalidad con la exposición a agentes psicosociales del trabajo.
Enfermedades asociadas al mismo grupo (ejemplos)	Trastorno de estrés postraumático (F43.1), episodios depresivos (F32), trastorno de ansiedad generalizada (F41.1).	Evidencian que el marco normativo colombiano reconoce un espectro amplio de consecuencias del estrés laboral no resuelto, del cual el <i>burnout</i> es una manifestación específica.
Instrumento de medición clásico	Maslach Burnout Inventory (MBI).	Instrumento psicométrico de referencia internacional para evaluar las tres dimensiones del síndrome; complementa el diagnóstico clínico exigido para la calificación de origen laboral en Colombia.

Nota. Elaboración propia a partir del Decreto 1477 de 2014 (Ministerio del Trabajo, 2014) y de Maslach y Jackson (1981).

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

15

Por eso es tan importante la difusión de esta información en los espacios de trabajo y realizar capacitaciones a los colaboradores para que así puedan reconocer los síntomas a tiempo y puedan buscar ayuda profesional temprana. La prevención y sensibilización continua son al final la única herramienta que realmente protege la salud de los trabajadores y sus derechos.

6.3.1. Estrategias de prevención y superación del síndrome de burnout.

El *burnout* no aparece de la nada, este es el resultado de un estrés laboral que no se atendió a tiempo, por eso su manejo se tiene que dar en dos partes a la vez.

Del lado de la persona, lo que marca la diferencia son cambios concretos: Parar de verdad durante la jornada laboral, tomarse el descanso enserio, aprender a poner límites frente al trabajo, practicar y tener herramientas de relajación, mantener cerca a las personas que les brindan ayuda como familia y amigas y sobre todo buscar ayuda profesional cuando los primeros síntomas de agotamiento aparecen y no esperar hasta que la situación se salga de control.

Del lado de la empresa, la intervención es más interna puesto que se requiere repartir la carga de trabajo de manera inteligente, abrir espacios donde las personas puedan hablar y expresar que están saturadas de trabajo sin miedo a que esto les repercuta, implementar programas de salud y bienestar laboral, formar a los líderes de áreas para que logren identificar las señales antes de que sea tarde y sobre todo asegurar que el derecho a la desconexión digital se cumpla realmente.

Una vez el síndrome ya ha afectado al colaborador, no son suficiente estas medidas preventivas, sino que se hace necesario tomar medidas más severas, como la de bajar

TRABAJO DE GRADO

Opción Seminario-Diplomado.

16

considerablemente la cantidad de trabajo por un largo tiempo, acompañamiento profesional continuo y en los casos más severos se requiere de incapacidad médica para que la persona tenga tiempo de recuperarse antes de volver a sus funciones. Al final de lo que se trata es de devolver a las personas algo que la hiperconectividad les ha estado quitando poco a poco y es el tiempo de recuperación y descanso, tiempo de calidad en familia, que evita que el estrés se vuelva crónico

6.4.Relación entre la hiperconectividad y el estrés crónico.

Volviendo a la pregunta orientadora que guía este trabajo, el análisis teórico evidencia la conexión entre la hiperconectividad digital y que el estrés laboral llegue a un punto crónico.

Todo inicia con el hecho de que se pierde el límite entre el trabajo y la vida personal, esto ocurre cuando se normaliza el hecho de estar disponible todo el tiempo a través del celular o el correo llevando a que el colaborador deje de tener momentos reales de desconexión y mantenga en un estado de alerta incluso fuera de su horario laboral.

Este estado de alerta permanente es justamente lo que lleva el estrés a un punto crónico puesto que si los colaboradores no tienen estos momentos de desconexión real, el cuerpo y la mente no llegan a recuperar el equilibrio antes de que llegue la siguiente exigencia, de este modo, se crea un ciclo de continua exposición al no contar con el descanso que en condiciones normales ayudaría a controlar estos efectos, cuando este estrés crónico perdura en el tiempo deja de ser solo estrés y se convierte en *burnout* el cual es el punto donde el agotamiento emocional sumado a la despersonalización y la sensación de no rendir igual se fijan de una forma casi permanente.

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

17

En este orden de ideas la hiperconectividad digital no es una causa aislada sino un detonante que acelera el paso del estrés agudo al estrés crónico y de ahí al *burnout* puesto que justamente elimina el tiempo de descanso donde el colaborador puede soltar la carga laboral y distraer su mente en pasatiempos, convivencia familiar o simplemente descansar, todo esto sin ningún tipo de interrupciones de carácter laboral, de esta manera, se da respuesta a la pregunta orientadora de esta búsqueda.

7. Conclusiones.

A partir del análisis documental realizado se concluye que la hiperconectividad digital es uno de los factores determinantes en la disminución de los límites entre la vida laboral y la vida personal de los colaboradores, puesto que al normalizar la disponibilidad constante y se pierden los espacios de desconexión que el cuerpo y la mente requieren para recuperarse.

La revisión teórica demuestra una progresión, el estrés laboral inicia de una respuesta inmediata y momentánea dando paso al estrés agudo y cuando la persona no cuenta con el tiempo suficiente de descanso, el cuerpo permanece en un estado de alerta permanente dando inicio al estrés crónico el cual es justamente el que termina llevando a complicaciones graves como el *burnout*.

Lo que se vive en Colombia es contradictorio, puesto que si bien existe un marco normativo importante como el Decreto 1477 del 2014 el cual reconoce el *burnout* como una enfermedad laboral y sus causales, y la Ley 2191 del 2022 que regula el derecho a la desconexión laboral, en la realidad lo que ocurre en el día a día es totalmente lo opuesto porque se ha normalizado tanto por parte de las empresas como de los colaboradores el hecho de recibir

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

18

cualquier tipo de interacción laboral fuera de la jornada legal, esto complica el hecho de que se cumplan las normas a cabalidad puesto que al normalizar estos actos lo más probable es que no se presenten quejas ante las entidades competentes y no se regule este tema.

Las consecuencias de esto no se quedan solo en lo individual, sino que también afecta en la sostenibilidad de las organizaciones, puesto que al presentar cualquiera de estas enfermedades se deriva en ausentismo laboral ya sea por incapacidad o renuncia, rotación de personal, menos productividad al tener que contratar personal nuevo el cual se debe de capacitar y esperar a que se adapte al puesto y sobrecostos en los casos en que se tenga que cubrir incapacidades muy largas y en nuevas contrataciones.

De acuerdo a todo lo expuesto sería de vital importancia fortalecer los mecanismos de vigilancia y cumplimiento de la normativa vigente en el cual el Ministerio del Trabajo y las ARL estén más activas en la verificación de las condiciones laborales reales de los colaboradores, por parte de las empresas es importante capacitar a su personal en la detección temprana de los síntomas del estrés laboral, realizar programas de prevención, pausas activas, respetar los límites de horario y tener acompañamiento psicológico para atender los problemas que se lleguen a presentar antes de que estos pasen a condiciones clínicas más severas.

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

19

8. Bibliografía

Acero, M. (2020). Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan. 28.
BOGOTÁ: Monografía de especialización.

<https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adb8fdea-5697-49a4-8af8-7b914ba4ffea/content>

Armando, O. G. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo.
Daena: International Journal of Good Conscience, 15(3), 1-19.
[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI. (14 de Noviembre de 2024).
ANDI. <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/17758-en-el-encuentro-nacional-de-seguridad-y>

Bernal, Y. (2025). Prevalencia y Dimensiones del Síndrome de Burnout en Profesionales
y. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/52d6593b-0d5c-4d8d-aca3-886016dcda7e/content>

Carolina, A. F. (2026). *Hiperconectividad: impactos en el bienestar integral y la
productividad de los trabajadores. Protección & Seguridad*. Colombia.

Chávez et al. (2024). Risk factors, causes and consequences of work stress, in relation to
a bibliographic review. *Health Leadership and Quality of Life*, 3, Artículo 279.
<https://doi.org/10.56294/hl2024.279>

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

20

Congreso de la República de Colombia. (enero de 2022). Ley 2191, 2022. *Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral*. Colombia: Diario Oficial No. 51.909. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia C-331 de 2023 [M.P. Diana Fajardo Rivera]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-331-23.htm>

Diario La República. (2022). Colombia, el cuarto país con más personas que sufren estrés laboral a nivel global. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/colombia-el-cuarto-pais-con-mas-personas-que-sufren-estres-laboral-a-nivel-global-3462464>

Espinoza, M., & Alderete, J. (2025). Estrés laboral y trabajo remoto en Lima, Análisis correlacional de factores psicosociales. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/es/article/view/3594>

Francisco, S. N. (2020). *Síndrome De Burnout*. Grupo Rodrigo Porrúa. https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=zrsLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=s%C3%ADndrome+de+burnout&ots=owiJ46BTa6&sig=lxjfp0nMHR8n2dzBtasidbjLN0Y&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2025). *Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

21

<https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Estudio+sobre+la+hiperconectividad+y+la+salud+mental+en+el+Ambito+laboral+2025.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2026). Seguridad y salud en el trabajo. (122). [https://www.insst.es/documents/94886/10920898/Revista+SST+-+NBAmero+122+\(versi3n+pdf\).pdf](https://www.insst.es/documents/94886/10920898/Revista+SST+-+NBAmero+122+(versi3n+pdf).pdf)

La Patria. (2026). Enfermedades laborales en Colombia: el impacto de la depresión y el estrés en el trabajo, conozca los síntomas. <https://www.lapatria.com/salud/enfermedades-laborales-en-colombia-el-impacto-de-la-depresion-y-el-estres-en-el-trabajo>

Marina, M. M. (2019). *Repercusiones del estrés labora*. Trabajo de Fin de Máster (TFM), Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH). <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/5695/1/MARTINEZ%20MOROTE%2c%20MARINA%20TFM.pdf>

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behaviour. <https://doi.org/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>

Ministerio del Trabajo. (2014). Decreto 1477 de 2014. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Informes Psicológicos*, 21(2), 227-242. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=515570056015>

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

22

Sierra, J., Rodríguez, E., Vargas, L., & Fuentes, G. (2023). Efectos del estrés laboral post pandemia en trabajadores de una empresa del sector comercial en la ciudad de Bogotá. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 145-155.

<https://ojs.urepublicana.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/884>

Vera Carrasco, O. (2022). El Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud por la pandemia del COVID-19. 28(2), 66-72. <https://www.scielo.org/bo/pdf/rmcmlp/v28n2/1726-8958-rmcmlp-28-02-66>