

Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir. Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales

La Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales es una herramienta práctica para quienes viven violencias laborales, y para quienes están alrededor de una persona que está atravesando por algún tipo de violencia. Surge como un primer paso para construir espacios laborales íntegros, aquellos que cuidan, reparan y buscan la garantía de no repetición.

Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir. Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales

La Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales es una herramienta práctica para quienes viven violencias laborales, y para quienes están alrededor de una persona que está atravesando por algún tipo de violencia. Surge como un primer paso para construir espacios laborales íntegros, aquellos que cuidan, reparan y buscan la garantía de no repetición.

Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir. Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales

3 de febrero del 2026

Primera edición:

3 de febrero del 2026

Autoras:

Paulette Guevara

Valeria McMillan

Equipo de coordinación de Transparencia Mexicana:

Brianda Aguilar

Lucía Petersen

Edición:

Lucía Petersen

RETROALIMENTACIÓN BIENVENIDA

Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir. Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales es una investigación en curso; por lo tanto, tus sugerencias y comentarios críticos sobre los temas tratados en esta publicación son bienvenidos y serán atendidos con especial cuidado. Por favor, contacta a Transparencia Mexicana en: info@tm.org.mx



Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir. Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales está bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

2025 Transparencia Mexicana (TMX), Av. Miguel Ángel de Quevedo 578-casa 4, Santa Catarina, Coyoacán, 04010 Ciudad de México, CDMX.

Este documento ha sido elaborado con la asistencia financiera de la Unión Europea. El contenido de este material es responsabilidad exclusiva de Transparencia Mexicana e Hila, Igualdad laboral y en ningún caso puede considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

#

A

C

V

4

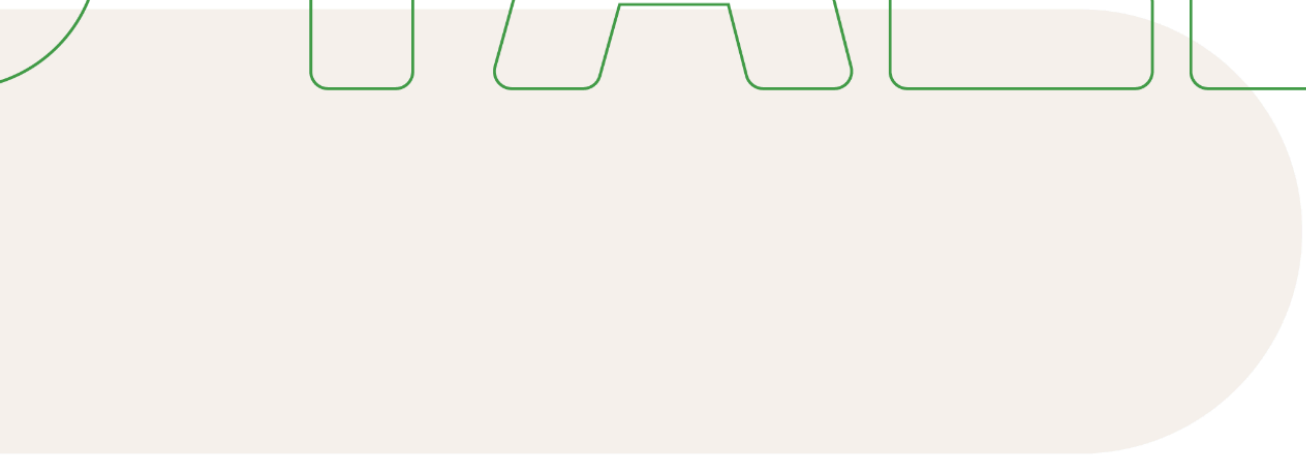
A

L

L

S

S



Contenido

1. Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir.	3
2. Tequios y Telares. Espacios laborales íntegros: cuidando la salud mental y erradicando las violencias	5
3. Guía de primer contacto	7
Detectar señales de alerta: el impacto psicosocial	7
Estrés laboral y factores de riesgo	8
4. Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales	9
Paso 1. Acercamiento respetuoso	9
Paso 2. Técnica de escucha activa	11
Paso 3. Ofrecer apoyo	12
Paso 4. Acompañamiento Inclusivo y seguimiento	14
5. Consideraciones de la salud mental para entornos laborales íntegros	16
6. Espacios laborales íntegros	17
7. Alcance institucional y nota preventiva	18
Bibliografía	19
Anexos	20

Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir. Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales

3 de febrero del 2026.

1. Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir.

El lugar de trabajo es el espacio en el que las personas pasamos una parte significativa de nuestro tiempo y donde se concentran altos niveles de interacciones sociales e involucramiento mental. Por ello, es indispensable que se constituya como un entorno respetuoso, que cuente con condiciones adecuadas y que cumpla con las disposiciones legales vigentes para garantizar el respeto a los acuerdos laborales y a los derechos de las personas trabajadoras. Cuando se presentan situaciones de violencia laboral, se generan afectaciones que impactan tanto a las personas como a la estructura organizacional en su conjunto.

A nivel individual, estas violencias pueden colocar a las personas en situaciones de vulnerabilidad que, de no atenderse de manera oportuna, tienden a perpetuar procesos de desvalorización y deterioro del bienestar. Las consecuencias pueden ser graves, no solo para quienes las viven directamente; sino también para los espacios laborales, instituciones u organizaciones que no las reconocen ni las abordan de forma adecuada. Los efectos en la salud mental y psicosocial, además, pueden traducirse en afectaciones a la salud física y en un incremento de los riesgos de trabajo, con impactos que se extienden al resto de las demás personas que conforman ese espacio.

Si bien las afectaciones psicosociales asociadas a la violencia laboral pueden vincularse con malas prácticas organizacionales o con el abuso de poder, es fundamental reconocer que la discriminación estructural se manifiesta de manera directa en las dinámicas de trabajo y constituye una de las principales causas de estas violencias. En este sentido, resulta urgente avanzar hacia la

construcción de entornos laborales inclusivos, equitativos y seguros, donde las personas, independientemente de su género, orientación sexual, clase social, capacidades o nivel jerárquico, puedan desarrollarse plenamente y participar de manera activa.

La salud física y la salud mental afectan de manera directa en la calidad del entorno laboral. La salud mental influye en las relaciones de trabajo, en el desempeño y en el bienestar colectivo, por lo que su cuidado no puede entenderse como una responsabilidad individual, sino como una tarea compartida que requiere acciones conscientes, preventivas y sostenidas desde las organizaciones.

Los protocolos de actuación para la prevención y atención de la violencia laboral y la discriminación son indispensables, y están contemplados como una obligación para todos los espacios laborales en el país conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, en la práctica no siempre se cuenta con ellos, o con los medios necesarios para su correcta implementación. En otros casos, aun cuando existen, estos protocolos no se difunden de manera adecuada ni resultan accesibles para las personas, lo que limita su alcance y efectividad como herramientas de cuidado y prevención.

En otros casos, se identifican espacios laborales en donde existen procesos de acompañamiento para quienes atraviesan una situación de malestar o afectación en su salud mental; sin embargo, con frecuencia no se cuenta con referentes claros sobre cómo hacerlo sin invadir, revictimizar o generar mayores riesgos. Esta falta de orientación se vuelve especialmente crítica cuando la persona vive una situación de violencia laboral y, como consecuencia, pierde claridad sobre cómo cuidarse o a qué apoyos recurrir.

A partir de los aprendizajes compartidos en el espacio de *Tequios y Telares. Espacios laborales íntegros: cuidando la salud mental y erradicando las violencias laborales*, convocado por Transparencia Mexicana e HILA Igualdad Laboral —donde se reconoció la importancia de las redes de apoyo y del valor que tiene que al menos una persona cercana pueda ver, nombrar y validar lo que se está viviendo— surge la idea de desarrollar esta Guía de primer contacto, como una herramienta práctica para acompañar desde el cuidado, la empatía y la corresponsabilidad.

Esta guía de primer contacto busca facilitar un proceso que puede ser doloroso y complejo: acercarse y acompañar a las compañeras y compañeros que atraviesan situaciones que afectan su salud mental, así como gestionar su propio bienestar de manera responsable y empática. Su propósito es ofrecer

un enfoque práctico y accesible, que promueva la inclusión, la prevención[1], es decir, el desarrollo de capacidades y herramientas internas para enfrentar los conflictos, y la formación de redes de apoyo. Busca ser un instrumento de intervención inicial ante el malestar emocional o la violencia, sin sustituir la atención profesional.

Está dirigida a personas trabajadoras que quieran conocer estrategias para cuidar su propia salud mental o acompañar a otras, y a equipos responsables de implementar acciones de bienestar en las organizaciones —incluyendo recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, áreas de cultura organizacional y bienestar del personal—.

También está pensada para quienes promueven la salud mental desde cualquier rol dentro de la empresa, especialmente a liderazgos que tienen la responsabilidad de impulsar políticas inclusivas y sensibles a las desigualdades de género y la diversidad.

2. Tequios y Telares. Espacios laborales íntegros: cuidando la salud mental y erradicando las violencias

“Tequios y telares” es una serie de encuentros entre personas que se identifican como mujeres donde comparten, desde la pluralidad, sus experiencias y perspectivas sobre cómo la corrupción afecta sus vidas, y también soluciones a los problemas comunes basadas en sus experiencias, conocimientos y saberes.

En cada encuentro de Tequios y telares, se sistematizan experiencias sobre las afectaciones de la corrupción y se exploran alternativas para abordar problemas concretos. El objetivo es tejer juntas sin enredarnos, generar conocimientos y explorar alternativas que impidan la perpetuación de situaciones de corrupción, especialmente aquellas que afectan la garantía del buen gobierno, la calidad de los servicios públicos y el ejercicio de nuestros derechos fundamentales.

Esta edición, decidimos dedicarla a la construcción de espacios laborales íntegros. El jueves 18 de octubre de 2025, nos reunimos vía zoom, más de treinta mujeres de distintos estados, sectores y trayectorias laborales, para reflexionar sobre la relación entre violencias laborales y salud mental, y plantear caminos hacia la construcción de espacios de trabajo íntegros. Participaron mujeres que forman parte de instituciones gubernamentales, de

grandes empresas del sector tecnológico, de universidades públicas, organismos internacionales, despachos jurídicos, y servicios de alimentos y bebidas. La diversidad de contextos, sectores y experiencias nos permitió identificar patrones, desafíos y necesidades comunes que dan fundamento a esta guía.

Durante la conversación, se evidenció que la violencia laboral suele estar normalizada, esto dificulta reconocerla a tiempo. Muchas participantes señalaron que prácticas como el hostigamiento, el acoso, la obstaculización para el desarrollo de sus funciones, el control desproporcionado, la carga excesiva de trabajo, o las amenazas veladas suelen confundirse con “estrés normal” o “dinámicas propias del trabajo”, retrasando la búsqueda de apoyo y aumentando el impacto psicosocial. Además del temor a comentarlo o denunciarlo, también surge el temor a perjuicios en su trabajo o incluso la pérdida del mismo.

La conversación también mostró los límites del marco legal y la falta de mecanismos efectivos en algunos entornos laborales, especialmente en dos tipos de espacios: los espacios laborales del sector gubernamental y las micro y pequeñas empresas. Algunas participantes plantearon las dificultades que enfrentan en las interacciones laborales, cuando deciden crear una organización o empresa propia en sectores donde anteriormente fueron empleadas, en los que predominan modelos masculinos y son mayormente representados por hombres. Asimismo, se identificaron formas de violencia más complejas, como el acoso sexual y la corrupción sexual que requieren abordajes institucionales sólidos y sensibles.

En relación con la salud mental, las participantes coincidieron en entenderla como un bienestar integral que abarca dimensiones biológicas, psicológicas y sociales. Todas las formas de violencia, incluso las aparentemente “menores”, afectan la estabilidad emocional, la capacidad de concentración, el ambiente social de trabajo y la percepción de seguridad personal. Las desigualdades estructurales, además, obligan a muchas mujeres a permanecer en espacios laborales dañinos por falta de alternativas, lo cual incrementa su vulnerabilidad.

Un punto clave del encuentro fue reconocer que la primera respuesta importa, y mucho. Las mujeres que han atravesado situaciones de violencia destacaron que sentirse escuchadas, creídas y acompañadas marca una diferencia significativa en su proceso de afrontamiento y en la posibilidad de tomar decisiones informadas.

El encuentro permitió también nombrar y compartir prácticas de autocuidado y cuidado colectivo como herramientas útiles para atender la salud mental: redes de apoyo, escritura reflexiva, creación artística, espacios seguros de conversación, y acompañamiento profesional. Estas herramientas no sustituyen las obligaciones institucionales ni el acompañamiento profesional, pero sí fortalecen la capacidad de las personas para enfrentar y nombrar lo que viven.

En conjunto, los aprendizajes del Tequios y Telares confirman que la violencia laboral afecta de manera directa la salud mental y que el acompañamiento de primer contacto debe realizarse con sensibilidad, claridad y presencia. Este contexto fundamenta los apartados siguientes, orientados a informar sobre las señales de alerta, los pasos para el acercamiento, y las pautas de acompañamiento respetuoso, así como claves de autocuidado.

3. Guía de primer contacto

Detectar señales de alerta: el impacto psicosocial

Tequios y Telares evidenció la dificultad para reconocer y nombrar la violencia laboral y sus efectos psicosociales. Se vuelve necesario empezar por el principio: identificar las señales que podrían indicar una afectación en la salud mental asociada a estas experiencias. Estos signos no son únicos ni se manifiestan de la misma manera en todas las personas; pueden variar en forma, intensidad y momento.

Contar con referentes generales permite orientar una observación responsable. Esperar a tener absoluta certeza puede retrasar un acompañamiento oportuno y limitar el acceso al apoyo que esta guía busca fortalecer.

La dificultad para nombrar la violencia exige identificar las señales de alerta que indiquen una afectación en la salud mental asociada a experiencias laborales adversas. Estas señales, que no son diagnósticas pero orientan una observación responsable, se fundamentan en principios de salud ocupacional y bienestar psicosocial.

Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir

Señales de alerta que permiten identificar afectaciones a la salud mental en espacios de trabajo.

Físicas	Emocionales	Conductuales
Fatiga constante	Expresiones verbales de desesperanza o estrés	Irritabilidad, enojo o agresión
Indigestión o molestias estomacales	Reacciones emocionales intensas ante situaciones cotidianas	Aumento en el consumo de cigarro, alcohol u otros
Dolores de cabeza	Indecisión	Llegadas tarde constantes
Cambios en apetito o de peso	Pérdida de motivación	Narrativa repetitiva
Dolores de articulaciones o de espalda	Aumento de sensibilidad	Desempeño o errores laborales frecuentes
Alteraciones en el sueño	Distracción o confusión	Problemas atípicos con personal
Sudoraciones	Dificultades para relajarse	Aislamiento o evitación de interacciones
Dificultad para dormir	Falta de concentración	Cambios en comportamiento o estado de ánimo (ansiedad, irritabilidad o tristeza).

Fuente: Transparencia Mexicana e Hila igualdad laboral (2025).

Estos efectos no aparecen de forma aislada: suelen ser respuestas a condiciones organizacionales que, cuando se normalizan o se prolongan, generan desgaste e impacto psicosocial.

Estrés laboral y factores de riesgo

El estrés laboral afecta directamente la salud mental y puede originarse en:

- Carga excesiva de trabajo.
- Falta de autonomía en la toma de decisiones.
- Estilo de liderazgo autoritario o poco saludable.
- Relaciones conflictivas o acoso laboral.

- Falta de claridad de roles y responsabilidades.
- Gestión deficiente de cambios organizacionales.
- Ausencia de apoyo de supervisores y líderes.
- Inseguridad laboral y falta de protocolos claros.

Estas señales pueden derivar de otras experiencias no nombradas o no visibles, dentro o fuera del trabajo. Por eso, más que atribuirse a características individuales, conviene comprenderlas como expresiones de contextos y condiciones estructurales que requieren atención [2].

Reconocer estas señales de alerta no es para etiquetar ni diagnosticar a ninguna persona, es únicamente para orientar una observación responsable que permita identificar si alguien podría estar enfrentando una situación que afecta su bienestar psicosocial. Una vez que estas señales han sido identificadas, lo siguiente es valorar si existe un momento y un contexto adecuados para acercarse.

Este primer acercamiento es clave, puede abrir un espacio de escucha y contención que reduzca la sensación de aislamiento y facilite que la persona pueda expresar lo que está viviendo. Comprender las señales es el punto de partida; saber cómo acercarnos es el puente que permite activar el cuidado.

A continuación se plantea un “paso a paso” para hacer ese primer contacto, cuidando a la persona que se encuentra afectada y también a quien ofrece el acompañamiento. La intención es brindar orientaciones claras y respetuosas para iniciar la conversación, sostener sin invadir, ofrecer apoyo sin sobrecargarse y, cuando sea necesario, canalizar hacia recursos especializados.

4. Guía de primer contacto para cuidar la salud mental y erradicar las violencias laborales

Paso 1. Acercamiento respetuoso

Una vez identificadas las señales, el primer acercamiento debe realizarse de manera cuidadosa, empática y no invasiva. Este momento inicial no busca obtener información ni forzar una conversación, sino propiciar un entorno de seguridad que facilite la calma y permita que la persona hable, si así lo desea, a su propio ritmo.

Consideraciones sobre el lugar y el momento adecuados

Las condiciones espacio-temporales son fundamentales, es importante construir estas condiciones desde la confianza, sin invasión ni exposición. Se recomienda hacer el acercamiento en un espacio con privacidad, evitando pasillos, áreas comunes o lugares donde otras personas puedan escuchar o interrumpir. Al mismo tiempo, es importante que el lugar no sea completamente cerrado ni intimidante; idealmente, debe contar con ventilación, luz natural o ventanas, así como una salida de fácil acceso, para evitar sensaciones de encierro u ocultamiento.

El área de trabajo de la propia persona puede ser un ejemplo de dónde generar este espacio, en una sala de juntas con privacidad y ventanas, o en un espacio poco transitado rumbo a la salida al estacionamiento o a la toma de transporte. También es importante elegir el momento, alejado, de preferencia, de la presencia de personas que puedan intimidar, generar presión o interrumpir la comunicación. Siempre que sea posible, se sugiere que ambas personas tomen asiento, las afectaciones psicoemocionales suelen manifestarse también a nivel corporal mientras la persona se expresa.

Además del espacio y el momento, la forma en que se habla y se está presente durante el acercamiento es clave para que la persona se sienta segura y respetada desde el primer instante.

En este primer contacto, el uso de palabras de apoyo permite abrir un espacio de confianza. Expresiones que reconocen el malestar y muestran disposición a escuchar —por ejemplo, señalar que lo que la persona vive parece complejo o lamentar que esté atravesando esa situación— contribuyen a validar su experiencia sin restarle importancia. Este tipo de lenguaje ayuda a evitar la minimización o la prisa por “resolver”, y coloca el énfasis en el reconocimiento del impacto emocional.

Algunas frases que pueden servir para ese primer contacto, son:

- “Últimamente pareces estar pasando por un momento difícil. Si quieres hablar, estoy aquí para escucharte.”
- “He notado que [agregar alguna de las señales antes descritas]”

El lenguaje corporal acompaña y refuerza ese mensaje. Una postura relajada y abierta, gestos tranquilos y una mirada atenta comunican presencia y respeto. La forma de sentarse, la distancia que se mantiene y las expresiones faciales transmiten tanto como las palabras: es importante que el cuerpo exprese apertura, interés y aceptación, sin invadir ni imponer.

Todo acercamiento debe hacerse desde una sensibilidad interseccional. Esto implica considerar los contextos, identidades y experiencias que atraviesan a cada persona, y ajustar la comunicación para que sea respetuosa y pertinente. Acompañar también supone reconocer los límites: no todas las personas desean hablar en ese momento, y cuidar implica respetar esa decisión, sin presionar ni forzar la conversación.

Paso 2. Técnica de escucha activa

La escucha activa es una herramienta fundamental para dar apoyo emocional, empatizar con la situación de otra persona y facilitar su bienestar. En el contexto de la salud mental la escucha activa no busca juzgar ni ofrecer soluciones inmediatas, sino establecer un espacio seguro que valide la experiencia de quien habla, considerando factores como las diferencias de género, culturales o económicas.

La aplicación de esta técnica se estructura en tres componentes principales:

- Escuchar atentamente

Objetivo: comprender genuinamente el punto de vista, las emociones y las necesidades de la persona.

Acciones clave: permitir la expresión sin interrupciones, eliminar distracciones, internas y externas, para lograr la atención plena y manifestar un lenguaje corporal cálido y relajado, haciendo contacto visual y con una postura abierta, que transmita interés y respeto. Implica empatía y reconocimiento, sin minimizar la situación.

- Repetir

Objetivo: demostrar una escucha activa y verificar la comprensión precisa del mensaje.

Acciones clave: reproducir palabras o frases clave usadas por la persona y solicitar aclaraciones mediante preguntas abiertas y respetuosas. Este paso requiere validación sin interpretación para evitar añadir juicios o imponer sentimientos.

- Resumir

Objetivo: confirmar la comprensión de los puntos centrales y asegurar que la persona se sienta completamente escuchada.

Acciones clave: identificar y reflejar los puntos centrales planteados y los sentimientos expresados. Cerrar el diálogo con un mensaje que reafirme la disponibilidad de apoyo.

Paso 3. Ofrecer apoyo

En este paso, se sugiere hacer uso del método "Detente, Reflexiona y Actúa" (DRA) (o "Stop, Think, Act" en inglés) es una herramienta utilizada para la gestión emocional y la toma de decisiones. Su objetivo central es fomentar la autonomía y el fortalecimiento de los recursos personales de la persona, lo que resulta fundamental para la recuperación y el mantenimiento del bienestar.

Este enfoque es particularmente relevante para quienes enfrentan desigualdades estructurales: madres autónomas, personas racializadas, personas LGBTQ+, por nombrar solo a algunas. Hacer uso de DRA fortalece los recursos personales, considerando los contextos sociales y económicos que condicionan sus opciones. Esto también permite conservar tu propia energía y capacidad de acompañar a otras personas de manera sostenida.

- Detente. Pausa y observación.

Propósito: generar una pausa para observar la situación con calma e identificar los problemas urgentes y aquellos sobre los que se tiene capacidad real de acción.

Herramienta clave: uso de círculos de control. Permite () identificar lo que está bajo su control, lo que puede influir y lo que escapa a su alcance. Esto es vital para evitar el agobio por factores estructurales. El *Anexo 1. El círculo de control* refiere más detalles.

Consideración: los problemas urgentes no siempre son visibles: estrés silencioso por discriminación o sobrecarga de cuidados. De ahí la importancia de la observación y la escucha activa.

- Reflexiona. Exploración de estrategias

Propósito: acompañar a la persona a explorar diversas formas de manejar la situación, considerando sus recursos, contexto y posibilidades.

Preguntas orientadoras: procura la reflexión sobre estrategias pasadas exitosas, el funcionamiento de intentos recientes, y la identificación de redes de apoyo, familiares, comunitarias, colectivos, especialistas, e instituciones, que puedan ofrecer asistencia o experiencias similares.

El apoyo efectivo se basa en la escucha activa y la validación, no en el consejo inmediato. La siguiente lista de preguntas, elaborada a partir del estándar de gestión del estrés laboral, puede ser utilizada para identificar con precisión las áreas organizacionales o situaciones que están generando malestar. Es una herramienta clave para las áreas que tienen recursos humanos a su cargo, liderazgos de equipo y personas que promueven el bienestar para abordar las causas sistémicas de la afectación a la salud mental.

Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir

Herramienta de evaluación contextual basada en gestión del estrés

Dimensión organizacional	Preguntas clave para el acompañamiento
Exigencias	¿Tu carga de trabajo se siente manejable? ¿Has recibido la capacitación adecuada para realizar las funciones principales de tu puesto?
Control	¿Te sientes involucrada en cómo se toman las decisiones relacionadas con tu trabajo? ¿Sientes que te escuchan y confían en ti?
Apoyo	¿Sientes que este es un lugar positivo para trabajar y que tu trabajo es valorado? ¿Percibes que existen suficientes oportunidades para hablar sobre problemas o presiones que están surgiendo?
Relaciones	¿Tienes un círculo de confianza dentro o fuera de tu lugar de trabajo? ¿Sientes que se fomenta la comunicación abierta y honesta en tu trabajo?
Rol	¿Tienes claridad sobre tus responsabilidades, objetivos y cómo se define el éxito para ti, tu equipo o tu departamento?
Cambio	¿Sientes que la organización gestiona bien los procesos de cambio?

Fuente: Transparencia Mexicana e Hila igualdad laboral (2025).

Actúa. Implementación y refuerzo.

Propósito: acompañar en la elección de una acción concreta e implementarla, reforzando la autonomía y la confianza.

Acciones clave: definir pasos pequeños y alcanzables para disminuir la sensación de impotencia. Recordar que la meta no es la solución inmediata,

sino la recuperación progresiva del control. Fomentar la combinación de estrategias prácticas como organización y apoyo con recursos emocionales.

Si hasta este momento no se ha logrado llegar a la calma, el Anexo 2. Técnica de Relajación: Guión de Relajación Muscular Progresiva ofrece una herramienta que puede facilitarse.

Paso 4. Acompañamiento Inclusivo y seguimiento

Después de ofrecer alternativas de apoyo, es importante no interrumpir el proceso. El acompañamiento implica seguir ahí, desde un lugar respetuoso, reconociendo que no todas las personas cuentan con los mismos recursos, redes o posibilidades para enfrentar una situación de impacto psicosocial. El acompañamiento debe ser inclusivo y consciente de las desigualdades estructurales, evitar suposiciones sobre las emociones, reacciones o capacidades basadas en el género, la edad, el origen, la clase social u otras condiciones. Acompañar también supone validar lo que la persona siente, respetar sus tiempos y reforzar que pedir ayuda no es una falla, sino una forma de autocuidado.

Acompañar no es dirigir, decidir ni resolver por la otra persona. Implica respetar sus decisiones, incluso cuando estas no coinciden con lo que quien acompaña considera “lo conveniente.” Implica además, mantener canales abiertos de comunicación sin presionar ni invadir, estar disponibles, preguntar de manera cuidadosa y sostener la escucha cuando la persona lo necesite. Siempre cuidando la privacidad y evitando tomar decisiones en su nombre.

El seguimiento forma parte de este acompañamiento. Consiste en revisar cómo se encuentra la persona después del primer acercamiento y del ofrecimiento de apoyos, recordarle que no está sola y que cuenta con disposición para recibir apoyo y acompañamiento. No se trata de insistir ni de solicitar explicaciones adicionales, sino de sostener una presencia atenta y respetuosa, entendiendo que los efectos psicosociales no se resuelven de forma inmediata.

En el caso de áreas de Recursos Humanos o personas con roles de liderazgo, el seguimiento también implica verificar que la persona haya recibido el apoyo correspondiente y evaluar si existen necesidades de acciones institucionales adicionales. Esto puede incluir ajustes razonables, canalización a instancias internas o externas, revisión de condiciones laborales o activación de mecanismos formales, siempre cuidando la confidencialidad y evitando exposiciones innecesarias.

Es fundamental que el seguimiento no se convierta en una forma de revictimización. Descuidarlo, minimizar lo ocurrido o solicitar reiteradamente que la persona vuelva a narrar su experiencia puede profundizar el daño. Un seguimiento adecuado busca cuidar, no vigilar; acompañar, no presionar; y recordar que la responsabilidad de atender estas situaciones no recae únicamente en quien las vive, sino también en la organización y en sus estructuras.

Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir

Acciones a procurar, pautas clave y situaciones que deben evitarse.

Acción a procurar	Pautas clave	Situaciones por evitar
Acercarse	Usar lenguaje respetuoso, inclusivo y no invasivo. Ejemplo: "He notado que pareces pasar por un momento difícil. Estoy aquí para escucharte si quieres hablar"	Asumir, juzgar, revictimizar, diagnosticar, o dar consejos.
Escuchar	Escucha activa (permitir la expresión completa, validar emociones, abstenerse de ofrecer soluciones inmediatas).	Interrumpir o minimizar la experiencia de la persona.
Ofrecer apoyo	Mencionar opciones de apoyo internas (RRHH, áreas de salud emocional) o externas, si la persona lo solicita.	Presionar o forzar la canalización a un recurso específico.
Acompañar	Respetar los tiempos y decisiones de la persona. Mantener canales abiertos de comunicación, acompañar sin invadir.	Invadir la privacidad o tomar decisiones por la persona.
Dar seguimiento	Revisar el estado de la persona, recordando que se está ahí para apoyar. Para RRHH o líderes, asegurar el apoyo recibido y evaluar necesidades de acciones institucionales.	Descuidar el seguimiento o revictimizar.

Fuente: Transparencia Mexicana e Hila igualdad laboral (2025).

5. Consideraciones de la salud mental para entornos laborales íntegros

La salud mental se concibe como un estado dinámico vinculado al bienestar social y emocional de las personas y las comunidades. Este concepto incluye la posibilidad de disfrutar de la vida, afrontar el estrés y la tristeza, alcanzar metas, desarrollo profesional y mantener un sentido de conexión y pertenencia con otras personas. La salud mental se entiende como un continuo que puede variar a lo largo de la vida, influido por factores de estrés, experiencias y circunstancias específicas. Algunas características de una salud mental sana u óptima, son:

- Seguridad personal relativa: confianza en las propias capacidades y recursos.
- Reconocimiento y expresión emocional: habilidad para identificar y comunicar una diversidad de emociones.
- Relaciones positivas y significativas: establecimiento de vínculos de apoyo y cooperación.
- Afrontamiento del estrés y la incertidumbre: posibilidades para buscar soluciones y utilizar recursos disponibles.

La salud mental se refiere al bienestar emocional integral, que abarca la percepción de sí, la calidad de las relaciones interpersonales y la capacidad de gestionar emociones y enfrentar dificultades. Sin embargo, el acceso a los recursos necesarios para su desarrollo no es equitativo en todas las personas. Entre las principales barreras se encuentran:

- Entornos laborales inseguros o violentos: ausencia de procesos y protocolos claros para prevenir y atender situaciones de violencia.
- Precariedad económica y cargas de cuidado no remuneradas: condiciones que generan mayores obstáculos para alcanzar el bienestar emocional.
- Experiencias de discriminación: prácticas de género, racismo, homofobia o transfobia que afectan la confianza, la autoestima y la resiliencia.
- Limitación de oportunidades de desarrollo personal y profesional: restricciones que disminuyen el sentido de propósito y significado en la vida cotidiana.
- Determinantes sociales de la salud mental

- La salud mental no depende únicamente de factores individuales; también está influenciada por el entorno social, económico y cultural:
- Inclusión social: redes de apoyo, participación comunitaria y sentido de pertenencia.
- Libertad frente a discriminación y violencia: entornos seguros, respetuosos de la diversidad y promotores de espacios libres de violencia.
- Acceso a recursos y oportunidades: educación, empleo digno, vivienda adecuada y participación social significativa.

La equidad en la salud mental requiere considerar factores individuales –trauma, racismo, homofobia o transfobia– y factores sociales y estructurales –pobreza, desigualdad de ingresos, inseguridad alimentaria, inestabilidad habitacional–. Estos elementos generan condiciones de riesgo o protección que impactan directamente en el bienestar emocional. Comprender esta interacción es crucial para identificar barreras y dificultades adicionales que las personas enfrentan en su vida cotidiana.

6. Espacios laborales íntegros

En la búsqueda para construir espacios laborales más saludables, Transparencia Mexicana e Hila Igualdad laboral, entendemos los “espacios laborales íntegros” como aquellos que procuran tener los mecanismos necesarios para prevenir, actuar y garantizar la no repetición de situaciones que afectan a las personas: actos de corrupción, violencias físicas y violencias mentales. Los mecanismos a los que hacemos referencia no son únicamente protocolos, sino también formas de interacción entre las distintas personas que conforman una institución. Requiere de compromisos, principios y formas de implementación entre quienes conforman estas estructuras.

El enfoque de esta guía es de salud mental, por lo que en ese sentido, los espacios laborales íntegros son aquellos que plantean exigencias laborales que son realistas, equilibran las necesidades del personal y de la persona empleadora, y no representan un riesgo indebido. Además, se fomenta una cultura de respeto e inclusión, donde hablar abiertamente sobre salud mental no implica estigmas ni discriminación.

La salud mental integra dimensiones individuales y colectivas, influyen indicadores y determinantes sociales que evidencian el impacto de las condiciones estructurales en el bienestar emocional. En el ámbito laboral, resulta esencial promover espacios saludables y prevenir el estrés para asegurar equidad e inclusión, así como reconocer oportunamente las señales

de afectación. Su comprensión exige un enfoque integral, inclusivo y libre de estereotipos. Incorporar la perspectiva de género y el respeto a la diversidad es indispensable para que el bienestar emocional sea reconocido como un derecho accesible y sostenible en todos los contextos.

Contar con una Guía de primer contacto significa abrir la posibilidad de que nadie tenga que atravesar en soledad una experiencia de violencia laboral. Cuando más personas cuentan con herramientas básicas para acercarse, escuchar y acompañar con cuidado, se empiezan a tejer redes de apoyo que sostienen, visibilizan y devuelven claridad en momentos de confusión y desgaste. Para quienes hoy viven situaciones que les han hecho dudar de sí mismas, de su valor o de su derecho a ser cuidadas, la presencia de alguien que ve, valida y se acerca puede marcar un punto de inflexión. Ese primer gesto, cuando se hace con respeto y empatía, puede ser el inicio de un proceso de atención, recuperación y dignidad.

7. Alcance institucional y nota preventiva

La existencia de una Guía de primer contacto contribuye al fortalecimiento de capacidades institucionales y colectivas de acompañamiento. Pone a disposición herramientas básicas al alcance de personas dentro de los espacios laborales. Al promover prácticas de acercamiento cuidadosas y no invasivas, este instrumento favorece la conformación de redes de apoyo que complementan los mecanismos formales de atención y prevención de la violencia laboral. Asimismo, puede incidir de manera significativa en la detección temprana, la canalización oportuna y la activación de procesos de atención adecuados.

Esta guía proporciona orientación general sobre la promoción de la salud mental en el espacio laboral y tiene fines informativos y educativos. No reemplaza la atención profesional psicológica, psiquiátrica u otros especialistas en salud mental, ni constituye asesoría legal. Cada organización, contexto laboral y situación individual puede requerir enfoques específicos; por lo tanto, empleadores y personas trabajadoras deben buscar apoyo profesional cuando lo consideren necesario.

Las recomendaciones incluidas en este documento pueden adaptarse a distintos tipos de espacios laborales, incluyendo negocios pequeños o entornos sin políticas formales, con el fin de fomentar prácticas positivas para el bienestar mental.

El uso de esta guía es responsabilidad exclusiva de quien la consulta. Ninguna información o recomendación contenida en este documento debe interpretarse como sustituto de evaluaciones, diagnósticos o intervenciones profesionales en salud mental. Se recomienda actuar siempre con prudencia, respeto y confidencialidad, y derivar a profesionales calificados cuando la situación lo requiera.

Bibliografía

Mind (s.f) Guide for employees:Wellness Action Plans (WAPs) | How to support your mental health at work.

https://www.mind.org.uk/media-a/5760/mind-guide-for-employees-wellness-action-plans_final.pdf

Inter-Agency Standing committee (IASC). 2020. Basic Psychosocial Skills A Guide for COVID-19 Responders. IASC Reference Group for Mental Health and Psychosocial Support.

<https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2020-05/Basic%20Psychosocial%20Skills-%20A%20Guide%20for%20COVID-19%20Responders.pdf>

Atelsam salud metal. (s.f). Guía de salud mental con perspectiva de género.

<https://consaludmental.org/publicaciones/Guia-Salud-Mental-Perspectiva-Genero.pdf>

OIT (2025). Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.

<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-con-perspectiva-de-genero-iberoamerica.pdf>

DKV Salud (s.f) Bienestar emocional en la organizaciones.

<https://hazrevista.org/wp-content/uploads/2017/05/Gu%C3%ADa-bienestar-emocional-web.pdf>

Public Health Sudbury & Districts (2019). Public Mental Health Action Framework.

<https://www.phsd.ca/wp-content/uploads/2019/01/PHSD-Public-Mental-Health-Action-Framework-EN.pdf>

Inequilibrium. Workplace training & consultancy to enhance wellbeing.
<https://www.in-equilibrium.co.uk/tag/mental-health-in-the-workplace/>

Anexos

Anexo 1. El círculo de control

El Círculo de Control es una herramienta cognitiva, diseñada para ayudar a las personas a organizar pensamientos y emociones cuando se enfrentan a situaciones de estrés, ansiedad o frustración que resultan abrumadoras. Su objetivo es distinguir claramente las áreas donde existe influencia o capacidad de acción de aquellas que están fuera del control personal.

Esta herramienta es útil en contextos de salud mental y violencia laboral, al facilitar el proceso de toma de decisiones. Este ejercicio permite:

- Identificar el problema central y desglosarlo en partes manejables.
- Reconocer qué acciones concretas dependen de ti y cuáles no.
- Reducir la sensación de sobrecarga al enfocar tu energía en lo que es posible cambiar.
- Aceptar, con mayor calma, aquello que no está en tus manos.
- Usa el círculo cuando sientas ansiedad, estrés, frustración o estés ante decisiones difíciles. Al visualizar lo que puedes controlar, lo que puedes influir y lo que está fuera de tu alcance, podrás tomar decisiones más claras, realistas y compasivas contigo.

Estructura del Círculo de Control

El modelo se divide típicamente en tres zonas o círculos concéntricos:

Espacios laborales íntegros: cuidar, reparar y no repetir

Estructura de los tres círculos de control

Círculos	Descripción	Ejemplos
Círculo de control - interno	Acciones, pensamientos, emociones y respuestas que dependen directamente de la persona.	Cómo responder un comentario, establecer límites personales, solicitar una reunión, organizar tareas propias.
Círculo de influencia - medio	Elementos sobre los que la persona no tiene control directo, pero puede intentar modificar mediante acciones.	La comunicación con alguien del equipo, la preparación de un reporte de queja, proponer una solución.
Círculo externo	Factores fuera del control personal.	Decisiones de altos niveles, políticas empresariales, crisis económicas globales.

Fuente: Transparencia Mexicana e Hila igualdad laboral (2025).



Este documento ha sido elaborado con la asistencia financiera de la Unión Europea. El contenido de este material es responsabilidad exclusiva de Transparencia Mexicana e Hila, Igualdad laboral y en ningún caso puede considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

Transparencia Mexicana

Av. Miguel Ángel de Quevedo 578-casa
4, Santa Catarina, Coyoacán, 04010 Ciudad de México, CDMX.

55 2529 2740

WhatsApp: 552 529 2740

X: @IntegridadMx

Instagram: /transparencia_mexicana

Facebook: @TransparenciaMexicana

Telegram: @IntegridadMx

Canal: t.me/transparenciamexicana

TikTok: @integridadmx

