

Herramienta de análisis de necesidades e implementación

Esta Herramienta de análisis de necesidades e implementación fue desarrollada por la **Construction Industry Alliance for Suicide Prevention** para ayudar a las empresas a evaluar cómo abordar la salud mental y la prevención de suicidios en la industria de la construcción. También ayudará a determinar qué tan preparadas están las empresas y sus empleados para manejar una crisis de salud mental o suicidio.

Esta herramienta se aprovecha mejor en equipo con representantes de todas las áreas de la organización. Estos son los puntos fundamentales que se deben recordar:

- 1.** El programa de prevención de suicidios no debería ser un programa independiente, sino que es más eficaz cuando se integra con varios procesos y programas existentes dentro de la organización. Considérelo como algo integrado, no como algo adicional.
- 2.** La prevención de suicidios no debe ser la responsabilidad de una sola persona: varias fuentes deben tomar el liderazgo. Esto no solo garantiza una integración amplia, sino también una adopción más completa.
- 3.** Hacer algo es mejor que no hacer nada. Se recomienda comenzar con un paso de acción y seguir construyendo sobre eso.

La herramienta contiene preguntas para realizar una autoevaluación dentro del equipo de liderazgo y sugerencias de pasos de acción que se pueden seguir para estar mejor preparados. En cada punto de acción hay un espacio para identificar al responsable (una persona o un cargo dentro de la empresa), pero también quién más debería participar para lograr la máxima eficacia. Está organizada según los principios de nuestro compromiso "STAND" y las actividades que ayudan a su organización a adoptar por completo los 5 principios:

SAFE (SEGURIDAD)

Crear una cultura en la que los miembros del equipo se sientan seguros para pedir ayuda si tienen pensamientos suicidas o si les preocupa que sus compañeros de trabajo estén en riesgo de suicidio.

Las medidas para poner en práctica este principio se centran en torno a la creación de una cultura de cuidado. Algunas ideas para considerar:

- ◆ Pedir a un líder que comparta una experiencia que haya vivido en relación con una enfermedad mental o el suicidio; dar esperanza y mostrar apoyo ayuda mucho a generar confianza en que el lugar de trabajo es un sitio seguro donde los miembros del equipo pueden ser comprendidos y recibir ayuda.

- ◆ A veces, las políticas de la empresa pueden ser un obstáculo para los empleados que quieren buscar ayuda para ellos mismos o para otras personas por miedo a ser despedidos o a que se tomen medidas disciplinarias estrictas.
- ◆ A menudo, los problemas de salud mental se pueden presentar como problemas de desempeño.
- ◆ Es fundamental crear oportunidades para que los gerentes o supervisores conozcan a su equipo y para que los grupos trabajen juntos con la regularidad suficiente para conocerse y establecer relaciones en las que se puedan identificar las señales de advertencia y la confianza sea tal que se pueda preguntar a los demás cómo están.

TRAINING (CAPACITACIÓN)

Ofrecer capacitación sobre prevención del suicidio a todos los miembros del equipo para que puedan reconocer las señales de advertencia y estar preparados para ayudar a quienes estén en riesgo.

En términos de capacitación, las ideas clave para tener en cuenta son las siguientes:

- ◆ Piense en los **programas de capacitación sobre seguridad** y el esfuerzo, el tiempo y la atención que les dedica. El bienestar y la seguridad mental y emocional de los empleados se deben tratar con la misma importancia.
- ◆ La capacitación sobre prevención del suicidio no solo beneficia a los empleados mientras están en el trabajo, sino que también pueden usar esos conocimientos para ayudar a sus familiares, amistades y comunidades. Proporcionar esta capacitación puede ser transformador para la sociedad.
- ◆ En la capacitación también se debe indicar cómo los empleados pueden acceder a la atención para ellos mismos y para los demás. Es fundamental informar sobre cómo pueden aprovechar los beneficios de salud conductual mediante el plan médico grupal de la empresa y cómo acceder al Programa de Asistencia al Empleado (EAP), si corresponde.

AWARENESS (CONCIENTIZACIÓN)

Generar conciencia compartiendo el mensaje de la prevención del suicidio a través de actividades corporativas, como cursos de capacitación, reuniones sobre seguridad, charlas sobre información práctica, reuniones del equipo, boletines informativos y publicaciones en las redes sociales.

Cree conciencia sobre los centros de prevención del suicidio y salud mental en torno a las siguientes ideas:

- ◆ Cuanto más familiarizados estén los trabajadores con estos temas, más abiertos estarán para hablar al respecto o, incluso, para relacionarlos con experiencias personales.
- ◆ La mayor parte de la población no tuvo la oportunidad de informarse sobre salud mental. A medida que aprendan más sobre este tema y la prevalencia generalizada de enfermedades mentales, adicciones y suicidios, serán más comprensivos y estarán más dispuestos a ser parte de la solución.
- ◆ Los empleadores tienen muchos canales integrados para comunicarse con los empleados. Al incorporar los temas de salud mental y prevención del suicidio a estos canales, se aumenta al máximo la oportunidad de compartir esta información para salvar vidas y mejorar el ambiente laboral.

NORMALIZE (NATURALIZACIÓN)

**Naturalizar el tema de la prevención del suicidio como una prioridad de salud y seguridad
hablando sobre suicidio, prevención del suicidio y salud mental.**

El estigma que rodea a la salud mental y al suicidio es real, y solo se derribará empleando algunas de estas estrategias:

- ◆ Haga que la salud mental sea una parte normal de las iniciativas y los beneficios del bienestar y la salud física.
- ◆ Genere la confianza de que toda ayuda o atención que se solicite será totalmente confidencial.
- ◆ Como líder, puede explicar que los pedidos de ayuda no repercutirán negativamente en el empleo.

DECREASE (DISMINUCIÓN)

Disminuir el riesgo de suicidio en la construcción al garantizar que todos los miembros del equipo tengan acceso a nuestro EAP/Programa de Asistencia al Miembro (MAP), a los beneficios de salud conductual, a las herramientas de detección, al apoyo de la comunidad en situaciones de crisis, a la Línea de Prevención del Suicidio .

Si bien todos los principios y las medidas funcionan para disminuir el riesgo de suicidio, hay algunas cuestiones fundamentales que pueden minimizarlo en momentos críticos:

- ◆ Las lesiones y los accidentes en el lugar de trabajo pueden generar traumas en todas las personas involucradas y deben manejarse de forma proactiva para minimizar esos traumas. Además, se debe ofrecer asistencia si las personas están pasando por una situación difícil.
- ◆ El suicidio de una persona cercana puede generar que las personas de su alrededor tengan un riesgo doblemente mayor de suicidarse. Es decisivo abordar correctamente el suicidio de un miembro del equipo para reducir el riesgo de propagación.
- ◆ El personal jerárquico no es inmune al riesgo de suicidio. Para algunas personas, la presión extrema de dirigir una empresa o un proyecto de construcción puede ser más de lo que puedan manejar. Implemente las medidas de seguridad en todos los niveles de la organización.



SEGURIDAD

Crear una cultura en la que los miembros del equipo se sientan seguros para pedir ayuda si tienen pensamientos suicidas o si les preocupa que sus compañeros de trabajo estén en riesgo de suicidio.

	PREGUNTAS QUE SE DEBEN HACER	EN ABSOLUTO	SE ANALIZÓ, PERO NO SE INTEGRÓ	INTEGRACIÓN EN CURSO	INTEGRACIÓN COMPLETA
1	¿Los directivos de la empresa promueven una cultura de cuidado y ofrecen apoyo a quienes padecen una crisis personal o de salud mental?				
2	¿Nuestras políticas (de asistencia, desempeño, conducta, pruebas de detección de drogas y alcohol) dificultan que un empleado pida ayuda para él mismo o un compañero de trabajo para afrontar una crisis personal, de salud mental o de adicción? ¿Tenemos en cuenta la salud mental en la gestión del desempeño?				
3	¿Tenemos implementados sistemas de apoyo para los empleados que están experimentando dificultades agobiantes en la vida?				
4	¿Tenemos en cuenta los sistemas de apoyo entre compañeros y la construcción de relaciones al formar equipos y establecer sus cronogramas?				
5	¿Tenemos en cuenta las necesidades personales o familiares, los compromisos y las limitaciones cuando programamos trabajos en turnos irregulares, por la noche o fuera de la ciudad?				
				CONSIDERE ALGUNOS DE LOS PASOS DE ACCIÓN QUE RECOMENDAMOS.	CONTINÚE ASÍ
					EXCELENTE TRABAJO!

Presentar la situación a los directivos para obtener su apoyo.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Repasar las políticas de la empresa y actualizarlas según sea necesario para eliminar los factores que dificultan informar una situación o solicitar ayuda.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Capacitar a RR. HH. para mitigar las preocupaciones relacionadas con la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA)/Ley de Responsabilidad y Transferibilidad de Seguros Médicos (HIPAA).

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Cuando surjan problemas con el desempeño o la asistencia, considerar las causas subyacentes y hablar con el empleado antes de aplicar un enfoque disciplinario.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Incluir acuerdos de segundas oportunidades.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Explicar que la empresa pone atención a los temas de salud mental durante la orientación e incorporación de empleados.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Alentar a los supervisores a tener en cuenta a la "persona como un todo" al formar equipos y establecer sus cronogramas.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Organizar salidas o eventos en los que los empleados puedan conocerse mejor y, cuando sea posible, incluir a las familias.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

CAPACITACIÓN

Ofrecer capacitación sobre prevención del suicidio a todos los miembros del equipo para que puedan reconocer las señales de advertencia y estar preparados para ayudar a quienes estén en riesgo.

	PREGUNTAS QUE SE DEBEN HACER	EN ABSOLUTO	SE ANALIZÓ, PERO NO SE INTEGRÓ	INTEGRACIÓN EN CURSO	INTEGRACIÓN COMPLETA
1	¿Hemos ofrecido capacitación sobre salud mental e intervención/prevención del suicidio a nuestros trabajadores?				
2	¿Están capacitados los gerentes y supervisores para reconocer las señales de advertencia de las enfermedades mentales o el riesgo de suicidio?				
3	¿Existe un proceso de derivación claramente informado para los supervisores o compañeros de trabajo que estén preocupados por un empleado?				
4	¿Informamos a nuestros trabajadores sobre cómo acceder a los beneficios de salud conductual en nuestro plan médico grupal?				
5	¿Ofrecemos un EAP u otros recursos a nuestros trabajadores y los informamos sobre cómo tener acceso a ellos?				
			CONSIDERE ALGUNOS DE LOS PASOS DE ACCIÓN QUE RECOMENDAMOS.	CONTINÚE ASÍ	EXCELENTE TRABAJO!

Inscribir a los gerentes, supervisores y a la mayor parte de los trabajadores en la [capacitación LivingWorks START](#).

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Para quienes están muy comprometidos e interesados en la prevención del suicidio, considerar la posibilidad de facilitar una capacitación de Gatekeeper.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Brindar capacitación a toda la empresa sobre las **señales de advertencia y el proceso de derivación**.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Distribuir **tarjetas de bolsillo** con las señales de advertencia y los recursos de ayuda.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Evaluar los beneficios del plan médico grupal en cuanto al acceso a tratamientos de adicciones y de salud mental. Crear una lista accesible de los proveedores con cobertura.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Informar a los empleados que cuentan con beneficios de salud mental dentro de su plan médico grupal.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Poner a prueba el EAP para garantizar que la experiencia sea positiva, analizar cuáles son sus beneficios.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Informar a los empleados cómo acceder al EAP y cuáles son sus beneficios.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

CONCIENTIZACIÓN

Generar conciencia compartiendo el mensaje de la prevención del suicidio a través de actividades corporativas, como cursos de capacitación, reuniones sobre seguridad, charlas sobre información práctica, reuniones del equipo, boletines informativos y publicaciones en las redes sociales.

	PREGUNTAS QUE SE DEBEN HACER	EN ABSOLUTO	SE ANALIZÓ, PERO NO SE INTEGRÓ	INTEGRACIÓN EN CURSO	INTEGRACIÓN COMPLETA
1	¿Compartimos información sobre los riesgos de suicidio en la construcción con nuestros trabajadores y otras personas del sector?				
2	¿Usamos los canales de la empresa, como charlas sobre información práctica, boletines informativos y reuniones para informar sobre salud mental?				
3	¿Ofrecemos a las familias de nuestros trabajadores oportunidades para que comprendan los riesgos únicos que afrontan sus seres queridos para que también puedan estar atentas a las señales de advertencia?				
4	¿Educamos a nuestros trabajadores sobre los riesgos de los opioides, la adicción y la sobredosis?				
5	¿Participamos en algún tipo de compromiso comunitario que apoye la salud mental o la prevención del suicidio?				

CONSIDERE ALGUNOS DE LOS PASOS DE ACCIÓN QUE RECOMENDAMOS.

CONTINÚE ASÍ

EXCELENTE TRABAJO

Integrar las **charlas sobre información práctica** de prevención del suicidio y salud mental en su rotación.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Incluir la concientización sobre prevención del suicidio y salud mental en la orientación/ capacitación sobre seguridad de los empleados nuevos.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Debatir sobre salud mental y prevención del suicidio en las reuniones de la empresa.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Agregar a los boletines informativos de la empresa un segmento con datos/ información y recursos sobre salud mental.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Informar a los empleados sobre los **riesgos del consumo de opioides** para que estén al tanto del peligro de su uso indebido.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Inscribir a un equipo que represente a la empresa en una caminata u otro evento de una delegación local de una organización de prevención del suicidio o salud mental.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

NATURALIZACIÓN

Naturalizar el tema de la prevención del suicidio como una prioridad de salud y seguridad hablando sobre suicidio, prevención del suicidio y salud mental.

	PREGUNTAS QUE SE DEBEN HACER	EN ABSOLUTO	SE ANALIZÓ, PERO NO SE INTEGRÓ	INTEGRACIÓN EN CURSO	INTEGRACIÓN COMPLETA
1	¿Se han manifestado los directivos de manera clara y contundente en contra de la intimidación o la discriminación por razones de enfermedad mental?				
2	¿Se habla sobre salud mental y suicidio en el lugar de trabajo?				
3	¿Se incluye la salud mental en nuestros programas de seguridad y bienestar?				
4	¿Comprenden los empleados la confidencialidad del EAP y de los proveedores de tratamiento de salud mental?				
5	¿Apoyamos a los empleados que tienen enfermedades mentales de la misma manera que apoyamos a los empleados que tienen otras enfermedades?				

CONSIDERE ALGUNOS DE LOS PASOS DE ACCIÓN QUE RECOMENDAMOS.

CONTINÚE ASÍ!

EXCELENTE TRABAJO!

Designar a un líder interno que comparta mensajes positivos e inclusivos.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

Evaluar los obstáculos para los empleados que solicitan ayuda. Encuestar a empleados de todos los cargos para conocer sus ideas.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

Ofrecer herramientas de evaluación de salud mental e incluir las como parte de otras evaluaciones de bienestar.

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Colgar carteles y distribuir pegatinas para los cascos.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

Incluir el tratamiento de quienes tengan enfermedades mentales en otras capacitaciones sobre discriminación/acoso.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

Informar a los empleados que la asistencia de salud mental que soliciten con los beneficios médicos grupales o el EAP es confidencial.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

DISMINUCIÓN

Disminuir el riesgo de suicidio en la construcción al garantizar que todos los miembros del equipo tengan acceso a nuestro EAP/Programa de Asistencia al Miembro (MAP), a los beneficios de salud conductual, a las herramientas de detección, al apoyo de la comunidad en situaciones de crisis, a la Línea de Prevención del Suicidio y a la Crisis Text Line.

	PREGUNTAS QUE SE DEBEN HACER	EN ABSOLUTO	SE ANALIZÓ, PERO NO SE INTEGRÓ	INTEGRACIÓN EN CURSO	INTEGRACIÓN COMPLETA
1	¿Nuestros programas y procesos posteriores a incidentes/accidentes/de regreso al trabajo abordan los problemas de salud mental derivados de un accidente o una lesión en el lugar de trabajo?				
2	¿Tenemos implementado algún plan de reflexión sobre incidentes críticos y un proveedor de servicios que lo facilite?				
3	¿Tenemos implementado algún programa de manejo del estrés, especialmente para los líderes?				
4	¿Implementamos factores de protección para los líderes si un proyecto tiene un evento/resultado negativo importante?				
5	¿Tenemos un plan de posvención en caso de que un empleado se suicide?				

CONSIDERE ALGUNOS DE LOS PASOS DE ACCIÓN QUE RECOMENDAMOS.

CONTINÚE ASÍ

EXCELENTE TRABAJO!

Incluir "suicidio cero" en los objetivos de seguridad de la empresa.	Incluir los problemas subyacentes de salud mental en las investigaciones/los informes de cuasiaccidentes, incidentes y accidentes.	Incorporar un proceso de reflexión sobre incidentes críticos.	Trabajar para volver a integrar a los empleados al lugar de trabajo lo antes posible. Intentar asignarles trabajo de carga liviana siempre que sea posible.
LISTO	LISTO	LISTO	LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Coordinar con los proveedores de atención médica para evitar los tratamientos del dolor con opioides recetados siempre que sea posible y para acortar su duración cuando sea necesario.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Ofrecer el apoyo necesario para que los proyectos tengan éxito: dar prioridad a la motivación y a la comunicación con los líderes de proyectos que enfrenten dificultades.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO:

Tener lista la **Guía de posvención para el gerente (Manager's Guide for Postvention)** para usarla en caso de suicidio de un miembro del equipo.

LISTO

QUIÉN ES RESPONSABLE:

QUIÉN ESTÁ INVOLUCRADO: