



**Guía del
facilitador**



**Programa de Prevención de la
Ideación Suicida**

**Positivamente
más**



Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Guía del Facilitador
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
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRETASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Guía del Facilitador -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

Objetivo General	9	Mesas Ejecutivas de Trabajo	40
Objetivos Específicos	10	Controles Administrativos	44
Componente Organizacional Programa de Prevención de la Ideación Suicida	10	Boletín prevención de la ideación suicida Componentes participativos	46
Componente Humano Programa de Prevención De La Ideación Suicida	11	Protocolo de Seguridad Programa de Prevención de la Ideación Suicida	51
Visita de Entendimiento	12	Conformación de Comité de Bienestar y Salud Mental	54
Instrumento de Madurez en la Gestión del Riesgo Psicosocial	12	Proyecto Educativo Empresarial para la Prevención de Ideación Suicida	56
Resultados: Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional del Riesgo Psicosocial	14	Fase 7. Evaluación Final e Indicadores de Medida Para Conocer su Impacto	61
Programas	15	Fase 8. Entrega de Resultados Y Retroalimentación Corporativa	63
Programa de Prevención de la Ideación Suicida	15	Apéndices	64
Metodología Para el Programa Prevención de la Ideación Suicida	18	Apéndice I. Ficha Técnica-Nivel Del Desempeño Psicosocial y Programa Prevención Ideación Suicida	64
Fase 1: Población Programa Prevención de la Ideación Suicida	19	Apéndice II. Matriz Participantes Evaluación de Madurez Gestión Psicosocial	66
Fase 2: Prediagnóstico	22	Apéndice III. Matriz Participantes Programas de intervención	67
Fase 3. Generación de Hipótesis de Negocio	25	Apéndice IV. Política de rotación de tareas	68
Fase 4. Evaluación Inicial	33	Apéndice V. Modelo política de vida saludable	70
Fase 5: Caracterización de la Población	35		
Fase 6: Acciones de Intervención	37		
Ejes Temáticos Para la Empresa	38		
Ejes Temáticos Para Empleados	38		

Apéndice VI. Política de desconexión laboral	71
Apéndice VII. Boletín Prevención del Suicidio	73
Apéndice VIII. Protocolo de seguridad. Programa prevención ideación suicida	77
Paso 1. Identificación de la Situación	77
Paso 2. Evaluación de la Gravedad	80
Paso 3. Comunicación Inmediata	81
Paso 4. Intervención Inmediata	83
Paso 5. Coordinación con Profesionales Externos	90
Paso 6. Documentación	93
Paso 7. Evaluación Posterior a la Intervención	96
Paso 8. Comunicación Interna y Desarrollo de Estrategias Preventivas	99
Apéndice IX. Conformación de Comité de Bienestar y Salud Mental	102
Fases Para la Conformación e Implementación del Comité	104
Apéndice X. Desarrollo Metodológico de los Microciclos	124
Microciclo I Taller Suicidio Mitos y Verdades	124
Microciclo II Taller Inteligencia Emocional	143
Microciclo III Taller Necesidades Humanas	160





Esta guía tiene información valiosa para el acompañamiento en la implementación del Programa de Prevención de la Ideación Suicida. Es una herramienta útil para lograr integrar la información necesaria para asesorar a la organización en la ejecución de las acciones de manera efectiva y exitosa. Es importante que el facilitador conozca y comprenda los objetivos tanto del componente de competencias organizacionales, como del componente de competencias humanas para comunicar de manera asertiva y clara el propósito y las estrategias para situar la salud psicosocial en la organización.



Entregar los contenidos y herramientas para la implementación efectiva y exitosa del programa de prevención de la ideación suicida en las empresas. El contenido de esta cartilla aporta insumos fundamentales para que, de manera fácil y organizada, el facilitador desarrolle las acciones y metodologías tanto con la alta dirección, como con los empleados y colaboradores de la organización.

**¡BIENVENIDOS a
POSITIVAMENTE MÁS!**

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos se definen a partir del componente organizacional y el componente humano. A continuación, se exponen los objetivos propuestos para cada componente.

Componente Organizacional Programa de Prevención de la Ideación Suicida

Orientar a la empresa para identificar el Nivel de desempeño Psicosocial Organizacional a través de la plataforma de Psicobox, para orientar las acciones prioritarias en el plan de trabajo en curso o para proyectar acciones para la siguiente vigencia.

Disponer la herramienta de evaluación de desempeño psicosocial para que la empresa pueda aplicarla tanto con el equipo coordinador o responsable del SG-SST, como con una muestra aleatoria pequeña de trabajadores. Esto para hacer una validación de las percepciones identificadas por el equipo coordinador.

Definir en escenarios ejecutivos y objetivos corporativos que orienten acciones materializables en torno al programa de prevención de la ideación suicida, a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales.

Proporcionar las estrategias y metodologías para implementar las mesas ejecutivas de trabajo con la alta dirección de las empresas, para definir compromisos organizacionales en una ruta de tiempo (Plan de acción).

Disponer la metodología de trabajo de microciclos de gestión y facilitar el desarrollo de las intervenciones que se realizarán con la alta dirección y con los trabajadores de base.

Definir los indicadores de gestión medirán la efectividad de la implementación del programa, logros obtenidos, cobertura y demás cálculos relevantes para evaluar y orientar los procesos de mejora continua.

Socializar el instruccional de manejo, ruta de acceso e interpretación de las herramientas para la evaluación previa y la evaluación final, disponible en la plataforma Psicobox.

Componente Humano Programa de Prevención De La Ideación Suicida

Orientar a las empresas poder seleccionar a la población trabajadora que participará en el proceso de acuerdo con los criterios sugeridos en el programa de prevención de la ideación suicida.

Gestionar con la empresa las formas de comunicación y agendamiento de las poblaciones y comunicar las fechas en que se realizarán las jornadas.

Implementar el programa de prevención de la ideación suicida en la organización.

Visita de Entendimiento

La visita de entendimiento es el espacio para que el facilitador presente y explique a la empresa la estrategia Positivamente más. Es preciso, explicar y enfatizar en el propósito, la metodología y las líneas de trabajo (Apéndice I).

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador gestionar el encuentro con la empresa y garantizar la comprensión de la estrategia Positivamente Más. Igualmente, el facilitador tendrá la responsabilidad de explicar y resolver dudas sobre la implementación del programa. Para ello, el facilitador debe conocer a cabalidad la ficha técnica y los demás apéndices de esta guía.

Instrumento de Madurez en la Gestión del Riesgo Psicosocial

Como aliado estratégico del sector empresarial la ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un instrumento, exclusivo en Colombia, diseñado para medir la madurez en la gestión del riesgo psicosocial en el ámbito empresarial. Esta es una herramienta que permite conocer de un lado, 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 de otro, el nivel de impacto alcanzado con las diferentes acciones implementadas.

El propósito es contar con información precisa 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 prevención de la ideación suicida.

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. Con el fin de identificar 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 facilitador:

La responsabilidad del facilitador será solicitar y asegurar que la empresa cuente con un Excel para relacionar los datos de las personas que van a participar (Apéndice II. Matriz medición de madurez psicosocial). Allí se deben registrar los datos tanto de empleados, como de empleadores: nombre, apellido, cargo y correo electrónico. Esta información es imprescindible para generar el enlace de Evaluación desde la plataforma de Psicobox. Es también labor del facilitador explicar detalladamente la herramienta y garantizar la comprensión y desarrollo de esta.

Resultados: Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional 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 prevención de la ideación suicida 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 vaya a implementar para realizar la priorización de los GAPS.

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador presentar los resultados y orientar las acciones que debe desarrollar la empresa.

Programas que se deberán socializar a la empresa

- **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 organiza-**

cional “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 prevenir la ideación suicida e impulsar la salud mental en el ámbito laboral. La información recabada será el punto de partida para enfocar las estrategias y las acciones del programa y para identificar problemas. 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, entre otros.

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador gestionar con la empresa la elaboración y remisión del archivo de Excel relacionando los datos del grupo de 25 a 50 personas que van a participar en el proceso de formación. Esto con el fin de gestionar desde la plataforma Psicobox el enlace de la evaluación. Asimismo, debe asegurar que se agenden oportunamente, las fechas para realizar las intervenciones con los trabajadores y con la organización. (Apéndice III. Matriz Programa de intervención).



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 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 facilitador:

Es labor del facilitador atender a los criterios arriba expuestos para orientar a la empresa de acuerdo con las necesidades y la realidad organizacional en la selección de los empleados que participarán del programa.

Fase 2

Prediagnóstico

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 en el entorno laboral.

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 el 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.

Se debe tener en cuenta que la información se manejará con absoluta confidencialidad y el propósito estará orientado al mejoramiento organizacional. 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 facilitador

El facilitador, en conjunto con la empresa, debe asegurar que se revisen todas las fuentes de información disponibles para generar una comprensión de la realidad organizacional que permita ajustar la implementación del programa a las necesidades de la empresa. En ese proceso, se deben identificar variables mínimas diferenciales de los peligros y riesgos relacionados con exigencias emocionales, influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral; entre otros. Por ejemplo, se podrían considerar los siguientes aspectos:

- Programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas: Esto es, trabajadores que tengan antecedentes de abuso de alcohol o de consumo de sustancias psicoactivas, adicciones o conductas relacionadas con abuso.
- Exposición a demandas emocionales: Esto es, aquellos trabajadores que se exponen a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público.
- Apoyo social: Es decir, trabajadores que tienen una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o aquellos trabajadores que reciben un apoyo es ineficaz.

- Relaciones sociales: Trabajadores inmersos en un ambiente de trabajo irrespetuoso, agresivo o de desconfianza generado por otros compañeros.
- Exigencias cuantitativas y de carga mental: Las exigencias del puesto de trabajo y las propias del cargo pueden aumentar la posibilidad de sufrir los efectos nocivos de la fatiga y problemas de sueño.
- Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral: Condiciones de exigencias en tiempo y esfuerzo que se hacen a un trabajador y que impactan su vida extralaboral.
- Equilibrio trabajo-vida personal: Perfiles sociodemográficos que indican mayor o menor necesidad de entrenar al trabajador en habilidades para encontrar equilibrio entre las exigencias del trabajo y la vida personal.

Fase 3

Generación de Hipótesis de Negocio

Dentro de las acciones más relevantes del facilitador es importante señalar, crear y definir, junto con la alta dirección de la empresa, reflexiones y acciones para implementar en el marco del programa. Dichas acciones están orientadas tanto a las competencias humanas, como a las competencias organizacionales.

Las competencias humanas son aquellas habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos específicos que poseen los individuos para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Estas competencias se centran en las capacidades de los empleados

para llevar a cabo sus funciones y contribuir al éxito de la organización. Esta son algunas de las competencias humanas a fortalecer:

Psicoeducación: Brindar asesoría técnica sobre los mitos y realidades entorno al suicidio, brindando datos estadísticos y aclarando las características de este fenómeno.

Inteligencia Emocional: Explicar a los participantes el papel y la importancia de las emociones en la funcionalidad intelectual del individuo, en la solución de problemas que enfrentan en la vida diaria.

Inteligencia Emocional: Desarrollar y fortalecer habilidades que fomenten la inteligencia emocional en los integrantes de la organización para así formar ambientes laborales más seguros y productivos.

Regulación Emocional: Desarrollar y fortalecer habilidades que fomenten en los participantes el reconocimiento de su estado emocional y tener un repertorio amplio de alternativas para transformarlo en los casos que generen malestar.

Autogestión de necesidades: Brindar herramientas conceptuales y prácticas a los participantes para priorizar sus necesidades y orientarse hacia la satisfacción de éstas.

Adopción de estilos de vida saludable: Brindar herramientas técnicas para identificar los diferentes hábitos que inciden en el bienestar y la salud mental. Brindar técnicas para incorporar hábitos saludables en la cotidianidad del trabajador.

Afrontamiento del duelo: Explicar a los participantes que el duelo es el proceso por el cual atraviesa una persona ante una pérdida considerada significativa en su vida y brindar estrategias para afrontar el proceso de forma natural y efectiva.

Manejo de crisis: Proporcionar a las participantes herramientas para identificar las situaciones de crisis y las respuestas más frecuentes, además que tengan la competencia para aplicar de forma práctica el protocolo ABCDE.

Estas competencias son fundamentales para crear una cultura organizacional más enfocada en la salud positiva con la promoción como eje central, y fortalecerlas a través de programas de desarrollo y sensibilización. Lo anterior es clave para el éxito de la iniciativa de prevención de la ideación suicida en una empresa.

Por otro lado, las competencias organizacionales son habilidades, capacidades y conocimientos que una organización necesita para lograr sus objetivos estratégicos y operativos. Estas competencias están relacionadas con la forma en que la organización opera, se adapta, innova y compite en su entorno.

Para el fortalecimiento de las competencias organizacionales es importante que la empresa identifique 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 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 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:

Responsabilidades del facilitador:



• 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.

Es labor del facilitador acompañar, asesorar y sugerir hipótesis que apunte a la estrategia del negocio. Es preciso recordar que las hipótesis proporcionan una base para el diseño, la implementación y la evaluación del programa. Por ello, es importante que se realice el acompañamiento a la empresa y en conjunto se establezcan las preguntas de transformación y reflexión que se relacionen más con los indicadores corporativos.

Recuerde que estas hipótesis pueden guiar el desarrollo e implementación de estrategias específicas para abordar la ideación suicida en el lugar de trabajo.

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 organizacional y el impacto positivo que propicia en el ambiente laboral.

Implementación evaluación previa

Para la implementación de la evaluación, la empresa debe gestionar la convocatoria, realizando el cargue en el Psicobox con la base de datos de los trabajadores que van a participar en la encuesta. Luego de realizada la convocatoria por Psicobox, se generará el link para que los trabajadores puedan ingresar a diligenciar la encuesta. Para ello, se sugiere leer el instructivo de aplicación que se encuentra en el Psicobox en el programa de prevención de la ideación suicida.

Responsabilidades del facilitador

En esta fase el facilitador deberá socializar el enlace previamente para que los trabajadores puedan ingresar sin dificultad. A continuación, se dejará el enlace para el acceso a la plataforma: www.psicobospositiva.com. En la caja de herramienta del Psicobox quedará dispuesto un instruccional para ingresar a la herramienta. Es labor del facilitador orientar a la empresa en el proceso de convocatoria dando a conocer el instructivo de manejo que se encuentra en el Psicobox en el programa de prevención de la ideación suicida. Es importante asegurar la participación de todo el personal para obtener datos precisos y útiles.



Fase 5

Caracterización de la Población

La caracterización de la población a partir de la aplicación de la evaluación de prevención del 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: 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 facilitador

Es labor del facilitador orientar a la empresa en el diseño de acciones encaminadas a fortalecer tanto las competencias organizacionales, como las competencias humanas. Dando prioridad a grupos poblacionales, identificando brechas y áreas de mejora. Para

ello, el facilitador debe entrecruzar los resultados de la evaluación previa, las hipótesis de negocio, las preguntas de transformación y reflexión que se relacionan con los indicadores corporativos, los resultados de la evaluación de madurez de la gestión psicosocial en la dimensión correspondiente a la prevención y promoción de la salud psicosocial y la revisión de fuentes de información entre otros elementos.

Fase 6

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. A nivel general estos son los ejes temáticos que se plantearon para las dos estrategias:

Ejes Temáticos Para la Empresa

Acompañamiento en la estructuración y/o actualización de la política de desconexión laboral

Asesoría para la implementación de mesas ejecutivas de trabajo

Acompañamiento en la estructuración y/o actualización de la política de rotación de tareas.

Asesoría técnica en la definición de controles administrativos.

Asesoría técnica en la definición de componentes participativos y criterios de inclusión de trabajadores al programa

Asesoría técnica en estrategias de seguimiento a casos puntuales.

Boletín de prevención de la ideación suicida

Asesoría para la conformación del comité de bienestar y salud mental.

Asesoría para el diseño e implementación del protocolo de seguridad del programa prevención ideación suicida.

Ejes Temáticos Para Empleados

Microciclo de Gestión I

Actividad: Suicidio mitos y realidades

- Psicoeducación, actualidad del suicidio
- Phillip 6x6 mito o verdad
- Características emocionales de la ideación suicida
- Práctica para la detección temprana de la ideación suicida.
- Cierre en plenaria

Microciclo de Gestión II

Actividad: inteligencia emocional

- Reconocer las emociones
- Conceptualización: inteligencia emocional
- Práctica regulación emocional, el ecualizador
- Solución de problemas
- Cierre en plenaria

Microciclo de Gestión III

Actividad: Necesidades Humanas

- Pirámide de prioridades
- La pirámide de Maslow
- Circulo de confianza
- Cierre en plenaria

Mesas Ejecutivas de Trabajo

El facilitador debe guiar a la empresa en la creación e implementación de las mesas 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. 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, se recomienda tener presente los siguientes elementos:

- **Definición de objetivos y alcance:** Identificar el propósito y los objetivos de la mesa ejecutiva.
- **Detección temprana:** Identificar señales de alarma entre los empleados mediante encuestas de bienestar, evaluaciones de salud mental o informes de talento humano.
- **Educación y sensibilización:** Organizar charlas, talleres o seminarios para formar a los empleados en temas de autogestión emocional y prevención de conductas e ideación perjudicial autodirigida, señales de alarma y protocolos de actuación, rutas para buscar ayuda temprana y la importancia de la salud mental en el entorno laboral.
- **Desarrollo de programas de apoyo:** Crear programas específicos para abordar temas de salud emocional como sesiones de terapia grupal, grupos de apoyo, actividades de reducción de estrés o acceso a recursos externos, como líneas telefónicas de ayuda o servicios de asesoramiento.
- **Entrenamiento:** Desarrollar programas de entrenamiento en toda la población trabajadora con el fin de que desarrollen habilidades para identificar señales de alarma para estar atentos ante el riesgo de conductas suicidas en alguna persona.

- **Información:** Implementar campañas con toda la población trabajadora para que tengan fácil acceso a líneas de emergencia y activación de protocolos de actuación ante posibles casos de ideación suicida.
- **Establecimiento de metas y seguimiento:** Establecer metas concretas para mejorar las medidas preventivas en torno a la ideación suicida en la empresa y realizar un seguimiento de los avances a través de indicadores específicos.

Temáticas abordadas por la mesa

- **Estrategias de prevención y manejo de la ideación suicida:** Desarrollo, implementación y seguimiento de estrategias que promuevan los hábitos de autogestión individual y manejo emocional en toda la organización.
- **Desarrollo de Políticas:** Revisión y creación de políticas que aborden la prevención de efectos nocivos en el entorno extralaboral en aspectos como la desconexión laboral, rotación de tareas y salud mental.
- **Rotación de tareas:** Garantizar mediante el programa de rotación de tareas que los trabajadores expuestos a demandas emocionales tengan tiempos y espacios para un adecuado descanso emocional.
- **Gestión de exigencias de trabajo:** Análisis de factores de riesgo asociados a demandas emocionales, relaciones sociales en el trabajo, liderazgo y de carga mental; así como influencia del trabajo en el entorno extralaboral, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, abuso de alcohol y SPA. Esto para establecer medidas según jerarquía de controles en los cargos y puestos de trabajo que aplique.

- **Cultura Organizacional:** Creación de una cultura empresarial con la salud mental como pilar que fomente el autocuidado, la salud positiva y la prevención desde la organización del trabajo hasta el componente humano.
- **Elección de participantes:** Identificar a los miembros que formarán parte de la mesa ejecutiva, garantizando la representación de las áreas relevantes de la empresa. Se deben considerar perfiles diversos que aporten diferentes perspectivas y habilidades.
- **Estructura y organización:** Definir la estructura de la mesa ejecutiva: frecuencia de reuniones, roles, responsabilidades y líderes.
- **Establece reglas claras** de funcionamiento, tiempos de intervención, toma de decisiones y mecanismos para resolver conflictos.
- **Planificación estratégica:** Desarrolla un plan estratégico o de trabajo que detalle los objetivos, metas, acciones y plazos a seguir. Revisión de perfiles de cargo y manuales de funciones, cumplimiento de competencias y ajuste a los perfiles determinados para cada puesto. Realizar análisis de puestos de trabajo, políticas, reglamento interno y procesos disciplinarios definidos por la empresa.
- **Comunicación y difusión:** Comunica de manera efectiva los avances, logros y decisiones tomadas por la mesa ejecutiva a toda la organización. Fomenta la transparencia y la retroalimentación entre los miembros y otros interesados.}
- **Cultura de aprendizaje y mejora continua:** Promueve un ambiente que fomente la innovación, el aprendizaje y la adaptación a cambios. Incentiva la retroalimentación y la capacidad de mejora constante.

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador asesorar y acompañar a la empresa en la implementación de las mesas ejecutivas de trabajo. Comprendiendo que son espacios diseñados para discutir, analizar y proponer acciones concretas que fomenten la prevención de la ideación suicida en diferentes ámbitos. El facilitador debe orientar a la empresa en la consolidación de la mesa, aportando análisis y resolviendo dudas.

Controles Administrativos

Para garantizar la implementación exitosa del programa es fundamental establecer controles administrativos que 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. (Apéndice IV. Modelo Política rotación de tareas)
- Implementación de Política de vida saludable para fomentar e integrar hábitos saludables en la comunidad trabajadora. (Ver Apéndice V. 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 apéndice VI. 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 facilitador

Es labor del facilitador asesorar y acompañar a la empresa en la implementación de los controles administrativos, garantizando que sean coherentes con las necesidades y la realidad organizacional.

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 VII. Modelo de Boletín para la prevención de ideación suicida).

Responsabilidades del facilitador

Es labor del facilitador acompañar y asesorar a la empresa en la elaboración del boletín garantizando que responda a las necesidades de la empresa y que su lenguaje sea claro y efectivo.

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 hará entrega a los trabajadores de una guía con ejercicios 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.

Protocolo de Seguridad Programa de 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 identificación 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.

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador conocer el modelo dispuesto para el protocolo de seguridad y acompañar y asesora a la empresa en la comprensión e implementación de este. (Apéndice VIII).

Conformación de 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 apéndice IX).

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador asesora la conformación y la implementación del comité, garantizando que se ajuste a las dinámicas y realidad empresarial. Para ello, debe leer y conocer a cabalidad los aspectos expuestos en el apéndice respectivo.

Competencias Humanas

Proyecto Educativo Empresarial para la Prevención de Ideación Suicida

Con el fin de fortalecer las competencias humanas el Programa para la prevención de la ideación suicida a 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. Para ello, se propone la implementación de tres microciclos de formación y sensibilización para la prevención de la ideación suicida.

Los microciclos son sesiones de dos horas diseñadas con acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología 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. Las temáticas contempladas para este programa son:

Microciclo de Gestión I

Suicidio mitos y realidades

- Psicoeducación, actualidad del suicidio
- Phillip 6x6 mito o verdad
- Características emocionales de la ideación suicida
- Práctica detección temprana
- Cierre en Plenaria

Microciclo de Gestión II

Inteligencia Emocional

- Reconociendo emociones
- Conceptualización inteligencia emocional
- Práctica regulación emocional, el ecualizador
- Solución de problemas
- Cierre en plenaria

Microciclo de Gestión III

Necesidades Humanas

- Pirámide de prioridades
- La pirámide de Maslow
- Circulo de confianza
- Cierre en plenaria

Responsabilidades del facilitador

Es responsabilidad del facilitador conocer a cabalidad la estrategia metodológica de los microciclos. En el apéndice correspondiente se detallan los ejercicios para la intervención. Es labor del facilitador implementar de manera efectiva, empática y pertinente los ejercicios planteados.

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 aplicará una evaluación final. Se sugiere 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 facilitador

Es labor del facilitador en esta fase tener en cuenta la realidad organizacional para orientar a la empresa a diseñar los indicadores para medir el impacto de las acciones con la implementación del programa. Además, asesorar a la empresa en la aplicación de las Evaluaciones previas y finales, que preferiblemente se deben realizar con seis meses de diferencia.

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.

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador realizar la elaboración y entrega de resultados en un informe detallado teniendo en cuenta la recopilación de las fuentes de información y el reporte de las actividades de intervención realizadas en cada una de las fases. Estos resultados ayudarán a la empresa a seguir avanzando hacia un entorno laboral más saludable y productivo.

Fase 9

Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores

Teniendo en cuenta que el interés de los programas de intervención “POSITIVAMENTE MÁS”, tienen varios objetivos centrales orientados a prevenir, identificar y abordar factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas en entornos laborales; uno de los objetivos que se busca es poder dar cobertura para que un importante porcentaje de trabajadores participen 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 el fomento de una cultura de apoyo, al involucrar por grupos la participación en estos programas de intervención, se promueve una cultura en la que el bienestar mental es valorado y apoyado por

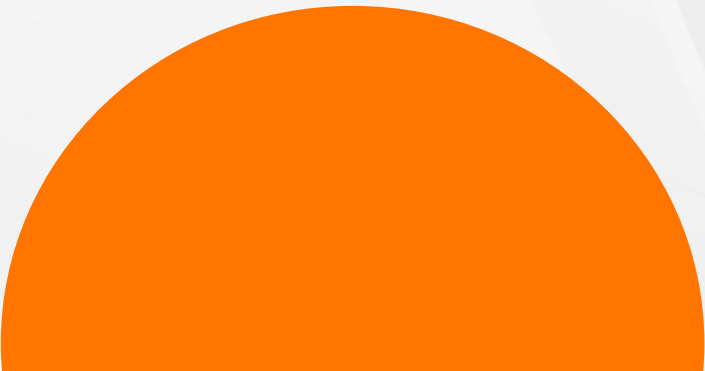
toda la organización, desde la alta dirección hasta los empleados de niveles más bajos. Cuando los empleados se sienten apoyados en su bienestar, tienden a estar más comprometidos con su trabajo y la empresa. Además, puede contribuir a una mayor retención de talentos, ya que se sienten valorados y respaldados.

Responsabilidad del facilitador

Es labor del facilitador explicar a la empresa la pertinencia y forma para iniciar un nuevo ciclo con nuevos trabajadores y posteriormente, realizar el proceso de acuerdo a las fases mencionadas en el desarrollo de esta guía.

Apéndices

Apéndice I. Ficha Técnica-Nivel Del Desempeño Psicosocial y Programa Prevención Ideación Suicida



Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Nivel de desempeño Psicosocial

Participantes

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.

Tiempo Requerido De 1 a 2 horas máximo

Enlace Plataforma Psicobox psicoboxpositiva.com

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Instrumento: Evaluación de ideación suicida.

Participantes 100% de la población

Tiempo Requerido

Empresa: : 2 HORAS (Fase contextualización y diagnóstico organizacional y Fase retroalimentación y resultados)

Trabajadores: 3 jornadas de dos horas de 25 a 50 trabajadores

Apéndice II. Matriz Participantes Evaluación de Madurez Gestión Psicosocial

DATOS NECESARIOS PARA PARTICIPAR EN LA MEDICIÓN DE MADUREZ DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Nombre Empresa:

Nit:

Por favor relacione los datos de la persona responsable de seguridad y salud en el trabajo y-o gerente / representante legal

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico

Apéndice III. Matriz Participantes Programas de intervención

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

Nombre Empresa:

Nit:

Nombre del programa a participar:

ID	Nombre	Apellidos	Tipo de documento	Número	Correo electrónico

Apéndice IV. Política de rotación de tareas

La política de rotación de tareas tiene como objetivo principal fomentar el desarrollo profesional, la adquisición de habilidades múltiples y el fortalecimiento del conocimiento interno de la organización entre los empleados.

Principios:

Equidad y Transparencia: La rotación de tareas se llevará a cabo de manera equitativa y transparente. De acuerdo con los intereses profesionales y las habilidades de los empleados.

Desarrollo Profesional: La rotación de tareas es una herramienta para el crecimiento y desarrollo de los empleados que permite adquirir experiencia en diferentes áreas funcionales de la empresa.

Beneficio Mutuo: La rotación de tareas beneficiará tanto a los empleados, como a la empresa al promover la versatilidad, el compromiso y la colaboración interdepartamental.

Procedimiento:

Identificación de Oportunidades: El departamento de Recursos Humanos y los gerentes de cada unidad identificarán oportunidades de rotación de tareas considerando las necesidades del negocio y las preferencias profesionales de los empleados.

Planificación Individual: Se elaborará un plan de rotación de tareas individualizado para cada empleado seleccionado para la rotación. Este plan incluirá la duración estimada de la rotación, las funciones específicas a desempeñar y los objetivos de aprendizaje.

Capacitación y Apoyo: Antes de la rotación, se proporcionará capacitación y orientación adecuada al empleado para asegurar una transición tranquila y un desempeño efectivo en el nuevo rol.

Evaluación y Retroalimentación: Se llevarán a cabo evaluaciones periódicas durante y al final de la rotación, con el fin de: i) evaluar el desempeño del empleado, ii) identificar áreas de mejora y iii) recopilar retroalimentación para futuras rotaciones.

Responsabilidades:

El departamento de Recursos Humanos supervisará y coordinará el proceso de rotación de tareas.

Los gerentes y supervisores serán responsables de identificar oportunidades de rotación y proporcionar apoyo a los empleados durante el proceso.

Los empleados seleccionados para la rotación deberán comprometerse activamente en aprender y desempeñar eficazmente las tareas asignadas.

Si bien, esta política proporciona un marco general para implementar la rotación de tareas de manera organizada y beneficiosa tanto para los empleados, como para la empresa, puede ser adaptada según las necesidades y la estructura de cada empresa.

Apéndice V. Modelo política de vida saludable

En [Nombre de la Empresa], creemos que el bienestar de nuestros empleados es fundamental. Nuestra política de vida saludable tiene como objetivo promover un entorno de trabajo que fomente la salud física, mental y emocional de todos nuestros colaboradores. Principios:

- Fomento la actividad física proporcionando incentivos para la participación en clases de ejercicio, actividades deportivas o acceso a instalaciones deportivas cercanas.
- Apoyo la nutrición equilibrada ofreciendo opciones saludables en los comedores y promoviendo la educación nutricional a través de charlas, talleres o recursos informativos.
- Acceso a recursos y programas de apoyo emocional, como asesoramiento, sesiones de mindfulness o actividades de reducción de estrés que promueva la salud mental.
- Fomento a la flexibilidad laboral para equilibrar las responsabilidades laborales con la vida personales y familiar.
- Desarrollo de campañas de concientización sobre la importancia de hábitos saludables como dejar de fumar, reducir el consumo de alcohol y mantener un peso saludable.
- Supervisión e implementación de políticas a partir de la consolidación del comité de bienestar.
- Fomento a recursos para actividades físicas y acceso a expertos en salud.

- Evaluación regular del impacto de las políticas y modificación de estas, según las necesidades y comentarios de los empleados.
- Todos los niveles de la empresa son responsables de promover y apoyar la política de vida saludable. Los líderes serán ejemplo para integrar hábitos saludables y a apoyar a sus equipos en la adopción de un estilo de vida saludable.

En **[Nombre de la Empresa]**, nos comprometemos a cultivar un entorno que fomente la salud y el bienestar de todos nuestros empleados.

Firma: Representante Legal

Apéndice VI. Política de desconexión laboral

En coherencia con el compromiso empresarial con la salud mental y dando cumplimiento a lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, la empresa xxxx, ha definido la Política de Desconexión Laboral que busca propiciar un equilibrio entre los escenarios laborales y la vida familiar de todos los trabajadores.

Objetivo:

Esta política tiene como objetivo garantizar el bienestar de los empleados promoviendo el equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal y familiar, reduciendo el estrés relacionado con el trabajo fuera del horario laboral.

Principios:

Derecho a la desconexión: Todos los empleados tienen derecho a desconectarse del trabajo fuera de su horario laboral, sin presiones ni expectativas de responder correos electrónicos, llamadas o mensajes relacionados con el trabajo.

Promoción de la cultura de respeto al tiempo personal: Se fomentará una cultura que valore el tiempo personal de los empleados, reconociendo que el descanso y la desconexión son fundamentales para el rendimiento laboral.

Comunicación clara: Se establecerán canales de comunicación claros para que los empleados entiendan cómo gestionar las situaciones urgentes fuera del horario laboral y a quién contactar en caso de emergencia.

Procedimiento:

Horario de trabajo definido: Se establecerán claramente los horarios laborales y se definirán límites claros entre el tiempo laboral y el tiempo personal.

Formación y sensibilización: Se proporcionará formación a los empleados y a los gerentes sobre la importancia de la desconexión laboral y las formas para respetar los tiempos personales de cada individuo.

Normas de comunicación: Se establecerán normas sobre el uso de correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera del horario laboral. Se animará a los empleados a no enviar ni responder a comunicaciones laborales fuera del horario establecido, a menos que sea estrictamente necesario.

Procedimientos en caso de emergencia: Se definirán los procedimientos claros y las personas de contacto en caso de situaciones urgentes que requieran atención por parte del personal fuera del horario laboral.

Responsabilidades:

El departamento de Recursos Humanos será responsable de implementar y comunicar esta política a todos los empleados. Los gerentes y supervisores serán responsables de fomentar y hacer cumplir esta política en sus equipos.

Los empleados tienen la responsabilidad de respetar los límites de desconexión y comunicar cualquier situación que requiera atención fuera del horario laboral según los procedimientos establecidos.

Esta política busca establecer pautas claras para fomentar una cultura de respeto al tiempo personal de los empleados, reduciendo la presión y el estrés relacionados con el trabajo fuera de las horas laborales y promoviendo un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Apéndice VII. Boletín Prevención del Suicidio

Este boletín busca ofrecer información y recursos para la prevención de la ideación suicida y el fomento del cuidado de la salud mental entre los empleados. Con la intención de posicionar la salud mental como un tema relevante en el ámbito laboral que requiere atención de todos los colaboradores de la empresa. A continuación, se presenta un modelo para la creación del boletín.

Boletín de Prevención del Suicidio

¡Bienvenidos al Boletín de Prevención del Suicidio!

En **[Nombre de la Empresa]**, estamos comprometidos con el bienestar integral de nuestros empleados. En esta edición, queremos abordar un tema crucial: la importancia de la prevención del suicidio y el apoyo a la salud mental.

Mensaje del Equipo de Recursos Humanos:

La salud mental es una prioridad para nosotros. Reconocemos que la vida laboral puede traer desafíos y queremos asegurarnos de que todos tengan acceso a recursos y apoyo cuando lo necesiten. Nuestro compromiso es crear un entorno que fomente el bienestar emocional y ofrezca un espacio seguro para hablar sobre problemas de salud mental, incluida la prevención del suicidio.

Datos Importantes:

El suicidio es una de las principales causas de muerte a nivel mundial, pero la prevención es posible. El 90% de las personas que mueren por suicidio tenían un trastorno mental diagnosticado o no diagnosticado. La conversación y el apoyo pueden marcar la diferencia. El 80-90% de las personas que reciben tratamiento adecuado para problemas de salud mental experimentan una mejora significativa.

Ten en Cuenta Signos de Alarma

Si sientes ganas de llorar frecuentemente, desesperanza, estado de ánimo variable, negativismo, deseo de morir, pérdida del interés en las cosas que siempre disfrutaste, alteraciones en el sueño o del apetito, es necesario que consultes con un profesional de centro de salud que habitualmente frecuentas.

Signos de alarma de conducta suicida:

- Presencia de pensamientos o planes de autolesión en el último mes o acto de autolesión en el último año.
- Alteraciones emocionales graves
- Desesperanza
- Agitación o extrema violencia
- Conducta poco comunicativa
- Aislamiento social
- Prevención de la conducta suicida

La Organización Mundial de la Salud realiza las siguientes recomendaciones:

- Restricción del acceso a los medios más frecuentemente utilizados para el suicidio (por ejemplo, plaguicidas, armas de fuego y ciertos medicamentos).
- Información responsable por parte de los medios de comunicación.
- Identificación temprana, tratamiento y atención de personas con problemas de salud mental y abuso de sustancias, dolores crónicos y trastorno emocional agudo
- Capacitación de personal de salud no especializado, en la evaluación y gestión de conductas suicidas.
- Seguimiento de la atención prestada a personas que intentaron suicidarse y prestación de apoyo comunitario
- Apoyar a quienes han perdido a seres queridos que se han suicidado
- Introducción de políticas orientadas a reducir el consumo nocivo de alcohol.

- Puntos de contacto para la gestión de acceso a servicios de salud ante los cuales puede acudir cualquier ciudadano, organización o institución para solicitar la intervención de las secretarías de salud y de la Superintendencia Nacional de Salud cuando se presenten barreras en la atención como citas, entrega oportuna y completa de medicamentos, exámenes de laboratorio, procedimientos y atención por urgencias u hospitalización. Aplica para cualquier servicio de salud, incluyendo los de salud mental.

Recursos Disponibles:

Línea de ayuda de emergencia: [Número de Teléfono]

Recursos internos de apoyo: [Especificar recursos internos como asesoramiento, programas de bienestar, etc.]

Capacitaciones sobre salud mental y prevención del suicidio: [Fechas y detalles de próximas sesiones de capacitación]

Consejos Prácticos:

Habla: No tengas miedo de hablar sobre tus sentimientos. El compartir lo que sientes es el primer paso hacia la recuperación.

Escucha: Ofrece tu apoyo a tus colegas. A veces, solo necesitan saber que alguien está ahí para ellos.

Conoce los recursos: Estar informado sobre los recursos disponibles puede marcar la diferencia.

Pensamiento de Reflexión: “La prevención del suicidio comienza con una conversación. Ser un apoyo para alguien puede cambiar vidas”. Recuerda, tu bienestar es importante para nosotros. Si necesitas apoyo o conoces a alguien que lo necesite, no dudes en comunicarte con los recursos disponibles.

¡Gracias por ser parte de nuestra comunidad y comprometerte con el cuidado y el apoyo mutuo!

Recuerda: “Tu vida es valiosa y merece ser vivida. Hay ayuda disponible, no estás solo.”

Equipo de Recursos Humanos, [Nombre de la Empresa]

Apéndice VIII. Protocolo de seguridad. Programa prevención ideación suicida

“Hablar sobre problemas de salud mental no es una debilidad, es un paso valiente hacia el cuidado personal”

A continuación, se expone el procedimiento para la intervención en casos de emergencia vinculados con la ideación suicida en el ámbito laboral. Este protocolo debe ser adaptado a las políticas específicas de la empresa. Además, es fundamental contar con el respaldo de profesionales de la salud mental y recursos especializados para implementar y mantener este protocolo de manera efectiva, centrado en la gestión inmediata de situaciones de crisis.

Paso 1. Identificación de la Situación

Responsables: Gestión humana, seguridad y salud en el trabajo, profesionales de la salud, ARL; entre otros.

Observación y reconocimiento:

Capacitar a los empleados y supervisores para reconocer signos de emergencia, como expresiones verbales o comportamientos preocupantes.

- Identificar y tratar a trabajadores con riesgo de suicidio

Dentro de la prevención del suicidio es importante para los trabajadores, gerentes de recursos humanos y profesionales de la salud laboral tener conocimiento tanto de las directrices para la detección de los empleados en situación de riesgo, como de las estrategias para intervenir con en situaciones de crisis. Dado que, mediante la detección precoz y la derivación temprana, los problemas de salud mental y la conducta suicida se puede tratar a tiempo. A continuación, se enumeran las señales de alarma de la conducta suicida. A demás, se mencionan las principales consideraciones para la intervención.

- Señales de alarma

Los signos más evidentes de alarma de suicidio son aquellos comportamientos que indican que la persona está pensando en suicidarse o planeando un suicidio o está preocupado u obsesionado con la muerte. Señales de advertencia de suicidio pueden ser verbalizadas, aparecer en comunicaciones escritas, redes sociales o ser informadas por otro empleado.

- Señales directas de alarma

Hablar o escribir sobre el deseo de morir, de herirse, matarse a uno mismo o la amenaza de daño o matarse a uno mismo.

Hablar o escribir sobre sentimientos de desesperanza o no tener ninguna razón para vivir.

Hablar o escribir sobre sentirse atrapado o con un dolor insopportable.

Hablar o escribir acerca de ser una carga para otros.

Búsqueda de maneras de matarse a uno mismo como, por ejemplo: la consulta de métodos de suicidio, la solicitud de acceso a armas de fuego, pastillas u otros medios posibles de suicidio.

Señales de alerta son los cambios indirectos en el comportamiento que pueden indicar que se está experimentando un problema de salud mental; esto puede incrementar el riesgo de pensamientos o planes de suicidio. El riesgo es mayor si el comportamiento es nuevo o ha aumentado recientemente en frecuencia o intensidad y si aparece relacionado con un evento doloroso, pérdida o cambio vital. Hay que tener en cuenta que es mejor responder en exceso, que no llegar a responder adecuadamente. Cuando se piensa que un empleado puede estar en riesgo; es mejor que sobren acciones a que falten, en estos casos, toda ayuda es poca.

- Señales indirectas

Cambios en la productividad

Deterioro en el trabajo

Ausencias al trabajo o impuntualidad constante, sin justificación.

Incapacidad para concentrarse en el trabajo

Incapacidad de para finalizar las tareas

Cambios en el funcionamiento social

Deterioro en el funcionamiento social

Alejamiento de sus compañeros, aislamiento voluntario

Cambios de la personalidad, estado de ánimo o comportamiento

Cambios extremos de humor. Comportamientos asociados a la rabia, la ansiedad, la agitación o la ira incontrolada. Imprudencia en el actuar.

Aumento en el consumo de alcohol o otras drogas

Cambio en el consumo de sustancias. Aumentar el consumo de

alcohol o drogas puede indicar un intento de mitigar el dolor emocional.

Cambios en el apetito y el patrón de sueño-vigilia

Deterioro del sano descanso y de los hábitos alimenticios.

Paso 2. Evaluación de la Gravedad

Responsables: Profesionales de la salud entrenados

Obtener información de primera mano. Si es posible, hablar directamente con la persona afectada para obtener información sobre sus pensamientos y sentimientos.

Considerar informes de colegas, supervisores o cualquier otra persona que haya observado signos de ideación suicida.

Evaluar factores de riesgo individuales, identificando factores de riesgo personales, como historial de intentos de suicidio, problemas de salud mental, eventos traumáticos recientes, etc.

Considerar situaciones laborales estresantes, conflictos en el trabajo, cambios en la posición o responsabilidades, entre otros.

Analizar las señales verbales y no verbales: Prestar atención a las expresiones verbales que denoten desesperanza, así como cambios notables en el comportamiento, la apariencia y la interacción social.

Determinar si la persona presenta signos de urgencia inmediata, como un plan concreto o la posesión de medios letales.

Utilizar escalas estandarizadas de evaluación de riesgo suicida, como la Escala de Ideación Suicida de Beck (SSI) o el Columbia-Suicide Severity Rating Scale (C-SSRS).

Evaluar las puntuaciones obtenidas en las escalas para clasificar el nivel de riesgo: bajo, moderado, alto.

Un profesional de salud mental debe llevar a cabo una entrevista detallada para explorar a fondo los pensamientos suicidas, la historia clínica, los factores de estrés y el contexto laboral.

Preguntar sobre la existencia de un plan específico para llevar a cabo el suicidio y la disponibilidad de medios.

Paso 3. Comunicación Inmediata

Notificar a quien corresponda dentro de la empresa sobre la identificación de un caso de ideación suicida para activar inmediatamente las rutas de apoyo.

Responsables: Quien identifique la ideación suicida, supervisores designados, profesionales de salud mental y otros responsables según la estructura organizativa.

Quién notifica: La persona que identifica la ideación suicida, ya sea un compañero de trabajo, un supervisor, o un profesional de salud mental.

Recolección de Información Básica: Recolectar información esencial, como nombre de la persona afectada, ubicación actual y cualquier información adicional relevante sobre la situación.

Comunicación Inmediata con Supervisores: Comunicar de inmediato al supervisor directo de la persona afectada sobre la situación.

Proporcionar detalles: Transmitir información clave sobre los signos de ideación suicida observados y cualquier medida tomada hasta el momento.

Activación del equipo de respuesta: Notificar al departamento de Recursos Humanos para coordinar la intervención y el apoyo a la persona afectada.

Involucrar a profesionales de salud mental: Contactar a los profesionales de salud mental designados en el protocolo para su participación inmediata.

Confidencialidad y Respeto: Mantener la confidencialidad de la situación y compartir información solo con las personas necesarias para la intervención.

Respetar la privacidad del empleado: Asegurarse de abordar la situación con sensibilidad y respeto hacia la privacidad de la persona afectada.

Notificación a Recursos Humanos: Informar a Recursos Humanos sobre la situación, proporcionando detalles relevantes y solicitando asistencia para implementar licencias o ajustes laborales si es necesario.

Coordinación con profesionales de salud mental: Informar a los profesionales de salud mental designados en el protocolo para que se involucren en la evaluación y el apoyo a la persona afectada.

Coordinar evaluaciones inmediatas: Facilitar la evaluación rápida de la persona afectada por parte de profesionales de salud mental.

Notificación a otros departamentos relevantes: Dependiendo de la estructura organizativa, informar a otros departamentos relevantes, como el departamento legal, seguridad en el trabajo, o servicios médicos, según sea necesario.

Apoyo a los compañeros de trabajo: En la medida en que sea apropiado y según la política de la empresa notificar a los compañeros de trabajo sobre la situación y proporcionar orientación sobre cómo ofrecer apoyo.

Documentar la notificación: Registrar detalladamente la notificación, incluyendo la fecha, los participantes involucrados y las acciones tomadas hasta el momento.

Paso 4. Intervención Inmediata

Proporcionar apoyo inmediato y desarrollar medidas de intervención para garantizar la seguridad y el bienestar de la persona que presenta ideación suicida.

Responsable: Profesionales de salud mental designados, supervisores capacitados y cualquier persona identificada en el protocolo como responsable de la intervención inicial.

Contacto Inmediato

La persona identificada en el protocolo como responsable de la intervención inicial o el profesional de salud mental debe establecer contacto inmediato con la persona afectada.

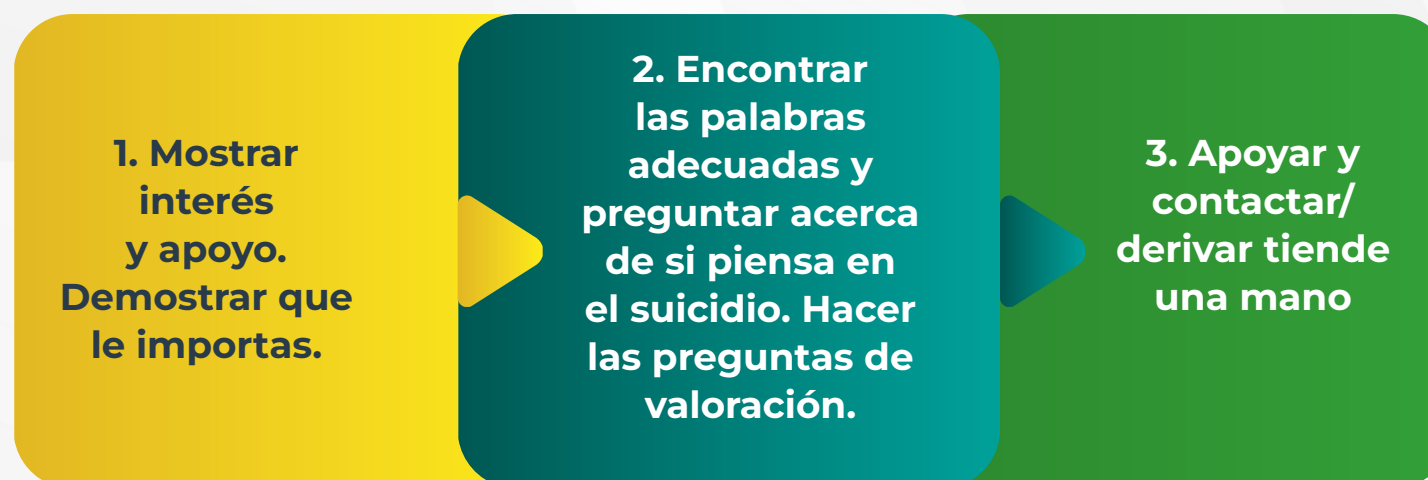
Empatía y Calma

Abordar la situación con empatía, calma y compasión. Evitar juicios y expresar preocupación genuina.

Reaccionar ante las señales de alarma

Cuando se identifica alguna señal de alarma y existe confianza para

entablar una conversación con el trabajador sobre ello, se deben considerar tres elementos centrales para el diálogo:



Hablar de un tema tan sensible como la ideación suicida puede ser difícil y estresante. Es posible que la persona que está ayudando al trabajador en riesgo también requiera apoyo psicosocial. Dado que no todos los gerentes, empresarios o jefes de recursos humanos cuentan con habilidades, competencias o la confianza para generar conversaciones en situaciones de crisis con sus empleados, se recomienda en estos casos remitir de inmediato al trabajador con un profesional de la salud mental.

En caso de emprender un diálogo con una persona en situación de riesgo se recomienda tener presente las siguientes consideraciones:

- **Mostrar interés y apoyo.**

Se debe hablar con el trabajador de una manera privada y confidencial. Expresar que usted está preocupado y especifique los motivos de ello, mencionando de lo que se ha dado cuenta, por ejemplo: señales de advertencia específicas o cambios en el comportamiento o la productividad.

- **Encontrar las palabras adecuadas y acerca de la ideación suicida**

Hacer las preguntas de valoración. Es un mito que preguntar sobre el suicidio “pone” la idea de suicidarse en la cabeza de la gente. Por ello, las preguntas deben orientarse hacia aquello que está en la mente del empleado o hacia sus sentimientos. Si el trabajador reconoce que lucha contra un problema de salud mental, se recomienda hacer preguntas por etapas, paso a paso, comenzando con preguntas generales, para pasar después a preguntas específicas, que toquen de manera explícita el suicidio.

Preguntas generales: Aquellas que indagan sobre aspectos generales del estado mental, esperanza, futuro, sentido de la vida. A continuación, algunos ejemplos:

- ¿Qué tal le va?
- ¿Cómo te encuentras en este momento?
- ¿Cómo ves el futuro? ¿Qué planes tienes para el futuro?
- ¿Piensas que la vida es demasiado complicada para ti?
- ¿Piensas que la vida no merece la pena?
- ¿Esperas que esto vaya a mejor?

Preguntas Específicas: Indagan sobre pensamientos o planes de suicidio. A continuación, algunos ejemplos:

- ¿Alguna vez has pensado en la muerte, en querer acabar con tu vida?
 - ¿Has pensado hacerte daño o suicidarte?
 - ¿Has pensado en acabar con tu vida ahora? ¿Has considerado el suicidio?
 - ¿Qué pensamientos has tenido? ¿Qué pensamientos te vienen a la cabeza?
 - ¿Desde cuándo tienes esos pensamientos? ¿has pensado mucho en ello las últimas semanas? ¿Con qué frecuencia tienes estos pensamientos a lo largo del día?
 - ¿Qué te hace pensar en el suicidio?
- ¿Tienes un plan específico en mente? ¿cuál es tu plan? ¿qué método habías pensado utilizar? ¿Has hecho preparativos?
- ¿Habías tenido antes estos pensamientos o sentimientos? ¿qué los había provocado? ¿Has intentado alguna vez acabar con tu vida?

• Apoyar y Contactar/derivar. Tender una mano.

Es importante tomarse en serio toda amenaza de suicidio. Se debe mantener la calma, escuchar de forma activa (sin juzgar), expresar preocupación y ofrecer ayuda. No se debe defender el “valor de la vida” o provocar un sentimiento de culpa.

Es conveniente poner de manifiesto la posibilidad y disponibilidad de ayuda profesional (derivar a los distintos recursos) y ofrecérsela. Lo más conveniente es contactar y derivar a un médico o profesional de la salud mental (dependiendo de la organización de la red de salud) aunque también se pueden ofrecer simultáneamente o como alternativa cuando rechace los anteriores, un teléfono de las líneas de ayuda (teléfono de la esperanza), o páginas web.

Es importante asegurarse de que la persona se mantiene protegida y sin riesgo hasta que se consiga la ayuda. También es importante conocer a quién se puede llamar por ser de la confianza del trabajador. Si la situación es muy crítica, se deberá solicitar ayuda inmediata (llamando a la línea de emergencias).

No es conviene prometer que la conversación es confidencial. Cuando una persona tiene un alto riesgo se tiene que conseguir ayuda inmediatamente. Si es una crisis aguda, debe ser tratada como una urgencia y llamar a los servicios de emergencia, a una línea de ayuda para la prevención de suicidio, a personas de confianza de esa persona o a un médico de Atención Primaria o profesional de salud mental, o incluso llevar a la persona al Servicio de Urgencias del hospital más cercano directamente.

Ubicación Segura

Determinar si la persona se encuentra en un entorno seguro o si hay riesgos inmediatos.

Remover Riesgos

Si es posible y seguro, remover o reducir cualquier medio que pueda utilizarse para hacer daño.

Escucha Activa

Permitir que la persona exprese sus pensamientos y sentimientos. Escuchar activamente sin interrumpir.

Evitar la Negación

Evitar negar o minimizar los sentimientos de la persona. Validar sus emociones y mostrar comprensión.

Preguntas de Evaluación

Realizar preguntas abiertas para evaluar la gravedad de la ideación suicida. Preguntar sobre la presencia de un plan, la disponibilidad de medios y la intención.

Sopesar el riesgo

Determinar el nivel de riesgo inmediato y si la necesidad de intervención urgente.

Colaboración con profesionales de salud mental

Si no se ha hecho anteriormente, contactar a los profesionales de salud mental designados en el protocolo para obtener asesoría y apoyo.

Coordinar evaluación

Coordinar la evaluación inmediata de la persona afectada por parte de profesionales de salud mental.

Apoyo emocional y psicológico

Brindar apoyo emocional y psicológico, recordándole a la persona afectada que no está sola y que hay ayuda disponible.

Fomentar la comunicación

Fomentar la comunicación abierta y expresión de emociones, ofreciendo recursos como líneas de ayuda y servicios de emergencia.

Comunicación con familiares o personas de apoyo

Con el consentimiento de la persona afectada y si es apropiado, comunicarse con familiares o personas de apoyo designadas para informar sobre la situación y coordinar el apoyo.

Coordinación con servicios de emergencia

Si la evaluación indica un riesgo inmediato, coordinar con servicios de emergencia para una intervención rápida y segura.

Proporcionar información relevante

Proporcionar información relevante a los servicios de emergencia para facilitar una respuesta adecuada.

Documentación de la intervención

Registrar detalladamente la intervención, incluyendo la fecha, las acciones tomadas, las conversaciones mantenidas y cualquier medida de seguridad implementada.

Establecer un plan de seguridad a corto plazo

En colaboración con profesionales de salud mental, desarrollar un plan de seguridad a corto plazo para garantizar la seguridad inmediata de la persona afectada.

Coordinar con supervisores y recursos humanos

Comunicar el plan de seguridad a corto plazo a supervisores y recursos humanos para implementar ajustes laborales si es necesario.

Acompañamiento continuo

Garantizar que la persona afectada no esté sola, coordinando el acompañamiento continuo de amigos, familiares o profesionales de salud mental.

Seguimiento constante

Establecer un plan de seguimiento constante para evaluar la evolución de la situación y ajustar la intervención según sea necesario. Este procedimiento detallado para la intervención inmediata tiene como objetivo abordar la ideación suicida de manera eficaz y efectiva, garantizando la seguridad y el bienestar de la persona afectada. Es esencial que las personas responsables de la intervención estén capacitadas y que la comunicación se realice con sensibilidad y respeto. Además, se debe seguir los procedimientos de confidencialidad en todo momento.

Paso 5. Coordinación con Profesionales Externos

Establecer una conexión efectiva y continua con profesionales de salud mental externos para evaluar y tratar de manera especializada a la persona que presenta ideación suicida.

Responsable: Profesionales de salud mental designados en la empresa, coordinadores de salud ocupacional o cualquier persona designada en el protocolo para manejar la coordinación externa.

Contacto con red de profesionales: Tener una red externa de profesionales de salud mental previamente identificada y disponible para intervenir cuando sea necesario.

Verificación de especialización: Asegurar que los profesionales externos tengan experiencia en el tratamiento de ideación suicida y problemas de salud mental.

Notificación inmediata: Tan pronto como se identifique la ideación suicida, contactar de inmediato a los profesionales de salud mental externos para informar sobre la situación.

Proporcionar información relevante: Compartir información pertinente sobre el estado actual de la persona afectada y cualquier intervención realizada hasta el momento.

Programación de evaluaciones externas: Programar evaluaciones con los profesionales de salud mental externos de manera rápida y efectiva.

Asegurar la disponibilidad: Confirmar la disponibilidad de los profesionales externos y coordinar horarios convenientes.

Intercambio de información confidencial: Establecer protocolos claros para garantizar la confidencialidad de la información compartida con los profesionales externos.

Obtener consentimiento del empleado: Obtener el consentimiento del empleado para compartir información relevante con los profesionales externos.

Desarrollo de un plan de tratamiento integral: Colaborar con los profesionales externos en la elaboración de un plan de tratamiento integral y personalizado.

Definir roles y responsabilidades: Clarificar los roles y responsabilidades de los profesionales externos y del personal interno involucrado en el proceso de tratamiento.

Seguimiento de las sesiones de tratamiento: Monitorear la continuidad de las sesiones de tratamiento y evaluar la efectividad del plan establecido.

Ajuste del tratamiento: En coordinación con los profesionales externos, ajustar el tratamiento según sea necesario basándose en la evolución del caso.

Comunicación continua con profesionales internos: Proporcionar actualizaciones periódicas a los profesionales internos involucrados en el caso, como supervisores, Recursos Humanos y coordinadores de salud ocupacional.

Colaboración con el plan de retorno al trabajo: Colaborar en la planificación del retorno al trabajo, asegurando una transición gradual y segura.

Establecimiento de un plan de apoyo continuo: Colaborar con los profesionales externos para identificar recursos de apoyo continuo, como grupos de apoyo o servicios comunitarios.

Coordinación con recursos internos: Coordinar con recursos internos, como programas de bienestar en el lugar de trabajo, para proporcionar apoyo continuo.

Registro documentado: Registrar detalladamente todas las interacciones con los profesionales de salud mental externos incluyendo fechas, acciones tomadas y recomendaciones.

Revisión y evaluación del proceso: Realizar revisiones periódicas del proceso de coordinación con profesionales externos para identificar áreas de mejora.

Ajustes: Realizar ajustes en el proceso según las necesidades cambiantes y las mejores prácticas.

Los aspectos mencionados en este paso garantizan la conexión efectiva con profesionales de salud mental externos, aprovechando su experiencia para proporcionar la atención especializada necesaria. La coordinación continua y la comunicación fluida entre los profesionales internos y externos son esenciales para asegurar una atención integral y efectiva.

Paso 6. Documentación

Registrar detalladamente todas las intervenciones, evaluaciones y acciones realizadas durante el proceso de manejo de la ideación suicida para garantizar un historial completo y facilitar la revisión y mejora continua del protocolo.

Responsable: Profesionales de salud mental designados, coordinadores del protocolo o cualquier persona designada para generar y archivar la documentación.

Formato de documentación: Utilizar un formato estandarizado para la documentación que incluya campos relevantes como fecha, participantes, acciones tomadas, evaluaciones, planes de tratamiento y cualquier otra información relevante.

Registro de intervenciones inmediatas: Registrar detalladamente la intervención inicial, incluyendo quién notificó, las acciones tomadas para garantizar la seguridad inmediata y cualquier coordinación con servicios de emergencia.

Evaluaciones y gravedad: Documentar las evaluaciones de la gravedad de la ideación suicida, incluyendo las escalas utilizadas, puntuaciones y cualquier conclusión relevante.

Historial de la ideación suicida: Mantener un historial continuo de la ideación suicida, registrando cambios en la gravedad y las intervenciones asociadas.

Coordinación con profesionales internos y externos: Documentar todas las comunicaciones con profesionales internos y externos, incluyendo acuerdos de colaboración, actualizaciones y recomendaciones recibidas.

Planes de Tratamiento: Registrar los detalles del plan de tratamiento desarrollado, incluyendo metas específicas, estrategias y ajustes realizados a lo largo del tiempo.

Seguimiento del Progreso: Documentar el progreso de la persona afectada según el plan de tratamiento, resaltando cualquier cambio significativo o desafío.

Ajustes: Documentar cualquier ajuste laboral implementado, como licencias médicas o cambios en responsabilidades.

Identificación de recursos de apoyo: Registrar los recursos de apoyo identificados tanto internos, como externos.

Comunicación con la persona afectada: Documentar todas las comunicaciones con la persona afectada, incluyendo conversaciones, acuerdos y cualquier información compartida.

Actualizaciones a compañeros de trabajo: Si se comparte información con compañeros de trabajo, registrar estas comunicaciones internas, destacando la forma en que se manejó la confidencialidad y la privacidad.

Revisiones y ajustes del protocolo: Mantener un historial de revisiones del protocolo, incluyendo fechas, cambios realizados y motivaciones para ajustar el procedimiento.

Recomendaciones de mejora: Registrar cualquier recomendación de mejora basada en la experiencia práctica y la evolución del caso.

Seguimiento continuo: Documentar las revisiones y el seguimiento continuo del caso, incluyendo nuevas evaluaciones, intervenciones y ajustes realizados en el tratamiento.

Garantizar confidencialidad: Garantizar que la documentación cumpla con los protocolos de confidencialidad y privacidad y, que la información solo sea compartida con personas autorizadas, según las leyes y regulaciones aplicables.

Colaboración con Recursos Humanos: Documentar la coordinación con el departamento de Recursos Humanos, incluyendo cualquier ajuste laboral implementado y la gestión de información confidencial.

Registro de resultados: Registrar los resultados del proceso de intervención, destacando mejoras en la salud mental de la persona afectada y cualquier indicador de riesgo reducido.

Revisión con profesionales externos: Documentar las comunicaciones y coordinaciones con profesionales de salud mental externos, resaltando cualquier recomendación recibida y su implementación.

Este proceso de documentación detallada asegura que se mantenga un historial completo y preciso del manejo de la ideación suicida, lo que facilita la revisión, la mejora continua y la retroalimentación para fortalecer el protocolo en el futuro. La documentación también es crucial para lograr la coherencia y la transparencia en el manejo de casos sensibles.

Paso 7. Evaluación Posterior a la Intervención

Realizar una evaluación completa y reflexiva de la intervención después de afrontar las situaciones o caso de ideación suicida permite determinar la efectividad de las acciones tomadas y las áreas de mejora.

Responsable: Profesionales de salud mental designados, coordinadores del protocolo o cualquier persona designada para llevar a cabo la evaluación posterior a la intervención.

Recopilación de datos: Recopilar y revisar toda la documentación relacionada con la intervención, incluyendo evaluaciones, planes de tratamiento, ajustes laborales y comunicaciones internas y externas.

Evaluación del progreso del individuo: Revisar y evaluar el progreso de la persona afectada desde el inicio de la intervención, considerando indicadores como la mejora en la salud mental, la participación en tratamientos y la reducción de los riesgos identificados.

Análisis de resultados: Comparar los resultados obtenidos con los objetivos establecidos en el plan de tratamiento, identificando cualquier desviación o logro en relación con las metas propuestas.

Revisión de ajustes laborales y recursos de apoyo: Revisar y evaluar la efectividad de los ajustes laborales implementados, considerando su impacto en la recuperación y bienestar de la persona afectada.

Análisis de recursos de apoyo: Evaluar la utilidad y disponibilidad de los recursos de apoyo, ajustándolos según sea necesario.

Entrevistas de retroalimentación: Realizar entrevistas de retroalimentación con la persona afectada para obtener sus percepciones sobre la intervención, la efectividad de los servicios de salud mental y cualquier área que pueda necesitar mejora.

Revisión de comunicaciones internas y externas: Evaluar la efectividad de las comunicaciones internas y externas, garantizando de que la información haya sido manejada con confidencialidad y que la privacidad de la persona afectada haya sido respetada.

Revisión de coordinación con profesionales externos: Revisar la manera en que se coordinó y colaboró con los profesionales de salud mental externos, identificando cualquier desafío y mejorar en la coordinación para futuros casos.

Evaluación de la colaboración con Recursos Humanos: Evaluar

la forma en que se coordinó con el departamento de Recursos Humanos, especialmente en la implementación de ajustes laborales, identificando oportunidades para una colaboración más efectiva.

Identificación de áreas de mejora: Identificar cualquier desafío o falla en el proceso de intervención, determinando las áreas que podrían necesitar mejoras para fortalecer el protocolo.

Revisión de la capacitación del personal: Evaluar la efectividad de la capacitación del personal en la identificación, intervención y apoyo en casos de ideación suicida. Identificar oportunidades para mejorar la formación del personal.

Generación de informe de evaluación: Compilar todos los resultados y hallazgos en un informe detallado que evalúe la intervención implementada.

Recomendaciones: Incluir recomendaciones específicas para mejorar el protocolo y abordar áreas identificadas como oportunidades de mejora.

Revisión y aprobación del informe: Revisar el informe con las áreas relevantes como profesionales de salud mental, Recursos Humanos y líderes de la empresa.

Aprobación del informe: Obtener la aprobación del informe para proceder con la implementación de recomendaciones.

Desarrollar plan de implementación: Desarrollar un plan detallado para implementar las mejoras sugeridas en el informe de evaluación.

Seguimiento: Establecer un mecanismo de seguimiento para garantizar la efectividad de las mejoras implementadas.

Capacitación del personal: Incorporar los hallazgos de la evaluación en la capacitación continua del personal, garantizando que el personal esté al tanto de los cambios y mejoras del protocolo.

Registro de documentado de la evaluación: Archivar el informe de evaluación en un formato seguro y accesible para referencia futura.

Este paso de evaluación posterior a la intervención es crucial para garantizar que el protocolo para la prevención de la ideación suicida en la empresa evolucione y mejore continuamente en respuesta a las experiencias y aprendizajes acumulados a lo largo del tiempo. La retroalimentación de las personas afectadas y el personal involucrado en la intervención es invaluable para realizar ajustes significativos y brindar un apoyo más efectivo en el futuro.

Paso 8. Comunicación Interna y Desarrollo de Estrategias Preventivas

Fomentar una comunicación abierta y efectiva dentro de la organización y desarrollar estrategias preventivas continuas para abordar la ideación suicida en el entorno laboral.

Responsable: Equipo de Recursos Humanos, profesionales de salud mental designados, liderazgo de la empresa y cualquier persona designada para liderar la comunicación interna y el desarrollo de estrategias preventivas.

Procedimiento detallado: Establecer un plan de comunicación interna, identificando y estableciendo canales de comunicación efectivos como reuniones, correos electrónicos, boletines, intranet y cartelera.

Desarrollar un calendario de comunicación: Crear un calendario que detalle las comunicaciones regulares relacionadas con la salud mental y el protocolo de ideación suicida.

Sensibilización y formación del personal: Implementar programas de sensibilización sobre la importancia de la salud mental en el trabajo.

Sesiones de Formación: Ofrecer sesiones de formación periódicas para todo el personal para identificar los signos de ideación suicida y las rutas para acceder a los recursos disponibles.

Desarrollo de materiales informativos: Crear materiales visuales y escritos que proporcionen información clara sobre el protocolo y los recursos de apoyo disponibles.

Contenido en la Intranet: Publicar información relevante en la intranet de la empresa para que esté accesible en todo momento.

Apoyo a líderes y supervisores: Proporcionar capacitación específica para líderes y supervisores para abordar situaciones de ideación suicida y apoyo en situaciones de crisis.

Fomentar la comunicación abierta: Alentar a los líderes a mantener líneas de comunicación abiertas con sus equipos, creando un ambiente de confianza y apoyo.

Desarrollo de recursos de apoyo: Establecer una línea de apoyo interna confidencial para que los empleados puedan comunicarse y recibir asistencia.

Grupos de apoyo internos: Facilitar la creación de grupos de apoyo internos donde los empleados puedan compartir experiencias y estrategias para mantener la salud mental.

Encuestas de bienestar y Retroalimentación: Implementar encuestas periódicas para evaluar el bienestar emocional de los empleados y recopilar retroalimentación sobre la efectividad de las estrategias preventivas.

Ajustar estrategias: Utilizar la retroalimentación recopilada para realizar ajustes en las estrategias preventivas según sea necesario.

Implementación de programas preventivos: Crear programas que aborden factores de riesgo como el estrés laboral, promoviendo un entorno de trabajo saludable.

Promoción de estilos de vida saludables: Fomentar hábitos de vida saludables a través de programas de bienestar que aborden el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Acciones inmediatas en caso de Incidentes: Establecer protocolos claros para la comunicación interna en casos de situaciones de ideación suicida, asegurando una respuesta inmediata y coordinada.

Colaboración con profesionales de salud mental: Organizar sesiones informativas con profesionales de salud mental para educar a los empleados sobre los recursos disponibles y desestigmatizar la búsqueda de ayuda.

Promoción de la cultura de apoyo: Líderes y supervisores deben promover una cultura organizacional que apoye la salud mental y fomente la búsqueda de ayuda cuando sea necesario.

Reconocimiento de iniciativas: Reconocer y destacar iniciativas que promuevan la salud mental en el lugar de trabajo.

Monitoreo continuo: Establecer Indicadores Clave de Desempeño (KPI) relacionados con la salud mental, evaluando regularmente los resultados.

Análisis de resultados: Analizar los resultados de los KPI para evaluar la efectividad de las estrategias y realizar ajustes según sea necesario.

Registro documentado: Mantener un registro documentado de las estrategias implementadas y los resultados obtenidos. Esto incluye comunicaciones internas, programas preventivos y acciones tomadas en casos específicos.

Este paso busca crear un entorno de trabajo que promueva la salud mental, con comunicación efectiva y estrategias preventivas continuas para abordar la ideación suicida de manera proactiva. La comunicación continua es fundamental para garantizar la mejora constante del protocolo y la adaptación a las necesidades cambiantes de los empleados.

Apéndice IX. Conformación de Comité de Bienestar y Salud Mental

Establecer comités de bienestar y salud mental en una empresa es un paso importante para abordar la prevención de la ideación suicida y promover un entorno de trabajo saludable. A continuación, algunos de los pasos más importantes tanto para la conformación como la implementación de los comités de bienestar y salud mental en las organizaciones.

Objetivo general:

Promover un entorno laboral saludable que apoye el bienestar emocional de los empleados. Este comité tiene como meta principal mejorar la calidad de vida en el trabajo y prevenir o abordar los desafíos relacionados con la salud mental.

Objetivos específicos:

Promover la conciencia y formación sobre la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo, aportando conocimientos a los empleados sobre la gestión del estrés, la resiliencia y la prevención de problemas de salud mental.

Reducir y prevenir el estigma asociado con los problemas de salud mental, fomentando un entorno donde los empleados se sientan cómodos buscando apoyo sin temor al juicio o la discriminación. Identificar y proporcionar recursos internos y externos para apoyar la salud mental de los empleados, incluyendo servicios de asesoramiento, líneas de ayuda y programas de bienestar.

Colaborar con la dirección y los líderes para establecer políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo que promueva la salud mental y el equilibrio entre el trabajo y la vida.

Desarrollar e implementar programas de intervención temprana para identificar y abordar problemas de salud mental antes de que se vuelvan más graves.

Capacitar a los miembros del comité y, en algunos casos, a otros empleados en primeros auxilios psicológicos para que puedan brindar apoyo inmediato a colegas que estén experimentando crisis de salud mental.

Desarrollar programas y actividades que fomenten la resiliencia entre los empleados, proporcionándoles las habilidades necesarias para superar desafíos y adversidades.

Implementar sistemas de monitoreo para evaluar continuamente el bienestar emocional organizacional y ajustar las iniciativas según sea necesario.

Fomentar una cultura organizacional que respalde abiertamente la salud mental, donde los empleados se sientan apoyados y valorados.

Adaptar y abordar los cambios en el entorno laboral, como transiciones a trabajo remoto o cambios en la dinámica del equipo, para mitigar impactos negativos en la salud mental.

Fases Para la Conformación e Implementación del Comité

FASE 1: Identificación de Actores Interesados

Identificar líderes y defensores dentro de la organización que tengan un compromiso claro con la salud mental y el bienestar de los empleados. Estos líderes pueden ser de la alta dirección, gerentes de recursos humanos u otros líderes de la organización.

Acciones específicas

- Identificar aquellas personas que han expresado interés o han demostrado compromiso con la salud mental en el pasado.
- Considerar entrevistas o encuestas para identificar líderes que puedan estar particularmente motivados por esta causa.
- Involucrar el departamento de Recursos Humanos es esencial para garantizar la alineación del comité con las políticas y regulaciones laborales.
- Programar reuniones con el departamento de Recursos Humanos para discutir la iniciativa y definir acciones específicas.
- Garantizar que las políticas y regulaciones laborales relacionadas con la salud mental sean comprendidas y seguidas por toda la organización.
- Asegurar una representación diversa y activa en la conformación del comité.
- Evaluar y asegurar el apoyo activo de la alta dirección, programando reuniones con líderes de la alta dirección para presentar la iniciativa y resaltando la importancia estratégica de la salud mental para la empresa y su personal.

Resultados esperados

Se han identificado líderes y defensores clave dentro de la organización.

El departamento de Recursos Humanos está activamente involucrado y al tanto de la iniciativa.

Se ha creado una lista inicial de posibles miembros del comité, asegurando una representación diversa.

La alta dirección ha expresado su apoyo y compromiso con la formación del comité.

Este paso sienta las bases para el éxito del comité, alineando a los interesados y garantizando el apoyo necesario para avanzar en la creación y ejecución del programa de bienestar y salud mental.

FASE 2: Formulación de Objetivos

En este paso, el comité definirá los objetivos claros y específicos relacionados con la prevención de la ideación suicida y la promoción de la salud mental en el entorno laboral.

Acciones Específicas:

- Realizar un análisis de la situación actual de la salud mental en la empresa.
- Identificar áreas específicas de mejora o desafíos en relación con la prevención del suicidio.
- Establecer objetivos que estén alineados con la misión y valores de la empresa.
- Después de definir los objetivos generales, es crucial identificar metas medibles y alcanzables que permitan evaluar el progreso del comité.
- Traducir los objetivos en metas específicas y cuantificables.
- Establecer indicadores clave de rendimiento (KPIs) para cada objetivo.
- Definir plazos y cronogramas para alcanzar cada meta.
- Definir objetivos claros y específicos que aborden la prevención de la ideación suicida y que promuevan la salud mental.
- Establece metas medibles para evaluar el éxito y la efectividad del comité.

- Establecer plazos y KPIs para realizar un seguimiento y ajustar estrategias según sea necesario.

Resultados esperados

Objetivos sólidos que proporcionen una base para el trabajo del comité. Objetivos específicos y metas medibles que orienten los esfuerzos del comité de manera más efectiva y permitan evaluar el impacto real de sus acciones en la prevención del suicidio y la mejora de la salud mental en la empresa.

FASE 4: Selección de Miembros del Comité

Identificar y seleccionar a los empleados interesados y comprometidos que deseen formar parte del comité de bienestar y salud mental.

Acciones específicas:

- Anunciar abiertamente la formación del comité y la búsqueda de voluntarios.
- Proporcionar información clara sobre los objetivos del comité y las responsabilidades de los miembros.
- Fomentar la participación de empleados de diferentes áreas funcionales.
- Garantizar que exista representación de distintos niveles jerárquicos para promover la inclusión de diversas perspectivas.
- Realizar entrevistas o sesiones informativas para evaluar el nivel de interés y compromiso.
- Establecer expectativas claras sobre el tiempo y la dedicación requeridos.
- Identificar a empleados con habilidades de liderazgo y compromiso con la misión del comité.

- Garantizar que los líderes del comité estén al tanto de las responsabilidades y expectativas.

Resultados esperados

Un grupo de empleados para conformar el comité que representen diversas áreas de la empresa y niveles jerárquicos.

Líderes del comité designados para coordinar las actividades y garantizar una dirección efectiva.

La selección adecuada de los miembros del comité es esencial para garantizar una representación diversa y un compromiso activo. Un comité bien equilibrado puede ofrecer perspectivas variadas y abordar las necesidades de todos los empleados en términos de salud mental.

FASE 4: Creación de un Plan de Trabajo

La creación del comité requiere realizar una serie de acciones que definan su implementación. A continuación, se enuncian algunas dimensiones fundamentales y las acciones específicas que se recomienda realizar para cada una de ellas

Metas y Objetivos

- Repasar los objetivos y metas establecidos por el comité para la prevención de la ideación suicida
- Identificando y priorizando objetivos según su impacto y la urgencia de su implementación.
- Enumerar las actividades y programas específicos que contribuirán a la consecución de los objetivos del comité.
- Organizar charlas y presentaciones para aumentar la conciencia sobre la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo.

- Invitar a profesionales de la salud mental para hablar sobre la importancia de cuidar la salud mental.
- Compartir historias de éxito de empleados que han superado desafíos de salud mental.
- Facilitar sesiones prácticas para proporcionar a los empleados herramientas y estrategias para gestionar el estrés.
- Ofrecer técnicas de respiración y relajación.
- Proporcionar recursos sobre el equilibrio trabajo-vida y establecer límites saludables.
- Fomentar la actividad física como parte integral del bienestar general.
- Organizar clases de yoga, sesiones de ejercicio en grupo o caminatas regulares.
- Promover incentivos para la participación en actividades físicas.
- Establecer grupos de apoyo para que los empleados compartan experiencias y brinden apoyo mutuo.
- Facilitar reuniones regulares donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones.
- Invitar a profesionales para dirigir sesiones de grupo.
- Organizar seminarios que ayuden a los empleados a desarrollar resiliencia emocional.
- Invitar a expertos en resiliencia para impartir talleres.
- Proporcionar recursos para construir habilidades de afrontamiento.
- Designar días especiales enfocados en el bienestar mental y físico.
- Ofrecer servicios como masajes, consulta nutricional o evaluaciones de bienestar.
- Organizar actividades recreativas para fomentar el compañerismo.

- Lanzar campañas a lo largo del año para mantener la sensibilización sobre la salud mental.
- Utilizar carteles, correos electrónicos y redes sociales para compartir información.
- Crear eventos temáticos mensuales que aborden diferentes aspectos de la salud mental.

Recursos en línea

- Proporcionar recursos en línea accesibles para empleados que necesitan información adicional.
- Crear una plataforma en línea con artículos, videos y recursos sobre salud mental.
- Facilitar el acceso a servicios de asesoramiento en línea.

Reconocimiento

- Implementar programas que reconozcan y celebren los logros de los empleados en el ámbito del bienestar.
- Reconocer públicamente los logros relacionados con el bienestar.
- Ofrecer incentivos para aquellos que participan activamente en programas de bienestar.

Primeros Auxilios Psicológicos

- Capacitar a empleados y miembros del comité en primeros auxilios psicológicos para brindar apoyo inmediato.
- Colaborar con organizaciones especializadas para impartir sesiones de capacitación.

- Proporcionar recursos y materiales educativos sobre primeros auxilios psicológicos.
- Prioridades
- Definir prioridades para cada actividad, considerando la capacidad de implementación y el impacto potencial.

Calendario y Cronograma

- Definir fechas límite realistas para la implementación de cada actividad y programa.
- Elaborar un cronograma detallado que muestre el calendario de ejecución de las iniciativas.

Definición de Roles y Responsabilidad

- Designar responsabilidades específicas para cada miembro del comité según la implementación de actividades y el programa.
- Fomentar la colaboración y la comunicación efectiva entre los miembros del comité para asegurar una ejecución fluida.

Indicadores de Éxito

- Definir indicadores de éxito que permitan evaluar el impacto de las actividades y programas en la prevención de la ideación suicida y la salud mental.
- Establecer metas cuantificables asociadas a los indicadores de éxito para medir el progreso a lo largo del tiempo.

Asignación de Recursos y Presupuesto

- Identificar recursos necesarios para la implementación de cada actividad, como personal, presupuesto, materiales, etc.
- Establecer un presupuesto que refleje los costos asociados con la ejecución de las iniciativas.

Evaluación y Monitoreo Continuo

- Establecer mecanismos de evaluación continua para monitorear el progreso y la efectividad de las actividades.
- Programar revisiones periódicas para evaluar el plan de trabajo, realizar ajustes según sea necesario y asegurar la alineación con los objetivos.

Comunicación Interna y Externa

- Desarrollar estrategias de comunicación para informar a los empleados sobre las iniciativas del comité y promover la participación.
- Establecer canales de retroalimentación para recibir comentarios de los empleados y realizar ajustes según sea necesario.

Implementación y Seguimiento

- Iniciar la implementación del plan de trabajo siguiendo el cronograma y asignando recursos según lo planificado.
- Realizar un seguimiento continuo para asegurar que las actividades se estén llevando a cabo según lo planificado y ajustar según sea necesario.

Evaluación Final y Mejora Continua

- Evaluar el éxito del plan de trabajo en función de los indicadores de éxito y las metas establecidas.
- Identificar áreas que puedan necesitar ajustes o mejoras y realizar cambios para futuras implementaciones.
- Este paso a paso proporciona una guía detallada para la creación de un plan de trabajo efectivo en el contexto de un comité de bienestar y salud mental en una empresa, centrándose en la prevención de la ideación suicida y la promoción de la salud mental.
- Adaptar estos pasos a las necesidades específicas de la empresa y revisar el plan periódicamente son prácticas importantes para el éxito continuo del comité.

FASE 5: Capacitación del Comité de Bienestar y Salud

Capacitación Inicial

- La capacitación inicial es esencial para equipar a los miembros del comité con el conocimiento necesario sobre la prevención de la ideación suicida y la promoción de la salud mental.

Acciones Específicas

- Colaborar con profesionales de la salud mental para facilitar sesiones de capacitación.
- Cubrir temas como la identificación de señales de riesgo, estrategias de intervención, recursos disponibles y políticas de salud mental en la empresa.
- El comité de bienestar para la salud mental en una empresa debe recibir capacitación en una variedad de temas para estar bien preparado para abordar las necesidades y desafíos

Temas para la capacitación

- Conciencia sobre la Salud Mental: Comprender los conceptos básicos de la salud mental, incluyendo la definición de salud mental, los factores que la afectan y la importancia de mantener una buena salud mental.
- Estigma y discriminación: Abordar la percepción y el impacto del estigma relacionado con la salud mental en el lugar de trabajo y los caminos para desempeñar un papel en su reducción.
- Señales de Riesgo y Síntomas: Identificar las señales de riesgo de problemas de salud mental, como cambios en el comportamiento, el estado de ánimo y la productividad.

- **Intervención Temprana:** Aprender estrategias para la intervención temprana y formas para abordar los problemas de salud mental antes de que se agraven.
- **Recursos Disponibles:** Familiarizarse con los recursos internos y externos disponibles para que los empleados que puedan necesitar apoyo en cuestiones de salud mental.
- **Comunicación Efectiva:** Desarrollar habilidades de comunicación efectiva para abordar temas de salud mental de manera compasiva y sin estigmatizar.
- **Liderazgo Empático:** Entender la importancia del liderazgo empático en la promoción de bienestar y entornos de apoyo.
- **Gestión del Estrés:** Explorar estrategias y técnicas para gestionar el estrés, tanto a nivel individual como organizacional.
- **Prevención del Agotamiento (Burnout):** Identificar los signos de agotamiento y aprender estrategias para prevenirlo en el equipo y en uno mismo.
- **Primeros Auxilios Mentales:** Obtener capacitación en primeros auxilios mentales para ofrecer apoyo inmediato a quienes puedan estar experimentando una crisis de salud mental.
- **Adaptación a la nueva normalidad:** Abordar los desafíos de la adaptación a cambios importantes, como la transición al trabajo remoto, reconociendo las consecuencias en la salud mental de los empleados.
- **Cultura Organizacional Saludable:** Promover la construcción de una cultura organizacional que respalde la salud mental y fomente la apertura y la empatía.

- **Autocuidado para el Comité:** Entender la importancia del autocuidado para los miembros del comité y aprender estrategias para evitar la fatiga y el agotamiento.

Resultado Esperados

Comité capacitado y bien informado, preparado para abordar cuestiones de salud mental en el lugar de trabajo de manera efectiva. Implementación de prácticas y políticas que promuevan la salud mental y el bienestar en la empresa.

FASE 6: Sensibilización

Generar procesos de sensibilización para abordar situaciones vinculadas con la prevención de la ideación suicida. De este modo, las personas que integran el comité reconozcan la importancia de abordar temas de salud mental y prevención del suicidio en el entorno laboral.

Acciones Específicas:

Facilitar discusiones que destaquen la importancia de la salud mental en el entorno laboral.

Compartir historias de éxito y desafíos relacionados con la salud mental para crear conciencia y comprensión.

Desarrollar Habilidades de Comunicación

Mejorar las habilidades de comunicación de los miembros del comité para facilitar conversaciones efectivas sobre salud mental y prevención del suicidio.

Ofrecer entrenamiento en escucha activa, empatía y comunicación no violenta.

Proporcionar pautas sobre la forma de abordar conversaciones difíciles y delicadas.

Continuar con la Capacitación Periódica

Establecer un programa de capacitación continua para mantener actualizados a los miembros del comité sobre las mejores prácticas, nuevas investigaciones y recursos.

Organizar sesiones de actualización regular para abordar temas emergentes y cambios en las políticas de salud mental.

Fomentar la participación en talleres y conferencias relacionados con la salud mental.

Resultado Esperado

Miembros del comité capacitados con conocimientos actualizados sobre la prevención de la ideación suicida y la promoción de la salud mental.

Capacidades instauradas en la comprensión de los desafíos de la salud mental en el entorno laboral.

La capacitación y la sensibilización efectivas son fundamentales para que el comité pueda abordar de manera informada y compasiva la prevención de la ideación suicida y la promoción de la salud mental en la empresa. Estos procesos preparan a los miembros para comprender la complejidad del tema y brindar el apoyo necesario.

FASE 7: Creación de Canales de Comunicación

Antes de establecer canales de comunicación es pertinente evaluar las necesidades de comunicación de los empleados en relación con la salud mental y la prevención de la ideación suicida.

- Realizar encuestas o entrevistas para comprender las preferencias y necesidades de información de los empleados.
- Identificar los temas y preguntas más frecuentes relacionados con la salud mental.

Creación de Canales Diversos

- Establecer una variedad de canales de comunicación que se adapten a diferentes estilos de recepción de información.
- Implementar canales como correo electrónico, boletines, carteleras físicas y virtuales, y redes sociales internas.
- Garantizar la accesibilidad para empleados de todos los niveles y áreas de la empresa.

Plataforma de Comunicación Confidencial

Facilitar un canal confidencial para que los empleados compartan preocupaciones relacionadas con la salud mental de forma segura.

- Implementar una línea directa confidencial o una plataforma en línea donde los empleados puedan expresar sus inquietudes de manera anónima.
- Garantizar que la información compartida se maneje con confidencialidad y se aborde de manera apropiada.

Sesiones informativas y talleres

Organizar sesiones informativas regulares y talleres que proporcionen información actualizada sobre la salud mental y la prevención del suicidio.

Invitar a expertos en salud mental para hablar en eventos.

Facilitar talleres interactivos que aborden temas específicos y brinden recursos prácticos.

Resultados Esperados

Establecimiento de canales de comunicación diversificados y accesibles para todos los empleados.

Creación de un entorno donde los empleados se sientan cómodos compartiendo preocupaciones sobre salud mental de manera confidencial.

La creación de canales de comunicación efectivos es crucial para mantener a los empleados informados, fomentar la apertura en la discusión sobre salud mental y garantizar que las preocupaciones se aborden de manera oportuna y compasiva.

FASE 8: Colaboración con Profesionales de la Salud Mental

- Identificación de Profesionales de la Salud Mental
- Identificar y establecer colaboraciones con profesionales de la salud mental que puedan brindar orientación y apoyo al comité.
- Investigar y contactar a psicólogos, psiquiatras, terapeutas u otros expertos en salud mental.
- Evaluar la disponibilidad y disposición de los profesionales para colaborar con el comité.
- Establecimiento de Relaciones de Colaboración
- Establecer relaciones sólidas y de confianza con los profesionales de la salud mental para facilitar la colaboración continua.
- Organizar reuniones iniciales para discutir los objetivos del comité y las formas en que los profesionales pueden contribuir.
- Establecer un marco de trabajo y expectativas claras para la colaboración.

Participación en sesiones de capacitación

Invitar a profesionales de la salud mental para facilitar sesiones de capacitación para los miembros del comité y, en algunos casos, para los empleados.

- Colaborar con los profesionales para desarrollar sesiones educativas relevantes.
- Facilitar la interacción y el intercambio de conocimientos durante las sesiones de capacitación.

Consulta en casos específicos

Establecer un mecanismo para la consulta con profesionales de la salud mental en casos específicos que requieran intervención especializada.

- Crear un protocolo para la consulta confidencial y ética.
- Proporcionar a los profesionales de la salud mental información relevante sobre la cultura y políticas de la empresa.
- Establecer colaboraciones con profesionales de la salud mental que contribuyan al enfoque integral del comité.
- Generar orientación especializada y recursos adicionales para abordar la prevención de la ideación suicida y la promoción de la salud mental.

La colaboración con profesionales de la salud mental agrega experiencia y recursos especializados al comité, mejorando su capacidad para abordar temas complejos relacionados con la salud mental y la prevención del suicidio en el entorno laboral.

FASE 9: Evaluación y Mejora Continua

Establecimiento de Mecanismos de Evaluación:

Implementar mecanismos formales para evaluar la efectividad de las iniciativas y acciones del comité en la prevención de la ideación suicida y la promoción de la salud mental.

- Identificar indicadores clave de rendimiento (KPIs) relacionados con los objetivos del comité.
- Establecer encuestas de retroalimentación y evaluación para los empleados.

Análisis de datos y de resultados

Analizar los datos recopilados a través de encuestas, informes y otros indicadores para evaluar el impacto de las actividades del comité.

- Revisar periódicamente los datos recopilados para identificar tendencias y áreas de mejora.
- Comparar los resultados con los objetivos y metas establecidos inicialmente.

Sesiones de retroalimentación con empleados

Facilitar sesiones de retroalimentación con los empleados para recopilar información directa sobre la percepción de las iniciativas de salud mental y la prevención del suicidio.

- Organizar reuniones abiertas donde los empleados pueden expresar sus opiniones y sugerencias.
- Utilizar encuestas de satisfacción para medir la percepción de los empleados sobre el apoyo brindado.

Implementación de Mejoras

Basándose en los resultados de la evaluación se recomienda implementar mejoras continuas en las estrategias y actividades del comité.

- Desarrollar un plan de acción basado en los hallazgos de la evaluación.
- Ajustar y optimizar las iniciativas para abordar áreas identificadas para mejorar.
- Establecer un sistema para evaluar continuamente la efectividad del comité.

- Implementar mejoras para fortalecer las iniciativas de prevención de la ideación suicida y promoción de la salud mental.

La evaluación continua y la mejora son esenciales para garantizar que el comité se adapte a las cambiantes necesidades y desafíos en el entorno laboral. Este paso asegura que las iniciativas sigan siendo efectivas y relevantes a lo largo del tiempo.

FASE 10: Implementación de Programas de Bienestar

Identificación de necesidades

Realizar un análisis detallado para identificar las necesidades específicas de bienestar de los empleados en la empresa.

- Conducir encuestas o sesiones de retroalimentación para comprender las áreas clave de preocupación para los empleados.
- Evaluar las condiciones del entorno laboral y su impacto en el bienestar.

Diseño de programas personalizados

Considerar las necesidades identificadas permite diseñar programas de bienestar personalizados y pertinentes que aborden aspectos físicos, emocionales y sociales.

- Colaborar con profesionales de la salud, terapeutas y expertos en bienestar para desarrollar programas específicos.
- Incorporar actividades que promuevan la resiliencia, la gestión del estrés y la conexión social.

Implementación Gradual

- Introducir gradualmente los programas de bienestar, comenzando con pilotos y expandiéndolos según la retroalimentación y la demanda.

- Lanzar programas piloto en áreas específicas de la empresa.
- Evaluar la participación y la eficacia antes de expandir a toda la organización.

Evaluación de impacto

Evaluar continuamente el impacto de los programas de bienestar mediante la recopilación de datos, encuestas y retroalimentación directa.

- Utilizar indicadores de rendimiento para medir la participación, la satisfacción y los cambios observados en el bienestar.
- Ajustar los programas según sea necesario en función de los resultados obtenidos.
- Desarrollo e implementación exitosa de programas de bienestar adaptados a las necesidades específicas de los empleados.
- Mejorar del bienestar general y reducción de factores de riesgo asociados a la ideación suicida.

El desarrollo de programas de bienestar personalizados permite abordar directamente las necesidades de los empleados y contribuye a la creación de un entorno laboral más saludable. Estos programas no solo promueven el bienestar individual, sino que también fortalecen la resiliencia de la organización en su conjunto.

FASE 11: Monitoreo y Reporte

Establecimiento de Sistemas de Monitoreo

Implementar sistemas de monitoreo para evaluar continuamente la efectividad de las actividades del comité de bienestar y salud mental.

Acciones Específicas

- Definir indicadores clave de rendimiento (KPIs) para medir el impacto.
- Utilizar herramientas de seguimiento, como encuestas regulares y análisis de datos, para evaluar la participación y los resultados.

Recopilación de Datos de Forma Continua

Establecer mecanismos para la recopilación continua de datos relevantes, como tasas de participación, retroalimentación de los empleados y resultados de las iniciativas.

Acciones Específicas

- Utilizar encuestas periódicas para evaluar la percepción de los empleados sobre el bienestar y la prevención de la ideación suicida.
- Implementar sistemas de retroalimentación en tiempo real, como buzones de sugerencias y plataformas en línea.

Análisis de datos y tendencias

Analizar regularmente los datos recopilados para identificar tendencias, áreas de mejora y éxitos.

Realizar análisis comparativos a lo largo del tiempo para evaluar el progreso.

Identificar patrones emergentes que puedan indicar áreas críticas de intervención.

Informes Periódicos

Generar informes periódicos que destaquen los resultados del monitoreo y proporcionen una visión general del estado de las actividades del comité.

Crear informes visuales y fácilmente comprensibles.
Comunicar los logros, desafíos y próximos pasos en reuniones regulares o a través de canales de comunicación interna.
El monitoreo continuo y la generación de informes periódicos permite al comité ajustar sus estrategias según sea necesario, garantizando que las iniciativas sean efectivas y alineadas con los objetivos a largo plazo de la empresa.

Apéndice X. Desarrollo Metodológico de los Microciclos

Microciclo I Taller Suicidio Mitos y Verdades

Programa	Prevención de Ideación Suicida
MICROCICLO	I
Título	Conociendo el fenómeno: Mito y realidad
Objetivo	Brindar asesoría técnica sobre los mitos y realidades entorno al suicidio, a partir de la exposición de datos estadísticos y de presentación de las características del fenómeno.
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 1	Presentación	
Presentación e introducción de la actividad	El facilitador se presentará y brindará una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos.	10´
Parte 2	Definición y epidemiología	
Exposición de Contexto	El facilitador brindará información sobre el suicidio en Colombia, presentará algunas cifras y poblaciones afectadas, así como los principales factores de riesgo	15´
Parte 3	Reflexión colectiva:	
Phillip 6x6	Los participantes se reunirán en grupos de 6 personas y trabajarán en las siguientes cuestiones determinando si se trata de mito o una verdad: Las personas con ideación suicida no hablan de sus planes. El que se quiere matar no lo dice. El que se repone de una crisis suicida no corre peligro alguno de recaer.	5´

Actividad	Descripción	Tiempo
Phillip 6x6	El suicidio no puede ser prevenido pues ocurre por impulso. Cada grupo presenta ante los demás sus reflexiones y conclusiones.	5´
Parte 4 Conceptos		
Características emocionales de la ideación suicida	El facilitador recogerá las conclusiones de la parte 3 y a partir de allí realizará la retroalimentación. Para ello, aclarará desde el conocimiento técnico, las características de la ideación suicida y socializará las señales a las que hay que prestar atención.	30´
Parte 5 Caso práctico		
Detección temprana	Los participantes organizados en dúos abordarán el caso de María y discutirán sobre las señales de alarma que podrían identificarse en un compañero con ideas suicidas. Realizarán una lista o una lluvia de ideas sobre las acciones que podría emprender la empresa en este caso. Realizarán una lista o lluvia de ideas sobre aquello que podrían hacer los compañeros en este caso.	5´

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 6	Cierre	15´
Plenaria	Se piden comentarios finales, el facilitador invita a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido	

Actividad: Introducción (Parte 1)

El facilitador se presentará y brindará una breve introducción al taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos. El objetivo de taller es brindar asesoría técnica sobre los mitos y realidades en torno al suicidio, aportando datos estadísticos y aclarando las características de este fenómeno.

Responsabilidades del Facilitador:

Para la actividad de introducción el facilitador hará una presentación detallada de su perfil y experiencia para lograr establecer un vínculo inicial con los asistentes. Además, presentará el objetivo central del programa y los objetivos del taller. El facilitador invitará a los participantes a conversar sobre las expectativas que tiene con el programa en general y en particular con el taller a desarrollar.

Actividad: Lectura Datos y Epidemiología (Parte 2)

El facilitador brindará información sobre el suicidio en Colombia, a partir de algunas cifras y poblaciones de riesgo. También dará a conocer los principales factores de riesgo.

Responsabilidades del facilitador:

Es labor del facilitador realizar la siguiente lectura para tener el conocimiento consolidado requerido para la intervención con los participantes. Antes de la lectura, el facilitador motivará a los asistentes a participar a partir de algunas preguntas previas, para lograr la atención. El facilitador debe realizar la lectura previamente para plantear preguntas adecuadas.

Lectura

Epidemiología de la conducta suicida a nivel mundial

La Organización Mundial de la Salud-OMS estima que la frecuencia del intento de suicidio es 20 veces mayor que la del suicidio consumado. En la población general mayor de 15 años la prevalencia de las tentativas se señala de un 3% al 5 %; en el grupo de edad de 15-34 años se registra el mayor número de intentos de suicidio. Cada año se suicidan más de 800.000 personas en todo el mundo y el principal factor de riesgo para este evento, es un intento de suicidio no consumado; que se encuentra entre las tres primeras causas de muerte en las personas de 15 a 44 años. “Históricamente, América Latina y el Caribe han tenido tasas de suicidio inferiores al promedio mundial, mientras que América del Norte se ubica en un lugar intermedio. Los datos de mortalidad en América Latina y el Caribe han sido descritos como “irregulares” y con marcadas disparidades en las tasas de suicidio entre los países, incluso entre algunos con niveles similares de desarrollo”; Guyana es el país de América con la mayor tasa de suicidio estimada para 2012 en todo el mundo. Los países de ingresos bajos y medianos de la Región del Pacífico Occidental son los únicos del mundo en los que la proporción de suicidios es mayor entre las mujeres que entre los hombres, y la proporción de suicidios como causa de defunción es

mayor entre las mujeres que entre los hombres. Las personas que padecen trastornos mentales y del comportamiento y aquellas que tienen trastornos por consumo de alcohol u otras sustancias psicoactivas, tienen mayor probabilidad de presentar conducta suicida, al igual que quienes han tenido eventos críticos en su vida, como pérdidas de un ser querido, del empleo o que han tenido experiencias relacionadas con conflictos tales como “peleas con los padres, separación, rompimiento con la pareja, cambio de vivienda”, madre con trastornos mentales (principalmente en adolescentes), historia familiar de suicidios, maltrato, desastres, violencia y abuso sexual; personas con factores genéticos o biológicos que se asocian con mayor frecuencia del evento; entre otros.

En lo referente al método utilizado para consumar el suicidio 30% de todos estos eventos se cometen por autointoxicación con plaguicidas y la mayoría de ellos tiene lugar en zonas rurales agrícolas de países de ingresos bajos y medianos. La situación de salud mental de los grupos y pueblos indígenas pasa por un difícil momento, lo cual se ha asociado a determinantes estructurales e intermedios de la salud, así como a exposiciones específicas como el impacto del conflicto armado. El estudio de Naciones Unidas sobre la “Situación mundial de los pueblos indígenas” realizado en 2009 reporta tasas de suicidio entre los jóvenes guaraníes de Brasil 19 veces por encima de las nacionales y en algunos casos de 500/100.000 habitantes, en pueblos como los Emberá de Colombia (frente a 5.2 a nivel nacional). Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud, plantea que la elevada vulnerabilidad psicosocial a la que son expuestos los indígenas se manifiesta en las altas tasas de suicidio en especial entre los jóvenes, en comparación con la población no indígena.

Situación actual del país

Existen diferentes fuentes oficiales de información de los indicadores sobre la conducta suicida en el país. Los más importantes son los datos del Sistema Integral de Información de la Protección Social -SISPRO-, la Encuesta Nacional de Salud Mental -ENSM -2015, el Estudio de Estimación de la Carga de Enfermedad para Colombia de 2010 y el Sistema Nacional de Vigilancia en Salud Pública -SIVIGILA-, de estas se extrajo la información que a continuación se relaciona.

El número de personas atendidas con el diagnóstico de lesiones autoinfligidas intencionalmente (Códigos CIE10 X60 a X84), en todos los servicios de salud de 2009 a 2017 (el dato del último año es preliminar), fue de 36.163 casos, con un promedio de 8.036 casos por año. Dentro de este grupo los métodos más frecuentes fueron: Envenenamiento autoinfligido intencionalmente y exposición a otras drogas, medicamentos o sustancias biológicas y los no especificados: vivienda (Código CIE10:X640).

La tasa de intento de suicidio reportada en SISPRO para el período 2009 a 2016 se ha ido incrementando año tras año, pasando de 0,9 por 100.000 habitantes en 2009 a 36,08 por 100.000 habitantes en 2016 y en 2017 la tasa (preliminar) es de 52,4. Cabe mencionar que el aumento significativo en los registros a partir del año 2016 puede estar asociado a que a partir del 1 de enero de ese año se inició la vigilancia de este evento a nivel nacional en el SIVIGILA.

Vigilancia del intento de suicidio

Desde el año 2016 en cumplimiento de la ley 1616 de 2013, el Instituto Nacional de Salud (INS), inició la vigilancia epidemiológica del intento de suicidio. Desde que se inició este proceso las cifras reportadas se han incrementado dramáticamente, se pasó de

una tasa de intento de suicidio de 4,12 por 100.000 habitantes a una de 36,08 en 2016 y a 52,04 en 2017 (preliminar). En 2015 se reportaron en el SISPRO 1.987 casos de intento de suicidio, en 2016 el SIVIGILA informó que se presentaron 17.587 casos; evidenciando una cifra casi nueve veces más alta de un año al otro, en 2017 la cifra preliminar fue de 25.835 casos, con un incremento del 46,9% con respecto al año anterior. Esto podría explicarse por el subregistro que existía del evento; incluso todavía es posible que no se esté midiendo en su total dimensión este fenómeno, ya que es el segundo año de vigilancia epidemiológica y las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – IPS, las entidades territoriales y el sistema de información se encuentran afinando sus procesos de reporte. Por otro lado, si está claro que la tendencia del evento es al incremento de los casos y las tasas. En el informe del evento el SIVIGILA reportó que, en 2017, el 62,7% de los casos de intento de suicidio registrados eran del sexo femenino y 37,3% del masculino. El 29,7% se presentaron en el grupo de 15 a 19 años (48,5% de 15 a 24 años). Las entidades territoriales con mayor número de casos fueron: Antioquia, Vaupés, Bogotá, Cundinamarca, Nariño y Huila. La tasa más alta en el país la tiene Vaupés con 128,1 por 100.000 habitantes, seguido de Putumayo (96,3), Caldas (94,8), Huila (86,5), Arauca (83,6) y Quindío (83,1), la tasa de Colombia en este año fue de 52,5 (dato preliminar).

El 80% de los casos provienen de las cabeceras municipales; la distribución según la pertenencia étnica mostró que el 93,5% se reportó como otros, el 2,2% como población indígena, el 3,7% afrodescendientes, el 0,5% como ROM (gitanos), 0,1% se reconocen como raizales y el 0,1 como palenqueros.

Las intoxicaciones son el mecanismo utilizado en el 68,7% de los casos, seguido de arma cortopunzante en el 20%, ahorcamiento en el 5,7% y lanzamiento al vacío 3%. Otros mecanismos utilizados con menor frecuencia son: lanzamiento a vehículo, inmolación y lanzamiento a cuerpos de agua. El 32,1% de los casos notificados, presentaron intentos previos (8.299).

Actividad: Phillip 6x6 Mito o Verdad (Parte 3)

A continuación, se presenta la metodología para el trabajo en grupos que se basa en la organización grupal para elaborar e intercambiar información. En este caso se estará intercambiando información con otros participantes al respecto del tema de la ideación suicida.

Responsabilidad del facilitador:

Esta es una actividad de construcción colectiva de significados en la que los participantes intercambiarán ideas en torno al tema de la ideación suicida. Lo primero que es explicar la dinámica de la actividad que consiste en conformar grupos de seis integrantes, después los participantes intercambiarán ideas al respecto de las afirmaciones que se enuncian a continuación. Cada grupo debe seleccionar un vocero para presentar las ideas del grupo cuando finalice el tiempo de construcción colectiva. El facilitador asignará un tiempo de 10 minutos y luego cada grupo presentará las ideas que han construido.

El grupo total se dividirá en subgrupos de 6 personas para discutir durante 6 minutos el tema de la ideación suicida a partir de las siguientes afirmaciones:

Las personas con ideación suicida no hablan de sus planes.

El que se quiere matar no lo dice.

El que se repone de una crisis suicida no corre peligro alguno de recaer.

El suicidio no puede ser prevenido pues ocurre por impulso.

A partir de la socialización realizada por los grupos se generará una conclusión general.

Actividad: Conceptualización (Parte 4)

El facilitador recapitulará las conclusiones y brindará retroalimentación, aclarando desde su conocimiento técnico las características de la ideación suicida y explicando las señales que deben ser atendidas.

Responsabilidades del facilitador: Para explicar la relación de las emociones con la prevención de las conductas suicidas el facilitador deberá leer a cabalidad la siguiente lectura. Garantizando la comprensión del texto para explicarlo de forma dinámica y con términos adecuados a las características de la población participante.

Lectura: Emociones: ¿Qué relación tienen con la prevención del suicidio?

El suicidio es un fenómeno que muestra una elevada incidencia en el mundo actual. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) anualmente cerca de 800.000 personas se quitan la vida, mientras que el 40% cometen un intento de suicidio (García et al., 2007).

El suicidio es un fenómeno que muestra una elevada incidencia en el mundo actual. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) anualmente cerca de 800.000 personas se quitan la vida, mientras que el 40% cometen un intento de suicidio (García et al., 2007). Hasta la fecha, el suicidio se ha catalogado como la tercera causa de muerte en los jóvenes con edades entre los 15 y 29 años. Se ha observado que aproximadamente el 80% de los suicidios se vincula con enfermedades mentales. Investigaciones planteadas por Arenas, Gómez-Restrepo & Rondón (2016) en Factores asociados a la conducta suicida en Colombia; y Ceballos & Colorado (2012) establece la relación entre suicidio y la presencia del trastorno depresivo mayor, trastorno de ansiedad, psicosis y trastorno bipolar. De igual manera, detallaron que ciertos rasgos de personalidad como la impulsividad, una baja tolerancia a la frustración y una autoimagen negativa incrementan el riesgo de ideación suicida.

Sin lugar a duda, el suicidio es una problemática que incide en la sociedad y va ligada a la salud mental y pública. Ahora bien, nos preguntamos: ¿Qué rol ejercen las emociones en el tema del suicidio?

El suicidio es el acto consciente de auto aniquilación, que se entiende como un malestar en un individuo que percibe este comportamiento como la mejor solución (Schneidman, 1985). Otros autores como Echeburúa (2015) describen el suicidio como “una urgencia vital ubicada no sólo en un contexto biográfico de pérdida de la salud de la persona, sino también de debilitamiento de sus redes afectivas y sociales”.

Como se ha establecido a través de la investigación, la emoción es un estado momentáneo compuesto por elementos cognitivos (eventos psicológicos relevantes), respuestas fisiológicas y una tendencia a la acción (Ekman, 1992). Las emociones desempeñan un papel fundamental en las teorías sobre suicidio, por ejemplo, Beck (Citado en Ortega, 2018) resalta distintos aspectos emocionales como los responsables de la conducta suicida, entre ellos cita los individuales (patología, violencia, abuso); familiares (hacinamiento, límites, trato hostil y permisivo); y sociales (fracaso escolar, exposición a conducta suicida) que tienden a presentar un riesgo en el comportamiento suicida (Ortega, 2018). Si bien, cotidianamente las personas tienden a explicar la causa del suicidio como: “se suicidó porque era una persona depresiva”; “lo hizo porque la tristeza que sentía era profunda”; “tuvo un arranque de celos y eso lo hizo suicidarse”; “la noticia lo llevó a la desesperanza y por consiguiente cometió el suicidio”, debido a que hablar de suicidio genera en ocasiones evitación (Franco et al., 2017), no se reconoce suficientemente, ni se le da la debida importancia, al papel que el manejo emocional puede implicar en que una persona tome la decisión de terminar con su vida.

Schneidman, Faberow y Litman (1970) mencionan que la causa principal de suicidio es el dolor emocional o “psicalgia”. Este es entendido como un sufrimiento importante a nivel vital que afecta a la persona y que puede conducir a que se plantee el suicidio. En ocasiones, la mayoría de los suicidas expresan diversos estados emocionales a los que se atribuye que decidan cometer el acto suicida. Por ejemplo, experimentar emociones como tristeza,

enojo o ansiedad (que el individuo no logra regular) puede evocar fisiológicamente una reacción intensa y reportar ideas autodestructivas que puede desencadenar en una conducta suicida.

La inteligencia emocional es un factor clave en el trabajo de prevención del suicidio ya que funcionalmente nos sirve para comprender cómo percibimos, evaluamos y expresamos nuestras emociones. La inteligencia emocional es una habilidad que puede lograrse por medio de la percepción y valoración (identificación de contenido emocional); la facilitación (solución de problemas y creatividad), el análisis (conocer cómo se procesa la información y cómo afecta el razonamiento); y la regulación emocional (entender estados emocionales, ser reflexivo y determinar si la información asociada es útil) (Mayer, Caruso & Salovey, 2000; Fragoso-Luzuriaga, 2015).

Cuando experimentamos una emoción es fundamental validarla, esto significa, reconocer que está bien sentirla y considerar el por qué nos sentimos de este modo. Si no se valida apropiadamente una emoción, si no se acepta o no se expresa, esta comienza a evolucionar hacia formas más complejas como los sentimientos, pudiendo llegar a transformarse en estados afectivos o incluso en trastornos del estado de ánimo, de acuerdo con Bedoya y Montaña (2016) y las revisiones de literatura se ha identificado que en al menos un 90% de los casos de suicidio se ha presentado alguna forma de trastorno mental. Es importante considerar que, si bien se valida la emoción, no siempre se puede validar la conducta. Podemos, por ejemplo, sentir ira, pero ello no implica que agredamos a alguien o que rompamos algo.

En conclusión, si atendemos oportunamente a lo que nuestras emociones nos advierten validándolas y comunicándonos a partir de ellas, podremos conducir nuestra vida de un modo más armónico y con mayor bienestar (Bisquerra Alzina, 2009).

Desde la perspectiva de la gestión emocional se debe abordar el autocontrol en quienes están expuestos a situaciones de inconformidad, frustración, conflictos o ideas autodestructivas.

A continuación, algunas ideas para interactuar con una persona que pasa por alguna de las anteriores situaciones:

- Acercarse a las personas y animarlas a hablar a su manera y a su ritmo. Ofrecer palabras de apoyo y ser compasivo.
- Escuchar sin juzgar reducir los sentimientos de angustia.
- Motivar al reconocimiento de la importancia de las emociones, a comunicarse más con seres queridos (Amigos o familiares)
- Apoyar y acompañar en una experiencia agradable que ayude a mejorar el momento emocional: Comer algo, salir a caminar, escuchar música agradable o hacer ejercicio, entre otras acciones. El propósito de este ejercicio es que la persona centre su atención en algo agradable y diferente a los pensamientos que en ese momento le causan malestar.
- Inviar a la persona para que busque apoyo profesional.
- Identificar y ejecutar de forma oportuna y positiva el manejo de la ira, la tristeza y la frustración que son emociones y sentires cotidianos, esto puede llegar a ser una fórmula para asumir pequeños fracasos que permitirán tolerar el estrés y controlar los impulsos.

¡La prevención es un compromiso de todos!

Actividad: Caso Práctico (Parte 5)

Para acompañar el desarrollo de esta actividad práctica se organizará el grupo de participantes por parejas. Cada pareja debe analizar conjuntamente el caso presentado y contestará las preguntas que aparecen al final del planteamiento del caso. Es importante garantizar el tiempo para el desarrollo adecuado de la actividad. El facilitador estará atento a resolver las dudas que surjan durante el desarrollo de la actividad.

En dúos se reflexionará a partir del siguiente caso, dando respuesta a las preguntas planteadas al final del texto, que ilustra una situación en el ámbito laboral.

Caso

En una empresa una empleada llamada María ha estado mostrando cambios significativos en su comportamiento. Solía ser muy activa en el trabajo, siempre puntual y participativa en las actividades de equipo. Sin embargo, en las últimas semanas, su desempeño laboral ha disminuido notablemente: llega tarde con frecuencia, se ausenta en reuniones importantes y su trabajo ha comenzado a descuidarse. Sus compañeros notan que María parece más distante y emocionalmente agotada. Algunos, incluso han escuchado comentarios vagos sobre sentirse abrumada y sin esperanzas en relación con su vida personal y laboral.

- Discutir en grupos sobre las señales de alarma podrían identificarse en un compañero con ideas suicidas.
- Listar o hacer una lluvia de ideas de lo que podría hacer la empresa en este caso.
- Listar o hacer una lluvia de ideas de lo que podrían hacer los compañeros en este caso.

Retroalimentación de apoyo para el facilitador:

Este ejemplo destaca cómo una empresa puede abordar la prevención del suicidio al reconocer señales de riesgo, brindar apoyo compasivo y ofrecer recursos para el bienestar mental de sus empleados.

Que podría hacer la Empresa:

- El departamento de recursos humanos de la empresa, capacitado en manejo de crisis y salud mental en el trabajo, recibe informes de los compañeros de María sobre su comportamiento preocupante. Deciden actuar rápidamente y de manera discreta para abordar la situación.
- Un representante de recursos humanos se acerca a María en un entorno privado y muestra preocupación por su bienestar. Utiliza un enfoque compasivo para conversar con ella sobre los cambios notados en su comportamiento y ofrece apoyo. Explica que la empresa se preocupa por la salud y el bienestar de sus empleados y que hay recursos disponibles para ayudarla.
- La empresa organiza un taller de concienciación sobre salud mental y prevención del suicidio para todos los empleados, donde se abordan temas como la identificación de señales de advertencia, cómo brindar apoyo y los recursos disponibles tanto dentro como fuera del entorno laboral.
- Además, se establece un plan personalizado para María que incluye acceso a asesoramiento y apoyo psicológico. La empresa también se compromete a ajustar temporalmente su carga laboral para ayudarla a manejar el estrés y le ofrece flexibilidad para ausentarse si es necesario para su bienestar.

La prevención del suicidio en el lugar de trabajo es una responsabilidad importante para las empresas. Aquí hay algunos enfoques clave que pueden ser efectivos:

Cultura de apoyo y bienestar: Fomentar un entorno laboral que promueva la salud mental y el bienestar. Esto puede incluir políticas de apoyo, programas de bienestar, flexibilidad laboral y promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Capacitación en detección y respuesta: Ofrecer capacitación a los empleados y líderes sobre cómo identificar señales de advertencia de comportamiento suicida y cómo responder adecuadamente. Esta formación puede ser crucial para intervenir a tiempo y ofrecer apoyo.

Acceso a recursos de salud mental: Facilitar el acceso a recursos de salud mental, como asesoramiento, líneas de ayuda, terapeutas o programas de asistencia para empleados. Asegurarse de que los empleados sepan cómo acceder a estos recursos de manera confidencial y sin estigma.

Comunicación abierta y apoyo entre colegas: Fomentar una cultura de apertura y empatía donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus luchas emocionales y buscando apoyo entre sus compañeros. Esto puede reducir el aislamiento y promover el apoyo mutuo.

Políticas de gestión de estrés y carga laboral: Revisar y ajustar las políticas relacionadas con la carga laboral, el estrés y los plazos para reducir factores desencadenantes que puedan contribuir a problemas de salud mental.

Planes de respuesta a crisis: Desarrollar planes de acción claros para situaciones de crisis, incluyendo protocolos de intervención y contactos de emergencia. Los líderes deben estar preparados para abordar rápidamente las situaciones de riesgo.

Sensibilización y campañas de prevención: Realizar campañas de sensibilización regularmente para desestigmatizar la conversación sobre la salud mental y la prevención del suicidio. Esto puede incluir charlas, talleres, material educativo y eventos para promover la conciencia y la educación.

Seguimiento y evaluación: Implementar mecanismos para evaluar la efectividad de los programas de prevención del suicidio en el lugar de trabajo y realizar ajustes según sea necesario.

Al abordar la prevención del suicidio en el entorno laboral, es fundamental adoptar un enfoque integral que involucre a toda la organización, desde la alta dirección hasta los empleados individuales.

Que podrían hacer sus compañeros

Escucha activa y comprensión: Habla con tu colega en un entorno seguro y privado. Escucha sin juzgar y muestra empatía hacia sus sentimientos. A veces, simplemente ser escuchado puede hacer una gran diferencia.

Expresar preocupación: Hazle saber a tu colega que te preocupas por su bienestar. No temas preguntar directamente si está teniendo pensamientos suicidas. A veces, esta apertura puede ser el primer paso para que la persona busque ayuda.

Ofrecer apoyo emocional: Hazle saber que no está solo y que hay personas dispuestas a ayudar. Anímale a buscar ayuda profesional y ofrécele acompañamiento si así lo desea.

Remitir a recursos de ayuda: Proporciona información sobre recursos de apoyo, como líneas telefónicas de crisis, terapeutas, consejeros o programas de asistencia para empleados que la empresa pueda tener.

No prometas confidencialidad absoluta: Si bien es importante ser discreto, en casos de riesgo de suicidio, es crucial buscar ayuda profesional sin comprometer la seguridad de la persona en riesgo. Notificar a alguien de confianza: Si sientes que la situación es urgente o peligrosa, busca ayuda de un supervisor, recursos humanos o alguien en la empresa que esté capacitado para manejar situaciones de crisis.

Seguimiento y apoyo continuo: Mantén el contacto con tu colega y demuéstrole tu apoyo a lo largo del tiempo. El proceso de recuperación puede ser largo y complicado, por lo que la presencia y el apoyo constante son fundamentales.

Microciclo II Taller Inteligencia Emocional

Programa	Prevención de la ideación suicida
MICROCICLO	II
Título	Inteligencia Emocional
Objetivo	Explicar a los participantes el papel y la importancia de las emociones en la funcionalidad intelectual del individuo y en la solución de problemas de la vida diaria. Desarrollar y fortalecer habilidades que fomenten la inteligencia emocional en los integrantes de la organización para así formar ambientes laborales más seguros y productivos.
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 1	Presentación	
Presentación e introducción de la actividad	Presentación El facilitador se presentará y brindará una breve introducción al taller aclarando los objetivos y motivará a los participantes a realizar preguntas	10´
Parte 2	Práctica	
Reconociendo emociones	El facilitador compartirá el material para realizar la actividad de identificación de emociones. Durante esta dinámica los participantes deberán intentar reconocer la mayor cantidad de emociones en un límite de tiempo, mencionando además los pensamientos que producen esas emociones.	30´
Parte 3	Concepto	
Inteligencia emocional	El facilitador presentará un video que resuma el concepto de inteligencia emocional y pedirá a los asistentes que construyan su propio concepto a partir del video. Para ello, aclarará desde su manejo técnico las dudas que puedan surgir.	20´

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 4	Práctica	
Regulación emocional	El facilitador explicará a los participantes el concepto de regulación emocional. Posteriormente solicitará a los participantes que dibujen las cinco emociones básicas y puntúen en una escala de 1 a 10 con qué frecuencia experimentan cada emoción. Después el facilitador pedirá a los participantes que contesten de forma individual las siguientes preguntas: ¿qué cosas o situaciones producen cada emoción? ¿cuáles son conductas y respuestas fisiológicas cuándo experimentan cada emoción?	30´
Parte 5	Comprensión	
Selección de respuestas	Los participantes aprenderán a modular los cambios emocionales mediante el juego de emociones con pistas de solución a un problema.	20´

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 6	Cierre	15 ´
Plenaria y cierre	Se pedirá a los participantes que realicen comentarios finales. Para ello, el facilitador invitará a algunos participantes a reflexionar sobre lo aprendido durante la sesión.	

Actividad: Introducción (Parte 1)

El facilitador se presentará y brindará una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos. El objetivo del taller es explicar a los participantes el papel y la importancia de las emociones en la funcionalidad intelectual del individuo y en la solución de problemas en la vida diaria. Para ello, se desarrollarán y fortalecerán habilidades que fomenten la inteligencia emocional en los integrantes de la organización para propiciar ambientes laborales más seguros y productivos.

Responsabilidades del facilitador:

Para la actividad de introducción el facilitador realizará una presentación detallada de su perfil y experiencia para lograr establecer vínculos con los asistentes, además presentará el objetivo central del programa y los objetivos del taller. El facilitador motivará a los participantes a compartir sus expectativas frente al programa en general y en particular con el taller.

Actividad: Identificando Emociones (Parte 2)

El facilitador explicará a los participantes del programa que el objetivo de la actividad es desarrollar habilidades para identificar emociones propias y ajenas, además de mencionar los pensamientos y creencias que se asocian con esas emociones. Para desarrollar la actividad, elegirá a tres de los participantes del programa, otorgando a cada uno de ellos un tiempo límite para identificar la mayor cantidad de emociones posibles a partir de la imagen siguiente. La actividad se puede desarrollar en forma de competencia para motivar la participación de todos.



Actividad: conceptualización (parte 3)

Para presentar el tema de inteligencia emocional el facilitador se apoyará en la siguiente lectura. Es labor del facilitador realizar una lectura previa y garantizar la comprensión del texto para explicarlo de forma dinámica y con términos adecuados a las características de la población participante. Si el facilitador desea ampliar información sobre el tema, puede apoyarse en el libro Inteligencia emocional de Daniel Goleman. En este enlace se encuentra información relevante : <https://www.youtube.com/watch?v=NzKpmoTZgBU>

¿Qué es la Inteligencia Emocional?

La IE examina la importancia de la faceta emocional como elemento clave en la inteligencia. La Inteligencia Emocional es uno de los conceptos clave para comprender el rumbo que ha tomado la psicología en las últimas décadas. De un modelo preocupado fundamentalmente en los trastornos mentales, por un lado, y por las capacidades de razonamiento por el otro, se ha pasado a considerar que las emociones son intrínsecas a nuestro comportamiento y actividad mental no patológica. Por consiguiente, deben ser estudiadas para comprender cómo somos.

Así pues, la Inteligencia Emocional es un constructo que nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones, como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás. Este aspecto de la dimensión psicológica humana tiene un papel fundamental en nuestra manera de socializar y en las estrategias de adaptación al medio que seguimos.

Inteligencia Emocional: ¿en qué consiste?

Siempre hemos oído decir que el Cociente intelectual (IQ) es un buen indicador para saber si una persona será exitosa en la vida. La puntuación de la inteligencia, decían, podría establecer una relación fuerte con el desempeño académico y el éxito profesional. Esto no es completamente incorrecto, pero nos ofrece una imagen sesgada e incompleta de la realidad.

De hecho, los investigadores y las corporaciones empezaron a detectar hace unas décadas que las capacidades y habilidades necesarias para tener éxito en la vida eran otras. Y que iban más allá del uso de la lógica y la racionalidad. Dichas capacidades no eran evaluables mediante ningún test de inteligencia, pues era necesario tener en cuenta una concepción más amplia de lo que son las habilidades cognitivas básicas, aquello que entendemos que es la inteligencia.

Prueba de ello, es que empezaron a ganar terreno algunas teorías de la inteligencia que intentaban comprenderla desde ópticas diferentes, como: la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner, la teoría de Raymond Cattell (y otros) que explicaba las diferencias entre Inteligencia fluida y cristalizada, o la Inteligencia Emocional, concepto desarrollado por los psicólogos Peter Salovey y John Mayer y que popularizó Daniel Goleman.

Puesto que, la capacidad para adaptarnos al entorno no solo pasa por comprender lo que ocurre a nuestro alrededor desde una perspectiva lógico-matemática; también debemos ser capaces de entendernos a nosotros mismos y a los demás. No en vano, el ser humano es una especie altamente social, por lo que dispone de una rica faceta emocional que expresa nuestros estados internos de diversas maneras y nos hace capaces de conectar con ellos. Desperdiciar este tipo de información (que no siempre puede ser plasmada en palabras o con números) sería perder la capacidad para responder a las exigencias el día a día viviendo en sociedad y aspirando a lograr objetivos a medio y largo plazo, más allá de lo que puede ser atendido cediendo a nuestros impulsos.

Las emociones juegan un papel vital en nuestro día a día. Si pensamos detenidamente en la trascendencia de nuestras emociones en nuestra vida diaria nos daremos cuenta rápidamente que son muchas las ocasiones en que éstas influyen decisivamente en nuestra vida, aunque no nos demos cuenta. Podríamos plantearnos: (1) ¿Compré mi coche haciendo cálculos sobre la rentabilidad y los comparé con otros modelos y marcas? (2) ¿Elegí a mi pareja porque era objetivamente la mejor opción? (3) ¿Es mi empleo el que me ofrece el mejor salario? Gran parte de nuestras decisiones son influenciadas en mayor o menor grado por las emociones.

Ante esta realidad, cabe resaltar que existen personas con un dominio de su faceta emocional mucho más desarrollado que otras. Y resulta curiosa la baja correlación entre la inteligencia clásica, más vinculada al desempeño lógico y analítico, y la inteligencia

emocional. Aquí podríamos ejemplificar esta idea al pensar en el estereotipo del estudiante intelectual capaz de memorizar datos y llegar a las mejores soluciones lógicas, pero con una vida emocional y sentimental vacía. Por otro lado, podemos encontrar personas cuyas capacidades intelectuales son muy limitadas, pero en cambio consiguen tener una vida exitosa en lo que refiere al ámbito sentimental e incluso en el profesional.

Este par de ejemplos llevados al extremo son poco habituales, pero sirven para percatarse de que es necesario prestar más atención a esta clase de habilidades emocionales, que pueden marcar nuestra vida y nuestra felicidad. Para eso es importante profundizar en la inteligencia emocional.

Elementos de la inteligencia emocional

El principal divulgador de la inteligencia emocional ha sido el psicólogo estadounidense Daniel Goleman, quien señala que los principales componentes que integran la inteligencia emocional son los siguientes:

Autoconocimiento emocional (o autoconciencia emocional)

Se refiere al conocimiento de nuestros propios sentimientos y emociones y, la consciencia sobre la forma en que nos afectan. Es importante reconocer la manera en que nuestro estado anímico afecta a nuestro comportamiento, reconociendo nuestras capacidades y nuestros puntos débiles. Mucha gente se sorprende de lo poco que se conocen a ellos mismos.

Por ejemplo, este aspecto nos puede ayudar a no tomar decisiones cuando estamos en un estado psicológico poco equilibrado. Tanto si nos encontramos demasiado alegres y excitados, como si estamos tristes y melancólicos, las decisiones que tomemos estarán mediadas por la poca racionalidad. Así pues, lo mejor será esperar unas horas o días, hasta que volvamos a tener un estado mental relajado y sereno, con el que será más sencillo poder valorar la situación y tomar decisiones mucho más racionales.

Autocontrol emocional (o autorregulación)

El autocontrol emocional nos permite reflexionar y dominar nuestros sentimientos o emociones para no dejarnos llevar por ellos ciegamente. Consiste en saber detectar las dinámicas emocionales, saber que hay situaciones efímeras y otras duraderas; así como ser conscientes de los aspectos que podemos aprovechar de una emoción y la manera en que podemos relacionarnos con el entorno para restarle fuerza a aquellas emociones que nos dañan. Por un ejemplo, no es raro que nos enfademos con nuestra pareja, pero si fuéramos esclavos de la emoción del momento estaríamos continuamente actuando de forma irresponsable o impulsiva y luego nos arrepentiríamos. En cierto sentido, buena parte de la regulación de las emociones consiste en saber gestionar nuestro foco de atención, de manera que no se vuelva contra nosotros y nos sabotee.

Se ha observado que la capacidad de autocontrol está muy ligada a la habilidad a la hora de utilizar el lenguaje: en muchos aspectos,

saber gestionar adecuadamente las propias emociones depende de encontrar narrativas que nos permitan priorizar más unos objetivos a largo plazo que otros que tienen que ver con ceder a los impulsos de lo inmediato. Esto encaja con el hecho de que la inteligencia emocional comparte y tiene mucho en común con la inteligencia verbal; tal y como se ha visto al analizar las puntuaciones en pruebas de inteligencia de muchos individuos, ambos constructos psicológicos se solapan (es decir comparten características o se entrelazan de alguna manera).

Automotivación

Enfocar las emociones hacia objetivos y metas nos permite mantener la motivación y establecer nuestra atención en las metas en vez de en los obstáculos. En este punto es imprescindible cierto grado de optimismo e iniciativa, de modo que tenemos que valorar el ser proactivos y actuar con tesón y de forma positiva ante los imprevistos.

Gracias a la capacidad de motivarnos a nosotros mismos para llegar a las metas que racionalmente sabemos que nos benefician, podemos dejar atrás aquellos obstáculos que solo se fundamentan en la costumbre o el miedo injustificado a lo que puede pasar.

Además, la inteligencia emocional incluye nuestra habilidad a la hora de no ceder a las metas a corto plazo que pueden llegar a eclipsar los objetivos a largo plazo.

Reconocimiento de emociones en los demás (o empatía)

Las relaciones interpersonales se fundamentan en la correcta

interpretación de las señales que los demás expresan de forma inconsciente y que a menudo emiten de forma no verbal. La detección de estas emociones ajenas y los sentimientos expresados mediante signos no estrictamente lingüísticos (un gesto, una reacción fisiológica, un tic, etc.) nos puede ayudar a establecer vínculos más estrechos y duraderos con las personas con que nos relacionamos.

Además, el reconocer las emociones y sentimientos de las otras personas es el primer paso para comprender a las personas. Quienes son empáticos, en general, tienen mayores habilidades y competencias relacionadas con la inteligencia emocional.

Relaciones interpersonales (o habilidades sociales)

Una buena relación con los demás es una fuente imprescindible para nuestra felicidad personal e incluso, en muchos casos, para un buen desempeño laboral. Y esto pasa por saber tratar y comunicarse con aquellas personas que nos resultan simpáticas o cercanas, pero también con personas que no nos sugieran muy buenas vibraciones; esta es una de las claves de la inteligencia emocional. La inteligencia emocional está muy relacionada con la inteligencia verbal. Esto se debe a que parte del modo en el que experimentamos las emociones está mediado por nuestras relaciones sociales y por nuestra manera de comprender lo que dicen los demás.

Así que, gracias a la inteligencia emocional, podemos pensar en cómo nos hacen sentirnos los demás y tener en cuenta que cualquier interacción entre seres humanos se lleva a cabo en un contexto determinado: quizás si alguien ha hecho un comentario despectivo sobre nosotros es porque siente envidia, o porque simplemente

necesita basar su influencia social en este tipo de comportamientos. En definitiva, la inteligencia emocional nos ayuda a pensar en las causas que han desencadenado el comportamiento de otras personas, en vez de empezar pensando en cómo nos sentimos y a partir de ahí decidir cómo reaccionaremos ante lo que otros digan o hagan.

¿Por qué las empresas necesitan este tipo de inteligencia?

Hoy en día son muchas las corporaciones que invierten grandes sumas de dinero en formar a sus empleados en inteligencia emocional. La razón de esta apuesta estriba en que las empresas se han dado cuenta de que una de las claves del éxito comercial y de la venta de sus productos radica en el grado en que sus trabajadores son capaces de reconocer y controlar sus emociones, así como las de sus clientes.

Es casi impensable concebir un comercial de ventas que carezca de habilidades en el trato con los clientes, un empresario sin motivación para la dirección de su compañía o un negociador que no sea capaz de controlar sus impulsos y emociones. Todo el conocimiento técnico basado en la mejor relación entre estudios académicos y experiencia no será ninguna garantía para estas personas, porque tarde o temprano malograrán operaciones económicas por un deficiente conocimiento de sus emociones.

Empleados con inteligencia emocional, los más demandados

Cabe resaltar que en el proceso de selección de personal de las empresas la tendencia va enfocada a poner al candidato en situaciones de fuerte estrés o incomodidad para así poder examinar su reacción y su capacidad para lidiar con sus emociones.

El psicólogo de las organizaciones Jonathan García-Allen explica: “La época en que los procesos de selección de personal se basaban en la experiencia laboral y los conocimientos técnicos terminó. Actualmente, el método ha evolucionado y los aspectos relacionados con la inteligencia emocional, como las habilidades interpersonales y la gestión de las emociones, han cobrado un protagonismo clave. Esta creciente relevancia del aspecto emocional en el trabajo viene motivada por la tendencia a la tercerización de la economía en los países occidentales, en que el intercambio económico está mediado por la confianza entre ambos agentes”.

De ahí se desprende, según señala García-Allen, que los empleados con alta inteligencia emocional resulten mucho más productivos para las corporaciones. En el fondo, es evidente que la gestión de las emociones juega un papel muy importante tanto en la habilidad para automotivarse, como en la capacidad de evitar conflictos y comunicarse adecuadamente con los compañeros de trabajo.

¿Hay evidencia empírica que la sostenga?

El concepto de inteligencia emocional cuenta con evidencia empírica de dos tipos. Por un lado, se ha detectado las partes del encéfalo que intervienen en su aparición y no tanto en la de otro tipo de procesos mentales. Por el otro, al utilizar test estandarizados para su medición y analizar los datos obtenidos, se ha visto que la inteligencia emocional cuenta con su propia estructura factorial, de modo que correlaciona positivamente con las puntuaciones generales de CI, pero estadísticamente no se comporta exactamente igual que estas.

Dicho de otro modo, el constructo psicológico de la inteligencia emocional se basa tanto en la observación del funcionamiento del cerebro, como en información obtenida mediante la psicometría. Eso sí, los mismos problemas a la hora de definir la inteligencia general permanecen a la hora de explicar qué es la inteligencia emocional. No es ni una parte del cerebro, ni una manera concreta de procesar la información, sino que básicamente se establece su existencia observando cómo se actúa en condiciones determinadas y de qué manera eso nos lleva a obtener ventajas o desventajas en una situación. La naturaleza de lo que es la inteligencia emocional sigue siendo en gran parte un misterio.

Actividad: Regulación Emocional (Parte 4)

Para el desarrollo de esta actividad el facilitador explicará a los participantes el concepto de regulación emocional. Posteriormente, pedirá a los participantes que dibujen las cinco emociones básicas y puntúen en una escala de 1 a 10 con qué frecuencia experimentan cada emoción. Después pedirá a los participantes que contesten de forma individual las siguientes preguntas: ¿qué cosas o situaciones producen cada emoción? ¿cuáles son conductas y respuestas fisiológicas cuando experimentan cada emoción.



Esta dinámica puede abrir la conversación sobre el apoyo mutuo y la empatía como elementos fundamentales en momentos difíciles para acompañar a las personas con pensamientos suicidas. Ofrecer diferentes formas de ayuda y estar dispuestos a brindar apoyo puede ser crucial para salvar vidas y enfrentar situaciones de crisis.

Microciclo III Taller Necesidades Humanas

Programa	Prevención de la ideación suicida
MICROCICLO	III
Título	Satisfacción de necesidades humanas
Objetivo	Brindar herramientas conceptuales y prácticas a los participantes para reconocer y priorizar sus necesidades y gestionar la satisfacción de estas.
Modalidad	Grupos participativos presenciales y/o virtuales
Duración	120 minutos

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 1	Presentación	
Presentación e introducción de la actividad	El facilitador se presentará y brindará una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando a los participantes a expresar expectativas o inquietudes.	10´
Parte 2	Práctica	
La pirámide de prioridades	El facilitador entregará a cada participante una hoja para desarrollar el ejercicio. Le pedirá a cada uno de los participantes que registre en orden jerárquico, las cinco cosas más importantes en su vida. Luego les solicitará que reflexionen si las cosas que han definido como las más importantes, son realmente las cinco cosas más importantes. El facilitador invita a responder las siguientes preguntas: ¿soy coherente entre lo que pienso y hago al respecto de las cosas más importantes en mi vida? ¿es la salud es uno de los aspectos más importantes en tu vida? ¿Cómo cuidas tu salud?	30´

Actividad	Descripción	Tiempo
Parte 3		
Concepto		
Necesidades humanas	El facilitador presentará el tema de necesidades humanas apoyándose en la teoría de Abraham Maslow e invitará a los participantes a presentar sus puntos de vista y construcciones personales al respecto.	25´
Parte 4		
Práctica		
Circulo de confianza	El facilitador invitará a los participantes a formar un círculo. Posteriormente, cada participante compartirá un pensamiento positivo o una experiencia que los haya hecho sentir bien durante la semana. Esto ayuda a crear un ambiente de apoyo y conexión. Además de reconocer la importancia de interactuar con otros desde la experiencia positiva como necesidad de afiliación y afecto.	40´
Parte 5		
Cierre		
Plenaria y cierre	Se solicitará a los participantes realizar comentarios finales. Para ello, el facilitador motivará y moderará el diálogo propiciando reflexiones sobre el proceso.	15´

Actividad: introducción (parte 1)

El facilitador se presentará y brindará una breve introducción del taller aclarando los objetivos e incentivando la participación de todos. El objetivo del taller es brindar herramientas conceptuales y prácticas a los participantes para priorizar sus necesidades y orientarse hacia la satisfacción de estas.

Para la actividad de introducción el facilitador hará una presentación detallada de su perfil y experiencia para lograr generar un vínculo con los asistentes, además presentará el objetivo central del programa y los objetivos del taller. El facilitador invitará a los participantes a comentar sus expectativas sobre el taller.

Actividad: Pirámide De Prioridades (Parte 2)

Para el desarrollo de esta actividad el facilitador entrega una hoja en blanco a cada persona, le pedirá a los participantes que dibujen una pirámide con cinco niveles de jerarquía. A continuación, una imagen que puede servir de ejemplo.

Piramide de Maslow



El facilitador les indicará que deben usar el dibujo de la pirámide para el registro de prioridades en orden jerárquico. Anotando las cinco cosas más importantes en su vida.

Luego les pedirá que reflexionen si las cosas que han definido como las más importantes, sí son realmente las más importantes. El facilitador invitará a los participantes a responder las siguientes preguntas:

- ¿Soy coherente entre lo que pienso y hago al respecto de las cosas más importantes en mi vida?
- ¿La salud es uno de los aspectos más importantes en tu vida?
- ¿Cómo cuidas tu salud?

Actividad: Pirámide de Maslow (parte 3)

EL facilitador explicará la pirámide de necesidades de Abraham Maslow, apoyándose en la lectura siguiente. Es labor del facilitador garantizar la comprensión del texto para explicarlo de forma dinámica y con términos adecuados a las características de la población participante.

Lectura: Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas

La pirámide de Maslow es un modelo de necesidades humanas, a menudo representado como una pirámide jerárquica. La necesidad más básica, en la base de la pirámide, es la de supervivencia física. El siguiente nivel es el de seguridad y protección, seguido de las necesidades sociales, como la pertenencia y el amor. El siguiente nivel es el de la estima, que incluye tanto la autoestima como la estima de los demás. Por último, en la cúspide de la pirámide, está la necesidad de autorrealización, que incluye la realización de todo el potencial de uno mismo y la búsqueda de sentido de la vida.

¿Cuáles son las 5 necesidades o niveles de la pirámide de Maslow?

Necesidades fisiológicas: son las necesidades básicas de supervivencia, como la comida, el agua y el refugio. Estas necesidades fisiológicas deben ser satisfechas para mantener una buena salud y la funcionalidad física.

Necesidades de seguridad: son las necesidades de seguridad y protección, tanto físicas como psicológicas.

Necesidades de amor y pertenencia: son las necesidades de interacción social y conexión con los demás.

Necesidades de estima: son las necesidades de autoestima y de respeto por parte de los demás.

Necesidades de autorrealización: son las necesidades de crecimiento y realización personal.

¿Cómo son las personas autorrealizadas?

Las personas autorrealizadas son aquellas que han alcanzado su máximo potencial. Se sienten cómodas consigo mismas y no tienen miedo de ser ellas mismas. Son capaces de vivir el presente y no se detienen en el pasado, ni en el futuro. Son capaces de aceptarse a sí mismas y a los demás por lo que son.

Actividad: círculo de confianza (parte 4)

Para iniciar esta actividad, invita a los participantes a formar un círculo y pide a cada participante que comparta un pensamiento positivo o una experiencia que le haya hecho sentir bien durante la semana. Recuerda que el objetivo de la actividad es fomentar entre los participantes un ambiente de apoyo y conexión. Además de reconocer la importancia de interactuar con otros desde la experiencia positiva como necesidad de afiliación y afecto.

Apreciado facilitador para complementar la actividad del círculo de confianza y poder dar cierre al microciclo III se propone la siguiente actividad:

Actividad: “Construyendo Puentes de Apoyo”

Para esta actividad necesitarás contar previamente con tarjetas en blanco, marcadores, lápices de colores, Hojas grandes de papel y cinta adhesiva.

Paso 1: Introducción

Debes explicar el propósito de la actividad, la cual será construir puentes de apoyo y comunicación, fomentando la empatía y el apoyo mutuo centrándose en construir conexiones y puentes de ayuda entre los participantes.

Paso 2: Icebreaker - “Conociéndonos”. Pedir a los participantes que escriban en una tarjeta su nombre, algo que les gusta y una palabra que describa su estado de ánimo. Intercambiar tarjetas y compartir la información con un compañero. En este momento tu labor es animar a que cada persona comparta la información del compañero con el grupo.

Paso 3: Creación de Puentes de Apoyo . Distribuir hojas grandes de papel y tarjetas en blanco. Se debe solicitar a los participantes que piensen en una situación desafiante o estresante que hayan experimentado. En la tarjeta en blanco, que simboliza el “puente”, escribirán un mensaje de apoyo o una acción concreta que podría ayudar a alguien en esa situación. Colocar las tarjetas en las hojas grandes de papel, conectándolas para formar puentes visuales.

Paso 4: Compartir Experiencias (20 minutos). Invitar a los participantes a compartir brevemente sus tarjetas y explicar el significado de su “puente de apoyo”. Fomentar la reflexión sobre cómo la conexión y el apoyo pueden marcar la diferencia en momentos difíciles.

Paso 5: Discusión en Grupo (15 minutos). Teniendo en cuenta todos temas vistos en el desarrollo de los microciclos se debe facilitar una discusión grupal sobre la importancia de la empatía y el apoyo en la prevención del suicidio. Explorar cómo la construcción de puentes puede ser aplicada en la vida diaria.

Paso 6: Cierre y Compromiso (10 minutos). Recapitular los puntos clave de todo el recorrido en los 3 microciclos del programa de Prevención de la ideación suicida e invitar a los participantes a comprometerse con la construcción de puentes de apoyo entre todos. Proporcionar recursos (en este caso la guía para el trabajador que se encuentra en el Psicobox del programa de prevención de ideación suicida) recordando las diferentes redes de apoyo a las que se pueden acudir.

Guía del facilitador



**Programa de Prevención
de la Ideación Suicida**

**Positivamente⁺
más⁺**