

GUIA DEL EMPLEADOR

Programa de Prevención de la Ideación Suicida



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA
DE COLOMBIA

Positivamente
más





Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Guía del Empleador

Programa de Prevención de la Ideación Suicida

José Luis Correa López
Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención

Dirección Técnica
Luana Betsy Polo Cortés
Ps. Profesional Especializada
Gerencia de Investigación y Control del Riesgo

Colaboración Técnica
Equipo Experto
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Guía del Empleador -Programa Prevención de la Ideación Suicida”. Positiva Compañía de Seguros S.A.
“https://psicobox.positiva.gov.co/documentos-programa-de-prevencion-de-la-ideacion-suicida_priv”

Todos los derechos reservados de Positiva Compañía de Seguros S.A.
Se prohíbe la reproducción o copia total o parcial de este material sin expresa autorización.
Se prohíbe la venta de este material ya que es un documento técnico educativo realizado para las empresas afiliadas a Positiva Compañía de Seguros / ARL.

CONTENIDO

Objetivos	7
Alcance	8
Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial	8
Resultados De La Evaluación de da Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial	10
Programas	11
Programa de Prevención de la Ideación Suicida	11
Programa para la prevención de la ideación suicida	12
Fase 1. Población Programa Prevención de la Ideación Suicida	14
Fase 2. Prediagnóstico-Fuentes De Información	17
Fase 3. Generación hipótesis De Negocio	19
Fase 4. Evaluación Inicial	25
Fase 5. Caracterización de la Población	26
Fase 6. Definición de Acciones de Intervención	29
Fase 7. Evaluación Final e Indicadores de Medida Para Conocer su Impacto	51
Fase 8. Entrega De Resultados Y Retroalimentación Corporativa	54

Fase 9: Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores	56
Apéndices	57
Apéndice I. Ficha Técnica	57
Apéndice II Matriz Participantes Madurez Psicosocial	60
Apéndice III. Matriz Participantes Programa para la prevención de la ideación suicida	61



El programa para la prevención de la ideación suicida y las herramientas diseñadas desde el modelo de abordaje en salud psicosocial de la ARL Positiva Compañía de Seguros permite orientar en las empresas en la ejecución de acciones realizables a corto y mediano plazo. La implementación de este programa propiciará la integración de estrategias de promoción y prevención de la salud, para asegurar procesos de transformación hacia una cultura organizacional MÁS empoderada, MÁS creativa, MÁS productiva y en general MÁS ágil, con la madurez y sostenibilidad que hoy exige el mundo del trabajo.

**¡Bienvenidos a
Positivamente Más!**

Objetivos

- Definir la Hipótesis del Negocio suscrita dentro del documento técnico y esta guía del Programa, para materializar e implementar las acciones organizacionales a partir del ejercicio reflexivo propuesto.
- Disponer la herramienta Psicobox para identificar el Nivel de desempeño Psicosocial Organizacional de la empresa. Lo anterior con el fin de priorizar las acciones a desarrollar en el plan de trabajo y proyectar de manera escalonada logros realizables hacia una cultura preventiva.
- Definir en reuniones ejecutivas de trabajo objetivos corporativos que orienten acciones materializables en torno al fortalecimiento del programa de prevención de la ideación suicida, a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales.
- Plasmar en acuerdos de voluntades los logros deseados a través de compromisos que aseguren el avance corporativo en una línea de tiempo en torno a los cambios a implementar.
- Monitorear los avances y oportunidades de mejora a través de la definición de indicadores de gestión hacia la transformación la cultura organizacional proyectada.
- Movilizar los compromisos definidos desde la alta dirección a través de campañas y canales de comunicación efectivas

Alcance

Representantes Legales, directores de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para la implementación del programa revisar el apéndice I.

Optimización del Desempeño Psicosocial Empresarial

Como aliado estratégico del sector empresaria la ARL Positiva Compañía de Seguros ofrece dos estrategias para optimizar el desempeño psicosocial en el ámbito laboral. La primera, es el Programa para la prevención de la ideación suicida, cuyo objetivo es fortalecer las estrategias de afrontamiento en los trabajadores y fomentar la autogestión de las emociones. La segunda estrategia, es la Evaluación de madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial que permite definir las dimensiones que aportarán a mejorar la capacidad organizacional para vincular el enfoque de la prevención y promoción de la salud psicosocial dentro de los sistemas de gestión en SST de su empresa.

La ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un instrumento, exclusivo en Colombia, que ha sido diseñado para medir la madurez en la gestión del riesgo psicosocial en el ámbito empresarial. Esta es una herramienta que permite conocer la percepción de los trabajadores y del empleador respecto a las acciones implementadas a nivel organizacional para la intervención en los factores de riesgo psicosocial y para conocer el nivel de impacto alcanzado. El propósito es contar con información para articular las estrategias, las necesidades, la realidad empresarial y las posibilidades de realizar ajustes para garantizar la disposición asertiva de los recursos

y procesos adelantados internamente en la empresa. Además, la herramienta cuenta con un componente específico para conocer la percepción de gestión con respecto al tema de promoción y prevención de la salud psicosocial.

Esta herramienta, como otras, estará disponible en el Psicobox y su aplicación está determinada por la evaluación de dos componentes centrales: el empleado y el empleador.



La aplicación de la evaluación se realizará con los líderes de SST, gerente y/o representante de talento humano, para identificar las variables sensibles que permitan orientar tanto el tema de la promoción y prevención de la salud psicosocial, como la gestión psicosocial que desee implementar la empresa.



La aplicación se realizará con un grupo de entre 10 y 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente y pertenecientes a los diferentes niveles de la organización. Incluyendo personal administrativo y operativo.

Responsabilidades del empleador:

Para que la ARL Positiva Compañía de Seguros pueda generar el enlace de evaluación, se requiere que la empresa cuente con una base de datos en Excel que relacionen los datos de las personas que van a participar tanto empleados como empleadores. Se debe indicar: nombre, apellido, cargo y correo electrónico. (Apéndice II. Matriz. Medición de la gestión del riesgo).

Resultados de la Evaluación de la Madurez en la Gestión del Riesgo Psicosocial

Los resultados de la evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial permitirán a la empresa ajustar las estrategias a las necesidades y a la realidad empresarial. De acuerdo con los resultados y revisando con detalle la dimensión asociada a la promoción y prevención de la salud psicosocial, la empresa deberá realizar las acciones que se enuncian a continuación:

Análisis detallado de los resultados: Revisar minuciosamente los datos recopilados para comprender las brechas existentes en las que puede haber deficiencias o áreas de mejora.

Identificar áreas de enfoque: Definir las áreas críticas, esto es aquellas que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención.

Elaborar un plan de acción: Desarrollar un plan detallado que aborde las categorías y dimensiones identificadas para mejorar. Este plan debe ser específico, medible, alcanzable, relevante y limitado en el tiempo (objetivos SMART).

Establecer indicadores: Definir los indicadores para medir el impacto que generan las acciones que se van a implementar.

Los resultados permitirán a la empresa vincular las estrategias, con las necesidades y la realidad empresarial del programa que se van a implementar para realizar la priorización de los GAPS

Responsabilidades del empleador

Ejecutar las acciones mencionadas y contar con la asesoría y apoyo del facilitador.

Programas disponibles

- **Programa de Prevención de la violencia laboral, sexual y de género** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de Equidad, Igualdad con enfoque de Género en el SG-SST** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Ansiedad y la Depresión** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el Fortalecimiento del Liderazgo consciente** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa de prevención y manejo de la Turnicidad, Sueño y Fatiga** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

- **Programa de prevención de la Ideación Suicida** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).
- **Programa para el fortalecimiento de la resiliencia organizacional “Fortaleciendo tu ser para un mejor hacer”** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

Programa de Prevención de la Ideación Suicida.

El programa cuenta con una evaluación previa. Esta es una herramienta fundamental para evaluar y mejorar políticas, programas o herramientas diseñadas para promover la salud mental de los trabajadores y en general de la organización. La información recabada será el punto de partida para enfocar las estrategias y las acciones del programa y abordar así los problemas identificados durante la evaluación previa. Estas acciones estarán dirigidas al fortalecimiento de competencias organizacionales y al fortalecimiento de competencias humanas.

Intervención

El proceso de intervención requiere dos horas por parte del empleador y seis horas en jornadas distribuidas en tres momentos de intervención con un grupo de 25 a 50 trabajadores. Estas jornadas están diseñadas con acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología de microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos para la reflexión y ejercicios de prácticas saludables, en entre otros.

Responsabilidades del empleador:

Para que desde la ARL Positiva Compañía de Seguros pueda generar el enlace del Programa para la prevención de la ideación suicida, se requiere que la empresa diligencie la base la matriz relacionando los datos del grupo de entre 25 a 50 personas que va a participar del proceso. Es también responsabilidad de la empresa gestionar y garantizar oportunamente las fechas y disponibilidad de los trabajadores para los encuentros de intervención con los empleados y los empleadores. Apéndice III.



Metodología
Para el Programa Prevención de la
Ideación Suicida

El programa de Prevención de la ideación suicida contiene una serie de fases que se enuncian y se describen a continuación.

Fase 1

Población Programa de Prevención de la Ideación Suicida

Para asegurar el éxito y la efectividad en la implementación del programa es necesario que la empresa realice la selección de un grupo de 25 a 50 trabajadores. Dado que este programa está destinado a promover la salud mental en el lugar de trabajo se recomienda incluir a diversos grupos de trabajadores, ya que todos pueden enfrentar dificultades personales y crisis emocionales que afecten su rendimiento laboral. A continuación, se mencionan algunos grupos que podrían participar en un programa de este tipo:

Departamentos con alto estrés laboral: Equipos o departamentos que enfrentan altas demandas, plazos ajustados o situaciones estresantes pueden ser especialmente propensos a perder el control sobre sus emociones. Implementar el programa en estos entornos puede ayudar a identificar y abordar las causas específicas de estrés laboral, así como brindar herramientas para la autogestión de emociones.

Trabajadores que presentan alto o muy alto riesgo psicosocial:

Aquellas personas sea intra o extralaboral, según la Batería para la identificación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, experimentan altas demandas en el entorno laboral trabajo.

Trabajadores que presentan alto o muy alto nivel de estrés:

Aquellas personas que según los resultados de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial se encuentran expuestas a altos niveles de estrés.

Trabajadores con evaluación médica ocupacional periódica que

presentan síntomas: Aquellos trabajadores que tras realizar evaluación médica presentan síntomas asociados a estrés, ansiedad o depresión, entre otros diagnósticos de interés.

Trabajadores identificados en el Programa de vigilancia epidemiológica:

Aquellas personas que han sido identificados dentro del programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas porque presente síntomas asociados a estrés, ansiedad o depresión, entre otros diagnósticos de interés.

Trabajadores con evaluación médica:

Aquellas personas que tras evaluación médica cuentan con impresión diagnóstica de ansiedad y/o depresión por la importancia de los síntomas, o con diagnóstico de trastorno de ansiedad y/o depresión en cualquiera de sus modalidades.

Trabajadores registrados en reportes organizacionales:

Aquellas personas que cuente con un reporte vinculado con la salud mental por parte de superiores, compañeros de trabajo, encargados de actividades en salud y seguridad o de bienestar, o por parte de ellos mismos.

Trabajadores con diagnóstico médico y adhesión:

Aquellas personas que cuenten con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentre con adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Trabajadores con diagnóstico médico son adherencia: Aquellas personas que cuentan con diagnóstico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentre sin adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Trabajadores sin diagnóstico médico que presenten síntomas asociados: Aquellas personas que no cuentan con diagnóstico médico actualmente, pero han presentado síntomas de estrés, ansiedad o depresión, entre otros diagnósticos de interés o que tengan episodios únicos de crisis que hayan requerido consulta por urgencias.

Todos los empleados: Las conductas o ideas perjudiciales auto-dirigidas pueden afectar a cualquier persona en la empresa, independientemente de su posición o función. Por ello, se recomienda incluir a todos los empleados en el programa puesto que ayuda a crear conciencia, eliminar estigmas, promover un entorno de apoyo y comprensión.

Líderes y gerentes: Los líderes tienen un papel clave en la promoción de un ambiente de trabajo saludable y en la gestión del estrés en sus equipos. Capacitar a los líderes en la identificación de signos de alerta, así como en la gestión del bienestar emocional, es esencial para fomentar un liderazgo comprensivo y solidario.

Responsabilidades del empleador

Es labor de la empresa realizar la selección del grupo de 25-50 trabajadores que va a participar en la implementación del programa, atendiendo a los criterios mencionados. La empresa contará con el apoyo y asesoría del facilitador para desarrollar esta acción.

Fase 2

Prediagnóstico-Fuentes de Información

Dentro del componente de evaluación empresarial se contempla la revisión de fuentes de información. Esta tiene como objetivo de un lado, revisar procesos y estrategias implementadas por la organización y de otro, indagar por el uso de herramientas para la gestión empresarial e intervención en el riesgo psicosocial de manera directa o indirecta.

Es importante que como empresa se pueda suministrar la documentación que se requiere de acuerdo con el Programa de Prevención de la ideación suicida. Dado que esta información es un insumo para hacer un acompañamiento y acercamiento significativo a la realidad organizacional. Dentro de la información que se requiere revisar están los elementos que se mencionan a continuación:

Batería riesgo psicosocial de los dos últimos años: Resultados con niveles de riesgo en áreas críticas de acuerdo con sus dominios y dimensiones.

Resultado de las evaluaciones realizadas en clima y cultura organizacional: Variables que afectan la percepción que los trabajadores tienen en su ambiente de trabajo, pueden incluirse temas de salud psicosocial organizacional.

Seguimiento ausentismo e incapacidades: Registro de trabajadores que en el último año se han ausentado por diagnósticos asociados a riesgo psicosocial.

Perfil sociodemográfico: La revisión de esta información permite reconocer las principales características de la población trabajadora, con el fin de generar acciones pertinentes y oportunas para el control de los riesgos laborales. El propósito es reconocer las necesidades específicas y a partir de ello, generar planes de acción y orientación para la empresa en el marco del programa de prevención de la ideación suicida.

Programa de vigilancia epidemiológica psicosocial: Registros que evidencien la existencia de un sistema de vigilancia epidemiológico con información sobre las actividades, la población objetivo, los diagnósticos asociados a factores de riesgo psicosocial y, si existen, trabajadores en procesos de calificación o calificados por la ARL con una enfermedad laboral de origen psicosocial.

Revisión de perfiles de cargo: Identificar si los perfiles de cargo se encuentran diseñados según las competencias técnicas, profesionales y formativas para el puesto de trabajo.

Como mencionábamos, esta revisión documental permite conocer la dinámica y cultura organizacional para direccionar la toma de decisiones, diseño de estrategias y ajuste de acciones de acuerdo con las necesidades existentes, de esta forma se garantiza la asertividad del impacto. Es importante el suministro de la información por parte de la empresa para apoyar la fase diagnóstica y para

direccionar acciones ajustadas a las necesidades organizacionales. El análisis de los datos obtenidos brindará herramientas para lograr identificar los recursos que la empresa dispone en la promoción, prevención e intervención de los riesgos psicosociales.

Responsabilidades del empleador

Es labor de la empresa suministrar la documentación requerida por el Programa para la prevención de la ideación suicida. Esta documentación es confidencial y aportará información fundamental para ajustar la implementación del programa a las necesidades y realidades de la empresa.

Fase 3

Generación hipótesis de Negocio

Para el fortalecimiento de competencias organizacionales es importante identificar las hipótesis de negocio. Es decir, los supuestos clave que se formulan sobre ciertas acciones o intervenciones que podrían impactar en la mitigación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. En este caso, en los riesgos asociados a la ideación suicida. Estas hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa. Para ello, se deben establecer preguntas de transformación que se relacionen con los indicadores corporativos. Establecer una hipótesis de negocio implica comprender y analizar diferentes aspectos del mercado entre ellos: los clientes potenciales y la viabilidad económica.

A continuación, se sugiere una metodología llamada Model Canvas que involucra escenarios reflexivos que facilitan la generación de hipótesis de negocio frente al tema de ideación suicida. Utilizar el Business Model Canvas en el marco de la prevención de la ideación suicida implica considerar aspectos específicos relacionados con este tema. Aquí hay una adaptación de cómo se podría aplicar el Canvas para llegar a una hipótesis de negocio centrada en la ideación suicida en el contexto organizacional:

- Identificación de grupos de empleados más susceptibles a experimentar ideación suicida en el entorno laboral. Generar hipótesis sobre las necesidades específicas en términos de apoyo emocional y recursos de prevención.
- Creación de estrategias y recursos de intervención para apoyar la salud mental de los empleados. Generar hipótesis sobre cómo estas medidas ayudarán a mitigar la ideación suicida y promoverán la salud mental.
- Identificación de canales efectivos para comunicar el programa a los empleados. Generar hipótesis sobre cómo llegar eficazmente a aquellos que podrían necesitar ayuda.
- Generación de un ambiente de apoyo y confianza para que los empleados puedan buscar ayuda sin temor a estigmatización. Generar hipótesis sobre la forma de construir una cultura organizacional que promueva la apertura para discutir sobre temas de salud mental.

- Identificación de recursos financieros para implementar y mantener el programa: presupuesto asignado, fondos de capacitación, etc. Generar hipótesis sobre la inversión en la salud mental de los empleados y el impacto en la productividad y retención del talento.
- Identificación de recursos humanos y materiales necesarios para el programa: personal capacitado, líneas de ayuda, materiales educativos, etc. Generar hipótesis sobre la forma de obtener y utilizar recursos para brindar un soporte efectivo.
- Definición de actividades esenciales del programa: evaluaciones de salud mental, capacitaciones, asesoramiento, seguimiento personalizado, etc. Generar hipótesis sobre la efectividad de estas actividades para prevenir la ideación suicida y apoyar a los empleados en riesgo.
- Identificación de socios potenciales como proveedores de servicios de salud mental o instituciones especializadas. Para generar hipótesis sobre la forma en que estas alianzas pueden fortalecer la oferta y el impacto del programa.
- Estimación de los costos asociados con la implementación y mantenimiento del programa. Generar hipótesis sobre la forma de mantener los costos bajo control sin comprometer la calidad y efectividad del programa.

Adaptar el modelo Canvas para generar estas hipótesis específicas permitirá a la empresa visualizar y estructurar de manera clara las estrategias y aspectos clave para el desarrollo del programa de ideación suicida. Estas son algunas preguntas reflexivas que pueden ayudar a generar las hipótesis de negocio:

- ¿Qué nivel de conciencia tiene la gerencia sobre la prevalencia y los factores relacionados con el suicidio en el entorno laboral?
- ¿Se han identificado o abordado signos de angustia mental, estrés extremo o riesgo de suicidio entre los empleados?
- ¿Por qué considera la gerencia que es importante abordar la prevención del suicidio dentro del entorno laboral? ¿Se han presentado situaciones o preocupaciones específicas que hayan impulsado esta necesidad?
- ¿Qué nivel de compromiso y apoyo está dispuesta la gerencia a proporcionar para la implementación de un programa integral de prevención del suicidio?
- ¿Qué recursos (financieros, de personal, capacitación, etc.) estaría dispuesta la empresa a asignar para este programa?
- ¿Cuáles son las expectativas de la gerencia en términos de los beneficios que el programa de prevención del suicidio podría aportar a la empresa y a sus empleados?
- ¿Cómo planea la gerencia medir el éxito o el impacto del programa? ¿Qué indicadores consideraría relevantes para evaluar su efectividad en la prevención del suicidio y el apoyo a la salud mental?
- ¿Qué papel cree la gerencia que deben desempeñar los líderes y gerentes en la promoción de la salud mental y la prevención del suicidio en el lugar de trabajo?
- ¿Cómo cree la gerencia que este programa podría influir en la cultura organizacional y en la percepción de la empresa como un lugar que valora la salud mental y el bienestar de sus empleados?
- ¿Está la gerencia dispuesta a adoptar este programa como una iniciativa a largo plazo, reconociendo que la prevención del suicidio es un aspecto continuo que requiere atención constante?

- ¿Cuáles son los indicadores actuales de riesgo de suicidio en la población trabajadora? ¿Cómo se comparan con los estándares de la industria o con períodos anteriores?
 - ¿Cómo podría influir la implementación de este programa en la cultura organizacional y en la percepción de los empleados sobre el compromiso de la empresa con el bienestar?
 - ¿Qué oportunidades existen para mejorar la imagen de la empresa y la atracción de talento a través de un enfoque proactivo en la prevención del suicidio de los empleados?
 - ¿Cómo podemos ajustar las políticas y procedimientos existentes para alinearlos con este programa y así promover un ambiente laboral más seguro y compasivo?
 - ¿Cuáles son las expectativas de retorno de inversión (ROI) al implementar este programa en términos de mejoras en la salud mental, reducción de costos asociados y retención de talento?
- Para dar continuidad a la generación de hipótesis se sugiere a continuación algunas hipótesis de negocios:
- Implementar un programa de prevención del suicidio reducirá los indicadores de riesgo identificados, como discusiones sobre suicidio, búsquedas de información relacionada o cambios abruptos de comportamiento.
 - Establecer y promover activamente recursos de apoyo y líneas directas para la salud mental, incrementará el acceso de los empleados a recursos de apoyo.
 - Promover un entorno más comprensivo y abierto sobre la salud mental reducirá la estigmatización y fomentará un ambiente donde los empleados se sientan más cómodos buscando ayuda cuando la necesiten.

- Proporcionar capacitación a los empleados y líderes en la identificación de señales de peligro y en la intervención temprana, permite detectar y abordar situaciones de riesgo de manera más efectiva.
- Aumento en la conciencia sobre la importancia del bienestar mental: La hipótesis es que, al destacar Reconocer la importancia del bienestar mental y la prevención del suicidio, generará mayor conciencia entre los empleados, propiciando un cambio cultural que valore y priorice la salud mental en la empresa.

Responsabilidades del empleador:

La participación de la empresa en la construcción de la hipótesis de negocio garantizará la efectividad y el éxito del Programa. Estas hipótesis son la base para diseñar e implementar estrategias y programas orientados a la prevención de la ideación suicida en el entorno laboral. Es crucial evaluar y ajustar estas hipótesis según los resultados obtenidos y las necesidades cambiantes de los empleados para garantizar la efectividad y el impacto positivo del programa.

Fase 4

Evaluación Inicial

En esta fase se aplicará a todos los trabajadores participantes una evaluación previa a través del enlace socializado previamente por el psicólogo a cargo del proceso. Para asegurar el éxito de la implementación del programa se requiere lograr la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de esta.

Comunicación y Sensibilización

Para garantizar la comprensión y participación en la evaluación previa se recomienda implementar estrategias de comunicación. Para ello, se sugiere desarrollar campañas que destaquen los beneficios de prevenir la ideación suicida y el impacto positivo que propicia en el ambiente laboral.

Implementación evaluación previa

Para la implementación de la evaluación se debe cargar en el Psicobox la plantilla con los datos de los trabajadores que van a participar. Se sugiere leer el instructivo de aplicación que se encuentra en el Psicobox en el programa de prevención de la ideación suicida. Luego de realizada la convocatoria, el trabajador podrá acceder a la evaluación a través del link socializado por el responsable a cargo.

Se sugiere que el facilitador apoye la logística de la convocatoria y la implementación de la evaluación previa realizando una socialización. La empresa deberá garantizar la disponibilidad del personal para la prueba y realizar un seguimiento para su cumplimiento.

Responsabilidades del empleador

Es labor de la empresa garantizar la disponibilidad del personal para la realización de la prueba y contar con acceso a internet en el momento de la implementación. La empresa gestionará los tiempos y espacios para garantizar la efectiva implementación de la prueba.

Fase 5

Caracterización de la Población

La caracterización de la población a partir de la aplicación de la evaluación de prevención de suicidio permite de un lado, analizar diferentes aspectos relacionados con la salud mental y el bienestar de los empleados y de otro, considerar la efectividad de las medidas preventivas implementadas. Estas son algunas de las recomendaciones para tener en cuenta en el desarrollo de la caracterización:

- Revisar detalladamente los resultados obtenidos de la evaluación de prevención de suicidio, para identificar las áreas de mayor riesgo, los factores de riesgo comunes, así como los puntos fuertes y las áreas que necesitan mejoras.

- Clasificar y analizar los factores de riesgo y protectores identificados durante la evaluación, se pueden incluir factores como el estrés laboral, problemas de salud mental, acceso a recursos de apoyo, entre otros.
- Evaluar el entorno laboral en relación con la salud mental y el bienestar de los empleados, para identificar aspectos vinculados con la cultura organizacional, el apoyo emocional y el apoyo psicológico brindado, los programas de bienestar y las políticas de licencia por enfermedad, entre otros.
- Examinar la eficacia de las estrategias implementadas para la prevención de la ideación suicida, para determinar si las acciones tomadas han sido adecuadas y si se han logrado mejoras en el ambiente laboral y la salud mental de los empleados.
- Identificar, a partir de la revisión de resultados y análisis anteriores, las áreas específicas que requieren atención adicional o mejoras. Estas áreas pueden incluir programas de apoyo emocional, capacitación en salud mental, promoción del equilibrio entre trabajo y vida personal, entre otros.
- Crear y desarrollar un plan de acción detallado que aborde las áreas identificadas para mejorar la prevención de la ideación suicida en la empresa, estableciendo objetivos claros, definiendo estrategias y asignando recursos para implementar cambios efectivos.
- Realiza un seguimiento y evaluación constante de la implementación del plan de acción y evaluar su efectividad a lo largo del tiempo, ajustando las estrategias según sea necesario y monitoreando la salud mental y el bienestar de los empleados.

Es esencial abordar la prevención del suicidio en el entorno laboral de manera integral, considerando tanto los aspectos individuales, como los organizacionales para promover un ambiente de trabajo saludable y de apoyo emocional.

Responsabilidades del empleador:

Para llevar a cabo esta fase se requiere el apoyo operativo para lograr la disponibilidad de los trabajadores con el fin de desarrollar la evaluación inicial y final, así como los procesos de intervención con los grupos seleccionados.

Fase 6

Definición de Acciones de Intervención

Con el fin de realizar una implementación efectiva de los programas ofrecidos por ARL Positiva Compañía de Seguros se propone una serie de acciones que contribuyen a fortalecer tanto las competencias organizacionales, como las competencias humanas.

De modo que, según los resultados de la evaluación correspondiente a prevención de la ideación suicida, la evaluación de desempeño psicosocial, las hipótesis de negocio y la revisión de fuentes de información, se proponen acciones para validar las hipótesis que se construyeron previamente. Estas acciones están organizadas en dos componentes, a saber: fortalecimiento de competencias organizacionales y fortalecimiento de competencias humanas. A continuación, se exponen las acciones propuestas para cada uno de los componentes.

Fortalecimiento Competencias Organizacionales

Mesas Ejecutivas de Trabajo Para la Detección Temprana

Como parte de las competencias organizacionales se propone la consolidación de las mesas ejecutivas de trabajo. Espacios compuestos por los directivos y áreas de interés de la empresa para tomar decisiones. Se espera que en las mesas de trabajo se amplíe la información sobre los factores de riesgo prioritarios, se tenga en cuenta el trabajo que se realiza en los diferentes programas y se definan acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo, esto equivale a realizar control en la fuente. En las mesas ejecutivas de trabajo se definirán controles administrativos, es decir, procedimientos y acciones orientadas a garantizar la eficiencia de las operaciones en la empresa. Los controles administrativos tienen el propósito de un lado, de apoyar el cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud para los trabajadores y del otro, garantizar la sostenibilidad y productividad de la empresa. Ahora bien, con respecto de los factores psicosociales, estos controles trazan el camino para la adquisición y conservación de prácticas saludables que consoliden una cultura de promoción de la salud mental y la prevención de los efectos psicosociales nocivos.

Las mesas ejecutivas de trabajo en el programa para la prevención de la ideación suicida tienen funciones relevantes para promover la salud mental de los empleados. Estas mesas pueden estar conformadas por grupos multidisciplinarios: profesionales de talento humano, psicólogos, terapeutas, médicos, representantes sindicales y, en algunos casos, trabajadores voluntarios interesados en el tema. Sus funciones principales podrían ser las que se mencionan a continuación:

- Identificar señales de alarma o detección temprana entre los empleados mediante encuestas de bienestar, evaluaciones de salud mental o informes de talento humano.
- Organizar charlas, talleres o seminarios para generar procesos de formación y sensibilización con los empleados en temas de auto-gestión emocional, prevención de conductas e ideación perjudicial autodirigida, señales de alarma, protocolos de actuación, orientación para buscar ayuda temprana y para posicionar la salud mental en el entorno laboral.
- Crear programas específicos para abordar temas de salud emocional, pueden ser sesiones de terapia grupal, grupos de apoyo o actividades que propicien la reducción de estrés o acceso a recursos externos como líneas telefónicas de ayuda o servicios de asesoramiento.
- Fomentar una cultura en la empresa que apoye abiertamente a quienes enfrentan dificultades y crisis emocionales, eliminando estigmas y promoviendo un entorno de comprensión, empatía y compasión.
- Realizar seguimiento y evaluación a los programas implementados para garantizar su eficacia y recopilar comentarios de los empleados para realizar ajustes y mejoras continuas.
- Implementar estrategias preventivas como la promoción de hábitos de vida saludables, políticas de flexibilidad laboral o programas de gestión del estrés.
- Brindar apoyo a los empleados que se reintegran al trabajo después de una licencia médica relacionada con antecedentes de suicidio, ansiedad o depresión.

Las mesas de trabajo en el programa para la prevención de la ideación suicida son una estrategia para fortalecer las competencias organizacionales. Por ello, son fundamentales para crear un entorno laboral que permita a los empleados sentirse respaldados y tener acceso a recursos para afrontar los desafíos de la salud mental de manera adecuada.

Responsabilidades del empleador

Es labor de la empresa tener en consideración los aspectos que se mencionan a continuación para la implementación y el desarrollo óptimo de las mesas ejecutivas de trabajo.

Insumos: Factores Psicosociales trabajados en los talleres de entrenamiento por programas.

Recursos: Criterio del experto, traducción de problemáticas abordadas en los talleres en factores psicosociales técnicos.

Número: Se recomienda realizar tres mesas por programa implementado. Primera, para iniciar el programa y legitimar el proceso; segunda, para realizar seguimiento y mejores acciones y; tercera, para realizar cierre y evaluar el proceso.

Participantes

Alta dirección: Las mesas deberán estar conformadas por el Gerente General o persona de mayor nivel jerárquico de la organización, el jefe de departamento y el jefe inmediato.

Área de Talento Humano: Gerente del departamento

Experto: Psicólogo Asesor ARL o responsable del proceso
Agenda

Temas para tratar: Se contemplarán los aspectos críticos priorizados por el experto.

Duración: No superará hora y media efectiva.

Espacio de discusión: Las partes tendrán espacio de discusión para llegar a acuerdos y tomar decisiones.

Compromisos: Definir un plazo de ejecución y un responsable asignado.

Elaboración del Acta: Consignar en un documento formal de la organización.

Controles Administrativos

Para garantizar la implementación exitosa del programa es fundamental establecer controles administrativos aseguren el desarrollo adecuado y eficiente de las acciones ejecutadas. A continuación, se mencionan algunos controles administrativos que podrían ser útiles:

- Encuestas periódicas de bienestar emocional y mental para monitorear el estado general de la salud mental de los empleados a partir del seguimiento de indicadores específicos.
- Evaluaciones de riesgos psicosocial en el lugar de trabajo para identificar los factores que contribuyen a generar ansiedad y depresión.
- Registros y estadísticas de la participación y uso de los recursos del programa como sesiones de terapia, grupos de apoyo, líneas de ayuda, etc.

- Evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa en la salud mental de los empleados como la reducción de casos reportados, el aumento en la búsqueda de ayuda o el cambio en la percepción del entorno laboral.
- Políticas y procedimientos relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo que consideren la retroalimentación de los empleados y los resultados de las evaluaciones.
- Formaciones y capacitación regulares al personal de recursos humanos, líderes y empleados sobre las formas para identificar señales de ansiedad y depresión, las rutas para acceder a recursos y las opciones para apoyar a los colegas.
- Regulaciones y leyes laborales relacionadas con la salud mental y la privacidad de la información ofrecen un marco normativo para el Programa de Prevención de la ideación suicida.
- Formaciones para los líderes y gerentes con el fin de orientar adecuadamente a sus equipos, reconocer signos de estrés y derivar a recursos de apoyo.
- Implementación de política de rotación de tareas, especialmente en cargos con altas demandas emocionales, con el fin de diversificar tareas y generar tiempos para la recuperación emocional. (Ver documento técnico Apéndice B. Modelo Política rotación de tareas)
- Implementación de Política de vida saludable para fomentar e integrar hábitos saludables en la comunidad trabajadora. (Ver documento técnico Apéndice C. Política de vida saludable).
- Implementación de Política de desconexión laboral que promueve el cumplimiento de horarios con el fin de equilibrar los tiempos laborales y personales. (Ver documento técnico apéndice D. Política de desconexión laboral).

- Conocimiento de perfiles sociodemográficos extendidos, considerando las competencias, formación, capacitación y entrenamiento de quienes ocupan los diferentes cargos y puestos de trabajo.
- Fomento de la cultura organizacional basada en vínculos familiares.

Estos controles administrativos son vitales para garantizar que el programa de prevención de conductas perjudiciales autodirigidas esté bien estructurado, sea efectivo y se ajuste a las necesidades cambiantes de los empleados y la empresa.

Responsabilidades del empleador

Gestionar, ajustar y garantizar la eficaz implementación de los controles administrativos para asegurar el seguimiento y evaluación del proceso.

Boletín Prevención de la Ideación Suicida

El boletín para la prevención de la ideación suicida es una estrategia de comunicación que busca promover reflexiones sobre la salud mental en el ámbito laboral y proporcionar herramientas para fortalecer hábitos saludables y promover el bienestar de los empleados. Para elaborar un boletín para la prevención de la ideación suicida es importante generar información comprensible y relevante para los empleados en la creación de un entorno laboral saludable. A continuación, se mencionan algunos elementos que podrían incluirse para el desarrollo del boletín:

Mensaje de apertura: Introducción que destaque la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo.

Mensajes o artículos que posicionen en el ámbito laboral la prevención del suicidio como un asunto relevante y que evidencien que la empresa está comprometida con el bienestar de sus empleados. Estadísticas sobre la prevalencia de problemas de salud mental y suicidio en el ámbito laboral.

Mensajes, textos o imágenes que permitan destacar la importancia de abordar los problemas de salud mental de manera proactiva.

Señales de advertencia en el trabajo: Descripción de comportamientos que podrían indicar que un colega está experimentando ideación suicida. Esto es, información para reconocer señales de advertencia.

Mensajes, textos o imágenes que fomenten la observación y el apoyo mutuo entre los empleados.

Información sobre programas de asistencia al empleado (EAP, por sus siglas en inglés) y otros recursos internos disponibles para los empleados.

Información sobre rutas de atención para solicitar ayuda de manera confidencial y sin temor a represalias.

Promoción de la participación en programas de capacitación en primeros auxilios en salud mental para empleados y supervisores.

Información sobre las formas o protocolos para brindar apoyo y orientación en situaciones de crisis.

Información sobre las políticas y procedimientos de la empresa relacionados con la salud mental y el bienestar de los empleados.

Información sobre el apoyo que la empresa proporciona para fomentar la salud mental.

Mensajes que promuevan la empatía y la solidaridad entre los empleados para generar un entorno de apoyo.

Mensajes e información para incentivar la creación de un entorno de trabajo que permita que los empleados se sientan cómodos hablando sobre su salud mental.

Consejos para mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Fomento de la toma de descansos y vacaciones.

Sugerencias para facilitar conversaciones abiertas sobre la salud mental.

Información sobre números de líneas de prevención del suicidio y otros recursos externos.

Información sobre organizaciones locales que brindan apoyo en salud mental.

Mensajes de apoyo y aliento de parte de la dirección o el departamento de recursos humanos para destacar la importancia del bienestar mental en la empresa.

Para el desarrollo del boletín es fundamental que la información se presente de manera clara y accesible, y que se destaque el compromiso de la empresa con la salud mental de los empleados.

El boletín busca ofrecer información valiosa, promover la comprensión y la empatía y alentar a los empleados a buscar ayuda si lo necesitan. Su diseño puede variar dependiendo de la cultura y las necesidades específicas de la empresa. (Ver apéndice E. Modelo de Boletín para la prevención de ideación suicida del documento técnico).

Responsabilidades del empleador:

Es labor del empleador apoyar garantizar la creación y circulación del boletín de acuerdo con los criterios enunciados.

Componentes Participativos

El programa para la prevención de la ideación suicida está constituido por componentes participativos presenciales y virtuales. A continuación, se exponen sucintamente las cualidades de estos dos espacios.

Espacio Presencial. El proceso de psicoeducación como medida de prevención primaria, se propone como un escenario presencial para realizar procesos de formación y acompañamiento a través de la metodología de microciclos que incluyen actividades grupales para fortalecer las estrategias en los trabajadores que tengan diagnósticos confirmados de ansiedad y/o depresión o cualquier otra patología asociada a pensamientos suicidas. En consecuencia, para lograr este propósito, se requiere de tiempo y espacio para el desarrollo de las tres sesiones de intervención. Cada sesión tiene una duración de dos horas, se recomienda realizarlas durante el plazo de un mes.

Espacio virtual: El acompañamiento individual que se realizará por parte del Sistema de Vigilancia de la ARL, para los casos críticos que requieran un seguimiento dentro del Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial. La asesoría individual será virtual y tendrá como objetivo brindar atención interdisciplinar a los trabajadores incluidos en el programa con el fin garantizar que estén recibiendo tratamiento por parte del médico tratante y que esté mostrando adherencia al mismo. Durante este espacio se indagará por el avance en la adquisición de habilidades para prevenir y controlar síntomas asociados a ideaciones suicidas, ansiedad y/o depresión y se revisarán datos relacionados con el ausentismo del trabajador y la percepción de su estado.

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión al programa garantizan que los trabajadores con síntomas de ideación suicida que afectan su calidad de vida y el adecuado desarrollo de sus funciones laborales reciban una atención oportuna y coherente con el grupo de inclusión.

A continuación, se exponen y describen los posibles grupos de inclusión:

Grupo I: Trabajadores con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentre con adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Grupo II: Trabajadores con diagnóstico médico de origen laboral o común consolidado y que actualmente se encuentre sin adherencia al tratamiento establecido por el personal médico tratante.

Grupo III: Trabajadores sin diagnóstico médico que presenten síntomas asociados con ideación suicida o que tengan episodios únicos de crisis que hayan requerido consulta por urgencias. Además, aquellos trabajadores que obtengan niveles de riesgo alto en la escala de tamizaje de ideación suicida dispuesta en la plataforma Psicobox.

Para el desarrollo de los diferentes componentes temáticos en promoción y prevención de la ideación suicida dirigidos a la población sana o a trabajadores de cualquier grupo de riesgo se dispondrán los espacio presenciales y virtuales.

Grupos participativos presenciales: Son espacios sincrónicos que se dan en un tiempo y lugar previamente definidos. En estos espacios se socializará con el trabajador una guía que contiene ejercicio prácticos para asegurar el avance en la adquisición de conductas preventivas y de autocuidado.

Estos grupos participativos aportarán a los trabajadores miembros del programa, habilidades para prevenir y controlar situaciones personales de crisis. En estos espacios participarán todos los grupos de inclusión del programa (I, II, III). Es probable que en estos escenarios aparezcan dudas sobre la experiencia individual, se recomienda invitar a los trabajadores participantes a que registren dichas dudas, para que puedan comentarlas en los espacios de seguimiento individual de la línea de apoyo que tiene contemplada la ARL dentro del área del Sistema de vigilancia epidemiológico de riesgo psicosocial.

Responsabilidades del empleador:

Es importante que a través del Psicobox la empresa inicie el proceso de cargue de trabajadores que harán parte del seguimiento por parte de la ARL a través del sistema de vigilancia de riesgo psicosocial.

Protocolo de Seguridad: Programa Para la Prevención de la Ideación Suicida

El objetivo del protocolo de seguridad del programa para la prevención de la ideación suicida es proporcionar pautas y procedimientos específicos para identificar, abordar y mitigar el riesgo de suicidio entre los individuos, especialmente en entornos específicos como lugares de trabajo o instituciones.

Este protocolo busca garantizar la seguridad y el bienestar de las personas en riesgo. A continuación, se enlistan algunos de los propósitos del protocolo:

Identificación temprana:

Detectar de manera temprana posibles signos de ideación suicida entre los individuos. Esto implica capacitar a los profesionales para reconocer señales de angustia emocional y comportamientos de riesgo.

Evaluación de riesgo:

Realizar una evaluación integral del riesgo suicida. Esto implica determinar la gravedad de la ideación suicida, la presencia de factores de riesgo y la disponibilidad de recursos protectores.

Intervención inmediata:

Establecer procedimientos claros y efectivos para intervenir de manera inmediata cuando se identifica a alguien en riesgo. Esto puede incluir la movilización de recursos de apoyo, tales como: servicios de salud mental o líneas de apoyo para momentos crisis.

Soporte inmediato:

Proporcionar apoyo inmediato y compasivo a la persona en riesgo. Esto puede incluir facilitar la comunicación abierta, la remisión a profesionales de salud mental y la implementación de medidas de seguridad inmediatas.

Colaboración con profesionales de salud mental:

Coordinar y colaborar estrechamente con profesionales de salud mental y otros proveedores de atención médica para garantizar una respuesta integral y especializada.

Prevención de acceso a métodos letales:

Identificar y reducir el acceso a métodos letales, como restringir el acceso a medios o sustancias peligrosas que puedan utilizarse para el suicidio.

Coordinación con recursos externos:

Establecer mecanismos para coordinar con recursos externos, tales como: servicios de emergencia, hospitales y profesionales de salud mental externo a la organización.

Seguimiento Continuo:

Implementar un seguimiento continuo para garantizar la seguridad a largo plazo de la persona en riesgo. Esto puede incluir la participación en programas de apoyo y la revisión regular de su situación.

Apoyo a compañeros y familiares:

Brindar apoyo a compañeros de trabajo, amigos y familiares afectados por la ideación suicida de alguien, promoviendo un enfoque integral del cuidado.

Promoción de la conciencia y desestigmatización:

Fomentar la conciencia sobre la salud mental y desestigmatizar la búsqueda de ayuda. Esto puede contribuir a construir un entorno seguro para buscar apoyo y expresar necesidades emocionales.

Documentación y Registro:

Mantener registros detallados de las intervenciones, evaluaciones y seguimientos realizados. Esto es esencial tanto para la atención continua de la persona en riesgo, como para la mejora continua del protocolo.

Formación y Capacitación Continuas:

Proporcionar formación y capacitación continua a los profesionales involucrados en la implementación del protocolo. Esto asegura que estén actualizados sobre las mejores prácticas y los enfoques más efectivos.

Integración con otros programas de salud mental:

Integrar el protocolo con otros programas de salud mental y bienestar en la organización para crear una estrategia integral de prevención.

Coordinación con recursos comunitarios:

Establecer relaciones y coordinar con recursos comunitarios para fortalecer la red de apoyo, tales como: centros de crisis y servicios de salud mental

En suma, el propósito del protocolo es crear un enfoque holístico y colaborativo que aborde la ideación suicida desde la identifica-

ción inicial hasta la atención continua y el apoyo a largo plazo. Este protocolo de seguridad busca proteger la vida y el bienestar emocional de las personas en riesgo, promoviendo un entorno seguro y de apoyo. Para facilitar la implementación de esta acción la ARL Positiva Compañía de Seguros diseño un modelo de protocolo (Ver Anexo F del documento técnico)

Responsabilidades del empleador:

Es labor del empleador garantizar la configuración del protocolo de seguridad, para ello se dispone un modelo. El empleador podrá apoyarse para ser asesorado por el facilitador.

Conformación del Comité de Bienestar y Salud Mental

La conformación de un Comité de Bienestar y Salud Mental en una empresa es fundamental para lograr un impacto positivo en la salud, el bienestar y el rendimiento general de los empleados. A continuación, se exponen algunas de las razones para establecer un comité dedicado a estos aspectos:

Promover la salud emocional y el bienestar psicológico de los empleados.

Ayudar a prevenir y abordar problemas de salud mental antes de que se conviertan en crisis, reduciendo la carga emocional y mejorando la calidad de vida de los empleados.

Contribuir a la creación de una cultura organizacional que valore y respalde activamente la salud mental, fomentando la apertura y la aceptación.

Aumentar la productividad y satisfacción laboral a partir de mejorar el ambiente de trabajo y la moral general de los empleados.

Reducir el ausentismo y la rotación laboral propiciando que los empleados se sienten más respaldados y comprometidos.

Atraer nuevos talentos y ayudar a retener a empleados valiosos al generar programas de bienestar y salud mental.

Abordar tanto, la salud mental como la salud física entre los empleados, reconociendo la interconexión entre ambas.

Fomenta prácticas de autocuidado entre los empleados, ayudándoles a gestionar el estrés y el equilibrio saludable entre trabajo y vida.

Abordar la salud mental y contribuir a reducir el estigma asociado con los problemas de salud mental.

Facilitar la adaptación a cambios, brindando apoyo y recursos para gestionar nuevos desafíos.

Contribuir a la resiliencia organizacional, aportando estrategias para que la empresa y sus empleados se recuperen y adapten eficazmente a los desafíos.

Dar cumplimiento a las disposiciones legales, demostrando responsabilidad con la salud mental en el trabajo.

La inversión en el bienestar y la salud mental de los empleados tiene beneficios individuales, pero, sobre todo, contribuye al éxito sostenible de la empresa al crear un entorno laboral saludable y sostenible a largo plazo. Para esta acción la ARL Positiva de Seguros ha elaborado un modelo para la creación e implementación de un comité de bienestar y salud mental (Ver documento técnico apéndice G).

Responsabilidad del empleador:

Es responsabilidad del empleador garantizar la conformación y desarrollo del comité de acuerdo con los criterios enunciados. El empleador cuenta con la asesoría y con el acompañamiento del facilitador para la implementación del comité.

Fortalecimiento de Competencias Humanas

Con el fin de fortalecer las competencias humanas el Programa para la prevención de la ideación suicida ha diseñado un proyecto educativo tanto para líderes, como para empleados de base, que tiene como objetivo proporcionar herramientas y reflexiones en torno a la salud mental en el ámbito laboral.

Proyecto Educativo Empresarial para la Prevención de Ideación Suicida

A continuación, se listan una serie de temas que podrían ser abordados en un proyecto educativo sobre la prevención de la ideación suicida tanto para líderes, como para trabajadores.



Temáticas propuestas para líderes

Módulo 1: Concientización y comprensión

Definición y comprensión de la ideación suicida.

Sensibilización sobre los factores de riesgo y señales de advertencia.

Módulo 2:

Identificación y detección temprana

Entrenamiento para identificar comportamientos y signos de ideación suicida entre los empleados.

Herramientas para abordar y apoyar a los empleados en situación de riesgo.

Módulo 3:

Comunicación efectiva y apoyo emocional

Desarrollo de habilidades de comunicación empática y de apoyo.

Estrategias para abordar conversaciones difíciles sobre la salud mental.

Módulo 4:

Fomento de un entorno de apoyo

Creación de una cultura que promueva la salud mental y la apertura para hablar sobre problemas emocionales.

Estrategias para reducir el estigma y fomentar la ayuda mutua entre los empleados.

Módulo 5:

Recursos y acceso a ayuda profesional

Información sobre recursos internos y externos disponibles para apoyar la salud mental de los empleados.

Protocolos para acceder a ayuda profesional y líneas de apoyo especializadas.

Módulo 6:

Liderazgo y gestión del estrés

Desarrollo de habilidades de liderazgo compasivo y apoyo emocional.

Manejo del estrés personal y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Módulo 7:

Estrategias de bienestar en el trabajo

Implementación de políticas y prácticas que fomenten un entorno laboral saludable.

Métodos para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal en los empleados.

Módulo 8:

Apoyo continuo y seguimiento

Establecimiento de sistemas de apoyo continuo para empleados en riesgo.

Estrategias para el seguimiento y la supervisión después de la intervención inicial.



Temáticas para empleados

Módulo 1:

Concientización y comprensión

Definición y comprensión de la ideación suicida: señales y factores de riesgo.

Reducción del estigma y promoción de la apertura para discutir temas de salud mental.

Módulo 2:

Identificación y detección temprana

Reconocimiento de síntomas y signos de ideación suicida en uno mismo y en otros.

Herramientas para identificar y abordar posibles situaciones de riesgo.

Módulo 3:

Estrategias y habilidades de afrontamiento

Desarrollo de habilidades para afrontar el estrés, la ansiedad y la depresión.

Técnicas para manejar pensamientos suicidas y rutas para buscar ayuda.

Módulo 4:

Resiliencia y bienestar emocional

Promoción de la resiliencia y el bienestar emocional.

Estrategias para mantener una mentalidad saludable y positiva.

Módulo 5:

Comunicación y apoyo mutuo

Fomento de una cultura de apoyo y comunicación abierta sobre la salud mental.

Habilidades para ofrecer y buscar apoyo entre colegas.

Módulo 6:

Acceso a recursos y ayuda profesional

Información sobre recursos internos y externos disponibles para apoyar la salud mental.

Protocolos para acceder a ayuda profesional y líneas de apoyo especializadas.

Módulo 7:

Entorno laboral saludable

Estrategias para crear un ambiente de trabajo que promueva la salud mental.

Políticas y prácticas que fomenten el bienestar emocional en la empresa.

Módulo 8:

Planificación del bienestar a largo plazo

Desarrollo de un plan personalizado para mantener la salud mental a largo plazo.

Estrategias para manejar el estrés continuo y mantener un equilibrio emocional.

Componentes Temáticos

Con miras a propiciar el fortalecimiento de competencias humanas se propone la implementación de tres microciclos de formación y sensibilización para la prevención de la ideación suicida. A continuación, se exponen cada uno de los microciclos:

Microciclo I: Conceptualización

Conociendo el fenómeno: Mito y Realidad

En ese taller brinda una explicación clara y relevante acerca del suicidio y las conductas autoagresivas, los principios de la ideación, los eventos desencadenantes y las señales de alarma. El espacio también genera una serie de experiencias que permiten el fomento de habilidades de autoconocimiento, autoconciencia y autocontrol. El desarrollo de este componente permite desarrollar habilidades para la gestión individual, y también para reconocer la importancia de eliminar mitos, de esta manera se favorece el bienestar de otros trabajadores.

El primer microciclo inicia con el desarrollo del taller de mitos y realidades en torno al suicidio, cuyo objetivo es brindar asesoría técnica sobre los mitos y verdades en torno a la conducta suicida. Para ello, se brindarán datos estadísticos y características sobre el fenómeno. El taller, que tendrá una duración de dos horas, se distribuye en seis partes, a saber: presentación del taller, ponencia de datos y estadísticas, estrategias de participación para los trabajadores, desarrollo del tema y fomento de habilidades para la identificación de señales de alarma. Los momentos detallados del taller se pueden consultar en la guía metodológica integrada en la guía

del facilitador. Para el entrenamiento de habilidades, los trabajadores dispondrán de la guía del trabajador que contiene actividades para desarrollar y diferentes herramientas prácticas.

Microciclo II: Inteligencia Emocional

Las actividades que se desarrollan en este componente están orientadas a brindar estrategias de regulación emocional para la adopción de una actitud positiva hacia las emociones. Las técnicas permiten la identificación de emociones, el análisis y la aceptación de estas como competencia inicial para llegar a un control efectivo de las propias emociones.

Microciclo III: Satisfacción de Necesidades Humanas

El propósito de este componente temático es acercar al trabajador al reconocimiento de las necesidades humanas, como una acción fundamental para la disminución del sufrimiento. A partir, de la pirámide de necesidades, el trabajador podrá construir un plan a su medida para autogestionar sus necesidades, identificar y satisfacer de manera consciente y sana las necesidades emocionales experimentadas aportando a la construcción de una cultura organizacional que promueve los vínculos familiares y sociales.

Para ello, la ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un documento metodológico que brinda herramientas prácticas para el desarrollo de los microciclos. Este puede ser consultado en el

Apéndice H del documento técnico y, en la guía del facilitador.

Responsabilidades del empleador:

Es responsabilidad del empleador garantizar la efectiva implementación de los procesos de formación para garantizar el éxito del programa para la prevención de la ideación suicida.

Fase 7

Evaluación Final e Indicadores de Medida Para Conocer su Impacto

Con el objetivo de medir y evaluar el impacto de las acciones de intervención de los programas implementados se sugiere aplicar una evaluación final y que esta se realice seis meses después de realizar la evaluación previa. Se trata de una valoración posterior a la implementación de las intervenciones o medidas diseñadas para abordar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de acuerdo con los objetivos planteados en cada programa. La evaluación final permitirá evaluar si las acciones implementadas han tenido un impacto positivo en el ambiente laboral y la salud mental de los empleados, proporcionando información valiosa para realizar ajustes y mejoras en las intervenciones futuras del programa de riesgo psicosocial.

Asimismo, la evaluación final permitirá conocer el impacto de las estrategias de intervención. Para ello, se plantean a continuación algunas consideraciones importantes:

Periodicidad de medición: Establecer un cronograma para recolectar estos datos y evaluar la evolución a lo largo del tiempo, puede ser mensual, trimestral o anualmente.

Comparaciones temporales: Comparar los indicadores de prevalencia antes y después de la implementación del programa para analizar su impacto.

Segmentación por grupos: Se recomienda segmentar los indicadores por grupos demográficos, departamentos o categorías laborales para comprender el impacto en la prevención de la ideación suicida en diferentes sectores de la empresa.

Relevancia y contexto: Identificar si los indicadores seleccionados son pertinentes para la cultura y estructura de la empresa y si están alineados con los objetivos del programa a implementar en la empresa.

En el programa para la prevención de la ideación suicida los indicadores de felicidad y bienestar son fundamentales para evaluar el impacto en el ambiente laboral y en la capacidad de los empleados para identificar y acompañar situaciones de riesgo. Algunos indicadores que podrían utilizarse se enlistan, a continuación:

Encuestas de bienestar y clima laboral: Medición del grado de satisfacción y felicidad de los empleados en su lugar de trabajo.

Ambiente emocional: Evaluación del clima emocional en la empresa, esto puede incluir la percepción de apoyo y comprensión hacia la salud mental.

Reducción de síntomas y riesgos: Evaluación de la disminución de factores de riesgo.

Síntomas de ansiedad y depresión: Seguimiento de la reducción de síntomas asociados con problemas de salud mental.

Participación y uso de recursos de apoyo: Medición de la participación de los empleados en programas de salud mental y recursos de apoyo ofrecidos por la empresa.

Retroalimentación sobre recursos: Retroalimentación sobre la efectividad percibida de los recursos proporcionados.

Comunicación y apoyo interpersonal: Evaluación de la disposición y comodidad de los empleados para hablar sobre salud mental con colegas o superiores.

Apoyo de compañeros: Evaluación del nivel de apoyo percibido y brindado entre los compañeros de trabajo.

Productividad y satisfacción laboral: Seguimiento de cambios en la productividad relacionados con el bienestar emocional y la salud mental.

Satisfacción con el trabajo: Evaluación de la satisfacción laboral y la percepción de realización en el trabajo.

Absentismo y rotación de empleados: Seguimiento de la disminución del ausentismo relacionado con problemas de salud mental.

Retención del talento: Reducción en la rotación de empleados debido a problemas de salud mental.

Resiliencia y desarrollo personal: Evaluación del desarrollo de habilidades de afrontamiento y resiliencia entre los empleados.

Bienestar personal: Medición del equilibrio entre la vida laboral y personal, indicando una mejora en el bienestar general.

Responsabilidades del empleador

Es responsabilidad de la empresa definir los indicadores de manera coherente con el proceso de implementación y generar los espacios y estrategias para realizar la evaluación del Programa. Para ello, la empresa cuenta con el apoyo y asesoría del facilitador.

Fase 8

Entrega de Resultados y Retroalimentación Corporativa

La entrega de resultados tras la implementación del programa o los programas a implementar es crucial para evaluar la efectividad de este para tomar medidas correctivas o continuar con estrategias exitosas. Estos resultados se entregan con el objetivo de:

Evaluar el impacto del programa: Evaluar la percepción de los empleados sobre el ambiente laboral, estrés, satisfacción, equilibrio trabajo-vida personal, entre otros aspectos.

Identificar mejoras: Detectar áreas donde el programa ha tenido éxito y áreas que aún necesitan atención o mejora.

Demostrar el Retorno de la Inversión (ROI): Evidenciar la efectividad del gasto verificando si la inversión en el programa se traduce en mejoras medibles en el bienestar y la productividad de los empleados.

Reducción de Costos: Identificar si el programa ha contribuido a reducir costos relacionados con ausentismo, rotación de personal o atención médica.

Facilitar la toma de decisiones: Los resultados pueden ofrecer orientación para ajustar el programa actual o desarrollar nuevas estrategias para abordar áreas específicas de preocupación.

Apoyo para políticas empresariales: Proporcionar datos para respaldar cambios en políticas internas relacionadas con el bienestar y la prevención de riesgos psicosociales.

Cumplimiento Legal y Normativo: Dar cumplimiento a las normativas y regulaciones relacionadas con la salud mental y el bienestar de los empleados.

Fomentar la Participación y la Comunicación: Exponer los resultados puede aumentar la participación y el compromiso de los empleados con futuras iniciativas.

Comunicar los Éxitos: Celebrar los logros y mejoras obtenidas gracias al programa permite fortalecer la cultura empresarial y motivar a los equipos.

La entrega de resultados se realizará por parte de nuestros profesionales especialistas a cargo quienes entregarán a la empresa un informe detallado, teniendo en cuenta la recopilación de las fuentes de información y las actividades de intervención realizadas en cada una de las fases. Estos resultados permitirán a la empresa avanzar hacia un entorno laboral más saludable y productivo.

Responsabilidad del empleador:

Es responsabilidad del empleador participar en los espacios para la socialización de los resultados y generar conclusiones que permitan hacer ajustes razonables a partir de estos.

Fase 9

Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores

Los programas de intervención “Positivamente más” están orientados a prevenir, identificar y abordar factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas en entornos laborales. Por ello, uno de los objetivos es poder dar cobertura para que un importante porcentaje de trabajadores participe en los programas seleccionados en las empresas. Lo anterior teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales pueden afectar a cualquier persona, independientemente de su posición jerárquica, cargo o función laboral.

Incluir a un gran porcentaje de trabajadores en los programas de riesgo psicosocial permite una prevención más efectiva. Al tener una visión completa de la empresa y de todos sus empleados es más probable detectar y abordar tempranamente posibles problemas de salud mental.

De igual forma, es vital fomentar una cultura de apoyo que involucre diversos grupos de trabajadores. La participación en estos programas de intervención promueve una cultura en la que el bienestar mental es valorado y apoyado por toda la organización, desde la alta dirección hasta los empleados de base. Cuando los empleados se sienten apoyados en su bienestar, tienden a estar más comprometidos con su trabajo y con la empresa. Lo que contribuye a una mayor retención de talentos, puesto que se sienten valorados y respaldados.

En resumen, la inclusión de todos los trabajadores en los programas de riesgo psicosocial, en este caso el programa para la prevención de la ideación suicida es crucial abordar de manera efectiva los factores de riesgos y promover un ambiente laboral saludable y productivo para todos. Para lo cual, se sugiere continuar con el ciclo de intervención con un nuevo grupo de trabajadores.

Responsabilidades del empleador:

Es labor del empleador evaluar las posibilidades para iniciar un nuevo ciclo teniendo a las recomendaciones y fases del programa.

Apéndices

Apéndice I. Ficha Técnica

No.	Fase	Descripción
1	Evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial.	• Empleador: cuya aplicación se realizará con los líderes de SST, gerente y –o representante de talento humano identificando las variables sensibles que permitirán orientar no solo el aporte al tema de prevención y promoción de la salud psicosocial, sino a toda la gestión psicosocial que desee implementar la empresa. • Trabajadores: Cuya aplicación corresponde a un grupo de entre 10 a 15 trabajadores seleccionados aleatoriamente en los diferentes niveles de la organización. Incluye personal administrativo y operativo.

No.	Fase	Descripción
2	Resultados de la evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial.	Con los resultados de esta evaluación la empresa deberá realizar: 1. Análisis detallado de los resultados 2. Identificación de áreas de enfoque o áreas críticas que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención. 3. Elaboración un plan de acción 4. Diseño de indicadores
3	Programa de prevención de ideación suicida	El programa contará con una evaluación previa. Para el proceso de intervención se requieren dos horas por parte del empleador y seis horas con un grupo, de 25 a 50 trabajadores en tres jornadas de intervención. Estas jornadas están diseñadas con acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología por microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos de reflexión, ejercicio para prácticas saludables; entre otros.
4	Metodología del desarrollo del programa prevención de la ideación suicida	Fortalecimiento De Competencias Organizacionales 1. Definición de hipótesis de negocio 2. Mesas ejecutivas de trabajo 3. Controles administrativos 4. Boletín de Promoción y Prevención de la ideación suicida 5. Componentes participativos 6. Protocolo de seguridad prevención de la ideación suicida

No.	Fase	Descripción
		Fortalecimiento De Competencias Humanas Microciclo I Conductas autoagresivas, principios de la ideación, eventos desencadenantes y señales de alarma. Fomento de habilidades del ser en autoconocimiento, autoconciencia y autocontrol. Microciclo II Estrategias de regulación emocional encaminadas hacia la adopción de una actitud positiva hacia las emociones. Técnicas identificación de emociones predominantes, análisis y aceptación, competencias iniciales para llegar a un control efectivo de las propias emociones. Microciclo III Reconocimiento de las necesidades humanas para disminución del sufrimiento. A partir de la pirámide de necesidades, el trabajador podrá construir un plan a su medida para autogestionar la satisfacción de sus necesidades, en el marco del apoyo social en una cultura que promueve los vínculos familiares y sociales.
4	Metodología del desarrollo del programa prevención de la ideación suicida	

DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LOS PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN “NUEVO MODELO DE ABORDAJE PSICOSOCIAL”

Nit:

Nombre Empresa:

Nit:

Nombre del programa a participar:

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico



GUIA DEL EMPLEADOR

**Programa de Prevención de
la Ideación Suicida**



**Positivamente⁺
más⁺**