

LINEAMIENTO OPERATIVO



Para la obtención, Evaluación y
Otorgamiento del Distintivo **+Feliz**

LINEAMIENTO PARA EL **DISTINTIVO +FELIZ**

FICHA DE IDENTIFICACIÓN

TIPO DE DOCUMENTO:

Lineamiento Técnico Operativo

TÍTULO:

Lineamiento para el distintivo +Feliz

OBJETIVO DEL DOCUMENTO:

Difundir los lineamientos y criterios técnicos para la obtención del Distintivo +Feliz.

FECHA DE PUBLICACIÓN:

22 junio 2026

VERSIÓN:

1

RESUMEN:

El presente es un instrumento o guía de apoyo para la implementación del Distintivo +Feliz

ELABORÓ:

Dirección Estatal de Salud Mental y Adicciones/Dirección de Calidad de la Secretaría de Salud

REVISÓ Y VALIDÓ:

Inspira Coahuila/ Secretaría de Economía/ Secretaría de Salud

AUTORIZÓ:

Gobierno del Estado de Coahuila

I. INTRODUCCIÓN

01 Antecedentes

En los últimos años, la salud mental ha sido reconocida como un componente esencial de la salud integral, la productividad y la sostenibilidad institucional. Factores como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de equilibrio vida- trabajo y los climas organizacionales adversos han incrementado la necesidad de contar con estrategias que promuevan entornos saludables.

En este contexto, el Gobierno del Estado de Coahuila, a través de la Oficina Inspira Coahuila y la Secretaría de Salud, impulsa el Distintivo +Feliz, una estrategia estatal para promover la salud mental en los espacios laborales mediante la implementación de políticas, programas y acciones orientadas a la prevención, cuidado/ atención y fortalecimiento de la salud mental.

En congruencia con recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), la NOM-035-STPS-2018, y mejores prácticas internacionales que promueven entornos laborales saludables, el Distintivo **+Feliz** busca fortalecer la cultura de la salud emocional y la prevención de riesgos en los centros de trabajo.

02 Justificación

La implementación del Distintivo +Feliz se justifica por la necesidad de consolidar entornos laborales y comunitarios que favorezcan la salud mental, prevengan riesgos psicosociales y fortalezcan la calidad de vida de las personas.

Diversos estudios han demostrado que las organizaciones que priorizan la salud emocional presentan mejores niveles de compromiso, menor rotación de personal, reducción del ausentismo y un clima laboral más positivo.

Según la OMS y la OIT cada año se pierden 12 mil millones de días laborales por depresión y ansiedad, generando pérdidas de productividad estimadas en 1 billón de euros. En 2019, el 15% de los adultos en edad laboral presentó algún trastorno mental, 1 de cada 2 problemas de salud mental está relacionado con el trabajo, y 1 de cada 10 personas ha tenido que ausentarse por esta causa. En total, 17% ha solicitado una baja y 21% se ha ausentado sin tramitarla. Además, 3 de cada 4 trabajadores no reciben apoyo ni herramientas de sus empresas para enfrentar estos problemas.

Desde esta perspectiva, el Distintivo +Feliz se posiciona como una herramienta estratégica que impulsa la salud mental como un valor institucional, más allá del cumplimiento normativo.

Asimismo, el distintivo promueve la corresponsabilidad entre los sectores público, privado, educativo y social, fomentando organizaciones más humanas, resilientes, saludables, competitivas y socialmente responsables.

El Distintivo **+Feliz** amplía esta responsabilidad al integrar un enfoque preventivo, de atención y fortalecimiento de la resiliencia organizacional, fomentando condiciones laborales más humanas, respetuosas y protectoras mediante la implementación progresiva de criterios organizacionales que consideren tanto los factores externos relacionados con las condiciones y organización del trabajo como los factores internos vinculados con las características individuales, el entorno y la resiliencia de cada persona, favoreciendo así un enfoque integral para la protección y promoción de la salud mental en el entorno laboral.

03 Objetivos

Objetivo general del Lineamiento

Establecer el marco normativo y operativo para el otorgamiento del Distintivo +Feliz.

Objetivo del Distintivo +Feliz

Evaluar y reconocer a las organizaciones que cumplen con prácticas de cuidado integral y salud mental en el entorno laboral.

Objetivos específicos del Distintivo

- ◆ Evaluar y reconocer organizaciones que cumplen con prácticas de cuidado integral y salud mental en el entorno laboral.
- ◆ Promover la implementación de programas internos de salud mental en las organizaciones.
- ◆ Sensibilizar a las organizaciones sobre la importancia de priorizar la salud mental como un elemento clave en la productividad y retención de talento.
- ◆ Fomentar entornos protectores dentro de los espacios laborales a través de acciones concretas para reducir riesgos psicosociales.
- ◆ Impulsar la corresponsabilidad entre sector público y sector privado para la prevención y atención de la salud mental.

04 Marco Legal y Normativo

El Distintivo +Feliz se sustenta en los siguientes principios conceptuales:

Salud mental en el entorno laboral

La OMS (2022) define la salud mental como un estado de bienestar que permite a las personas afrontar el estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. El trabajo puede ser un factor protector o un factor de riesgo dependiendo de las condiciones organizacionales.

Riesgos psicosociales

Conforme a la NOM-035, los riesgos psicosociales comprenden factores que pueden provocar ansiedad, estrés laboral, trastornos de sueño y dificultades en el funcionamiento social. Las organizaciones deben identificar y mitigar estos riesgos para garantizar un ambiente seguro y saludable.

Enfoque de entornos laborales saludables

El Healthy Workplace Framework de la OMS establece que los entornos laborales deben integrar:

- ◆ Protección de la salud
- ◆ Seguridad psicológica
- ◆ Participación activa
- ◆ Desarrollo personal
- ◆ Cultura organizacional positiva

El distintivo +Feliz retoma este marco y lo adapta al contexto estatal.

Resiliencia organizacional

La resiliencia organizacional se refiere a la capacidad de adaptarse, responder y recuperarse frente a crisis, estrés o cambios. Las organizaciones con programas de salud mental fortalecen esta habilidad (ISO 45003, 2021).



DEFINICIÓN DEL DISTINTIVO +FELIZ

A Concepto

+Feliz, es un distintivo otorgado por el Gobierno del Estado de Coahuila a través de la Oficina Inspira Coahuila y la Secretaría de Salud para reconocer a las organizaciones que implementan acciones sistemáticas, medibles y sostenidas para la prevención, cuidado y fortalecimiento de la Salud Mental de sus colaboradores.



B**Tipos de espacios que pueden reconocerse**

El distintivo +Feliz se puede implementar en diversos lugares, ámbitos o sectores como los siguientes.

**Ámbito Público**

Dependencias y Oficinas de Gobierno Municipal y Estatal

**Ámbito Educativo:**

Escuelas públicas y privadas de todos los niveles educativos, incluyendo sector público y privado.

**Ámbito Productivo o Industrial:**

Empresas públicas, privadas y fábricas.

**Ámbito Social y Comunitario:**

ONG, Fundaciones, Cooperativas, Organizaciones de vecinos, Clubes, Centros comunitarios, etc.



Otros: Organizaciones no clasificadas previamente pero que cumplan con los criterios.

La población beneficiaria son los colaboradores, **trabajadores, usuarios, voluntarios, docentes, estudiantes** y cualquier persona vinculada a la organización distinguida.

**CRITERIOS DEL DISTINTIVO + Feliz**

Los requisitos que conforman el **Distintivo +Feliz** promueven que las organizaciones saludables no solo gestionan riesgos, sino que implementan acciones sistemáticas para la prevención, cuidado/atención y fortalecimiento de la salud mental, por lo que se agrupan en tres ejes estratégicos, +Prevención, +Cuidado/Atención y +Fortalecimiento, diseñados para construir entornos laborales seguros, positivos y emocionalmente saludables.

Cada eje contiene un conjunto de criterios técnicos que permiten evaluar el nivel de madurez institucional y orientar la mejora continua. La descripción completa de los criterios y las evidencias correspondientes se encuentran detalladas en la Guía de Autoevaluación y en el Modelo del Distintivo.

IV. ESTRUCTURA DEL MODELO +Feliz

El Modelo está conformado por **tres ejes**:



+ PREVENCIÓN



+ CUIDADO/ ATENCIÓN



+ FORTALECIMIENTO



+PREVENCIÓN

Propósito:

El eje **+Prevención** tiene como objetivo identificar de manera temprana los factores individuales y organizacionales que pueden afectar la salud mental de las personas trabajadoras, con el fin de reducir riesgos y fortalecer factores protectores antes de que generen consecuencias mayores. Este eje promueve la evaluación periódica de la salud mental del personal, la identificación y gestión de riesgos psicosociales, el análisis del clima organizacional, la sensibilización y capacitación del personal, así como el desarrollo de acciones orientadas a la promoción de la salud mental.

A través de estas estrategias, las organizaciones fortalecen su capacidad para anticipar riesgos, tomar decisiones basadas en evidencia y desarrollar entornos laborales más seguros, respetuosos y protectores para las personas trabajadoras.



+CUIDADO/ATENCIÓN

Propósito:

El eje **+Cuidado/Atención** integra las acciones y mecanismos que permiten a las organizaciones brindar apoyo oportuno a las personas trabajadoras, así como generar condiciones organizacionales y físicas que favorezcan la protección de la salud mental.

Este eje considera la implementación de entornos laborales protectores, condiciones adecuadas del ambiente físico, acceso a servicios de apoyo psicológico, difusión de recursos de atención, mecanismos de orientación y canalización, así como protocolos para la atención de situaciones de crisis de salud mental.

Su propósito es asegurar que las personas trabajadoras cuenten con recursos accesibles, oportunos y confidenciales para recibir apoyo cuando lo requieran, contribuyendo a la protección de su salud mental y al fortalecimiento de la capacidad de respuesta de la organización ante situaciones de riesgo.



+FORTALECIMIENTO

Propósito:

El eje **+Fortalecimiento** tiene como objetivo consolidar las estructuras, políticas, mecanismos de coordinación y procesos institucionales necesarios para integrar la salud mental como un componente permanente de la gestión organizacional.

Este eje impulsa la participación activa de la alta dirección, la definición de responsabilidades, la operación de instancias formales de coordinación, el establecimiento de políticas institucionales y la implementación de mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua.

A través de estas acciones, las organizaciones fortalecen su capacidad para sostener en el tiempo las estrategias de salud mental, asegurar su integración en los procesos institucionales y promover una cultura organizacional orientada al cuidado, la corresponsabilidad y la protección de las personas trabajadoras.

Cada uno de los ejes está conformado por criterios interrelacionados que orientan a las organizaciones en el diseño, implementación, seguimiento y mejora continua de acciones para la promoción, protección y fortalecimiento de la salud mental. De manera integrada, los criterios permiten desarrollar un Plan de Salud Mental sustentado en dos componentes complementarios: un programa orientado a la identificación y atención de factores individuales relacionados con la salud mental de las personas trabajadoras, y un programa enfocado en la identificación, gestión y seguimiento de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral.

A su vez, cada criterio está conformado por un Título, el nombre como se identifica el criterio, una justificación que establece la razón de ser del criterio, el alcance y la relevancia de las acciones a implementar ya sean de índole preventivo, de cuidado/atención o fortalecimiento que cada institución debe implementar de acuerdo con su contexto, nivel de complejidad y recursos disponibles, bajo un enfoque multidisciplinario, sistemático y basado en buenas prácticas nacionales e internacionales en salud mental laboral; es decir, la justificación indica a la organización por qué y para qué implementar los criterios del Modelo +Feliz. Los Elementos evaluables corresponden a los requerimientos específicos y verificables que serán objeto de evaluación y calificación durante el proceso de evaluación del Modelo, y describen de manera precisa las condiciones, evidencias y acciones que deben cumplirse para asegurar la implementación efectiva y completa de la justificación de cada criterio.

Dada su prioridad los criterios han sido clasificados en tres tipos:

Indispensables: Es indispensable su cumplimiento para la obtención del distintivo, en total 5 criterios del Modelo, que corresponden a la fase inicial de madurez

Necesarios: En total 14 criterios, su cumplimiento permite clasificar el grado de madurez de la organización, en intermedio y avanzado

Deseable: 1 Criterio, evalúa la sostenibilidad de los planes y programas del Modelo a través del tiempo lo que permite distinguir a las organizaciones con un grado de excelencia.



PROCESO PARA LA OBTENCIÓN DEL **DISTINTIVO +FELIZ**

RUTA GENERAL



Registro



Diagnóstico Inicial



Retroalimentación y Acompañamiento



Plan de Acción



Evaluación y Dictaminación



Reconocimiento

El Distintivo +Feliz, emitido por el Gobierno del Estado a través de la Oficina Inspira Coahuila y la Secretaría de Salud no tiene costo, y las organizaciones que deseen obtener el reconocimiento, se someterán al proceso, de conformidad con los siguientes lineamientos:



1. Registro:

La organización deberá:

- ♦ Designar una persona responsable del proceso de implementación del Distintivo +Feliz.
- ♦ Presentar solicitud formal de inscripción en la siguiente
- ♦ página web: masfeliz.coahuila.gob.mx 22 de junio al 10 de julio de 2026.
- ♦
- ♦ Completar formato de registro.
- ♦ Aceptar el aviso de privacidad
- ♦ Al completar el pre-registro recibirá un FOLIO único de la Organización y un e-mail al correo registrado con usuario y contraseña para acceder a su tablero.



2. Diagnóstico Inicial:

Dentro del tablero de la organización, deberá realizar una autoevaluación de su organización, indicando en cada uno de los 20 criterios y sus elementos lo siguiente:

Si cumple, En proceso si cumple de manera parcial (está en proceso de implementación), No cumple, No Aplica, en el caso de que algún criterio o elemento evaluable no aplique al contexto de su organización.

La autoevaluación cuenta como la posibilidad de cargar el registro documental que sustenta el cumplimiento o sus avances y muestra un cálculo de referencia sobre el cumplimiento, que no corresponde al resultado definitivo.

AVISO IMPORTANTE

El puntaje y el nivel de madurez que se muestran en este apartado tienen carácter informativo y corresponden a un ejercicio de referencia calculado a partir de la revisión documental presentada por la organización, así como de la información proporcionada en su proceso de autoevaluación y autopercepción.

El resultado definitivo será determinado por el equipo evaluador durante la visita de evaluación presencial, en la cual se verificará la evidencia documental, la implementación de las acciones reportadas y su aplicación en la práctica.

Por lo anterior, el puntaje y nivel de madurez visualizados en esta etapa no constituyen el resultado final ni garantizan la obtención de un nivel específico. La organización deberá esperar la conclusión del proceso de evaluación y dictaminación para conocer oficialmente el nivel de madurez alcanzado.



3.- Retroalimentación y Acompañamiento:

Posterior al llenado de su autoevaluación, dentro de su tablero recibirán retroalimentación por parte del equipo evaluador, sobre las fortalezas, criterios pre- validados, así como de las áreas de oportunidad que deberán continuar fortaleciendo para lograr su validación .

Durante todo este proceso recibirán orientación, retroalimentación, seguimiento técnico del equipo evaluador.

Es la etapa que abarca desde la inscripción de la organización hasta su evaluación, a través de un acompañamiento permanente en las diferentes fases del proceso de implementación.



4.- Plan de Acción e Implementación:

Las observaciones de retroalimentación realizadas por el equipo evaluador a lo manifestado en la autoevaluación, deberán ser atendidas por la Organización, quien deberá tener un plan de acción e implementación de las mismas, pudiendo realizar los ajustes de cumplimiento de los criterios en la, que sean necesarios.

Cuando la Organización implemente las acciones correspondientes a los criterios retroalimentados, podrá generar una nueva versión de autoevaluación en su tablero, para recibir nuevamente la retroalimentación correspondiente.



5. Evaluación y Dictaminación

Posterior a una primer validación documental del cumplimiento de los criterios, cuando los criterios se encuentren validados, el equipo evaluador asignará una fecha de Evaluación presencial en la Organización, de acuerdo a lo siguiente:

A

Evaluación y seguimiento del cumplimiento

La evaluación es el proceso sistemático, mediante el cual se ratifica si la organización cumple con el diseño, implementación, evaluación y mejora de los criterios previamente establecidos y contenidos en la guía del Modelo + **Feliz**.

Se realiza a través de un equipo evaluador que se conforma de acuerdo a la complejidad de la organización, el proceso de evaluación consta de diferentes etapas que se describen a continuación:

- ◆ **Apertura**
En esta etapa el evaluador líder presenta los objetivos y etapas de la evaluación, así como los mecanismos de transparencia, código de ética y los integrantes del equipo evaluador.
- ◆ **Contexto de la organización**
El responsable de la organización o quien él designe presenta las generalidades de su organización, y las etapas de implementación del distintivo + Feliz en su establecimiento.
- ◆ **Revisión Documental**
En esta etapa no solo se evalúa el cumplimiento de la política, el plan y los programas definidos en la guía del distintivo, sino que el contenido cumpla con lo solicitado en cada criterio.
- ◆ **Visita a los servicios y entrevistas con el personal**
A través de los recorridos en la organización se evalúa el grado de implementación previamente definido en sus programas, mediante entrevistas al personal directivo y operativo, (Indispensable ser acompañado en todo momento por personal de la organización).
- ◆ **Elaboración y entrega de Reporte con los hallazgos observados**
Al finalizar la evaluación el equipo entregará un reporte con los hallazgos encontrados, sin embargo el resultado final que incluye la aprobación del distintivo y el nivel de madurez serán otorgados por el comité dictaminador y dado a conocer a la organización.

Una vez recibido el Dictamen de Reconocimiento, las organizaciones podrán solicitar por escrito una revisión técnica del dictamen dentro de los 15 días hábiles posteriores a la notificación de resultados. La resolución emitida por el Comité Dictaminador será definitiva.



Comité Dictaminador del Distintivo +Feliz

El Comité Dictaminador es la instancia responsable de analizar los resultados derivados del proceso de evaluación y emitir la resolución final respecto al otorgamiento del Distintivo +Feliz y del nivel de madurez alcanzado por cada organización participante.

El Comité estará integrado por representantes designados de las siguientes instituciones:

- ◆ Oficina Inspira Coahuila.
- ◆ Secretaría de Economía del Estado de Coahuila.
- ◆ Secretaría de Salud del Estado de Coahuila.

Las instituciones integrantes podrán designar a los servidores públicos o especialistas que consideren pertinentes para participar en las sesiones de dictaminación.

Son funciones del Comité Dictaminador:

- ✓ Revisar los informes y hallazgos derivados del proceso de evaluación documental y presencial.
- ✓ Analizar el cumplimiento de los criterios, elementos evaluables y evidencias presentadas por las organizaciones participantes.
- ✓ Determinar el nivel de madurez alcanzado por cada organización, de conformidad con los criterios establecidos en el Modelo +Feliz.
- ✓ Emitir la resolución sobre el otorgamiento, renovación, suspensión o retiro del Distintivo +Feliz, cuando corresponda.
- ✓ Garantizar la objetividad, imparcialidad, transparencia y consistencia técnica del proceso de dictaminación.
- ✓ Resolver las situaciones no previstas en el presente Lineamiento relacionadas con la interpretación y aplicación de los criterios del distintivo.

Sesiones y toma de decisiones

El Comité Dictaminador sesionará de manera ordinaria al concluir los procesos de evaluación establecidos en cada convocatoria y, de manera extraordinaria, cuando las circunstancias lo requieran. Las resoluciones del Comité se emitirán con base en los resultados documentados por el equipo evaluador y quedarán asentadas en el acta correspondiente. Las decisiones del Comité Dictaminador tendrán carácter definitivo para efectos del otorgamiento del Distintivo **+Feliz**.

La participación de las instituciones integrantes del Comité Dictaminador no sustituye ni modifica los resultados obtenidos durante la evaluación; su función consiste en verificar la correcta aplicación de los criterios del Modelo +Feliz y validar técnicamente el dictamen correspondiente.



Dictaminación

Posterior a la visita de evaluación, y a través de un Comité dictaminador conformado por autoridades de la oficina INSPIRA Coahuila, la Secretaría de Economía y la Secretaría de Salud, se evaluarán los hallazgos documentados en el reporte de evaluación de la organización y en base a los resultados se determinará el otorgamiento del distintivo considerando cuatro niveles de madurez:

INICIAL

La evidencia refleja que la gestión de la salud mental en el entorno laboral se encuentra en una fase incipiente de sensibilización y reconocimiento institucional. Para su obtención es indispensable el cumplimiento de los criterios Indispensables.

INTERMEDIO

La evidencia obtenida refleja que la organización integra de manera progresiva estrategias y prácticas para la promoción de la salud mental, con avances en sensibilización, prevención y apoyo al personal. **Para su obtención es necesario el cumplimiento de los criterios indispensables más el 50% de los criterios necesarios.**

AVANZADO

La organización implementa programas específicos para abordar la salud mental integral en el entorno laboral, los evalúa de manera periódica, analiza los resultados y los mejora. **Para su obtención es necesario el cumplimiento de los criterios indispensables y el 75% de los criterios necesarios.**

EXCELENCIA

La organización ha integrado la salud mental de manera global y sostenible en sus políticas, procesos y cultura organizacional, evidenciando resultados, mecanismos de mejora continua y capacidad para mantener acciones a través del tiempo. Este nivel se alcanza en un proceso de reevaluación anual. **Para su obtención es necesario el cumplimiento de los criterios indispensables y el 75% de los criterios necesarios y criterio deseable.**



6. Otorgamiento del reconocimiento

Una vez acreditado el cumplimiento de los criterios establecidos, y la obtención de una calificación mínima aprobatoria se otorgará el Distintivo **+Feliz** como reconocimiento oficial a la organización.

VI. VIGENCIA DEL DISTINTIVO

EL DISTINTIVO TENDRÁ VIGENCIA DE:



1 AÑO

con seguimiento anual



2 AÑOS

Aquellas organizaciones que en la reevaluación alcancen el nivel de Excelencia, la vigencia de su Distintivo será de 2 años.

VII.

RESPONSABILIDADES, BENEFICIOS Y PROMOCIÓN

Responsabilidades

Las organizaciones reconocidas deberán mantener las acciones, participar en procesos de seguimiento y fortalecer la cultura interna de salud mental.

Uso de la imagen del Distintivo +Feliz

Las organizaciones que obtengan el Distintivo +Feliz podrán utilizar la imagen oficial del reconocimiento y del nivel de madurez alcanzado durante todo el periodo de vigencia del distintivo. El uso de la imagen deberá realizarse conforme a los lineamientos de identidad gráfica establecidos y únicamente para fines de comunicación institucional y difusión de su participación en el modelo. Una vez concluida la vigencia del reconocimiento, la organización deberá abstenerse de continuar utilizando la imagen del distintivo, salvo que obtenga una nueva acreditación mediante el proceso de evaluación correspondiente.

Beneficios y promoción

El Distintivo +Feliz fortalece la imagen institucional, mejora el clima organizacional y posiciona a las organizaciones como socialmente responsables y comprometidas con el bienestar de las personas.

- ♦ **Reconocimiento público** como empresa comprometida con la salud mental de sus colaboradores, fortaleciendo su posicionamiento institucional.
- ♦ **Cumplimiento Normativo**, alineación con la NOM-035 y otras normativas laborales y de salud, contribuyendo a la prevención de riesgos psicosociales y disminuyendo costos asociados a ausentismo, rotación y burnout.
- ♦ **Mayor prestigio y posicionamiento** como organización humana y socialmente responsable, proyectando una imagen positiva que atrae alianzas estratégicas y talento calificado. Incremento en la productividad y el clima laboral positivo, gracias a entornos saludables que motivan y fortalecen el sentido de pertenencia.
- ♦ **Reducción de conflictos laborales** y mejora en la comunicación interna, a través de estrategias de prevención y atención de la salud mental.
- ♦ **Impulso a la innovación organizacional**, al fomentar la creatividad y la participación de los colaboradores en un ambiente seguro y protector.
- ♦ **Mejora en los indicadores de responsabilidad social** empresarial, lo que abre oportunidades de colaboración con aliados estratégicos y acceso a certificaciones complementarias.
- ♦ **Fortalecimiento de la resiliencia organizacional**, aumentando la capacidad de adaptarse y responder ante crisis o cambios en el entorno laboral.
- ♦ **Visibilidad** en páginas digitales del Gobierno del Estado.

VIII. CAUSAS DE SUSPENSIÓN O RETIRO

El equipo evaluador podrá realizar visitas y evaluaciones intermedias aleatorias y serán causa de suspensión o retiro del Distintivo las siguientes prácticas identificadas:

- ♦ Presentación de información falsa.
- ♦ Alteración o falsificación de evidencias.
- ♦ Negativa a procesos de seguimiento.
- ♦ Incumplimiento grave en cualquiera de los criterios.
- ♦ Uso indebido de la imagen del Distintivo.
- ♦ Impedimento deliberado de actividades de evaluación.
- ♦ Falta de confidencialidad con el tratamiento de la información obtenida.

IX. PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

Toda la información obtenida durante los procesos de autoevaluación, evaluación, entrevistas, diagnósticos o tamizajes deberá ser tratada con estricta confidencialidad y utilizada exclusivamente para fines relacionados con la implementación, evaluación y mejora del Distintivo +Feliz.

X. CONCLUSIONES

El Distintivo +Feliz constituye una herramienta estratégica para promover entornos organizacionales emocionalmente saludables, resilientes y humanos. A través de este protocolo, se establecen bases claras para su implementación, evaluación y reconocimiento, consolidando una cultura prevención, cuidado/atención y fortalecimiento

XI. ANEXOS

Guía de Criterios +Feliz

XII. GLOSARIO

Alta dirección: Nivel superior de la organización responsable de la aprobación de políticas, programas y toma de decisiones estratégicas.

Ambiente de trabajo: Condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales, incluyendo aspectos físicos, sociales y organizativos.

Ambiente físico: Condiciones materiales del espacio laboral, como iluminación, ventilación, orden, limpieza y seguridad.

Ausentismo: Inasistencia del personal a sus actividades laborales programadas.

Calidad del desempeño: Nivel en que las actividades laborales se realizan de manera adecuada conforme a los estándares establecidos.

Capacitación: Proceso mediante el cual se desarrollan conocimientos, habilidades y competencias en el personal.

Canalización: Proceso de referencia de una persona trabajadora a servicios especializados para su atención.

Clima laboral: Percepción del personal sobre las condiciones del entorno laboral y las relaciones dentro de la organización.

Comité de Salud Mental: Instancia formal encargada de coordinar, supervisar y dar seguimiento a las acciones en salud mental dentro de la organización.

Comunicación efectiva: Intercambio claro, oportuno y adecuado de información entre las personas dentro del entorno laboral.

Conducta suicida: Conjunto de pensamientos, planes, amenazas, intentos o actos relacionados con la posibilidad de causar la propia muerte.

Confidencialidad: Garantía de protección y resguardo de la información personal del personal.

Crisis de salud mental: Situación que implica una alteración significativa en el estado emocional, cognitivo o conductual de la persona trabajadora, que representa un riesgo para su salud y requiere intervención oportuna conforme a los protocolos establecidos.

Crisis suicida: Estado de alto riesgo en el que una persona presenta pensamientos o conductas relacionadas con el suicidio.

Cultura organizacional: Conjunto de valores, normas y prácticas que orientan el comportamiento dentro de la organización.

Desempeño laboral: Cumplimiento de funciones y responsabilidades asignadas a una persona trabajadora.

Diagnóstico organizacional: Proceso de análisis que permite identificar necesidades, condiciones y problemáticas dentro de la organización.

Factores de riesgo psicosocial: Condiciones en el ambiente de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, el contenido de las actividades y la realización de la tarea, que pueden afectar la salud de las personas trabajadoras.

Factores protectores de la salud mental: Condiciones personales, familiares, sociales u organizacionales que disminuyen la probabilidad de desarrollar problemas de salud mental y fortalecen la salud psicológica y emocional de una persona.

Gatekeepers: Personas capacitadas para identificar señales de alerta, brindar apoyo inicial y facilitar la canalización oportuna a servicios especializados.

Hostilidad laboral: Conductas de intimidación, agresión o maltrato que afectan la estabilidad emocional del personal.

Indicadores cuantitativos: Datos numéricos utilizados para medir fenómenos como ausentismo, rotación o incidentes.

Indicadores cualitativos: Percepciones del personal sobre aspectos como clima organizacional o apoyo.

Interferencia trabajo-familia: Situación en la que las demandas laborales afectan la vida personal o familiar.

Liderazgo: Capacidad de dirigir y coordinar equipos de trabajo.

Liderazgo negativo: Forma de dirección caracterizada por prácticas inadecuadas que afectan el entorno laboral.

Mejora continua: Proceso permanente de evaluación y ajuste de acciones para optimizar resultados.

Plan de salud mental organizacional: Conjunto de acciones estructuradas para prevenir, atender y fortalecer la salud mental en la organización.

Política de salud mental: Declaración formal que establece los lineamientos y compromisos de la organización en materia de salud mental.

Primeros Auxilios Psicológicos: Intervención inicial de apoyo humano, práctico y emocional dirigida a personas que atraviesan una situación de crisis o alta carga emocional.

Programa de promoción de la salud mental: Conjunto de acciones planificadas y sistemáticas orientadas al desarrollo de habilidades personales, fortalecimiento de recursos individuales y promoción de prácticas saludables, que contribuyen a la salud socioemocional del personal en el entorno laboral.

Programa de entornos saludables: Estrategias dirigidas a fortalecer la convivencia, el respeto y la comunicación en el trabajo.

Programa de reincorporación laboral: Acciones para facilitar el regreso al trabajo después de una ausencia por motivos de salud.

Protocolo de actuación: Documento que establece procedimientos para atender situaciones específicas.

Resiliencia: Capacidad de una persona o grupo para adaptarse positivamente ante situaciones adversas, estresantes o de cambio.

Riesgos psicosociales: Probabilidad de afectación a la salud derivada de condiciones del trabajo.

Salud: Estado de equilibrio físico, mental y social de la persona.

Salud mental: Estado dinámico de la persona que permite reconocer sus capacidades, gestionar sus emociones, afrontar las demandas del entorno y desempeñarse de manera funcional en sus actividades laborales y sociales. Para efectos del Modelo +Feliz, el término “salud mental” integra los componentes emocionales, psicológicos y socioemocionales de las personas trabajadoras.

Salud socioemocional: Componente de la salud mental relacionado con la capacidad para reconocer, comprender y regular emociones, establecer relaciones saludables y afrontar las demandas del entorno.

Sensibilización: Acciones orientadas a generar conciencia sobre temas específicos.

Señales de alerta: Manifestaciones emocionales, cognitivas, conductuales o físicas que pueden indicar afectación a la salud mental y requieren valoración o atención oportuna.

Sobrecarga de trabajo: Exceso de tareas que rebasan la capacidad de la persona trabajadora.

Triage en salud mental: Proceso de valoración inicial para clasificar el nivel de riesgo en una persona.

XIII. REFERENCIAS

1. World Health Organization & International Labour Organization. (2022). Guidelines on mental health at work. WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

2. World Health Organization & International Labour Organization. (2022). Mental health at work: Policy brief. WHO. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>

3. Health and Safety Executive. (s.f.). Management standards for work-related stress. HSE UK. <https://www.hse.gov.uk/stress/standards/>

4. CSA Group. (2022). CSA Z1003-13/2022: Psychological health and safety in the workplace. <https://www.csagroup.org/article/can-csa-z1003-13-bnq-9700-803-2013-r2022-psychological-health-and-safety-in-the-workplace/>

5. Mental Health Commission of Canada. (s.f.). Guarding Minds at Work. <https://www.mhrc.ca/guarding-minds>

6. U.S. Surgeon General. (2022). Five essentials for workplace mental health & well-being. U.S. Department of Health and Human Services. <https://www.hhs.gov/sites/default/files/five-essentials-workplace-mental-health-well-being.pdf>

7. Instituto Mexicano del Seguro Social. (2023). Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA): Programa anual de actividades de vigilancia de la salud mental. https://elssa.imss.gob.mx/files/4.3.25_Programa_anual_de_las_actividades_de_vigilancia_de_la_salud_mental.pdf

8. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2009). NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo. STPS.

9. Secretaría de Salud. (2023). Políticas, planes y programas de salud mental. Dirección General de Servicios de Salud.

10. Instituto Nacional de Salud Pública. (2022). Buenas prácticas en salud mental para entornos laborales. INSP.

11. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo — Identificación, análisis y prevención. STPS. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828



Organización **responsable** con la **salud mental**.

