



UNIVERSIDAD LA SALLE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de la
Secretaría de Educación Pública según Decreto Presidencial
de fecha 29 de mayo de 1987

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRA EN GESTIÓN ESTRATEGICA DEL CAPITAL
HUMANO

PRESENTA:

ALBA LUCIA PARRA MEJIA

Asesor: Dr. Carlos Miguel Barber Kuri

DEDICATORIA:

Dedico esta investigación a mis papás quienes a través de su ejemplo y resiliencia me han enseñado a perseguir mis sueños tanto personales como profesionales. A mis hermanas que son parte de mi motor que me motivan y me retan día a día a ser un mejor ser humano y a mi esposo quien me ha acompañado durante este viaje de investigación, por su apoyo y cariño, ¡gracias!

ÍNDICE

TESIS	1
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 1	7
1. Antecedentes	7
1.1 Salud mental, datos generales	7
1.1.2 La nueva crisis de energía humana.	10
1.2 Personas con discapacidad	15
1.2.3 Neurodiversidad y relación con la salud mental	17
1.2.4 El papel de los líderes frente a la contratación de personas con discapacidad	18
1.3 COVID 19 un punto de quiebre para la salud mental.....	19
1.4 El papel de los líderes en torno a la salud mental de sus trabajadores	20
1.5 Los grupos o redes de apoyo como respuesta frente a la crisis global	20
 CAPÍTULO 2	 21
2. Desarrollo de problemática.....	21
2.1 La siguiente pandemia, la salud mental y el impacto en Colombia y México	22
2.1.1 México.....	22
2.1.2 Colombia.....	27
2.2 Se necesita una transformación en torno a la salud mental	29
2.3 Problemática	31
2.4 Objetivo	31
 CAPÍTULO 3	 32
3. Diagnóstico	32
3.1 Rescate de datos.....	36
 CAPÍTULO 4	 39

4. Propuesta modelo de implementación	39
4.1 Diagnostico “Employee Engagement”	39
4.2 Preparación e implementación de programa holístico	40
4.3 Apertura de grupos o redes de apoyo	42
4.4 Conversaciones 1:1.....	43
 CONCLUSIÓN	 45
REFERENCIAS.....	47
APÉNDICE.....	51

INTRODUCCIÓN

A tan solo 3 meses de haber iniciado el año 2023 y después de haber evidenciado impactantes eventos como la llegada del virus COVID-19 en el año 2020, la guerra de Rusia y Ucrania en el año 2022 y el desplome de la economía global en este año, se puede decir que los últimos 3 años han sido difíciles para la humanidad. Las organizaciones fueron forzadas a cambiar su estrategia para priorizar y atender la emergencia de la pandemia y así, nuevos desafíos aparecieron para la familia, la base de la sociedad. Desafíos para el padre de familia por haber sido probablemente despedido en pandemia y el poder sobrevivir para seguir aportando a su familia, para la mamá trabajadora, cabeza de hogar, por aprender nuevas técnicas de teletrabajo y técnicas de cuidado hacia sus hijos. Para los hijos, el perder la conexión física e iniciar un periodo escolar virtual, para los adultos mayores, el no poder tener contacto físico por el riesgo al contagio y así otros desafíos que el ser humano evidenció pero que al mismo tiempo fueron estos desafíos la causa para avanzar y desarrollar resiliencia en medio de la preocupación y la incertidumbre.

Es evidente que la humanidad atravesó un cambio importante, pero también es evidente que buscó nuevas formas de conexión, y para esto, la tecnología jugó un papel importante en este desafío. “La pandemia del coronavirus ha acelerado el viaje hacia el 'futuro digital', hasta el punto de que la tecnología ha supuesto todo un salvavidas en una nueva realidad socialmente distanciada. Hemos visto dos años de transformación digital en dos meses” Satya Nadella, CEO de Microsoft Corp quien lo compartió el 4 de junio de 2020 como una opinión acerca del papel de la tecnología durante la pandemia. La tecnología sin duda fue primordial para ayudar a automatizar procesos, pero también se tuvo que adaptar a las necesidades humanas para suplir un contacto físico, que de cierta forma lograra conectar a las personas en un mundo totalmente virtual que posteriormente se llamaría modelo híbrido.

En esta pandemia también se evidenció la importancia del contacto físico, por más que la tecnología haya implementado nuevos recursos de conexión virtual, se evidenció que para la humanidad no fue fácil sobrellevar la soledad y el reto en sí de sobrellevar una pandemia, es ahí donde se generó un punto quiebre que probablemente no se daba importancia como antes como lo es la salud mental. De acuerdo con las cifras reportadas por la Organización de Desarrollo Económico Para la Cooperación, sus cifras en inglés OECD se evidenció que los síntomas de ansiedad y depresión se incrementaron en varios países. Países como México reportó un incremento de 35%, cifra comparada entre el año 2019 y año 2020 y en otros países esta cifra se duplicó donde se evidencia que los periodos donde se incrementaron los síntomas de ansiedad coinciden con los periodos de picos altos de contagio de COVID-19. Adicional a esto, el 67% de la población interesada en recibir servicios de cobertura médica mental reportó que tuvieron dificultades en acceder a dicha cobertura, esta cifra es alarmante pues se estima que quienes sufren de enfermedades mentales tienen una expectativa de vida menor a quienes no las sufren. (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021).

Es por esto por lo que esta investigación se centrará en entender la raíz del incremento de las cifras de depresión y otras enfermedades de salud mental, así como analizar el reto que las organizaciones y los colaboradores enfrentan en su día a día para prevenir la generación y propagación de enfermedades de salud mental en Ciudad de México y en Bogotá.

Por lo anterior, es de gran importancia saber que las enfermedades de salud mental son tratables y que no son un estigma como antes se pensaba, sino que, por el contrario, el compartir, investigar y el difundir información acerca de la salud mental puede salvar vidas y familias enteras. Por esta razón, es primordial generar conciencia sobre estas posibles enfermedades que son silenciosas pero que se aparecen en la vida de los individuos al pasar de los años.

Se sondeará a través de una encuesta dirigida a los habitantes de Ciudad de México y de Bogotá si a raíz de su situación actual de trabajo u otras situaciones han experimentado ansiedad o depresión y cómo estos síntomas han afectado su bienestar tanto físico como mental. Por otro lado, se investigará si las organizaciones cuentan con programas establecidos de prevención que ayuden a mejorar la salud integral de los colaboradores.

CAPÍTULO 1

1. Antecedentes

1.1 Salud mental, datos generales

A nivel global, existen cifras alarmantes que advierten acerca de la crisis de la salud mental. En el último informe publicado por la Organización Mundial de la Salud en el año 2022 se reportó que entre los años 2000 y 2019 hubo un incremento de un 25% de personas viviendo con desórdenes mentales que es alrededor de 970 millones de personas, de los cuales, el 52.4% fueron mujeres y 47.6% fueron hombres. Lo anteriormente descrito, hace referencia a los números reportados antes de pandemia, pero, durante y después de pandemia, dichas cifras aumentaron especialmente en personas que padecieron ansiedad y depresión, causas por las cuales hubo un incremento del 28% a nivel global en tan solo un año. (Organización Mundial de la Salud, 2022).

De acuerdo con el artículo publicado por el grupo GallUp “*The Next Global Pandemic: Mental health*”, se relata cómo las enfermedades mentales como ansiedad y la depresión pueden destruir ideas, energía y potencialmente la economía especialmente en los negocios pequeños. Pero, lo alarmante de todo esto es que a pesar de que la salud mental es un derecho adquirido, parece ser que no todos los países tienen sistemas implementados y servicios de salud mental para atender a su población.

La salud mental es un mundo inexplorado comparado a la salud física y hay mucho por conocer acerca del bienestar mental, pero hasta este año se están viendo algunas acciones generadas por algunas organizaciones que decidieron dar importancia a este tema y adoptar una mentalidad de crecimiento (Dweck, 2007) en vez de ignorarlo para atacar los nuevos retos que impactarán a la fuerza laboral.

Varios líderes a nivel global han compartido la gran preocupación a través de sus discursos o cuentas de redes sociales como lo es el ejemplo del Secretario General de las Naciones Unidas en el mes de junio de este año. “Estamos viviendo una crisis mundial de salud mental”, dijo el alto funcionario de la ONU en la participación del foro para lanzar el Informe Mundial de Salud Mental 2022: Transformando la Salud Mental para Todos.” (Antonio Guterres, 2017). Además, el alto funcionario de Naciones Unidas también compartió que desafortunadamente, en la mayoría de los países, la salud mental aún no se encuentra dentro del alcance de la cobertura médica básica.

Es importante no solo reportar cifras sino concientizar de que este es un tema del cual se puede hablar abiertamente pues, existen varios estigmas y temor al rechazo por parte de quienes tienen alguna condición mental, debido a que ellos pueden llegar a sentirse discriminados y con todo esto, prefieren no hablar de este tema para no generar alguna carga en su entorno personal y social.

Las condiciones de salud mental pueden afectar el pensamiento, los sentimientos, el comportamiento o el estado de ánimo de una persona. Dichas condiciones como la ansiedad, la depresión, el trastorno bipolar, la esquizofrenia, el trastorno de estrés postraumático, el trastorno obsesivo compulsivo y muchas más afectarán la vida cotidiana de una persona y también pueden afectar la capacidad de relacionarse con los demás. Así que, directa o indirectamente todas las personas están involucradas o asociadas con alguna condición mental, bien sea porque tienen una condición mental o porque conocen de alguien cercano como familiar o amigo que la tenga.

Mundialmente se está viviendo una crisis financiera post pandemia, de la cual varios expertos en economía y finanzas habían compartido con anticipación. Empresas de tecnología como Google, Microsoft, Amazon entre otras, anunciaron recorte de personal durante el primer semestre del año 2023 y con esto, se espera que empresas de otros sectores apliquen las mismas medidas de recorte de personal. Ahora, la crisis financiera y la economía se suman a la lista de eventos que pueden generar estrés y preocupación al mercado laboral y quizá, el mundo no estaba preparado para estos eventos. Se esperaba con gran emoción el fin de la pandemia, pero detrás de ese fin, surgieron eventos que sin lugar a duda cambiaron la visión de muchas empresas y el futuro de estas.

1.1.1 Algunas de las condiciones de salud mental enlistadas

Antes de abordar a profundidad a cerca de los retos que vive la sociedad respecto a la salud mental, es importante saber qué es una enfermedad mental y si existen diferentes tipos de enfermedades o trastornos mentales. Generalmente quienes viven con algún trastorno de salud mental no saben a ciencia cierta si es en efecto un trastorno o una enfermedad, es por esta razón, que el conocer de estos términos ayudará a la sociedad a prevenir el desarrollo de dichas enfermedades. Es por esta razón que a continuación se comparten los términos los cuales fueron extraídos de “National Alliance on Mental Illness” (National Alliance on Mental Illness, SF):

Ansiedad:

Los trastornos de ansiedad son un grupo de condiciones relacionadas, cada una con síntomas únicos. Sin embargo, todos los trastornos de ansiedad tienen una cosa en común: miedo o preocupación excesivos y persistentes en situaciones que no son amenazantes. Las personas suelen experimentar uno o más de los siguientes síntomas

Síntomas emocionales:

- Sentimientos de aprensión o pavor

- Sentirse tenso o nervioso
- Inquietud o irritabilidad
- Anticiparse a lo peor y estar atento a las señales de peligro.

Síntomas físicos:

- Latidos fuertes o acelerados y dificultad para respirar
- Sudoración, temblores y espasmos
- Dolores de cabeza, fatiga e insomnio
- Malestar estomacal, micción frecuente o diarrea.

Trastorno por déficit de atención:

El trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH) es una condición en la que se caracteriza por falta de atención, hiperactividad e impulsividad. El TDAH se diagnostica con mayor frecuencia en personas jóvenes. Se estima que el 8,8% de los niños de cuatro a 17 años tienen TDAH. Si bien el TDAH generalmente se diagnostica en la infancia, no solo afecta a los niños. Se estima que el 4,4% de los adultos de 18 a 44 años tienen TDAH.

Con tratamiento, las personas con TDAH pueden tener éxito en la escuela, el trabajo y llevar una vida productiva. Los investigadores están utilizando nuevas herramientas, como imágenes cerebrales, para comprender mejor la afección y encontrar formas más efectivas de tratar y prevenir el TDAH.

Trastorno Bipolar:

El trastorno bipolar es una enfermedad mental que provoca cambios drásticos en el estado de ánimo, la energía y la capacidad de pensar con claridad de una persona. Las personas con trastorno bipolar experimentan estados de ánimo altos y bajos, conocidos como manía y depresión, que difieren de los típicos altibajos que experimenta la mayoría de las personas.

La edad promedio de inicio es alrededor de los 25 años, pero puede ocurrir en la adolescencia o, con menor frecuencia, en la niñez.

Si no se trata, el trastorno bipolar suele empeorar. Sin embargo, con un buen plan de tratamiento que incluya psicoterapia, medicamentos, un estilo de vida saludable, un horario regular y la identificación temprana de los síntomas, muchas personas viven bien con la afección.

Depresión:

El trastorno depresivo, a menudo denominado simplemente depresión, es más que simplemente sentirse triste o pasar por una mala racha. Es una condición de salud mental grave que requiere comprensión y atención médica. Si no se trata, la depresión puede ser devastadora para quienes la padecen y sus familias. Afortunadamente, con la detección temprana, el diagnóstico y un plan de

tratamiento que consiste en medicamentos, psicoterapia y opciones de estilo de vida saludables, muchas personas pueden mejorar y lo hacen.

Algunos solo experimentarán un episodio depresivo en la vida, pero para la mayoría, el trastorno depresivo reaparece. Sin tratamiento, los episodios pueden durar de unos meses a varios años.

Desorden Alimenticio:

Cuando las personas se preocupan tanto por la comida y los problemas de peso que les resulta cada vez más difícil concentrarse en otros aspectos de su vida, puede ser una señal temprana de un trastorno alimentario. Sin tratamiento, los trastornos alimentarios pueden apoderarse de la vida de una persona y provocar complicaciones médicas graves y potencialmente mortales. Los trastornos alimentarios pueden afectar a personas de cualquier edad o género, pero las tasas son más altas entre las mujeres. Los síntomas suelen aparecer en la adolescencia y la edad adulta temprana.

Desorden obsesivo compulsivo:

El trastorno obsesivo-compulsivo (TOC) se caracteriza por pensamientos repetitivos, no deseados e intrusivos (obsesiones) e impulsos irracionales y excesivos de realizar ciertas acciones (compulsiones). Aunque las personas con TOC pueden saber que sus pensamientos y comportamientos no tienen sentido, a menudo no pueden detenerlos.

Esquizofrenia:

La esquizofrenia es una enfermedad mental grave que interfiere con la capacidad de una persona para pensar con claridad, controlar las emociones, tomar decisiones y relacionarse con los demás. Es una enfermedad médica compleja a largo plazo. La prevalencia exacta de la esquizofrenia es difícil de medir, pero las estimaciones oscilan entre el 0,25 % y el 0,64 % de los adultos estadounidenses. Aunque la esquizofrenia puede ocurrir a cualquier edad, la edad promedio de inicio tiende a ser entre los últimos años de la adolescencia y los 20 años para los hombres, y entre los 20 y los 30 años para las mujeres. Es poco común que se diagnostique esquizofrenia en una persona menor de 12 años o mayor de 40. Es posible vivir bien con esquizofrenia.

1.1.2 La nueva crisis de energía humana.

Así lo titula la actual *Chief People Officer* de Microsoft Corporation., Kahtleen Hogan en su artículo "*Why Leaders Can't Ignore the Human Energy Crisis*". Su mensaje hace referencia acerca de las causas de esta nueva crisis que no solo están adheridas al agotamiento por trabajo, sino que es una compilación de varios hechos

ocurridos a nivel global que generan ansiedad, depresión o incertidumbre como lo es el cambio climático, la guerra entre Rusia y Ucrania, la posible recesión y otros hechos que incrementan el nivel de stress, ansiedad o depresión. Además, de acuerdo con el informe reportado por Gallup llamado "*The Next Global Pandemic: Mental Health*" sus resultados muestran que actualmente, 7 de cada 10 personas han reportado que están sufriendo con una condición mental. Pero la pregunta importante en este artículo es, ¿cuál es el papel de los líderes para influenciar y mejorar la experiencia de sus empleados? ¿es la flexibilidad la respuesta correcta? La misma flexibilidad puede causar el agotamiento si no se maneja de una forma adecuada entonces, ¿qué sentido tiene trabajar desde casa si el empleado no tiene tiempos de descanso?

Estas son las seis áreas que Kathleen Hogan propone desarrollar para su equipo de liderazgo en Microsoft en pro de la salud mental:

1. Posicionar la cultura y el propósito como el centro
2. Hacer que el bienestar sea holístico
3. Apoyar el crecimiento profesional de manera significativa
4. Centrarse en las capacidades de los líderes
5. Crear redes de apoyo
6. Ser intencional en ofrecer flexibilidad cuando sea posible

Es hora de pensar en cómo generar energía a través de estas seis áreas. Energía que se pueda renovar en cada ser humano para atravesar esta crisis que afecta directa o indirectamente a cada ser humano.

1.1.3 La interseccionalidad y su relación con la salud mental.

Durante los últimos años los significados de la diversidad e inclusión se han transformado a conceptos más integrales. Es por esto, que la Organización Mundial del Trabajo, a través de su informe “Transformar las empresas mediante la diversidad e inclusión” publicado en el año 2021 tiene como uno de sus objetivos principales el evangelizar estos nuevos conceptos con la finalidad de facilitar a las empresas la creación de políticas diversas e inclusivas. (Organización Mundial del Trabajo, 2021)

Los resultados de esta publicación se generaron a raíz de una encuesta realizada a nivel global donde participaron 12087 empleados en 75 países y de diferentes industrias.

Ahora bien, la Organización Mundial del Trabajo comparte que las definiciones de diversidad se han ampliado para abarcar otras descripciones como las habilidades, los estilos cognitivos o los valores, así como la experiencia donde se ve “influenciada por más de una dimensión de sus características” lo cual se denomina *interseccionalidad* según Crenshaw. La interseccionalidad “comienza con la premisa de que la gente vive identidades múltiples, formadas por varias capas, que se derivan de las relaciones sociales, la historia y la operación de las estructuras del poder. Las personas pertenecen a más de una comunidad a la vez y pueden experimentar opresiones y privilegios de manera simultánea (por ejemplo, una mujer puede ser una médica respetada, pero sufrir violencia doméstica en casa). El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad” (Association for Women’s Rights in Development, 2004)

Un ejemplo claro, real y cercano a la experiencia individual acerca de la aplicación del concepto de interseccionalidad es el impacto de COVID 19. Cada habitante tuvo experiencias únicas en pandemia que los impactó positiva o negativamente. La pandemia COVID 19 dejó grandes aprendizajes, pero también grandes retos para la población con discapacidad y población con nuevas condiciones o diagnósticos mentales que surgieron durante pandemia. Un claro ejemplo acerca de la interseccionalidad es el de las mujeres que fueron víctimas de violencia intrafamiliar o que tuvieron que adaptarse a una nueva rutina estar al cuidado de sus hijos en esa nueva normalidad.

En esta investigación, se analizará el impacto que tuvo la Pandemia a personas con nuevas condiciones o diagnósticos mentales, pero principalmente, se analizará cómo las empresas están adoptando medidas que aseguren el bienestar mental de sus

empleados para promover consciencia de los factores pandémicos de COVID 19 en la fuerza laboral. Así mismo, se revisarán los factores que han alterado los roles y el trabajo de la fuerza laboral en México y en Colombia.

1.1.4 Un nuevo reto después de pandemia

Si bien es claro, la pandemia impactó en todos los aspectos y roles de cada persona y generó el desplome de la economía creando gran incertidumbre a nivel global. Se debe adicionar que, antes de pandemia y de acuerdo con las cifras reportadas en la investigación *“COVID-19 effects on women’s home and work and life, family violence and mental health”*, se menciona que la mitad de la fuerza laboral en Estados Unidos especialmente en el sector de salud eran mujeres de las cuales 70% fueron mujeres con hijos menores de edad, se le suma también las mujeres ganaban solo un 81% comparado a los ingresos de un hombre (Judith A.Berg, 2022). Después de pandemia el panorama cambió, los recortes de presupuesto y la necesidad de ocupar roles de servicio como el de enfermería, hizo que las mujeres estuvieran expuestas a trabajar con pocas condiciones de flexibilidad y falta de cobertura médica. (Clare Wenham, 2020). Adicionalmente, y de acuerdo con las cifras generales, las mujeres tienden a estar al cuidado de adultos mayores y si antes de pandemia reportaban un nivel algo de stress con esta actividad, cuánto más después de pandemia debido a las altas demandas de cuidado. Así mismo, durante este periodo de pandemia se reportó una alta cifra de violencia intrafamiliar hacia las mujeres. (Judith A.Berg, 2022)

Hubo un cambio antes y después de pandemia para esta población impactada, se puede decir que hubo interseccionalidad en las mujeres relatadas en los hechos anteriores, ya no se habla de sólo mujeres en este caso sino de su entorno y su exposición durante pandemia. Pero la pregunta que se resolverá en esta investigación es, ¿cómo afrontar las secuelas como la salud mental y el impacto que los hechos dejaron durante pandemia? Es por esto por lo que este trabajo en extenso se revisará si las empresas están listas para tener conversaciones de salud mental con sus empleados. Además, también se evaluará si existen mecanismos implementados por las empresas para buscar un bienestar holístico que abarque tanto la salud física como la salud mental para su fuerza laboral. Este estudio se analizará en Colombia y México, específicamente, en sus ciudades capitales, Bogotá D.C y Ciudad de México.

1.1.5 Evaluación de riesgos sicosociales

Se analizará las respectivas legislaciones de los trabajadores en México y en Colombia. Si bien, la Organización Mundial del Trabajo comparte ciertas guías y parámetros a implementar en las organizaciones en materia de prevención de salud mental, tanto México y Colombia cuentan con legislaciones sólidas que sustentan que existen controles y protocolos a seguir para diagnosticar e implementar planes de acciones referentes a la mejora de los riesgos sicosociales del trabajador.

Se entiende por riesgo psicosocial que es el estrés generado por el ámbito laboral en el cual un individuo desempeña sus funciones. En consecuencia, puede afectar negativamente a la salud mental y física del trabajador, así como a la efectividad de la organización (Bizneo, 2023). *“Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo)”* (Organización Mundial del Trabajo, 2023).

México cuenta con la norma NOM -035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial donde se da a conocer las obligaciones que las organizaciones y sus trabajadores tienen para atender dichos factores de riesgo con el ánimo de promover y mantener un buen entorno laboral. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018). Dentro de esta guía informativa también se comparte que la evaluación de entorno organizacional no contempla una evaluación psicológica de los empleados, así como identificación de trastornos mentales y medición de nivel de stress.

Otra norma de gran importancia que acaba de publicarse este año es la NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo la cual deberá implementarse a partir del mes de diciembre del presente año. Al implementarse esta norma se reconoce que México continúa avanzando en materia de promover y velar por las mejores condiciones de seguridad y salud para personas que trabajan más del 40% desde su casa. Este echo se debe al cambio que la sociedad evidenció al iniciar el modelo híbrido de trabajo en época de pandemia y una nueva necesidad surgió de parte de los trabajadores y sindicatos de pedir por que se establezcan medidas en pro de su seguridad. Esta norma cubre puntos de seguimiento importantes como el establecer horarios de trabajo y de separar el espacio de trabajo de la vida personal el cual para quienes trabajan de casa se vuelve un reto el poder hacer esta separación. (Secretaría de Gobierno de México, 2023)

Por otro lado, Colombia cuenta con la resolución 2646 y la misma fue lanzada en el año 2008. Se puede decir que este país lleva más tiempo trabajando en pro de la seguridad sicosocial de sus trabajadores si se compara con México donde su norma

fue publicada 10 años después de la colombiana. La resolución 2646 plantea instrumentos y/o mecanismos en cuanto a la evaluación, promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial donde se evalúan las condiciones sociodemográficas, intralaborales como la claridad del rol, relaciones interpersonales y recompensas. Condiciones extralaborales como la situación económica de grupo familiar, relaciones personales, manejo o utilización de tiempo libre. Esta evaluación se desarrolla a través del uso de una batería establecida en la misma resolución y que, conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia la construyeron con el objetivo de estandarizar esta evaluación para todas las empresas. Se define por batería como una serie de cuestionarios a realizar a los trabajadores. Algo importante a resaltar es que, dentro de la evaluación es obligatorio socializar el compromiso del desarrollo de esta evaluación desde los niveles de gerencia para generar confianza hacia los subordinados. De este estudio deberán salir dos resultados: 1. Historia clínica ocupacional, 2. General: planes de acción. Los resultados servirán para tomar decisiones relacionadas a la implementación de reestructuraciones de puestos de trabajo y hacer seguimiento continuo a la mejora de las condiciones de los trabajadores. (Secretaría de Salud de Bogotá, Resolución publicada en el año 2008)

Si bien los dos países cuentan con resoluciones sólidas de implementación de riesgo psicosocial en el trabajo, la realidad es que la evaluación de dichas normas está enfocada a los riesgos originados en el trabajo. Estas evaluaciones son fundamentales para las organizaciones para entender si es que existe un riesgo no identificado originado por la naturaleza del rol del empleado o por algún factor en su entorno laboral.

Así como se compartió anteriormente en esta investigación, la interseccionalidad juega un papel importante en tiempos post pandemia, donde todo el entorno influye, no solamente el entorno laboral sino el entorno personal e inclusive el entorno ambiental. ¿Están los líderes preparados para orientar a sus colaboradores en mejorar su calidad de vida? ¿Qué tanto porcentaje de responsabilidad tienen los líderes frente a las decisiones personales de sus trabajadores?

1.2 Personas con discapacidad

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (United Nations, 2006 Página 4). La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo (United Nations, 2006 Página 4) fue adoptada el 13 de diciembre de 2006 y su misión es la siguiente:

“(a) Recordando los principios de la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, b) Reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole, c) Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,, (...)”

(e) Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, (...)”

(o) Considerando que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente,” (United Nations, 2006 Página 4).

Según Naciones Unidas (2006), las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que todas las personas del mundo. Sin embargo, para lograr estos derechos es necesario crear educación en torno a este importante tema. Solo las personas cercanas a las personas con discapacidad saben cuáles son los desafíos y los beneficios de interactuar y vivir con personas con discapacidad. Por el momento, se ha visto la inclusión de esta comunidad en el lugar de trabajo.

1.2.1 Significado de discapacidad

La Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como “cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano” (Gobierno de México, 2021)

Hay muchos tipos diferentes de discapacidades, que incluyen la visión, la audición, el habla, la movilidad, el aprendizaje y la neurodiversidad. La forma en que una persona usa la tecnología depende de una variedad de factores, incluida la persona, su entorno y sus objetivos. Por ejemplo, mientras que una persona con baja visión puede usar Magnifier para acceder a la tecnología, otra persona puede usar Narrador. Otras personas pueden preferir herramientas como Quiet Hours y Focus Assist, instaladas en la aplicación de Microsoft Teams las cuales ayudan a que los usuarios que tienen dificultades de concentración a enfocarse y concentrarse mejor en

horas específicas. Todo depende de la persona individual y de sus necesidades y preferencias.

1.2.2 La inclusión de personas con discapacidad de inicio a fin

“Nothing About Us Without US” una frase famosa que al mismo tiempo es el título del libro que el autor James Charlton nombró donde comparte acerca de la opresión y de la falta de opinión que viven las personas con discapacidad en todos sus entornos. Este término se ha hecho cada vez más famoso pues hace un especial llamado de atención a las personas sin discapacidad para tomar en cuenta las opiniones de las personas con discapacidad al momento de ejecutar un proceso de planeación de inicio a fin donde aseguren que su punto de vista es tomado y que las decisiones e implementaciones que se tomen sean también en beneficio de las personas con discapacidad.

En muchas ocasiones, las personas sin discapacidad construyen, crean y ejecutan proyectos donde omiten las limitantes que una persona con discapacidad física enfrenta en su día a día. Es por esto, las personas con discapacidad también pueden convertirse en personas con liderazgo para asegurar que su voz sea escuchada. Es por esto, que “*Nothing About us Without Us*” es también un llamado a las personas con discapacidad con el fin de no quedarse callados pues su opinión puede ser inclusive más valiosa. (Wolff, 2017)

De acuerdo con las cifras reportadas por la Organización Mundial de la Salud, se estima que, en el año 2021, alrededor del 15% de la población mundial tienen algún tipo de discapacidad. Esto puede ir incrementando por la creciente prevalencia de dolencias físicas y, adicional, lo más probable es que todas las personas experimentemos una discapacidad ya sea permanente o temporal en algún momento de nuestra vida. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

1.2.3 Neurodiversidad y relación con la salud mental

“La palabra neurodiversidad se refiere a la diversidad de todas las personas, pero a menudo se usa en el contexto del trastorno del espectro autista (TEA), así como otras afecciones neurológicas o del desarrollo, como el TDAH o las discapacidades del aprendizaje” (Harvard Business Review, n.d.). La palabra neurodiversidad se creó con la idea de promover la igualdad y la inclusión de las minorías neurológicas. Adicional, el artículo publicado por Harvard Business Review menciona que la neurodiversidad debería fomentarse en el lugar de trabajo. De acuerdo con la definición compartida, se puede llegar a la conclusión que las personas con diagnóstico de trastornos del neurodesarrollo como las diagnosticadas con alteraciones mentales se consideran como neurodivergentes lo cual forman parte de una misma población.

1.2.4 El papel de los líderes frente a la contratación de personas con discapacidad

Existen muchas organizaciones que apoyan y promueven la contratación de personas con discapacidad. La mayoría de esas organizaciones alinearon sus culturas a la convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que fue adoptada el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York (United Nations, 2006 Página 4). Además, estas empresas trabajan en asociación con empresas multinacionales para crear un entorno más inclusivo para las personas con discapacidad. Hay un gran esfuerzo en torno a esta adopción en todo el mundo y, hoy en día, los líderes de recursos humanos y los líderes empresariales necesitan romper con los estereotipos y las rutinas cuando se trata de contratar a personas con discapacidad. En este caso, un buen punto de partida para que rompan estos estereotipos es conocer y comprender cuáles son los derechos, los deberes y el impacto positivo cuando crean un entorno inclusivo, además, cuando adoptan y contratan a personas con discapacidad. Hay un gran esfuerzo por crear políticas hacia los empleados con discapacidad en torno a las actitudes de los empleados y cómo ser más inclusivos con ellos para cerrar la brecha de inclusión de la discapacidad (Forbes, 2018). No obstante, existe una gran necesidad de crear una experiencia de bienestar para que los trabajadores con discapacidad desarrollen su identidad personal y descubran el sentido de la vida (Luu, 2019). Asimismo, construir y mantener esta nueva adopción requiere una defensa constante de las personas en todas las etapas de sus carreras, no solo en la etapa de contratación e integración, sino en todas las etapas de su carrera en una empresa para hacerla sostenible a largo plazo.

Un dato importante es que las personas con discapacidad se sienten rehabilitadas en la medida en que las empresas actúan con el interés de aportar positivamente a la vida de personas con discapacidad en su lugar de trabajo (Hagner & Dague, 2014). Se debe entender el entorno de una persona con discapacidad con una mente dispuesta en modo aprendizaje para lograr el objetivo de construir empresas más incluyentes. Este hecho se está logrando en la forma en que las empresas cuentan con los recursos adecuados para capacitar a los gerentes para convertirse en el rol de líderes inclusivos de la discapacidad. Existe un desconocimiento a la hora de contratar a personas con discapacidad. Los gerentes y las empresas piensan que la acción de contratar personas con discapacidad conlleva a un generar altos costos pues se deben hacer adaptaciones y también existe la idea de que conlleve acciones legales de discriminación en caso de que el empleado con discapacidad sea despedido (The Mighty, 2016).

Los líderes inclusivos tienen los atributos para liderar con cuidado, calidez, empatía y amor. Al liderar con estos atributos, las personas con discapacidad se sienten felices y triunfan (Luu, 2019). Actualmente, los gerentes clasifican a las personas con discapacidad de acuerdo con los subtipos de discapacidad y aplican estereotipos para sacar conclusiones sobre las capacidades del individuo (Health, D & Babu, 2017). Sin embargo, no han sido capacitados para construir ciertos atributos que hagan que los empleados con discapacidad se sientan más inclusivos y alcancen su máximo potencial en la organización (Luu, 2019). Por tanto, es necesario hacer algo, es

necesario crear mecanismos donde los directivos puedan romper estereotipos y generar confianza a la hora de contratar a personas con discapacidad.

1.3 COVID 19 un punto de quiebre para la salud mental

Uno de los mayores retos para la fuerza laboral hoy en día, después de pandemia es el adaptarse al modelo híbrido de trabajo y a cuidar de su salud mental respectivamente. Para unos, la pandemia fue un punto de quiebre que los llevó a tomar decisiones en pro de su balance de trabajo y salud. Por otro lado, casos de ansiedad, depresión y síndromes de falta de atención empezaron a surgir y las personas que fueron diagnosticadas o descubrieron alguna condición mental en pandemia tenían más probabilidades de ausentarse del trabajo o de trabajar en horarios reducidos. Adicional a esto, las personas impactadas se enfrentaron a un nuevo ritmo de vida, donde el cuidado de sus parientes tomó gran importancia, pero también se enfrentaron a sucesos sin precedentes como el impacto negativo de la economía (Mark Bryan, 2021). Todas las actividades diarias fueron afectadas y sin pensarlo dos veces tuvieron que acomodarse a nuevos ritmos, horarios y hábitos.

Antes de pandemia, se establecían horarios de entrada y de salida, se colocaban límites de horario laboral y espacio personal, se hablaba de separar el trabajo de la vida personal. Pero ahora, la historia es muy diferente; el trabajo híbrido o remoto trae consigo grandes retos para las organizaciones y para los líderes. Las personas estaban acostumbradas a tener una rutina donde salían de su casa y regresaban a la misma hora y se evidencia que durante la pandemia, estos hábitos cambiaron drásticamente; además, quienes eran padres, tuvieron aún un reto mayor y era el de estar pendientes 100% de sus hijos en espacios laborales lo cual para muchos fue algo muy retador especialmente para las mujeres solteras cabeza de hogar.

La pregunta es, ¿qué están haciendo las organizaciones para ayudar a esta población o minoría a enfrentar estas nuevas condiciones y/o discapacidades mentales temporales o definitivas?

¿Están los líderes comprometidos a conocer más acerca de los diferentes tipos de discapacidad y cómo ayudar a que esta población se sienta incluida y escuchada?

Adicional a esto, muchas personas diagnosticadas no comparten esta información por el temor de sentirse juzgados o discriminados.

1.4 El papel de los líderes en torno a la salud mental de sus trabajadores

La respuesta a las acciones que pueden tomar los líderes es: prevención. La segunda solución, de acuerdo con la investigación generada por Gallup es que los líderes deben tomar acción inmediata para abordar y de la condición cuando una persona esté presentando desordenes de ansiedad. Para tomar medidas en los EE. UU., Gallup ha unido fuerzas con Magellan Health para ofrecer una solución rápida para la mayoría de los tratamientos que quedan fuera de los medicamentos. Esto podría ser una solución a los problemas que la humanidad y las empresas están enfrentando en cuanto a salud mental pues ayudará a prevenir enfermedades mentales como la depresión o los trastornos relacionados con la ansiedad: una prueba rápida de bienestar mental, cuyos resultados ayudan a identificar formas de adoptar un estilo de vida más resistente y mejorar su propia condición actual. Una evaluación que identifica su posición en los cinco elementos de bienestar de Gallup: profesional, social, financiero, físico y comunitario, y en un elemento adicional desarrollado por Magellan: bienestar emocional.

Los cinco elementos de bienestar de Gallup se basan en análisis realizados a raíz de las entrevistas que realizaron exhaustivamente a nivel global. El bienestar mental y la resiliencia se encuentran dentro de los cinco elementos de Gallup más el bienestar emocional de Magellan. (GallUp, n.d.)

1.5 Los grupos o redes de apoyo como respuesta frente a la crisis global

La estrategia de grupos o redes de apoyo ha sido implementada por grandes multinacionales y dicha implementación ha generado impacto positivo en las organizaciones. Un claro ejemplo al respecto es Microsoft, pues desde los años 80s, esta empresa ha puesto en marcha la creación y socialización de diversos grupos de apoyo que son conformados por los mismos empleados a rededor del mundo y que son fondeados por el equipo global de diversidad de esta compañía.

Propósito de los grupos de apoyo:

- Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y creación de redes.
- Crear espacios de conexión, apoyo y celebración
- Impulsar actividades que promuevan la participación comunitaria y la conciencia cultural

Estos son algunos de los grupos creados de acuerdo al reciente reporte de Diversidad e Inclusión del año 2022 (Microsoft, 2022):

- Asiáticos en Microsoft
- BAM que su sigla en inglés se refiere a comunidad de negros en Microsoft (Blacks at Microsoft)

- Discapacidad en Microsoft
- Familias en Microsoft
- GLEAM que su sigla en inglés se refiere a comunidad global de LGBTQIA empleados y aliados en Microsoft (Global LGBTQIA+ Employees and Allies at Microsoft)
- HOLA que su sigla en inglés se refiere a comunidad hispano latinoamericana de líderes en acción (Hispanic and Latinx Organization of Leaders in Action)
- Indígenas en Microsoft
- Militares en Microsoft
- Mujeres en Microsoft

La mayoría de estos grupos se habían conformado en pandemia con enfoque a los colaboradores residentes en Estados Unidos. Sin embargo, durante pandemia se vio la necesidad de aumentar el alcance de estos grupos a un enfoque global donde todos, independientemente la zona horaria.

CAPÍTULO 2

2. Desarrollo de problemática

Abordar la salud mental se ha convertido en una prioridad para los gobiernos de todo el mundo porque influye no solo en individuos sino también de toda la sociedad. Cómo las personas pasaron la mayor parte de su tiempo en edificios, es fundamental para comprender la relación entre el entorno construido y la salud mental, particularmente durante pandemia. El entorno de una persona puede afectar su salud mental, condiciones como el encierro adicional al stress generado por el padecer o el escuchar que un familiar o amigo cercano dieron positivo a COVID 19 son algunos de los factores que influyen en el padecimiento de alguna condición de salud mental. En el año 2023, transcurridos 3 años de iniciar pandemia se empieza a abordar el tema de salud mental lo cual significa que, los casos de depresión, ansiedad o algún padecimiento de discapacidad incrementaron en pandemia y no fue temporal como se pensaba.

Se aborda la diversidad e inclusión en esta discusión pues cada hecho en la vida de una persona laboralmente activa aporta a la interseccionalidad y arrojan datos que enriquecerán esta investigación. No se puede hablar de salud mental si no hay inclusión, pues la mayoría de las personas que tienen una condición mental, no exponen estas condiciones por miedo a ser discriminados. La inclusión habla precisamente de que toda su población se sienta “parte de”, lo cual, para esta población que quizá nunca fue antes diagnosticada, le es retador hablar de este tema. La empatía juega un papel importante dentro de la diversidad e inclusión, si no hay empatía no se pueden abordar conversaciones inclusivas e importantes en un entorno laboral.

En este capítulo se revisarán cuáles son las brechas generadas por el impacto del COVID 19 en salud y mental en la fuerza laboral del mercado mexicano y colombiano, así mismo se buscará obtener información acerca de cómo los líderes están preparados para abordar y mejorar la experiencia de sus empleados en torno a la salud mental.

2.1 La siguiente pandemia, la salud mental y el impacto en Colombia y México

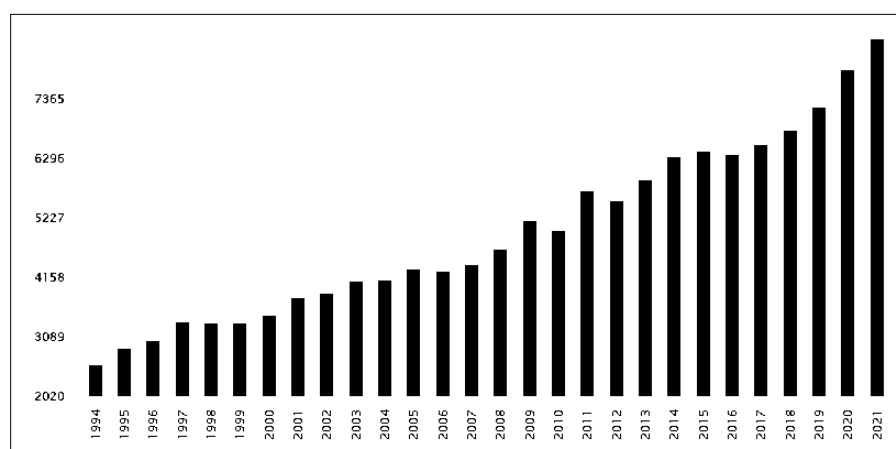
2.1.1 México

Datos de la INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geneología) muestran una preocupante cifra acerca del incremento de los casos de suicidio en México pues se evidencia que aumentaron los casos de ansiedad y depresión a partir del año 2020 que fue cuando inició la pandemia. Si se compara la tasa de suicidios antes y después de pandemia, año 2018 con año 2021, el incremento de defunciones por suicidio ha sido de un 25%. Ahora, si se comparan años anteriores, 2014 con 2018, el incremento fue de un 8%, comparando los periodos de estas cifras con los periodos de picos de pandemia se evidencia que en pandemia hubo una tasa más alta de suicidio nunca vista. Es por esta razón que también se debe generar un llamado de atención hacia el

Gobierno para que ejecute planes de acción de inmediato en cuanto a la implementación, investigación o mejora de servicio de salud mental para su población.

Figura 1

Suicidios Registrados en México



Nota. Adaptado de la sección de Salud Mental [gráfica], por INEGI, 2021, INEGI

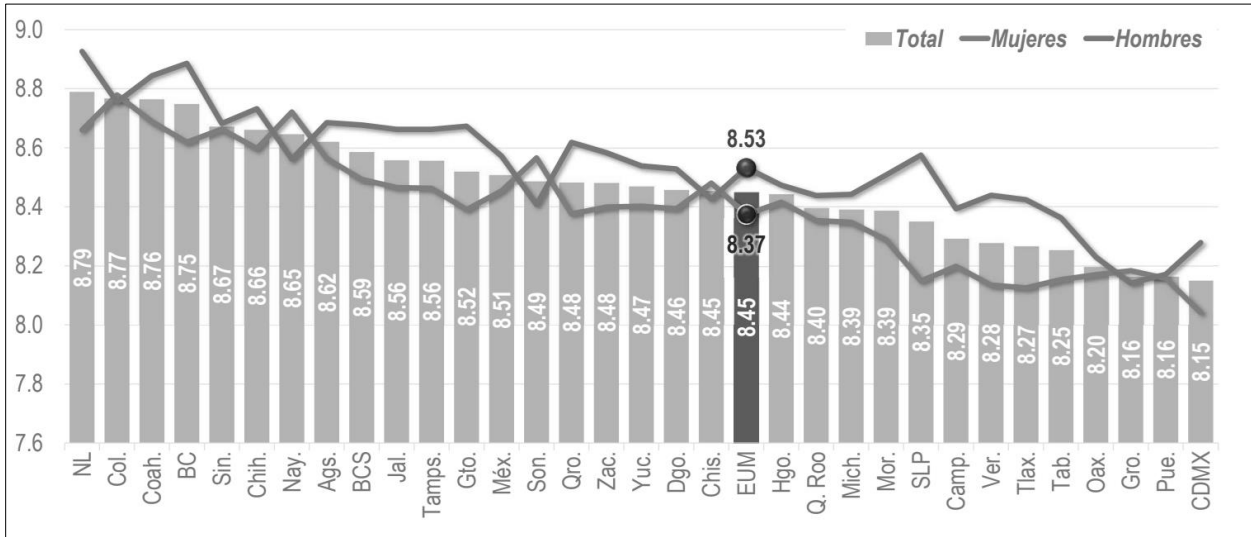
[\(https://www.inegi.org.mx/temas/salud/\)](https://www.inegi.org.mx/temas/salud/).

Adicional a los datos reportados por defunción, se analizaron los resultados de la Ciudad de México en la Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado (ENBIARE), “de conformidad con la iniciativa Para una Vida Mejor: Midiendo el Bienestar y Progreso “Better Life Initiative: Measuring Well-Being and Progress” , impulsada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)”, que ha desarrollado lineamientos para medir el bienestar de las personas y el progreso de las sociedades a nivel internacional (INEGI, 2021), en los cuales se demuestra que de todos los estados y ciudades de la República Mexicana, la Ciudad de México es la ciudad que presenta el más bajo en el indicador de “promedio de satisfacción con la vida de la población”. Por otro lado, en cuanto a la percepción de nivel de vida, se concluye que los mexicanos aspiran a mejorar su nivel de vida dentro de los siguientes cinco años. Otro indicador importante fue el resultado de las interacciones sociales y el entorno de las personas encuestadas pues indican se les facilita generar amistades en el espacio de trabajo más que en su entorno familiar. Por otro lado, la población encuestada no confía en las entidades gubernamentales de seguridad como la policía nacional o en la toma de decisiones de políticos, su confianza está por debajo de la media como lo indica la figura 3 “Promedio de confianza respecto a distintos agentes sociales”.

Otras cifras reportadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) muestran el incremento de ansiedad y depresión desde inicios de

pandemia donde países como Corea sin haber tenido tasas antes de COVID tuvo un incremento del 36%. Ahora, si se revisa la información de México, el incremento que se refleja por ansiedad Pre-COVID y 2020 fue de un 50% y por depresión fue de un 27%.

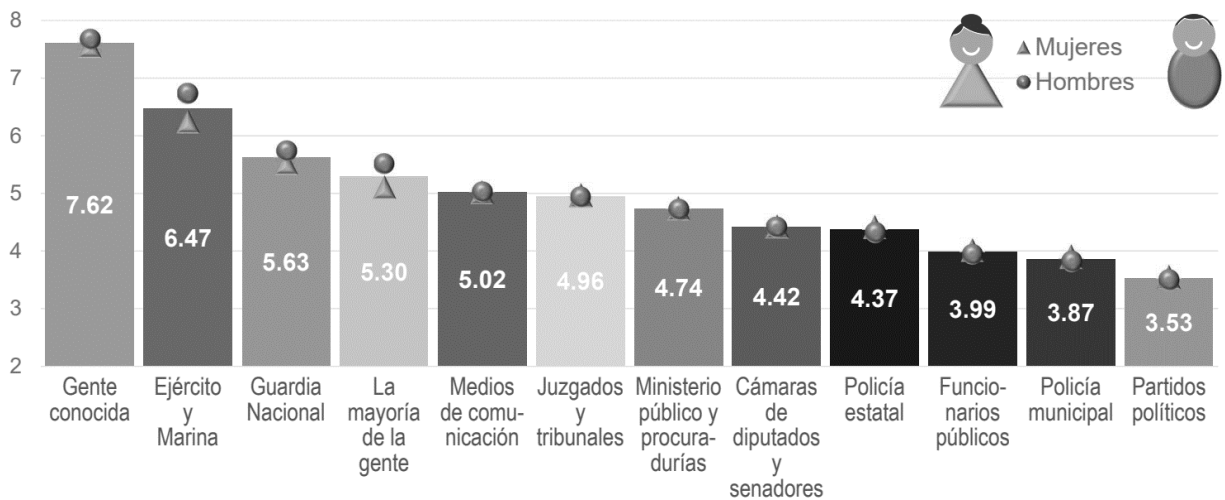
Figura 2
Promedio de satisfacción con la vida



Nota. Adaptado de la Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado (ENBIARE) 2021, por INEGI, 2021, INEGI (<https://www.inegi.org.mx/programas/enbiare/2021/>)

Figura 3

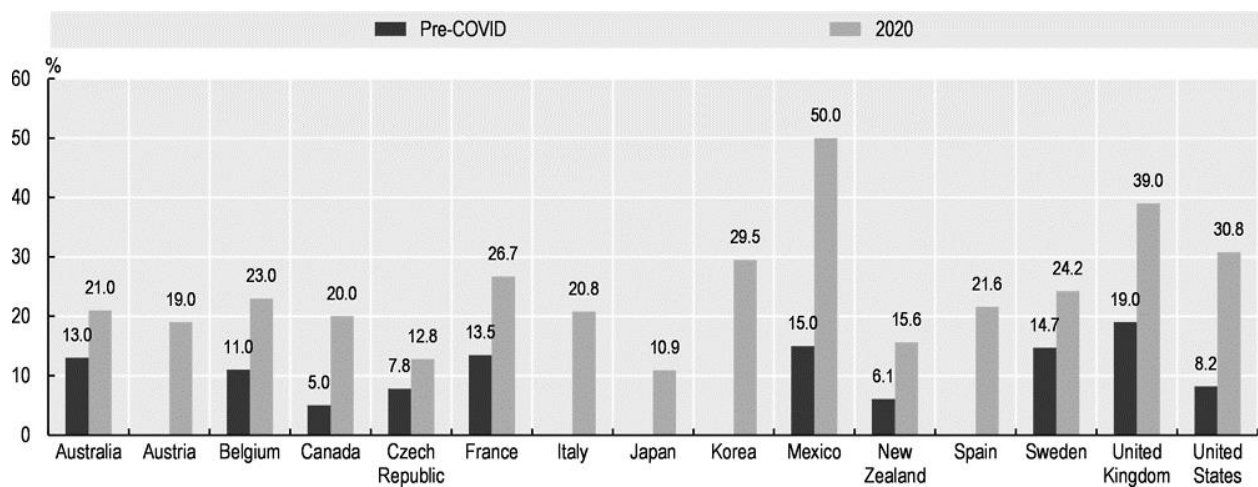
Promedio de confianza respecto a distintos agentes sociales



Nota. Adaptado de la Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado (ENBIARE) 2021, por INEGI, 2021, INEGI (<https://www.inegi.org.mx/programas/enbiare/2021/>)

Figura 4

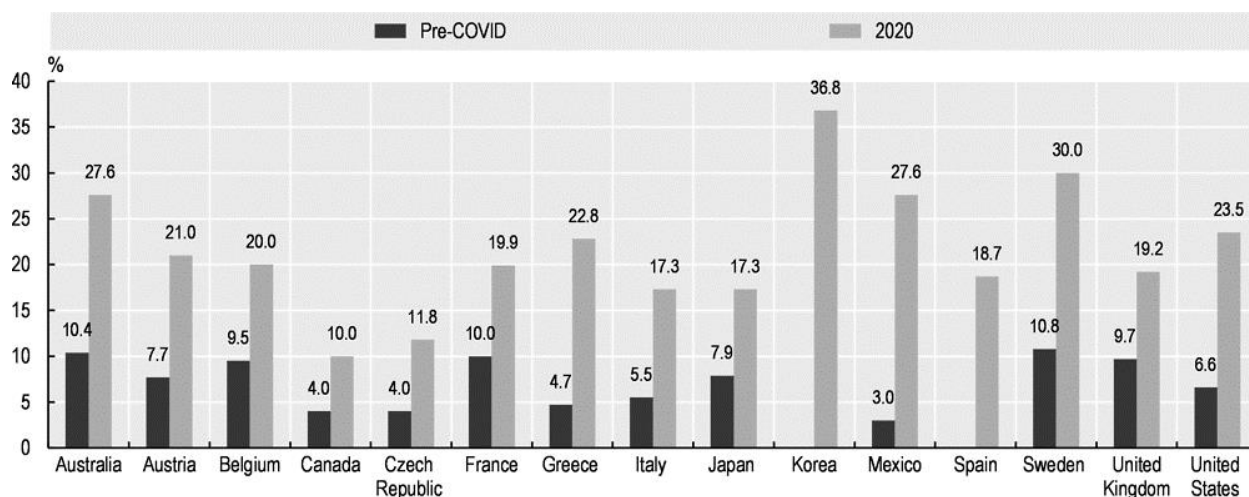
Prevalencia de ansiedad incrementada significativamente en 2020



Nota. Adaptado de Better Life Initiative: Measuring Well-Being and Progress, por OECD, 2021, OECD (<https://www.oecd.org/wise/better-life-initiative.htm>)

Figura 5

Prevalencia de ansiedad incrementada significativamente en 2020



Nota. Adaptado de *Better Life Initiative: Measuring Well-Being and Progress*, por OECD, 2021, OECD (<https://www.oecd.org/wise/better-life-initiative.htm>)

Anexo a la información encontrada y de acuerdo con el contexto de una ciudad tan transitada como lo es Ciudad de México, se cuestiona si las empresas están tomando las medidas necesarias para generar conciencia acerca de este tema, si han puesto en marcha planes de acción para asegurar el bienestar de sus empleados, pues cuando se habla de salud mental, esto conlleva a que se debe pensar en un bienestar integral donde se aborden temas de salud física, de cultura laboral, flexibilidad, diversidad e inclusión, planes de carrera y desarrollo de nuevas capacidades. Quizás ahora, el salario emocional no solo se resume en los beneficios y herramientas de los empleados, sino que se debe pensar más allá de las ocho horas laborales; se debe pensar de una manera holística e integral en pro de los empleados.

Tabla 1

Promedio de la percepción del nivel de vida¹ de la población alfabeta de 18 años y más², según sexo y grupos de edad

Percepción de Nivel de Vida	Total					Hombres					Mujeres				
	Total	18 a 29 años	30 a 44 años	45 a 59 años	60 años y más	Total	18 a 29 años	30 a 44 años	45 a 59 años	60 años y más	Total	18 a 29 años	30 a 44 años	45 a 59 años	60 años y más

Actual	7.5	7.3	7.4	7.6	7.8	7.6	7.4	7.4	7.6	7.8	7.5	7.3	7.4	7.6	7.8
Dentro de cinco años	8.6	9.1	8.8	8.5	7.9	8.7	9.0	9.0	8.6	8.0	8.6	9.2	8.7	8.5	7.8

Nota. Fuente: NEGI. Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado. (ENBIARE) 2021. Tabulados básicos.

Tabla 2

Promedio del nivel de confianza¹ de la población alfabetizada de 18 años y más² por agente social, según sexo y grupos de edad

Agente Social	Total					Hombres					Mujeres				
	Total	18 a 29 años	30 a 44 años	45 a 59 años	60 años y más	Total	18 a 29 años	30 a 44 años	45 a 59 años	60 años y más	Total	18 a 29 años	30 a 44 años	45 a 59 años	60 años y más
La mayoría de la gente	5.6	5.6	5.4	5.5	5.9	5.7	5.7	5.4	5.7	6.1	5.5	5.5	5.3	5.3	5.8
La gente conocida	7.7	7.8	7.7	7.6	7.6	7.8	7.9	7.9	7.7	7.7	7.6	7.8	7.6	7.6	7.4
Medios de comunicación	4.5	4.4	4.5	4.4	5.0	4.6	4.6	4.1	4.6	5.2	4.5	4.2	4.8	4.3	4.7
Policía municipal	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1
Policía estatal	4.1	4.1	4.1	4.0	4.5	4.4	4.3	4.2	4.5	4.6	4.0	3.9	4.1	3.5	4.3
Guardia Nacional	4.9	5.1	5.0	4.7	4.5	5.0	5.2	5.0	4.8	5.1	4.7	5.0	5.0	4.6	4.1
Ejército y Marina	5.8	6.2	6.1	5.6	5.5	6.1	6.7	6.0	5.8	6.0	5.6	5.8	6.1	5.4	5.1
Ministerio público y procuradurías	3.7	4.1	3.7	3.4	3.5	3.8	4.2	3.9	3.6	3.5	3.6	3.9	3.6	3.3	3.5
Juzgados y tribunales	4.0	4.6	4.3	3.5	3.7	4.1	4.6	4.4	3.6	3.8	4.0	4.6	4.2	3.4	3.7
Cámaras de diputados y senadores	3.4	4.0	3.3	3.1	3.3	3.5	4.2	3.2	3.1	3.6	3.3	3.8	3.3	3.1	3.0
Partidos políticos	2.5	2.7	2.4	2.3	2.8	2.6	2.9	2.4	2.2	3.0	2.5	2.6	2.4	2.3	2.6
Funcionarios públicos	3.1	3.6	2.9	2.9	3.3	3.2	3.5	2.9	2.9	3.6	3.1	3.6	3.0	2.9	3.0

Nota. Fuente: NEGI. Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado. (ENBIARE) 2021. Tabulados básicos.

2.1.2 Colombia

La violencia ha sido protagonista de varios eventos desafortunados en el territorio colombiano, pero, uno de los pasos más importantes que el Gobierno tomó fue el firmar el acuerdo de paz en el año 2016. A tal fecha tan solo se sabía que era el inicio de una agenda para la reconciliación que hasta hoy ha marcado un nuevo comienzo para las víctimas del conflicto armado en Colombia y así mismo, un nuevo

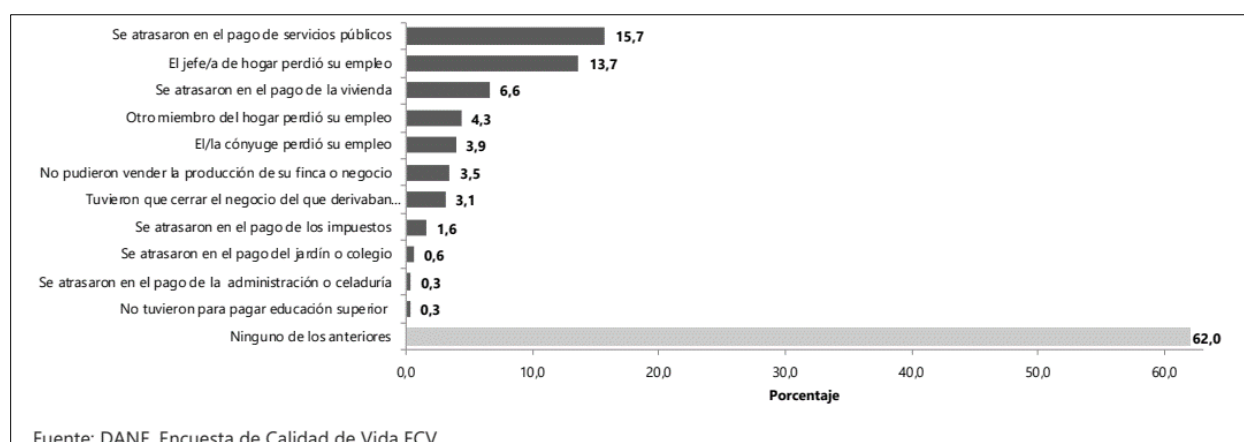
comienzo para los colombianos en general. En el año 2019, además de continuar con la agenda de reconciliación, llegó la pandemia que, junto con la situación actual del país, generó incertidumbre y grandes cambios entorno económico. Dado el contexto anterior, el impacto que dieron estos hechos hizo que la incertidumbre y la ansiedad impactara a los colombianos de tal forma que este país se sumara a la crisis de salud mental que se está afrontando a nivel global.

Este país no se queda atrás en cuanto al incremento de casos de suicidio. De acuerdo con el Ministerio de Salud, en el año 2021 se reportaron alrededor de 29.000 casos de intento de suicidio que hace referencia a una tasa de incidencia de intento de suicidio del 58.4 por cada 100.000 habitantes. Además, la depresión es la segunda causa de carga de enfermedad. Cifras del año 2022 reportan que el “44.7% de niños tienen indicios de algún problema mental y el 2,3 % tiene trastorno por déficit de atención e hiperactividad. En la adolescencia los trastornos más frecuentes son la ansiedad, fobia social y depresión; la idea de suicidio se presenta en el 6,6 % de esta población (7,4 % en mujeres y 5,7 % en hombres). En la adultez, el 6,7 % ha experimentado trastornos afectivos.” (Ministerio de Salud, 2022).

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, reportó en la Encuesta Nacional de Calidad de Vida generada en el 2021 en la cual participaron alrededor de 89.000 hogares que, a raíz de la pandemia, el 34.4% de los hogares confirmó haber tenido que gastar todos sus ahorros para cubrir gastos básicos como el pago de servicios, pago de vivienda, u otros gastos adicionales (DANE, 2021), todas estas cifras adicional al contexto de este país genera gran incertidumbre hacia sus ciudadanos. Hasta el momento, no existe una encuesta o informe reciente de salud mental pues la última encuesta realizada fue en el año 2015. Entonces, de acuerdo con las cifras, pero también a las labores que está haciendo el país se generan dudas de si realmente el gobierno está invirtiendo en temas de salud mental pero también si el sector trabajador está generando políticas relacionadas a este tema tan importante.

Figura 6

Encuesta de Calidad de Vida en Colombia



2.2 Se necesita una transformación en torno a la salud mental

La Organización Mundial del Trabajo, en conjunto con la Organización Mundial de la Salud, publicaron una nueva política llamada “Salud Mental en el Trabajo”, el objetivo principal de este reporte es ayudar a las organizaciones a nivel mundial a sumarse a la emergencia de la crisis de salud mental para tomar acción en el entorno laboral. Las cifras indicadas en este reporte reflejan que al año 2022, el 60% de la población es de fuerza trabajadora, por lo cual, la fuerza laboral es una de las poblaciones más afectadas e impactadas (Organización Mundial del Trabajo y Organización Mundial de la Salud, 2022). Además, indican que del costo social total de la salud mental son impulsados por costos indirectos tales como la reducción de la productividad, con ello, 12 millones USD en días de trabajo se pierden por causa de la ansiedad y depresión y 1 billón USD es el costo para la economía mundial debido a la depresión y ansiedad sobresaliente por productividad perdida.

La estrategia que la OIT and OMS implementaron es la siguiente:

1. Prevenir: Regenerar los ambientes de trabajo para minimizar riesgos psicosociales y evitar que los trabajadores se expongan a condiciones de salud mental
 - a. Generar políticas de trabajo flexible
 - b. Involucrar a los trabajadores en decisiones acerca de su trabajo
 - c. Modificar las cargas de trabajo o los horarios de trabajo para habilitar priorización del balance vida trabajo.
2. Proteger o promover: Fortalecer la conciencia, las habilidades y oportunidades para reconocer y actuar temprano para proteger y promover la salud mental de todos los trabajadores
 - a. Entrenamiento para gerentes o personas que tienen 1 o más personas a cargo
 - i. Emplear habilidades de relaciones interpersonales como lo es la comunicación abierta y el escuchar activamente
 - ii. Promover una cultura inclusiva en el trabajo
 - iii. Entender cómo los riesgos psicosociales pueden afectar la salud mental y saber cómo prevenir y controlar.
 - b. Entrenamiento para los trabajadores enfocados a la salud mental.
 - c. Intervenciones individuales:
 - i. Construir habilidades para manejar el stress
 - ii. Reducir los síntomas de condiciones de salud mental
3. Apoyar: Apoyar a los trabajadores con condiciones de salud mental para seguir trabajando y prosperar en el trabajo
 - a. Acomodaciones en el trabajo: adaptar los ambientes de trabajo para ajustarse a la capacidad, necesidades y preferencias del otro trabajador. Un ejemplo de esto puede ser el dar horas de trabajo flexible, tiempo adicional para completar las tareas y descanso para cuidado de la

salud mental. (Organización Mundial del Trabajo y Organización Mundial de la Salud, 2022)

2.3 Problemática

La salud mental si bien es un derecho adquirido, se ha convertido en una emergencia a nivel global de abordar y de atacar. Las grandes corporaciones han apoyado en crear políticas que fomenten la prevención, también se compartieron cifras de impacto en cuanto al desempeño y cómo la salud mental genera costos irrecuperables para sus organizaciones.

Pero, actualmente, todo parece indicar que los países de Colombia y México no han propuesto planes con la intención de promover la salud mental. Ahora bien, si la mayoría del 50% de la población mundial es trabajadora, quiere decir que esa población es una de las más impactadas y atacadas directa o indirectamente. Por tanto, se plantea que no existen propuestas para prevenir mejorar la salud mental de la fuerza laboral colombiana y mexicana especialmente en Bogotá, D.C. y Ciudad de México.

2.4 Objetivo

Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es conocer y concientizar a cerca de las brechas que afrontan las organizaciones en Bogotá y Ciudad de México en torno a implementación de políticas que trabajen en pro de la salud mental de su fuerza laboral.

Además, el primer objetivo específico es analizar si los líderes organizacionales han abordado el tema de salud mental de tal forma que han buscado estrategias que permitan a sus trabajadores mejorar la condición de su salud mental. Por esta razón se realizará una encuesta a personas actualmente empleadas en Bogotá y Ciudad de México donde se analizará su entorno actual, sus retos personales y laborales y con ello entender si alguno de estos aspectos está impactando positiva o negativamente en su salud mental. En caso de que sea un impacto negativo, se analizarán los resultados para buscar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida hacia el sector empresarial que involucre actividades de promoción y prevención de enfermedades mentales.

El resultado de esta investigación dará lugar a una nueva propuesta que resolverá de raíz el problema y así mejorar y promover una mejor calidad de vida integral del mercado laboral tanto colombiano como mexicano.

CAPÍTULO 3

3. Diagnóstico

La siguiente encuesta fue realizada por LookApp, una empresa de investigación de mercados con presencia en Colombia y México. La muestra fue de 200 personas en total, de las cuales 100 residen en Bogotá y 100 residen en Ciudad de México.

Tabla 3

Ficha técnica

Nombre del Proyecto	Encuesta en torno a Salud Mental para habitantes de Ciudad de México y Bogotá.
Antecedentes Contextualización actual del mercado que deba tenerse en cuenta para la realización del estudio o raíz del problema	Mercado laboral activo entre edades de 18 a 50 años que vivan en Ciudad de México y en Bogotá, que se encuentren empleados independientemente de la industria.
Propósito estratégico ¿Qué decisiones estratégicas espera tomar una vez tenga los resultados de la investigación?	Analizar su entorno actual, sus retos personales y laborales y con ello entender si alguno de estos aspectos está impactando positiva o negativamente en su salud mental. En caso de que sea un impacto negativo, se analizarán los resultados para buscar una propuesta de mejoramiento de calidad de vida hacia el sector empresarial que involucre actividades de promoción y prevención de enfermedades mentales.
Objetivo General ¿Qué información quiero obtener?	Conocer cuáles son las brechas que afrontan las organizaciones en Bogotá y Ciudad de México en torno a implementación de políticas que trabajen en pro de la salud mental de su fuerza laboral. Por ello, es importante entrevistar al mercado laboral activo para entender si es que existe una brecha entre las organizaciones y sus subordinados que esté limitando el desempeño de sus empleados.
Objetivos Específicos Detalle cada punto de la información que desea obtener	Entender cuáles de los aspectos a compartir en la encuesta es el que más impacta negativamente la salud mental de los encuestados. Revisar si existe una posible mejora que pueda atacar de raíz el problema y así mejorar la calidad de vida del mercado laboral tanto colombiano como mexicano.

Grupo Objetivo (De quién queremos obtener la información)	Cantidad de preguntas	Duración Cuestionario	Cobertura Geográfica	Tamaño de la muestra
Personas actualmente laborando entre 18 y 50 años de edad.	30		Bogotá y Ciudad de México	100 - Bogotá 100 - México

Tabla 4

Medios y forma de entrega de los resultados

Requiere presentación de los resultados (señale con una X en la casilla correspondiente)

Nota: Si los resultados se requieren presentar fuera de Bogotá se cotizarán los viáticos correspondientes

Presencial

Virtual

X

No
Requiere

Tabla 5

Preguntas generadas en la Encuesta Salud Mental 2023:

No.	Pregunta	Tipo de respuesta
1	Edad	
2	Ciudad de Residencia	Bogotá, México
3	Sexo	Selección Múltiple (Masculino, Femenino, No Binario)
4	Está actualmente empleado?	Si, No
5	Seleccione el sector al cual pertenece su empresa	Industria (Tecnología, Manufactura, Servicios, etc)
6	Posición jerárquica	Director/a Gerente Especialista Administrador Auxiliar

		Preocupación Nerviosismo Cansancio Soledad Tristeza Ansiedad Dificultad para dormir Ninguna de las anteriores
7	¿Ha experimentado algunos de los siguientes sentimientos durante los últimos 7 días?	
8	De las sensaciones confirmadas en la anterior pregunta, confirme si las mismas surgieron a causa ó después de la pandemia	Si, No
9	De las sensaciones reportadas, confirme si las mismas son generadas a raíz de la situación actual del país	Si, No
10	De las sensaciones reportadas, confirme si las mismas son generadas a raíz de su situación actual de trabajo	Si, No
11	Pensando en la situación laboral de la ciudad o zona donde vive hoy, ¿diría que ahora es un buen momento o un mal momento para encontrar un trabajo?	1.Es un muy mal momento 2.Es un mal momento 3.No es ni buen ni mal momento 4.Es un buen momento 5.Es un muy buen momento
12	En una escala de 1 a 5 en donde 1 es totalmente desesperanzado y 5 Totalmente esperanzado que tan esperanzado o desesperanzado se encuentra usted por el futuro?	1.Completamente desesperanzado 2.Desesperanzado 3.Ni esperanzado ni desesperanzado 4.Esperanzado 5.Completamente esperanzado
13	Cual es su esquema de trabajo actualmente? (entender por flexibilidad como opción de horario flexible y de trabajar en un lugar diferente al de su oficina actual)	1. Completamente asisto al lugar de trabajo/ Oficina 2. Esquema hibrido Oficina/Casa 3. Trabajo todo el tiempo desde la casa
14	Ha tenido altos niveles de stress o ha estado trabajando bajo presión durante los últimos 7 días?	Si, No
15	Encuentra usted propósito en su trabajo?	Si, No
16	La misión o propósito de mi empresa me hace sentir que mi trabajo es importante	Si, No
17	Cree usted que su salud mental está en riesgo actualmente? (Agregar significado de salud mental)	Si, No
18	Cuenta su empresa con un programa de apoyo en situaciones de crisis de salud mental?	Si, No
19	Cuenta su empresa con programa de prevención de enfermedades de salud mental?	Si, No

20	Su nivel superior o equipo de liderazgo cuenta con las capacidades necesarias para abordar temas de salud mental	Si, No
21	Mi supervisor, o alguien en el trabajo, parece preocuparse por mí como persona	Si, No
22	Cuenta su organización con un programa de bienestar holístico? Quiere decir, tanto salud física como salud mental?	Si, No
23	Siente discriminación al momento de compartir acerca de su salud mental con su superior o compañeros de trabajo?	Si, No
24	Cuenta su organizacion con grupos o redes de apoyo emocional para sus empleados?	Si, No

3.1 Rescate de datos

La encuesta se generó en el rango de fechas del 10 de enero al 3 de febrero de 2023, se compartirá inicialmente la información demográfica, así como la información de estrato socioeconómico de los participantes. Posteriormente se compartirá los resultados del diagnóstico y la conclusión:

Aspectos demográficos:

- En cuanto a nivel educativo, se evidencia que el 46% de la población encuestada cuenta con un título universitario, así mismo se evidencia que mayor rango de edad oscila entre los 25 a los 34 años con un 67% en total.
- Referente al sector empresarial, 47.5% de los encuestados confirmaron que trabajan para empresas en el sector de servicios. El mismo porcentaje indicó tener o desempeñar una posición jerárquica de auxiliar. Por otro lado, se reporta que la mayoría de la población encuestada es de estrato socioeconómico medio y que el 59% de los encuestados son de género masculino.
- Ahora, respecto a esquema de trabajo se evidencia una diferencia de 20 puntos referente al esquema híbrido de trabajo. En Bogotá se reportó que el 35% se encontraba en un esquema de trabajo híbrido a comparación de México que reportó un porcentaje menor del 35%. Ciudad de México también evidencia un esquema de trabajo 100% en la oficina con un porcentaje del 53%.

A continuación, se detallará también un análisis enfocado hacia la población de la mujer, pues, parte de la investigación indicó que las mujeres experimentaron un mayor nivel de cansancio durante pandemia. Las cifras arrojan lo siguiente:

- El porcentaje mas alto en cuanto a estrato es de nivel medio con un 34%
- El 56.1% son licenciadas de una carrera de pregrado
- El porcentaje mas alto en rango de edad es de 25 a 34 años con 57.3%
- El 62% de la población femenina trabaja en el sector de servicios
- En cuanto a las preguntas relacionadas a los sentimientos, reportaron haber sentido cansancio con un 36%. En cambio, el 42.4% de la población masculina reportó haber sentido cansancio.
- En la pregunta número “9 - DE LAS SENSACIONES CONFIRMADAS EN LA ANTERIOR PREGUNTA, CONFIRME SI LAS MISMAS SURGIERON A CAUSA O DESPUÉS DE LA PANDEMIA”, el 51.2% de la población femenina afirmó que fue a causa de la pandemia.
- En la pregunta número 10, “DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PAÍS”, el 65% firmó que es por causa de la situación del país.
- En la pregunta número 11, “DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE SU

SITUACIÓN ACTUAL DE TRABAJO”, el 70% afirmó que la razón es por causa del trabajo.

- Se evidencia también una diferencia significativa de 23 puntos porcentuales en la pregunta número 15, ¿HA TENIDO ALTOS NIVELES DE STRESS O HA ESTADO TRABAJANDO BAJO PRESIÓN DURANTE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS? Hubo 68.3% de afirmación en la población femenina y un 44.9% de afirmación en la población masculina.
- Las mujeres se sienten mas identificadas con su propósito en su trabajo que los hombres pues el 73% confirmó que la misión de la empresa las hace sentir que su trabajo es valorado.
- Por otro lado, las mujeres sienten más discriminación al hablar de salud mental que los hombres. Hubo un 39% de afirmación en mujeres mientras que en los hombres su afirmación fue del 19.5%
- Por último, el 43.9% de las mujeres confirmaron que cuentan con grupos o redes de apoyo emocional. Esto es 26 puntos arriba del porcentaje de afirmación de los hombres.

Conclusión sobre análisis de población de mujeres:

Las cifras arrojan diferencias significativas entre hombres y mujeres siendo los porcentajes de mujeres los más altos. Las mujeres experimentaron más cansancio a raíz de la pandemia, pero así mismo, sus respuestas arrojan una satisfacción positiva en cuanto al sentido de pertenencia con sus organizaciones. Es evidente y se afirma en este análisis que las mujeres experimentaron y siguen experimentando cansancio y presión en su ambiente laboral. Pero, por otro lado, confirmaron que cuentan con redes de apoyo emocional. Es por esto, que se puede concluir que el establecer conexiones o redes de apoyo impulsan a los colaboradores a compartir historias y así mismo a sentirse identificados sin necesidad de sentir discriminación al respecto. Es probable que la divulgación o propuesta de comunicación de estas redes de apoyo no sea la mas efectiva para los hombres pero es evidente que para las mujeres es un punto de conexión muy importante.

Respecto al resultado de las preguntas relacionadas a los sentimientos que vivieron en los últimos 7 días previo a la encuesta, se refleja lo siguiente:

- El 66% de los encuestados en total sintieron cansancio, esto a causa de su situación de trabajo actual seguido por la preocupación y luego la ansiedad. Ahora bien, si se revisa el detalle por población, se reporta que en ciudad de México el porcentaje es del 24% y en Bogotá es del 56% por tanto, más de la mitad de los ciudadanos colombianos reportaron haber sentido cansancio.
- Si bien Ciudad de México reportó un porcentaje bajo en el sentimiento de cansancio, se evidencia que el 23% reportó haber sentido preocupación. Si se suman los dos porcentajes, se concluye que el 47% de los ciudadanos mexicanos experimentaron cansancio o preocupación durante los últimos 7 días.

- Por otro lado, a pesar de que el cansancio sea el sentimiento con mayor porcentaje, el 44% de la población siente esperanza hacia el futuro, pero su optimismo no es el mejor pues la mayoría confirmó que no es ni un buen ni un mal momento para encontrar un trabajo.

En cuanto a la situación actual y nivel de esperanza se refleja lo siguiente:

- Los dos grupos encuestados el 37% siendo mayoría piensan que no es ni buen ni mal momento para buscar trabajo por lo cual esto demuestra que hay poco optimismo hacia el mercado laboral.
- La mayoría de la población encuestada con un 45% se siente esperanzada por el futuro

Cifras relacionadas al diagnóstico de salud mental:

- Se le preguntó a la población encuestada si han tenido altos niveles de stress o si han estado trabajando bajo presión durante los últimos 7 días. En esta pregunta, Bogotá lo afirmó con un 63% y Ciudad de México con un 46%.
- Las dos poblaciones encuestadas encuentran propósito en su trabajo. Así mismo, reportaron que la misión de su empresa los hace sentir que su trabajo es importante.
- La mayoría de encuestados bogotanos reportó con un 58% que su salud mental está en riesgo. En cambio, solo el 34% de los ciudadanos mexicanos reportaron estar en riesgo.
- Las dos poblaciones coinciden que sus empresas no cuentan con un programa de apoyo en situaciones de crisis de salud mental.
- Así mismo, reportan que su nivel superior o equipo de liderazgo no cuentan con las capacidades necesarias para abordar temas de salud mental.
- Con un porcentaje del 52% reportaron en total que su nivel superior parece preocuparse por ellos.
- Las dos poblaciones coinciden que sus empresas no cuentan con un programa de bienestar preventivo que aborde temas de salud mental.
- Así mismo, confirmaron que su empresa no cuenta con redes de apoyo emocional para sus empleados.

En conclusión, en cuanto a las preguntas enfocadas a salud mental se evidencia que, tanto en Bogotá como en Ciudad de México, las empresas empleadoras de los encuestados no cuentan con un programa de prevención de enfermedades de salud mental. Tampoco cuentan con un programa holístico de salud que abarque cobertura y asistencia en salud mental. También se evidencia que sus supervisores no tienen las capacidades necesarias para abordar temas de salud mental.

CAPÍTULO 4

4. Propuesta modelo de implementación

La propuesta que se detallará a continuación está basada en la experiencia y el éxito de Microsoft Corp. Su caso ha inspirado a otras corporaciones a redefinir sus prioridades relacionadas con el entorno laboral para colocar como prioridad el bienestar integral de sus colaboradores. Si bien las personas son el activo principal de las empresas, la tecnología también jugará un papel importante en las 4 fases de implementación de esta propuesta. ¿Por qué? Las grandes organizaciones están invirtiendo en contar con tecnología de primera mano como “machine learning” no solo para diagnosticar, sino también para dar seguimiento continuo a sus planes de mejora. Las empresas dedicadas a diagnósticos organizacionales ya no podrán darse el lujo de contar solo con personas capacitadas para hacerlo, sino que también deberán contar con herramientas tecnológicas que puedan ayudar a facilitar tanto el diagnóstico como el seguimiento de los planes de acción de sus clientes. (Sai Rama Krishna Indarapu, 2023)

Para la última encuesta de desarrollo organizacional, Microsoft contrató a Glint con el objetivo de cubrir una nueva necesidad, contar con un diagnóstico, pero también con una herramienta en la que no solo el equipo de Recursos Humanos pueda navegar sino que sus líderes puedan revisar de primera mano el estado actualizado de su clima laboral y de generación de compromiso y sentido de pertenencia de sus equipos. Glint es una empresa que ofrece soluciones enfocadas al diagnóstico de “Employee Engagement” de las organizaciones y así como Glint, existen otras empresas dedicadas a este mismo objetivo como lo son Culture Amp, Qualtrics Employee Experience que a su vez, si bien sus términos son en inglés, su presencia es a nivel global. En cuanto a costos, para el caso de Glint, se puede estimar un costo o inversión de 12 dólares mensuales para contar con todos los servicios de la suite de esta aplicación siempre y cuando la compañía cuente con más de 100 colaboradores.

4.1 Diagnóstico “Employee Engagement”

Aunque la gran tarea de establecer políticas y programas de prevención de enfermedades de salud mental es del área de recursos humanos, es importante generar conciencia hacia los equipos directivos para que participen activamente y aporten ideas que promuevan actividades orgánicas y de gran impacto hacia una organización sana tanto física como mentalmente. Es por esta razón que la propuesta se basa en implementar una encuesta inicial donde se revisen diferentes elementos relacionados al colaborador que incluyen expectativas de su trabajo, oportunidades para crecimiento y desarrollo de carrera y sus opiniones respecto al ambiente laboral del trabajo. El resultado reflejará un indicador llamado por Gallup como “Employee Engagement” en su artículo llamado “*The Best Management Secrets for Impacting*

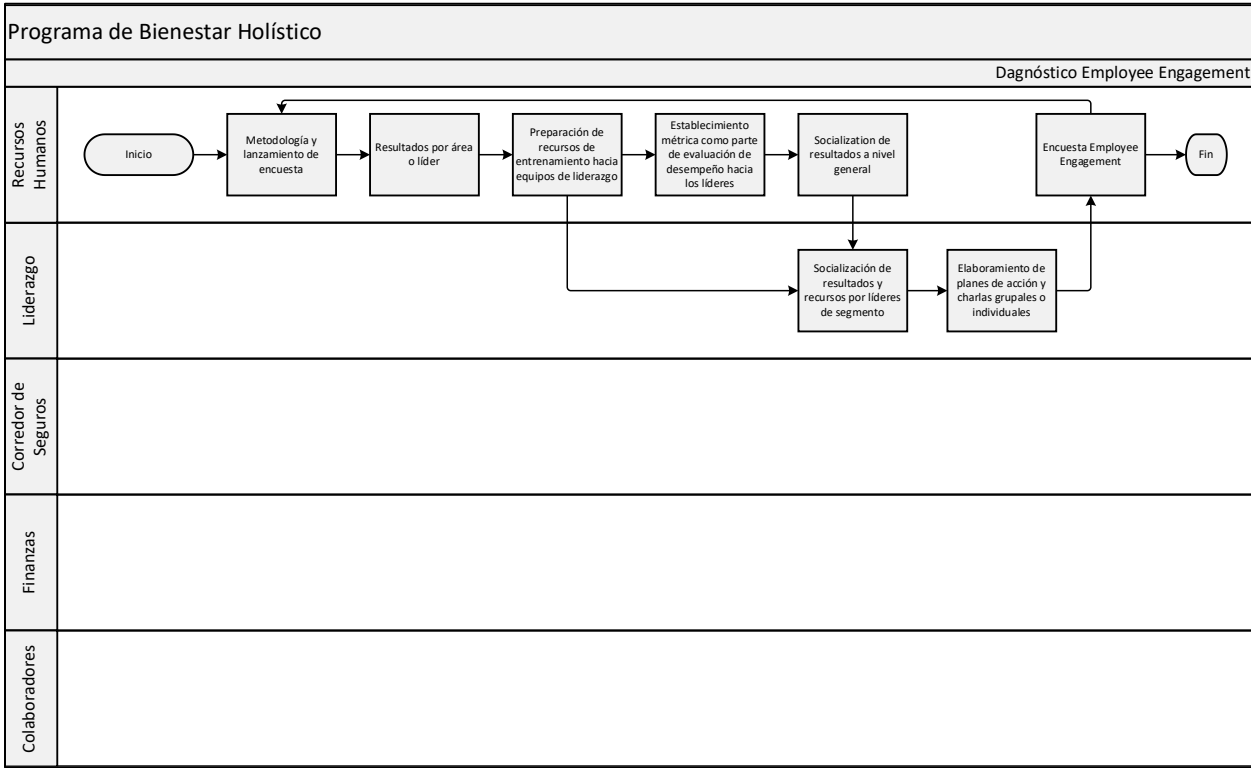
Employee Mental Health” (GallUp, 2022)”. Está claramente comprobado que este indicador se asocia a las condiciones de salud mental de los colaboradores. Se ha evidenciado que quienes tienen este indicador bajo, demuestran que su trabajo tuvo un impacto extremadamente negativo en su salud mental.

Cabe resaltar que dichos resultados necesitan reflejarse por líder de área, esto servirá para tener una imagen o diagnóstico inicial del equipo para tomar planes de acción y también servirá para generar conciencia y responsabilidad hacia los líderes para abordar y priorizar este tema con sus colaboradores.

Se deberá establecer también una frecuencia trimestral, semestral o anual de aplicación de dicha encuesta para revisar progreso y resultados. Con ello se busca que el modelo sea medible en el tiempo y que el progreso se refleje año tras año.

Figura 7

Programa de Bienestar Holístico: Diagnóstico Employee Engagement



4.2Preparación e implementación de programa holístico

Medir el alcance de servicio de salud mental del actual proveedor de salud es indispensable en la implementación de un plan de prevención. Cabe aclarar que esta actividad está sujeta al presupuesto de la organización.

Adicional, es importante que el servicio ofrezca cobertura las 24 horas del día, los 7 días del año para cubrir cualquier tipo de asistencia.

En la evaluación de asistencia de salud mental, también se sugiere revisar si es que dicha empresa cuenta con un servicio holístico de bienestar.

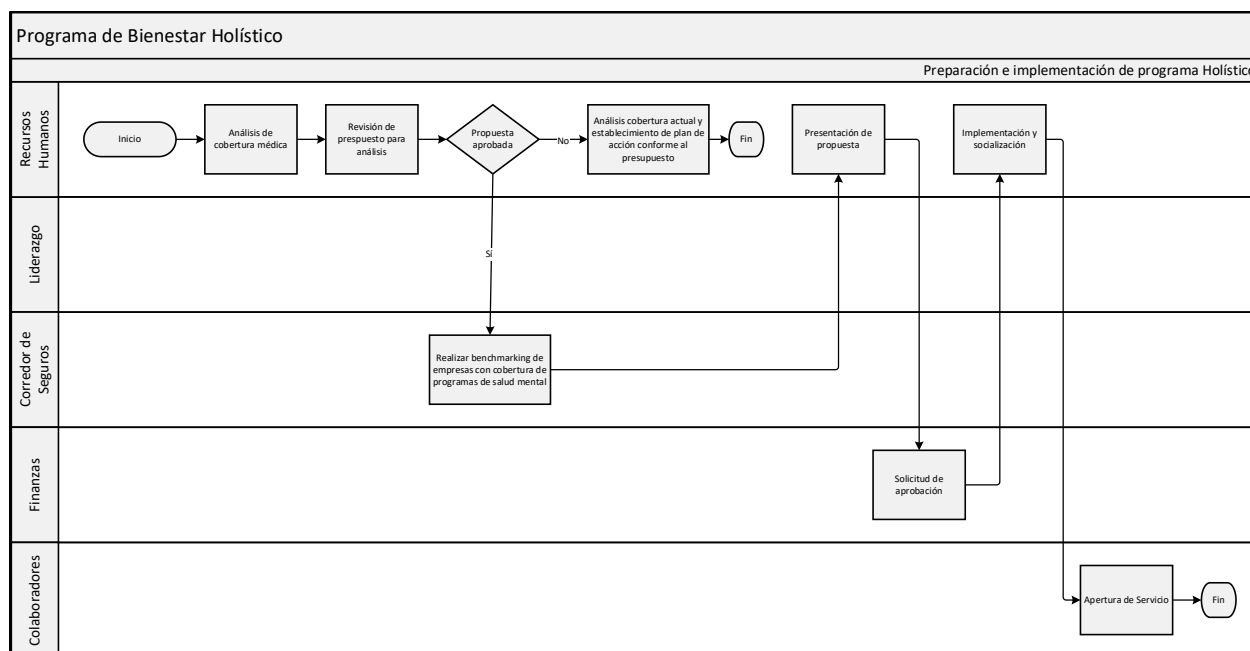
Adicional, como se había compartido anteriormente, los líderes juegan un papel crítico en la organización. Por tanto, es primordial crear y comunicar recursos dirigidos exclusivamente a los líderes con el fin de generar conciencia, de entrenarlos y finalmente con el fin de crear espacios de conversaciones seguros para con sus colaboradores. Es por esta razón que es importante tomar acciones intencionales y enfocadas a salud mental:

- Charla sobre la importancia de la salud mental.
- Los gerentes a menudo alientan a los empleados a cuidar su salud física, haciéndoles saber que está bien cuidar de las enfermedades y necesidades a medida que surgen. Es importante hacer lo mismo con la salud mental. Por tanto, es importante iniciar y abordar estas conversaciones ya que esto eliminará los prejuicios y el estigma que rodean al bienestar mental y emocional.
- Lo más importante para un líder es cuidarse a sí mismo. Es por esto por lo que todo lo que esté aprendiendo, le servirá de base para el propio cuidado de su salud mental.

Empresas como EAPLatin America (<https://eaplatina.com/esp>) o Spring Health (<https://www.springhealth.com/solutions/for-employers>) están enfocadas a diagnóstico de salud mental a nivel organizacional y hacen uso de *machine learning* para entrenar, socializar, asesorar y revelar diagnósticos no solo al departamento de recursos humanos sino a todos los colaboradores en temas enfocados a salud mental.

Figura 8

Programa de Bienestar Holístico: Preparación e implementación de programa

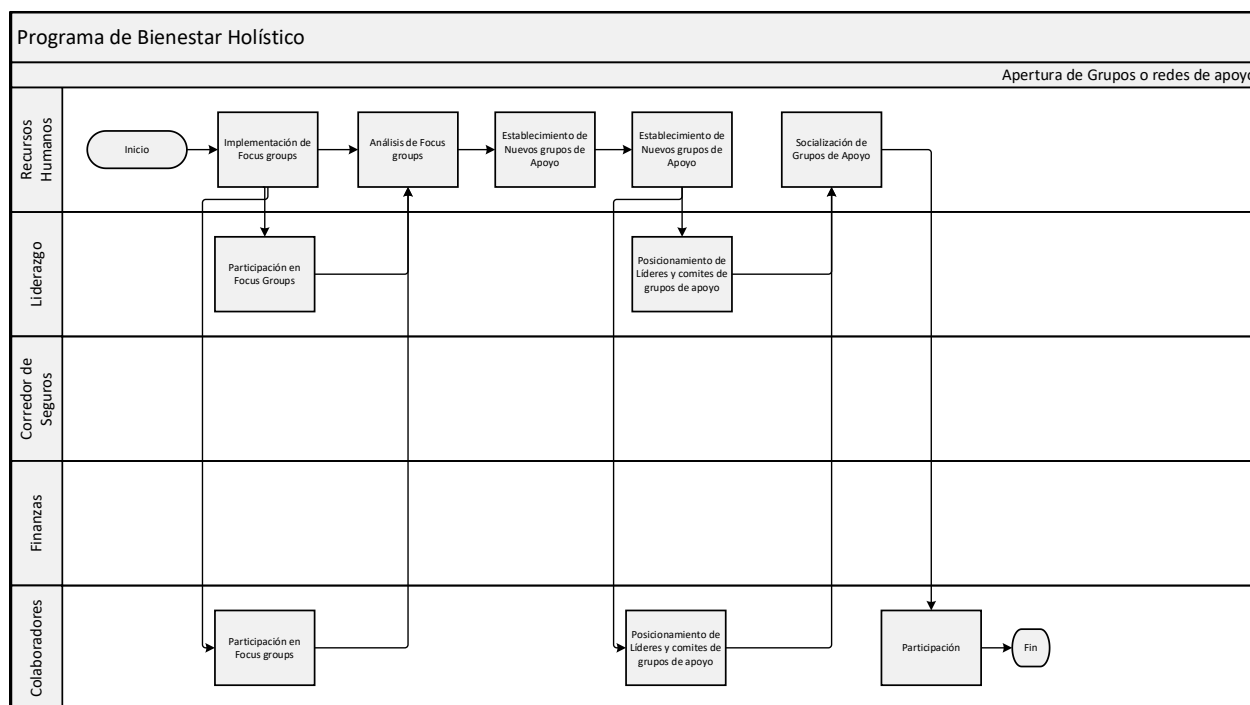


4.3 Apertura de grupos o redes de apoyo

Como se compartió anteriormente, la estrategia de implementación de grupos o redes de apoyo será fundamental para lograr el impacto positivo de prevención de enfermedades mentales. El conectar con las personas y lograr una conexión más allá de los temas laborales hace que los empleados se sientan acompañados y generen sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo. Se hablaba anteriormente de que existen ciertos estigmas cuando se trata de hablar acerca de salud mental, pero estos grupos son creados con la intención de generar confianza entre los integrantes para con ello puedan compartir sus historias y así mismo cada individuo se enriquece con el aprendizaje de otro. Pueden existir tantos grupos como fuese posible dependiendo la población y sus necesidades. No existe un límite de miembros o de grupos, pues lo único a tener en cuenta es la disponibilidad de tiempo, recursos y dinero que se quiera invertir en el desarrollo de eventos. A continuación, se detalla la propuesta de implementación con las respectivas áreas encargadas:

Figura 9

Programa de Bienestar Holístico: Apertura e implementación de grupos o redes de apoyo



4.4 Conversaciones 1:1

Los líderes deberán priorizar el agendar conversaciones 1:1 con sus equipos. Esto puede que suene muy básico, pero esta actividad hará toda la diferencia cuando se trata de abordar temas de salud mental. Para esto se habrá proporcionado recursos y entrenamientos dirigidos hacia los líderes para así lograr confianza y un ambiente seguro dentro de las conversaciones. El poder proporcionar un ambiente seguro hará que el colaborador pueda desenvolverse de forma auténtica olvidando los estereotipos y así pueda generar un mayor desempeño con mayor impacto.

5. Resultados, Microsoft como caso de éxito

Por otro lado, al revisar otras fuentes e historias de otras empresas, se puede llegar a la conclusión que los avances de priorización de salud mental se reflejan en la medida que los líderes son abiertos a discutir de este tema de forma sana con el propósito de prevenir el continuo surgimiento de las enfermedades mentales. Los números de renuncias de Microsoft aumentaron durante los últimos 2 años y la razón principal de renuncia era porque sus colaboradores querían dedicar tiempo y energía a su vida personal y a su salud mental. Esto generó ruido dentro de los líderes y fue así como tomaron la decisión de dirigir su enfoque a la implementación de mecanismos en

pro de la salud mental de sus colaboradores. Sus índices indicaron que el 53 % de los empleados tienen más probabilidades de priorizar la salud y el bienestar por encima del trabajo.

Dos años después, los números muestran un cambio importante después de implementar éstas cuatro fases. La data demuestra que el porcentaje de renuncias voluntarias bajó de un 22% a un 17%. (Microsoft, 2022).

CONCLUSIÓN

Las enfermedades de salud mental están directamente ligadas a los eventos ocurridos durante la vida de un individuo, cada historia cuenta y cada evento importante impacta tanto negativa como positivamente a la salud mental de las personas.

El mayor tiempo que una persona invierte en su vida es en el trabajo, es por esta razón que las organizaciones juegan un papel importante en la vida de un individuo cuando se trata de salud mental y aún más cuando hoy en día el concepto de balance se ha transformado para dar un cubrimiento de 365 grados al individuo. Cuando se habla de balance, no es solamente en el entorno laboral sino todos los entornos donde la interseccionalidad también está presente en la vivencia de cada momento de las vidas de las personas.

En esta investigación se analizaron los factores que impactan en la salud mental de los colaboradores, así como la responsabilidad que tienen las organizaciones por el promover un ambiente de trabajo enfocado a la salud integral y al fomento de prácticas que promuevan la diversidad e inclusión de personas con discapacidades físicas y/o mentales. Se investigó también cómo la prevención de salud mental está ligada directamente con el desempeño de los empleados pues *“La nueva crisis de la energía humana”* viene ligada al bajo desempeño y la baja satisfacción de los empleados en un ambiente de trabajo. También se mostró el rol crítico que desempeñan los líderes cuando se abordan temas de salud mental y con ello se evidenció a través de la encuesta que la gran mayoría no están preparados para abordar temas de salud mental con sus colaboradores.

Un hallazgo importante dentro de la investigación realizada en los países de Colombia y México es que la flexibilidad a pesar de ser un nuevo beneficio que se empezó a establecer en pandemia para los empleados no es un factor determinante para la prevención de enfermedades de salud mental. Otro hallazgo importante fue que, a pesar de sentir cansancio o ansiedad por el trabajo, encuentran propósito y visión dentro de las labores que desempeñan. Ahora, siendo la población de 30-40 años la de mayor porcentaje se concluye que esta población invierte más horas de trabajo para desempeñar sus tareas diarias y es por esta razón que la salud mental se debe convertir en un tema de prioridad a abordar dentro de los equipos y organizaciones. El hallazgo de una enfermedad de salud mental inicia en edades tempranas, pero puede tomar años en que se descubre por varias razones, porque la sensación de tristeza se convierta en un sentimiento normal, porque aún no ocurre un evento detonante para que se evidencie la enfermedad o porque el individuo no ha tomado medidas necesarias para establecer un balance que ayude a fomentar su salud integral tanto física como mental.

El esqueleto del modelo propuesto podrá guiar a las organizaciones a implementar estrategias dirigidas a la prevención de enfermedades de salud mental

que impactarán a la vida de cada uno de sus contribuyentes, así como las vidas de sus familiares y personas allegadas. También ayudará a romper los estereotipos frente a dichas enfermedades pues se reportó que uno de cada veinte personas padece de una enfermedad mental por lo cual, el socializar, el hablar y el promover las medidas de prevención hará que los contribuyentes estén informados, pero también estén listos para abordar estos temas de una forma orgánica.

Por último, el objetivo más importante es que este estudio ayude a fomentar aún mas la investigación hacia la prevención de salud mental en los entornos laborales, así como en otros ambientes como podrían ser entornos educativos con jóvenes y aún más, en poblaciones de adultos mayores donde se ha reflejado un alto índice de padecimiento de dichas enfermedades.

REFERENCIAS

- Alper Karaa, A. N. (June de 2022). *Board gender diversity and responsible banking during the COVID-19 pandemic*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2022.102213>
- Antonio Guterres, N. (Junio de 2017). *Khaleej Times*. Obtenido de <https://www.msn.com/en-ae/news/world/un-chief-warns-of-global-mental-health-crisis/ar-AAYBmGX>
- Association for Women's Rights in Development. (9 de Agosto de 2004). *The Association for Women's Rights in Development (AWID)* . Obtenido de https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- Bizneo. (2023). *Bizneo Blog*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/>
- Bourke, J. (28 de February de 2017). *Diversity and inclusion: The reality gap*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2017/diversity-and-inclusion-at-the-workplace.html?id=us:2ps:3gl:confidence:eng:cons:031616:em:dup1179:jESD1FI2:1034640868:184663656456:b:Huma>
- Brazzel, M. (2003). *Historical and Tehoretical Roots of Diversity Management*. Obtenido de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1070.7224&rep=rep1&type=pdf>
- Carr, A. &. (May de 2019). *The Most Valuable Company (for Now) Is Having a Nadellaissance*. Obtenido de <https://www.bloomberg.com/news/features/2019-05-02/satya-nadella-remade-microsoft-as-world-s-most-valuable-company>
- Clare Wenham, J. S. (6 de March de 2020). Obtenido de COVID-19: the gendered impacts of the outbreak: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)
- DANE. (2021). Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/calidad_vida/2021/Boletin_Tecnico_ECV_2021.pdf
- Deloitte. (28 de February de 2017). *Diversity and inclusion: The reality gap*. Obtenido de Deloitte: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2017/diversity-and-inclusion-at-the-workplace.html?id=us:2ps:3gl:confidence:eng:cons:031616:em:dup1179:jESD1FI2:1034640868:184663656456:b:Huma>

Dweck, C. (2007). *Mindset: The New Psychology Success*. En C. Dweck, *Mindset: The New Psychology Success*.

Forbes. (November de 2018). Obtenido de <https://www.forbes.com/sites/denisebrodey/2018/11/05/closing-the-disability-inclusion-gap-at-work-5-research-proven-ways-to-do-it-now/#3b6e15394c74>

Forbes. (2019). Obtenido de <https://www.forbes.com/sites/forbesinsights/2019/02/26/outperform-with-a-growth-mindset-culture/#f5c9dd43c2c8>

Fortune and GPTW. (2019). *The 100 Best Workplaces for Diversity*. Obtenido de Fortune: <https://fortune.com/best-workplaces-for-diversity/2019/>

GallUp. (s.f.). Obtenido de <https://www.gallup.com/357767/magellan-health-gallup-team-measure-increase-wellbeing.aspx>

GallUp. (2019a). Obtenido de <https://www.gallup.com/workplace/247106/no-strategy-true-inclusion-workplace.aspx>

GallUp. (2019b). Obtenido de <https://www.gallup.com/workplace/268025/wellbeing-generation-thrive-others-struggle.aspx>

GallUp. (16 de December de 2022). Obtenido de GallUp: <https://www.gallup.com/workplace/406811/best-management-secrets-impacting-employee-mental-health.aspx>

Gobierno de México. (1 de Agosto de 2021). Obtenido de <https://www.gob.mx/issste/es/articulos/hablemos-de-discapacidad?idiom=es>

Hagner & Dague. (2014). Obtenido de Including Employees With Disabilities in Workplace Cultures: Strategies and Barriers : <https://doi.org/10.1177/0034355214544750>

Harvard Business Review. (2016). *Why Diverse Teams Are Smarter*. Obtenido de Harvard Business Review: <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>

Harvard Business Review. (s.f.). Obtenido de https://www.health-harvard-edu.translate.goog/blog/what-is-neurodiversity-202111232645?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc

Health, D & Babu. (2017). *Theorizing managerial perceptions, enabling IT and the social inclusion of workers with disabilities*. . Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2017.09.001>

INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado (ENBIARE) 2021*.

INEGI. (2021). *Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado. (ENBIARE) 2021. Tabulados básicos*.

- Judith A. Berg, N. F.-P. (6 de July de 2022). *COVID-19 effects on women's home and work life, family violence and mental health from the Women's Health Expert Panel of the American Academy of Nursing*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2022.05.001>
- Levine, S. R. (February de 2019). *Outperform With A Growth Mindset Culture*. Obtenido de <https://www.forbes.com/sites/forbesinsights/2019/02/26/outperform-with-a-growth-mindset-culture/#f5c9dd43c2c8>
- Luu, T. (2019). *The well-being among hospitality employees with disabilities: The role of disability inclusive benevolent leadership*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431918304390>
- Mark Bryan, A. B. (2021). Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102253>
- McKinsey. (2014). Obtenido de <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/social%20sector/our%20insights/the%20value%20that%20employees%20with%20down%20syndrome%20can%20add%20to%20organizations/the-value-that-employees-with-down-syndrome-can-add-to-organizations.ashx>
- McKinsey. (2015). Obtenido de <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>
- McKinsey. (2018). Obtenido de <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies>
- Microsoft. (12 de November de 2019). Obtenido de Diversity and Inclusion Report: <https://blogs.microsoft.com/blog/2019/11/12/the-microsoft-diversity-and-inclusion-report-reveals-momentum-and-learning-for-the-future/>
- Microsoft. (2022). *Microsoft Global Diversity and Inclusion Report*. Obtenido de <https://query.prod.cms.rt.microsoft.com/cms/api/am/binary/RE5aCrh>
- Microsoft. (2022). *Work Trend Index*. Obtenido de <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work>
- Ministerio de Salud. (Octubre de 2022). *Ministerio de Salud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Salud-mental-asunto-de-todos.aspx>
- National Alliance on Mental Illness. (SF). <https://www.nami.org/About-Mental-Illness/Mental-Health-Conditions>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (12 de Mayo de 2021). *OECD*. Obtenido de Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response: <https://www.oecd.org/health/mental-health.htm>

- Organización Mundial de la Salud. (30 de Noviembre de 2021). Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. Obtenido de <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- Organización Mundial del Trabajo. (2021). *Transformar las empresas mediante la diversidad e inclusión*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf
- Organización Mundial del Trabajo. (2023). *Organización Mundial del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Mundial del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (2022). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- Sai Rama Krishna Indarapu, S. V. (2023). *Exploring human resource management intelligence practices using machine learning models*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1047831023000160>
- Secretaría de Gobierno de México. (2023). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0
- Secretaría de Salud de Bogotá. (Resolución publicada en el año 2008). *Secretaría de Salud de Bogotá*. Obtenido de http://www.saludcapital.gov.co/DDS/Documentos_I/Res_2646_2008.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf
- Skyword. (2019). Obtenido de <https://www.skyword.com/contentstandard/inclusive-brand-marketing-4-ways-to-foster-a-more-diverse-audience/>
- The Mighty. (2016). *How False Stereotypes About People With Disabilities Hold Employers Back*. Obtenido de <https://themighty.com/2016/08/stereotypes-about-hiring-people-with-disabilities-hold-employers-back/>
- United Nations. (2006 Página 4). *Convención sobre los*. Obtenido de <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Wolff, E. A. (5 de September de 2017). Obtenido de https://www.huffpost.com/entry/nothing-about-us-without-us-mantra-for-a-movement_b_59aea450e4b0c50640cd61cf

APÉNDICE

Tabla 6

Tabulados por totales

<i>Pregunta</i>	<i>Niveles por pregunta</i>	<i>Numero</i>	<i>Porcentaje</i>
ESTRATO	Total	200	100.0%
	BAJA	26	13.0%
	MEDIA	96	48.0%
	MEDIA ALTA	33	16.5%
	ALTO	45	22.5%
NIVEL EDUCATIVO	Total	200	100.0%
	Bachillerato Completo/Incompleto	23	11.5%
	Licenciatura	47	23.5%
	Postgrado Completo/Incompleto	16	8.0%
	Preparatoria	24	12.0%
	Secundaria	27	13.5%
	Técnico Completo/Incompleto ©	18	9.0%
	Universidad Completa/Incompleta	45	22.5%
1 - EDAD	Total	200	100.0%
	18 a 24 años	32	16.0%
	25 a 34 años	112	56.0%
	35 a 44 años	42	21.0%
	45 a 54 años	9	4.5%
	55 años o más	5	2.5%
2 - CIUDAD DE RESIDENCIA	Total	200	100.0%
	Ciudad de México	100	50.0%
	Bogotá	100	50.0%
3 - SEXO	Total	200	100.0%
	Masculino	118	59.0%
	Femenino	82	41.0%
4 - ESTÁ ACTUALMENTE EMPLEADO?	Total	200	100.0%
	Si	200	100.0%
5 - SELECCIONE EL SECTOR AL CUAL	Total	200	100.0%
	Tecnología	15	7.5%
	Manufactura	5	2.5%

PERTENECE SU EMPRESA	Servicios	95	47.5%
	Educación	5	2.5%
	Salud	9	4.5%
	Sector Privado	25	12.5%
	Sector Publico	6	3.0%
	Transporte	4	2.0%
	Ventas / Comercio	12	6.0%
	Otro	24	12.0%
7 - POSICIÓN JERÁRQUICA	Total	200	100.0%
	Director/a	22	11.0%
	Gerente	3	1.5%
	Especialista	47	23.5%
	Administrador	33	16.5%
	Auxiliar	95	47.5%
8 - ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNOS DE LOS SIGUIENTES SENTIMIENTOS DURANTE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS?	Total	200	100.0%
	Preocupación	35	17.5%
	Nerviosismo	7	3.5%
	Cansancio	80	40.0%
	Soledad	5	2.5%
	Tristeza	9	4.5%
	Ansiedad	28	14.0%
	Dificultad para dormir	15	7.5%
9 - DE LAS SENSACIONES CONFIRMADAS EN LA ANTERIOR PREGUNTA, CONFIRME SI LAS MISMAS SURGIERON A CAUSA Ó DESPUÉS DE LA PANDEMIA	Ninguna de las anteriores	21	10.5%
	Total	200	100.0%
	Si	76	38.0%
	No	124	62.0%
10 - DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PAÍS	Total	200	100.0%
	Si	94	47.0%
	No	106	53.0%
11 - DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE SU SITUACIÓN ACTUAL DE TRABAJO	Total	200	100.0%
	Si	132	66.0%
	No	68	34.0%
12 - PENSANDO EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD O ZONA	Total	200	100.0%
	Es un muy mal momento	13	6.5%
	Es un mal momento	47	23.5%

DONDE VIVE HOY, ¿DIRÍA QUE AHORA ES UN BUEN MOMENTO O UN MAL MOMENTO PARA ENCONTRAR UN TRABAJO?	<i>No es ni buen ni mal momento</i>	70	35.0%
	<i>Es un buen momento</i>	44	22.0%
	<i>Es un muy buen momento</i>	26	13.0%
13 - EN UNA ESCALA DE 1 A 5 EN DONDE 1 ES TOTALMENTE DESESPERANZADO Y 5 TOTALMENTE ESPERANZANDO QUE TAN ESPERANZADO O DESESPERANZADO SE ENCUENTRA USTED POR EL FUTURO?	<i>Total</i>	200	100.0%
	<i>Completamente desesperanzado</i>	5	2.5%
	<i>Desesperanzado</i>	40	20.0%
	<i>Ni esperanzado ni desesperanzado</i>	42	21.0%
	<i>Esperanzado</i>	88	44.0%
	<i>Completamente esperanzado</i>	25	12.5%
14 - CUAL ES SU ESQUEMA DE TRABAJO ACTUALMENTE? (ENTENDER POR FLEXIBILIDAD COMO OPCIÓN DE HORARIO FLEXIBLE Y DE TRABAJAR EN UN LUGAR DIFERENTE AL DE SU OFICINA ACTUAL)	<i>Total</i>	200	100.0%
	<i>Completamente asisto al lugar de trabajo/ Oficina</i>	87	43.5%
	<i>Esquema hibrido Oficina/Casa</i>	90	45.0%
	<i>Trabajo todo el tiempo desde la casa</i>	23	11.5%
15 - HA TENIDO ALTOS NIVELES DE STRESS O HA ESTADO TRABAJANDO BAJO PRESIÓN DURANTE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS?	<i>Total</i>	200	100.0%
	<i>Si</i>	109	54.5%
	<i>No</i>	91	45.5%
16 - ENCUENTRA USTED PROPÓSITO EN SU TRABAJO?	<i>Total</i>	200	100.0%
	<i>Si</i>	135	67.5%
	<i>No</i>	65	32.5%
17 - LA MISIÓN O PROPÓSITO DE MI EMPRESA ME HACE SENTIR QUE MI TRABAJO ES IMPORTANTE	<i>Total</i>	200	100.0%
	<i>Si</i>	121	60.5%
	<i>No</i>	79	39.5%
18 - CREE USTED QUE SU SALUD MENTAL ESTÁ EN RIESGO ACTUALMENTE? (AGREGAR SIGNIFICADO DE SALUD MENTAL)	<i>Total</i>	200	100.0%
	<i>Si</i>	92	46.0%
	<i>No</i>	108	54.0%
19 - CUENTA SU EMPRESA CON UN PROGRAMA DE APOYO EN SITUACIONES DE CRISIS DE SALUD MENTAL?	<i>Total</i>	200	100.0%
	<i>Si</i>	67	33.5%
	<i>No</i>	133	66.5%

20 - CUENTA SU EMPRESA CON PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE SALUD MENTAL?	Total	200	100.0%
	Si	61	30.5%
	No	139	69.5%
21 - SU NIVEL SUPERIOR O EQUIPO DE LIDERAZGO CUENTA CON LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA ABORDAR TEMAS DE SALUD MENTAL	Total	200	100.0%
	Si	61	30.5%
	No	139	69.5%
22 - MI SUPERVISOR, O ALGUIEN EN EL TRABAJO, PARECE PREOCUPARSE POR MÍ COMO PERSONA	Total	200	100.0%
	Si	96	48.0%
	No	104	52.0%
23 - CUENTA SU ORGANIZACIÓN CON UN PROGRAMA DE BIENESTAR HOLÍSTICO? QUIERE DECIR, TANTO SALUD FÍSICA COMO SALUD MENTAL?	Total	200	100.0%
	Si	71	35.5%
	No	129	64.5%
24 - SIENTE DISCRIMINACIÓN AL MOMENTO DE COMPARTIR ACERCA DE SU SALUD MENTAL CON SU SUPERIOR O COMPAÑEROS DE TRABAJO?	Total	200	100.0%
	Si	55	27.5%
	No	145	72.5%
	Total	200	100.0%
25 - CUENTA SU ORGANIZACION CON GRUPOS O REDES DE APOYO EMOCIONAL PARA SUS EMPLEADOS?	Si	56	28.0%
	No	144	72.0%

Tabla 7

Tabulados por Ciudad

		Ciudad de México		Bogotá	
Pregunta	Niveles por pregunta	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
	Total	100	100.0%	100	100.0%
ESTRATO	BAJA	23	23.0%	3	3.0%
	MEDIA	54	54.0%	42	42.0%

	MEDIA ALTA	18	18.0%	15	15.0%
	ALTO	5	5.0%	40	40.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
NIVEL EDUCATIVO	Bachillerato Completo/Incompleto	22	22.0%	1	1.0%
	Licenciatura	0	0.0%	47	47.0%
	Postgrado Completo/Incompleto	16	16.0%	0	0.0%
	Preparatoria	0	0.0%	24	24.0%
	Secundaria	0	0.0%	27	27.0%
	Técnico Completo/Incompleto ©	18	18.0%	0	0.0%
	Universidad Completa/Incompleta	44	44.0%	1	1.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
	18 a 24 años	26	26.0%	6	6.0%
	25 a 34 años	45	45.0%	67	67.0%
1 - EDAD	35 a 44 años	26	26.0%	16	16.0%
	45 a 54 años	2	2.0%	7	7.0%
	55 años o más	1	1.0%	4	4.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Ciudad de México	100	100.0%	0	0.0%
2 - CIUDAD DE RESIDENCIA	Bogotá	0	0.0%	100	100.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Masculino	52	52.0%	66	66.0%
3 - SEXO	Femenino	48	48.0%	34	34.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
4 - ESTÁ ACTUALMENTE EMPLEADO?	Si	100	100.0%	100	100.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
5 - SELECCIONE EL SECTOR AL CUAL PERTENECE SU EMPRESA	Tecnología	13	13.0%	2	2.0%
	Manufactura	4	4.0%	1	1.0%
	Servicios	45	45.0%	50	50.0%
	Educación	3	3.0%	2	2.0%
	Salud	8	8.0%	1	1.0%
	Sector Privado	0	0.0%	25	25.0%
	Sector Publico	3	3.0%	3	3.0%
	Transporte	2	2.0%	2	2.0%
	Ventas / Comercio	3	3.0%	9	9.0%
	Otro	19	19.0%	5	5.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Director/a	6	6.0%	16	16.0%
7 - POSICIÓN JERÁRQUICA	Gerente	0	0.0%	3	3.0%
	Especialista	33	33.0%	14	14.0%

8 - ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNOS DE LOS SIGUIENTES SENTIMIENTOS DURANTE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS?	<i>Administrador</i>	17	17.0%	16	16.0%
	<i>Auxiliar</i>	44	44.0%	51	51.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
	<i>Preocupación</i>	23	23.0%	12	12.0%
	<i>Nerviosismo</i>	2	2.0%	5	5.0%
	<i>Cansancio</i>	24	24.0%	56	56.0%
	<i>Soledad</i>	4	4.0%	1	1.0%
	<i>Tristeza</i>	4	4.0%	5	5.0%
	<i>Ansiedad</i>	16	16.0%	12	12.0%
	<i>Dificultad para dormir</i>	11	11.0%	4	4.0%
9 - DE LAS SENSACIONES CONFIRMADAS EN LA ANTERIOR PREGUNTA, CONFIRME SI LAS MISMAS SURGIERON A CAUSA Ó DESPUÉS DE LA PANDEMIA	<i>Ninguna de las anteriores</i>	16	16.0%	5	5.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
	<i>Si</i>	37	37.0%	39	39.0%
10 - DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PAÍS	<i>No</i>	63	63.0%	61	61.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
11 - DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE SU SITUACIÓN ACTUAL DE TRABAJO	<i>Si</i>	58	58.0%	36	36.0%
	<i>No</i>	42	42.0%	64	64.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
12 - PENSANDO EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD O ZONA DONDE VIVE HOY, ¿DIRÍA QUE AHORA ES UN BUEN MOMENTO O UN MAL MOMENTO PARA ENCONTRAR UN TRABAJO?	<i>Si</i>	60	60.0%	72	72.0%
	<i>No</i>	40	40.0%	28	28.0%
	Total	100	100.0%	100	100.0%
	<i>Es un muy mal momento</i>	10	10.0%	3	3.0%
	<i>Es un mal momento</i>	24	24.0%	23	23.0%
	<i>No es ni buen ni mal momento</i>	39	39.0%	31	31.0%
	<i>Es un buen momento</i>	19	19.0%	25	25.0%
	<i>Es un muy buen momento</i>	8	8.0%	18	18.0%

13 - EN UNA ESCALA DE 1 A 5 EN DONDE 1 ES TOTALMENTE DESESPERANZADO Y 5 TOTALMENTE ESPERANZANDO QUE TAN ESPERANZADO O DESESPERANZADO SE ENCUENTRA USTED POR EL FUTURO?	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Completamente desesperanzado	4	4.0%	1	1.0%
	Desesperanzado	16	16.0%	24	24.0%
	Ni esperanzado ni desesperanzado	28	28.0%	14	14.0%
	Esperanzado	43	43.0%	45	45.0%
	Completamente esperanzado	9	9.0%	16	16.0%
14 - CUAL ES SU ESQUEMA DE TRABAJO ACTUALMENTE? (ENTENDER POR FLEXIBILIDAD COMO OPCIÓN DE HORARIO FLEXIBLE Y DE TRABAJAR EN UN LUGAR DIFERENTE AL DE SU OFICINA ACTUAL)	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Completamente asisto al lugar de trabajo/ Oficina	53	53.0%	34	34.0%
	Esquema hibrido Oficina/Casa	35	35.0%	55	55.0%
	Trabajo todo el tiempo desde la casa	12	12.0%	11	11.0%
15 - HA TENIDO ALTOS NIVELES DE STRESS O HA ESTADO TRABAJANDO BAJO PRESIÓN DURANTE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS?	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	46	46.0%	63	63.0%
	No	54	54.0%	37	37.0%
16 - ENCUENTRA USTED PROPÓSITO EN SU TRABAJO?	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	77	77.0%	58	58.0%
	No	23	23.0%	42	42.0%
17 - LA MISIÓN O PROPÓSITO DE MI EMPRESA ME HACE SENTIR QUE MI TRABAJO ES IMPORTANTE	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	68	68.0%	53	53.0%
	No	32	32.0%	47	47.0%
18 - CREE USTED QUE SU SALUD MENTAL ESTÁ EN RIESGO ACTUALMENTE? (AGREGAR SIGNIFICADO DE SALUD MENTAL)	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	34	34.0%	58	58.0%
	No	66	66.0%	42	42.0%
19 - CUENTA SU EMPRESA CON UN	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	40	40.0%	27	27.0%

PROGRAMA DE APOYO EN SITUACIONES DE CRISIS DE SALUD MENTAL?	No	60	60.0%	73	73.0%
20 - CUENTA SU EMPRESA CON PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE SALUD MENTAL?	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	39	39.0%	22	22.0%
	No	61	61.0%	78	78.0%
21 - SU NIVEL SUPERIOR O EQUIPO DE LIDERAZGO CUENTA CON LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA ABORDAR TEMAS DE SALUD MENTAL	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	35	35.0%	26	26.0%
	No	65	65.0%	74	74.0%
22 - MI SUPERVISOR, O ALGUIEN EN EL TRABAJO, PARECE PREOCUPARSE POR MÍ COMO PERSONA	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	55	55.0%	41	41.0%
	No	45	45.0%	59	59.0%
23 - CUENTA SU ORGANIZACIÓN CON UN PROGRAMA DE BIENESTAR HOLÍSTICO? QUIERE DECIR, TANTO SALUD FÍSICA COMO SALUD MENTAL?	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	39	39.0%	32	32.0%
	No	61	61.0%	68	68.0%
24 - SIENTE DISCRIMINACIÓN AL MOMENTO DE COMPARTIR ACERCA DE SU SALUD MENTAL CON SU SUPERIOR O COMPAÑEROS DE TRABAJO?	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	23	23.0%	32	32.0%
	No	77	77.0%	68	68.0%
25 - CUENTA SU ORGANIZACION CON GRUPOS O REDES DE APOYO EMOCIONAL PARA SUS EMPLEADOS?	Total	100	100.0%	100	100.0%
	Si	34	34.0%	22	22.0%
	No	66	66.0%	78	78.0%

Tabla 8

Tabulados por género masculino

<i>Pregunta</i>	<i>Niveles por pregunta</i>	<i>Total</i>		<i>Ciudad de México</i>		<i>Bogotá</i>	
		<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Número</i>	<i>Porcentaje</i>
ESTRATO	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	BAJA	14	11.9%	12	23.1%	2	3.0%
	MEDIA	68	57.6%	32	61.5%	36	54.5%
	MEDIA ALTA	10	8.5%	5	9.6%	5	7.6%
	ALTO	26	22.0%	3	5.8%	23	34.8%
NIVEL EDUCATIVO	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Bachillerato Completo/Incompleto	16	13.6%	16	30.8%	0	0.0%
	Licenciatura	25	21.2%	0	0.0%	25	37.9%
	Postgrado Completo/Incompleto	8	6.8%	8	15.4%	0	0.0%
	Preparatoria	13	11.0%	0	0.0%	13	19.7%
	Secundaria	27	22.9%	0	0.0%	27	40.9%
	Técnico Completo/Incompleto	8	6.8%	8	15.4%	0	0.0%
	Universidad Completa/Incompleta	21	17.8%	20	38.5%	1	1.5%
1 - EDAD	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	18 a 24 años	17	14.4%	13	25.0%	4	6.1%
	25 a 34 años	65	55.1%	22	42.3%	43	65.2%
	35 a 44 años	27	22.9%	14	26.9%	13	19.7%
	45 a 54 años	5	4.2%	2	3.8%	3	4.5%
	55 años o más	4	3.4%	1	1.9%	3	4.5%
2 - CIUDAD DE RESIDENCIA	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Ciudad de México	52	44.1%	52	100.0%	0	0.0%
	Bogotá	66	55.9%	0	0.0%	66	100.0%
3 - SEXO	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Masculino	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Femenino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
4 - ESTÁ ACTUALMENTE EMPLEADO?	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Si	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
5 - SELECCIONE EL SECTOR AL CUAL PERTENECE SU EMPRESA	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Tecnología	13	11.0%	11	21.2%	2	3.0%
	Manufactura	1	0.8%	0	0.0%	1	1.5%
	Servicios	44	37.3%	22	42.3%	22	33.3%
	Educación	2	1.7%	0	0.0%	2	3.0%
	Salud	6	5.1%	6	11.5%	0	0.0%

	<i>Sector Privado</i>	25	21.2%	0	0.0%	25	37.9%
	<i>Sector Publico</i>	3	2.5%	0	0.0%	3	4.5%
	<i>Transporte</i>	3	2.5%	2	3.8%	1	1.5%
	<i>Ventas / Comercio</i>	7	5.9%	1	1.9%	6	9.1%
	<i>Otro</i>	14	11.9%	10	19.2%	4	6.1%
7 - POSICIÓN JERÁRQUICA	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Director/a</i>	2	1.7%	2	3.8%	0	0.0%
	<i>Gerente</i>	3	2.5%	0	0.0%	3	4.5%
	<i>Especialista</i>	25	21.2%	18	34.6%	7	10.6%
	<i>Administrador</i>	20	16.9%	10	19.2%	10	15.2%
	<i>Auxiliar</i>	68	57.6%	22	42.3%	46	69.7%
8 - ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNOS DE LOS SIGUIENTES SENTIMIENTOS DURANTE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS?	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Preocupación</i>	19	16.1%	11	21.2%	8	12.1%
	<i>Nerviosismo</i>	7	5.9%	2	3.8%	5	7.6%
	<i>Cansancio</i>	50	42.4%	12	23.1%	38	57.6%
	<i>Soledad</i>	3	2.5%	2	3.8%	1	1.5%
	<i>Tristeza</i>	5	4.2%	2	3.8%	3	4.5%
	<i>Ansiedad</i>	14	11.9%	9	17.3%	5	7.6%
	<i>Dificultad para dormir</i>	6	5.1%	5	9.6%	1	1.5%
	<i>Ninguna de las anteriores</i>	14	11.9%	9	17.3%	5	7.6%
9 - DE LAS SENSACIONES CONFIRMADAS EN LA ANTERIOR PREGUNTA, CONFIRME SI LAS MISMAS SURGIERON A CAUSA Ó DESPUÉS DE LA PANDEMIA	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Si</i>	34	28.8%	22	42.3%	12	18.2%
	<i>No</i>	84	71.2%	30	57.7%	54	81.8%
10 - DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PAÍS	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Si</i>	40	33.9%	30	57.7%	10	15.2%
	<i>No</i>	78	66.1%	22	42.3%	56	84.8%
11 - DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE SU SITUACIÓN ACTUAL DE TRABAJO	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Si</i>	74	62.7%	30	57.7%	44	66.7%
	<i>No</i>	44	37.3%	22	42.3%	22	33.3%
	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%

12 - PENSANDO EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD O ZONA DONDE VIVE HOY, ¿DIRÍA QUE AHORA ES UN BUEN MOMENTO O UN MAL MOMENTO PARA ENCONTRAR UN TRABAJO?	<i>Es un muy mal momento</i>	3	2.5%	1	1.9%	2	3.0%
	<i>Es un mal momento</i>	31	26.3%	14	26.9%	17	25.8%
	<i>No es ni buen ni mal momento</i>	45	38.1%	22	42.3%	23	34.8%
	<i>Es un buen momento</i>	30	25.4%	10	19.2%	20	30.3%
	<i>Es un muy buen momento</i>	9	7.6%	5	9.6%	4	6.1%
13 - EN UNA ESCALA DE 1 A 5 EN DONDE 1 ES TOTALMENTE DESESPERANZADO Y 5 TOTALMENTE ESPERANZANDO QUE TAN ESPERANZADO O DESESPERANZADO SE ENCUENTRA USTED POR EL FUTURO?	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Completamente desesperanzado</i>	4	3.4%	3	5.8%	1	1.5%
	<i>Desesperanzado</i>	19	16.1%	3	5.8%	16	24.2%
	<i>Ni esperanzado ni desesperanzado</i>	29	24.6%	18	34.6%	11	16.7%
	<i>Esperanzado</i>	58	49.2%	22	42.3%	36	54.5%
	<i>Completamente esperanzado</i>	8	6.8%	6	11.5%	2	3.0%
14 - CUAL ES SU ESQUEMA DE TRABAJO ACTUALMENTE? (ENTENDER POR FLEXIBILIDAD COMO OPCIÓN DE HORARIO FLEXIBLE Y DE TRABAJAR EN UN LUGAR DIFERENTE AL DE SU OFICINA ACTUAL)	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Completamente asisto al lugar de trabajo/ Oficina</i>	55	46.6%	30	57.7%	25	37.9%
	<i>Esquema hibrido Oficina/Casa</i>	55	46.6%	18	34.6%	37	56.1%
	<i>Trabajo todo el tiempo desde la casa</i>	8	6.8%	4	7.7%	4	6.1%
15 - HA TENIDO ALTOS NIVELES DE STRESS O HA ESTADO TRABAJANDO BAJO PRESIÓN DURANTE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS?	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Si</i>	53	44.9%	18	34.6%	35	53.0%
	<i>No</i>	65	55.1%	34	65.4%	31	47.0%
16 - ENCUENTRA USTED PROPÓSITO EN SU TRABAJO?	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Si</i>	71	60.2%	40	76.9%	31	47.0%
	<i>No</i>	47	39.8%	12	23.1%	35	53.0%
17 - LA MISIÓN O PROPÓSITO DE MI EMPRESA ME HACE SENTIR QUE MI TRABAJO ES IMPORTANTE	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Si</i>	61	51.7%	35	67.3%	26	39.4%
	<i>No</i>	57	48.3%	17	32.7%	40	60.6%
18 - CREE USTED QUE SU SALUD MENTAL ESTÁ EN RIESGO	<i>Total</i>	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	<i>Si</i>	50	42.4%	15	28.8%	35	53.0%
	<i>No</i>	68	57.6%	37	71.2%	31	47.0%

**ACTUALMENTE?
(AGREGAR
SIGNIFICADO DE
SALUD MENTAL)**

19 - CUENTA SU EMPRESA CON UN PROGRAMA DE APOYO EN SITUACIONES DE CRISIS DE SALUD MENTAL?	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Si	23	19.5%	18	34.6%	5	7.6%
	No	95	80.5%	34	65.4%	61	92.4%
20 - CUENTA SU EMPRESA CON PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE SALUD MENTAL?	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Si	22	18.6%	18	34.6%	4	6.1%
	No	96	81.4%	34	65.4%	62	93.9%
21 - SU NIVEL SUPERIOR O EQUIPO DE LIDERAZGO CUENTA CON LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA ABORDAR TEMAS DE SALUD MENTAL	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Si	21	17.8%	15	28.8%	6	9.1%
	No	97	82.2%	37	71.2%	60	90.9%
22 - MI SUPERVISOR, O ALGUIEN EN EL TRABAJO, PARECE PREOCUPARSE POR MÍ COMO PERSONA	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Si	41	34.7%	26	50.0%	15	22.7%
	No	77	65.3%	26	50.0%	51	77.3%
23 - CUENTA SU ORGANIZACIÓN CON UN PROGRAMA DE BIENESTAR HOLÍSTICO? QUIERE DECIR, TANTO SALUD FÍSICA COMO SALUD MENTAL?	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Si	25	21.2%	19	36.5%	6	9.1%
	No	93	78.8%	33	63.5%	60	90.9%
24 - SIENTE DISCRIMINACIÓN AL MOMENTO DE COMPARTIR ACERCA DE SU SALUD MENTAL CON SU SUPERIOR O COMPAÑEROS DE TRABAJO?	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Si	23	19.5%	13	25.0%	10	15.2%
	No	95	80.5%	39	75.0%	56	84.8%
25 - CUENTA SU ORGANIZACION CON GRUPOS O REDES DE APOYO EMOCIONAL PARA SUS EMPLEADOS?	Total	118	100.0%	52	100.0%	66	100.0%
	Si	20	16.9%	16	30.8%	4	6.1%
	No	98	83.1%	36	69.2%	62	93.9%

Tabla 9

Tabulados por Genero femenino

<i>Pregunta</i>	<i>Niveles por pregunta</i>	Total		Ciudad de México		Bogotá	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
ESTRATO	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	BAJA	12	14.6%	11	22.9%	1	2.9%
	MEDIA	28	34.1%	22	45.8%	6	17.6%
	MEDIA ALTA	23	28.0%	13	27.1%	10	29.4%
	ALTO	19	23.2%	2	4.2%	17	50.0%
NIVEL EDUCATIVO	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Bachillerato Completo/Incompleto	7	8.5%	6	12.5%	1	2.9%
	Licenciatura	22	26.8%	0	0.0%	22	64.7%
	Postgrado Completo/Incompleto	8	9.8%	8	16.7%	0	0.0%
	Preparatoria	11	13.4%	0	0.0%	11	32.4%
	Secundaria	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Técnico Completo/Incompleto ©	10	12.2%	10	20.8%	0	0.0%
	Universidad Completa/Incompleta	24	29.3%	24	50.0%	0	0.0%
1 - EDAD	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	18 a 24 años	15	18.3%	13	27.1%	2	5.9%
	25 a 34 años	47	57.3%	23	47.9%	24	70.6%
	35 a 44 años	15	18.3%	12	25.0%	3	8.8%
	45 a 54 años	4	4.9%	0	0.0%	4	11.8%
	55 años o más	1	1.2%	0	0.0%	1	2.9%
2 - CIUDAD DE RESIDENCIA	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Ciudad de México	48	58.5%	48	100.0%	0	0.0%
	Bogotá	34	41.5%	0	0.0%	34	100.0%
3 - SEXO	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Masculino	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Femenino	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
4 - ESTÁ ACTUALMENTE EMPLEADO?	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Si	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
5 - SELECCIONE EL SECTOR AL CUAL PERTENECE SU EMPRESA	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Tecnología	2	2.4%	2	4.2%	0	0.0%
	Manufactura	4	4.9%	4	8.3%	0	0.0%
	Servicios	51	62.2%	23	47.9%	28	82.4%

	<i>Educación</i>	3	3.7%	3	6.3%	0	0.0%
	<i>Salud</i>	3	3.7%	2	4.2%	1	2.9%
	<i>Sector Privado</i>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	<i>Sector Público</i>	3	3.7%	3	6.3%	0	0.0%
	<i>Transporte</i>	1	1.2%	0	0.0%	1	2.9%
	<i>Ventas / Comercio</i>	5	6.1%	2	4.2%	3	8.8%
	<i>Otro</i>	10	12.2%	9	18.8%	1	2.9%
7 - POSICIÓN JERÁRQUICA	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Director/a</i>	20	24.4%	4	8.3%	16	47.1%
	<i>Gerente</i>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	<i>Especialista</i>	22	26.8%	15	31.3%	7	20.6%
	<i>Administrador</i>	13	15.9%	7	14.6%	6	17.6%
	<i>Auxiliar</i>	27	32.9%	22	45.8%	5	14.7%
8 - ¿HA EXPERIMENTADO ALGUNOS DE LOS SIGUIENTES SENTIMIENTOS DURANTE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS?	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Preocupación</i>	16	19.5%	12	25.0%	4	11.8%
	<i>Nerviosismo</i>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	<i>Cansancio</i>	30	36.6%	12	25.0%	18	52.9%
	<i>Soledad</i>	2	2.4%	2	4.2%	0	0.0%
	<i>Tristeza</i>	4	4.9%	2	4.2%	2	5.9%
	<i>Ansiedad</i>	14	17.1%	7	14.6%	7	20.6%
	<i>Dificultad para dormir</i>	9	11.0%	6	12.5%	3	8.8%
	<i>Ninguna de las anteriores</i>	7	8.5%	7	14.6%	0	0.0%
9 - DE LAS SENSACIONES CONFIRMADAS EN LA ANTERIOR PREGUNTA, CONFIRME SI LAS MISMAS SURGIERON A CAUSA Ó DESPUÉS DE LA PANDEMIA	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Si</i>	42	51.2%	15	31.3%	27	79.4%
	<i>No</i>	40	48.8%	33	68.8%	7	20.6%
10 - DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PAÍS	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Si</i>	54	65.9%	28	58.3%	26	76.5%
	<i>No</i>	28	34.1%	20	41.7%	8	23.5%
11 - DE LAS SENSACIONES REPORTADAS, CONFIRME SI LAS MISMAS SON GENERADAS A RAÍZ DE SU SITUACIÓN ACTUAL DE TRABAJO	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Si</i>	58	70.7%	30	62.5%	28	82.4%
	<i>No</i>	24	29.3%	18	37.5%	6	17.6%
	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%

12 - PENSANDO EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LA CIUDAD O ZONA DONDE VIVE HOY, ¿DIRÍA QUE AHORA ES UN BUEN MOMENTO O UN MAL MOMENTO PARA ENCONTRAR UN TRABAJO?	<i>Es un muy mal momento</i>	10	12.2%	9	18.8%	1	2.9%
	<i>Es un mal momento</i>	16	19.5%	10	20.8%	6	17.6%
	<i>No es ni buen ni mal momento</i>	25	30.5%	17	35.4%	8	23.5%
	<i>Es un buen momento</i>	14	17.1%	9	18.8%	5	14.7%
	<i>Es un muy buen momento</i>	17	20.7%	3	6.3%	14	41.2%
13 - EN UNA ESCALA DE 1 A 5 EN DONDE 1 ES TOTALMENTE DESESPERANZADO Y 5 TOTALMENTE ESPERANZANDO QUE TAN ESPERANZADO O DESESPERANZADO SE ENCUENTRA USTED POR EL FUTURO?	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Completamente desesperanzado</i>	1	1.2%	1	2.1%	0	0.0%
	<i>Desesperanzado</i>	21	25.6%	13	27.1%	8	23.5%
	<i>Ni esperanzado ni desesperanzado</i>	13	15.9%	10	20.8%	3	8.8%
	<i>Esperanzado</i>	30	36.6%	21	43.8%	9	26.5%
14 - CUAL ES SU ESQUEMA DE TRABAJO ACTUALMENTE? (ENTENDER POR FLEXIBILIDAD COMO OPCIÓN DE HORARIO FLEXIBLE Y DE TRABAJAR EN UN LUGAR DIFERENTE AL DE SU OFICINA ACTUAL)	<i>Completamente esperanzado</i>	17	20.7%	3	6.3%	14	41.2%
	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Completamente asisto al lugar de trabajo/ Oficina</i>	32	39.0%	23	47.9%	9	26.5%
	<i>Esquema hibrido Oficina/Casa</i>	35	42.7%	17	35.4%	18	52.9%
	<i>Trabajo todo el tiempo desde la casa</i>	15	18.3%	8	16.7%	7	20.6%
15 - HA TENIDO ALTOS NIVELES DE STRESS O HA ESTADO TRABAJANDO BAJO PRESIÓN DURANTE LOS ÚLTIMOS 7 DÍAS?	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Si</i>	56	68.3%	28	58.3%	28	82.4%
	<i>No</i>	26	31.7%	20	41.7%	6	17.6%
16 - ENCUENTRA USTED PROPÓSITO EN SU TRABAJO?	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Si</i>	64	78.0%	37	77.1%	27	79.4%
	<i>No</i>	18	22.0%	11	22.9%	7	20.6%
17 - LA MISIÓN O PROPÓSITO DE MI EMPRESA ME HACE SENTIR QUE MI TRABAJO ES IMPORTANTE	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Si</i>	60	73.2%	33	68.8%	27	79.4%
	<i>No</i>	22	26.8%	15	31.3%	7	20.6%
18 - CREE USTED QUE SU SALUD MENTAL ESTÁ EN RIESGO	<i>Total</i>	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	<i>Si</i>	42	51.2%	19	39.6%	23	67.6%
	<i>No</i>	40	48.8%	29	60.4%	11	32.4%

**ACTUALMENTE?
(AGREGAR
SIGNIFICADO DE
SALUD MENTAL)**

19 - CUENTA SU EMPRESA CON UN PROGRAMA DE APOYO EN SITUACIONES DE CRISIS DE SALUD MENTAL?	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Si	44	53.7%	22	45.8%	22	64.7%
	No	38	46.3%	26	54.2%	12	35.3%
20 - CUENTA SU EMPRESA CON PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES DE SALUD MENTAL?	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Si	39	47.6%	21	43.8%	18	52.9%
	No	43	52.4%	27	56.3%	16	47.1%
21 - SU NIVEL SUPERIOR O EQUIPO DE LIDERAZGO CUENTA CON LAS CAPACIDADES NECESARIAS PARA ABORDAR TEMAS DE SALUD MENTAL	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Si	40	48.8%	20	41.7%	20	58.8%
	No	42	51.2%	28	58.3%	14	41.2%
22 - MI SUPERVISOR, O ALGUIEN EN EL TRABAJO, PARECE PREOCUPARSE POR MÍ COMO PERSONA	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Si	55	67.1%	29	60.4%	26	76.5%
	No	27	32.9%	19	39.6%	8	23.5%
23 - CUENTA SU ORGANIZACIÓN CON UN PROGRAMA DE BIENESTAR HOLÍSTICO? QUIERE DECIR, TANTO SALUD FÍSICA COMO SALUD MENTAL?	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Si	46	56.1%	20	41.7%	26	76.5%
	No	36	43.9%	28	58.3%	8	23.5%
24 - SIENTE DISCRIMINACIÓN AL MOMENTO DE COMPARTIR ACERCA DE SU SALUD MENTAL CON SU SUPERIOR O COMPAÑEROS DE TRABAJO?	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Si	32	39.0%	10	20.8%	22	64.7%
	No	50	61.0%	38	79.2%	12	35.3%
25 - CUENTA SU ORGANIZACION CON GRUPOS O REDES DE APOYO EMOCIONAL PARA SUS EMPLEADOS?	Total	82	100.0%	48	100.0%	34	100.0%
	Si	36	43.9%	18	37.5%	18	52.9%
	No	46	56.1%	30	62.5%	16	47.1%