club vital CONGRESO

AMEDCO

AMESVIDA COLOMBIA

ACMES Asociación Colombiana de Medicina del Sueño

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo

SOCMEF Sociedad Colombiana de Medicina Familiar

ENTORNOS LABORALES QUE ENFERMAN

ESTRES LABORAL

Dr. Diego Andrés García C.

Esp. Medicina del Trabajo

Cert. Medicina del Estilo de Vida.

Coach en salud

Momento de reflexión

La paradoja del trabajador saludable

“¿De qué sirve recomendar hábitos saludables si las condiciones en las que trabajamos nos impiden practicarlos?”

Una mirada desde la MEV

“No podemos pedirle a una persona que duerma mejor, se alimente mejor y gestione su estrés, mientras construimos entornos que hacen cada vez más difícil lograrlo.”



Cuantas veces han escuchado:

“Así es el trabajo”
“Hay que aguantar”
“No hay tiempo”
“Así es la empresa”
“Por lo menos tengo un empleo”



Ustedes las hay dicho?

Cuantos de ustedes se convencieron de alguna de esas frases?

Se convirtieron en frases normalizadas

- En oficinas.
- Fabricas.
- Hospitales.
- Empresas de tecnología.
- Cualquier sector de la economía.



Que ocultan realmente?

- Equipos exhaustos.
- Trabajadores que enferman en silencio.
- Relaciones laborales deterioradas.
- Organizaciones que pierden talento.
- Perdida de productividad.
- Disminución en la seguridad.

POBLACION TRABAJADORA EN COLOMBIA

Población Colombiana: 52 millones

- Trabajadores activos: 23´600.000 → 44.8% población

Informales: 13 millones → 54.9%

Formales: - Independientes
- Dependientes

10´600.000 → 45.1%

15 a 24 años:	2’872.000	12.2%
25 a 54 años:	16’208.000	69,1%
55 +	4’389.000	18,7%

DANE 28 OCT 2026

DATOS EN SALUD MENTAL

Encuesta Nacional de Salud Mental ENSM 2025

• Trastorno de animo incluida depresión:	4.6%	2.4 millones de adultos
• Trastorno de ansiedad:	3,6%	1.9 millones de adultos
• Trastorno de estrés postraumático	3,2%	1,7 millones de adultos
• Dx Depresión últimos 30 días	1.4%	740,000
• Ansiedad generalizada últimos 30 días	0,4%	210,000

La mayoría de los diagnósticos de trastornos mentales esta en edad laboral

ENSM 2025, FASECOLDA, CCS, FONDO DE RIESGOS LABORALES

Anualmente en Colombia se califican como de origen laboral entre 10.000 y 11.000 patologías.

- Entre las mas frecuentes: patologías de origen mental (incidencia anual 1100 casos aprox.)

Trastornos depresivos
Trastorno mixto de ansiedad y depresión
Trastorno de adaptación
Trastorno de ansiedad generalizada
Trastorno de pánico.

Importante subregistro debido a miedo a denunciar, barreras para acceder a calificación y dificultad para atribuir el origen.

Calculo estimado: solo se califica de origen laboral entre el 30 y 35% de los casos

El estrés laboral no es solamente ***“No soportar la presión”***

Es una respuesta:

- Física
- Emocional
- Cognitiva



Cuando aparece?

- Cuando se superan los recursos.
- Se superan las capacidades.
- Cuando se superan las necesidades.

Cuando la situación se mantiene en el tiempo puede convertirse en un riesgo ocupacional.

BURNOUT Vs ESTRES

Tres rasgos característicos del burnout:

- Agotamiento emocional: Perdida de energía, fatiga crónica, incapacidad de dar mas de si mismo.
- Despersonalización: actitud fría, indiferente y de distanciamiento.
- Menor rendimiento profesional: sensación de ineficacia, frustración y percepción que los esfuerzos carecen de valor.



Estrés :

- Respuesta natural y temporal ante la presión.
- Exceso de reactividad.
- Disminuye o se alivia al ceder la situación o con el descanso.
- Se persiste en la lucha activa.

QUE ES UN ENTORNO QUE ENFERMA?

Organización del trabajo y no solo la actitud del trabajador, genera demandas sostenidas sin los recursos necesarios para responderlas.

OMS y OIT riesgos psicosociales:

- Sobrecarga.
- Falta de control sobre la tarea.
- Jornadas prolongadas.
- Turnos.
- Falta de apoyo.
- Violencia.
- Acoso.
- Discriminación.
- Funciones poco definidas.



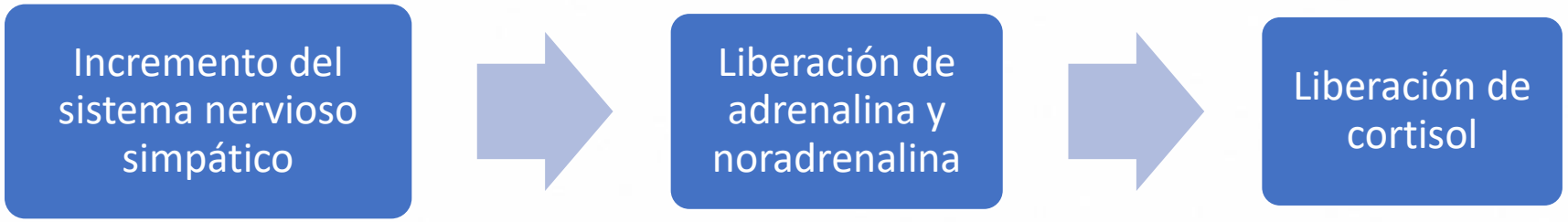
Frases comunes:

- “No alcanza el tiempo.”
- “Nadie reconoce lo que hago.”
- “Si falto todo se cae.”
- “No se a quien obedecer.”
- “Aquí no se puede decir nada.”

Son reflejo de diseño organizacional deficiente.

Como afecta la salud?

Activación de mecanismos fisiológicos de alerta



Consecuencias:

- Incremento de frecuencia cardiaca.
- Incremento de tensión arterial.
- Incremento de glicemia.
- Tensión muscular.
- Síntomas gastrointestinales

Activación fisiológica sostenida en el tiempo:

- Hipertensión.
- Patología cardiovascular.
- Alteraciones metabólicas.
- Alteraciones en el sueño.
- Alteraciones inmunológicas
- Ansiedad, depresión, burnout

SUEÑO

Estrés laboral: una de las primeras causas de insomnio y sueño no reparador

- Aumento de fatiga
- Irritabilidad
- Incremento de errores
- Vulnerabilidad frente a nuevos estresores.
- Disminución en la concentración.



Estrés laboral = Aumento del riesgo de accidentes y errores.
Mas evidente en tareas de alta exigencia física o cognitiva

club vital
CONGRESO



SEÑALES DE ALERTA

- Cansancio que no mejora con el descanso.
- Sueño no reparador.
- Irritabilidad, ansiedad, tristeza permanente.
- Dificultad para concentrarse o recordar información.
- Cefalea, tensión muscular, síntomas gastrointestinales, o cardiovasculares.
- Aumento del ausentismo, presentismo, conflictos frecuentes.
- Ingesta de alcohol, cigarrillo o sust. Psicoactivas.
- Cambios importantes en el desempeño.



CIFRAS

No existe una única cifra oficial mundial de burnout, porque su medición depende del instrumento, la definición y la población estudiada.

Indicador	Cifra	Fuente y alcance
Trabajadores que se sienten muy a menudo o siempre agotados	31% mujeres; 23% hombres	Gallup, datos del cuarto trimestre de 2025, a nivel mundial. gallup
Trabajadores que experimentaron mucho estrés el día anterior	40%	Gallup, *State of the Global Workplace 2026*. gallup+1
Trabajadores comprometidos con su trabajo	20%	Gallup, *State of the Global Workplace 2026*. gallup
Trabajadores que “prosperan” en su bienestar general	34%	Gallup; el 56% reporta estar en dificultad y el 9%, sufriendo. gallup
Burnout en profesionales de salud	8,3% en médicos; 6,97% en estudiantes de salud	Revisión que agrupa estudios internacionales; la prevalencia reportada en la literatura puede variar ampliamente. scielo.org

COLOMBIA

Indicador	Cifra	Fuente
Trabajadores colombianos afectados por burnout, según reporte de prensa basado en Gallup	48%	Gallup Group
Trabajadores colombianos con estrés laboral	48%	Gallup, 2024,
Trabajadores que viven burnout de forma frecuente —“muchas veces” o “siempre”	13%	Estudio *Burnout Laboral 2025* de Buk, Colombia.
Trabajadores con episodios de estrés crónico asociado al trabajo	13%	Estudio *Burnout Laboral 2025* de Buk, Colombia.
Trabajadores con dificultades para planificar jornadas y cumplir tareas a tiempo	65%	Estudio *Burnout Laboral 2025* de Buk, Colombia.
Trabajadores que afirman sentirse agotados	88%	Estudio citado por El Colombiano en 2025; mide percepción de agotamiento, no necesariamente diagnóstico de burnout.
Trabajadores del sector salud con burnout, según revisión de estudios colombianos	Entre 2,2% y 69%; promedio general de 21,7%	Revisión de estudios en trabajadores y estudiantes de salud en Colombia, 2019-2025. repository.unad.edu

SECTORES DE LA ECONOMIA MAS AFECTADOS POR BURNOUT Y ESTRÉS.



Salud: Hasta el 67% del personal.

Educación: Hasta el 65%

Servicios sociales y de cuidados: Hasta el 50%

Turismo y restaurantes: Hasta el 45%

Fuerzas de seguridad: Hasta el 45%

Tecnología y finanzas: Hasta el 32%

POR QUE LOS ENTORNOS LABORALES NOS ENFERMAN ?

El trabajo se ha vuelto más intenso, más conectado y más incierto, mientras que los recursos de recuperación —tiempo, descanso, apoyo, autonomía y estabilidad— no han aumentado en la misma proporción. El burnout y el estrés no surge por falta de resiliencia individual: es el resultado de condiciones laborales sostenidas que exceden la capacidad de adaptación de las personas.

- Sobrecarga y aceleración de trabajo.
- Conectividad permanente.
- Inseguridad laboral y precariedad.
- Menor autonomía y mayor control.
- Cambios organizacionales constantes.
- Deterioro del apoyo y liderazgo.
- Teletrabajo y nuevas formas de trabajo.
- Menor recuperación y limites débiles.



COMO AFECTAN LOS FACTORES INDIVIDUALES A LOS TRABAJADORES ?

Los factores individuales no “causan” por sí solos el burnout: modulan cómo cada trabajador percibe, enfrenta y se recupera de las exigencias laborales.

Rasgos de personalidad:

- Neurótico.
- Perfeccionista.
- Alta implicación laboral.
- Personalidad tipo A.
- Baja extraversión o aislamiento

Estilos de afrontamiento:

- Evitativos.
- Centrados en la emoción.

- Activos
- Centrados en la solución.

Factores que aumentan el riesgo:

- Evitar el problema, postergar decisiones o negar la existencia del conflicto.
- Suprimir emociones y no solicitar ayuda.
- Rumiar repetidamente sobre errores, críticas o situaciones difíciles.
- Usar principalmente alcohol, tabaco, cafeína, comida o pantallas como mecanismo de regulación.
- Aceptar de forma automática cargas adicionales por miedo a decepcionar o ser reemplazado.



CREENCIAS Y RECURSOS PSICOLOGICOS

Factores de vulnerabilidad:

- Baja autoeficacia: “no voy a poder”, “no sirvo para esto”, “cualquiera lo haría mejor”.
- Locus de control externo: percepción de que todo depende de otros, del destino o de circunstancias inmodificables.
- Baja resiliencia percibida y escasa esperanza u optimismo.
- Dificultad para establecer límites y decir “no”.
- Idealización del sacrificio: creer que un buen trabajador debe estar siempre disponible.

DESEQUILIBRIO ENTRE VIDA Y TRABAJO

La falta de límites entre la vida laboral y personal es uno de los factores individuales más consistentemente asociados con burnout.

- Trabajar fuera de horario,
- revisar mensajes constantemente,
- sacrificar sueño, ejercicio, alimentación y relaciones sociales reduce la recuperación.

Esto se agrava cuando el trabajador asume responsabilidades familiares o de cuidado sin apoyo suficiente, o cuando la cultura organizacional premia la disponibilidad permanente.



FACTORES PROTECTORES

No todos los factores individuales aumentan el riesgo. La evidencia identifica recursos que reducen la probabilidad de estrés y burnout:

- Resiliencia y capacidad de recuperación emocional.
- Autoeficacia y confianza en las propias competencias.
- Motivación intrínseca y sentido de propósito en el trabajo.
- Afrontamiento activo y orientado a la solución.
- Apoyo social, tanto dentro como fuera del trabajo.
- Límites claros entre vida laboral y personal.
- Capacidad de pedir ayuda y de delegar.



QUE PODEMOS HACER?



PAPEL DE LAS EMPRESAS

Qué debe cambiar la organización?

La prevención efectiva exige modificar las condiciones que producen el daño. NIOSH propone identificar los factores de estrés, diseñar e implementar soluciones y evaluar resultados.

- **Diagnosticar antes de intervenir.**
- **Ajustar carga de trabajo.**
- **Clarificar roles y reducir incertidumbre.**
- **Aumentar autonomía y participación.**
- **Diseñar horarios y descansos protectores.**
- **Formar a las personas lideres.**
- **Prevenir acoso, violencia y discriminación.**
- **Fortalecer apoyo social y comunicación.**
- **Ofrecer rutas de apoyo**

Promover autocuidado sin culpabilizar

Las acciones individuales son complementarias, no la solución principal:

- Educación sobre sueño, alimentación, actividad física, manejo del estrés y señales de agotamiento.
- Acceso a pausas activas, espacios de descanso y programas de actividad física.
- Talleres de habilidades de afrontamiento y regulación emocional.
- Mensajes institucionales que dejen claro que pedir ayuda es una conducta profesional responsable, no una debilidad



QUE PUEDEN HACER LOS EMPLEADOS ?

El trabajador puede protegerse fortaleciendo su recuperación, estableciendo límites, manejando prioridades, buscando apoyo y solicitando cambios cuando las condiciones laborales exceden sus recursos. Sin embargo, no se previene solo con autocuidado: la evidencia muestra que el apoyo del líder, la claridad de expectativas y una carga manejable son determinantes centrales.

- Reconocer señales tempranas.
- Proteger la recuperación.
- Establecer limites de desconexión.
- Manejar prioridades, no solo tareas.
- Pedir claridad y recursos.
- Buscar apoyo social.
- Fortalecer el afrontamiento activo.
- Cuidar de la salud física y mental.
- Participar en las decisiones de trabajo.



CONCLUSIONES

- El estrés laboral no se resuelve pidiéndole a las personas que resistan más. Se resuelve construyendo organizaciones que protejan, escuchen, ajusten y transformen sus condiciones de trabajo.
- Un trabajo saludable no es aquel sin exigencias. Es aquel en el que las demandas son razonables, hay autonomía, apoyo, claridad, reconocimiento y condiciones seguras.

La pregunta no es si nuestros trabajadores pueden soportar más.

La pregunta es: ¿nuestras organizaciones pueden seguir permitiendo que el entorno de trabajo enferme a quienes las hacen funcionar?

- La respuesta debe ser un rotundo no.

Un trabajador protegido no es quien soporta más, sino quien puede desempeñarse, recuperarse y pedir ayuda sin temor a ser juzgado.

club vital
CONGRESO



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Organización Mundial de la Salud (OMS)

Organización Mundial de la Salud. *Mental health at work* [nota descriptiva]. Ginebra: OMS; 2026. Disponible en: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Organización Mundial de la Salud. *WHO guidelines on mental health at work*. Ginebra: OMS; 2022. Disponible en: https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo. *WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work*. Ginebra: OMS/OIT; 2022. Disponible en: https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work

Organización Mundial de la Salud. *Riesgos psicosociales y salud mental* [herramienta sobre riesgos ocupacionales en el sector salud]. Ginebra: OMS. Disponible en: https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health

Organización Mundial de la Salud. *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contexto, marco y modelo de la OMS*. Ginebra: OMS. Disponible en: https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/ab2af0c5-cccf-4886-9c91-7ab45affa82a/content

World Health Organization. *Promoting good mental health in the workplace*. Copenhague: Oficina Regional de la OMS para Europa; 2026. Disponible en: https://www.who.int/europe/activities/promoting-good-mental-health-in-the-workplace[who]

Malik K, et al. “Mental health at work: WHO guidelines”. *World Psychiatry*. 2023;22(1):139-140. Disponible en: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/wps.21094

World Health Organization. *WHO guidelines on mental health at work: recommendations*. En: *WHO guidelines on mental health at work*. Bethesda: National Center for Biotechnology Information; 2022. Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK586381/

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

9. Organización Internacional del Trabajo. *Psychosocial risks and stress at work*. Ginebra: OIT; 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work[ilo]

10. Organización Internacional del Trabajo. *Psychosocial risks and Mental Health at Work*. Ginebra: OIT; 2024. Disponible en: https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/psychosocial-risks-and-mental-health-work[cdc]

11. Organización Internacional del Trabajo. *Salud mental en el trabajo: alertas tempranas. Guía práctica para detectar y gestionar los riesgos psicosociales*. Ginebra: OIT; 2026. Disponible en: https://www.ilo.org/es/publications/salud-mental-en-el-trabajo-alertas-tempranas-guia-practica-para-detectar-y

12. Organización Internacional del Trabajo. *WHO technical meeting on sleep and health*. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@safework/documents/publication/wcms_118388.pdf

13. Organización Internacional del Trabajo. *Ensuring compliance with legislation on psychosocial risks*. Ginebra: OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/media/93736/download[ilo]

NIOSH y CDC

National Institute for Occupational Safety and Health. *Stress...At Work*. DHHS (NIOSH) Publication No. 99-101. Cincinnati: U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention; 1999. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/publications/numbered/99-101.html[ilo]

Sauter S, Murphy L, Colligan M, Swanson N, Hurrell J, Scharf F, et al. *Stress...at work*. Cincinnati, OH: U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health; DHHS (NIOSH) Publication No. 99-101. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/

Centers for Disease Control and Prevention. *About stress at work*. Atlanta: CDC/NIOSH; 2026. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/stress/about/index.html

Centers for Disease Control and Prevention. *Acerca del estrés en el trabajo*. Atlanta: CDC/NIOSH; 2026. Disponible en: https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/estres.html

Centers for Disease Control and Prevention. *Workplace Stress*. NIOSH Science Bulletin. Atlanta: CDC/NIOSH; 2026. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/bulletin/2007/workplace-stress.html

Centers for Disease Control and Prevention. *Supporting Mental Health in the Workplace*. NIOSH Update. Atlanta: CDC/NIOSH; 2026. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/bulletin/2024/mental-health-work.html

Centers for Disease Control and Prevention. *Exploring Individual and Organizational Stress-reducing Interventions*. NIOSH Science Bulletin. Atlanta: CDC/NIOSH; 2026. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/bulletin/2019/stress-interventions.html

Centers for Disease Control and Prevention. *Psychosocial Hazards*. En: Safety Culture in Healthcare. Atlanta: CDC/NIOSH; 2023. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/learning/safetyculturehc/module-2/8.html

Centers for Disease Control and Prevention. *Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales*. NIOSH Publication No. 2008-136. Atlanta: CDC/NIOSH; 2026. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/publications/es/hcp/numbered/2008-136sp.html

Centers for Disease Control and Prevention. *Step 1: Identify Risk Factors — Ergonomics*. Atlanta: CDC/NIOSH; 2026. Disponible en: https://www.cdc.gov/niosh/ergonomics/ergo-programs/risk-factors.html

Centers for Disease Control and Prevention. *New CDC Publication offers strategies for preventing job stress*. Atlanta: CDC; 1999. Disponible en: https://archive.cdc.gov/www_cdc_gov/media/pressrel/r990105.htm

Centers for Disease Control and Prevention. *Strategies for Preventing Job Stress Suggested by NIOSH*. Atlanta: CDC/NIOSH; 2020. Disponible en: https://archive.cdc.gov/www_cdc_gov/niosh/updates/stresrel.html

Fuentes clínicas y educativas
MedlinePlus. *Superar el estrés laboral*. Enciclopedia médica. Bethesda: National Library of Medicine. Disponible en: https://medlineplus.gov/spanish/ency/patientinstructions/000884.htm
Universitat de Barcelona. Oficina de Seguridad, Salud y Bienestar. *Estrés en el trabajo*. Barcelona: UB; 2026. Disponible en: https://www.ub.edu/ossma/es/seguridad-salud/riesgos-psicosociales/estres-trabajo
Ministerio de Sanidad de España. *Salud mental y trabajo*. Madrid: Ministerio de Sanidad. Disponible en: https://www.sanidad.gob.es/areas/saludLaboral/saludMentalTrabajo/docs/Salud_mental_y_trabajo.*Accesible.pdf*
Literatura científica y académica
University of Massachusetts Lowell. *Job Stress Health Effects*. Lowell: Center for the Promotion of Health in the New England Workplace. Disponible en: https://www.uml.edu/research/cph-new/worker/stress-at-work/health-effects.aspx
Schnall PL, Dobson M, Rosskam E, editors. *Occupational Stress*. En: *Unhealthy Work: Causes, Consequences, Cures*. Oxford: Oxford University Press; 2017. Disponible en: https://academic.oup.com/book/26056/chapter/194000803
Revista de Salud Pública de Chile. "Efecto de los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo". *Revista de Salud Pública*. Disponible en: https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/download/65201/68526/235360
"Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional". *Revista CES Odontología / SciELO Colombia*. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2018000100049
"Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud de los trabajadores". *SciELO México*. 2023. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422023000300108&lng=en&nrm=iso
"El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud". *Redalyc*. Disponible en: https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/
"The Psychology of Stress: Occupational Stress and Workplace Health". Communications Workers of America. Disponible en: https://cwa-union.org/national-issues/health-and-safety/health-and-safety-fact-sheets/occupational-stress-and-workplace
"Policy Perspectives on Occupational Stress". *Workplace Health & Safety*. 2014. Disponible en: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3928/21650799-20140813-02
Norma técnica complementaria
International Organization for Standardization. *ISO 45003:2021. Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks*. Ginebra: ISO; 2021. Referenciada en el documento de la OIT sobre cumplimiento normativo de riesgos psicosociales.[ilo]