

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**

**Colegio de Posgrados**

**Los Trastornos Mentales y su Impacto en el Ámbito Laboral**

**Proyecto de Titulación**

**María Gabriela Aguilar Espinosa**

**Myriam Cecilia Guerra Alvarado**

**Juan José Espinosa de los Monteros, MBA**

**Director de Trabajo de Titulación**

Trabajo de titulación de posgrado presentado como requisito  
para la obtención del título de Magister en Administración de Empresas

Quito, diciembre del 2023

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ**  
**COLEGIO DE POSGRADOS**

**HOJA DE APROBACIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

**Los Trastornos Mentales y su Impacto en el Ámbito Laboral**

**María Gabriela Aguilar Espinosa**

**Myriam Cecilia Guerra Alvarado**

Nombre del Director del Programa:	Juan José Espinosa de los Monteros
Título académico:	MBA
Director del programa de:	Director de Trabajo de Titulación
Nombre del Decano del colegio Académico:	Ana María Novillo
Título académico:	PhD
Decano del Colegio:	Decana del Colegio de Administración de Empresas
Nombre del Decano del Colegio de Posgrados:	Hugo Burgos
Título académico:	PhD

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombre del estudiante: María Gabriela Aguilar Espinosa  
Código de estudiante: 00332143  
C.I.: 0704718253

Nombre del estudiante: Myriam Cecilia Guerra Alvarado  
Código de estudiante: 00329969  
C.I.: 1001242583

Lugar y fecha: Quito, diciembre de 2023.

## ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

**Nota:** El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

## UNPUBLISHED DOCUMENT

**Note:** The following graduation project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este proyecto a nuestras queridas familias, cuyo apoyo incondicional y cariño constante fueron pilares fundamentales para alcanzar esta meta. Expresamos nuestra gratitud a cada persona que, a lo largo de nuestras vidas, contribuyó a nuestro crecimiento como seres humanos y profesionales.

De manera especial, dirigimos este proyecto a todas aquellas personas que enfrentan trastornos mentales. Admiramos su valentía al levantarse cada día para afrontar el mundo y perseverar en la lucha contra sus padecimientos. Este proyecto es un humilde reconocimiento a su fuerza y determinación.

## AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este proyecto, titulado " LOS TRASTORNOS MENTALES Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL". Este trabajo representa el esfuerzo colectivo de muchas personas cuyas contribuciones merecen reconocimiento.

En primer lugar, agradecemos a nuestras familias por su constante apoyo emocional y comprensión a lo largo de este arduo proceso. Su paciencia y aliento fueron nuestra fuerza motivadora en los momentos más desafiantes.

Agradecemos a nuestros profesores y mentores, cuya orientación experta y sabios consejos guiaron este proyecto desde su concepción hasta su conclusión. Su dedicación a la enseñanza y la investigación ha sido una inspiración constante.

Agradecemos a nuestros colegas y amigos que participaron en discusiones enriquecedoras y proporcionaron valiosa retroalimentación. Su colaboración contribuyó significativamente a la calidad de este trabajo.

Un agradecimiento especial a los participantes de la investigación primaria que realizamos, quienes compartieron sus experiencias y perspectivas, haciendo posible la comprensión profunda del tema.

Finalmente, agradecemos a nuestros líderes por brindarnos la flexibilidad necesaria para llevar a cabo este estudio en el entorno laboral.

## RESUMEN

La presente investigación se enfocó en analizar la relación existente entre los trastornos mentales, el desempeño y la estabilidad laboral, considerando aspectos psicológicos y psicosociales. El estudio ha delineado un marco conceptual de los trastornos mentales, identificando aquellos que más afectan el ámbito laboral y sus síntomas comunes. Se ha realizado una revisión exhaustiva de la literatura científica actualizada sobre trastornos mentales y su impacto en productividad y absentismo laboral. Se exploraron casos de empresas que han abordado este tema de manera exitosa, así como aquellas que no lo han logrado. Además, se presentaron datos cuantitativos demostrando cómo el estigma y la discriminación influyen en mantener en secreto estas condiciones, junto con el análisis de factores de riesgo para la estabilidad laboral.

Se han aplicado entrevistas, encuestas y estudios de casos de empleados con trastornos mentales, proporcionando una visión detallada de su experiencia laboral, demostrándose la prevalencia de la problemática en la que se destaca las implicaciones tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general, ofreciéndose finalmente recomendaciones específicas para acciones a implementar en las organizaciones. Los resultados de este análisis han tenido la finalidad de proporcionar a empresas, departamentos de recursos humanos, psicólogos, consultores de recursos humanos y otros profesionales, un mejor entendimiento de la relación entre los trastornos mentales y el rendimiento laboral. Estas conclusiones respaldan la adopción de prácticas, programas y políticas que brinden apoyo a empleados afectados, minimizando las consecuencias negativas en el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Trastornos mentales, desempeño laboral, estabilidad, impacto psicosocial, recursos humanos.

## ABSTRACT

The present research focused on analyzing the existing relationship between mental disorders, job performance, and job stability, considering psychological and psychosocial aspects. The study has outlined a conceptual framework for mental disorders, identifying those that most affect the workplace and their common symptoms. A thorough review of the updated scientific literature on mental disorders and their impact on productivity and work absenteeism has been conducted. Cases of companies that have successfully addressed this issue, as well as those that have not, were explored. Additionally, quantitative data were presented, demonstrating how stigma and discrimination influence keeping these conditions secret, along with an analysis of risk factors for job stability.

Interviews, surveys, and case studies of employees with mental disorders have been conducted, providing a detailed insight into their work experience, demonstrating the prevalence of the issue, highlighting implications in both the workplace and society. Specific recommendations for actions to be implemented in organizations were offered. The results of this analysis aimed to provide companies, human resources departments, psychologists, human resources consultants, and other professionals with a better understanding of the relationship between mental disorders and job performance. These conclusions support the adoption of practices, programs, and policies that provide support to affected employees, minimizing negative consequences on job performance.

**Keywords:** Mental disorders, job performance, stability, psychosocial impact, human resources.



## ÍNDICE

ÍNDICE.....	9
INDICE DE FIGURAS.....	12
INDICE DE TABLAS .....	13
CAPÍTULO 1: GENERANDO CONTEXTO .....	14
1.1 Descripción del tema.....	14
1.2 Metodología .....	15
1.3 Objetivos del Estudio .....	15
1.4 Alcances y limitaciones del análisis.....	15
1.5 Marco Teórico .....	16
1.5.1 Definición de trastornos mentales. ....	16
1.5.2 Tipos de trastornos mentales que afectan el ámbito laboral.....	18
1.5.2.1 <i>Trastornos de ansiedad.</i> .....	18
1.5.2.2 <i>Trastornos depresivos.</i> .....	19
1.5.2.3 <i>Trastorno bipolar y trastornos relacionados.</i> .....	19
1.5.2.4 <i>Trastorno Obsesivo-Compulsivo (TOC) y relacionados.</i> .....	19
1.5.2.5 <i>Trauma y otros trastornos relacionados con el estrés.</i> .....	20
1.5.3 Desarrollo sostenible y sus objetivos.....	20
1.6 Multidisciplinariedad .....	21
CAPÍTULO 2: EXPLORANDO EL VÍNCULO INVISIBLE ENTRE LOS TRASTORNOS MENTALES Y EL ÁMBITO LABORAL.....	25
2.1 Estudios sobre el impacto de los trastornos mentales en el rendimiento laboral .....	25
2.2 Productividad y absentismo relacionado a la salud mental.....	25
2.3 Casos y ejemplos de empresas que han abordado trastornos mentales.....	28
2.4 Estigma y discriminación en el lugar de trabajo .....	30
2.5 Factores que influyen en la estabilidad laboral de quienes padecen trastornos mentales .....	33

CAPÍTULO 3: DEMOSTRANDO QUE NO ESTÁN SOLOS: REVELANDO UNA VERDAD MÁS COMÚN DE LO QUE SE CREE .....	35
3.1 Análisis de testimonios de empleados con enfermedades mentales y su experiencia laboral.....	35
3.1.1 Entrevista paciente: Michelle Moreno.....	35
3.1.1.2 Datos relevantes obtenidos de la entrevista. ....	35
3.1.2 Entrevista paciente: Daniela Santacruz. ....	36
3.1.2.1 Datos relevantes obtenidos de la entrevista. ....	36
3.2 Análisis datos relevantes sobre la temática. Encuestas.....	37
3.3 Entrevistas y testimonios de expertos y empleadores.....	47
3.3.1 Entrevista experto: psicólogo clínico y psiquiatra Christian Vaca.....	47
3.3.1.2 Datos relevantes obtenidos de la entrevista. ....	47
3.3.2 Entrevista experto: Psicóloga Isabel María Lasso.....	48
3.3.2.1 Datos relevantes obtenidos de la entrevista. ....	49
3.3.3 Entrevista empleador: Ing. Roberto Rivadeneira. ....	50
3.3.3.1 Datos relevantes obtenidos de la entrevista. ....	50
CAPÍTULO 4: DELINEANDO UN CAMINO HACIA EL CAMBIO, DESAFIANDO EL STATU QUO MEDIANTE ACCIONES IMPRESCINDIBLES.....	52
4.1 Resumen de hallazgos .....	52
4.1.1 Investigación secundaria.....	52
4.1.2 Conclusiones de la investigación primaria. ....	53
4.2 Conclusiones generales .....	55
4.3 Recomendaciones generales.....	55
CAPÍTULO 5: PLAN APLICATIVO PROGRAMA ON.....	57
5.1 Brief de comunicación del Programa ON .....	58
5.2 Esquema de comunicación integrada Programa ON.....	58
5.3 Cronograma de actividades .....	59
5.4 KPIs del Programa ON.....	60

5.5 Consideraciones generales .....	62
Bibliografía .....	63
ANEXOS .....	69
Anexo 1 Guía de entrevistas .....	69
a) Personas diagnosticadas .....	69
b) Expertos.....	70
c) Empleadores .....	73
Anexo multimedia 2. Links entrevistas .....	75
a) Entrevista paciente: Michelle Moreno. ....	75
b) Entrevista paciente: Daniela Santacruz. ....	75
c) Entrevista experto: Psicólogo clínico y psiquiatra Christian Vaca. ....	75
d) Entrevista experto: Psicóloga Isabel María Lasso.....	75
e) Entrevista empleador: Ing. Roberto Rivadeneira. ....	75
Anexo 3. Consentimientos.....	76

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Objetivos del Desarrollo Sostenible</i> .....	21
Figura 2. <i>Dimensiones del Liderazgo</i> .....	22
Figura 3. <i>Relación entre DRH - EE- EO</i> .....	23
Figura 4. <i>Objetivos de la Gestión del Talento Humano</i> .....	24
Figura 5. <i>Afectación del estigma a personas con problemas de salud mental</i> .....	31
Figura 6. <i>Tabulación encuesta pregunta 1</i> .....	39
Figura 7. <i>Tabulación encuesta pregunta 2</i> .....	39
Figura 8. <i>Tabulación encuesta pregunta 3</i> .....	40
Figura 9. <i>Tabulación encuesta pregunta 4</i> .....	40
Figura 10. <i>Tabulación encuesta pregunta 5</i> .....	41
Figura 11. <i>Tabulación encuesta pregunta 6</i> .....	41
Figura 12. <i>Tabulación encuesta pregunta 7</i> .....	42
Figura 13. <i>Tabulación encuesta pregunta 8</i> .....	42
Figura 14. <i>Tabulación encuesta pregunta 9</i> .....	43
Figura 15. <i>Tabulación encuesta pregunta 10</i> .....	43
Figura 16. <i>Tabulación encuesta pregunta 11</i> .....	44
Figura 17. <i>Tabulación encuesta pregunta 12</i> .....	45
Figura 18. <i>Tabulación encuesta pregunta 13</i> .....	45
Figura 19. <i>Tabulación encuesta pregunta 14</i> .....	46
Figura 20. <i>Esquema de comunicación integrada del programa on</i> .....	59

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1. <i>Brief de comunicación programa ON</i> .....	58
Tabla 2. <i>Cronograma de actividades</i> .....	60
Tabla 3. <i>Indicadores de Bienestar Laboral</i> .....	61

## CAPÍTULO 1: GENERANDO CONTEXTO

### 1.1 Descripción del tema

Un trastorno mental es un estado involuntario que perturba la salud mental y emocional de una persona alterando su comportamiento, pensamiento y estado de ánimo. Estos trastornos pueden manifestarse de múltiples formas y grados de intensidad. Si bien los más comunes son depresión, bipolaridad, y ansiedad, existen otros más que pueden presentarse (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Actualmente el tema de los trastornos mentales y su efecto en todos los ámbitos de quienes las sufren y rodean a los afectados es de vital importancia. La prevalencia de estos en el ámbito laboral está en continuo aumento, convirtiéndose en un problema que afecta tanto a empleados como a las empresas (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

En el entorno laboral las personas pasan gran parte de su tiempo y, por lo tanto, estas patologías pueden tener un impacto significativo en el rendimiento y estabilidad laboral. Por un lado, las condiciones laborales, la carga excesiva de trabajo, falta de apoyo emocional, presión constante y un ambiente laboral negativo pueden contribuir al desarrollo de crisis que afectan la eficiencia y productividad.

Por otro lado, los empleados que sufren de estas patologías experimentan serias dificultades para conservar de una manera estable un empleo por problemas vinculados con el absentismo, conflictos interpersonales o dificultades para cumplir con sus compromisos laborales. Situación que puede culminar en despidos, discriminación laboral y un lento o inexistente progreso profesional (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Abordar esta problemática de manera integral es esencial. Se debe poner en práctica medidas que promuevan un ambiente laboral sano apoyando la salud mental de los empleados, brindando recursos para la prevención, y logrando detección temprana y tratamiento de estas

patologías. Esto se transformará en una mejora significativa del bienestar, rendimiento y permanencia de los empleados; así como, en la estabilidad y productividad de las empresas.

## **1.2 Metodología**

La metodología en este proyecto será tanto cualitativa como cuantitativa. La parte cualitativa se enfocará a comprender y analizar casos reales, utilizando diversas técnicas como entrevistas a profundidad a diferentes especialistas de la rama de la salud mental, y también a empresarios, entendiendo así su perspectiva sobre esta temática, su experiencia con empleados diagnosticados y acciones tomadas en el ámbito laboral.

En la metodología cuantitativa se basará en recolectar y analizar datos a través de la aplicación de encuestas, para así obtener una comprensión completa de la situación y validar los hallazgos.

## **1.3 Objetivos del Estudio**

Los objetivos propuestos para este estudio son los siguientes:

1. Definir en términos de productividad, calidad de trabajo y eficiencia, los trastornos mentales que inciden en el rendimiento laboral de los empleados.
2. Identificar condiciones en el ambiente laboral que podrían contribuir a desarrollar o exacerbar la sintomatología de trastornos mentales.
3. Identificar los efectos negativos de la estigmatización y discriminación en el ámbito laboral de los trabajadores con trastornos mentales.
4. Proponer un plan de concientización sobre la relevancia del cuidado de la salud mental en las organizaciones a nivel de altos directivos y líderes.

## **1.4 Alcances y limitaciones del análisis**

Para obtener conclusiones sólidas es importante reconocer que la salud mental es un tema complejo y multifacético. Por ello, se debe analizar muy detenidamente los alcances y

limitaciones de este estudio, para que sea una herramienta que pueda evidenciar la vinculación existente entre el ámbito laboral y los trastornos mentales.

Alcances:

1. Incrementar la conciencia entre empleadores, trabajadores y la comunidad sobre la necesidad de afrontar los trastornos mentales en el ambiente laboral.
2. Analizar los efectos de los trastornos mentales en el rendimiento de los trabajadores.
3. Desarrollar las estrategias concretas para mejorar la productividad y la eficiencia en el trabajo.
4. Guiar el desarrollo de políticas y programas destinados a apoyar la salud mental de los trabajadores y crear un ambiente laboral más saludable.

Limitaciones:

1. La generalización de los resultados se puede ver afectados por un sesgo de muestra, ya que los participantes del estudio pueden no representar a la población laboral en su totalidad. La recopilación de datos a menudo se basa en autoinformes de los participantes, lo que daría como resultado que dichos datos estén sujetos a sesgos o inexactitudes.
2. Debido al estigma asociado con temas de salud mental o por temor a que su privacidad se vea vulnerada, algunos empleados pueden ser reacios a revelar este tipo de condiciones, lo que evidentemente podría afectar la precisión de los datos recopilados.

## **1.5 Marco Teórico**

### **1.5.1 Definición de trastornos mentales.**

Un trastorno mental se caracteriza por una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo. Generalmente, se asocia a la angustia o a discapacidad funcional en otras áreas importantes. Hay varios tipos de trastornos mentales. También se denominan problemas de salud mental, aunque este último



término es más extenso y engloba los trastornos mentales, las discapacidades psicosociales y (otros) estados mentales asociados a una angustia considerable, discapacidad funcional o riesgo de conducta autolesiva. Esta nota descriptiva se centra en los trastornos mentales según se describen en la Undécima revisión de la Clasificación Internacional de Trastornos (CIE-11) (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Los trastornos mentales se pueden definir como “afecciones que impactan su pensamiento, sentimientos, estado de ánimo y comportamiento. Pueden ser ocasionales o duraderas (crónicas). Pueden afectar su capacidad de relacionarse con los demás y funcionar cada día” (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU., 2021, pág. 1).

Los padecimientos psicológicos, como la preocupación o la depresión, constituirían reacciones cotidianas y corrientes ante circunstancias de una vida extenuante, y frecuentemente son temporales. Es preciso no patologizar lo que representan reacciones normales a los acontecimientos de la vida; simultáneamente, la identificación oportuna de las condiciones psiquiátricas podría tener un efecto favorable en el pronóstico (Polanco, 2020).

De las definiciones mencionadas se puede decir que un trastorno mental es una afección que impacta el pensamiento, sentimientos, estados de ánimo y conducta de una persona acompañado de angustia o discapacidad funcional en áreas importantes de la vida. El impacto en el pensamiento, emociones, impresiones, estados de ánimo y conductas pueden ser transitorios o crónicos, influyendo en su capacidad de relacionarse con los demás y llevar a cabo sus actividades diarias. Es importante distinguir entre malestares cotidianos como son la preocupación y la depresión frente a situaciones muy estresantes, y los trastornos mentales que requieren un diagnóstico temprano, y atención con el objetivo de mejorar la calidad de vida de quien la padece.

## **1.5.2 Tipos de trastornos mentales que afectan el ámbito laboral.**

Hablar de trastornos mentales se refiere a las perturbaciones mentales y sus síntomas que de acuerdo cronológicamente a las diferentes épocas y entornos han afectado a los seres humanos. Mencionar una clasificación específica es controversial; sin embargo, a continuación, se presentan los diferentes tipos de trastornos mentales más comunes que afectan a los trabajadores en el entorno laboral.

### ***1.5.2.1 Trastornos de ansiedad.***

Es el trastorno mental más común y frecuente. Los trastornos de ansiedad se identifican en virtud del alto nivel de activación psicofisiológica que generan junto con la presencia de un eminente afecto nocivo o malestar. La ansiedad es un sentimiento de desconfianza, miedo e intranquilidad. Puede generar inquietud, sudación copiosa, tensión o palpitaciones en una persona. Puede ser una respuesta normal al estrés. Si bien la ansiedad coadyuva a afrontar una determinada situación, al mismo tiempo puede generar un impulso de energía o ayudar a la concentración, para quienes padecen del trastorno de ansiedad el miedo no es transitorio, y puede la ansiedad llegar a ser abrumadora (Biblioteca Nacional de Medicina de los EE.UU., 2023).

Es usual que estas particularidades sean acompañadas por un fuerte deseo de evadir las situaciones que estimulan a la ansiedad, llegando a ser trastornos muy restrictivos en la vida diaria. Dentro de esta clase de desórdenes mentales se incluyen, entre otros, el trastorno de pánico, el trastorno de ansiedad generalizada y los diferentes tipos de fobias sociales específicas (Barnhill , 2023).

Los trastornos de ansiedad son padecimientos en los cuales la ansiedad no desaparece y puede llegar a empeorar con el paso del tiempo. Los síntomas pueden obstruir las actividades cotidianas, como el desempeño laboral.

### ***1.5.2.2 Trastornos depresivos.***

El trastorno depresivo es el padecimiento psicológico de mayor prevalencia a nivel mundial. La característica básica de este trastorno mental se basa en la aparición de un estado de ánimo que se manifiesta por una tristeza patológica y perseverante que se acompaña de anhedonia o ausencia de placer, interés y apatía. Es habitual que se manifieste una gran inercia a nivel vital en virtud de la ausencia de motivación y en presencia de desaliento. Efectivamente, más que la tristeza lo que identifica a los trastornos depresivos es la carencia de iniciativa y de interés, algo que en oportunidades se evidencia en una señal conocida como abulia (Camacho, 2019).

### ***1.5.2.3 Trastorno bipolar y trastornos relacionados.***

El trastorno bipolar es un tipo de trastorno mental que se caracteriza por la superposición de dos polos emocionales enfrentados, manía o hipomanía y de acuerdo a la sintomatología puede llegarse a convertir en depresión. Esta superposición genera un grave deterioro emocional en el paciente, que cambia de ánimo que pasas de una euforia total y con un alto nivel de energía a una condición de desolación, desmotivación y desaliento (Regalado-González, 2014).

### ***1.5.2.4 Trastorno Obsesivo-Compulsivo (TOC) y relacionados.***

El trastorno obsesivo-compulsivo TOC se caracteriza por la existencia de un perfil conductual riguroso e inflexible, la manifestación y aparición de incertidumbres y un innegable nivel de perfeccionismo. Sin embargo, lo más característico de este TOC es la manifestación de obsesiones, pensamientos intrusivos e insistentes que se reconocen como propias y generalmente como ilógicas e irracionales por la propia persona (Castillero-Mimenza, 2016).

En tal sentido:

estas ideas generan una elevada ansiedad, pudiendo o no acompañarse de compulsiones o de acciones estereotipadas para rebajar dicha ansiedad. Debido a que los síntomas son

predominantemente causan ansiedad, anteriormente estuvieron considerados dentro de los trastornos ansiosos, pero sus características diferenciales han provocado que sea separado. (Castillero-Mimenza, 2016, pág. 1)

El desorden mental característico en este sentido es el TOC. Sin embargo, el trastorno dismórfico corporal o la tricotilomanía son perturbaciones incluidas como parte del TOC por la última versión del DSM, en tiempos pasados se clasificaron respectivamente como disociativo y trastorno del control de los impulsos. Esto se debió a la presencia de un pensamiento de tipo obsesivo y la de una compulsión concreta de cara a un episodio de ansiedad (Castillero-Mimenza, 2016).

#### ***1.5.2.5 Trauma y otros trastornos relacionados con el estrés.***

Este tipo de trastorno mental está basado en la experiencia de unas eventualidades importantes específicas, o por la presencia o no de un estresor determinado, que siendo experimentadas de un modo considerablemente aversivo por la persona generan en este un patrón de conducta muy distinto al que tendría de no haber experimentado dichas situaciones, y que originan mucho malestar que se manifiesta en modo de crisis (Murillo, 2020).

#### **1.5.3 Desarrollo sostenible y sus objetivos.**

El desarrollo sostenible es un enfoque donde se busca equilibrar el desarrollo económico, lograr la igualdad social y proteger el medio ambiente en el presente, garantizando el abastecimiento de las demandas, requerimientos y necesidades de generaciones futuras.

Los objetivos de desarrollo sostenible son:

**Figura 1.**  
*Objetivos del Desarrollo Sostenible*



Fuente: (Naciones Unidas, 2015)

De los 17 objetivos definidos, en este proyecto se plantea aportar al avance de los siguientes:

1. Salud y Bienestar (3).
2. Trabajo Decente y Crecimiento Económico (8).
3. Reducción de las Desigualdades (10).

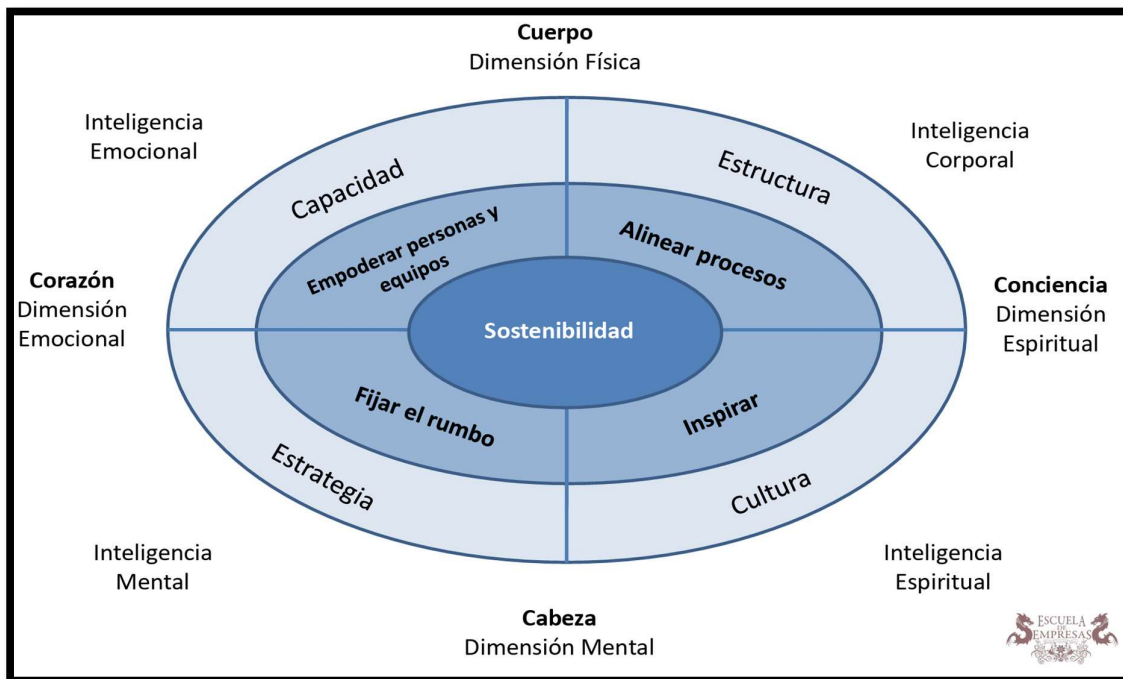
### **1.6 Multidisciplinariedad**

En el ámbito del cuidado y prevención de la salud mental en cualquier tipo de organización, es crucial reconocer la intrínseca interconexión entre el liderazgo, la dirección estratégica y la gestión del talento humano.

El liderazgo desempeña un papel fundamental al establecer el tono organizacional, promoviendo una cultura que valora la salud mental. Esto implica la creación de un entorno donde los empleados se sientan respaldados y alentados a abordar sus preocupaciones sobre el

bienestar emocional. Además, los líderes, al demostrar prácticas saludables y una gestión efectiva del estrés, se convierten en modelos a seguir, contribuyendo a la eliminación de estigmas asociados con los problemas de salud mental y fomentando la apertura en la comunicación.

**Figura 2.**  
*Dimensiones del Liderazgo*



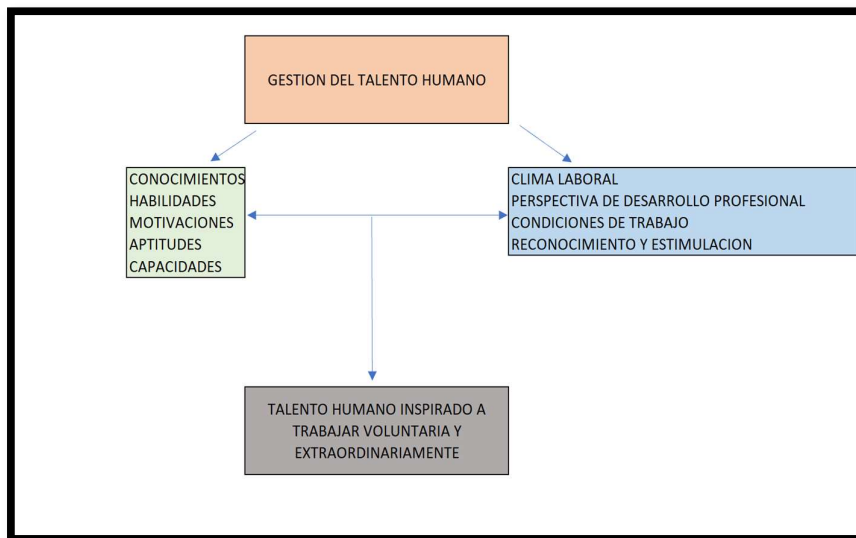
Fuente: (Espinosa de los Monteros Rendón, S/F)

La dirección estratégica se convierte en un puente esencial entre la visión global de la organización y las acciones tangibles relacionadas con la salud mental. Aquí, la salud mental se integra como parte fundamental de la estrategia corporativa, identificando metas y objetivos específicos que estén alineados con la misión y visión de la empresa. La dirección estratégica se traduce en la implementación de políticas y programas concretos que respaldan la salud mental, incluyendo la introducción de programas de bienestar, capacitación en manejo del estrés y la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

**Figura 3.***Relación entre DRH - EE- EO*

Fuente: (Centro Europeo de Posgrado y Empresa, 2023)

La gestión del talento humano, por su parte, desempeña un papel vital en la aplicación práctica de estas estrategias. Desde la selección y colocación de empleados en roles que se ajusten a sus habilidades, reduciendo así el estrés y la presión laboral, hasta la oferta de programas de capacitación que equipen a los empleados y líderes con habilidades para manejar el estrés y mejorar la resiliencia. Además, la evaluación y retroalimentación continua integran métricas relacionadas con la salud mental en las evaluaciones de desempeño, fomentando así una evaluación holística del rendimiento que reconoce la importancia del bienestar emocional en el éxito laboral.

**Figura 4.***Objetivos de la Gestión del Talento Humano*

Fuente: Elaboración propia basados en los aportes de (Chiavenato, 2008)

Estas áreas trabajan sinérgicamente para crear un entorno organizacional que no solo reconoce la importancia de la salud mental, sino que también toma medidas proactivas para su cuidado y prevención. La colaboración efectiva entre el liderazgo, la dirección estratégica y la gestión del talento humano, emerge como un elemento esencial para lograr un impacto significativo en el bienestar mental de los empleados.



## **CAPÍTULO 2: EXPLORANDO EL VÍNCULO INVISIBLE ENTRE LOS TRASTORNOS MENTALES Y EL ÁMBITO LABORAL**

### **2.1 Estudios sobre el impacto de los trastornos mentales en el rendimiento laboral**

Las investigaciones sobre el impacto de los trastornos mentales en el rendimiento laboral son fundamentales para comprender cómo la salud mental afecta a los individuos en el ámbito laboral; así como, para desarrollar estrategias efectivas de apoyo y prevención. De estos estudios e investigaciones se desprenden varios hallazgos y conclusiones que nos permiten analizar la realidad sobre esta problemática.

En el ámbito laboral, cuando hablamos de trastorno mental, se determinan tres efectos elementales que unen las interacciones complejas entre el empleo y la salud mental:

1. El impacto de las condiciones laborales sobre la salud mental.
2. Las consecuencias de la enfermedad mental sobre el desempeño en el trabajo.
3. Los resultados de terceros factores como variables particulares: estado civil, hijos, origen social y cultural.

Estos tres efectos deben ser considerados de manera simultánea.

### **2.2 Productividad y absentismo relacionado a la salud mental**

La capacidad que tiene cada uno de los colaboradores de una organización se denomina productividad. Para que cada persona alcance el nivel de productividad requerido es preciso considerar ciertos elementos al interior de las empresas. Cada organización debe tener la libertad de poner en práctica medidas eficaces que incentiven el cuidado de la salud mental de cada uno de sus colaboradores, para que los índices de productividad de la empresa se vean impactados de manera positiva, evitando el absentismo laboral para poder aumentar la eficiencia y productividad del personal.

Hay varios estudios que evidencian el alto impacto en la productividad debido al absentismo:

- La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que tanto la depresión como la ansiedad repercuten en las finanzas corporativas, y estudios han revelado que cada año estos dos trastornos afectan negativamente a la economía mundial en aproximadamente 1 billón de dólares por pérdida de productividad en la mano de obra. Asimismo, revela que cada dólar invertido en la salud mental de sus empleados equivale a 4 dólares de mejora en la salud e incremento de la productividad (Castillero-Mimenza, 2016).

- De acuerdo a Carrasco (2023) “El absentismo laboral por problemas de salud mental ocasiona un coste cada vez más elevado a empresas y organizaciones” (pág. 1). En España se estima que las pérdidas alcanzan a aproximadamente en unos 37.000 millones de euros anualmente, lo cual equivale cerca del 3% del producto interior bruto de España.

- El Consejo General de la Psicología de España (2009) señala que: el absentismo laboral derivado de problemas de salud mental genera, además, un importantísimo coste que, de forma creciente, repercute en el subsistema de la Seguridad Social y paralelamente en la financiación sanitaria. Sirva de ejemplo, el estudio de la carga económica de la depresión en España realizado el año pasado, que establece una estimación de 5.005 millones de euros anuales, y donde la mayor parte de esta cifra (más del 50%) es atribuible a los costes indirectos referidos a bajas por enfermedad y pérdidas de productividad (pág. 1).

- The National Institute for Health and Clinical Excellence, (2009) sostiene que se evidencian la compleja situación de los trabajadores que persisten en situación de baja laboral durante un periodo que supera los seis meses por cuanto tienen un 80% de probabilidad de perpetuarse en esta situación durante los próximos cinco años. Asimismo, estos trabajadores tienen mayor propensión a requerir cierta medicación, a demandar mayores ingresos

hospitalarios y a morir prematuramente. Se considera que el índice de suicidio es 35 veces superior en estos trabajadores que entre los que se encuentran laborando activamente.

- Los gastos económicos y sanitarios además del impacto social que se generan como consecuencia del absentismo laboral y la baja productividad han llevado a organizaciones como la OMS a calificar al absentismo como un problema de salud pública importante y en constante crecimiento. Datos recabados por la OMS señalan que las pérdidas económicas causadas por esta situación oscilan entre el 10% y el 20% del PIB de un país (Bogado, 2011).

- Por otro lado, según Nogales (2023), indica que un 17% de profesionales que han sufrido problemas de salud mental han causado una baja laboral, mientras que el 21% se han ausentado, pero sin causar bajas laborales. En resumen, en el último año 3 de cada 10 trabajadores se han tenido que ausentar de su puesto de trabajo debido a problemas de salud mental.

- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) determina que la baja laboral equivale a una incapacidad temporal, que es subsidiada a partir del día siguiente de ocurrida la incapacidad hasta cuando sea determinada por el médico tratante, la cual podrá ser extendida hasta por un año (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2016).

- El Foro Económico Mundial menciona que cuando no se recibe la atención requerida para prevenir y tratar las de enfermedades mentales no solo significa menos productividad, sino que genera gastos adicionales por enfermedades relacionadas lo que resulta en menos ingresos para los pacientes y menor calidad de vida. Investigaciones han determinado que al no poder acceder a un tratamiento psicológico o psiquiátrico apropiado pueden reducirse hasta un 30% los ingresos salariales desatando problemas tanto familiares como sociales (Diario La Hora, 2022).

- Ecuador invierte \$1.5 dólares per cápita en salud mental. Es decir, \$25.56 millones de dólares anuales, lo cual supera nueve veces a la inversión promedio en América Latina (\$13.8 dólares anuales per cápita) (Diario La Hora, 2022).
- España invierte cerca de 46.000 millones de euros anuales en salud mental, lo cual equivale al 4% del PIB de estos, el 47% es para cancelar medicamentos por la Seguridad Social y las licencias y bajas laborales por estrés y ansiedad. (Ortega, 2023).

En consecuencia, cuidar a través de la prevención la salud física y mental de las personas siempre será una mejor inversión pues esto representa el fundamento para contar con una fuerza laboral más productiva, e inclusive que se convierta en la fuerza de consumo que movilice la economía interna de los países (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018).

### **2.3 Casos y ejemplos de empresas que han abordado trastornos mentales**

A nivel mundial existen varias empresas que han abordado temas de salud mental de sus colaboradores de manera pronta sin determinarse a la fecha resultados definitivos. Por ejemplo, en Europa, La plataforma H –Work es una herramienta digital de análisis que tiene como finalidad el diseño, implementación y validación de estrategias de intervención y asesoramiento para promover la salud mental en las empresas. Su desarrollo está financiado por la Unión Europea (Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajeno, 2023).

Esta plataforma busca dar soporte a las empresas europeas para afrontar los inconvenientes que se presentan en el entorno laboral a la hora de gestionar problemas de salud mental. En la actualidad las empresas no estiman el coste que existe en la relación entre empleados con enfermedades mentales y la productividad. Por eso, H-Work busca concientizar sobre las pérdidas ocasionadas en cada organización, si la salud mental no es atendida de manera eficaz (H-Work., 2019). Esto ha logrado que consultoras como la española Ayming se involucre con este proyecto.

Otro ejemplo es el caso de Deloitte. Esta organización implemento desde enero de 2021 una línea de apoyo que prioriza la educación en cuanto a aspectos como liderazgo, reducción del estigma, identificación de las causas de los trastornos mentales y acciones para hacerles frente. Deloitte también proporciona recursos para ayudar a sus profesionales y a colaborar en el cuidado de unos a otros, desde un podcast que muestra a los profesionales de la corporación y otros líderes del bienestar, así como escritos referentes a recursos audio visuales de aprendizaje, y otras fuentes didácticas (Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda, 2023).

A partir del 2020 la Encuesta Millennial y Gen Z han proporcionado perspectivas importantes para la salud mental de estas generaciones, publicando hallazgos interesantes como el hecho de que estas generaciones luchan por el equilibrio, abogan por el cambio y viven con altos niveles de estrés y agotamiento al no poder balancear su vida personal con su vida laboral (Lara Marambio & Asociados., 2023).

Otros ejemplos de empresas que reconocen la importancia de cuidar de la salud mental de sus colaboradores son:

1. Google: implementó la iniciativa Google Wellness que brinda terapia y servicios relacionados al bienestar mental como clases de meditación (Fraga, 2023).
2. Johnson & Johnson: da acceso a profesionales de salud mental, asimismo brinda servicios de apoyo y algunos programas de bienestar mental (Mental Health Maintenance, 2023).
3. Microsoft: implementó el programa Microsoft Cares que ofrece servicios de asesoramiento, acompañamiento y recursos económicos para lidiar con problemas de salud mental (News Center Microsoft Latinoamérica, 2022).

## 2.4 Estigma y discriminación en el lugar de trabajo

En la salud mental la estigmatización constituye una preocupación muy importante. Los efectos del estigma con frecuencia son descritos como más difíciles de sobre llevar que los propios síntomas del trastorno, según las personas diagnosticadas.

La iniciativa The European Platform to Promote Wellbeing and Health in the workplace, (2023) afirma que:

Según Corrigan, P. W. et al. (2012), el estigma incluye los estereotipos (creencias negativas sobre los grupos estigmatizados), el prejuicio (aprobación de los estereotipos que conduce a respuestas emocionales) y la discriminación (el resultado conductual del prejuicio, como, por ejemplo, la exclusión de oportunidades sociales). Link y Phelan (2001) describen el estigma como la concurrencia del etiquetamiento, la separación («nosotros» de «ellos»), la conciencia de los estereotipos, la aprobación de estereotipos, los prejuicios y la discriminación en un contexto en el que el poder social, económico o político se ejerce en detrimento de los miembros de un grupo social (p. 1).

Existen varios tipos de estigma: público, auto estigma y estructural. Cada tipo de estigma interfiere en las decisiones y conductas que toman las personas en diferentes escenarios de la vida cotidiana. En la matriz a continuación se ilustran, los elementos del estigma y su forma de afectar a las personas con trastornos de salud mental:

**Figura 5.***Afectación del estigma a personas con problemas de salud mental*

Afectación del estigma a la persona con problemas de salud mental				
	Estigma público	Autoestigma	Evitar etiquetas	Estigma estructural
Estereotipos y prejuicios	Las personas con trastornos de salud mentales son incompetentes.	Soy incompetente (lo que conduce a una disminución de la autoestima y la autoeficacia).	Percibo que se discrimina a las personas con problemas de salud mental.	Los estereotipos se plasman en las legislaciones y otras entidades.
Discriminación	Los empresarios no los contratarán	Efecto «por qué intentarlo»: alguien como yo no puede trabajar.	No quiero que me pase y no buscaré ayuda para evitar que me etiqueten.	Conduce a la pérdida de oportunidades (intencionadas y no intencionadas).

Fuente: (The European Platform to Promote Wellbeing and Health in the workplace, 2023)

El espacio donde el estigma tiene un impacto muy importante es en el laboral o estructural, y se experimenta en todos aspectos de este. Los empleados con problemas de salud mental tienen mayor probabilidad de ser investigados, degradados, supervisados o inclusive despedidos a diferencia de una persona con una discapacidad física, quien, tras una baja por problemas de salud, se reincorporan a sus lugares de trabajo sin inconvenientes. La estigmatización problematiza la prevención de los trastornos de salud mental, el desarrollo del bienestar mental y el tratamiento. Afecta la autoestima, limita la capacidad de socializar y obtener empleo.

Por otro lado, la discriminación excluye a través de un trato desigual a una persona o grupo de estas por sus particularidades físicas, religión, pensamiento político, género, edad, u otro tipo como por ejemplo la discapacidad, negándosele el uso de sus derechos y la oportunidad del disfrute de una vida digna y lograr desarrollarse. Es separar y diferenciar de manera injusta a las personas (Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, 2012).

Los efectos de la discriminación y la estigmatización se ven reflejados en algunos aspectos de la cotidianidad, como las relaciones interpersonales, la educación y el trabajo. Las actitudes más frecuentes que una persona víctima de discriminación y estigmatización muestran son:

- Reticencia a buscar tratamiento.
- Retraso en el tratamiento.
- Rechazo, distanciamiento y aislamiento social.
- Peor bienestar psicológico.
- Falta de entendimiento entre amigos y familiares.
- Acoso, violencia o intimidación.
- Mala calidad de vida y mayor carga socioeconómica.
- Aumento de los sentimientos de vergüenza y duda de sí mismo (The European

Platform to Promote Wellbeing and Health in the workplace, 2023, pág. 1).

Según la Asociación Americana de Psiquiatría, alrededor de la mitad de los empleados americanos teme conversar abiertamente de problemas de salud mental en el trabajo, y uno de cada tres le inquieta la probabilidad de ser despedido (The European Platform to Promote Wellbeing and Health in the workplace, 2023).

El informe sobre el estado de los Derechos Humanos 2022 emitido por la Confederación de Salud Mental de España, puntualiza la importancia de viabilizar y denunciar los obstáculos que tiene el mercado laboral impidiendo la inclusión real de las personas con un diagnóstico de trastorno mental (Confederación de Salud Mental de España, 2022).

Según un estudio llevado a cabo en el año 2021 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de España únicamente el 17,7% de personas aquejadas con discapacidad psicosocial disfrutaban de un empleo y se consideran como parte de la población económicamente activa. Según el mismo estudio, la discriminación y la estigmatización que manejan empresas tanto



públicas como privadas constituyen las principales causas de una tasa de desempleo muy elevada. Solo el 11% de las personas ha notificado tener un problema de salud mental, por ello el silencio es uno de los mayores obstáculos para poder enfrentar este tipo de problemas de salud (Instituto Nacional de Estadísticas, 2022).

El Servicio de Información sobre Discapacidad, (2023) afirma que:

Según una investigación académica, publicada por la Universidad Pontificia Comillas y la Universidad Carlos III de Madrid los trastornos mentales son la segunda causa más habitual (15%) de baja laboral grave (las que llegan a 12 meses), solo por detrás de los problemas musculo esqueléticos (SERVIMEDIA, 2023, pág. 1).

Alrededor del 20% de la población en edad de trabajar sufre de un trastorno mental, según la Red Mundial de Empresas y Discapacidades de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). La identificación de patologías como la depresión y el acceso a programas de apoyo precoz es fundamental, pero a la vez complicado, ya que con frecuencia son ocultadas y cuyas causas pueden ser diversas como problemas personales, traumas infantiles o estrés relacionado con el trabajo (OIT, 2014).

## **2.5 Factores que influyen en la estabilidad laboral de quienes padecen trastornos mentales**

Dentro de los factores que influyen en la estabilidad laboral podemos mencionar los siguientes:

1. Tipo y severidad de la enfermedad: algunas enfermedades mentales pueden ser más llevaderas y estabilizarse con tratamiento adecuado.
2. Conciencia y educación en el lugar de trabajo: la comprensión y la empatía son características esenciales de un entorno laboral que ofrece apoyo a las personas que padecen enfermedades mentales.

3. Políticas Laborales: establecer políticas de flexibilización laboral que no solo se enfoquen a enfermedades físicas, sino también mentales podrían ayudar a una persona que sufra de estos trastornos a mantener la estabilidad laboral.

4. Apoyo Social: es fundamental tener una red de apoyo solida de amigos, colegas y familiares para poder superar de mejor manera la sintomatología propia de cada enfermedad.

5. Cumplimiento del Tratamiento: los que siguen su plan de tratamiento mantienen la estabilidad laboral, por lo que el cumplimiento del tratamiento sugerido por el médico tratante es fundamental.

6. Entorno Económico: la oferta de empleos óptimos y las condiciones del mercado laboral pueden influir en la estabilidad de las personas que padecen enfermedades mentales (Organización Mundial de la Salud, 2022).

En conclusión, la estabilidad laboral de una persona es un tema que involucra el accionar de los ámbitos social, médico y laboral. Entornos de trabajo comprensivos y de políticas laborales que tomen en cuenta la salud mental, son cruciales para bajar la rotación del talento humano en una empresa.

### **CAPÍTULO 3: DEMOSTRANDO QUE NO ESTÁN SOLOS: REVELANDO UNA VERDAD MÁS COMÚN DE LO QUE SE CREE**

Como se ha mencionado en apartados anteriores de este proyecto, la salud mental en el entorno laboral es un tema en auge e importante en la sociedad moderna. En este contexto, el presente capítulo tiene como objetivo poner de manifiesto una realidad que a menudo se mantiene en la sombra: la presencia de empleados que luchan contra trastornos mentales en sus lugares de trabajo y sus experiencias en el ámbito laboral a través de entrevistas y testimonios, incluyendo la perspectiva también de líderes organizacionales. Adicional, aportaremos evidencia concreta que respalde que las organizaciones no tienen políticas de apoyo para este tipo de trastornos y que hay un gran desconocimiento sobre el tema en general.

#### **3.1 Análisis de testimonios de empleados con enfermedades mentales y su experiencia laboral**

##### **3.1.1 Entrevista paciente: Michelle Moreno.**

Modalidad: zoom

Edad: 27 años

Profesión: Médico General

Trabajo actual: Ministerio de Salud

Guía entrevista: anexo 1a

Link video entrevista: anexo multimedia 2a

##### **3.1.1.2 Datos relevantes obtenidos de la entrevista.**

1. Síntomas de ansiedad y depresión inician en la Universidad. Tratamiento estable.
2. Comienza a trabajar en un ambiente laboral extenuante con horarios ininterrumpidos y las vivencias propias de un hospital, le conducen a una recaída.
3. Pensó que sus colegas le iban a entender, pero no fue así.

4. Llegó a tener pensamientos y e intentos autolíticos.
5. Sensación de no poder más con la situación laboral por lo que quiso renunciar.
6. Llanto, aislamiento y mala voluntad de ir al trabajo fueron algunos de los síntomas.
7. Miedo de contar a sus superiores lo que le sucedía por temor a la estigmatización.
8. Sintió indiferencia por parte de sus jefes y falta de conocimiento y empatía.
9. A pesar de las recaídas sigue adelante pues no quiere decepcionar a sus conocidos y familiares.
10. Principal apoyo: familia y psicólogo.

### **3.1.2 Entrevista paciente: Daniela Santacruz.**

Modalidad: presencial

Edad: 30 años

Profesión: Médico General

Trabajo actual: Está realizando la rural en un hospital

Guía entrevista: anexo 1a

Link video entrevista: anexo multimedia 2b

#### ***3.1.2.1 Datos relevantes obtenidos de la entrevista.***

1. Padece de depresión, ansiedad generalizada y crisis de pánico. Actualmente en tratamiento con psiquiatra y psicólogo.
2. Tuvo su primer episodio de depresión a los 11 años, escondía su trastorno siendo buena alumna.
3. Llegó a tener pensamientos y e intentos autolíticos.
4. En sus primeros trabajos nunca comento su situación, sin embargo, en una crisis de depresión solo le supieron decir anda al baño y regresa a trabajar.
5. Actualmente en la rural le manifestaron que entregue la receta médica para tener en su carpeta, ignorando por completo su padecimiento.

6. Cumple con las mismas funciones que sus demás compañeros.
7. Actualmente siente que se capacita en salud mental, pero no pasa de ser una simple capacitación por cumplir la asistencia.
8. A pesar de su padecimiento, se gradúa de doctora igual que todos sus compañeros con los que empezó.
9. Principal apoyo: familia y doctores.

A modo de conclusión, en las entrevistas se observa que los episodios de trastornos mentales tienen origen especialmente en la niñez y en el inicio de la edad adulta, se puede evidenciar que ambas entrevistadas son profesionales y al sufrir síntomas e incidentes de trastornos mentales, no contaron en sus trabajos con el apoyo suficiente y competente que requerían, sin embargo, el apoyo provino de su fuente primaria, la familia, y en ambos casos especialistas del área de la salud.

Los síntomas son muy semejantes y característicos de este tipo de trastornos, y es evidente el temor al estigma en su lugar de trabajo y por ello no informaron sincera y ampliamente su padecimiento, por tanto, una característica estudiada en la perspectiva teórica del presente estudio se cumple en ambas pacientes, el temor a hablar en el contexto laboral fundamentalmente por desconfianza, y sobre todo a no ser comprendidas y recibir el apoyo desde su sitio de trabajo.

### **3.2 Análisis datos relevantes sobre la temática. Encuestas**

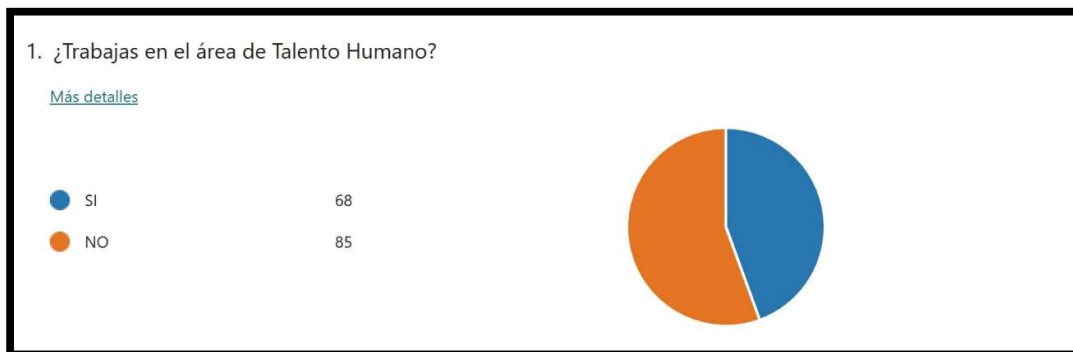
Para el año 2011, según Paz y Miño (2015) y el Servicio de Rentas Internas (SRI), existieron 27.646 PYMES, de las cuales 13.332 están distribuidas de la siguiente manera: 4.661 medianas empresas que representan un 34,96% y 8.671 pequeñas empresas que dan un 65,04%. Cabe recalcar que se encuentran en Pichincha y Guayas, la mayor cantidad de PYMES. Para ese año, en Pichincha, se estima que existen 43,29% y en Guayas 40,46%; esto, debido a la concentración de la población en estas localidades, así como de las empresas más grandes, a

las que las Pymes proveen de bienes y servicios, en gran medida especializados (OCDE/CEPAL, 2012).

Para determinar la cantidad de encuestas a ser realizadas, se tomaron las siguientes premisas:

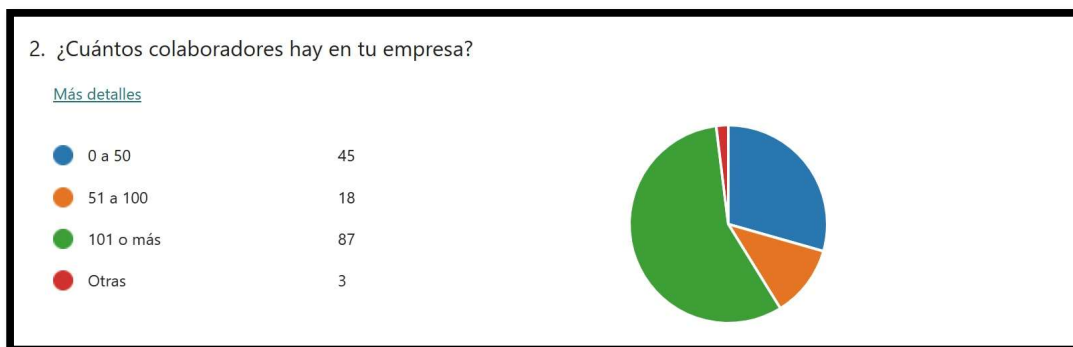
1. En base a información del SRI se determina que existen 27646 PYMES.
2. CEPAL considera que el 43.29% de las PYMES están en Pichincha. Por ende, consideramos para el estudio 11968 PYMES.
3. Si tomamos en cuenta que cada PYME tiene en promedio 75 empleados, esto nos da una población objetivo de 897597 trabajadores.
4. Considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 7.95% se determina que la encuesta debe ser realizada a 153 personas.
5. Estas 153 personas deberán tener como característica el estar activos en relación de dependencia al momento de realizar la encuesta.
6. El estudio se centrará en colaboradores del área de talento humano, pero no excluyente de otras áreas organizacionales.

La encuesta se realizó apoyándose en la herramienta tecnológica de Forms de Office, cuyo enlace fue enviado vía WhatsApp a diferentes personas en un periodo de tiempo del 15 al 27 de octubre del presente año. Los resultados se iban actualizando en tiempo real y los mismos se detalla a continuación:

**Figura 6.***Tabulación encuesta pregunta 1*

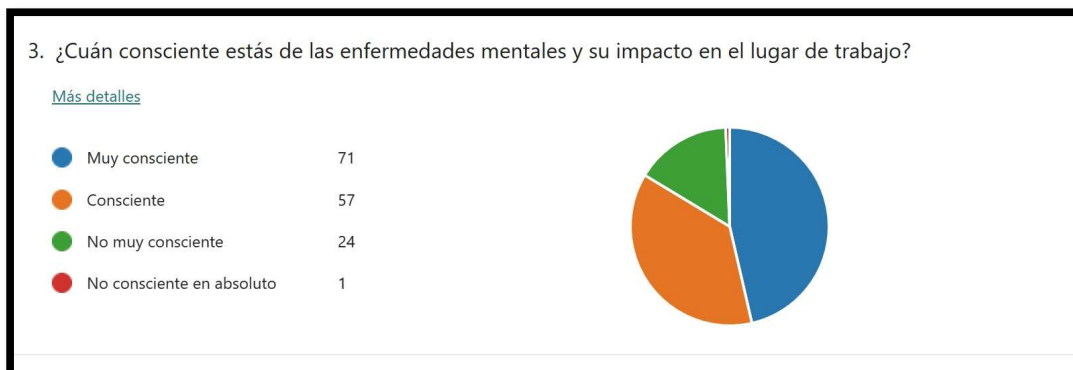
Fuente: Elaboración propia

De la pregunta 1, se evidencia que, del total de encuestados, el 44.44% corresponde a personas que trabajan en el área de talento humano.

**Figura 7.***Tabulación encuesta pregunta 2*

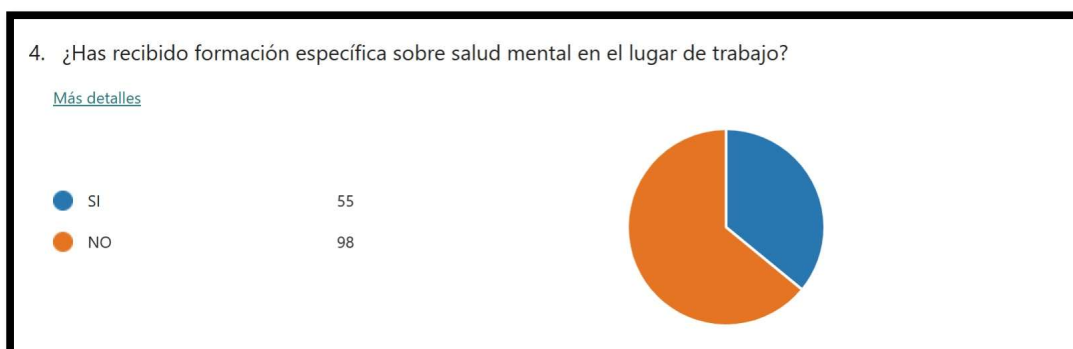
Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 2, relacionada con el tamaño de la empresa, se puede evidenciar que el 56.86% corresponde a empresas con 101 o más colaboradores, seguido por 29.41% que corresponde a empresas de hasta 50 colaboradores y el 11.76% que corresponde a empresas con un rango de 51 a 100 colaboradores.

**Figura 8.***Tabulación encuesta pregunta 3*

Fuente: Elaboración propia

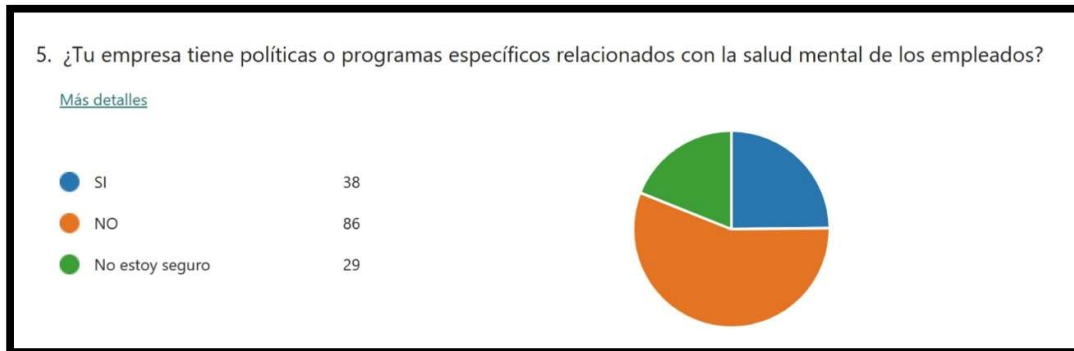
En la pregunta 3, que se refiere a la conciencia sobre la salud mental y su impacto en el lugar de trabajo, el 46,41% se considera estar muy consciente del problema, el 37,25% se considera consciente y el 15,68% no muy consciente.

**Figura 9.***Tabulación encuesta pregunta 4*

Fuente: Elaboración propia

En lo referente a recibir formación específica sobre salud mental en el lugar de trabajo, de acuerdo con la pregunta 4, el 64,05% de los colaboradores manifestaron que no, y solo el 35,95% afirma que si ha recibido este tipo de formación.



**Figura 10.***Tabulación encuesta pregunta 5*

Fuente: Elaboración propia

Respecto de la pregunta 5, el 24,83% afirma que su empresa si tiene políticas o programas específicos relacionados con la salud mental. Mientras que el 56,21% manifestó que no y un 18,96% que no están seguros si existen o no su empresa.

**Figura 11.***Tabulación encuesta pregunta 6*

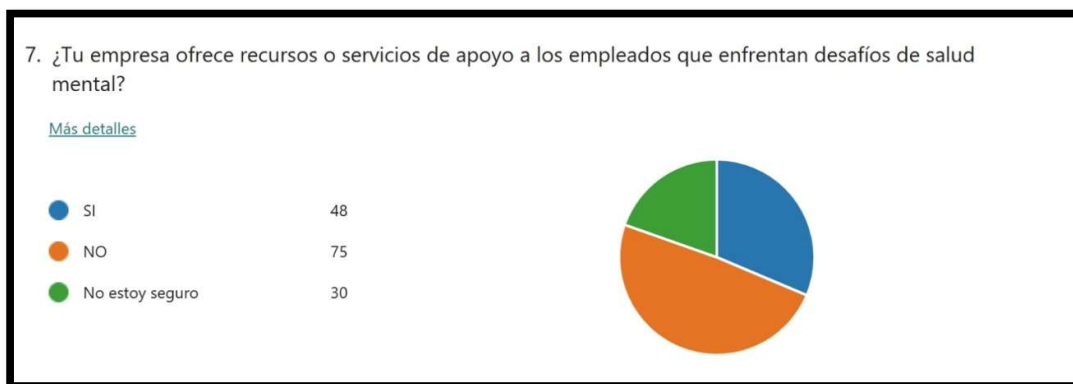
Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 6, sobre identificación de empleados con problemas de salud mental en el lugar de trabajo, el 66,01% lo haría a través de observación de cambios en el

comportamiento, el 18.95% a través de reportes de compañeros de trabajo o supervisores, y el 11,11% en base a solicitudes de licencia médica.

**Figura 12.**

*Tabulación encuesta pregunta 7*

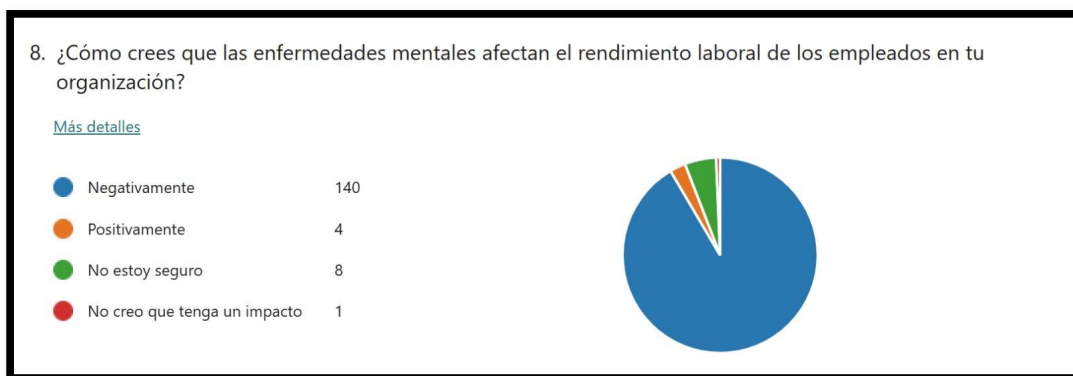


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a recursos o servicios de apoyo ofrecidos por las empresas para empleados que enfrentan desafíos de salud mental, el 31,37% manifiesta que su empresa si ofrece lo mencionado, el 49,01% manifiesta que no, y el 19,62 % desconoce si la empresa lo hace o no.

**Figura 13.**

*Tabulación encuesta pregunta 8*



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 8, referente a como creen que los trastornos mentales afectan el rendimiento laboral en la organización, el 91.50% manifestó que afecta de una manera negativa.

**Figura 14.**

*Tabulación encuesta pregunta 9*



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 9, la consulta sobre qué medidas o ajustes se implementan en la empresa para ayudar a mantener un buen rendimiento a pesar de los desafíos de salud mental, el ofrecer apoyo emocional tiene el 40,52% de respaldo en la opinión de los entrevistados, seguidamente de cambios temporales en responsabilidades con el 23,52%, y el 19,60% que corresponde a flexibilidad en horarios.

**Figura 15.**

*Tabulación encuesta pregunta 10*

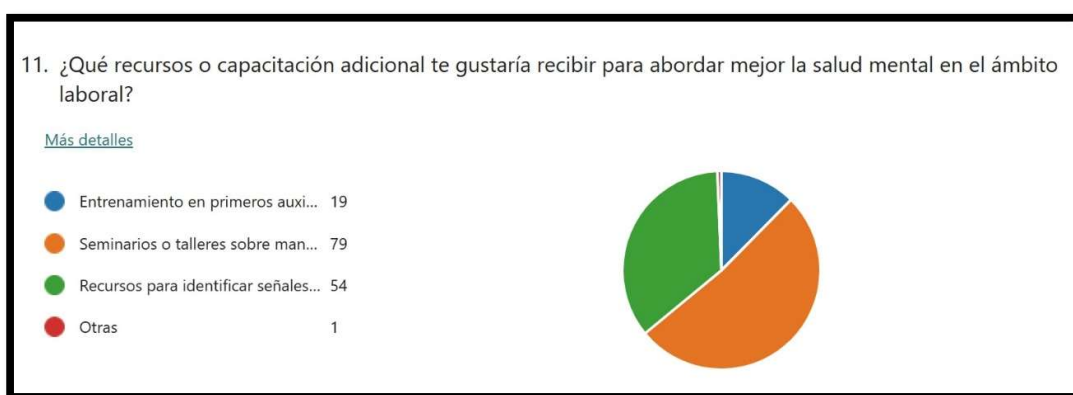


Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 10, respecto a las recomendaciones a ofrecer por los entrevistados para la mejora de la gestión de la salud mental en su sitio de trabajo, fomentar conciencia y educación sobre salud mental es la opción más recomendada con el 56,20%, seguida con el 21,56% que recomienda implementar políticas más sólidas, y ofrecer más recursos de apoyo tiene el 19,61%.

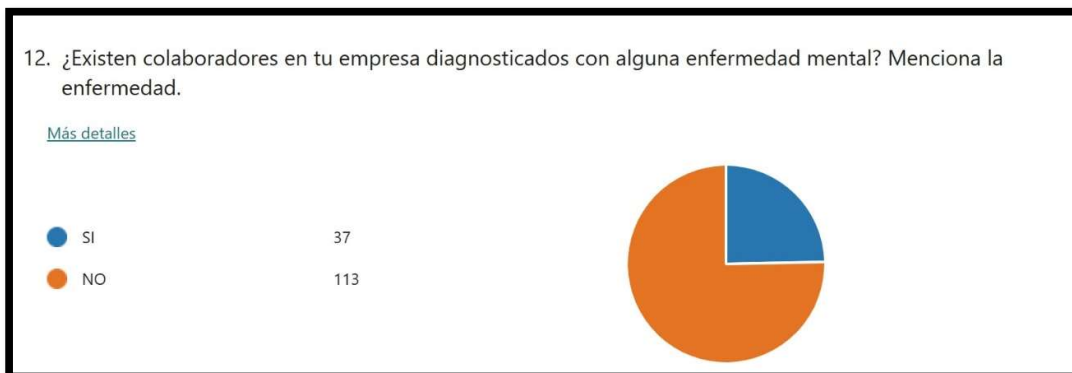
**Figura 16.**

*Tabulación encuesta pregunta 11*



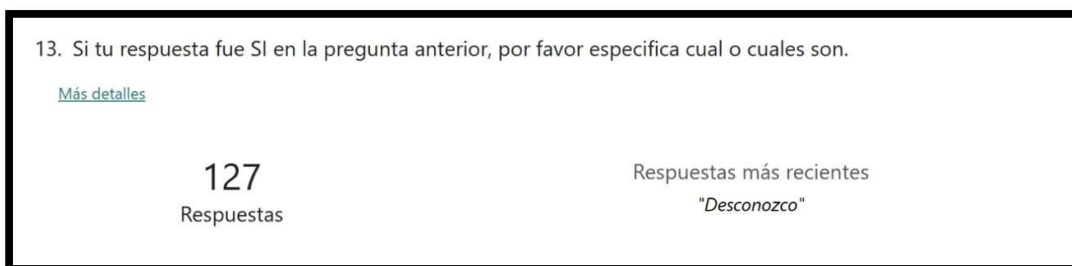
Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 11, respecto a lo referente a qué recursos o capacitación adicional les gustaría recibir para abordar de mejor manera la salud mental, el 51,63% manifestó que seminarios o talleres sobre manejo del stress, el 35,29% obtención de recursos para identificar señales de trastornos mentales, y el 12,41% entrenamiento en primeros auxilios en salud mental.

**Figura 17.***Tabulación encuesta pregunta 12*

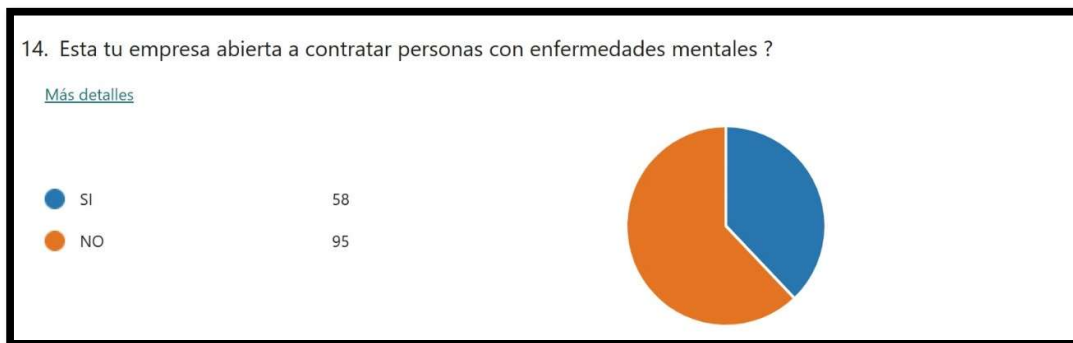
Fuente: Elaboración propia

La pregunta 12 que consulta si existen entre sus compañeros de trabajo personas diagnosticadas con trastornos mentales, el 75,33% dijo que no, mientras que el 24,67% manifestó que sí.

**Figura 18.***Tabulación encuesta pregunta 13*

Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta 13, cabe aclarar que de las 37 personas que afirmaron en la pregunta anterior, tener compañeros diagnosticados con algún trastorno mental, el 78,37% son trastornos que afectan el ámbito laboral y que tienen relación con nuestro proyecto, siendo la más mencionada la depresión, seguida por ansiedad y stress.

**Figura 19.***Tabulación encuesta pregunta 14*

Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 14, el 62,09% afirma que su empresa está abierta a contratar personas con trastornos mentales, mientras que el 37,91% afirma que su organización no está abierta a esta posibilidad.

A modo conclusivo de los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los participantes se puede concluir que un porcentaje mayoritario de estos trabajan en el área de talento humano y que corresponden a empresas con 101 o más colaboradores. La mayoría de los entrevistados refiere estar conscientes sobre la salud mental y su impacto en el lugar de trabajo. Del mismo modo, informan recibir formación específica sobre salud mental en el lugar de trabajo y que en su mayoría observan que sus empresas tienen políticas o programas específicos relacionados con la salud mental. El mayor porcentaje de colaboradores consultados si están conscientes de como identificar a compañeros de trabajo con problemas de salud mental, logrando hacerlo en el mismo lugar de trabajo a través de observar cambios en el comportamiento.

Se observa que en cuanto a recursos o servicios de apoyo ofrecidos por las empresas para empleados que enfrentan desafíos de salud mental, hay una tendencia a no contar con los mismos. Sin embargo, consideran que, dado que los trastornos mentales afectan negativamente

el rendimiento, es la empresa que debe tomar las acciones necesarias para mantener un buen rendimiento a pesar de los desafíos de salud mental. Se consideran alternativas viables para las empresas el ofrecer apoyo emocional, cambios temporales en responsabilidades, y flexibilidad en horarios de trabajo.

Para mejorar la gestión de la salud mental en su sitio de trabajo los trabajadores encuestados afirman de manera mayoritaria que el fomentar conciencia y educación sobre este tema es la opción más aceptada, seguida de implementar políticas más sólidas y ofrecer más recursos de apoyo a los colaboradores. En su mayoría refieren no conocer si en la empresa hay trabajadores con problemas mentales. Afirman que, para enfrentar este tipo de problemas de salud, les gustaría recibir seminarios o talleres sobre manejo del stress y obtención de recursos para identificar señales de trastornos mentales. Y creen en su mayoría que su empresa está abierta a contratar personas con trastornos mentales.

### **3.3 Entrevistas y testimonios de expertos y empleadores**

#### **3.3.1 Entrevista experto: psicólogo clínico y psiquiatra Christian Vaca.**

Modalidad: virtual

Guía entrevista: anexo 1b

Link video entrevista: anexo multimedia 2c

##### ***3.3.1.2 Datos relevantes obtenidos de la entrevista.***

1. La distinción clave entre una enfermedad y un trastorno mental, radica en que una enfermedad mental implica una causa específica que provoca la alteración en la salud mental, generalmente de origen biológico, mientras que un trastorno es un término más amplio, que no se asocia necesariamente con una causa orgánica determinante.

2. Refiere estar de acuerdo con la concepción de la OMS al definir que el bienestar o salud emocional no solo está referido a la ausencia de algún tipo de enfermedad, sino asimismo como gozar o disfrutar de un apropiado balance en los ámbitos sociofamiliares y laborales.

3. Trastornos mentales más frecuentes: depresión y la ansiedad. El experto refiere a estadísticas que ha leído recientemente en las páginas de la OIT donde se refiera que actualmente cerca de un millón de personas que padecen de trastornos mentales están en edad de trabajar, y que de estos debe diferenciarse si es un trastorno vinculado al trabajo o si el trabajador lo padece desde mucho antes de trabajar.

4. Las mujeres son más vulnerables en padecer trastornos mentales entre los 30 y 49 años.

5. Cree y estima que la pandemia ha incrementado las cifras de personas que padecen trastornos mentales entre un 50 y 60%.

6. El principal factor predisponente para provocar ansiedad es un entorno laboral enfocado en cumplimiento de horas de trabajo y no en cumplimiento de objetivos.

7. El principal factor de productividad es el bienestar laboral. Un colaborador que se siente a gusto aumenta automáticamente la productividad y disminuye el ausentismo.

8. De acuerdo con datos que ha leído en fuentes digitales en 2022 y post pandemia hubo una pérdida de 600 millones anuales por trastornos mentales lo cual a su parecer equivale a 1.6 millones de dólares al día por trastornos mentales.

9. Ecuador no tiene políticas laborales ajustadas a la actualidad.

10. Los empresarios consideran que contratar un psicólogo o psiquiatra aumentaría los costos, cuando en realidad sería una inversión a largo plazo, pues el bienestar de los empleados aumenta la productividad.

### **3.3.2 Entrevista experto: Psicóloga Isabel María Lasso.**

Modalidad: presencial



Guía entrevista: anexo 1b.2

Link video entrevista: anexo multimedia 2d

### ***3.3.2.1 Datos relevantes obtenidos de la entrevista.***

1. Los trastornos mentales son afecciones que generan desequilibrios a nivel del pensamiento emocional somático sensorial que afecta el procesamiento mental.
2. Los trastornos afectan la esfera personal, familiar, laboral y académica.
3. Actualmente en la PEA tenemos personas con varios trastornos como ansiedad, depresión, distimia, estrés postraumático, estrés agudo, entre otros.
4. Según la OMS se sabe que uno de cada tres personas sufre una condición de salud mental.
5. Las personas con trastornos empiezan a somatizar con problemas de salud física como gastritis, migrañas, colon irritable, problemas respiratorios. Así también, tienden a bajar su nivel de creatividad, recursividad y falta de capacidad de análisis.
6. Tienden a aislarse, las personas con un padecimiento mental bajan su rendimiento; sin embargo, existen personas con mucha capacidad de resiliencia que pueden estar pasando una condición de salud mental y no se les nota.
7. El éxito de una empresa depende mucho del bienestar de sus trabajadores.
8. Es necesario romper tabús sobre el tema de salud mental, empezar a realizar capacitaciones donde la gente pueda informarse, y hacer conciencia de lo importancia del tema.
9. Sería muy importante que las empresas cuenten con un especialista que brinde acompañamiento a las personas que estén padeciendo un trastorno mental.
10. Es importante crear ambientes de trabajo saludables, donde se realicen eventos significativos, convivencias que ayuden a generar confianza entre los diferentes niveles de la organización.

Las opiniones de los expertos en el área de la salud mental, permiten concluir que importantes organismos internacionales como la OMS y la OIT reportan estadísticas donde los porcentajes de trabajadores con trastornos o problemas mentales son significativas y que las empresas deben abordar esta problemática no desde la perspectiva economicista de ahorrar costos no contratando expertos en psicología laboral para apoyar a su fuerza de trabajo para enfrentar estas problemáticas, sino que piensen en rendimientos a futuro, porque ambos están muy claros que el ambiente laboral, la salud mental y la calidad de vida laboral son factores determinantes de la productividad y por ende de la competitividad empresarial. En este sentido, deben afrontar la posibilidad de trastornos mentales de su personal femenino, pues estas son más vulnerables a los problemas o trastornos mentales asociados al trabajo.

### **3.3.3 Entrevista empleador: Ing. Roberto Rivadeneira.**

Modalidad: virtual

Guía entrevista: anexo 1c

Link video entrevista: anexo multimedia 2e

#### ***3.3.3.1 Datos relevantes obtenidos de la entrevista.***

1. El desempeño se mide por el cumplimiento de objetivos de cada colaborador.
2. Si un colaborador tiene un problema de salud, en este caso mental, se lo dirige al dispensario médico de la empresa.
3. Los problemas personales de los colaboradores se tratan de acuerdo con la normativa legal vigente.
4. No existe un programa ni de comunicación ni seguimiento a personas que estén padeciendo trastornos mentales.
5. Como líderes a sus colaboradores solo se los puede escuchar, no más de eso.

6. Sería importante conocer más a profundidad sobre los diferentes trastornos de salud mental.

Una vez entrevistado el sector de los empleadores se puede concluir que desde su perspectiva lo importante es el cumplimiento de objetivos como indicador del desempeño de sus colaboradores, que en el caso de este empleador si cuenta con servicios médicos generales pero no de psicólogos ocupacionales o industriales, esto se deduce porque desconoce la temática a profundidad, no tiene planes para este tipo de contingencias, solo se limitan a escuchar y no a actuar y prefieren apegarse a las normativas legales antes de resolver a fondo el problema puesto que ciertos problemas o trastornos mentales se originan el ámbito personal.

## **CAPÍTULO 4: DELINEANDO UN CAMINO HACIA EL CAMBIO, DESAFIANDO EL STATU QUO MEDIANTE ACCIONES IMPRESCINDIBLES**

### **4.1 Resumen de hallazgos**

#### **4.1.1 Investigación secundaria.**

Los trastornos mentales le cuestan a la economía mundial más de un billón de dólares anuales en pérdida de productividad y gastos en atención médica. La gestión adecuada de la salud mental puede ayudar a reducir el ausentismo relacionado con problemas de salud mental.

Por cada dólar que una empresa invierte en la salud mental de sus empleados, puede traducirse en un retorno de inversión de hasta cuatro dólares en términos de mejora de la salud y el aumento de la productividad.

No recibir la atención necesaria para la prevención y el tratamiento de las enfermedades mentales, puede reducir hasta en un 30% los ingresos durante la vida laboral y desencadenar conflictos familiares y sociales.

Uno de cada tres empleados se preocupa por ser despedido si comunica tener un trastorno mental.

Alrededor del 20% de la población en edad de trabajar sufre de un trastorno mental.

Estos datos demuestran que la inversión en la salud mental de los empleados no solo es ética y beneficiosa desde una perspectiva de bienestar, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad, en los costos para las empresas, y la economía en general. La concientización y promoción del cuidado de la salud mental en el lugar de trabajo es una estrategia rentable y necesaria para abordar los trastornos mentales y mejorar la calidad de vida de los empleados.

#### **4.1.2 Conclusiones de la investigación primaria.**

La mayoría de los encuestados se considera consciente o muy consciente de la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo, con un 46.41% indicando que son muy conscientes y un 37.25% considerándose conscientes. Esto sugiere que existe un nivel significativo de conciencia sobre la salud mental en el entorno laboral.

Aproximadamente el 64.05% de los encuestados afirma que no ha recibido formación específica sobre salud mental en el lugar de trabajo. Esto indica una brecha en la formación y la educación en este tema, que podría ser abordada para mejorar la conciencia y el apoyo.

Menos del 25% de los encuestados afirma que su empresa tiene políticas o programas específicos relacionados con la salud mental. Esto sugiere que hay un potencial significativo para que las empresas desarrollen e implementen políticas de salud mental.

La mayoría de los encuestados (el 66.01%) afirmó que identificaría a empleados con problemas de salud mental a través de la observación de cambios en el comportamiento. Esto subraya la importancia de estar atentos a las señales de advertencia y cambios en el comportamiento.

Casi el 50% de los encuestados manifiesta que su empresa no ofrece recursos o servicios de apoyo para empleados que enfrentan desafíos de salud mental. Esto destaca la necesidad de que las empresas desarrollen recursos y servicios para respaldar a sus empleados en este aspecto.

El 91.50% de los encuestados cree que los trastornos mentales afectan negativamente el rendimiento laboral en la organización. Esto refuerza la idea de que la salud mental es un factor importante para considerar en el lugar de trabajo.

La oferta de apoyo emocional es la medida más recomendada para ayudar a mantener un buen rendimiento a pesar de los desafíos de salud mental, con un 40.52% de respuestas. Esto sugiere que el apoyo emocional es una estrategia efectiva.

La mayoría de los encuestados (el 56.20%) recomienda fomentar la conciencia y la educación sobre la salud mental en la empresa como una medida importante. Esto destaca la importancia de la educación y la sensibilización.

La mayoría de los encuestados (el 51.63%) expresó interés en recibir seminarios o talleres sobre el manejo del estrés como recurso adicional. Esto indica una demanda de herramientas prácticas para abordar la salud mental.

La mayoría de los encuestados (el 62.09%) afirma que su empresa está abierta a contratar personas con trastornos mentales. Esto es un signo positivo de inclusión en el lugar de trabajo.

Los datos de la encuesta muestran que hay una conciencia creciente sobre la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo, pero aún existen brechas en la formación, las políticas y los recursos disponibles. Hay una clara necesidad de promover la educación y la sensibilización sobre la salud mental, así como de implementar políticas y programas que respalden a los empleados en este aspecto.

La mayoría de los encuestados reconoce el impacto de los trastornos mentales en el rendimiento laboral, lo que subraya la importancia de abordar estos problemas de manera efectiva.

Los expertos en el área de la salud mental, están informados sobre la data estadística de organismos internacionales como la OMS y la OIT sobre los porcentajes significativos de trabajadores con trastornos o problemas mentales y que el sector empresarial debe afrontar esta problemática no desde lo económico empresarialmente hablando, ahorrando costos no contratando expertos en psicología laboral para apoyar a su fuerza de trabajo, sino que deben considerarlo como una inversión a futuro, porque el ambiente laboral, la salud mental y la calidad de vida laboral son factores importantes de la productividad. Deben afrontar la

posibilidad de trastornos laborales de su personal femenino, pues estas son más vulnerables a los problemas o trastornos mentales asociados al trabajo.

El sector de los empleadores considera que lo más importante es el cumplimiento de objetivos como indicador del desempeño de sus colaboradores, cuentan con servicios médicos generales, pero no de psicólogos ocupacionales o industriales. Desconocen la temática a profundidad, no tienen planes para este tipo de contingencias, se limitan a escuchar y no a actuar en favor de la salud mental de sus trabajadores.

#### **4.2 Conclusiones generales**

De lo analizado podemos concluir que la buena salud mental en los colaboradores es primordial para el crecimiento organizacional, según se detalla a continuación:

El fomento de la salud mental tiene el poder de potenciar la productividad laboral, elevando la concentración, minimizando el ausentismo y promoviendo una ejecución de tareas de alta calidad.

Al prestar atención a la salud mental, la empresa puede optimizar costos al reducir gastos médicos, disminuir la rotación de personal y mejorar la eficiencia operativa de manera sostenible.

Reconocer y abordar la salud mental contribuye al bienestar integral de los empleados, creando un ambiente laboral enriquecedor y evitando tensiones que podrían desmotivar al equipo.

La percepción de apoyo y comprensión hacia la salud mental fortalece una cultura organizacional resiliente, donde los desafíos se enfrentan con positivismo y colaboración.

#### **4.3 Recomendaciones generales**

Desarrollar e implementar programas proactivos de salud mental, como sesiones de mindfulness y actividades que fomenten el bienestar emocional, para fortalecer la resiliencia y el sentido de comunidad.

Ofrecer capacitación inspiradora y regular a empleados y líderes, resaltando la importancia de la salud mental, eliminando estigmas y promoviendo un ambiente de comprensión y apoyo mutuo.

Facilitar el acceso a recursos de salud mental, como servicios de asesoramiento y apoyo, para empoderar a los empleados a buscar ayuda cuando lo necesiten, promoviendo así una cultura de autocuidado.

Implementar sistemas de monitoreo continuo para evaluar positivamente el impacto de las iniciativas de salud mental, permitiendo ajustes proactivos que fortalezcan aún más el bienestar de los colaboradores.

Realizar evaluaciones periódicas del ROI de las inversiones en salud mental, destacando éxitos tangibles como la reducción del ausentismo y el aumento significativo de la productividad, para celebrar el progreso y motivar a todo el equipo.



## CAPÍTULO 5: PLAN APLICATIVO PROGRAMA ON

En base a los hallazgos encontrados previamente descritos se determina que se debe contar con un plan aplicativo, ya que se evidencia la necesidad imperante de abordar la salud mental de los trabajadores como un elemento central para el crecimiento empresarial.

La conexión entre el bienestar laboral, la salud mental y los resultados empresariales es innegable, desafiando la creencia de que los trastornos mentales son asuntos únicamente personales. Por tal razón, es de vital importancia involucrar a los líderes y la alta dirección, siendo un eje principal la concientización sobre la relevancia de la salud mental. Este conocimiento les permitirá liderar con el ejemplo, respaldando prácticas que apoyen la salud mental de los colaboradores, apoyando esta gestión mediante el uso de plataformas digitales, charlas motivadoras y material impreso.

En consonancia con la recomendación general de desarrollar e implementar programas proactivos de salud mental, como sesiones de mindfulness y actividades que fomenten el bienestar emocional, para fortalecer la resiliencia y el sentido de comunidad mencionada en el capítulo anterior, se propone el PROGRAMA ON como un enfoque integral para atacar esta problemática, basando el mismo en los pilares de Formación, Comunicación y Acción. Este programa se alinea con la potenciación de la productividad, la optimización de costos asociados y el bienestar integral del personal, proporcionando un marco estructurado para abordar la salud mental en el entorno laboral.

El objetivo es que 12 empresas, PYMES de aproximadamente 50 empleados adopten el PROGRAMA ON en su primer año de lanzamiento. Este plan no solo busca mejorar la salud mental de los trabajadores, sino también catalizar un cambio cultural que priorice el bienestar psicológico en el entorno laboral, generando así un efecto multiplicador en la productividad empresarial y el crecimiento sostenible.

## 5.1 Brief de comunicación del Programa ON

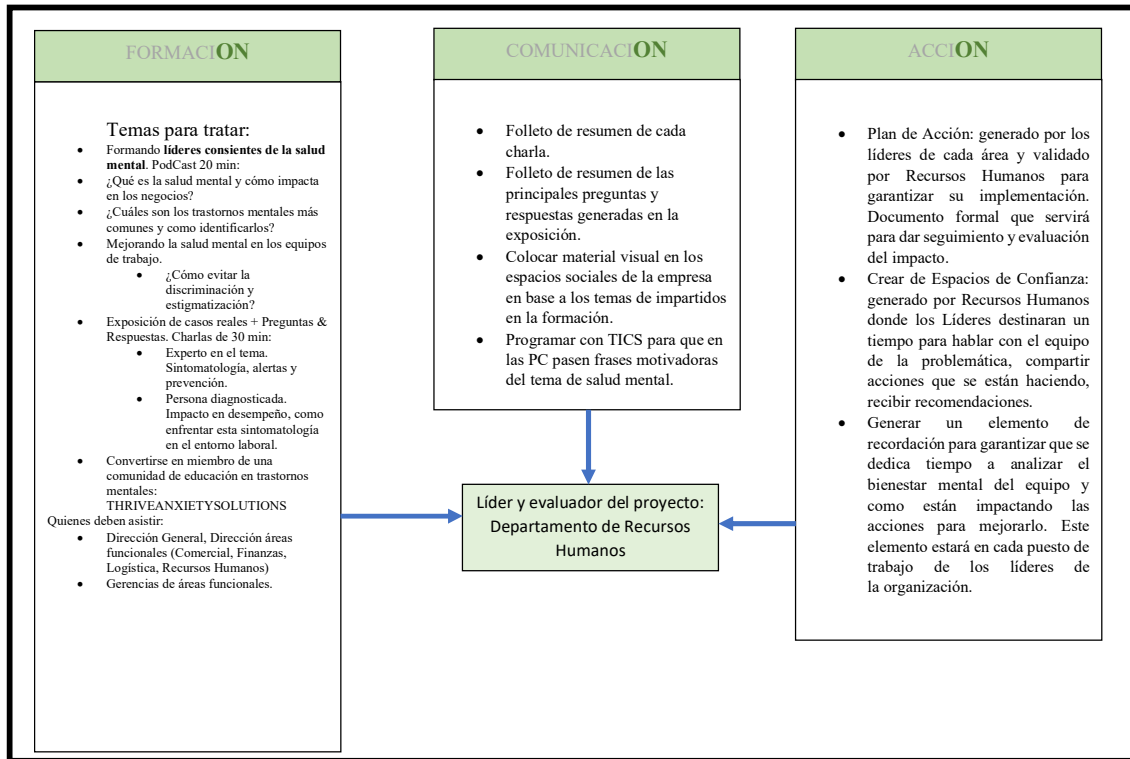
**Tabla 1.**

*Brief de comunicación programa ON*

<b>Objetivo</b>	<b>Definición</b>	<b>Programa ON</b>
Objetivo del Programa	¿Qué quieren lograr desde la perspectiva del programa?	Generar conciencia y promover la atención integral de la salud mental en el entorno laboral, posicionando al "Programa ON" como un catalizador para mejorar la salud mental de los trabajadores y, como consecuencia, impulsar la productividad y el rendimiento en 12 empresas PYMES.
Público Meta	Segmento de mercado que te permite alcanzar el objetivo.	Líderes y alta dirección de la empresa.
Problema (Marketing Challenge)	Desde el punto de las empresas, porque no estamos alcanzando el objetivo.	Percepción arraigada de que los trastornos mentales son temas personales, no discutibles en el ámbito laboral.
Insight	Permite ver el problema de una nueva forma.	Cada dólar invertido en la salud mental de sus empleados equivale a 4 dólares de mejora en la salud e incremento de la productividad (Castillero-Mimenza, 2016).
Single Minded Proposition	Punto de encuentro entre el insight y la diferenciación.	Cuidar de la salud mental no solo es correcto, es rentable.
Acción (Communication Goal)	Lo que quieres que el público meta haga, piense y diga	Concientizar el programa ON como una iniciativa esencial para el bienestar y rendimiento empresarial.

## 5.2 Esquema de comunicación integrada Programa ON

En base a los 3 pilares anteriormente descritos, hemos diseñado una iniciativa para guiar a las organizaciones hacia concientizar sobre la salud mental y posterior generación de planes de acción.

**Figura 20.***Esquema de comunicación integrada del programa on***5.3 Cronograma de actividades**

Se ha establecido un cronograma de actividades tomando en cuenta que en cada trimestre del año vamos a trabajar con 3 empresas, para lograr cumplir el objetivo propuesto de 12 empresas que adopten el PROGRAMA ON.

**Tabla 2.**  
*Cronograma de actividades*

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC
	CICLO 1: 3 Empresas			CICLO 2: 3 Empresas			CICLO 3: 3 Empresas			CICLO 4: 3 Empresas		
<b>1. Análisis de la empresa:</b>												
Analizar No. De empleados, estructura organizacional.												
Revisar la cultura Organizacional de la empresa												
Definir el equipo de la empresa encargado del acompañamiento del programa ON.												
<b>2. Desarrollo de Mensajes Clave:</b>												
Definición de los mensajes claves a comunicar.												
Desarrollo de agenda charlas y exposiciones.												
<b>3. Generación de Contenido Ad-Hoc:</b>												
Desarrollo de contenido con logotipos de la empresa.												
Creación de material gráfico, audiovisual y de texto.												
<b>4. Implementación de Comunicación:</b>												
Lanzamiento oficial del plan con líderes.												
Desarrollo plan de comunicación.												
<b>5. Entrega de Materiales:</b>												
Folletos y elementos distintivos.												
Planes de acción.												

#### 5.4 KPIs del Programa ON

El bienestar mental de los empleados es un componente esencial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier empresa. En este contexto, el ausentismo, la productividad y la rotación de personal emergen como indicadores críticos que reflejan directamente el estado de salud mental en el entorno laboral. Estos indicadores no solo proporcionan una visión cuantificable de la salud mental de la fuerza laboral, sino que también desempeñan un papel determinante en la eficiencia operativa, la cohesión del equipo y la reputación general de la empresa.

**Tabla 3.**  
*Indicadores de Bienestar Laboral*

Indicador	Descripción	Impacto en la Empresa	Fórmula de cálculo
Ausentismo	Mide frecuencia y duración de las ausencias laborales.	Una disminución en el ausentismo puede indicar un mejor bienestar mental.	$(\text{Número total de días de ausentismo en el periodo} / (\text{Número total de días trabajados por todos los empleados})) \times 100$
Productividad	Evalúa eficiencia y calidad del trabajo realizado.	Incremento en la productividad sugiere mejor enfoque y motivación en los empleados.	$(\text{Productividad actual} - \text{Productividad anterior}) / \text{Productividad anterior} \times 100$
Rotación de Personal	Tasa de cambio en el personal de la empresa.	Disminuir la rotación puede reflejar mayor satisfacción y bienestar laboral.	$(\text{Número de empleados al inicio del periodo} - \text{Número de empleados que dejaron}) / \text{Número de empleados al inicio del periodo} \times 100$

Los KPIs propuestos a continuación se configuran orientados hacia la reducción del ausentismo, el aumento de la productividad y la disminución de la rotación de personal, estos objetivos se diseñan para impactar directamente en el bienestar de los colaboradores y, por ende, en los resultados tangibles de la empresa.

El primer objetivo se centra en la reducción del ausentismo, expresado como una disminución del 15% en la tasa actual de ausentismo en los próximos 6 meses.

El segundo objetivo tiene como indicador la productividad, midiendo la producción por empleado en términos de ingresos en dólares. La meta específica es incrementar la producción en un 10% durante el próximo trimestre.

Por último, el tercer objetivo se enfoca en la rotación de personal, buscando una reducción del 20% en la tasa de rotación anual en los próximos 12 meses.

### **5.5 Consideraciones generales**

Implementar el programa ON en las organizaciones es un paso crucial para el bienestar mental de los empleados y, por ende, para mejorar la productividad empresarial.

La intención es expandir este programa a las empresas pymes del país una vez que se haya logrado el objetivo principal con las 12 empresas iniciales. Este paso adicional busca ampliar el impacto positivo del programa, extendiendo sus beneficios a un mayor número de empresas y contribuyendo así al fortalecimiento general del bienestar psicológico en el entorno laboral a nivel nacional.

## Bibliografía

- American Psychiatric Association. (23 de Mayo de 2020). Obtenido de Prejudice and Discrimination Against People with Mental Illness:  
<https://www.psychiatry.org/patients-families/stigma-and-discrimination>
- Asociación Nacional de Servicios de Prevención Ajeno. (6 de Octubre de 2023). *Proyecto H-Work. ¿Cómo podemos mejorar la salud Mental en nuestras organizaciones?*  
 Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de <http://www.aspren.org/proyecto-h-work-como-podemos-mejorar-la-salud-mental-en-nuestras-organizaciones/>
- Banco Interamericano de Desarrollo . (2018). *Mejor gasto para mejores vidas. Cómo América Latina y el Caribe puede hacer más con menos*. BID.
- Barnhill , J. (2023). Introducción a los trastornos de ansiedad. *Manual MSD* , 1-4.  
<https://www.msmanuals.com/es-ve/hogar/breve-información-trastornos-de-salud-mental/ansiedad-y-trastornos-relacionados-con-el-estrés/crisis-de-angustia-y-trastorno-de-angustia>.
- Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU. (2 de Agosto de 2021). *Enfermedades mentales*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2023, de MedlinePlus:  
<https://medlineplus.gov/spanish/mentaldisorders.html>
- Biblioteca Nacional de Medicina de los EE.UU. (12 de Octubre de 2023). *Ansiedad*.  
 Recuperado el 4 de Diciembre de 2023, de Medline Plus:  
<https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html>
- Bogado, D. (2011). *Ausentismo laboral: Construcción fenomenológica de su significado a la luz de las tendencias motivacionales [tesis de Maestría en Sañud Pública]*.  
 Universidad Experimental de los Llanos Occidentales Rómulo Gallegos.  
<https://es.slideshare.net/KDAL82/95137697-ausentismotesiscualitativa>.
- Camacho, M. (2019). *Anotaciones sobre Psicopatología y Psiquiatría Clínica*. Madrid:  
 Bubok Editorial .

- Carrasco, L. (3 de abril de 2023). *Como la salud mental influye en el absentismo laboral*.  
Obtenido de Salud y Persona Fundacion: <https://fundacionsaludypersona.org/como-la-salud-mental-influye-en-el-absentismo-laboral/>
- Castillero-Mimenza, O. (27 de Noviembre de 2016). *Los 18 tipos de enfermedades mentales*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de ¿Cómo se clasifican los trastornos mentales y qué características presentan?:  
<https://psicologiaymente.com/clinica/tipos-de-enfermedades-mentales>
- Center for Workplace Mental Health . (s.f.). Obtenido de Working Well Toolkit :  
<https://workplacementalhealth.org/Employer-Resources/The-Working-Well-Toolkit>
- Centro Europeo de Posgrado y Empresa. (2023). *¿Qué es la Dirección estratégica de la empresa?* Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de  
<https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-direccion-estrategica-de-la-empresa.html>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México. (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México, D. F.:  
<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>.
- Confederación de Salud Mental de España. (2022). *INFORME SOBRE EL ESTADO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN SALUD MENTAL: 2021*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2023, de <https://consaludmental.org/centro-documentacion/informe-derechos-humanos-salud-mental-2021/>
- Consejo Nacional de la Psicología de España. (17 de Febrero de 2009). *SALUD MENTAL Y ABSENTISMO LABORAL: UN BINOMIO POR RESOLVER*. Obtenido de  
<https://www.infocop.es/salud-mental-y-absentismo-laboral-un-binomio-por-resolver/>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano Tercera Edición* . McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda. (2023). *Salud mental. Permitiendo que toda nuestra gente prospere*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de  
<https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/about-deloitte/articles/salud-mental-deloitte.html>



- Diario La Hora. (3 de Febrero de 2022). *Ecuador invierte nueve veces menos en salud mental que otros países de la región*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de <https://www.lahora.com.ec/pais/economia-salud-mental-inversion-ecuador/>
- Espinoza de los Monteros Rendón, J. (S/F). *Liderazgo*. Academia de Liderazgo.
- Fraga, R. (9 de Agosto de 2023). *Google amplía el beneficio del Google Wellness Center en los Estados Unidos*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de <https://es.google.com/google-amplia-el-beneficio-del-google-wellness-center-en-los-estados-unidos/>
- H-Work. (2019). *Multinivel Interventions to promote mental health in SMEs and public workplaces*. Recuperado el 2023 de Diciembre de 2023, de <https://h-work.eu/>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo Resolución No. C.D. 513*. IESS. <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513>.
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). *El empleo de las personas con discapacidad. Últimos datos*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2023, de [https://www.inec.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595](https://www.inec.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595)
- Ixone, A. (2022 de Febrero de 2022). *cinco dias*. Obtenido de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/18/fortunas/1645182629\\_851471.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/18/fortunas/1645182629_851471.html)
- Lara Marambio & Asociados. (2023). *Salud mental*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de <https://www2.deloitte.com/ve/es/pages/about-deloitte/articles/salud-mental-deloitte.html>
- Mental Health Maintenance. (2023). *¿Qué 7 empresas brindan apoyo de salud mental de clase mundial en el lugar de trabajo para los trabajadores de mantenimiento?* Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de <https://upkeep.com/es/learning/mental-health-maintenance/>
- Murillo, M. (2020). *Efectos en la salud mental causada por la pandemia del Covid - 19 en una muestra de la población del Valle del Cauca. (Tesis de especialización)*. Fundación Universitaria Claretiana. <https://repositorio.uniclaretiana.edu.co/jspui/handle/20.500.12912/763>.

- Naciones Unidas. (25 de Septiembre de 2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2023, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- National Alliance of Mental Illness. (23 de Junio de 2017). Obtenido de Mental Health in the Workplace. Key issues and good company practices.
- News Center Microsoft Latinoamérica. (23 de Mayo de 2022). *Aprendan cómo la tecnología y la salud mental se encuentran en el futuro*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de <https://news.microsoft.com/es-xl/aprendan-como-la-tecnologia-y-la-salud-mental-se-encuentran-en-el-futuro/>
- Nogales, L. (29 de Enero de 2023). *¿Qué tienen en común la salud mental y el trabajo?* Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de <https://payfit.com/es/contenido-practico/salud-mental-en-el-trabajo/>
- OIT. (31 de Octubre de 2014). *La enfermedad mental en el lugar de trabajo: que no predomine el estigma*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2023, de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_317010/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_317010/lang--es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud. (28 de Septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (8 de Junio de 2022). *Trastornos mentales*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2023, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *ICD API version 2.3*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2023, de Release Notes for ICD API version 2.3: <https://icd.who.int/icdapi>
- Organización Panamericana de la Salud. (8 de Octubre de 2020). *No hay salud sin salud mental*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2023, de <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental>
- Ortega, D. (14 de Marzo de 2023). *¿Invierte bien España en salud mental? Gastamos 46.000 millones anuales que no van al sistema público de salud*. Obtenido de

[https://www.lasexta.com/noticias/economia/invierte-bien-espana-salud-mental-gastamos-46000-millones-anuales-que-van-sistema-publico-salud\\_2023031464109b5d31c73f0001650d2a.html#:~:text=Espa%C3%B1a%20\(mal\)gasta%2046.000%20millones,laborales%20por%20estr%C3%](https://www.lasexta.com/noticias/economia/invierte-bien-espana-salud-mental-gastamos-46000-millones-anuales-que-van-sistema-publico-salud_2023031464109b5d31c73f0001650d2a.html#:~:text=Espa%C3%B1a%20(mal)gasta%2046.000%20millones,laborales%20por%20estr%C3%)

Pablo , D., Mingote, J. C., Sánchez, R., & Galvés, M. (2011). *SCielo*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500012#:~:text=%2D%20Establecen%20peores%20relaciones%20personales%20con,capacidad%20de%20concentraci%C3%B3n%20y%20eficacia](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500012#:~:text=%2D%20Establecen%20peores%20relaciones%20personales%20con,capacidad%20de%20concentraci%C3%B3n%20y%20eficacia).

Polanco, E. (2020). *Psicopatología I*. Universidad Abierta Pada Adultos UAPA. <https://es.scribd.com/document/456774163/tarea-2-psicopatologia>.

Regalado-González, M. (2014). *Trastorno límite de la personalidad y trastornos afectivos [Tesis Doctoral]*. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de Psicología. Doctorado en Psicología Clínica y de la Salud. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/664121/regalado\\_gonzalez\\_de\\_cossio\\_maria\\_pilar.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/664121/regalado_gonzalez_de_cossio_maria_pilar.pdf?sequence=1).

Revista Medico Juridica. (11 de Enero de 2023). Obtenido de Salud mental y trastornos psiquiátricos en el ámbito laboral: Prevalencia, factores de riesgo, pautas de detección y

Servicio de Informacion sobre Discapacidad. (23 de Septiembre de 2023). Obtenido de <https://sid-inico.usal.es/noticias/el-entorno-laboral-lugar-de-discriminacion-para-una-de-cada-tres-personas-con-problemas-de-salud-mental/>

SERVIMEDIA. (21 de Septiembre de 2023). *El entorno laboral, lugar de discriminación para una de cada tres personas con problemas de salud mental*. Recuperado el 6 de Diciembre de 2023, de Salud mental: <https://www.servimedia.es/noticias/entorno-laboral-lugar-discriminacion-para-una-cada-tres-personas-problemas-salud-mental/3927578>

The European Platform to Promote Wellbeing and Health in the workplace. (23 de Agosto de 2023). *Lucha contra el Estigma y Salud Mental en el Lugar de Trabajo*. Obtenido de Salud mental 360: <https://www.som360.org/es/monografico/bienestar-laboral/articulo/lucha-contra-estigma-salud-mental-lugar-trabajo>

The National Institute for Health and Clinical Excellence. (29 de Junio de 2022). *NICE*.

Obtenido de <https://www.nice.org.uk/guidance/cg91>

The National Institute for Health and Clinical Excellence. (28 de October de 2009).

*Depression in adults with a chronic physical health problem: recognition and management*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2023, de National Institute for Health and Care Excellence NICE : <https://www.nice.org.uk/guidance/cg91>

## ANEXOS

### Anexo 1 Guía de entrevistas

#### a) Personas diagnosticadas

Título de la entrevista: "Superando Obstáculos: La Experiencia Laboral"

Breve presentación del entrevistado, destacando su experiencia laboral y su lucha contra enfermedades mentales.

Cuéntanos un poco sobre tu carrera laboral y los trabajos que has tenido a lo largo de los años.

¿En qué momento de tu vida experimentaste problemas de salud mental y cómo afectaron tu capacidad para trabajar?

¿Cómo te diste cuenta de que necesitabas buscar ayuda o apoyo para abordar tus enfermedades mentales mientras trabajabas?

¿Cómo decidiste hablar con tu empleador o colegas sobre tu salud mental? ¿Qué te motivó a hacerlo?

¿Cómo reaccionaron tus colegas y empleadores cuando compartiste tu situación de salud mental? ¿Hubo desafíos o apoyo?

¿Qué tipo de ajustes razonables o acomodaciones se hicieron en tu lugar de trabajo para ayudarte a manejar tus enfermedades mentales?

¿Cuáles fueron los mayores desafíos que enfrentaste en tu carrera debido a tus enfermedades mentales?

¿Puedes compartir una experiencia laboral positiva o un logro que hayas alcanzado a pesar de tus desafíos de salud mental?

¿Cómo te mantuviste motivado y enfocado en tu trabajo durante los momentos difíciles?

¿Qué consejos ofrecerías a otras personas que enfrentan enfermedades mentales y desean mantener o encontrar empleo?

¿Qué recomendaciones tienes para los empleadores que desean apoyar a sus empleados con problemas de salud mental?

¿Cuál es el papel de la educación y la concienciación sobre la salud mental en el lugar de trabajo?

¿Hay algún mensaje final o lección que quieras compartir con quienes escuchan esta entrevista?

Agradecimiento al entrevistado por compartir su experiencia y conocimientos.

## **b) Expertos**

### **b.1) Psiquiatra**

Título de la entrevista: "Trastornos Mentales y su Impacto en el Ámbito Laboral: Perspectivas de un Psiquiatra"

Breve introducción al psiquiatra invitado, destacando su experiencia y áreas de especialización en salud mental y trabajo.

¿Puede definir y proporcionar ejemplos de enfermedades mentales comunes que afectan a los trabajadores en el ámbito laboral?

¿Cuál es la prevalencia de los trastornos mentales en el lugar de trabajo y cómo ha evolucionado en los últimos años?

¿Qué factores laborales y sociales pueden contribuir al desarrollo o exacerbación de enfermedades mentales en los empleados?

¿Cuáles son los indicadores de que un empleado podría estar experimentando una enfermedad mental en el trabajo?

¿Cómo pueden los trastornos mentales afectar el rendimiento laboral, la productividad y la calidad del trabajo?

¿Cuáles son las implicaciones económicas para las empresas cuando se trata de enfermedades mentales en el lugar de trabajo?

¿Cuáles son algunas medidas que las empresas pueden tomar para prevenir enfermedades mentales entre sus empleados?

¿Qué políticas y programas pueden implementar las organizaciones para apoyar la salud mental de sus trabajadores?

¿Cómo pueden los empleadores fomentar una cultura de apertura y de apoyo en el lugar de trabajo con respecto a los trastornos mentales?

¿Qué opciones de tratamiento están disponibles para los empleados que luchan contra enfermedades mentales? ¿Cuál es el papel de la terapia y la medicación?

¿Cuál es la importancia de la atención médica y el acceso a servicios de salud mental en la recuperación de los trabajadores afectados?

¿Qué recursos y servicios de apoyo pueden recomendarse a los empleados que necesitan ayuda con su salud mental en el ámbito laboral?

¿Qué consejos ofrecería a los empleadores y empleados para manejar mejor la salud mental en el lugar de trabajo?

¿Cuál es la importancia de la educación y la concienciación sobre la salud mental en el ámbito laboral?

Resumen de los puntos clave discutidos durante la entrevista.

Agradecimiento al psiquiatra invitado por su tiempo y experiencia compartidos.

b.2) Psicóloga

Título de la entrevista: "La Incidencia de los trastornos Mentales en el Ámbito Laboral: Consejos de un Psicólogo"

Breve presentación del psicólogo invitado, incluyendo su experiencia y áreas de especialización en salud mental y trabajo.

¿Qué son los trastornos mentales y cuáles son algunas de las más comunes que afectan a los trabajadores de una empresa?

¿Cuál es la incidencia de los trastornos mentales en el lugar de trabajo en la actualidad? ¿Ha habido cambios significativos en los últimos años?

¿Cuáles son algunos de los factores y desencadenantes que pueden contribuir al desarrollo de enfermedades mentales en el ámbito laboral?

¿Cuáles son los síntomas y signos que pueden indicar que un empleado está lidiando con una enfermedad mental?

¿Cómo afectan los trastornos mentales al rendimiento laboral de los empleados y a su bienestar en general?

¿Cuál es el impacto económico de los trastornos mentales en las empresas? ¿Cómo pueden las organizaciones abordar estos costos?

¿Cuáles son algunas estrategias efectivas para la prevención de enfermedades mentales en el trabajo?

¿Qué políticas y programas pueden implementar las empresas para apoyar la salud mental de sus empleados?

¿Cómo puede un ambiente de trabajo saludable contribuir a la prevención y al manejo de los trastornos mentales?

¿Qué consejos le daría a los empleadores y a los trabajadores para abordar la salud mental en el lugar de trabajo?

¿Cuáles son los recursos disponibles para las personas que necesitan ayuda con su salud mental en el ámbito laboral?



¿Cómo puede una empresa fomentar la apertura y la comunicación sobre la salud mental en su cultura organizacional?

Resumen de los puntos claves discutidos durante la entrevista, agradecimiento al psicólogo invitado

### **c) Empleadores**

Título de la entrevista: "La Incidencia de los Trastornos Mentales en el Ámbito Laboral: Perspectiva de un empleador"

Breve presentación del gerente invitado, incluyendo su experiencia en la gestión de equipos y su comprensión de los desafíos relacionados con la salud mental en el trabajo.

¿Qué nivel de conciencia y comprensión existe en su organización sobre los trastornos mentales y su impacto en el ámbito laboral?

¿Cómo identifica y aborda su empresa los trastornos mentales en sus empleados?  
¿Existen políticas o programas específicos al respecto?

¿Qué medidas toma su organización para prevenir el desarrollo de enfermedades mentales en el lugar de trabajo?

¿Cómo fomenta su empresa una cultura de apertura y apoyo en relación con la salud mental de los empleados?

¿Cuáles son las señales que un gerente debe estar atento para identificar a un empleado que podría estar lidiando con una enfermedad mental?

¿Cómo maneja su empresa la detección temprana y el apoyo a los empleados en riesgo?

¿Cuáles son los pasos que sigue su organización cuando se identifica a un empleado con una enfermedad mental?

¿Qué recursos y servicios de apoyo se ofrecen a los empleados que enfrentan desafíos de salud mental en el trabajo?

¿Cómo afectan los trastornos mentales al rendimiento laboral de los empleados y a la productividad de la empresa?

¿Existen medidas específicas que su empresa toma para ayudar a los empleados a mantener un buen rendimiento a pesar de los desafíos de salud mental?

¿Qué consejos ofrecería a otros gerentes que enfrentan desafíos similares en sus organizaciones?

¿Cuáles son las lecciones más importantes que ha aprendido en su experiencia al lidiar con la salud mental en el lugar de trabajo?

Resumen de los puntos clave discutidos durante la entrevista.

Agradecimiento al empleador invitado por compartir sus conocimientos y experiencias.

## **Anexo multimedia 2. Links entrevistas**

**a) Entrevista paciente: Michelle Moreno.**

Link video entrevista: <https://youtu.be/1FzpPRIy2R8>

**b) Entrevista paciente: Daniela Santacruz.**

Link video entrevista: <https://youtu.be/RmZBnwARZ7o>

**c) Entrevista experto: Psicólogo clínico y psiquiatra Christian Vaca.**

Link video entrevista: <https://youtu.be/JvsOUFQPlro>

**d) Entrevista experto: Psicóloga Isabel María Lasso.**

Link video entrevista: <https://youtu.be/zgBctWx-oVc>

**e) Entrevista empleador: Ing. Roberto Rivadeneira.**

Link video entrevista: <https://www.youtube.com/watch?v=IaunwIGFBuw>

## Anexo 3. Consentimientos

### CARTA DE AUTORIZACIÓN Y MANIFESTACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Quito, D.M., 20 de octubre de 2023

A quien interese,

Yo Adriana Michelle Moreno Andrade, ecuatoriano, soltera, mayor de edad con 27 años, titular de la cédula de ciudadanía número 1311598153, por medio de la presente, concedo mi **autorización expresa y manifiesto mi consentimiento** pleno, voluntario, libre de vicios y total, en favor de la Señoras 1.- Myriam Cecilia Guerra Alvarado y 3.- María Gabriela Aguilar, titulares de las cédulas de ciudadanía número 1001242583 y xxxxxxxx, respectivamente, (en adelante "LAS AUTORIZADAS") para las gestiones/actividades que a continuación se detallan, en los términos, condiciones y limitaciones descritos posteriormente:

1. Las AUTORIZADAS, actualmente se encuentran cursando un proceso de titulación académico de 4to nivel, específicamente, una Maestría en Administración de Empresas "MBA - Master in Business Administration" dictado en la Universidad San Francisco de Quito; escuela de Post grados, promoción diciembre 2023; programa académico que exige la presentación y defensa de un "Proyecto final" en el que se implementen los conocimientos adquiridos en las clases cursadas y aprobadas.
2. Las AUTORIZADAS, han denominado a "su" proyecto académico "Enfermedades mentales y su incidencia en la eficiencia y estabilidad laboral"; y como su nombre lo explica, éstas (autorizadas), realizarán un análisis académico integral respecto de las distintas condiciones mentales y/o psicológicas y/o psíquicas que más afectan a las personas que participan del mercado laboral Ecuatoriano, y su efecto en las relaciones laborales y profesionales que las distintas partes y actores de dicho mercado, llevan entre sí.
3. Para el análisis antedicho, las AUTORIZADAS ejecutarán una serie de entrevistas a distintas personas, desde 3 enfoques dentro de la temática, siendo éstos 1.- Psicólogos, quienes brindarán un análisis y perspectiva profesional, 2.- Empleadores (gerentes y/o representantes legales), quienes facilitarán su óptica sobre la posibilidad de "contar con" personas diagnosticadas en el trabajo, así como a las acciones tomadas o a tomarse dentro de "las empresas" en relación a la temática, y 3.- Personas diagnosticadas, quienes darán testimonio de sus experiencias propias dentro "del lugar de trabajo", los retos a los que se han enfrentado y sus perspectivas de como mejorar sobre la temática.

En el marco del proyecto académico anteriormente detallado, yo Adriana Michelle Moreno Andrade, participaré de la entrevista que se me ha solicitado, en calidad de persona diagnosticada (persona diagnosticada/psicólogo/psiquiatra/Empleador; y concedo:

Autorización de uso y tratamiento de datos personales: SI  NO

Autorización de uso de imagen: SI  NO

Autorización de uso de voz: SI  NO

Autorización de uso de datos médicos que ordinariamente sean considerados confidenciales o personales:  
SI  NO

Autorización de uso de los testimonios dados en las entrevistas  
SI  NO

Las autorizaciones concedidas expresa y voluntariamente, y el resultado de las mismas, es decir, el contenido que la entrevista arroje en audio y video, se encuentran limitadas al análisis y estudio académico; y la información correlativa a las mismas, solamente podrá ser utilizada (reproducida en cualquier forma y medio) por las AUTORIZADAS para la sustanciación del mismo; y puesta en conocimiento de la comunidad académica y/o educativa encargada de la calificación del proyecto. En caso de que, como resultado de la aprobación del proceso de titulación académico por las AUTORIZADAS, éstas deban ceder los derechos de su investigación y/o trabajo académico en favor de la entidad educativa (USFQ) a efectos de conseguir la

titulación, las presentes autorizaciones y limitaciones serán extensivas a la entidad educativa (USFQ), lo que será puesto en conocimiento de ésta por parte de las AUTORIZADAS.

Se autoriza a que las entrevistas (y todo su contenido gravado en audio y video) serán incorporadas exclusiva y únicamente a un medio electrónico de almacenamiento y a disposición de comunidad académica, como medio de verificación de las conclusiones incorporadas al proyecto académico en cuestión; y en los respaldos con los que las AUTORIZADAS cuentan en sus medios físicos o electrónicos propios.



NOMBRE DE LA PERSONA QUE AUTORIZA Adriana Michelle Moreno Andrade  
CÉDULA DE PERSONA QUE AUTORIZA 1311598153

## CARTA DE AUTORIZACIÓN Y MANIFESTACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Quito, D.M., 30 de octubre de 2023

A quien interese,

Yo María Daniela Santacruz Reyes, ecuatoriano, soltera, mayor de edad con 30 años, titular de la cédula de ciudadanía número 0950252627, por medio de la presente, concedo mi autorización expresa y manifiesto mi consentimiento pleno, voluntario, libre de vicios y total, en favor de la Señoras 1.- Myriam Cecilia Guerra Alvarado y 3.- María Gabriela Aguilar, titulares de las cédulas de ciudadanía número 1001242583 y 0704718253, respectivamente, (en adelante "LAS AUTORIZADAS") para las gestiones/actividades que a continuación se detallan, en los términos, condiciones y limitaciones descritos posteriormente:

1. Las AUTORIZADAS, actualmente se encuentran cursando un proceso de titulación académico de 4to nivel, específicamente, una Maestría en Administración de Empresas "MBA - Master in Business Administration" dictado en la Universidad San Francisco de Quito; escuela de Post grados, promoción diciembre 2023; programa académico que exige la presentación y defensa de un "Proyecto final" en el que se implementen los conocimientos adquiridos en las clases cursadas y aprobadas.
2. Las AUTORIZADAS, han denominado a "su" proyecto académico "Enfermedades mentales y su incidencia en la eficiencia y estabilidad laboral"; y como su nombre lo explica, éstas (autorizadas), realizarán un análisis académico integral respecto de las distintas condiciones mentales y/o psicológicas y/o psiquicas que más afectan a las personas que participan del mercado laboral Ecuatoriano, y su efecto en las relaciones laborales y profesionales que las distintas partes y actores de dicho mercado, llevan entre sí.
3. Para el análisis antedicho, las AUTORIZADAS ejecutarán una serie de entrevistas a distintas personas, desde 3 enfoques dentro de la temática, siendo éstos 1.- Psicólogos, quienes brindarán un análisis y perspectiva profesional, 2.- Empleadores (gerentes y/o representantes legales), quienes facilitarán su óptica sobre la posibilidad de "contar con" personas diagnosticadas en el trabajo, así como a las acciones tomadas o a tomarse dentro de "las empresas" en relación a la temática, y 3.- Personas diagnosticadas, quienes darán testimonio de sus experiencias propias dentro "del lugar de trabajo", los retos a los que se han enfrentado y sus perspectivas de como mejorar sobre la temática.

En el marco del proyecto académico anteriormente detallado, yo María Daniela Santacruz Reyes, participaré de la entrevista que se me ha solicitado, en calidad de persona diagnosticada (persona diagnosticada/psicólogo/psiquiatra/Empleador, y concedo:

Autorización de uso y tratamiento de datos personales: SI  NO

Autorización de uso de imagen: SI  NO

Autorización de uso de voz: SI  NO

Autorización de uso de datos médicos que ordinariamente sean considerados confidenciales o personales: SI  NO

Autorización de uso de los testimonios dados en las entrevistas SI  NO

Las autorizaciones concedidas expresa y voluntariamente, y el resultado de las mismas, es decir, el contenido que la entrevista arroje en audio y video, se encuentran limitadas al análisis y estudio académico; y la información correlativa a las mismas, solamente podrá ser utilizada (reproducida en cualquier forma y medio) por las AUTORIZADAS para la sustanciación del mismo; y puesta en conocimiento de la comunidad académica y/o educativa encargada de la calificación del proyecto. En caso de que, como resultado de la aprobación del proceso de titulación académico por las AUTORIZADAS, éstas deban ceder los derechos de su investigación y/o trabajo académico en favor de la entidad educativa (USFQ) a efectos de conseguir la titulación, las presentes autorizaciones y limitaciones serán extensivas a la entidad educativa (USFQ), lo que será puesto en conocimiento de ésta por parte de las AUTORIZADAS.

Se autoriza a que las entrevistas (y todo su contenido gravado en audio y video) serán incorporadas exclusiva y únicamente a un medio electrónico de almacenamiento y a disposición de comunidad académica, como medio de verificación de las conclusiones incorporadas al proyecto académico en cuestión; y en los respaldos con los que las AUTORIZADAS cuenten en sus medios físicos o electrónicos propios.



MARÍA DANIELA SANTACRUZ REYES

0950252627