



POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS



**Documento
Técnico**



**Programa de Prevención
de la Ideación Suicida**

**Positivamente
más**



Positiva Prevención



Modelo de Abordaje Psicosocial POSITIVAMENTE MÁS

Documento técnico
Programa de Prevención de la Ideación Suicida

José Luis Correa López
Presidente

Carlos Iván Heredia Ferreira
Vicepresidente de Promoción y Prevención

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

Colaboración Técnica
Equipo Experto
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Corrector de estilo
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Revisión Diseño y Diagramación
Elvia Yolima Guzmán
Andrés Gallón Restrepo

Diseño Portada y Diagramación
PRESTASALUD COLOMBIA SAS

Derechos Reservados Positiva noviembre 2023

Para citar esta publicación: (2023). “Documento Técnico-Programa de Prevención de la Ideación Suicida Positiva Compañía de Seguros S.A. “<https://psicoboxpositiva.com/programa-de-prevencion-de-la-ideacion-suicida>”

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.

ISBN:

CONTENIDO

Objetivos	11		
Objetivo General	11		
Objetivos Específicos	12		
Componente Organizacional - Programa de Resiliencia Organizacional	12		
Componente Humano Programa de Prevención de la Ideación Suicida	13		
Conceptos Claves	13		
Marco Legal	18		
Alcance	26		
Evaluación del Desempeño Psicosocial Empresarial	26		
Resultados De La Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial	26		
Programas	28		
Programa de Prevención de la Ideación Suicida	29		
Fase 1. Población Programa Prevención de la Ideación Suicida	31		
Fase 2. Prediagnóstico-Fuentes De Información	34		
Fase 3. Generación hipótesis De Negocio	36		
Fase 4. Evaluación Inicial	41		
		Fase 5. Caracterización de la Población	42
		Fase 6. Definición de Acciones de Intervención	44
		Fase 7. Evaluación Final e Indicadores de Medida Para Conocer su Impacto	66
		Fase 8. Entrega De Resultados Y Retroalimentación Corporativa	69
		Fase 9: Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores	71
		Apéndices	72
		Apéndice A. Ficha Técnica	72
		Apéndice B. Política de rotación de tareas	75
		Apéndice C. Política de vida saludable	77
		Apéndice D. Política de Desconexión Laboral	78
		Apéndice E. Modelo de Boletín Para la Prevención de la Ideación Suicida	80
		Apéndice F. Protocolo de seguridad - Programa Para la Prevención de la Ideación Suicida	84
		Paso 1. Identificación de la Situación	84
		Paso 2. Evaluación de la Gravedad	91

Paso 3. Comunicación Inmediata	92
Paso 4. Intervención Inmediata	94
Paso 5. Coordinación con Profesionales Externos	97
Paso 6. Documentación	100
Paso 7. Evaluación Posterior a la Intervención	102
Paso 8. Comunicación Interna y Desarrollo de Estrategias Preventivas	106
Apéndice G. Conformación del Comité de Bienestar y Salud Mental	109
Fases Para la Conformación e Implementación del Comité	111
Apéndice H. Desarrollo Metodológico de los Microciclos	131
Microciclo I: Mitos Y Realidades	131
Microciclo 2: Inteligencia Emocional	134
Microciclo 3: Necesidades Humanas	137
Bibliografía	140





Las actuales dinámicas económicas, tecnológicas y comunicativas representan la aparición de exigencias de diversa índole en el ámbito laboral que tienen consecuencias directas en los trabajadores. Frente a tales exigencias, las empresas tienen la obligación de dar cumplimiento a los estándares de seguridad y salud en el trabajo, destinando los recursos necesarios para fortalecer a la institución en sus diferentes procesos procurando el bienestar y la salud mental de los colaboradores.

El comportamiento suicida constituye uno de los problemas más complejos del ámbito laboral. Si bien, son múltiples las causas interrelacionadas, la enfermedad mental es uno de los factores que predispone al comportamiento suicida. Es decir, las personas con enfermedades mentales tienen un riesgo de

suicidio diez veces mayor a que aquellas que no sufren ninguna enfermedad. Los problemas mentales asociados a los comportamientos suicidas son la depresión y los trastornos bipolares, el abuso de drogas y alcohol y la esquizofrenia.

Entre otras causas que pueden generar predisposición a tener tentativas de suicidio están los que se enuncian a continuación. Antecedentes familiares de suicidio; tener tentativas previas de suicidio, especialmente dentro de los primeros seis a doce meses siguientes a una tentativa; los contextos socioeconómicos, educacionales y sociales de pobreza, así como las limitaciones en la salud física. Así mismo, hay aspectos circunstanciales, acontecimientos estresantes, que pueden movilizar la tentativa de suicidio tales como rupturas, pérdida de seres queridos, conflictos con los allegados y amigos, problemas legales, financieros o relacionados con el trabajo, o acontecimientos que conducen al estigma, la humillación o a la vergüenza (IAPS-OMS, 2006).

La implementación de un programa de prevención de ideación suicida en el entorno laboral es esencial para promover un ambiente seguro y saludable para todos los empleados. La salud mental en el lugar de trabajo es una preocupación creciente, y abordar específicamente la ideación suicida es crucial para garantizar el bienestar general de los colaboradores. Esta iniciativa busca crear conciencia, proporcionar recursos y fomentar un entorno de apoyo que reduzca el estigma asociado con la salud mental. Reconocer la

importancia de la salud mental en el ámbito laboral no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también contribuye a un ambiente laboral más productivo y positivo en general.

A través de este programa, se pretende capacitar a los líderes y a todo el personal para identificar signos de ideación suicida, brindar apoyo y canalizar a los individuos hacia los recursos adecuados. La comunicación abierta y libre de juicios es clave para fomentar un entorno donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus desafíos y buscando ayuda cuando sea necesario.

De igual forma la prevención de la ideación suicida en el lugar de trabajo implica la implementación de políticas y prácticas que aborden el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva y otros factores contribuyentes. Además, se deben establecer canales de comunicación confidenciales para que los empleados se sientan seguros al buscar ayuda sin temor a represalias. En resumen, este programa de prevención tiene como objetivo principal crear un entorno laboral que promueva la salud mental, ofrezca apoyo a quienes lo necesiten y contribuya a la construcción de una cultura organizacional que valore y cuide el bienestar de sus colaboradores.



Orientar a la empresa para la implementación de acciones realizables a corto y mediano plazo encaminadas a la promoción y prevención de la salud a partir de la implementación del Programa de Prevención de la Ideación Suicida y las herramientas diseñadas desde el modelo de abordaje en salud psicosocial de la ARL Positiva Compañía de Seguros. Con la implementación de este programa se busca asegurar procesos de transformación hacia una cultura organizacional MÁS empoderada, MÁS creativa, MÁS productiva y en general MÁS ÁGIL, con la madurez y sostenibilidad que hoy exige el mundo del trabajo.

**¡BIENVENIDOS a
POSITIVAMENTE MÁS!**

Objetivos 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

- Definir la Hipótesis del Negocio suscrita dentro del documento técnico y esta guía del Programa para materializar las acciones organizacionales a partir del ejercicio reflexivo propuesto.
- Disponer de la herramienta psicobox para identificar el nivel de desempeño psicosocial organizacional de la empresa, priorizando acciones en el plan de trabajo y proyectando de manera escalonada logros realizables hacia una cultura preventiva.
- Definir en reuniones ejecutivas de trabajo objetivos corporativos que orienten acciones materializables para el fortalecimiento del programa de prevención de la ideación suicida, a través de la toma de decisiones basadas en las necesidades empresariales
- Plasmar en acuerdos de voluntades los logros deseados y los compromisos para asegurar el avance corporativo en una línea de tiempo definida.
- Monitorear los avances y oportunidades de mejora a través de indicadores de gestión encaminados hacia la transformación cultural deseada.
- Movilizar los compromisos definidos desde la alta dirección a través de campañas y canales de comunicación efectivas.

Componente Humano Programa de Prevención de la Ideación Suicida

Definir las poblaciones que la organización considere objeto de intervención para fortalecer las competencias humanas en el marco de del programa para la prevención de conductas perjudiciales autodirigidas.

Gestionar los canales de comunicación y agendamiento de las poblaciones a intervenir y definir la logística de las jornadas.

Permitir los tiempos de implementación que requiere el programa para la generación de competencias en los colectivos poblacionales

Conceptos Claves

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el suicidio es “el acto deliberado de quitarse la vida. Su prevalencia y los métodos utilizados varían de acuerdo con los diferentes países” (Unicef, 2018). Por otro lado, Spiller (2005) respecto al suicidio indica que es “el acto consumado, intencional de finalizar con la propia vida. Incluye todas las muertes que son resultado directo o indirecto de comportamientos ejecutados por la propia víctima, quien es consciente de la meta que desea lograr” (p. 20).

Nizama explica que el suicidio es “el acto auto infligido para causar-se la muerte en forma voluntaria, deliberada, en el que intervienen

sucesivamente tres etapas, llamadas en conjunto, proceso suicida: el deseo suicida, la idea suicida y, el acto suicida en sí. Se entiende como conducta suicida a toda acción mediante la cual el individuo se causa una lesión, independiente de la letalidad, del método empleado y del conocimiento real de su intención, se produzca o no la muerte del individuo” (2011, p. 5).

Durkheim (2011) establece que “se llama suicidio todo caso de muerte que resulte, directa o indirectamente, de un acto, positivo o negativo, realizado por la víctima misma, sabiendo ella que debía producir este resultado” (pág. 16). Para este sociólogo, “si bien los suicidios son fenómenos individuales, están provocados por causas esencialmente sociales. En consecuencia, las tendencias suicidógenas no parten del individuo, sino de la sociedad a la que pertenece” (Mesones Peral, 2014, pág. 47).

Mesones Peral (2014) identifica algunas características comunes en todo acto suicida:

El estímulo común en el suicidio es el insoportable dolor psicológico. La principal regla clínica es reducir el nivel de sufrimiento, de manera que el individuo elija vivir.

El catalizador común en el suicidio son las necesidades psicológicas frustradas. El suicidio parece una solución lógica para el individuo que lo comete y se comprende mejor como resultado de necesidades obstruidas o insatisfechas. La regla clínica es: si se en-

causan las necesidades frustradas no ocurrirá el suicidio. El propósito común del suicidio es buscar una solución. El suicidio no es un acto al azar; no se realiza sin sentido o propósito.

La acción común en el suicidio es escapar, como “la última salida” de una situación tensionante.

La meta común para el suicidio es la suspensión de la conciencia de uno sobre el dolor insoportable y los apremiantes problemas de la vida. Pues la mente angustiada de una persona suicida interpreta el final de la conciencia como la única manera de poner fin al sufrimiento.

La emoción común en el suicidio es la desesperanza-desamparo. Los estudios sobre el suicidio observan profundas emociones básicas tales como vergüenza, culpa y dependencia frustrante. Subyacente a todos estos sentimientos está la impotencia.

La actitud interna común hacia el suicidio es la ambivalencia. La persona siente tanto que quiere morir, como que quiere vivir (que la rescaten), situación que puede ser utilizada para ganar tiempo en busca de generar otras soluciones para la situación dolorosa.

El estado cognitivo común en el suicidio es la constricción psicológica de sentimientos y pensamientos. La persona está restringida en su capacidad de percibir opciones o actitudes disponibles para continuar con la vida, sólo identifica dos opciones: seguir sufriendo

o morir.

El acto interpersonal común en el suicidio es la comunicación de la intención. Las personas que piensan en acabar con su propia vida usualmente dan claves claras sobre el inminente suceso mortal. El reconocimiento de esas claves es indispensable en la prevención del suicidio.

El patrón común en el suicidio es coherente con estilos de afrontamiento a lo largo de la vida. La tendencia en el pasado hacia el pensamiento dicotómico, la evitación o la capitulación podrían servir como indicios sobre cómo afrontará situaciones de crisis en el futuro.

Por su parte Beck, desde la teoría cognitivo-conductual, interpreta el suicidio en el marco de la depresión que se produce cuando el sujeto sufre distorsiones en el procesamiento de la información. Beck también plantea que el suicidio es una expresión del deseo de escapar de las situaciones que no se pueden soportar; además las personas que presentan sintomatología depresiva se sienten como una carga inútil, lo que crea la idea de que las cosas estarían mejor sin ellos (Juárez Dávalos, 2010, pág. 38).

Conductas perjudiciales autodirigidas

Las conductas perjudiciales autodirigidas (CPA) son aquellas que conllevan un daño o riesgo de daño físico, psicológico o emocional para la propia persona. Incluyen una amplia gama de comportamientos, desde el auto-lesionismo hasta el suicidio. Según Klonsky (2011) “Las conductas perjudiciales autodirigidas son aquellas que se caracterizan por la intención de la persona de causarse daño o riesgo de daño a sí misma”.

Inteligencia emocional

Según Goleman citado por Jiménez (2018) la inteligencia emocional es: “la capacidad para reconocer los sentimientos propios y los de los demás, motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas”. Para Cooper citado por Jiménez (2018) “Es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia”.

La inteligencia emocional se puede entender como “un subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los sentimientos y emociones propios, así como los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones” (Peter Salovey, Marc A. Brackett y John D. Mayer citado por Jiménez; 2018).

Regulación emocional

Nuestra regulación emocional es un conjunto de procesos internos conscientes que nos permiten controlar, evaluar y modificar nuestras reacciones para alcanzar nuestras metas y objetivos. Es muy relevante y necesaria para el crecimiento emocional o intelectual. Esta implica estar abierto a lo agradable y lo desagradable y poner en marcha estrategias para eliminar, mantener o cambiar las emociones y estados emocionales que experimentamos en función de si son eficaces o no (Jiménez; 2018).

Marco Legal

En Colombia la protección de la salud mental de los trabajadores está respaldada por una serie de leyes, decretos y normativas que buscan prevenir y abordar los trastornos de ansiedad y depresión a través de acciones de promoción y prevención. Esta normatividad destinada a prevenir los trastornos de ansiedad y depresión en las empresas es fundamental por varias razones que se enuncian a continuación:

Protección de la Salud Mental de los Trabajadores: Garantizar la salud integral de los trabajadores implica reconocer que la salud mental es un componente crucial del bienestar general.

Prevención de Riesgos Psicosociales: Cuando se identifican y mitigan factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, se disminuyen trastornos de ansiedad y depresión.

Responsabilidad Corporativa y Social: Las empresas tienen la responsabilidad legal de garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus empleados, esto incluye proteger la salud mental.

Promoción de Ambientes Laborales Saludables: La creación de entornos laborales que promuevan la salud mental mejora el clima laboral, la productividad y la retención de empleados.

Reducción del Ausentismo: La prevención de la ansiedad y la depresión puede disminuir el ausentismo laboral relacionado con problemas de salud mental.

Mejora del Desempeño: Un ambiente laboral saludable puede aumentar la satisfacción laboral, la motivación y, en última instancia, mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Cumplimiento de Estándares Internacionales: Cuando las empresas adoptan medidas para prevenir trastornos mentales en el trabajo están cumpliendo con estándares internacionales de seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad corporativa.

Imagen y Reputación: La percepción positiva de la empresa aumenta cuando se demuestra su compromiso con el bienestar de sus empleados y la sociedad en general.

A continuación, las disposiciones legales relevantes frente al tema de riesgo psicosocial y afectaciones a nivel de salud mental en los trabajadores.

Riesgo Psicosocial y Salud Mental

Ruta legislativa



El artículo 125 prescribe que, “todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica”.

01 Ley 9 de 1979:

La presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.

02 Resolución 2646 de 2008:

Establece los principios, atributos y actividades que una organización debe considerar para mantener y mejorar su resiliencia.

06 ISO 22316 de 2017:

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

05 Decreto 1072 de 2015:

07 Resolución 0312 de 2019:

Esta resolución menciona nuevamente la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y la ejecución de las actividades de control de peligros y/o riesgos con base en los resultados de su identificación. Para el caso de los riesgos psicosociales, la identificación de los riesgos actualmente se realiza con la batería de riesgo psicosocial, herramienta publicada por el entonces Ministerio de Protección Social (actualmente Ministerio de Trabajo) y la Universidad Javeriana, en el año 2010.

12 Circular 069 de 2022:

Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, competencias de los inspectores de trabajo y Seguridad Social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006. MinTrabajo define y recuerda la competencia de los inspectores de trabajo y seguridad social, direcciones territoriales, Unidad de Investigaciones Especiales y oficinas especiales frente al procedimiento de averiguación preliminar

y/o procedimiento administrativo sancionatorio en aquellos casos en los que se termine el contrato sin justa causa, teniendo el trabajador fuero de protección legal por acoso laboral.

El artículo 9 menciona que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

03 Ley 1616 de 2013:

Actualiza y expide la tabla de enfermedades laborales, estableciendo la determinación de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral. Dentro de los agentes psicosociales se encuentra el trastorno del sueño, el estrés postraumático y síndrome profesional burnout, son algunos ejemplos de las enfermedades psicosociales.

04 Decreto 1477 de 2014:

Por medio de la cual se asignan recursos del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de Salud y Protección Social vigencia 2020. para el programa de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas del Conflicto armado - PAPSIVI y al proyecto Red nacional de urgencias.

08 Resolución 736 de 2020:

Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.

09 CONPES 3992 de 2020:

Periodicidad de evaluación, vigilancia e intervención del riesgo psicosocial y adopción de documentos técnicos mínimos obligatorios con el fin de aclarar aspectos como la periodicidad de la evaluación, la vigilancia epidemiológica, la intervención en situaciones de emergencia sanitaria y las herramientas para la evaluación del riesgo psicosocial, el

11 Resolución 2764 de 2022:

Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2764 de 2022. Mediante ella, adopta los documentos técnicos mínimos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas:

- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial
- Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora
- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral
- Protocolo de intervención de factores psicosociales por sector económico
- Protocolos de las enfermedades asociadas a factores de riesgo psicosocial

10 ISO 45003 de 2021:

Gestión de los riesgos psicosociales, proporciona orientaciones para la gestión de los riesgos psicosociales en el marco de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con base en la Norma ISO 45001, permitiendo a las compañías prevenir los daños y el desgaste a la salud relacionados con el trabajo en sus colaboradores y otros actores interesados, y favorecer el bienestar en el trabajo.

Es importante entender que la prevención del suicidio es un desafío complejo que involucra múltiples factores. Por ejemplo, los programas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en las empresas pueden tener un impacto significativo en la prevención del suicidio, aunque la relación directa entre ambos es compleja y multifacética. A continuación, se presenta sucintamente el vínculo que estos programas tienen:

Reducción de factores de riesgo: El abuso de sustancias psicoactivas puede aumentar los factores de riesgo asociados con el suicidio, como la depresión, la ansiedad y los problemas de salud mental. Los programas que abordan el consumo de estas sustancias pueden contribuir a reducir estos factores de riesgo, disminuyendo la probabilidad de conductas suicidas.

Apoyo y tratamiento: Los programas de prevención del consumo de sustancias generalmente incluyen opciones de apoyo y tratamiento para aquellos que enfrentan problemas relacionados con las adicciones. Al proporcionar recursos y acceso a ayuda profesional, estos programas pueden ayudar a individuos en riesgo de suicidio a recibir la atención necesaria para abordar sus problemas de salud mental y de adicción.

Promoción de la salud mental: Los programas de prevención del consumo de sustancias a menudo también se enfocan en promover la salud mental y el bienestar en general. Al educar a los empleados sobre los riesgos del abuso de sustancias y la importancia de cuidar su salud mental, estos programas pueden fomentar una cultura de bienestar emocional que podría reducir la incidencia de conductas suicidas.

A continuación algunas de las normas que promueven la prevención del consumo de sustancias psicoactivas en las empresas:

Prevención de consumo sustancias psicoactivas

Ruta legislativa



El Consejo Nacional de Estupefacientes, en coordinación con otras entidades gubernamentales, promoverá y reglamentará la creación y funcionamiento de comités cívicos, con la finalidad de luchar contra la producción, tráfico y consumo de drogas que produzcan dependencia.

01

Ley 30 de 1986:

Formular, adoptar, promover y coordinar las políticas y estrategias en la lucha contra las drogas.

03

Decreto 2897 de 2011:

"Por medio de la cual, se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas".

04

Ley 1566 de 2012:

Adopta la política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias contenida en el Anexo Técnico. La obligatoriedad de cumplir con las disposiciones contenidas en ella se extiende a los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS). La implementación de la política se hará a través del Plan de Salud Pública y el Plan Nacional de Salud Mental.

07

Resolución 089 de 2019:

Gestionar por medio del Observatorio de Drogas de Colombia, el conocimiento del asunto de las drogas.

02

Resolución 06 de 2005:

Promover la atención y demanda de servicios de rehabilitación, cesación y curación de la población enferma por causas asociadas al consumo abusivo del alcohol.

05

Decreto 780 de 2016:

Ruta Integral de Atención en Salud para población comportamiento manifiesto debido a uso de sustancias psicoactivas y adicciones.

06

Resolución 3202 de 2016:

Los programas de prevención del consumo de sustancias son valiosos, pero deben complementarse con medidas más amplias de salud mental en el lugar de trabajo. Es decir, que la promoción de entornos laborales saludables, la reducción del estigma asociado a los problemas de salud mental, el acceso a servicios de apoyo psicológico y la capacitación en la identificación de señales de riesgo son igualmente importantes en la prevención del suicidio en el ámbito laboral.

Alcance

Representantes Legales, directores de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ver apéndice A. Ficha técnica.

Evaluación del Desempeño Psicosocial Empresarial

Como aliado estratégico del sector empresarial la ARL Positiva Compañía de Seguros ha dispuesto un instrumento, exclusivo en Colombia, que ha sido diseñado para medir la madurez en la gestión del riesgo psicosocial en el ámbito empresarial. Esta es una herramienta que permite conocer la percepción de los trabajadores y del empleador respecto a las acciones implementadas a nivel organizacional para la intervención en los factores de riesgo psicosocial y conocer el nivel de impacto alcanzado.

El propósito es contar con información para articular las estrategias, las necesidades, la realidad empresarial y las posibilidades de realizar ajustes para garantizar la disposición asertiva de los recursos y procesos adelantados internamente en la empresa. Además, la herramienta cuenta con un componente específico para conocer la percepción de gestión con respecto al tema de promoción y prevención de la salud psicosocial.

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



Empleador

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



Trabajadores

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.

Resultado de la Evaluación de la Madurez en la Gestión Organizacional en Riesgo Psicosocial

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

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

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

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

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

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

Programas

- **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 Depre-**

sión (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

- **Programa para el Fortalecimiento del Liderazgo Consciente** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

- **Programa de prevención y manejo de la Turnicidad, Sueño y Fatiga** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

- **Programa de prevención de la Ideación Suicida** (por grupos entre 25-50 trabajadores con 6 horas de inversión, 2 horas semanales para un total de tres semanas).

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

Programa de Prevención de la Ideación Suicida

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

Intervención

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



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 psicosocial 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 Bateria 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 Bateria 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 presentan 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 cuenten 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.

Fase 2

Prediagnóstico-Fuentes De Información

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fase 3

Generación hipótesis De Negocio

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

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

llegar a una hipótesis de negocio centrada en la ideación suicida en el ámbito organizacional:

- **Identificación de grupos de empleados** más susceptibles a experimentar ideación suicida en el entorno laboral. Generar hipótesis sobre las necesidades específicas en términos de apoyo emocional y recursos de prevención.
- **Creación de estrategias y recursos de intervención para apoyar la salud mental de los empleados.** Generar hipótesis sobre cómo estas medidas ayudarán a mitigar la ideación suicida y promoverán la salud mental.
- **Identificación de canales efectivos para comunicar el programa a los empleados** Generar hipótesis sobre cómo llegar eficazmente a aquellos que podrían necesitar ayuda.
- **Generación de un ambiente de apoyo y confianza para que los empleados puedan buscar ayuda sin temor a estigmatización.** Generar hipótesis sobre la forma de construir una cultura organizacional que promueva la apertura para discutir sobre temas de salud mental.
- **Identificación de recursos financieros para implementar y mantener el programa:** presupuesto asignado, fondos de capacitación, etc. Generar hipótesis sobre la inversión en la salud mental de los empleados y el impacto en la productividad y retención del talento.
- **Identificación de recursos humanos y materiales necesarios para el programa:** personal capacitado, líneas de ayuda, materiales educativos, etc. Generar hipótesis sobre la forma de obtener y utilizar recursos para brindar un soporte efectivo.

- Definición de actividades esenciales del programa: evaluaciones de salud mental, capacitaciones, asesoramiento, seguimiento personalizado, etc. Generar hipótesis sobre la efectividad de estas actividades para prevenir la ideación suicida y apoyar a los empleados en riesgo.
- Identificación de socios potenciales como proveedores de servicios de salud mental o instituciones especializadas. Para generar hipótesis sobre la forma en que estas alianzas pueden fortalecer la oferta y el impacto del programa.
- Estimación de los costos asociados con la implementación y mantenimiento del programa. Generar hipótesis sobre la forma de mantener los costos bajo control sin comprometer la calidad y efectividad del programa.

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

- ¿Qué nivel de conciencia tiene la gerencia sobre la prevalencia y los factores relacionados con el suicidio en el entorno laboral?
- ¿Se han identificado o abordado signos de angustia mental, estrés extremo o riesgo de suicidio entre los empleados?
- ¿Por qué considera la gerencia que es importante abordar la prevención del suicidio dentro del entorno laboral? ¿Se han presentado situaciones o preocupaciones específicas que hayan impulsado esta necesidad?

- ¿Qué nivel de compromiso y apoyo está dispuesta la gerencia a proporcionar para la implementación de un programa integral de prevención del suicidio?
- ¿Qué recursos (financieros, de personal, capacitación, etc.) estaría dispuesta la empresa a asignar para este programa?
- ¿Cuáles son las expectativas de la gerencia en términos de los beneficios que el programa de prevención del suicidio podría aportar a la empresa y a sus empleados?
- ¿Cómo planea la gerencia medir el éxito o el impacto del programa? ¿Qué indicadores consideraría relevantes para evaluar su efectividad en la prevención del suicidio y el apoyo a la salud mental?
- ¿Qué papel cree la gerencia que deben desempeñar los líderes y gerentes en la promoción de la salud mental y la prevención del suicidio en el lugar de trabajo?
 - ¿Cómo cree la gerencia que este programa podría influir en la cultura organizacional y en la percepción de la empresa como un lugar que valora la salud mental y el bienestar de sus empleados?
- ¿Está la gerencia dispuesta a adoptar este programa como una iniciativa a largo plazo, reconociendo que la prevención del suicidio es un aspecto continuo que requiere atención constante?
- ¿Cuáles son los indicadores actuales de riesgo de suicidio en la población trabajadora? ¿Cómo se comparan con los estándares de la industria o con períodos anteriores?
- ¿Cómo podría influir la implementación de este programa en la cultura organizacional y en la percepción de los empleados sobre el compromiso de la empresa con el bienestar?

- ¿Qué oportunidades existen para mejorar la imagen de la empresa y la atracción de talento a través de un enfoque proactivo en la prevención del suicidio de los empleados?
- ¿Cómo podemos ajustar las políticas y procedimientos existentes para alinearlos con este programa y así promover un ambiente laboral más seguro y compasivo?
- ¿Cuáles son las expectativas de retorno de inversión (ROI) al implementar este programa en términos de mejoras en la salud mental, reducción de costos asociados y retención de talento?

Para dar continuidad a la generación de hipótesis se sugiere a continuación algunas hipótesis de negocios:



- Implementar un programa de prevención del suicidio reducirá los indicadores de riesgo identificados, como discusiones sobre suicidio, búsquedas de información relacionada o cambios abruptos de comportamiento.



- Establecer y promover activamente recursos de apoyo y líneas directas para la salud mental, incrementará el acceso de los empleados a recursos de apoyo.



- Promover un entorno más comprensivo y abierto sobre la salud mental reducirá la estigmatización y fomentará un ambiente donde los empleados se sientan más cómodos buscando ayuda cuando la necesiten.



- Proporcionar capacitación a los empleados y líderes en la identificación de señales de peligro y en la intervención temprana, permite detectar y abordar situaciones de riesgo de manera más efectiva.



- Aumento en la conciencia sobre la importancia del bienestar mental: La hipótesis es que, al destacar Reconocer la importancia del bienestar mental y la prevención del suicidio, generará mayor conciencia entre los empleados, propiciando un cambio cultural que valore y priorice la salud mental en la empresa.

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

Implementación evaluación previa

Para la implementación de la evaluación la empresa debe realizar la convocatoria. La evaluación previa se desarrollará por medio del psicobox. La empresa deberá cargar la base de datos con los datos de las personas que van a participar en 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. Luego del cargue de la información de los trabajadores en el psicobox, se podrá ingresar al link de la evaluación de ideación suicida.

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

Fase 5

Caracterización de la Población

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

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

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

Es esencial abordar la prevención del suicidio en el entorno laboral de manera integral, considerando tanto los aspectos individuales,

como los organizacionales para promover un ambiente de trabajo saludable y de apoyo emocional.

Fase 6

Definición de Acciones de Intervención

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

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

Fortalecimiento Competencias Organizacionales

Mesas Ejecutivas de Trabajo Para la Detección Temprana

Como parte de las competencias organizacionales se propone la consolidación de las mesas ejecutivas de trabajo. Espacios compartidos 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 multidisciplinares: profesionales de talento humano, psicólogos, terapeutas, médicos, representantes sindicales y, en algunos casos, trabajadores voluntarios interesados en el tema. Sus funciones principales podrían ser las que se mencionan a continuación:

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

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

Controles Administrativos

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

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

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

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

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

Boletín Prevención de la Ideación Suicida

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

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

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

Estadísticas sobre la prevalencia de problemas de salud mental y suicidio en el ámbito laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fomento de la toma de descansos y vacaciones.

Sugerencias para facilitar conversaciones abiertas sobre la salud mental.

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

Información sobre organizaciones locales que brindan apoyo en salud mental.

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

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

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

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 interdisciplinaria a los trabajadores incluidos en el programa con el fin de garantizar que estén recibiendo tratamiento por parte del médico tratante y que estén 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 espacios 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 una guía de 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 Para la Prevención de la Ideación Suicida.

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

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

Identificación temprana:

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

Evaluación de riesgo:

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

Intervención inmediata:

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

Soporte inmediato:

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

Colaboración con profesionales de salud mental:

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

Prevención de acceso a métodos letales:

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

Coordinación con recursos externos:

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

Seguimiento Continuo:

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

Apoyo a compañeros y familiares:

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

Promoción de la conciencia y desestigmatización:

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

Documentación y Registro:

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

Formación y Capacitación Continuas:

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

Integración con otros programas de salud mental:

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

Coordinación con recursos comunitarios:

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

En suma, el propósito del protocolo es crear un enfoque holístico y colaborativo que aborde la ideación suicida desde la 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 (Ver Anexo F), el cual se puede ajustar a las necesidades de cada organización.

Conformación del Comité de Bienestar y Salud Mental

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fortalecimiento de Competencias Humanas

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

Proyecto Educativo Empresarial para la Prevención de Ideación Suicida

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



Temáticas propuestas para líderes

Módulo 1: Concientización y comprensión

Definición y comprensión de la ideación suicida.

Sensibilización sobre los factores de riesgo y señales de advertencia.

Módulo 2: Identificación y detección temprana

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

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

Módulo 3: Comunicación efectiva y apoyo emocional

Desarrollo de habilidades de comunicación empática y de apoyo.

Estrategias para abordar conversaciones difíciles sobre la salud mental.

Módulo 4: Fomento de un entorno de apoyo

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

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

Módulo 5: Recursos y acceso a ayuda profesional

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

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

Módulo 6: Liderazgo y gestión del estrés

Desarrollo de habilidades de liderazgo compasivo y apoyo emocional.

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

Módulo 7: Estrategias de bienestar en el trabajo

Implementación de políticas y prácticas que fomenten un entorno laboral saludable. Métodos para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal en los empleados.

Módulo 8:

Apoyo continuo y seguimiento

Establecimiento de sistemas de apoyo continuo para empleados en riesgo.

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



Temáticas para empleados

Módulo 2:

Identificación y detección temprana

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

Herramientas para identificar y abordar posibles situaciones de riesgo.

Módulo 3:

Estrategias y habilidades de afrontamiento

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

Técnicas para manejar pensamientos suicidas y rutas para buscar ayuda.

Módulo 4:

Resiliencia y bienestar emocional

Promoción de la resiliencia y el bienestar emocional.

Estrategias para mantener una mentalidad saludable y positiva.

Módulo 5:

Comunicación y apoyo mutuo

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

Habilidades para ofrecer y buscar apoyo entre colegas.

Módulo 6:

Acceso a recursos y ayuda profesional

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

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

Módulo 7:

Entorno laboral saludable

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

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

Módulo 8:

Planificación del bienestar a largo plazo

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

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

Módulo 1:

Concientización y comprensión

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

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

Componentes Temáticos

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

Microciclo I: Conceptualización

Conociendo el fenómeno: Mito y Realidad

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

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

taller se pueden consultar en la guía metodológica integrada en la guía del facilitador. Para el entrenamiento de habilidades, los trabajadores dispondrán de la guía del trabajador que contiene actividades para desarrollar y diferentes herramientas prácticas.

Microciclo II: Inteligencia Emocional

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

Microciclo III: Satisfacción de Necesidades Humanas

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

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

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 recopilar 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.

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.



Fase 9

Inicio de Nuevo Ciclo con Nuevos Trabajadores

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

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

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

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

Apéndices

Apéndice A. Ficha Técnica

No.	Fase	Descripción
1	Evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial.	<ul style="list-style-type: none"> · 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.
2	Resultados de la evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial.	<p>Con los resultados de esta evaluación la empresa deberá realizar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis detallado de los resultados 2. Identificación de áreas de enfoque o áreas críticas que requieren atención inmediata y prioridad en la implementación de procesos de intervención.

No.	Fase	Descripción
2	Resultados de la evaluación de la madurez en la gestión organizacional en riesgo psicosocial.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Elaboración un plan de acción 4. Diseño de indicadores
3	Programa de prevención de ideación suicida	<p>El programa contará con una evaluación previa. Para el proceso de intervención se requieren dos horas por parte del empleador y seis horas con un grupo, de 25 a 50 trabajadores en tres jornadas de intervención. Estas jornadas están diseñadas con acciones de entrenamiento en competencias humanas con una metodología por microciclos de gestión que incluye juegos interactivos, tareas a desarrollar, ejercicios participativos, jornadas de reflexión y conceptualización, dinámicas grupales, videos de reflexión, ejercicio para prácticas saludables; entre otros.</p>
4	Metodología del desarrollo del programa prevención de la ideación suicida	<p>Fortalecimiento De Competencias Organizacionales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de hipótesis de negocio 2. Mesas ejecutivas de trabajo 3. Controles administrativos 4. Boletín de Promoción y Prevención de la ideación suicida 5. Componentes participativos 6. Protocolo de seguridad prevención de la ideación suicida

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

Apéndice B. 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.

Sibien, 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 C. 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 D. 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 E. Modelo de Boletín Para la Prevención de la Ideación**Suicida**

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 F. Protocolo de seguridad - Programa Para la Prevención de la 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. Además, 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 insoportable.

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 agitado 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 patron de sueño-vigilia

Deterioro del sano descanso y de los habitos alimenticios.

- **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

1. Mostrar interés y apoyo. Demostrar que le importas.

2. Encontrar las palabras adecuadas y preguntar acerca de si piensa en el suicidio. Hacer las preguntas de valoración.

3. Apoyar y contactar/ derivar tiende una mano

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 especificar 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.

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.

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 Seguridad y Salud en el Trabajo 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 liderazgo 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 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 G. Conformación del 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 I. 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 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 II. 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 III. 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 VI. 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 Responsabilidades

- 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 V. 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 VI. 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 VII. 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 VIII. 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 IX. 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 X. 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 XI. 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 H. Desarrollo Metodológico de los Microciclos

Microciclo I: Mitos Y Realidades

Programa	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	

Microciclo 2: Inteligencia Emocional

Programa	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 cuando 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.	

Microciclo 3: Necesidades Humanas

Programa	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	
Círculo 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	15´
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.	

Bibliografía

Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Alloy, L. B. (1989). Hopelessness depression: A theory-based subtype of depression. *Psychological Review*, 96(2), 358–372. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.2.358>

Instituto Nacional de Salud. (2021). Boletín Epidemiológico Semanal No. 2. Recuperado de: <https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/Boletin-epidemiologico-Semanal-No2-2021.aspx>

Mingote, J., & Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 239-262. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500015>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). La salud mental en el trabajo. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia. *Revista Colombiana de Humanidades*, vol. 53, núm. 99, 2021. Universidad Santo Tomás Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/html/>

Sally, S. (2023). Modelo de riesgo de suicidio de Thomas Joiner. *Construction Working Minds*. Recuperado de: <https://www.constructionworkingminds.org/spanish-suicide-risk-model#:~:text=Joiner%20argumenta%20que%20una%20serie,muerte%20asociados%20con%20el%20suicidio.>

Documento Técnico



Programa de Prevención de la Ideación Suicida

Positivamente  
más  