Prevención del suicidio

en la fuera de trabajo

kit de herramientas del empleador

CONTRIBUYENTES

UTAH COMMUNITY BUILDERS
The State of Good

SALT LAKE EST. 1887 CHAMBER
UTAH'S BUSINESS LEADER

UTAH DEPARTMENT OF HEALTH

utah department of human services

Live On.

Utah Suicide Prevention Coalition

NAMI Utah
National Alliance on Mental Illness

inwhat language

Servicios de traducción aportados por inWhatLanguage

OCTUBRE DE 2020

Estimados habitantes de Utah,

Utah tiene renombre por su economía fuerte y vibrante, una calidad de vida incomparable y espíritu de comunidad. Sin embargo, a pesar de sus éxitos en tantas áreas, Utah tiene desafíos que requieren de nuestros mejores esfuerzos. Uno de los que necesita una atención plena es la salud mental.

Aunque hay muchos factores complejos que tienen un impacto en la salud mental, sabemos que la pandemia del coronavirus y su impacto económico han empeorado significativamente este problema arraigado. Prevenir el suicidio y ayudar a todos los habitantes de Utah a lograr un mayor nivel de salud mental, es una prioridad para la comunidad de negocios de Utah.

Nos complace compartir este nuevo kit de herramientas: ***"Prevención del suicidio en la fuerza de trabajo"*** con los líderes de negocios de Utah, el gobierno y la comunidad. El sector privado está posicionado de forma única para tener un impacto positivo en el bienestar mental y emocional de los habitantes de Utah. Después de todo, próximos a nuestras familias y relaciones con la comunidad, nuestros empleadores sin duda tienen el impacto más grande sobre la salud mental de nuestra fuerza de trabajo.

Instamos a los CEO, presidentes, gerentes y profesionales de recursos humanos en toda la comunidad de negocios de Utah a revisar con detenimiento el contenido de este kit de herramientas, y considerar los pasos que pueden tomar en sus propias organizaciones para apoyar el bienestar mental de sus empleados.

Cada uno de nosotros puede llegar a estar más preparado mental y emocionalmente, y a través de su esfuerzo, podemos inspirar a aquellos que tienen dificultades con condiciones más severas de ansiedad y depresión que con demasiada frecuencia pueden conducir al suicidio. Juntos, podemos salvar incontables vidas y asegurar que la fuerza de trabajo de Utah sea resistente, esté mental y emocionalmente preparada, y lista para los desafíos y oportunidades del futuro.

Derek Miller
Presidente y CEO,
Salt Lake Chamber
and Downtown Alliance

Clark Ivory
Copresidente,
Junta de asesoría de
desarrolladores de
la comunidad de Utah
CEO, Ivory Homes

Lisa Eccles
Copresidente,
Junta de asesoría de
desarrolladores de la
comunidad de Utah
Presidente y COO,
George S. and Dolores
Doré Eccles Foundation

SUICIDIO EN UTAH
COALICIÓN DE PREVENCIÓN

Estimada Cámara de Comercio de Salt Lake y lugares de trabajo de Utah,

La coalición para la prevención del suicidio de Utah reconoce la importancia de hacer que los lugares de trabajo se comprometan en los esfuerzos de prevención del suicidio en todo el estado. El lugar de trabajo es un sitio crucial para cambiar la forma en que nuestro estado aborda la salud mental, y reconocemos que los empleadores se están convirtiendo rápidamente en líderes en el área de prevención del suicidio. Este recurso está diseñado para ayudar a los propietarios, gerentes, profesionales de recursos humanos y supervisores a entender y responder mejor a las necesidades de salud mental de sus empleados, así como aprender e implementar estrategias para ayudar a prevenir el suicidio entre sus empleados. Debemos cambiar la cultura alrededor de la salud mental y el suicidio y reconocer que buscar ayuda es una señal de fortaleza. Creemos que los empleadores pueden desempeñar una función poderosa al transmitir ese mensaje y crear un cambio significativo. El momento para la acción es ahora. Este kit de herramientas proporcionará una educación inestimable para que los lugares de trabajo implementen estrategias integrales de prevención del suicidio en sus negocios y crear ambientes más seguros para sus empleados.

Nos gustaría agradecer a la Cámara de Comercio de Salt Lake por su asociación y defensa para la prevención del suicidio. Ha sido un honor tener la oportunidad de crear este valioso recurso para lugares de trabajo de Utah en asociación. Dedicamos este kit de herramientas a aquellos cuyas vidas han sido afectadas por sentimientos o pensamientos suicidas y que de forma valiente hacen frente a cada día y continúan viviendo. También dedicamos este plan a los sobrevivientes que han perdido a un ser querido debido al suicidio, y a aquellos profesionales, clínicos, equipos de respuesta inicial en emergencias, así como familias que continúan trabajando en la prevención del suicidio.

Kim Myers, MSW
Presidente del Comité Ejecutivo,
Coalición para la prevención del suicidio de Utah

LLAMADO A LA ACCIÓN

El lugar de trabajo es un área crucial para abordar la prevención del suicidio y la salud mental. Más de dos tercios de la población estadounidense participa en la fuerza de trabajo (General, 2012) y es donde pasamos gran parte de nuestros días, a menudo pasando más tiempo en el trabajo que con la familia y los amigos. Desafortunadamente, esto significa que cuando los trabajadores están teniendo dificultades con su salud mental y/o pensamientos de suicidio, esto puede tener un impacto en los empleados y su lugar de trabajo. Afortunadamente, tenemos una oportunidad de producir un impacto en la salud mental y el suicidio dentro de la comunidad de trabajo y enseñar habilidades para llegar a la gente y salvar vidas.

A medida que entrenamos a los trabajadores en las habilidades necesarias y los conectamos con recursos disponibles, creamos una cultura de fuerza de trabajo que valora la salud mental y la aborda abiertamente. Los lugares de trabajo que programan comprobaciones regulares y estimulan la comunicación acerca de señales y síntomas de enfermedad mental, ayudan a disminuir el estigma que la rodean. Y a medida que la gerencia aprende mejor a entender a sus empleados, pueden ayudar a encontrar y apoyar las soluciones necesarias. Esta disposición de ver a los empleados no solo como un trabajador, sino como un ser humano, puede ser la clave para desarrollar confianza y lealtad dentro de un lugar de trabajo.

Esta guía es un llamado a la acción para que los empleadores implementen y mejoren estrategias centradas en mejorar la salud mental de sus empleados. Esta es una parte crucial de un enfoque integral hacia la prevención del suicidio, tal como se describe en el Plan Estatal[1] de Prevención del Suicidio que puede empoderar a los empleados y salvar vidas.

Si usted o alguien que usted conoce está en crisis o necesita ayuda, llame al 1-800-273-TALK

liveonutah.org

LA PARÁBOLA DE ESTRATEGIAS INICIALES, A MEDIANO PLAZO Y SUBSIGUIENTES

Imagine que usted está caminando a lo largo de un río y escucha un llanto de ayuda de alguien que se está ahogando. Usted se siente perplejo, pero entusiasmado mientras bucea en el agua para salvarlo. Haciendo uso de toda su fuerza, usted lleva a la persona a la orilla y empieza a administrar resucitación cardiopulmonar. Su adrenalina se acelera mientras él empieza a recobrar la conciencia. Justo cuando usted está a punto de ponerse de nuevo en pie, otra llamada frenética sale del río. ¡Usted no puede creerlo! Usted se lanza al río y saca a una mujer que también necesita cuidados de salvavidas. Ahora, un poco cansado, pero todavía emocionado de que ha salvado dos vidas en un día, usted se limpia el sudor de la frente. Sin embargo, cuando usted se da la vuelta, ve a más personas ahogándose que descienden por el río, una tras otra. Usted grita a todas las personas alrededor de usted pidiendo ayuda. Ahora hay varias personas en el río con usted, sacando personas a la izquierda y a la derecha. Uno de los rescatadores nada hacia el grupo que se está ahogando y empieza a enseñarles cómo mantenerse a flote. Esta estrategia ayuda a algunos, pero no a todos. Todos se miran entre sí, completamente abrumados, preguntándose cuándo parará esto. Finalmente, usted se levanta y empieza a correr corriente arriba. Otro rescatador grita: "¿A dónde va usted? Hay demasiadas personas ahogándose; ¡necesitamos que todos aquí ayuden!" A lo que usted responde: "Voy corriente arriba para averiguar por qué tantas personas están cayendo en el río."

Cuando se trata de prevención del suicidio y promoción de la salud mental, lo más importante es sacar a las personas del agua. Muchos encuentran que están agotados mientras que los recursos están acabados, y cada uno se sigue metiendo en los chalecos salvavidas y efectuando otras hazañas heroicas. Las intervenciones iniciales, tales como cambiar la cultura, desarrollar habilidades que apoyan el bienestar y hacer cambios ambientales, pueden ayudar a evitar que las personas caigan en la corriente en primer lugar. Si solo estamos centrados en el rescate corriente abajo, entonces nunca saldremos adelante en todas las crisis que exigen nuestra atención. Para tener un verdadero impacto y reducir los suicidios en Utah, debemos encontrar un equilibrio en los enfoques iniciales, a medio plazo y subsiguientes.

Este kit de herramientas se divide en cinco secciones:

ACCIÓN PREVIA

la planificación incluye evaluación y consideraciones para implementar nuevas estrategias de salud mental y prevención del suicidio en el lugar de trabajo.

ESTRATEGIAS

iniciales - ¿Qué podemos hacer para reforzar los factores de protección que previenen los problemas de salud mental en el lugar de trabajo?

ESTRATEGIAS

a mediano plazo - ¿Cómo identificamos a empleados que están experimentando niveles más altos de estrés o que pueden estar en las etapas tempranas de un problema de salud mental o abuso de sustancias?

ESTRATEGIAS

subsiguientes - ¿Qué necesitamos hacer para asegurar que respondemos en una forma segura y efectiva cuando ocurren crisis de salud mental o suicidio?

GUÍA DE INICIO

Ahora que tenemos toda esta información ¿Qué hacemos? Esta sección proporcionará consejos para empezar.

ACCIÓN PREVIA

Evaluar las necesidades y fortalezas de su organización

La mejor forma de desarrollar aceptación para el cambio es comprometer a los empleados temprano en el proceso y escuchar sus opiniones. Los empleados son un gran recurso para proporcionar ideas sobre áreas de preocupación para reconocer áreas de resiliencia, e identificar oportunidades para un cambio positivo.

Estas son algunas formas de empezar y establecer las necesidades de su organización.

- Conduzca un estudio de empleado de línea base;
  - Actitudes y conocimiento actual sobre la salud mental y el suicido.
  - Actitudes y conocimiento acerca de ayudar a dar y ayudar a buscar comportamientos.
  - Conocimiento de recursos existentes del empleador, tales como un EAP y beneficios de salud mental proporcionados a través de los planes de seguro de salud.
  - Evaluar el bienestar mental y emocional actual del empleado

Establecer la información de línea base es importante para una evaluación posterior de programas y estrategias implementadas en la organización.

- Supervisar grupos de enfoque de 10 a 15 personas que representan a todos lo grupos dentro de la organización.
- Efectuar entrevistas en profundidad con partes interesadas clave, incluyendo líderes de negocios, directores de recursos humanos, directores de seguridad y otros.

Algunas preguntas importantes para hacer a los empleados:

1. ¿Se debate la salud mental en nuestro lugar de trabajo? De ser así ¿Se debate con el mismo rigor que la seguridad o la salud física?
2. ¿Cómo se manifiestan los problemas de salud en nuestro lugar ?
3. ¿Cuándo están experimentando más estrés las personas?
4. ¿Cuáles son nuestras principales brechas para cubrir las necesidades de personas con aflicciones?
5. ¿Qué piensan las personas acerca de los servicios de salud mental ofrecidos a los empleados?
6. ¿Cuáles son las barreras para acceder a los servicios de atención médica mental?
7. ¿Cuáles son las fortalezas de nuestra compañía al apoyar a los empleados que pasan por desafíos de vida abrumadores?
8. ¿Cuáles deberían ser nuestras metas para hacer mejor las cosas?
9. ¿Cómo integramos la salud mental en nuestra cultura desalud y seguridad?
10. ¿Por dónde deberíamos empezar?

Estos esfuerzos proporcionarán ideas inestimables sobre la cultura dentro de la organización y ayudan a la gerencia a personalizar las estrategias de educación y conciencia hacia los empleados.

Evaluar las políticas actuales e identificar brechas en estas políticas es otro paso importante para desarrollar una política integral para apoyar el bienestar mental y la prevención del suicidio. Al cambiar una política, eduque a los empleados acerca de los cambios de arriba a abajo, y diseñar un plazo para cuando los cambios de política entren en vigor.

Canales de comunicación para cambios en la política e iniciativas internas

- Las nuevas políticas y programas/iniciativas se deberían introducir en reuniones regulares de personal por la gerencia.
- Use múltiples formas de comunicación para que la información acerca de nuevas políticas, iniciativas y recursos esté fácilmente disponible para el personal.
- Envíe un correo al pesonal acerca de cambios de política y anexe la política entera para su lectura.
- Publique cambios y actualizaciones en las redes sociales y/o sitios web de la compañía.
- Entregue copias impresas de las políticas en los buzones de correo de los empleados.
- Promueva nuevos recursos publicando estos donde los empleados y el personal se reúnan en áreas comunes tales como salones de descanso, tableros de anuncios, baños y vehículos de la compañía.
- Actualice materiales de capacitación para incluir nuevas políticas e incluya información de políticas en nuevas orientaciones del personal.

Planificación y ejecución

Como parte de la fase de planificación, es importante incluir evaluación y objetivos cuantificables para que usted pueda celebrar sus éxitos y encontrar áreas para mejorar. No hay forma de conocer si sus cambios y estrategias de política están teniendo los efectos previstos, a menos que usted mida cambios y los evalúe. La ejecución de una buena estrategia incluye comunicación abierta sobre el programa o política, proporcionando un plazo para la ejecución, y mostrando que el liderazgo y la gerencia apoyan los cambios.

Consideración clave durante la ejecución:
Al ejecutar un nuevo programa de salud mental, las organizaciones deberían desarrollar un plan de cómo un evento de crisis será comunicado al personal. También es importante identificar cómo y a quién pueden reportar los gerentes cuando están preocupados acerca de los compañeros de trabajo. Tener una estructura y un plan de comunicación claro proporcionan dirección sobre cómo responder en un momento de incertidumbre y angustia emocional.

Recursos para orientación adicional;

- Implementación | Modelo| Promoción de salud en el lugar de trabajo[2]
- Programas | Intervenciones en caso de depresión| Estrategias de salud en el lugar de trabajo por afección | Promoción de salud en el lugar de trabajo[3]
- Políticas | Intervenciones en caso de depresión | Estrategias de salud en el lugar de trabajo por afección | Promoción de salud en el lugar de trabajo[4]
- Evaluación[15]

A medida que usted revise cada una de las siguientes secciones, considere la preparación y resistencia de su organización para cambiar, y luego complete la hoja de trabajo en el Apéndice A. Después de tomar todos estos pasos preliminares, considere de qué manera su compañía puede superar la resistencia, desarrollar un equipo para formar una estrategia de ejecución, y luego dar a conocer cada componente en una forma coordinada.

ESTRATEGIAS INICIALES:

Reforzar los factores de protección que pueden evitar que ocurran problemas de salud mental

Cultivar un liderazgo fuerte

Pida a los campeones internos, idealmente ejecutivos de alto nivel, que lideren el esfuerzo para promover la salud mental y la prevención del suicidio en la organización. Un cambio significativo y positivo será lo más exitoso si se produce de arriba a abajo. También es importante tener una representación de grupos diferentes y divisiones para asegurar que se consideren las necesidades de todos los empleados.

Líderes de salud mental fuertes:

- Normalice hablar acerca de la salud mental compartiendo sus propios relatos y modelando la búsqueda de ayuda y los comportamientos de dar ayuda
- Reconozca que los empleados experimentan desafíos abrumadores en su vida, tanto dentro como fuera del trabajo, incluyendo afecciones de salud mental y trastornos por el uso de sustancias.
- Evalúe la propia preparación de ellos y la preparación de la organización para el cambio.
- Reafirme a los empleados que la organización los apoyará cuando busquen apoyo de salud mental.
- Asigne recursos para capacitación, materiales, evaluación y servicios de salud mental para empleados.
- Promueva el compromiso de la organización para priorizar la prevención del suicidio y la salud mental.
- Cultive una comunicación abierta acerca de los cambios en las políticas de salud mental organización y cómo apoyarán los cambios.

Recursos para orientación adicional:
Apoyo del liderazgo | Planificación | Modelo | Promoción en salud en el lugar de trabajo[6]

Mejorar los conocimientos en salud mental

La resistencia a hablar sobre la salud mental y el suicidio de forma abierta pueden derivarse del estigma, mal entendimiento y miedo sobre estos temas. Por este motivo, es importante no solo hablar sobre ellos abiertamente, sino proporcionar también, información fáctica sobre estos.

La alfabetización en salud mental incluye educación acerca de estas cosas:

- Conocimiento acerca de las afecciones de salud mental y trastornos por uso de sustancias.
- Reconocer señales de ansiedad en sí mismos y en otros.
- Familiaridad con recursos de salud mental, herramientas de soporte y opciones de tratamiento.
- Historias de esperanza y recuperación.

Los conocimientos sobre salud mental pueden empoderar a las personas mientras aprenden a entender mejor su propia salud y permitirles pedir ayuda cuando la necesiten. Usted puede desarrollar la confianza en su propia eficiencia para llegar a otros que puedan necesitar ayuda.

Formas de incrementar los conocimientos de salud mental

- Proporcione capacitación en primeros auxilios de salud mental.
  - Programas educativos[7] y mentalhealthfirstaid.org[8]
- Promueva y capacite sobre lenguaje en "la persona primero" en la organización.
  - mhanational.org/person-centered-language[9]
- Programe el almuerzo y los aprendizajes
  - El EAP debe presentar afecciones o síntomas de salud mental comunes y cómo podrían manejarse
  - Los profesionales de salud mental deben presentar opciones y trastornos por uso de sustancias
  - Los oradores invitados deben compartir historias de esperanza y recuperación (este podría ser también el personal interno)
- Ponga a la disposición materiales de salud mental y recursos en tiempos de crisis, y promueva estos a los empleados.
  - EAP
  - Coalición para la prevención del suicidio de Utah y Campaña LiveOn Utah[10]
  - AFSP Utah[11]
  - NAMI Utah | Programas para enfermedades mentales - Programa Home[12]
  - Línea nacional para prevención del suicidio[13]
  - Safe UT14
  - Universidad de Utah Línea de ayuda[15]

Enseñar habilidades para hacer frente a los desafíos de la vida

Normalizar que el estrés es parte de la vida y cada uno experimenta niveles elevados de estrés debido a los desafíos de la vida en un momento o en otro. Proporcionar oportunidades para que los empleados aprendan a hacer frente al estrés para incrementar la resistencia general de la fuerza de trabajo. Estos tipos de oportunidades de capacitación se deberían incluir en los procesos de integración y del nuevo empleado, así como parte de un itinerario de capacitación continuo y regular para todos los empleados dentro de la organización. También se pueden integrar en las iniciativas de bienestar del sitio de trabajo y recibir incentivos.

Estos son algunos ejemplos de capacitación que pueden integrar las habilidades del empleado para hacer frente a los desafíos de la vida:

- Manejo del estrés
- Resolución de conflictos y manejo de la ira
- Relaciones saludables
- Habilidades parentales
- Inteligencia emocional
- Dormir saludablemente
- Conocimientos financieros
- Atención plena
- Meditación
- Manejo del dolor
- Comunicación

Un gran lugar para empezar a encontrar recursos para proporcionar estas capacitaciones puede ser, tal vez, su propio EAP o proveedor de seguro, acudir a su mapa de localización de la autoridad de salud mental local | DSAMH[16] o incluso verificar con su universidad local para ver si proporcionan estos tipos de oportunidades de capacitación. Las compañías más grandes pueden ser capaces de integrar otras estrategias en capacitación y recursos, incluyendo grupos de apoyo para superar el duelo, ejercicio regular y clases de yoga, entrenamiento para la vida y/o bienestar, así como evaluaciones de bienestar. Una alternativa podría ser derivar a los empleados a un aprendizaje autodirigido completo acerca de habilidades para hacer frente a situaciones en base a evidencia utilizando crediblemind.com[17] o positivepsychology.com[18], y luego reportando de nuevo para debate en reuniones de grupos pequeños. Las compañías también podrían hacer desafíos de bienestar de salud mental donde proporcionen un menú de opciones de estos dos sitios web y los empleados registran sus esfuerzos para recibir incentivos.

Desarrollar una cultura de cuidados

Crear una cultura donde los empleados se sienten apoyados y cuidados tiene que empezar con todos los niveles de liderazgo dentro de la organización. El cambio de cultura es un proceso a largo plazo, de modo que puede tomar años para que una organización vea ganancias significativas hacia un cambio positivo.

Capacitación del supervisor

El primer paso hacia un cambio de cultura dentro de una organización es proporcionar capacitación importante para todos los niveles de liderazgo dentro de la compañía. Estas capacitaciones deberían mejorar los conocimientos sobre salud mental (ver sección previa), incrementar la competencia cultural en salud mental, y proporcionar lineamientos sobre cómo la compañía apoyará a aquellos que buscan ayuda con salud mental y trastornos por uso de sustancias.

Conciencia sobre el suicidio y la salud mental

Una forma excelente para que una organización demuestre apoyo a la salud mental es creando campañas de conciencia interna y/o participando en eventos y campañas locales y nacionales existentes.

Días de conciencia

- Día nacional para examen sobre alcohol (abril)
- Mes de la conciencia sobre la salud mental (mayo)
- Día nacional sobre examen de la ansiedad (mayo)
- Mes de la conciencia sobre la prevención del suicidio (septiembre)
- Día mundial para la prevención del suicidio (10 de septiembre)
- Día nacional del examen para la depresión (octubre)
- Día internacional de los supervivientes de pérdida por suicidio (noviembre)

Campañas para prevención y conciencia sobre el suicidio

- LiveOn Utah[10] es un esfuerzo a nivel estatal para prevenir el suicidio promoviendo la educación, proporcionando recursos y cambiando nuestra cultura acerca del suicidio y la salud mental. Juntos podemos sobrellevar, tender la mano, mejorar, mirar hacia delante y seguir viviendo.
- Home - #BeThe1To[19] es una campaña que se puede compartir que tiene pasos sencillos y prácticos para ayudar a alguien que puede estar pensando en el suicidio.
- Man Therapy[20] tiene mensajes dirigidos a hombres.
- HeadsUpGuys | Gestión y prevención de la depresión en Hombres[21] tiene mensajes dirigidos a hombres.
- Right Direction for Me[22] es un sitio web dedicado a la depresión en el lugar de trabajo. Tiene folletos educativos gratuitos, plantillas de boletines, carteles y más para compartir con los empleados.

Los esfuerzos de conciencia local incluyen:

- Fundación estadounidense para la prevención del suicido (AFSP) caminatas por la conciencia en Utah (septiembre), AFSP Utah[11]
- Alianza nacional de la enfermedad mental (NAMI) caminata por la conciencia en Utah (mayo), NAMI Utah | Programas para la enfermedad mental[12]

Las organizaciones pueden tomar la decisión de hacer sus propias campañas educativas internas sobre salud mental e integrar mensajes en boletines internos, publicaciones y como parte de celebraciones o eventos de la compañía. En este caso, las compañías tienen oportunidades para divertirse y ser creativos y al mismo tiempo crear un sentido de solidaridad y conexión con sus empleados. Recomendaríamos utilizar información de la nueva campaña para la prevención del suicidio a nivel estatal de Utah llamada "LiveOn[10]".

Participación de la comunidad

Participar en eventos y organizaciones de la comunidad que se centran en la salud mental y prevención del suicidio constituye una excelente oportunidad para mostrar apoyo para empleados, para incrementar conexiones en el lugar de trabajo y desarrollar un sentido de solidaridad. Esto puede incluir participar en la Coalición para la prevención del suicidio de Utah (www.liveonutah.org[10]) u otro grupo local, recaudación de fondos para un evento sobre conciencia local tal como las caminatas anuales de AFSP o NAMI, o servir como voluntario como grupo de empleados para una organización que se centre en estos temas. Hay posibilidades interminables para este tipo de proyectos.

Mensajes seguros

Una de las mejores formas para cambiar las normas sociales internas y reducir el estigma es cambiar la forma en que hablamos acerca de la salud mental y el suicidio en el lugar de trabajo. Los principios sobre mensajes seguros proporcionan orientación sobre cómo hablar de forma segura sobre estos temas para crear espacios seguros para que las personas busquen o proporcionen ayuda. Los lineamientos sobre mensajes seguros deberían usarse en todas las publicaciones y campañas de conciencia de la compañía. Estos son algunos recursos sobre mensajes seguros:

- Coalición para la prevención del suicido de Utah: Mensajes seguros (Safe Messaging[23])
- Alianza nacional de acción para la prevención del suicidio: suicidepreventionmessaging.org[24]

Cultura de salud mental positiva

Cuando las comunidades aúnan esfuerzos y luchan por una misión común y apremiante, la experiencia de solidaridad ayuda a las personas a sobrellevar los desafíos diarios y los contratiempos que vienen con el trabajo. Los lugares de trabajo que fomentan, de manera estratégica, una unión grupal positiva y con propósito, también aumentan la resistencia de sus trabajadores. Esto puede incluir crear oportunidades para que los grupos sociales y afines prosperen, y para comprometer a las familias de los trabajadores en la comunidad del lugar de trabajo. Estos esfuerzos pueden trabajar hacia el cambio de normas sociales internas hacia dar ayuda, buscar ayuda y conexión.

Los siguientes hitos representan tiempos ideales para la comunicación estratégica con el fin de mejorar los conocimientos sobre salud mental y la cultura sobre salud mental positiva:

- **Reclutamiento.**
  Antes de que los nuevos empleados hayan empezado, los mensajes acerca de bienestar y apoyo deberían ser prominentes. Desarrollar una política para educar a los posibles empleados sobre iniciativas de salud mental durante los procesos de reclutamiento y entrevista.
- **Incorporación/Orientación**
  Durante el proceso de incorporación, los empleados se beneficiarían de la reducción del estrés y la capacitación en autocuidado, así como una orientación profunda hacia la salud mental y los recursos para crisis disponibles para ellos. Desarrollar una política que describa la capacitación que se necesitará a lo largo del proceso de incorporación.
- **Transiciones de trabajo**
  Conocer a los empleados en transición puede ser vulnerable, asegure que los servicios sean defendidos y puestos a la disposición cuando los empleados experimenten un nuevo trabajo, una nueva función, una discapacidad, un despido/permiso, o jubilarse. Desarrollar una política que describa de qué manera los empleados que están atravesando transiciones recibirán notificación de servicios, quiénes serán responsables de hacerlo, y por cuánto tiempo.

Apoyo de compañeros y embajadores del bienestar

Los programas formales de apoyo a compañeros en los lugares de trabajo han existido durante décadas en algunas profesiones, incluyendo médicos y abogados, pero siguen siendo un concepto innovador y relativamente nuevo para la mayoría de las otras industrias. Una red de apoyo avanzado de defensores entrenados de compañeros o especialistas de compañeros que ofrece un modelo excelente de intervención para resolución de carencias para los lugares de trabajo. Los empleados del personal clave pueden ser reclutados, nombrados como ayudantes naturales o autonombrarse para servir como voluntarios debido a su deseo de servir.

Aquí puede encontrarse información adicional para estos programas:

- Administración de servicios de salud mental y abuso de sustancias[25]
- Mental Health America[26]

ESTRATEGIAS A MEDIANO PLAZO:

Detectar señales y síntomas tempranos de necesidades de prevención del suicidio y atención mental antes de que se vuelvan más graves. Ayuda a reconocer a los individuos dentro de su lugar de trabajo que están sintiendo crecientes niveles de angustia o teniendo pensamientos de suicidio y derivarlos al cuidado apropiado.

Beneficios

Seguro de atención médica

Si un empleador no incluye todavía cobertura de salud mental como parte de su plan de seguro de salud, esta es una gran forma de asegurar que los empleados y sus familias tengan acceso a una efectiva atención médica de comportamiento. Comience con su actual proveedor y averigüe qué opciones están disponibles para su compañía.

Programas de Ayuda para Empleados (EAP)

Más y más empleados están viendo el beneficio de ofrecer un EAP para sus empleados como parte de su paquete de beneficios. Los EAP ayudan a los empleadores ofreciendo evaluaciones psicológicas de orientación a corto plazo, manejo de incidentes críticos y conducir evaluaciones de salud mental. Además también:

- **Incorporan** servicios de salud mental en la capacitación del empleado:
- **Repiten** información acerca de los beneficios de la salud mental de forma regular.
- Hacen que el acceso a los recursos **de salud mental sea fácil**.
- **Integran** los recursos de salud mental en una feria de salud anual de la compañía con una variedad de organizaciones que representan terapia del lenguaje, ejercicio, mentores personales y apoyo a compañeros. Muestran la importancia de la salud mental y emocional como parte de la salud física general.
- **Proporcionan** entrenamiento de ayuda a compañeros [27], y normalizan el compartamiento de búsqueda de ayuda.

Promover programas de ayuda al empleado y otros recursos de salud mental

Programas de Ayuda para Empleados (EAP)

Al igual de importante como tener un EAP es educar regularmente a los empleados acerca de este beneficio y promover su uso por ellos, cuando sea necesario. Colocar un EAP y los materiales de la línea de crisis de Utah alrededor del lugar de trabajo en áreas donde los empleados tendrán acceso regular es una excelente forma de asegurar que los empleados estén conscientes acerca de este beneficio.

Examinar para detectar afecciones de salud mental y uso indebido de sustancias

Implementar exámenes regulares de salud mental es una forma importante de normalizar la salud mental como parte del bienestar general. Estas son formas de hacer esto:

* **Incorporar** exámenes sobre uso indebido de sustancias y salud mental [28] en revisiones anuales de salud.
* Al igual que **las revisiones** regulares pueden ser una indicación de problemas de salud física, del mismo modo un examen de salud mental puede usarse para atajar crisis de salud mental emergentes.
* **Participar** en el día nacional del examen para detectar la depresión (NDSD).[29]
* **Un examen** que se da en un lugar de trabajo repetidas veces en el tiempo envía un fuerte mensaje cultural - valoramos la salud mental.

Dar incentivos a la participación en la salud mental

Alentar una participación en el programa de bienestar, reconociendo y premiando (por ej., ganar puntos para obtener premios) cuando los empleados completan herramientas de autoexamen anónimo, asisten a actividades de almuerzo y aprendizaje sobre temas relacionados, o completan el entrenamiento. (Lineamientos nacionales para la prevención del suicidio en el lugar de trabajo) Los testimonios de liderazgo acerca de la eficacia de los recursos después de que los líderes los han usado para su salud mental produce credibilidad a los recursos y modelan el autocuidado apropiado para los empleados.

Entrenar a los supervisores y a otros acerca de cómo tener conversaciones sobre dificultades

La clave para **la prevención** es el reconocimiento temprano de las señales de advertencia y la derivación a la ayuda apropiada. Los supervisores pueden desempeñar una función significativa en esto. Para hacer esto, los supervisores necesitan un entrenamiento exhaustivo sobre la salud mental y los factores de riesgo de suicidio, síntomas, y señales de advertencia, así como procedimientos y políticas internas. Los siguientes entrenamientos pueden ser solicitados a un entrenador certificado de Utah, en Educational Programs[30] (Programas educativos).

Supervisores y luego el Personal

- **Preguntar, persuadir, derivar (QPR)**[31], al igual que las personas entrenadas en resucitación cardiopulmonar ayudan a salvar miles de vidas cada año, las personas entrenadas en QPR aprenden cómo reconocer las señales de advertencia de una crisis de suicidio y cómo preguntar, persuadir y derivar a alguien para que ayude.
- **Primeros Auxilios de Salud Mental (MHFA)**[8] es un curso de 8 horas que entrena a los participantes a cómo identificar, entender y responder a señales de enfermedades mentales y abuso de sustancias.
- **SafeTalk**[32] es un curso de 3 horas que entrena a los participantes a ser un ayudante de alerta de suicidios. Esto incluye reconocer las señales de advertencia del suicidio, pedir ayuda y preguntar acerca del suicidio y derivarlos a los recursos apropiados.

Administración y Recursos Humanos

- **Working Minds**[33] es un entrenamiento de 2 horas que está dirigido a Recursos Humanos y gerentes y da a los participantes las herramientas y habilidades para que aprecien la necesidad crucial de la prevención del suicidio, y al mismo tiempo crear un foro para el diálogo y el pensamiento crítico acerca de los desafíos de la salud mental en el lugar de trabajo.
- **Entrenamiento aplicado en habilidades de intervención en caso de suicidio (ASIST)**[34] es un curso intensivo de dos días, interactivo y dominado por la práctica, diseñado para ayudar a los participantes a reconocer y revisar el riesgo, e intervenir para prevenir el riesgo inmediato de suicidio.

Los empleadores puede encontrar un instructor local para todos estos programas aquí[27]***.***

ESTRATEGIAS SUBSIGUIENTES:

Responder en una forma segura y efectiva cuando ocurren crisis de salud mental o suicidio, con el fin de promover la curación de los empleados y regresar a la misión de la organización.

Promover recursos para crisis de salud mental:

- Línea de Crisis de Utah[35], (801) 587-3000
- Línea nacional para la prevención del suicidio 1-800-273-TALK (8255)[36]
- SafeUT App[37]
- Línea de texto para crisis 741741[38]
- Servicios ofrecidos por su Programa de Ayuda al Empleado

Mostrar estos recursos de forma prominente a través de publicaciones en cuartos de descanso.
Compartirlos en los correos electrónicos en toda la compañía.
Recordar a los empleados acerca de los recursos durante la inscripción abierta u otras ferias de salud.
Solicitar materiales a su autoridad de salud mental local. La información de contacto para su área se puede encontrar aquí.[39]

Manejar las crisis de salud de comportamiento en el lugar de trabajo

Desarrollar un protocolo sobre cómo abordar una crisis de salud mental en su lugar de trabajo, y compartir con los supervisores. Un enlace para un PDF editable que usted puede personalizar para su lugar de trabajo puede encontrarse aquí; Navegar una crisis de salud mental en el lugar de trabajo.[40]

Cuando sea posible, **las adaptaciones** pueden reducir significativamente el estrés y mejorar la retención, lealtad y productividad del empleado (es decir, horas de trabajo flexibles, teletrabajo, reevaluar las cargas de trabajo del empleado, permisos médicos, revisiones de apoyo programadas, etc.). Las adaptaciones razonables pueden ser exigidas por la ley cuando la condición de salud mental se clasifica como una discapacidad.

Es razonable **abordar problemas de desempeño** esencialmente en la misma manera que usted lo haría si no hubiesen afecciones de salud mental presentes. La conversación puede ser más productiva si usted empieza con compasión, pregunta qué está impulsando los problemas de desempeño y resolución de problemas alrededor de la angustia subyacente, en lugar de mantener la conversación en un nivel superficial o “estrictamente de negocios”.

Proporcionar apoyo compasivo y efectivo en caso de duelo y trauma después de un suicidio.

Usar estrategias de estos recursos fiables en caso de suicidio de un empleado:

- Una Guía del Gerente para la prevención posterior por suicidio en el lugar de trabajo[40] contiene política, listas de control y plantillas para respuesta efectiva en crisis en el lugar de trabajo.
- Una Estructura de alianza para la acción para mensajes exitosos[24] contiene consejos y recursos para comunicar acerca del suicidio de forma segura y efectiva.

¿Por qué prepararse con antelación?

Sin políticas y protocolo aplicados, los lugares de trabajo posiblemente cometan errores que podrían afectar la comunicación pública, la moral del empleado y preocupaciones de seguridad adicionales, sin consecuencias costosas y posiblemente trágicas. Cuando las políticas y protocolos se establecen antes de que ocurra una crisis, los lugares de trabajo están en una posición mucho mejor para responder de forma efectiva y compasiva.

Apoyo en el duelo

Los empleadores pueden promover los servicios de apoyo en caso de duelo en Utah. Una lista completa de estos recursos puede encontrarse aquí en I've Lost Someone[42].

Evaluación

La evaluación de las estrategias de prevención del suicido y la salud mental es imperativa para el éxito de estos esfuerzos. También asegura que las políticas sean implementadas de forma correcta y hechas cumplir de forma justa en toda la organización. Una evaluación de línea base se debería realizar antes de la ejecución y luego la evaluación de seguimiento debería hacerse aproximadamente un año después de la ejecución. Hay varias formas en las cuales la evaluación se puede conducir, dependiendo de la capacidad organizativa de un empleador para recolectar y analizar datos relacionados, así como qué datos están buscando. Componentes de evaluación que podrían considerarse:

- Cambios en actitudes, conocimiento y comportamientos.
- Medir los costos de la atención médica y el retorno sobre la inversión.
- Comparaciones de datos de exámenes de salud antes y después de la implementación de la política.
- Indicadores organizativos: esto podría incluir el # de reclamaciones por compensación de trabajadores consignada, # de días por enfermedad por período de tiempo, # de días por discapacidad por período de tiempo, # de exámenes médicos preventivos completados, # de exámenes de salud realizados, costo de las reclamaciones por beneficios de salud per cápita, costo de compensación de trabajadores per cápita, costo por permiso para ausentarse por enfermedad per cápita, costo de reclamaciones por discapacidad per cápita, etc.
- Cuestionario sobre condición de salud: un cuestionario sobre condición de salud podría evaluar la salud mental en el lugar de trabajo preguntando acerca de los niveles de estrés de un empleado, patrones de sueño, sentimientos de ansiedad y depresión, niveles de comodidad al comentar la salud mental en el trabajo, etc. Esta información se puede usar para hacer seguimiento de los cambios en la condición de salud mental de empleados en general y ayuda a identificar cuán efectivas han sido las iniciativas de salud mental en proporcionar un entorno de salud mental positivo. También puede ayudar a un empleador a desarrollar nuevas políticas para abordar problemas adicionales en salud mental en el lugar de trabajo.
- Satisfacción y participación del empleado: Evaluar la participación y satisfacción de un empleado puede manejarse de varias formas diferentes.
- Un empleador podría conducir grupos de enfoque con empleados o administrar encuestas de satisfacción a los empleados para permitirles proporcionar información sobre la política y recursos puestos a la disposición en el sitio de trabajo.
- Los empleadores también podrían medir el número de consultas en una sección de salud mental en el sitio web de una compañía, así como hacer seguimiento del número de participantes dedicados a iniciativas relacionadas con salud mental.
- Evaluación de resultados: la evaluación de resultados requiere un poco más de trabajo, pero puede medir varios elementos diferentes relacionados con la política.

Se puede encontrar información adicional para la evaluación aquí en Evaluación | Modelo | Promoción de Salud en el Lugar de Trabajo43.

Conclusión

Es importante que los lugares de trabajo reconozcan que tienen una función integral en promover el bienestar mental y prevenir suicidios de sus empleados. Sabemos que los problemas de salud mental son comunes y que pueden tener un impacto en los empleados muy parecido a como lo hacen los problemas físicos. Los empleados también pasan una cantidad de tiempo increíble en su lugar de trabajo destacando la importancia para los empleadores de tomar un rol activo en este trabajo. Al final, ejecutando una combinación de estrategias iniciales, a mediano plazo y subsiguientes, los empleadores tienen una oportunidad de comprender los importantes beneficios para sus empleados y para su organización.

GUÍA DE INICIO

El Apéndice A incluye una hoja de trabajo conveniente de los Siguientes Pasos para ayudar a guiar a los negocios. Elevar satisfactoriamente la salud mental de los empleados depende de tres pasos generales:

1. Entender su línea base - ¿Cómo se sienten mis empleados mental y emocionalmente ahora mismo? ¿Cuál es el alcance y la efectividad de los recursos o servicios que ya proporcionamos?
2. Ejecutar un plan de acción - ¿Cuáles son los pasos clave y cuáles son los jugadores clave en mi compañía que necesitan empujar esto hacia delante?
3. Rastrear y medir resultados, adaptar según sea necesario - ¿Cómo puedo usar datos operativos y experimentales para medir el éxito de estas intervenciones?

Para ayudar a empezar, considere las siguientes preguntas:

1. ¿Hay una política escrita que establezca claramente el bienestar como un valor de la compañía?
2. ¿Valora explícitamente la política de la compañía el equilibrio entre trabajo y vida, incluyendo: alentar a los empleados a tomarse tiempo personal y apoyarlos cuando lo hagan?
3. ¿Cómo califican los empleados su bienestar mental y emocional, y qué impacto tiene el lugar de trabajo en su visión?
4. ¿Tiene la compañía una política clara sobre vacaciones, y estimula la cultura de la compañía a los empleados a que usen el tiempo de vacaciones?
5. ¿Sienten los empleados que reciben retroalimentación consistente, específica y constructiva?
6. ¿Se enfoca esta retroalimentación más en su comportamiento y desempeño y no en su valor como persona?
7. ¿Sienten los empleados que tienen una forma segura de proporcionar comentarios honestos, a tiempo y específicos hacia arriba a través de gerentes o Recursos Humanos en la cultura del lugar de trabajo, expectativas de trabajo y oportunidades de crecimiento?
8. ¿Comunican y siguen claramente estas políticas la gerencia y los líderes de la compañía?
9. ¿Tienen acceso los empleados a un Programa de Ayuda al Empleado (EAP) y, si es así, cuál es la tasa de uso y cuán efectivo sienten los empleados que es?
10. ¿Qué cubre la cobertura de seguro de salud de la compañía en lo que se relaciona a salud mental y emocional?

APÉNDICE A - HOJA DE TRABAJO DE LOS PASOS SIGUIENTES

Paso 1: Línea base de medición

Plazo:

Me comprometo con las siguientes estrategias de recolección de información y datos para responder las preguntas en "Guía de Inicio". (Considere el valor de los datos fidedignos y grupos de enfoque.)

1.

2.

3.

Incorporaré estos hallazgos a un análisis de línea base o una "auditoría de bienestar" de mi compañía.

Paso 2: Ejecutar un plan de acción

Desarrollaremos y ejecutaremos estas estrategias de comunicación, educación y políticas de la compañía:

1.

2.

3.

.

Paso 3: Rastrear y medir resultados, y adaptar según la necesidad

A intervalos regulares, evaluaremos nuestros esfuerzos:

1.

2.

3.

Adaptaremos nuestros planes, según lo necesario, en base a estos hallazgos.

APÉNDICE B - RECURSOS ADICIONALES

Datos

1. Plan para la prevención del suicidio de Utah 2017-2021[44]
2. Tasas de suicidio por industria y ocupación CDC[45]
3. Hoja de datos sobre suicidio del Departamento de Salud de Utah, 2018[46]
4. Sucidio y lesiones con armas de fuego en Utah, 2018[47]

Tratamiento

1. División de abuso de sustancias de Utah y localizador de recursos de salud mental[16]

Grupos de apoyo

1. NAMI Utah[12]
2. Fundación estadounidense para la prevención del suicidio[48]
3. USARA, camino a la recuperación[49]

Líneas directas de recursos en casos de crisis

1. Abuso y abandono de niños, 1-855-323-DCFS(3237)
2. Línea de crisis y equipo de divulgación móvil 1-801-587-3000
3. Línea nacional para la prevención del suicidio, 1-800-273-TALK(8255)
4. Línea de crisis por violencia sexual, 1-888-421-1100
5. Violencia doméstica de Utah, 1-800-897-LINK(5465)

Kits de herramientas adicionales para la prevención del suicidio

1. Romper el silencio en el lugar de trabajo, Una guía para empleadores sobre cómo responder al suicidio en el lugar de trabajo[50]
2. Mentes de trabajo de construcción[51]
3. Manual del equipo de apoyo a compañeros de policía y alguacil[52]
4. Evitar el suicidio: Un paquete técnico de policía, programas y prácticas[53]
5. La función de los compañeros de trabajo para evitar el suicidio en el lugar de trabajo[54]
6. La función de los gerentes para prevenir el suicidio en el lugar de trabajo[55]

Oportunidades de capacitación

1. Coalición para la prevención del suicidio de Utah[7]
2. Servicios informados sobre traumas[56]

APÉNDICE C - DIRECCIONES WEB

1 https://www.issuelab.org/resources/28167/28167.pdf
2 https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/implementation/
3 https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/health-strategies/depression/interventions/programs.html
4 https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/health-strategies/depression/interventions/policies.html
5 https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/assessment/
6 https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/planning/leadership.html
7 https://liveonutah.org/resources/educational-programs/
8 https://www.mentalhealthfirstaid.org
9 https://www.mhanational.org/person-centered-language
10 https://liveonutah.org
11 https://afsp.org/tag/afsp-utah
12 https://namiut.org
13 https://suicidepreventionlifeline.org/
14 https://healthcare.utah.edu/uni/safe-ut/
15 https://healthcare.utah.edu/uni/
16 https://dsamh.utah.gov/contact/location-map
17 https://crediblemind.com
18 https://positivepsychology.com
19 https://www.bethe1to.com
20 https://www.mantherapy.org
21 https://headsupguys.org
22 https://www.rightdirectionforme.com
23 https://liveonutah.org/resources/safe-messaging/
24 http://suicidepreventionmessaging.org
25 https://www.samhsa.gov/brss-tacs/recovery-support-tools/peers
26 https://www.mhanational.org/center-peer-support
27 https://liveonutah.org/resources/trainings/
28 https://healthymindsutah.org
29 https://www.mindwise.org/
30 https://liveonutah.org/resources/educational-programs/
31 https://qprinstitute.com
32 https://www.livingworks.net/safetalk
33 https://www.coloradodepressioncenter.org/workingminds/
34 https://www.livingworks.net/asist
35 https://healthcare.utah.edu/uni/programs/crisis-diversion.php
36 https://suicidepreventionlifeline.org
37 https://healthcare.utah.edu/uni/safe-ut/
38 https://www.crisistextline.org
39 https://dsamh.utah.gov/contact/location-map
40 https://docs.google.com/document/d/1V5y-IueEdoeh-fEDv107gUpbs9XWLUoBg6JPvdOZu5o/edit
41 https://suicidology.org/wp-content/uploads/2019/07/Managers-Guidebook-To-Suicide-Postvention.pdf
42 https://liveonutah.org/ive-lost-someone/
43 https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/evaluation/index.html

[44] http://health.utah.gov/vipp/pdf/Suicide/SuicidePreventionCoalitionPlan2017-2021.pdf
[45] https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/mm6903a1.htm
[46] http://health.utah.gov/vipp/pdf/Suicide/SuicideInUtah2018.pd
[47] https://dsamh.utah.gov/pdf/suicide/Suicide%20and%20Firearm%20Injury%20in%20Utah%20-%20Final%20Report.pdf
[48] https://afsp.org/find-a-support-group/
[49] http://www.myusara.com/about/multiple-pathways/
[50] https://www.iasp.info/pdf/special_interest_groups/workplace/Breaking-the-Silence-in-the-Workplace-A-Guide-for-Employers-on-Responding-to-Suicide-in-the-Workplace.pdf
[51] http://www.constructionworkingminds.org/assets/constructionguide.pdf
[52] http://post.nv.gov/uploadedFiles/postnvgov/content/Training/PST%20Manual%203rd%20E-version.pdf
[53] https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/suicideTechnicalPackage.pdf
[54] http://www.sprc.org/sites/default/files/resource-program/V11_Co-worker_May2018.pdf
[55] https://www.sprc.org/sites/default/files/resource-program/V13_Managers_May2018.pdf
[56] https://www.thenationalcouncil.org/consulting-services/trauma-informed-resilience-oriented-care/

NOTAS ADICIONALES

SALT LAKE
EST. 1887
CHAMBER
UTAH'S BUSINESS LEADER

UTAH
COMMUNITY
BUILDERS
The State of Good