



mente y
ambiente

Edición #1



Estudiantes de la especialización
en Clima y Cultura

Salazar y
Herrera

80
AÑOS

Salud mental en las organizaciones

Desde adentro hacia afuera

En la última década, la salud mental en las organizaciones ha dejado de ser un tabú para convertirse en un tema relevante y de alto impacto. A medida que las organizaciones crecen y se transforman, donde aumentar las ventas, adquirir nuevos mercados o expandirse a otros países se vuelve su objetivo principal, los empleados juegan un papel fundamental, pues asumen desafíos que muchas veces están por encima de sus expectativas.

Los retos laborales cada vez se vuelven mayores, ya no solo se miden a los empleados por las horas laborales, sino también por la responsabilidad y el cumplimiento de tareas, pendientes, proyectos, informes, reuniones y resultados que hacen que la carga emocional sea mayor y más compleja de llevar.

Mente y Ambiente, en esta edición, tiene como propósito explorar la salud mental en las organizaciones, proponiendo estrategias afectivas y efectivas, que logren un equilibrio, prevención, creación de ambientes de confianza y apertura a este tema que tiene una importancia colectiva, pues el bienestar del empleado va más allá de un contrato laboral.

En las próximas páginas donde las palabras se vuelven poder, queremos expresar, través de entrevistas con expertos, experiencias de empleados, testimonios, tendencias, test y otros recursos, herramientas, información y buenas prácticas que pueden transformar el lugar de trabajo en un espacio que promueva tanto el éxito y equilibrio profesional como el bienestar personal.

En este viaje de adentro hacia afuera cuatro estudiantes de la especialización de Cultura y Clima organizacional de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, unen sus fuerzas, conocimientos, experiencias y relaciones para hablar de un tema que hoy resuena y tiene gran importancia y responsabilidad en el mundo organizacional.

Acompáñanos en este viaje de aprendizajes donde la información es la herramienta del poder humano, pero la mente es la esencia fundamental.



Creadores de este viaje



Carolina Sánchez

Profesional en Psicología
Especialista clima y cultura organizacional



Lina Restrepo

Profesional en administración humana
Especialista clima y cultura organizacional



Érika Puerta

Profesional en administración de empresas
Especialista clima y cultura organizacional



Hedyer Betancur

Profesional en administración de empresas
Especialista clima y cultura organizacional

Unieron fuerzas

Diana Marcela Castaño Serna

Ingeniera industrial
Magister en Ingeniería Administrativa
Coordinadora del programa de
Talento Humano - IUSH

Víctor H. Vélez Echeverri

Fotografía y Diseño

Revista mente y ambiente

CONTENIDO

- **Desconectar para Reconectar: El Poder de Apagar el Trabajo**

Hediyer Betancur

- **Algunas recomendaciones: Libros que te ayudarán**

1. Salud Mental como un hábito altamente efectivo

Hediyer Betancur

2. La inteligencia emocional en las organizaciones de Daniel Goleman

Carolina Sánchez

3. El poder del estrés positivo de Kelly McGonigal

Carolina Sánchez

- **Testimonios y entrevistas**

Entrevista a Freddy Cantillo - Salud mental en las organizaciones

Lina Restrepo

Hablemos de ansiedad: una conversación real y humana

Érika Puerta

- **El Síndrome de Burnout y su Influencia en las Organizaciones**

Carolina Sanchez

- **Ambiente Laboral Bajo la Lupa: Encuesta de Riesgo Psicosocial**

Hediyer Betancur

- **La ansiedad en las organizaciones: un desafío invisible que impacta la cultura y el clima laboral**

Lina Restrepo

- **Herramientas y alternativas para ayudar a la salud mental**

Mindfulness: Un regalo para el presente

Érika Puerta

Conectando cuerpo y mente: Longevo Grupo SURA, una App que promueve el bienestar integral

Hediyer Betancur

Herramientas útiles que te ayudarán a tener el control.

Lina Restrepo

- **La Salud Mental en la Educación**

Diana Marcela Castaño Serna

- **Un test con mucho poder**

Carolina Sánchez

Desconectar para Reconectar:

Hediyer Betancur

Vivimos en un mundo donde conectarnos se volvió una obligación, los seres humanos nos volvimos una red de comunicación en todas las esferas de la vida, ya pareciera que no fuera una opción sino una necesidad constante donde a través de nuestras pantallas, las redes sociales, los correos electrónicos y las aplicaciones de mensajería, estamos más conectados que nunca.

Notificaciones van y vienen, mensajes que llegan y se van, y actualizaciones casi que necesarias, nos mantienen en un sistema continuo de información que parece que no se detiene. La sensación de estar "siempre disponibles" se ha instalado en nuestras vidas de manera tan natural y orgánica que ni siquiera nos damos cuenta de estamos atrapados en una red de conversaciones constantes. Esta hiperconectividad ha transformado nuestras relaciones, nuestra productividad y, sobre todo, nuestra percepción del tiempo, desdibujando las fronteras entre el trabajo, el ocio y el descanso. Sin embargo, detrás de esta aparente conectividad, muchos comienzan a preguntarse: ¿realmente estamos más conectados, o más desconectados de nosotros mismos?

Las organizaciones han evolucionado y con ellas los diferentes roles que ocupan las personas han tomado responsabilidades que se adhieren cada vez al compromiso del cargo, parece que un requisito para ocupar un mando medio en una organización es vivir al pendiente desde que se abren las puertas hasta que se cierran, y ¿Qué pasa con aquellas que no se cierran?

La disponibilidad laboral se ha transformado pasando de un concepto asociado exclusivamente a las horas de oficina a convertirse en una expectativa constante en la vida cotidiana. Hoy en día, la tecnología permite que los empleados estén accesibles en cualquier momento y desde cualquier lugar, lo que ha difuminado los límites entre el trabajo y la vida personal. Este fenómeno, impulsado por el correo electrónico, las aplicaciones de mensajería instantánea y las videollamadas, ha

El Poder de apagar el trabajo

generado una cultura de "siempre disponibles", donde la respuesta rápida y la constante conectividad se perciben como sinónimo de compromiso y eficiencia. Sin embargo, esta disponibilidad constante plantea un desafío para la salud mental y el bienestar, ya que la incapacidad para desconectar del trabajo puede generar estrés, agotamiento y una sensación de pérdida de control sobre el propio tiempo. En este contexto, la búsqueda de un equilibrio saludable entre las demandas laborales y el espacio personal se vuelve cada vez más urgente.

La Ley de Desconexión Laboral en Colombia (Ley 2191 de 2022) es un avance importante para regular el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el entorno laboral, buscando proteger el derecho al descanso de los trabajadores y establecer límites a la disponibilidad laboral fuera de las horas de trabajo convencionales.

Esta ley establece que los empleadores deben garantizar que sus empleados puedan disfrutar de tiempos de descanso sin ser interrumpidos por demandas laborales a través de medios digitales, como correos electrónicos, llamadas o mensajes. La idea central de la ley es evitar que los trabajadores se vean forzados a estar disponibles 24/7, lo que puede contribuir a problemas de salud mental, agotamiento y desequilibrio entre la vida personal y profesional.

Puntos clave de la ley:

1. Derecho a la desconexión: Los empleados tienen el derecho de desconectar fuera de su horario laboral sin recibir comunicaciones de trabajo, salvo en casos excepcionales.

2. Horas de desconexión: Los trabajadores deben tener un periodo ininterrumpido de descanso de al menos 12 horas entre jornadas laborales, y en su tiempo libre no pueden ser contactados para temas laborales, excepto por emergencias.

3. Aplicación para todos los empleados: La ley aplica tanto a los trabajadores que laboran de manera presencial como a aquellos que lo hacen de manera remota o teletrabajo.

4. Condiciones para los empleadores: Los empleadores deben establecer políticas claras sobre la desconexión laboral, incluyendo la definición de los tiempos de disponibilidad y las excepciones en los que los trabajadores pueden ser contactados fuera de su horario regular.

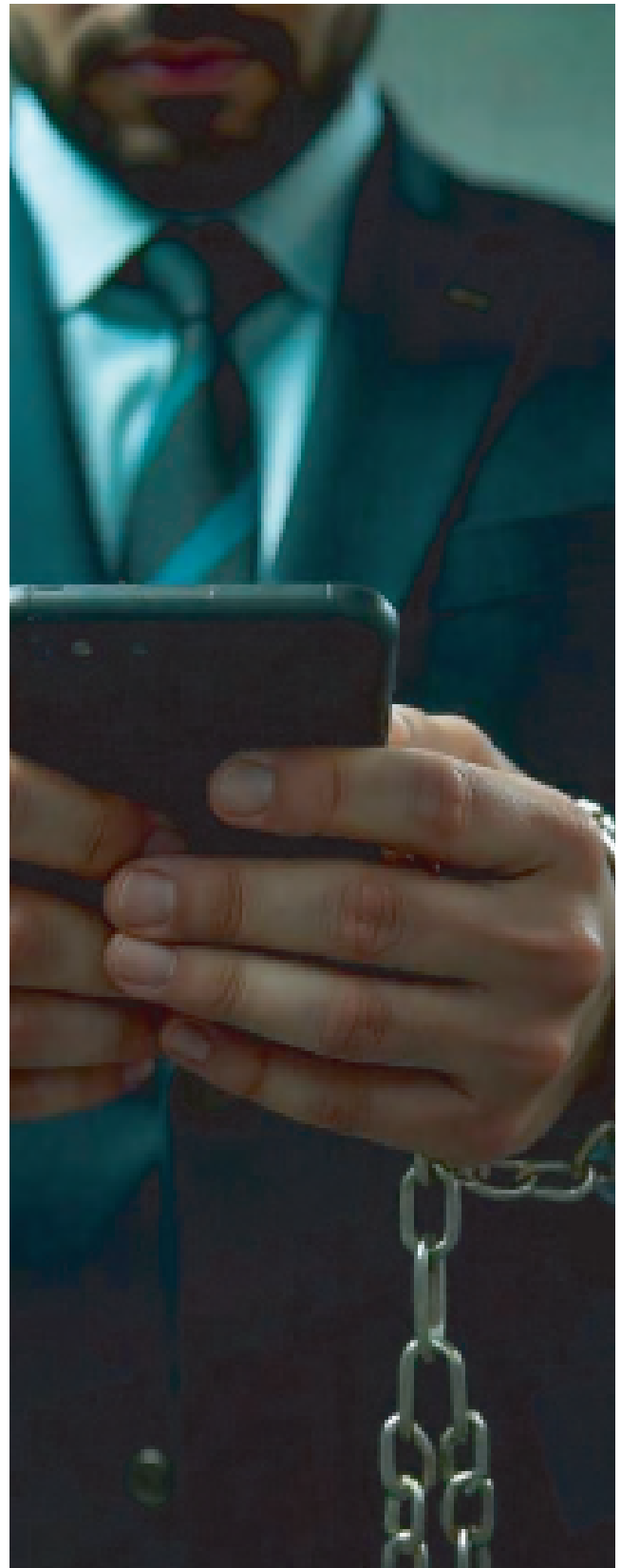
5. Sanciones por incumplimiento: Si se comprueba que un empleador no está cumpliendo con estas disposiciones, podría enfrentar sanciones que van desde multas hasta la obligación de reparar el daño causado al trabajador.

Esta ley es un paso importante hacia la protección de los derechos laborales en un mundo cada vez más conectado, donde las fronteras entre el trabajo y la vida personal son cada vez más difíciles de identificar. Sin embargo, aún queda trabajo por hacer para asegurar su efectiva implementación y garantizar que realmente se respeten los tiempos de descanso de los trabajadores.

Más que una ley, debe ser un compromiso con el empleado, aquel que está abordando temas relevantes durante largas jornadas, aquel que siempre está al pie del cañón con sus responsabilidades, ese que usa la camiseta y está dispuesto a entregar la mayor parte de su tiempo en pro de buscar soluciones a problemáticas organizacionales. Las empresas deben de recordar que ese mismo es una persona que siente, que se agota, pero sobretodo que necesita tiempo de desconexión para reconectarse con sí mismo para colocar en orden su salud mental, sus pensamientos y emociones que repercuten en su estado de ánimo y que al final es el mismo que responde el correo de manera acertada, que asiste a las reuniones con proveedores y clientes para cerrar negocios importantes, que hace ejercicios financieros para sostener una comunidad empresarial y que da vida a la organización.

La desconexión laboral no es solo una cuestión de alejarse de las pantallas o de apagar el teléfono, sino un acto profundo de reconexión con uno mismo. En un mundo que constantemente exige nuestra atención, tomar un respiro y desconectar del trabajo nos permite redescubrir nuestras emociones, pensamientos y necesidades personales, aspectos fundamentales de nuestro bienestar que a menudo quedan opacados por las demandas externas. Al alejarnos de la rutina

laboral, nos damos el espacio para escuchar nuestra voz interior, retomar nuestras pasiones y fortalecer las relaciones humanas auténticas que nos alimentan. La desconexión no es un lujo, sino una necesidad para restablecer el equilibrio entre la vida profesional y la personal, permitiendo que, al reconectar con nuestro ser, volvamos al trabajo con renovada energía, creatividad y sentido de propósito.



RECOMENDADOS

Libros que te ayudarán



1

Salud Mental como un hábito altamente efectivo

Hediyer Betancur

La salud mental es un hábito necesario para tener una vida en equilibrio y armonía, se requiere para organizar tu mente de tal manera que todas las piezas del rompecabezas de tu vida cuadren de manera estructurada, detallada y con un propósito claro. Ir por la vida sin tener un camino o una guía puede ser retador, pero a veces desgastante, pues no hay un objetivo claro, no por llegar a la meta significa siempre que cumplimos el resultado, se trata de disfrutar del proceso, de conocer y reconocer en qué y para que somos buenos.

Stephen R. Covey en su libro **Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva** explica cómo las personas pueden alcanzar el éxito mediante la

importancia de desarrollar hábitos positivos, como la disciplina y el compromiso para alcanzar una mayor efectividad tanto personal como profesional, a través de los siguientes 7 hábitos:

Ser Proactivo: El primer hábito es ser proactivo en lugar de reactivo. Las personas proactivas toman responsabilidad por sus propias acciones y decisiones, en lugar de culpar a factores externos.

Comenzar con un fin en mente: Este hábito subraya la importancia de tener una visión clara de lo que queremos lograr en la vida.

Poner primero lo primero: Priorizar lo importante sobre lo urgente. Las personas efectivas se enfocan en lo que realmente importa y no se dejan atrapar por actividades triviales o distracciones.

Pensar en Ganar/Ganar: Promueve una mentalidad de cooperación en lugar de competencia. Se busca que ambas partes en una interacción o negociación salgan beneficiadas, lo que fomenta relaciones más positivas y duraderas.

Busque primero comprender, luego ser comprendido: Este hábito enfatiza la importancia de la escucha activa. Antes de intentar comunicar nuestras propias ideas, debemos esforzarnos por comprender completamente a los demás.

Cree sinergias: Trabajar de manera colaborativa y buscar la cooperación de los demás para alcanzar metas comunes.

Afile la sierra: La importancia de renovarse constantemente. "Afilarse la sierra" hace referencia a la necesidad de cuidarnos física, mental, emocional y espiritualmente para mantener un equilibrio y ser más efectivos en nuestras acciones. Pero analizando cada uno de estos hábitos podemos llevarlos de manera práctica al ejercicio del cuidado y de la salud mental, en pro del bienestar personal y cómo impacta este en el desarrollo de las diferentes actividades cotidianas del ser humano.

Ser Proactivo: Implica tomar responsabilidad sobre el bienestar personal y no esperar que los problemas se resuelvan por sí solos. Fortalecer la gestión emocional y el autocuidado ayuda a reducir el estrés y previene el agotamiento y posibles enfermedades derivadas de la mente.

Comenzar con un fin en mente: Tener una visión clara sobre la salud mental en la organización, estableciendo metas relacionadas con el bienestar (como programas de apoyo emocional o tiempos de descanso), mejora el sentido de propósito y reduce el estrés en los empleados.

Poner primero lo primero: Priorizar la salud emocional es clave para evitar la sobrecarga de trabajo. Establecer límites, promover horarios flexibles y fomentar un equilibrio entre trabajo y vida personal contribuye a una mejor salud mental a largo plazo.

Pensar en Ganar/Ganar: Crear un ambiente de colaboración en lugar de competencia destructiva reduce la ansiedad y promueve la empatía. Esto mejora las relaciones interpersonales y ayuda a mantener el

equilibrio emocional dentro de los equipos.

Buscar primero entender, luego ser entendido: Fomentar una cultura en la que los empleados se sientan escuchados y apoyados activa la participación y creatividad, además, que previene problemas emocionales derivados del estrés o la falta de comunicación.

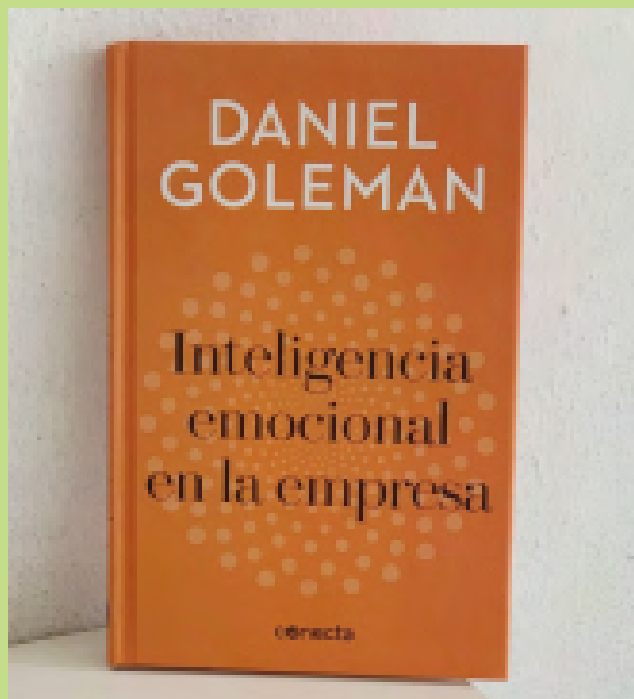
Cree sinergias: Promover el trabajo en equipo colaborativo y respetuoso fortalece el apoyo mutuo. Compartir cargas emocionales y ayudarse entre compañeros reduce la competencia destructiva y mejora el bienestar mental general.

Afilarse la sierra: Fomentar el autocuidado, como descansos regulares, ejercicio y meditación, previene el agotamiento (burnout). Equilibrar la productividad con la recuperación personal es esencial para mantener la salud mental a largo plazo.

El libro ***Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva***, no solo es un ejercicio donde a través del equilibrio una persona puede alcanzar el éxito personal y profesional, sino que es una búsqueda constante en mejorar comportamientos derivados, posiblemente de creencias que van más allá de la práctica en sí, y al relacionarlos con la salud mental en las organizaciones nos lleva a concluir que ayudan fortalecer la eficiencia de una manera sana, sencilla y sobretodo valorada a la hora de conseguir resultados efectivos y afectivos.



La inteligencia emocional en las organizaciones



Carolina Sánchez

Este libro resulta ser una obra fundamental para comprender cómo las emociones impactan en el clima laboral. Daniel Goleman examina el papel crucial de la inteligencia emocional en la gestión del ambiente mental dentro de las organizaciones. A lo largo de la obra, el autor argumenta que un entorno emocionalmente positivo, en el que los empleados se sienten valorados y reconocidos, tiene un impacto directo en la productividad, la

cohesión del equipo y el bienestar general de la organización.

Goleman ofrece un análisis detallado sobre cómo los líderes pueden transformar el clima organizacional al desarrollar competencias emocionales esenciales, tales como la empatía, el autocontrol y la motivación. Estas habilidades no solo facilitan interacciones más efectivas entre los miembros del equipo, sino que también fomentan un ambiente de confianza y colaboración. En este tipo de entorno, los empleados se sienten más comprometidos, propensos a trabajar en equipo y menos vulnerables al estrés.

Más allá de su influencia en el desempeño organizacional, el autor conecta la inteligencia emocional con la reducción del estrés y la mejora de la salud mental de los empleados. Estos aspectos son esenciales para mantener un clima laboral positivo y sostenible, que promueva tanto el bienestar individual como el colectivo.

Este libro es altamente recomendable por su capacidad para vincular la psicología emocional con la efectividad organizacional. Proporciona estrategias prácticas que permiten gestionar el clima mental dentro de las empresas de manera eficaz y duradera, lo que lo convierte en una herramienta clave para mejorar tanto el ambiente de trabajo como los resultados organizacionales.





El poder del estrés positivo

3

Carolina Sánchez

Este libro es altamente recomendable debido a su enfoque innovador sobre el estrés. En lugar de tratarlo exclusivamente como un factor negativo, el autor propone que el estrés puede ser una herramienta útil e incluso beneficiosa, siempre y cuando se maneje de manera adecuada. Sostiene que, al comprenderlo y enfrentarlo de manera correcta, el estrés puede transformarse en una fuente poderosa de energía y motivación.

A lo largo de la obra, el autor presenta estrategias prácticas y consejos accesibles que permiten gestionar el estrés de manera efectiva. Las herramientas que ofrece se basan en principios de psicología positiva, *mindfulness* y cambios de mentalidad, lo que permite a los lectores responder al estrés de una manera más saludable y proactiva. Estas técnicas proporcionan enfoques tangibles para convertir el estrés en una oportunidad de crecimiento personal.

Además, el libro va más allá de la perspectiva individual, explorando también cómo las organizaciones y comunidades pueden fomentar entornos que faciliten un afrontamiento positivo del estrés. Este enfoque integral lo convierte en una lectura valiosa no solo para el ámbito personal, sino también para el profesional, ofreciendo insights aplicables tanto a nivel individual como colectivo.

En resumen, este libro ofrece una visión profunda y accesible sobre cómo manejar el estrés de manera efectiva, lo que lo convierte en una herramienta esencial para mejorar el bienestar en diferentes contextos, tanto personales como laborales.

TESTIMONIOS

A group of four people (three women and one man) are standing on a rooftop garden. They are leaning on a black metal railing. In the foreground, there are several green, spiky plants. The background shows a cityscape with trees and buildings under a blue sky with clouds.

ENTREVISTAS

Entrevista con **FREDDY** **CANTILLO**

Psicólogo Clínico y estudiante de la Especialización en Cultura y Clima Organizacional



Salud mental en las organizaciones

Lina Restrepo

Pregunta:

Desde tu experiencia y perspectiva profesional, ¿qué estrategias consideras clave para abordar la salud mental dentro de las organizaciones? ¿Cómo podemos integrarla de manera efectiva tanto en el entorno laboral como en la vida cotidiana de los colaboradores? Sabemos que la salud mental no solo impacta el rendimiento profesional, sino que es fundamental para el bienestar integral de las personas.

Respuesta:

Lo primero que debemos hacer es revisar el concepto que tenemos sobre salud mental. Muchas personas aún la entienden como la simple ausencia de enfermedades mentales. Esta visión es limitada.

Actualmente, hablamos de psicología positiva y de organizaciones saludables que no solo buscan prevenir o intervenir, sino también promover activamente una salud mental positiva.

Si las empresas no logran generar un verdadero engagement ni inspirar a sus colaboradores, ahí es donde comienza el problema. Por eso, es fundamental implementar políticas enfocadas en la salud mental positiva. Esto debe reflejarse en la cultura organizacional, en el liderazgo y en las estrategias aplicadas.

Por ejemplo, la norma ISO 22316, que trata sobre organizaciones resilientes, destaca la importancia de establecer políticas claras, liderazgos comprometidos y estrategias enfocadas en el bienestar del colaborador. Un aspecto clave es el proceso de onboarding, donde desde el ingreso del colaborador se le puedan enseñar estrategias de afrontamiento y se fomente una personalidad resiliente.

Muchas empresas fracasan porque carecen de un concepto claro de salud mental. Contratan servicios externos para dar charlas aisladas sobre estrés o emociones, pero eso no es suficiente. Necesitamos programas integrales, monitoreables, con métricas, intervención y seguimiento individualizado.

Por tanto, propongo cuatro estrategias fundamentales a nivel organizacional:

1. Política de salud mental positiva dentro de la empresa.
2. Estrategia organizacional alineada con la salud mental.
3. Liderazgo comprometido con el bienestar emocional.
4. Acompañamiento en el desarrollo de estrategias de afrontamiento, resiliencia y fortalecimiento de la personalidad resistente.

A nivel personal, también es clave que las personas trabajen en su autoconocimiento. Muchas veces no conocemos nuestras tendencias ni estilos de personalidad. Se piensa erróneamente que la personalidad no se puede cambiar, pero hoy contamos con enfoques terapéuticos, como la terapia de esquemas, que nos permiten modificar patrones profundos de conducta.

En este sentido, propongo tres estrategias personales:

- 1. Autoconocimiento:** saber quiénes somos, qué nos moviliza, cómo funcionamos emocional y mentalmente.
- 2. Afrontamiento emocional:** más allá de gestionar emociones, se trata de enfrentarlas, entender el estrés y desarrollar un autoconcepto resiliente.



3. Hábitos diarios de regulación emocional, basados en cuatro dimensiones:

Espiritual: conexión interior, meditación, pausas conscientes.

Cognitiva: aprendizaje diario, lectura, crecimiento personal.

Emocional: servicio a los demás, empatía, vínculos significativos.

Física: actividad física regular como caminar, trotar, moverse.

Cuando las empresas favorecen el desarrollo de estos hábitos, se construyen entornos realmente saludables.

Pregunta:

Aparte de todo lo anterior, ¿cuál sería tu consejo más en lo personal, no como profesional, sino como ser humano?

Respuesta:

Todos debemos trabajar en nuestro autodesarrollo. No podemos vivir sin saber quiénes somos. Si no conoces tu identidad, corres el riesgo de vivir una vida sin propósito, sin rumbo. Por eso me gusta tanto la palabra cultura, que viene de cultivo. Cultivar es sembrar, regar y cuidar para que algo crezca. Cuando sentimos que cultivamos nuestra vida, la desesperanza desaparece. Por eso recomiendo:

1. Autoconocimiento.
2. Desarrollo de fortalezas.
3. Comprender el funcionamiento de nuestra mente y aprender a gestionarla.

Pregunta:

¿Alguna vez has sufrido un ataque de ansiedad?

Respuesta:

Sí, en mi último trabajo experimenté uno. Fue un punto de inflexión que me llevó a tomar la decisión de no volver a emplearme. Sentí que esa no era mi vida. Empecé a enfocarme en desarrollar mi propósito y mis fortalezas. El manejo del tiempo es crucial para mí. Prefiero tener control sobre él, más allá de cumplir horarios estrictos. A otras personas les funcionará distinto, pero eso es lo que a mí me da sentido.

Pregunta:

¿Cómo podemos identificar que estamos sufriendo de ansiedad? ¿Cuáles son los síntomas clave?

Respuesta:

La ansiedad es una emoción natural, útil para detectar peligros reales o imaginarios. Es como el "sentido arácnido" de Spider-Man: una alerta interna. El problema es cuando se desregula. Podemos detectarla observando cuatro dimensiones:

1. **Cognitiva:** pensamientos constantes sobre el futuro, imaginar escenarios catastróficos ("me duele el pecho, seguro es un infarto", "mi jefe me llamó, seguro me van a despedir").
2. **Emocional:** angustia, sensación de desasosiego, incapacidad para manejar lo que se siente.
3. **Fisiológica:** sudoración, palpitaciones, hormigueo, dolor de cabeza, desequilibrio.
4. **Conductual:** evitación, aislamiento, posposición constante de problemas o situaciones incómodas.

Reconocer estos síntomas es el primer paso para regular y gestionar la ansiedad de manera positiva.

HABLEMOS DE ANSIEDAD

una conversación real y humana

Érika Puerta

La ansiedad es algo que muchos vivimos, pero rara vez nos detenemos a compartirlo de manera abierta. En este espacio queremos escuchar experiencias reales: cómo identificarla, qué hacer cuando aparece y, sobre todo, cómo aprender a vivir con ella de la mejor manera posible.

No se trata de luchar contra la ansiedad o ignorarla, sino de comprenderla y encontrar herramientas que nos ayuden a transitarla con mayor calma y seguridad. A través de relatos personales, descubriremos formas de afrontarla, aprenderemos de quienes han recorrido este camino y entenderemos que no estamos solos en esto.

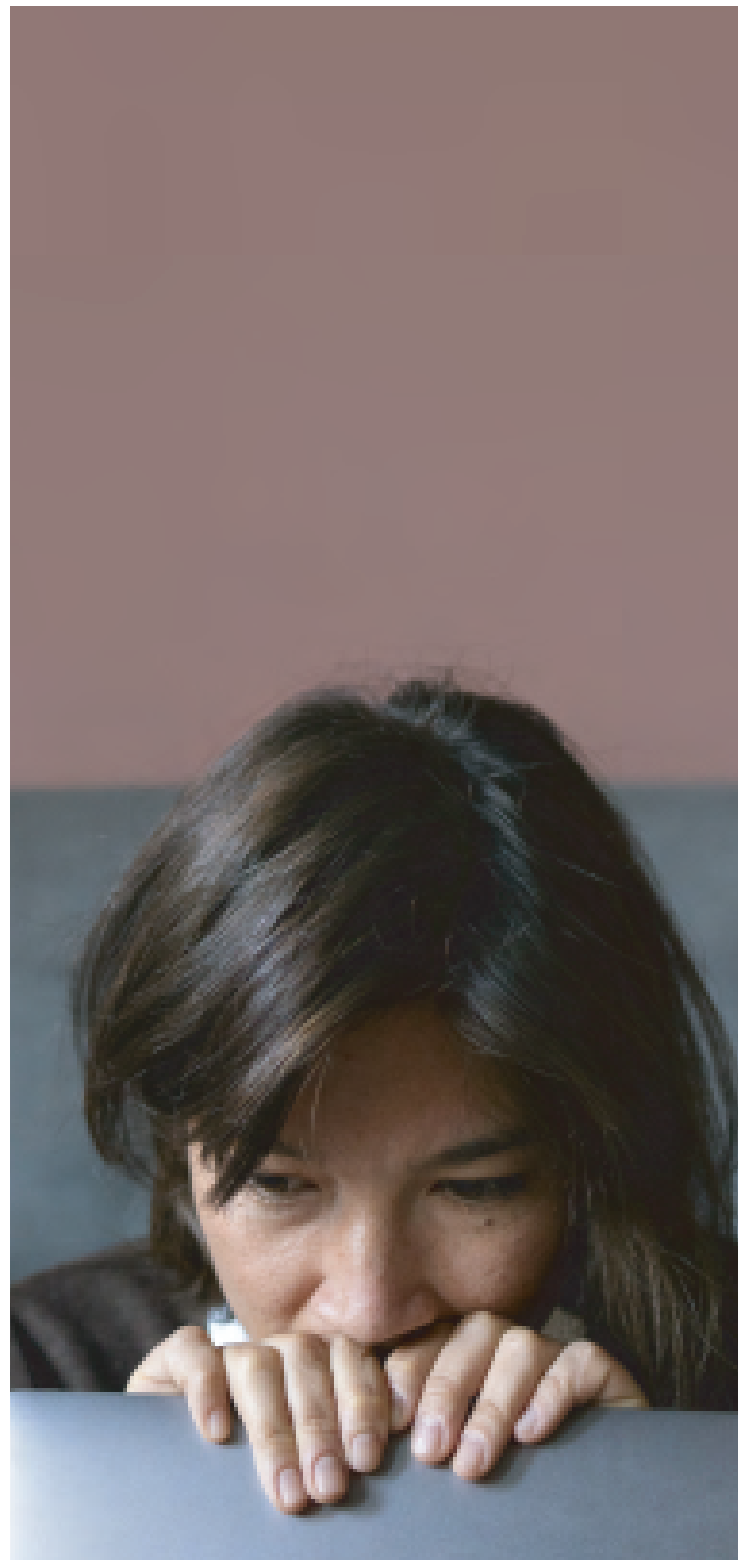
Porque hablar de ansiedad no solo nos ayuda a entenderla, sino también a encontrar esperanza y apoyo en quienes han aprendido a manejarla. Este artículo puede ayudarte o una persona cercana a ti que este transitando por este proceso. Acompáñanos en esta conversación sincera y cercana con una Psicóloga, mamá y líder de Talento Humano en una agencia de publicidad con presencia en varios países.

1. ¿Cómo identificaste que lo que estabas experimentando eran síntomas de ansiedad o ataques de pánico?

Por las sensaciones en mi cuerpo: dolor en el pecho, temblores, náuseas, la sensación de que el tiempo iba lento, el desespero... era algo que no podía controlar ni ignorar.

2. ¿A quién acudes cuando enfrentas un episodio y por qué?

Por lo general primero trato de enfrentarlo sola, porque me cuesta pedir ayuda. Cuando siento que no puedo, recorro a alguien en quien confío mucho, normalmente a mi mejor amigo.



3. ¿Qué estrategias te han ayudado a manejar la ansiedad en tu día a día?

La verdad es difícil... siento que todavía no tengo una estrategia clara. Trato de organizar mis pensamientos, respirar profundo y hablarme bonito, pero hay días en los que cuesta mucho más.

4. ¿Cuándo decidiste buscar ayuda profesional y qué recursos recomendarías a alguien que esté pasando por esto?

Me demoré bastante en hacerlo. Busqué ayuda cuando los episodios ya eran muy fuertes y entendí que no podía sola, que necesitaba que un colega me acompañara. Recomendaría que no esperen a que se agrave: pedir ayuda a tiempo puede hacer toda la diferencia.

5. ¿Cuál ha sido un momento de victoria en tu proceso, algo que te haya demostrado que estabas avanzando?

Cuando pude identificar la ansiedad por mí misma, cuando dejé de autolesionarme, cuando logré pararme de la cama en días en que todo me pesaba... y sobre todo cuando empecé a abrirme con las personas sin miedo a ser juzgada por lo que vivo

6. ¿Cómo ha influido tu círculo de amor—familia, amigos, pareja—en tu proceso para gestionar la ansiedad o los ataques de pánico? ¿Hay algún gesto, conversación o apoyo que haya marcado la diferencia?

Ha sido de todo un poco. Hay personas muy empáticas que han sabido acompañarme, pero también otras que han minimizado lo que siento. He aprendido a identificar quién sí puede ser parte de este proceso y a no cargarlo en quien no puede.

7. Si pudieras darle un mensaje a alguien que está enfrentando ansiedad o ataques de pánico, ¿qué le dirías?

Que, aunque todo parezca muy grande, todo pasa. Que no estás solo, que lo que sientes no te define y que pedir ayuda no te hace débil, te hace valiente. Un día vas a mirar atrás y te vas a sentir orgulloso de ti, de todo lo que lograste atravesar.

Un entorno laboral saludable no solo es un derecho para el trabajador, sino una estrategia empresarial inteligente que puede asegurar el crecimiento y la sostenibilidad de cualquier organización.



El Síndrome de Burnout y su Influencia en las Organizaciones

Carolina Sánchez

También conocido como agotamiento laboral, el Síndrome de Burnout, es un fenómeno que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo. Este síndrome, que se ha convertido en un tema crucial en el ámbito de la salud ocupacional, no solo impacta a la persona que lo sufre, sino que también tiene profundas repercusiones en las organizaciones en las que estas personas desempeñan sus funciones.

También conocido como agotamiento laboral, el Síndrome de Burnout, es un fenómeno que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo. Este síndrome, que se ha convertido en un tema crucial en el ámbito de la salud ocupacional, no solo impacta a la persona que lo sufre, sino que también tiene profundas repercusiones en las organizaciones en las que estas personas desempeñan sus funciones.

El Burnout se caracteriza por un estado de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. Es un síndrome que va más allá de la simple fatiga laboral, involucrando un desajuste emocional, psicológico y físico que puede llevar a consecuencias graves para el individuo y la organización en su conjunto.

Causas del Síndrome de Burnout

El origen del Burnout está relacionado con diversos factores laborales y personales. Entre los más comunes se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, las expectativas laborales poco realistas y la ausencia de control sobre las propias responsabilidades. La presión constante por cumplir metas sin un apoyo adecuado puede generar estrés crónico, lo que eventualmente desemboca en un desgaste emocional que incapacita al trabajador para rendir de manera óptima.

El impacto en el individuo suele ser devastador. A nivel emocional, el trabajador experimenta una desconexión con su entorno laboral, sintiéndose incapaz de cumplir con las expectativas de su trabajo. Esto lleva a una sensación de fracaso y desesperanza que, además, puede conducir a una actitud distante hacia los demás, deteriorando cualquier relación laboral, incluso, social.



Físicamente, el agotamiento se traduce en problemas de salud como insomnio, dolores musculares, trastornos digestivos y una debilitación general del sistema inmunológico. Estos problemas no solo afectan la calidad de vida del trabajador, sino que también incrementan el ausentismo laboral y, en casos extremos, pueden llevar a la incapacidad permanente para trabajar.

El Burnout no solo afecta al trabajador de forma individual. También tiene repercusiones significativas para la organización. La productividad y la eficiencia del equipo tienden a la disminución, pues un trabajador agotado no da su máxima capacidad, como sí la puede dar uno motivado y saludable. Por otro lado, la fatiga crónica y la falta de motivación también afectan la creatividad y la toma de decisiones, lo que limita la capacidad de innovación dentro de la organización.

Algo no menor es la creación inevitable de un ambiente laboral tóxico. Las relaciones conflictivas, los reclamos y el aislamiento despersonalización suelen aparecer y se expanden a todo el equipo, creando divisiones y tensiones que afectan la cohesión del grupo. Un efecto de esto puede ser un índice alto de rotación ya que aquellos que padecen de Burnout buscan cambiar de entorno o incluso abandonar la profesión. El costo de la rotación de personal es elevado, no solo en términos financieros, sino también en la consolidación de procesos y la pérdida de conocimiento y experiencia.

El Rol de las Organizaciones en la Prevención y Tratamiento del Burnout

Las organizaciones tienen la responsabilidad de crear un entorno que favorezca el bienestar de sus empleados. Prevenir el Burnout requiere un cambio cultural profundo en las empresas, donde se valore tanto el rendimiento como el bienestar emocional y físico de los trabajadores. Para ello, las políticas organizacionales deben incluir un equilibrio entre la carga laboral y el tiempo de descanso, así como la implementación de estrategias de manejo del estrés.

Es esencial que los líderes de las organizaciones sean conscientes de las señales de agotamiento en sus equipos. La capacitación en liderazgo empático, que permita detectar y tratar los síntomas del Burnout, puede ser una herramienta poderosa para evitar que este síndrome se generalice dentro de la empresa. Igualmente, se deben fomentar espacios de comunicación abierta, donde los empleados se sientan escuchados y apoyados.

CONCLUSIÓN

El Síndrome de Burnout es un desafío serio, para el empleado colaborador y para las organizaciones. A medida que las exigencias laborales continúan aumentando, las empresas deben adaptarse y entender que la salud y el bienestar de sus trabajadores son fundamentales para su éxito a largo plazo.

Abordar y prevenir el Burnout no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también fortalece la estructura organizacional, reduciendo los costos asociados con la rotación de personal, el ausentismo y la baja productividad.

Un entorno
laboral
saludable no
solo es un
derecho para el
trabajador, sino
una estrategia
empresarial
inteligente que
puede asegurar
el crecimiento y
la sostenibilidad
de cualquier
organización.

Ambiente Laboral bajo la lupa:

Encuesta de Riesgo Psicosocial

Hediyer Betancur

En 2023 el Ministerio de Salud en Colombia realiza un estudio a través de una encuesta a 3.430 personas mayores de 18 años en diferentes ciudades, entre ellas Antioquía, Bolívar, César, San Andrés, Cauca, Bogotá, Huila y Norte de Santander, entre otras, el cual reveló como resultado oficial que el 66,3% de los colombianos ha padecido una enfermedad mental donde el 21,8% se atribuye a temas laborales.

Con estos resultados las organizaciones deben ampliar mayor información sobre los motivos por el cuales los empleados las responsabilizan como uno de los ambientes en los cuales se ven afectaciones de salud mental y emocional. Una de las maneras de identificar y poder adelantarse a posibles afectaciones es que las organizaciones en Colombia realicen de manera adecuada, responsable y consciente la encuesta de Riesgo Psicosocial.

La encuesta de Riesgo Psicosocial hace parte de los instrumentos del Ministerio del Trabajo que indagan por las condiciones psicológicas y sociales en relación con el trabajo, que pueden afectar la calidad de vida de los empleados.

Los cuestionarios indagan por:

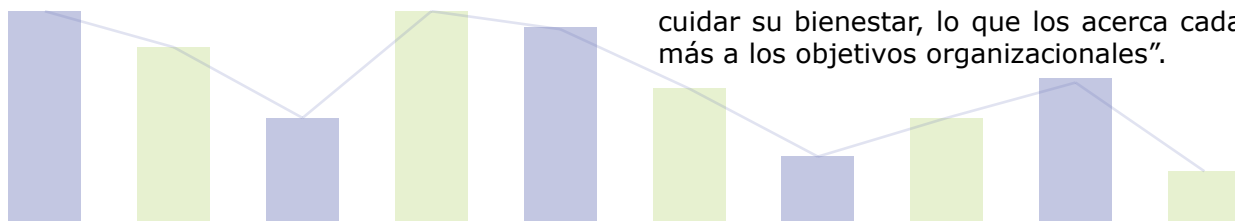
- Datos sociodemográficos
- Condiciones intralaborales: relaciones sociales en el trabajo, claridad del rol, liderazgo, retroalimentación.
- Condiciones extralaborales: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares e interpersonales, desplazamiento vivienda – trabajo.
- Respuesta a demandas - estrés.

Las organizaciones en Colombia deben realizar esta encuesta de manera obligatoria según la Resolución 2764 de 2022 y evitar sanciones de incumplimiento a la intervención y gestión del riesgo psicosocial la cuales son de manera económicas y van hasta 500 SMLMV en los términos de ley.

Es por ello, que deben tener en cuenta diferentes factores de aplicación como:

- Abarcar empresas del sector público y privado, esto asegura que todos los trabajadores, sin importar su tipo de vínculo laboral, estén cubiertos por esta evaluación de riesgos psicosociales.
- La periodicidad debe ser aplicada anualmente, o cada dos años si el riesgo que se identifica es medio o bajo.
- Se sugiere que la aplicación de la encuesta se realice de manera presencial, aunque existe la posibilidad de que en el futuro se habilite una aplicación virtual, esto dependerá de la implementación de las herramientas correspondientes por parte del Ministerio de Trabajo a través de su portal web.
- Custodia de los resultados y los instrumentos de evaluación debe ser responsabilidad de un profesional especializado o una IPS. Esto es para asegurar la confidencialidad de la información.

Al hablar de la salud mental, las organizaciones tienen una responsabilidad superior con el empleado, con el cumplimiento de instrumentos como la encuesta de Riesgo Psicosocial, puede ser una práctica de prevención que minimice esfuerzos y situaciones complejas a corto y largo plazo. Además, los empleados perciben esta acción como una forma de identificar y cuidar su bienestar, lo que los acerca cada vez más a los objetivos organizacionales”.



La ansiedad en las organizaciones: un desafío invisible que impacta la cultura y el clima laboral

Lina Restrepo

En los entornos laborales contemporáneos, marcados por la incertidumbre, los cambios acelerados y la presión constante por alcanzar resultados, la ansiedad ha emergido como un fenómeno psicológico cada vez más frecuente entre los trabajadores. Lejos de ser un problema individual, la ansiedad en las organizaciones es un reflejo de dinámicas culturales y estructurales que afectan el bienestar colectivo y, por ende, el clima organizacional.

¿Qué entendemos por ansiedad organizacional?

La ansiedad organizacional no se refiere exclusivamente a trastornos clínicos, sino a un estado de preocupación constante, tensión emocional y sensación de amenaza que experimentan los empleados ante determinadas condiciones laborales. Estas pueden incluir desde estilos de liderazgo autoritarios, exceso de carga laboral, falta de reconocimiento, hasta culturas organizacionales basadas en la competitividad extrema o el miedo al error.

Factores que generan ansiedad en las organizaciones:

1. Ambigüedad en los roles: No saber con claridad qué se espera de uno genera inseguridad y estrés.
2. Falta de comunicación: Cuando no existe un flujo transparente de información, se intensifican los rumores y la desconfianza.
3. Estilos de liderazgo poco empáticos: Los líderes que no muestran sensibilidad ante las

emociones de sus equipos contribuyen a un clima hostil.

4. Inseguridad laboral: El temor constante a perder el empleo mina la motivación y genera ansiedad anticipatoria.

Efectos sobre la cultura y el clima organizacional:

Una organización donde la ansiedad es parte del día a día suele desarrollar culturas defensivas, centradas en la supervivencia más que en la innovación. En estos entornos, el clima se torna tenso, la colaboración se reduce y aumenta la rotación de personal. Además, la ansiedad colectiva debilita el compromiso y la identificación con los valores de la organización.

¿Cómo pueden las organizaciones abordar este problema?

- Promoviendo una cultura del cuidado emocional y salud mental: Fomentar espacios de escucha activa y apoyo psicosocial.
- Formando líderes conscientes: Invertir en programas de liderazgo empático y gestión emocional.
- Mejorando la comunicación interna: Asegurar que la información fluya con claridad y oportunidad.
- Favoreciendo la participación y el reconocimiento: Hacer sentir a cada persona que su voz y su trabajo importan.

A group of four people (three women and one man) are standing outdoors on a brick-paved path. They are all smiling and looking towards the camera. The background is filled with lush green foliage and trees. The lighting suggests it might be late afternoon or early morning. The text is overlaid in the bottom right corner in a white, bold, sans-serif font.

**Herramientas y
alternativas
para ayudar a
la salud mental**

Mindfulness

Érika Puerta

En medio del ajetreo diario, vivimos en piloto automático: recordando el pasado, preocupándonos por el futuro y dejando de lado lo más valioso que tenemos... el ahora. Por eso esta práctica ha ido cobrando cada vez más sentido en diferentes áreas.

¿Qué es el mindfulness?

El mindfulness es la práctica de la atención plena, un método que nos ayuda a concentrarnos en el momento presente sin dejarnos arrastrar por pensamientos de lo que ya pasó o lo que vendrá.

Originado en el budismo, ha evolucionado hasta convertirse en una herramienta fundamental para el aprendizaje, a la salud para generar anclas al presente y evitar trastornos o episodios de enfermedades mentales como la ansiedad asociada a pensamientos sobre el futuro o la depresión relacionada con los pensamientos del pasado y físicamente para enfrentarse a enfermedades y/o tratamientos.

Cómo empezar a practicarlo

No necesitas ser un maestro de la meditación ni tener equipo especial. Puedes empezar con pequeñas acciones:

La llama de una vela: Enciende una vela y obsérvala durante unos minutos. Fíjate en su color, movimiento y forma. Si tu mente divaga, simplemente vuelve a enfocarte en la luz. Esta práctica te entrena para mantener la atención y estar presente.

Respiración consciente: Siéntate cómodamente, cierra los ojos y respira en cuatro tiempos: inhala contando hasta cuatro, sostiene la respiración cuatro segundos, y exhala en el mismo ritmo. Si no te resulta fácil al principio, hazlo a tu medida, pero no dejes de intentarlo. Un truco extra: coloca tu mano sobre tu corazón y siente tus latidos. Es una forma rápida de reconectar contigo mismo.

El poder de agradecer: La gratitud es una de las herramientas más poderosas para conectar con el presente. Agradece por lo que ves, por lo que vives, por lo que sientes. A veces no estamos donde queremos estar, pero estamos en camino, y reconocerlo nos ayuda a disfrutar el proceso.



Beneficios del mindfulness

Reduce el estrés y la ansiedad, promoviendo una respuesta más tranquila ante los desafíos.

Mejora la concentración y el rendimiento al entrenar la mente para enfocarse en lo esencial.

Fortalece la inteligencia emocional, permitiendo gestionar las emociones con mayor claridad.

Favorece el bienestar general, ayudando a mejorar la calidad del sueño y la salud mental. El mindfulness no hace que la vida sea perfecta, pero sí nos enseña a vivirla con más calma, claridad y gratitud.

Si hoy sientes que el día va demasiado rápido, haz una pausa. Respira. Siente. Estás aquí, y eso ya es suficiente.

El poder de agradecer: La gratitud es una de las herramientas más poderosas para conectar con el presente. Agradece por lo que ves, por lo que vives, por lo que sientes. A veces no estamos donde queremos estar, pero estamos en camino, y reconocerlo nos ayuda a disfrutar el proceso.

Conectando cuerpo y mente



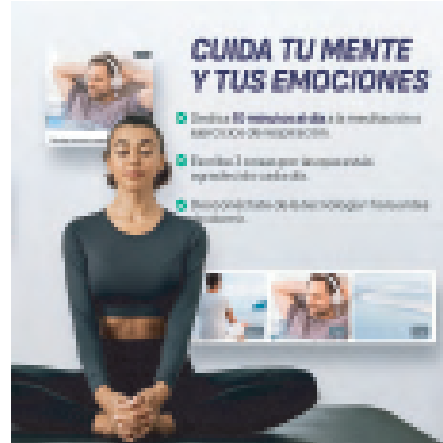
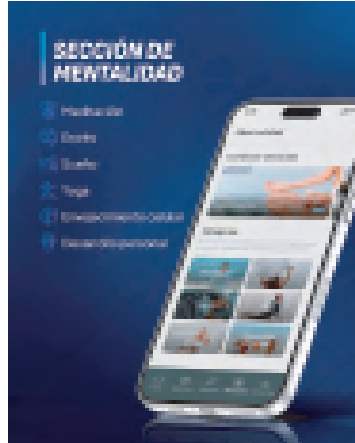
Una App del Grupo SURA que promueve el bienestar integral

Hediyer Betancur

En un mundo cada vez más acelerado, lleno de alternativas y herramientas para que las organizaciones promuevan el cuidado de sus empleados de una manera consciente y saludable, donde el bienestar físico y emocional se ha convertido en una prioridad necesaria para sobrevivir a las diferentes cargas laborales, personales y sociales que trae consigo la vida misma, diferentes empresas han optado por la creación de recursos y contenidos para aportar e impactar positivamente en la vida de las personas.

Este es el caso de la nueva App del grupo SURA llamada **LONGEVO** lanzada en el mes de marzo y surge como una herramienta innovadora para fomentar una vida más equilibrada y saludable. Con un enfoque integral, esta aplicación combina prácticas de ejercicio físico, meditación, nutrición y bienestar emocional, todo diseñado para adaptarse a las necesidades individuales de cada usuario. A través de su interfaz intuitiva y funcionalidades personalizadas, **LONGEVO** no solo te ayuda a llevar un control de tus hábitos diarios, sino que también te ofrece recursos para reducir el estrés, mejorar la calidad del sueño y aumentar la energía, convirtiéndose en un aliado clave para alcanzar el bienestar personal de manera efectiva y sostenible.





El grupo SURA, más allá de su enfoque tradicional en la venta de productos y servicios, ha dado un paso adelante al crear esta innovadora aplicación, diseñada para impactar positivamente el bienestar físico y emocional de una amplia gama de personas.

Esta herramienta no solo posiciona a SURA como un líder en el sector del bienestar, sino que también demuestra su compromiso con la salud integral de sus empleados, grupos de interés, socios, afiliados, clientes y la sociedad en general. **LONGEVO** se convierte en un puente entre la tecnología y el bienestar, proporcionando recursos accesibles y personalizados que contribuyen a una mejor calidad de vida. Así, SURA reafirma su compromiso con el desarrollo integral de las personas, ofreciendo soluciones que van más allá de la simple relación comercial, orientándose hacia la creación de un impacto positivo y duradero en la comunidad.

Estrategias como **LONGEVO** tienen un impacto profundamente positivo, poderoso y

enriquecedor en la sociedad laboral. Esta innovadora herramienta no solo contribuye a la reducción de la rotación laboral en las organizaciones, sino que también se convierte en un factor clave para mejorar la salud general de los empleados, tanto física como mental.

Al enfocarse en el bienestar integral de los trabajadores, **LONGEVO** ayuda a prevenir enfermedades a corto y largo plazo, disminuyendo el riesgo de trastornos relacionados con el estrés, la ansiedad y diferentes situaciones de salud mental, lo que se traduce en una mayor productividad y satisfacción laboral. Además, al promover hábitos saludables, la herramienta beneficia al sistema de salud en Colombia, al reducir la carga de enfermedades prevenibles, disminuyendo los costos médicos y mejorando la calidad de vida de la población en general.

En este sentido, **LONGEVO** no solo es una App beneficiosa para las empresas, sino también para el bienestar colectivo y la sostenibilidad del sistema de salud del país.

¿Qué hace único a LONGEVO?

- Es 100% online, en español, y siempre disponibles desde el celular donde estés con conexión a internet.
- Creado por Andrés Moreno, fundador de OpenEnglish, combina tecnología con un enfoque humano.
- Integra entrenamiento y nutrición para ayudar a alcanzar metas.
- Un equipo humano que guía, motiva y da seguimiento constante, según el tipo de seguro desde la plataforma.
- Rutinas semanales con videos que muestran su postura y clases como HIIT, fuerza y estiramiento.
- Ejercicios para el fortalecimiento de la mente: Meditación, estrés, sueño, yoga, Anti -age y desarrollo personal.
- Incorporación a una comunidad guiada por un coach que permanentemente realiza acompañamientos.

HERRAMIENTAS ÚTILES

que te ayudarán a tener el control

Lina Restrepo



La aplicación de meditación que te ayudará a encontrar la paz y el equilibrio en tu vida diaria. Esta aplicación te ofrece acceso a más de 300 meditaciones guiadas, diseñadas para ayudarte a relajarte, reducir el estrés y mejorar tu bienestar emocional y mental.



Una aplicación de terapia psicológica en línea que permite a los usuarios hablar de manera segura y privada con un psicólogo de confianza cuando lo necesiten. Terapify conecta fácilmente a psicólogos de confianza con pacientes alrededor del mundo.

En Terapify puedes tomar terapia psicológica en línea por videollamada de forma fácil, segura y privada. Encuentra a tu psicólogo online y comienza tu terapia hoy mismo.

Red de amor, cuidado y apoyo cajas de compensación

comfama

En la Red de Amor, ofrecemos apoyo psicológico compasivo. Nuestros profesionales te guían con empatía hacia el bienestar emocional. Descubre un espacio seguro para compartir, sanar y crecer

Comfenalco Antioquia

El Spa de Salud Mental es un espacio de Comfenalco Antioquia que tiene como objetivo principal fortalecer la salud mental de nuestros usuarios con el fin de prevenir la aparición de afectaciones a nivel psicológico y/o emocional.

La Salud Mental en la Educación

La educación transforma, moviliza conciencias y deja una huella profunda en la sociedad.

Diana Marcela Castaño Serna

El entorno educativo es un espacio donde transcurre gran parte de la vida de las personas. En Colombia, quienes acceden a la educación superior pueden permanecer cerca de 20 años en instituciones educativas. Esta realidad, sumada al propósito mismo de la educación, evidencia una necesidad urgente: generar estrategias sólidas y sostenidas en torno al cuidado de la salud mental.

Las instituciones educativas no solo desarrollan habilidades cognitivas, también tienen la responsabilidad de fortalecer las capacidades socioemocionales necesarias para afrontar los desafíos de la vida cotidiana. Por ello, deben estar preparadas para comprender, identificar y atender las diversas problemáticas relacionadas con la salud mental que afectan a los miembros de su comunidad.

Si bien estos espacios son escenarios propicios para el aprendizaje y el desarrollo humano, también pueden convertirse en entornos donde se manifiestan situaciones como el acoso escolar (*bullying*), la ansiedad, la depresión o incluso el suicidio. Por eso, docentes, directivos, estudiantes, cuidadores y familias deben estar formados para escuchar, actuar y acompañar a niños, adolescentes, jóvenes y adultos ante posibles señales de alerta.

Resulta preocupante que, en algunos casos, los procesos de formación sean precisamente los

que desencadenen o agraven situaciones de maltrato, abandono emocional o trastornos mentales. Por esta razón, entidades como el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Salud y Protección Social y la Superintendencia Nacional de Salud vienen desarrollando acciones conjuntas para revisar y fortalecer las estrategias de salud mental en las universidades, conforme a las Orientaciones en Salud Mental para el Sistema de Educación Superior emitidas en 2023.

Hoy más que nunca, el llamado es a actuar. Las instituciones educativas deben ser agentes activos en la prevención, detección y acompañamiento de quienes enfrentan o han enfrentado problemas de salud mental, y trabajar decididamente en la reducción del estigma a través de la educación y la promoción del cuidado colectivo.

Tú también puedes ser parte del cambio. Súmate al movimiento contra la discriminación y el estigma en salud mental.

Recomendados:

Libro: La depresión no existe, de Juan Carlos Rincón Escalante y Cecilia Ramos Valencia.

Plataforma digital: Bienestar en tu Mente.



Test de Bienestar Mental

Carolina Sánchez

Instrucciones

Responde con la opción que más se acerque a cómo te has sentido en los últimos 7 días. Suma los puntos de tus respuestas para obtener tu resultado al final.

1. ¿Cómo ha sido tu calidad de sueño esta semana?

- A. Muy mala, duermo poco y me despierto varias veces. (3 puntos)
- B. Regular, tarde en dormir o me despierto cansado. (5 puntos)
- C. Buena, duermo suficiente aunque no profundamente. (7 puntos)
- D. Excelente, duermo bien y despierto renovado. (10 puntos)

2. ¿Con qué frecuencia has sentido ansiedad o estrés?

- A. Todos los días, la mayor parte del tiempo. (3 puntos)
- B. Varios días, en momentos puntuales. (5 puntos)
- C. Raramente, pero ha habido algo de tensión. (7 puntos)
- D. Casi nunca, me siento tranquilo/a. (10 puntos)

4. ¿Cómo ha sido tu nivel de energía o motivación?

- A. Muy bajo, sin ganas de hacer nada. (3 puntos)
- B. Con altibajos, difícil mantenerme activo/a. (5 puntos)
- C. Normal, he hecho lo necesario aunque sin entusiasmo. (7 puntos)
- D. Alto, me he sentido motivado/a y productivo/a. (10 puntos)

5. ¿Cómo te has sentido contigo mismo/a esta semana?

- A. Muy mal, con pensamientos negativos frecuentes. (3 puntos)
- B. Algo inseguro/a o desanimado/a. (5 puntos)
- C. Aceptable, con algunos momentos difíciles. (7 puntos)
- D. Bien, me he sentido en paz conmigo mismo/a. (10 puntos)

3. ¿Qué tan conectado/a te has sentido con otras personas?

- A. Aislado/a o sin nadie con quien hablar. (3 puntos)
- B. Con pocas interacciones, y poco apoyo emocional. (5 puntos)
- C. Con algunas personas con quienes compartir. (7 puntos)
- D. Muy conectado/a y con relaciones positivas. (10 puntos)

Resultados y Recomendaciones: Suma tus puntos

• 15 a 25 puntos:

Tu salud mental necesita atención inmediata.

Te recomendamos buscar ayuda profesional cuanto antes. Habla con un psicólogo o terapeuta y prioriza tu bienestar. No estás solo/a, y hay apoyo disponible.

• 26 a 35 puntos:

Hay signos de malestar emocional.

Sería bueno que hables con alguien de confianza y consideres consultar a un profesional de salud mental. También intenta incluir rutinas de autocuidado en tu día a día.

• 36 a 49 puntos:

Tu salud mental es aceptable, pero puede mejorar.

Es normal tener altibajos. Mantén hábitos saludables y busca actividades que te brinden bienestar. No descuides tu salud emocional.

• 50 a 60 puntos:

¡Excelente! Tu salud mental está en un buen momento.

Sigue cultivando los hábitos que te hacen sentir bien. Comparte tu bienestar con otros y recuerda pedir ayuda si en algún momento lo necesitas.



mente y
ambiente

Salazar y
Herrera

80
AÑOS



Estudiantes de la
especialización en
Clima y Cultura

Revista
Mente y Ambiente
Prohibida su venta y
reproducción sin autorización