



DESPUÉS DE UN SUICIDIO:

Kit de herramientas para lugares
de trabajo en la industria
de la construcción



American
Foundation
for Suicide
Prevention

INTRODUCCIÓN

Este kit de herramientas representa un esfuerzo colaborativo con expertos nacionales, incluidos médicos clínicos, investigadores y profesionales de respuesta a crisis. Este kit de herramientas ofrece información valiosa para supervisores y empleados de la industria de la construcción. El proceso de duelo después de una muerte por suicidio es único y diferente para cada persona. El kit de herramientas está diseñado para ayudar a los equipos de proyecto y al personal de la gerencia a responder inmediatamente tras un suicidio, y también en el proceso de curación a largo plazo de la comunidad. Dentro de este kit de herramientas integral, hemos estructurado el contenido en varias secciones clave para proporcionar un enfoque cohesivo y organizado para abordar las secuelas del suicidio de un empleado. Cada sección ofrece orientación y recursos específicos para ayudar a los equipos de proyecto a abordar este asunto sensible y esencial con compasión, competencia y efectividad.

La primera sección, Desarrollo de protocolos de posvención, se centra en la tarea crítica de establecer un Equipo de Respuesta a Crisis y crear una conexión con los recursos de salud mental. Enfatiza la importancia de tener un equipo bien preparado y receptivo para manejar las secuelas inmediatas de la muerte de un profesional de la construcción por suicidio. A continuación, la sección Respuesta a crisis describe los pasos inmediatos que deben tomarse cuando se produce el suicidio. Esto incluye comunicarse con la familia del empleado fallecido, recopilar hechos esenciales y garantizar una respuesta sensible y compasiva durante este momento extremadamente emocional. La sección Comunicaciones de respuesta a crisis proporciona orientación sobre cómo coordinar los planes de comunicación de manera efectiva. Abarca estrategias de comunicación internas y externas, con un enfoque específico en la gestión de interacciones con los medios de comunicación. Garantizar una comunicación clara, empática y bien administrada es esencial en tiempos de crisis.

A medida que avanza el tiempo, la sección Apoyo para los empleados a sobrellevar la situación ofrece información sobre las acciones que deben tomarse en las semanas posteriores a un suicidio. Esta sección enfatiza la importancia de apoyar al personal que está experimentando duelo y trauma y proporciona orientación sobre la gestión de comunicaciones externas para mantener la transparencia y generar confianza. La sección Mirando hacia el futuro ofrece una visión a largo plazo, que describe los pasos que deben tomarse más allá de las secuelas inmediatas. Incluye orientación sobre la conmemoración, lo que permite a las organizaciones rendir homenaje a la persona fallecida y, al mismo tiempo, continuar con los esfuerzos para prevenir futuros suicidios y promover la concientización sobre la salud mental.

Para facilitar la implementación práctica, el kit de herramientas incluye una sección Herramientas y plantillas. Aquí se encontrarán pautas, correspondencia y procedimientos de muestra que pueden personalizarse y usarse después de un suicidio. Estos recursos tienen como objetivo agilizar el proceso de respuesta y garantizar la coherencia en las acciones tomadas.

Por último, la sección Recursos adicionales funciona como un valioso repositorio de información. Proporciona fuentes de información adicional, recursos de salud mental y conductual, servicios de crisis y orientación integral sobre la preparación y respuesta al suicidio en la industria de la construcción. Estos recursos están destinados a empoderar a los empleadores y equipos de proyectos para que tomen medidas proactivas en la promoción del bienestar mental y la prevención del suicidio.

Te instamos a explorar este kit de herramientas a fondo y usarlo como recurso para crear una comunidad de apoyo, compasiva y resiliente en el lugar de trabajo. Juntos, podemos marcar una diferencia en las vidas de los profesionales de la construcción y contribuir a la misión de salvar vidas y llevar esperanza a las personas afectadas por el suicidio.

American Foundation for Suicide Prevention (es.afsp.org)

Esto se ha adaptado de After a Suicide: Postvention Toolkit for Workplaces (Después de un suicidio: kit de herramientas de posvención para lugares de trabajo) (2024), publicado por la American Foundation for Suicide Prevention a través de un acuerdo cooperativo de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, y de After A Suicide: A Toolkit for Schools (Después de un suicidio: kit de herramientas para las escuelas) (2018), publicado por la American Foundation for Suicide Prevention y el Suicide Prevention Resource Center (Centro de Recursos para la Prevención del Suicidio). Este documento está destinado a ser utilizado como parte de un plan integral de prevención del suicidio en el lugar de trabajo. Puedes obtener más información sobre el desarrollo de un plan integral de prevención del suicidio en el lugar de trabajo en www.workplacesuicideprevention.com.

© 2025 American Foundation for Suicide Prevention. Todos los derechos reservados.

Esta publicación puede copiarse, reproducirse y distribuirse siempre que se incluya el aviso de derechos de autor, el crédito del autor y la dirección del sitio web de la American Foundation for Suicide Prevention (afsp.org). Para obtener derechos adicionales, como adaptar o extraer una parte del material para su publicación, comuníquese con communications@afsp.org e incluye la cita a continuación.

Citación sugerida

American Foundation for Suicide Prevention. (2025). After a Suicide: A Postvention Toolkit for The Construction Industry. New York, NY.

Se pueden descargar copias adicionales de esta publicación de: <https://www.hardhatcourage.com/es>

La American Foundation for Suicide Prevention (AFSP) se dedica a salvar vidas y ofrecer esperanza a las personas afectadas por el suicidio. AFSP crea una cultura inteligente sobre la salud mental mediante la educación y programas comunitarios, desarrolla la prevención del suicidio mediante la investigación y la abogacía, y brinda apoyo a las personas afectadas por el suicidio. Dirigida por el director ejecutivo Robert Gebbia y con sede en Nueva York, y con una oficina de políticas públicas en Washington, D.C., la AFSP tiene capítulos locales en los 50 estados y Puerto Rico, con programas y eventos a lo largo de todo el país. Obtén más información sobre AFSP en www.es.afsp.org.

ÍNDICE

Lista de verificación para después de un suicidio.....	6
Introducción	8
Cómo comenzar: Desarrollo de protocolos de posvención.....	10
Creación de un Equipo de Respuesta a Crisis	10
Abordar la diversidad cultural	11
Plan de posvención.....	12
Respuesta a crisis.....	13
Conocer los hechos	13
Pasos para la respuesta ante crisis	13
Si la muerte por suicidio ocurre en el lugar de trabajo.....	15
Comunicación de respuesta ante crisis.....	16
Plan de comunicación.....	16
Mensajes consistentes sobre el suicidio	17
Comunicación con los empleados	17
Notificación a empleados remotos.....	18
Comunicaciones externas.....	18
Ayudar a los empleados a sobrellevar la situación	20
Apoyo al personal	20
Mirando hacia el futuro.....	22
Conmemoración.....	22
Prevención y concientización sobre el suicidio	24
Tomar medidas colectivas	24
Apéndice A: Recursos adicionales.....	25
Recursos para la pérdida y la sanación	25
Servicios de crisis.....	26
Recursos para la prevención del suicidio.....	27
Programas de prevención del suicidio en el lugar de trabajo.....	27

Recursos para los medios	28
Apéndice B: Herramientas y plantillas	29
Consejos para hablar sobre el suicidio	29
Plantilla de planificación del Equipo de Respuesta a Crisis.....	32
Temas a tratar al hablar con la familia o el contacto de emergencia	33
Guion de muestra para la comunicación en persona.....	34
Muestra de comunicaciones internas al personal	35
Ejemplo de comunicaciones externas.....	36
Mensajes clave para los medios.....	37
Póster sobre señales de alerta de suicidio	39
Estrategias de autocuidado	40

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA DESPUÉS DE UN SUICIDIO

Día 1

- ☐ Iniciar la movilización del Equipo de Respuesta a Crisis; si aún no está implementado, desarrollar uno utilizando los consejos y la plantilla proporcionados
- ☐ Realizar notificaciones inmediatas
- ☐ Iniciar contacto con el contacto de emergencia/familia del empleado fallecido
- ☐ Elaborar un plan para notificar al personal del lugar de trabajo de construcción que estaba cerca del empleado fallecido
- ☐ Realizar reuniones con el personal del lugar de trabajo de construcción; consultar a diario con los superintendentes, capataces y otros (según corresponda): están en la primera línea y pueden saber quién necesita apoyo
- ☐ Considerar cancelar las actividades laborales no esenciales o cambiar los horarios según sea necesario durante un período de tiempo designado (es decir, 1 a 2 días, 1 semana)
- ☐ Asegurarse de que los servicios de salud mental estén disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, durante al menos las primeras dos semanas para cualquier persona afectada
- ☐ Sesión de retroalimentación con el Equipo de Respuesta a Crisis (hacerlo diariamente durante al menos la primera semana o más, según sea necesario)

Día 2

- ☐ Coordinar los anuncios y notificaciones restantes
- ☐ Identificar y brindar apoyo individual a cualquier persona en el lugar de trabajo de construcción que necesite apoyo adicional (p. ej., empleados del mismo equipo, supervisores)
- ☐ Llevar a cabo sesiones con horario abierto para que los profesionales de la salud mental dialoguen con el personal del lugar de trabajo de construcción; esto también ayudará a identificar a las personas que necesitan servicios adicionales
- ☐ Tener profesionales de salud mental disponibles en el lugar de trabajo para que el personal de construcción pueda dialogar y recibir ayuda según sea necesario durante todo el día
- ☐ Proporcionar atención de bienestar a los líderes del lugar de trabajo de construcción (p. ej., gerente de proyecto, superintendente, capataces) fomentando el acceso a consejería individual y mediante la coordinación de reuniones grupales más grandes facilitadas por un experto para reflexionar sobre la pérdida y su impacto
- ☐ Consultar con el contacto de emergencia/familiar del empleado fallecido sobre los arreglos funerarios y los pasos a seguir
- ☐ Informar al personal del lugar de trabajo de construcción sobre los arreglos funerarios, una dirección para tarjetas de pésame y cualquier medio social o servicio conmemorativo en línea, según las preferencias de la
- ☐ Sesión de retroalimentación con el Equipo de Respuesta a Crisis

Días 3 y 4

- ☐ Fomentar reuniones informales del personal del lugar de trabajo de construcción fuera del horario de trabajo
- ☐ Evaluar el bienestar de los empleados y brindar asistencia y apoyo según sea posible/necesario (p. ej., comidas, transporte, cargas de trabajo más livianas, etc.); pedir a los supervisores que realicen un seguimiento con sus equipos para saber cómo están
- ☐ Volver a la rutina habitual de trabajo
- ☐ Sesión de retroalimentación con el Equipo de Respuesta a Crisis

Días 5 a 7

- ☐ Continuar brindando apoyo al personal del lugar de trabajo de construcción y a quienes trabajan estrechamente con ellos (superintendente, capataces)
- ☐ Sesión de retroalimentación con el Equipo de Respuesta a Crisis, que debe continuar reuniéndose de forma rutinaria para monitorear el bienestar del personal del lugar de trabajo de construcción y para llevar a cabo el plan de comunicación y otras acciones necesarias

Semana 2

- ☐ Redactar y distribuir una comunicación donde se reconozca que aún es temprano en el proceso de duelo, y que recuerde al personal del lugar de trabajo de construcción la importancia de brindarse apoyo entre colegas, con los supervisores y con los líderes de proyecto, así como hacer uso de los servicios de salud mental disponibles
- ☐ Consultar con la familia del empleado fallecido sobre cualquier cuestión de recursos humanos (beneficios, cheque de pago final, devolución de dispositivos electrónicos, etc.) y servicio conmemorativo
- ☐ Proporcionar recursos de pérdida por suicidio al personal del lugar de trabajo de construcción (consultar el **Apéndice A: Recursos adicionales**)
- ☐ Sesión de retroalimentación con el Equipo de Respuesta a Crisis

Semanas 3 y 4

- ☐ Considerar programar otra sesión de retroalimentación con el personal del lugar de trabajo de construcción
- ☐ Continuar consultando con el superintendente, los capataces y Recursos Humanos sobre la mejor manera de brindar apoyo continuo e identificar quién puede necesitar apoyo adicional
- ☐ Monitorear cómo los empleados están afrontando la situación y las ausencias, así como el impacto en los horarios y el flujo de trabajo
- ☐ Analizar con el Equipo de Respuesta a Crisis y cambiar el enfoque hacia los siguientes pasos

Después del primer mes

- ☐ Atender las necesidades de bienestar de los empleados
- ☐ Desarrollar un plan de bienestar del empleado (si aún no se ha implementado) e involucrar al liderazgo del lugar de trabajo para desarrollar un plan a largo plazo para monitorear y abordar el bienestar de los empleados
- ☐ Desarrollar un plan de prevención del suicidio en el lugar de trabajo (si aún no se ha implementado) que tenga una visión a largo plazo sobre cómo el lugar de trabajo planea abordar los factores que conducen al estrés, agotamiento y riesgo de suicidio

TÉRMINOS CLAVE

Sobreviviente de una pérdida

Una persona que ha experimentado el suicidio de un familiar, amigo o compañero de trabajo.

Posvención

Actividades que ayudan a las personas a sobrellevar la angustia emocional que resulta de un suicidio. El objetivo de la posvención es prevenir traumatismos adicionales y cualquier potencial de contagio por suicidio que podría derivar en conductas suicida y muertes adicionales, especialmente entre las personas que pueden tener un riesgo elevado de suicidio

Contagio de suicidio

El contagio es cuando la exposición al suicidio o comportamiento suicida de una o más personas influye en otras personas para intentar suicidarse.

INTRODUCCIÓN

El suicidio es un problema de salud pública y una de las principales causas de muerte en los Estados Unidos, incluso entre personas en edad laboral (de 16 a 64 años).¹ Desafortunadamente, la industria de la construcción tiene la segunda tasa más alta de suicidio de cualquier sector de empleo importante debido a factores como condiciones de trabajo físicamente exigentes, lugares de trabajo de construcción transitorios, entornos aislados y las expectativas culturales de dureza.² La muerte de un profesional de la construcción por suicidio no solo tiene un profundo impacto en los compañeros de trabajo y supervisores, sino que también afecta a los clientes, proveedores, socios de la industria y la comunidad local. Esto es cierto independientemente de si se produce una muerte por suicidio en el sitio o fuera del sitio; se deben seguir y abordar protocolos y consideraciones similares, independientemente de dónde se produzca la muerte.

Cuando un lugar de trabajo de construcción experimenta la pérdida de un trabajador por suicidio, los gerentes de proyectos, los profesionales de seguridad del sitio, los representantes sindicales y otros líderes se enfrentan inmediatamente a desafíos operativos, trauma emocional entre ellos y los miembros del equipo, y posible atención de los medios de comunicación. Este documento tiene como propósito brindar pautas, herramientas y las prácticas recomendadas para responder de manera efectiva y compasiva después de un suicidio en un lugar de trabajo de construcción o conectado con este.

En este orden de cosas, los objetivos de este kit de herramientas son:

- **Proporcionar orientación en el lugar de trabajo:** ofrecer herramientas y protocolos concisos y procesables para responder a nivel del sitio del proyecto u otro nivel del lugar de trabajo de construcción después de un suicidio.
- **Apoyar a los trabajadores en duelo:** abordar las necesidades únicas de los gerentes de construcción, profesionales de la construcción, miembros sindicales, subcontratistas y proveedores que pueden verse profundamente afectados.
- **Comunicarse externamente:** guiar la comunicación con las agencias reguladoras (p. ej., OSHA y agencias estatales/locales), propietarios/clientes y el público.
- **Promover la prevención en toda la industria:** fomentar una adopción más amplia de enfoques de prevención del suicidio en la construcción, abriendo paso a lugares de trabajo de construcción más seguros y de mayor apoyo.

Estas recomendaciones se desarrollaron en consulta con expertos nacionales, médicos clínicos, investigadores y personal de respuesta a crisis, y se adaptaron a las realidades específicas del sector de la construcción. Si bien este kit de herramientas es especialmente útil para el liderazgo del sitio del proyecto de construcción, también puede beneficiar a todos los niveles de la industria de la construcción para apoyar a las personas afectadas por la muerte de un colega.

Los siguientes principios han guiado el desarrollo de este kit de herramientas:

- **Marco unificado para muertes de trabajadores:** la política de construcción en el lugar de trabajo debe abordar todas las muertes de manera consistente, incluidas aquellas por suicidio, ataques cardíacos u otras causas.
- **Riesgo de contagio:** reconocer que puede haber contagio de suicidio si los trabajadores vulnerables a las dificultades de salud mental se desestabilizan aún más por la pérdida de un colega. El riesgo de contagio puede mitigarse siguiendo las estrategias de posvención y una comunicación responsable
- **Oportunidad de curación:** con un liderazgo compasivo por parte de supervisores, gerentes de seguridad, superintendentes del sitio, capataces y otros, la fuerza laboral puede atravesar las secuelas de un suicidio, hacer el duelo colectivamente y trabajar para reconstruir un lugar de trabajo saludable y funcional.

¹ Centers for Disease Control and Prevention (CDC). WISQARS 2020 Data (retrieved May 2023).

² Procore. Improving Mental Health in Construction: Resources & Tools (retrieved Dec. 2024).

- **Causas complejas:** un profesional de la construcción que muere por suicidio probablemente ha tenido problemas significativos, incluidos factores biológicos, psicológicos, sociales y ambientales que causaron un dolor psicológico sustancial incluso si ese dolor no era evidente para los demás.
- **Acceso a la ayuda:** se debe informar a los trabajadores sobre los recursos de intervención en crisis y salud mental disponibles a través de los Programas de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Programs, EAP), beneficios sindicales o proveedores de la comunidad.
- **Competencia cultural:** la construcción es una industria diversa. Barreras lingüísticas, diferentes perspectivas culturales respecto al rol masculino.

Este kit de herramientas fue diseñado para ayudar a los lugares de trabajo de la construcción a responder inmediatamente en los minutos, horas y días después de un suicidio, así como en las semanas y meses que tarda la comunidad en sanar y avanzar. Con la esperanza de que nunca sea necesario utilizar, contar con un plan y recursos antes de que ocurra una crisis permitirá que el personal responda de manera organizada, eficaz y comprensiva.

CÓMO COMENZAR: DESARROLLAR PROTOCOLOS DE POSVENCIÓN

Establecer un conjunto de protocolos de posvención específicamente diseñados para los lugares de trabajo de la construcción puede garantizar una respuesta rápida, adecuada, organizada y efectiva en el caso de una muerte de un trabajador por suicidio. Estos protocolos deben ajustarse a las pautas existentes de respuesta a emergencias o crisis. Sin embargo, las muertes por suicidio presentan complejidades adicionales en comparación con otros incidentes en el lugar de trabajo, como el riesgo de contagio, el estigma de los problemas de salud mental y la necesidad de estrategias de comunicación especializadas.

CREAR UN EQUIPO DE RESPUESTA A CRISIS

Crear un Equipo de Respuesta a Crisis (Crisis Response Team, CRT) en un lugar de trabajo de construcción es vital para el éxito de una estrategia de posvención del suicidio. Un CRT es un grupo de personas capacitadas que brindan apoyo y recursos a los empleados después de que se haya producido un suicidio. Este equipo es responsable de implementar elementos del plan de respuesta a crisis de la organización y lleva a cabo los componentes clave de la posvención del suicidio. Es más eficaz que los lugares de trabajo de la construcción tengan un CRT identificado listo para responder a una crisis antes de que ocurra. Según el tamaño del lugar de trabajo de construcción, el CRT debe tener 5 o 6 personas, pero no más de 15.

Los miembros del CRT deben estar compuestos por un grupo diverso de personas que tengan diferentes roles en el lugar de trabajo, elegidos por sus habilidades, credenciales y capacidad para trabajar de manera compasiva y efectiva bajo presión. La selección del líder del equipo y los miembros se puede lograr de varias maneras. Por ejemplo, en un lugar de trabajo de construcción, el equipo incluiría varias personas clave, como el gerente de proyecto, el gerente de seguridad, el superintendente del sitio, representantes de recursos humanos en el sitio o corporativos, profesionales de salud mental en el sitio o corporativos, personal de comunicaciones/relaciones públicas en el sitio o corporativo, representantes de tecnología de la información (TI) en el sitio o corporativos y personal del departamento legal (si está disponible). Si los profesionales de salud mental no forman parte de la estructura organizativa, se debe considerar incluir a un profesional de salud mental externo o a un experto en posvención de suicidio como parte del CRT o como consultor. Pueden proporcionar orientación y recursos esenciales (consultar la sección Soporte externo). El equipo debe tener la capacidad de trabajar con la diversidad del personal y las familias representadas por la fuerza laboral del proyecto.

Funciones del Equipo de Respuesta a Crisis

Describir claramente el rol y las responsabilidades de cada miembro del CRT.

Las funciones sugeridas del CRT incluyen:

Coordinador del equipo

El coordinador del equipo es una función fundamental que tiene la responsabilidad general durante toda la crisis y sirve como punto central de contacto. El coordinador del equipo supervisa las actividades generales posteriores a la intervención en todo el lugar de trabajo y maneja las comunicaciones internas y externas. Según las necesidades del lugar de trabajo y su CRT, el coordinador del equipo puede encontrar útil designar a un profesional de salud mental para que se desempeñe como coordinador asistente del equipo. Esta función puede ayudar a coordinar la comunicación entre el personal, compartir actualizaciones con los miembros del CRT y trabajar con los equipos de

recursos humanos y/o talento humano y cultura laboral, los grupos de recursos para empleados y el Programa de Asistencia al Empleado para apoyar al personal que necesita asistencia

Coordinador de respaldo

El coordinador del equipo puede asignar un coordinador de respaldo para los momentos en que el coordinador no esté disponible.

Personal de apoyo

El personal de apoyo es responsable de proporcionar recursos y apoyo a los empleados, como asesoramiento, si son profesionales de la salud mental o conectarlos con programas de asistencia al empleado. Este personal también puede ser responsable de identificar a los empleados individuales que puedan necesitar apoyo adicional y proporcionarles los recursos necesarios.

Líder de comunicaciones

El líder de comunicaciones es responsable de comunicarse con las personas dentro y fuera del lugar de trabajo de construcción, incluida la coordinación de lo que se comunicará y cómo se transmitirán los mensajes (p. ej., en persona, por correo electrónico). Esta persona es responsable de coordinar con el departamento legal y de garantizar que todas las comunicaciones sean sensibles, respetuosas y seguras. Además, el líder de comunicaciones debe designar a alguien para supervisar las redes sociales y coordinar con el equipo de TI, según sea necesario.

Soporte externo

Los miembros del CRT deben ser conscientes de sus propias limitaciones y considerar la posibilidad de traer profesionales de crisis de la comunidad, como el Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program, EAP) (si corresponde) y/o personal de centros de salud mental locales para ayudarlos según sea necesario. Los miembros del CRT también pueden verse afectados por la muerte; por lo tanto, es importante que se sientan preparados para desempeñarse en esta función. En situaciones especialmente complicadas, los lugares de trabajo incluso pueden considerar la posibilidad de traer a expertos locales o nacionales en posvención de suicidio para consultas y asistencia. Para encontrar médicos clínicos y profesionales de salud mental capacitados, consulta el [Apéndice A: Recursos adicionales](#).

Capacitación y apoyo

Idealmente, todos los miembros del CRT deben recibir información básica sobre apoyo para el duelo, respuesta ante traumatismos y posvención de suicidio, así como sobre cómo abordar la diversidad cultural. Esta capacitación puede ayudar al CRT a responder de manera efectiva y compasiva ante una crisis. También son responsables de mantenerse actualizados sobre las mejores prácticas para la posvención del suicidio y la respuesta a la crisis; por lo tanto, se debe garantizar que la capacitación se revise y actualice regularmente según corresponda. También se recomienda que los miembros del CRT tengan acceso a servicios de asesoramiento y/o EAP, tanto en las secuelas inmediatas del suicidio como varios meses después. Las muertes por suicidio conllevan múltiples efectos dominó. Como tal, se debe dirigir apoyo adicional a quienes forman parte del CRT.

ABORDAR LA DIVERSIDAD CULTURAL

Los lugares de trabajo de construcción a menudo reúnen a trabajadores de diversas nacionalidades, idiomas, orígenes culturales y afiliaciones sindicales o no sindicales. La concientización de estas diferencias es vital cuando se responde a un suicidio. Las normas culturales pueden influir en cómo las personas perciben el suicidio, las dificultades de salud mental y las intervenciones en el lugar de trabajo. Por ejemplo, algunas culturas pueden preferir mantener las conversaciones sobre enfermedades mentales en privado, mientras que otras pueden buscar abiertamente apoyo comunitario.

Respetar los deseos de la familia con respecto a la divulgación y las tradiciones de conmemoración. Si la familia de un empleado no se siente cómoda hablando abiertamente sobre el suicidio, el CRT debe cumplir con su solicitud. Mientras tanto, los empleados de diversos orígenes pueden tener reacciones igualmente diversas, que van desde

el duelo abierto hasta la evasión silenciosa. En todos los casos, el CRT debe poner a disposición los recursos adecuados (p. ej., traductores del personal, consejeros de duelo con sensibilidad cultural) y ser consciente de cómo estas creencias y costumbres diferentes pueden influir en el proceso de duelo en un lugar de trabajo de construcción.

PLAN DE POSVENCIÓN

El objetivo de un CRT es brindar apoyo al personal del lugar de trabajo de construcción después de un suicidio, ayudándolos a sobrellevar su duelo y, al mismo tiempo, continuar con las operaciones. El equipo puede crear un plan de posvención (consulta el [Apéndice B: Herramientas y plantillas](#)). Las siguientes páginas del kit de herramientas proporcionan recomendaciones de expertos sobre cómo desarrollar e implementar un plan de posvención.

RESPUESTA A LA CRISIS

EN ESTA SECCIÓN

Conocer los hechos

Pasos para la respuesta ante crisis

Si la muerte por suicidio ocurre en el lugar de trabajo

Cuando el liderazgo del lugar de trabajo de construcción se entera de la muerte por suicidio de un trabajador, los primeros pasos son confirmar los hechos, convocar al CRT e iniciar el Plan de posvención. La rápida implementación del Plan es crucial, dado que los rumores pueden propagarse rápidamente entre el personal y en las redes sociales.

El propósito de una respuesta coordinada a la crisis es manejar la situación de manera efectiva, brindar oportunidades de apoyo para el duelo, mantener un entorno enfocado en las actividades esenciales de la jornada laboral en la medida de lo posible, ayudar al personal a procesar sus sentimientos y minimizar el riesgo de contagio del suicidio. Esta sección proporciona información sobre los pasos inmediatos que deben tomarse cuando el lugar de trabajo se entera de que un empleado ha muerto por suicidio.

CONOCER LOS HECHOS

Cuando se produce la muerte de un trabajador por suicidio, la primera tarea es recopilar información precisa. Las cuadrillas de construcción a menudo se comunican rápidamente entre sí, y los rumores pueden ser perjudiciales o engañosos. Intenta confirmar:

- La identidad del trabajador fallecido
- Circunstancias relevantes de la muerte (si se conocen)
- Si la confirmación oficial de la muerte por suicidio está disponible o aún pendiente
- Información de contacto de emergencia del fallecido

Dado que los rumores de las redes sociales o los mensajes de texto pueden propagarse rápidamente, es fundamental manejar las notificaciones rápidamente y con respeto por los deseos de la familia.

PASOS PARA LA RESPUESTA ANTE CRISIS

Una vez confirmada la muerte, se debe implementar una respuesta coordinada a la crisis.

Paso 1: Comunícate con la persona de contacto de emergencia del familiar del difunto

El objetivo de comunicarse con la familia del difunto es ofrecer condolencias, preguntar qué puede hacer el lugar de trabajo para ayudar, preguntar si la familia puede saber de algún colega que haya estado particularmente cerca del difunto y, por lo tanto, necesite apoyo adicional, analizar la preferencia de la familia sobre si divulgar la muerte por suicidio y/o cómo divulgarla, y preguntar sobre los arreglos para el funeral. Recuerda que, dependiendo de qué tan recientemente la familia haya recibido la noticia, es posible que no puedan articular cómo puede ser útil el antiguo lugar de trabajo del difunto. Está bien simplemente ofrecer apoyo o condolencias, hacerles saber que estás listo para ayudar y que te comunicarás con ellos en unos días si eso está bien. Consulta el [Apéndice B: Herramientas y plantillas](#) para temas que se deben cubrir al hablar con el contacto de emergencia o la familia.

La causa de muerte (es decir, suicidio) no debe divulgarse sin hablar primero con la familia sobre sus preferencias.

Durante esta llamada, ofrece a la familia un punto de contacto en el lugar de trabajo de construcción para cualquier comunicación continua. El coordinador del CRT podría desempeñarse en esta función.

El supervisor del empleado fallecido puede ser el punto de contacto natural para el contacto familiar/de emergencia incluso si, después de este contacto inicial, el contacto adicional proviene de recursos humanos u otros departamentos. Si el supervisor no se siente cómodo realizando la llamada inicial, un miembro del CRT puede ayudar. Independientemente de quién realice la llamada inicial, los miembros del CRT deben comunicarse con el supervisor para apoyarlo según sea necesario.

Paso 2: Convoca al Equipo de Respuesta a Crisis

El propósito y los objetivos de la reunión son que el CRT establezca un plan para la comunicación coordinada en toda la organización, comenzando por notificar de inmediato al personal sobre la muerte y finalizar el plan de comunicación para notificar a otros, incluidos colegas, clientes y/o socios de la industria sobre la muerte.

Idealmente, el CRT o el liderazgo del lugar de trabajo de construcción (y no las redes sociales o la prensa) deben informar a los empleados sobre el incidente, aunque esto no siempre es posible. Debido a que lo que se dice públicamente podría estar limitado por los deseos de la familia, es importante distinguir lo que debe y no debe compartirse fuera del CRT o del liderazgo del lugar de trabajo. También puede ser necesario mantener la confidencialidad de la información hasta que se haya notificado a otros.

Paso 3: Comunicación de la pérdida

Después de la notificación al CRT y al personal clave, así como de la comunicación con el contacto de emergencia, el siguiente paso es comenzar a notificar a los empleados y al personal del empleado fallecido. La notificación debe realizarse lo antes posible, idealmente el mismo día de la muerte o al comienzo de la siguiente jornada laboral, en forma de reunión con suspensión de actividades. Si hay empleados muy cercanos a la persona fallecida que el CRT conozca (supervisores, miembros del equipo, amigos cercanos), se les debe notificar primero y por separado de los demás. Los miembros del CRT deben conectarse regularmente con estas personas durante las siguientes semanas.

Aunque está permitido divulgar que un empleado ha muerto, la causa de muerte no debe comunicarse a menos que lo apruebe la familia/el contacto de emergencia. En situaciones en las que la familia no desea que la causa de muerte se comparta con otros empleados, aún es importante reconocer la muerte y hacer un seguimiento inmediato con una declaración (verbal y/o por escrito) sobre los recursos de salud mental de apoyo que están disponibles. Si la causa de muerte no se ha confirmado y hay una investigación en curso, los miembros del CRT deben enunciar que la causa de muerte aún está por determinarse y que se proporcionará información adicional. Los procesos y planes sugeridos para comunicar la pérdida se describen en la sección Comunicación de respuesta a crisis.

Paso 4: Poner a disposición recursos de apoyo e información

Compartir hojas informativas e información sobre los servicios de apoyo y suicidio disponibles para el personal (consulta el [Apéndice A: Recursos adicionales](#) y el [Apéndice B: Herramientas y plantillas](#)).

Paso 5: Considera agregar apoyo adicional

Al hablar con el personal y monitorear las actividades en todo el lugar de trabajo, asegúrate de que el personal tenga el apoyo y los recursos adecuados. Esto ayudará a determinar si se necesita apoyo adicional, como el EAP, consejeros de duelo, personal de respuesta a crisis u otros recursos locales.

SI LA MUERTE POR SUICIDIO OCURRE EN EL TRABAJO

Aunque los profesionales de la construcción tienen cinco veces más probabilidades de morir por suicidio que por lesión ocupacional, la muerte por lesión es mucho más probable en un lugar de trabajo de construcción que por suicidio.³ Sin embargo, es imperativo que los líderes del lugar de trabajo y el CRT estén preparados para responder en caso de que ocurra un intento de suicidio o suicidio en una obra o en el lugar de trabajo. En tales casos, los líderes de proyectos deben seguir los mismos protocolos que seguirían para cualquier otra muerte o lesión en el sitio, según las políticas y los procedimientos de la compañía. Por ejemplo:

- **Asegurar el área:** comunícate de inmediato con los servicios de emergencia (el 911 y cualquier personal de emergencia o de apoyo médico en el lugar) y restringe el acceso a la escena. Proporciona primeros auxilios si es posible. Asegúrate de que las autoridades policiales puedan llevar a cabo una investigación y que los trabajadores traumatizados reciban espacio o se reubiquen temporalmente.
- **Abordar las necesidades de los empleados:** cualquier persona que haya presenciado el evento o que haya llegado temprano a la escena puede necesitar apoyo específico de salud mental o crisis.
- **Ajustes específicos del centro:** por lo general, las obras en construcción se cerrarán por completo tras la ocurrencia de una muerte en el sitio. Sin embargo, cuando el trabajo finalmente se reanuda, puede ser apropiado redirigir a las cuadrillas o reprogramar las tareas para ayudar a los trabajadores a distanciarse de la ubicación del incidente hasta que haya pasado suficiente tiempo.
- **Coordinar con las aseguradoras:** la construcción a menudo involucra a varias aseguradoras; es posible que deban ser notificadas de inmediato de acuerdo con las obligaciones contractuales.
- **Informar a las autoridades:** se debe notificar a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) dentro de las ocho horas de la muerte. Es posible que también sea necesario notificar a las autoridades estatales y locales.

Aunque es poco frecuente, contar con un plan claro para una muerte por suicidio en el sitio garantiza que los líderes del proyecto puedan actuar con prontitud, mantener la seguridad y el bienestar emocional de todos los trabajadores y cumplir con sus obligaciones legales. Con una combinación de respuesta compasiva, medidas prácticas (como asegurar la escena y proporcionar apoyo inmediato) y seguimiento estructurado, los equipos de construcción pueden atravesar una situación inmensamente difícil mientras preservan el sentido de seguridad esencial para avanzar de una manera unida y solidaria.

³ CPWR: Data Bulletin. Leading Causes of All Deaths, Among Current, Retired, and Former Construction Workers (retrieved Jan. 2023).

COMUNICACIÓN DE RESPUESTA ANTE CRISIS

EN ESTA SECCIÓN

Plan de comunicación

Mensajes consistentes sobre el suicidio

Comunicaciones con los empleados

Comunicaciones externas

Una vez que se informa al personal clave, el siguiente paso es compartir la noticia de manera más amplia. Considera proporcionar esta información a las personas más cercanas al empleado que murió antes de que se haga un anuncio más público. Es importante respetar los límites de información que la familia quiere divulgar. Esta sección proporciona planes de comunicación, información sobre mensajes seguros al compartir la noticia y comunicaciones internas y externas, incluida la comunicación con la prensa y los medios de comunicación.

PLAN DE COMUNICACIÓN

El CRT es responsable de coordinar la comunicación en toda la organización, y comunicar de manera efectiva la noticia del suicidio de un colega es una de sus tareas más críticas. En un entorno acelerado y altamente colaborativo, los mensajes claros, concisos y empáticos ayudan a prevenir rumores, reconocen la pérdida con respeto y garantizan que todos los trabajadores tengan acceso igualitario al apoyo y los recursos que puedan necesitar.

- **Comunicaciones en persona o en reunión con suspensión de actividades:** es mejor notificar a los trabajadores cara a cara en grupos siempre que sea posible. En proyectos grandes, considera una “pausa por seguridad” a primera hora de la mañana en la que el superintendente del sitio transmita información basada en los hechos de manera compasiva.
- **Respetar la privacidad:** comparte solo los detalles confirmados y considera los deseos de la familia sobre declarar que la muerte fue por suicidio. Si la información no está confirmada, comunícalo claramente. Enfatiza que los rumores pueden exacerbar la angustia.
- **Usar mensajería segura:** alienta a los trabajadores a no enfocarse en el método o en detalles gráficos. Destaca que las afecciones de salud mental y los factores estresantes pueden acumularse, lo que conduce a pensamientos suicidas si no se abordan. Reitera que hay ayuda disponible: proporciona números para líneas directas de crisis, beneficios de salud mental sindical o clínicas locales.
- **Personal o turnos remotos:** algunos lugares de trabajo de construcción realizan múltiples turnos; asegúrate de que los equipos nocturnos reciban la misma comunicación directa. Los trabajadores remotos en oficios especializados o el personal que está de viaje pueden necesitar llamadas telefónicas o videollamadas, no solo correos electrónicos o mensajes de texto.
- **Reconocimiento de la diversidad cultural:** la fuerza laboral puede incluir personas que no hablan inglés, diferentes oficios u orígenes étnicos, o cuadrillas con fuertes creencias religiosas. Para garantizar una comunicación clara y respetuosa, adapta los mensajes de manera adecuada. Considera utilizar personal bilingüe, intérpretes sindicales u otros recursos para asegurarte de que todos comprendan completamente la situación y las opciones de apoyo disponibles.

Al tratar la comunicación como una prioridad inmediata y un proceso continuo, los líderes pueden mantener la transparencia, minimizar la confusión y proporcionar la tan necesaria tranquilidad a aquellos que lidian con el impacto emocional. En última instancia, una comunicación empática es un paso clave para promover una cultura positiva en el lugar de trabajo donde los trabajadores se sientan seguros, apoyados y alentados a buscar ayuda cuando la necesiten.

PLAN DE COMUNICACIÓN

Es útil mantener una lista de las personas que deben estar informadas, incluido un plan para quién hablará con cada persona y notas sobre cuándo se completan estas actividades, ya que la forma y la hora de estas notificaciones variarán (consulta el **Apéndice B: Herramientas y plantillas**). **Las notificaciones en persona deben ser realizadas siempre que sea posible** por mensajeros confiables bien informados que puedan responder mejor las preguntas y transmitir preocupación, participación y seguridad en el lugar de trabajo.

Inmediatamente en persona o virtualmente (por teléfono o videoconferencia)

Liderazgo en el lugar de trabajo, presidente/director ejecutivo, presidente de la junta, miembros del CRT, personal de salud mental/asistencia al empleado y familia/contacto de emergencia.

El mismo día en persona o virtualmente (por teléfono en instancias seleccionadas)

Supervisores y otras personas cercanas al empleado fallecido, incluidos los miembros de la cuadrilla, colegas cercanos u otras personas que trabajen con el empleado fallecido al momento de su fallecimiento. Este grupo también puede incluir el departamento legal, recursos humanos, comunicaciones/relaciones públicas, el liderazgo laboral en otras ubicaciones (según corresponda), programa de salud mental/asistencia para empleados y líderes de grupos de recursos para empleados (según corresponda).

Dentro de las 24 horas por correo electrónico (se pueden realizar videoconferencias si se prefiere)

Todo el personal y otras personas (según corresponda).

MENSAJES CONSISTENTES SOBRE EL SUICIDIO

En cualquier comunicación después de un suicidio, es de vital importancia que se tomen medidas para garantizar que el riesgo de contagio de suicidio se minimice en la medida de lo posible. El contagio puede ocurrir cuando la exposición a información sobre una muerte por suicidio influye en otras personas que están en riesgo de suicidio. El riesgo de contagio por suicidio se mitiga proporcionando apoyo y recursos de salud mental e incluyendo un mensaje claro de que las afecciones de salud mental son tratables y que el suicidio, a menudo, puede prevenirse.

El sector de la construcción es una industria que presenta un riesgo elevado de suicidio, y la forma en que hablas de ella puede reforzar el estigma o alentar la búsqueda de ayuda. Para prevenir el contagio y fomentar un entorno de apoyo:

- Enfatiza que las afecciones de salud mental (a menudo tratables) son frecuentes y pueden contribuir a la ideación suicida
- Evita las generalizaciones como atribuir el suicidio a una sola causa (p. ej., problemas de relaciones, estrés financiero) y descripciones del método y los detalles
- Proporciona números de línea directa de crisis u otros recursos en cualquier declaración escrita u oral.

Consulta el **Apéndice B: Herramientas y plantillas** para obtener consejos sobre cómo hablar sobre el suicidio y también el **Apéndice A: Recursos adicionales** para obtener una lista de servicios de crisis que se deben incluir en la comunicación.

COMUNICACIÓN CON LOS EMPLEADOS

Siempre que sea posible, comparte las noticias cara a cara, especialmente con los equipos que trabajaron estrechamente con la persona fallecida (consulta el **Apéndice B: Herramientas y plantillas**). Las reuniones en grupos pequeños dirigidas por supervisores o alguien del CRT tienden a ser más efectivas. Describe los hechos conocidos, expresa condolencias y reconoce la dificultad de discutir el suicidio si esa es la causa confirmada. Cierra alentando a los empleados a buscar apoyo (EAP, profesionales de salud mental, recursos sindicales) y cuidarse unos a otros.

Es de vital importancia que la información compartida sobre la muerte sea precisa, basada en los hechos y cumpla con las solicitudes de la familia, incluida cualquier solicitud de privacidad. El personal que trabajó directamente con la persona debe ser notificado en persona, por videollamada o por teléfono siempre que sea posible y antes de cualquier comunicación al grupo de personal más grande. Si la forma de muerte no se conoce o confirma de inmediato, es preferible comunicar sobre la pérdida sin mencionar la causa de muerte. Por ejemplo, puedes compartir que la persona murió repentinamente, pero que la forma de muerte aún no está confirmada. Si los supervisores van a compartir la información con los miembros de su equipo, es importante asegurarse de que se les proporcione información para compartir, así como un punto de contacto para cualquier inquietud de seguimiento. Es útil comunicar la muerte no a través de una reunión preexistente, sino comunicándose e informando específicamente a los empleados que trabajaron directamente con la persona, ya sea llamando a una reunión breve o comunicándose con cada uno de ellos individualmente. También es útil compartir cualquier recurso de apoyo para empleados disponible, como el EAP, y proporcionar información sobre quién se comunicará con la familia en nombre del lugar de trabajo.

En cualquier comunicación relacionada con el suicidio

Es importante seguir las pautas de mensajería segura para evitar simplificar, dar glamour o romantizar a la persona o su muerte. En comunicaciones públicas y grupales, abstente de compartir el método de suicidio, si se conoce. Recuerda al personal de cualquier política o pauta de respuesta en el lugar de trabajo después de la muerte de un empleado, incluida cualquier consideración específica para una muerte por suicidio. Proporciona planes para el resto del día laboral y los recursos y apoyos adicionales a ofrecer. Prepara al personal sobre cómo manejar las reacciones y preguntas de la comunidad, comparte los planes de comunicación, entre ellos, con quién deben comunicarse los miembros de la comunidad para obtener más información y recursos. Por último, si está disponible, puede ser útil que el personal de respaldo cubra a cualquier miembro del personal que pueda necesitar tiempo libre.

Reconocer las diferentes respuestas emocionales

Algunos trabajadores de la construcción pueden mostrar angustia visible, mientras que otros pueden parecer estoicos. La cultura, las normas de género y la historia personal afectan el duelo. Si bien la mayoría de las personas se aclimatan a una pérdida por suicidio con el tiempo y reanudan las actividades diarias, una pequeña cantidad de personas puede experimentar un duelo que se extiende más allá de las respuestas emocionales típicas asociadas con este, lo que puede afectar significativamente la capacidad de una persona para funcionar en la vida diaria. Los líderes de proyectos deben respetar estas diferentes reacciones y asegurar a los equipos que hay recursos disponibles para cualquier persona que necesite apoyo adicional. Es importante que los gerentes y supervisores estén al tanto de cualquier persona que no parezca estar afrontando bien la situación en los meses posteriores a la pérdida y referirlos a recursos relacionados con la salud mental y el duelo según sea necesario.

NOTIFICAR A LOS EMPLEADOS REMOTOS

Las grandes empresas de construcción a menudo tienen empleados o subcontratistas asignados a diferentes sitios. Para los empleados remotos o que viajan, lo mejor es la comunicación personal por teléfono o video; evita el correo electrónico para el primer anuncio. Reconoce que los empleados remotos pueden experimentar una sensación de aislamiento; alienta a aprovechar las opciones de asesoramiento virtual si no se puede acceder a los servicios en el sitio.

COMUNICACIONES EXTERNAS

Cliente, propietarios y proveedores

Utiliza una notificación breve y respetuosa por escrito para informar a las partes interesadas clave del proyecto. Expresa tristeza, mantén la confidencialidad en torno a los detalles privados y proporciona un contacto para preguntas adicionales. Si la persona fallecida era un interlocutor con los clientes, designa rápidamente un reemplazo para mantener la continuidad profesional.

Medios y prensa

Si el suicidio se hace público o si ocurrió en un lugar de trabajo de construcción, el CRT debe determinar si se elabora un comunicado de prensa para los medios y el momento adecuado para su difusión. Designa a un vocero de los medios de comunicación, preferentemente el líder de comunicaciones en el CRT, que esté informado sobre las pautas para comunicar de manera responsable en caso de suicidio. Proporciona solo información basada en los

hechos, evita especulaciones y siempre incluye recursos (como la Línea de prevención del suicidio y crisis 988) en las declaraciones. Recomiende a los medios consultar el sitio www.ReportingOnSuicide.org o similares para obtener pautas sobre cómo informar sobre el suicidio.

Por lo general, solo el personal autorizado o el personal de comunicación deben hablar con los medios de comunicación, pero los empleados también deben ser informados sobre a quién deben dirigir esas consultas si son abordados por los medios de comunicación o la prensa. Consulta el **Apéndice B: Herramientas y plantillas** para obtener información importante sobre cómo trabajar con los medios de comunicación, incluido el recurso, **Recomendaciones para informar sobre suicidio**.

AYUDAR A LOS EMPLEADOS A SOBRELLEVAR LA SITUACIÓN

Incluso después de los anuncios iniciales, la aflicción entre los compañeros de trabajo puede persistir. Los trabajadores de la construcción a menudo están capacitados para ser duros y autosuficientes, lo que a veces los disuade de hablar abiertamente sobre el dolor emocional. Los líderes y los gerentes de seguridad desempeñan un papel fundamental en la normalización de la búsqueda de ayuda. Para obtener herramientas y recursos, consulta el [Apéndice B](#).

APOYO AL PERSONAL

Ofrece múltiples niveles de apoyo: sesiones grupales dirigidas por profesionales de la salud mental, sesiones individuales privadas o simplemente políticas de puertas abiertas con RR. HH. o líderes de proyectos. Asegúrate de que los empleados sepan que:

- **Se dispone de ayuda confidencial:** proporciona recursos para el EAP, beneficios de salud mental sindical o terapeutas externos.
- **La respuesta emocional es válida:** fomenta un debate abierto sobre el duelo, pero no lo fuerces.
- **Ajustes en el horario:** es posible que se realicen ajustes en el horario por tiempo limitado si alguien se ve gravemente afectado.

Apoyo para la pérdida y la sanación

Algunas compañías traen consejeros in situ durante unos días después de la muerte. Otros se asocian con equipos de crisis comunitarios. De cualquier manera, es importante ofrecer una variedad de opciones porque no todos procesarán la tragedia de la misma manera.

Servicios de salud mental y conductual

Es importante conectar al personal que necesita apoyo adicional con los profesionales y servicios de salud mental disponibles a través del EAP u otros recursos de salud mental de los empleados. En algunos casos, puede ser útil que los lugares de trabajo consideren establecer una relación continua con los servicios locales de salud mental que puedan reunirse con el personal cuando sea necesario.

Recursos para crisis

Publicita recursos que estén disponibles las 24 horas del día, los 7 días de la semana, como la Línea de prevención del suicidio y crisis 988. Publica los números de teléfono en las áreas de descanso, las oficinas del sitio o en los canales de comunicación digital. Recuerda a los empleados que no necesitan esperar una crisis para buscar ayuda; la intervención temprana puede salvar vidas. Promueve el 988 visitando <https://orders.gpo.gov/SAMHSA988/Pubs.aspx> para pedir materiales.

Estrategias de autocuidado

Distribuye consejos prácticos de autocuidado a los empleados (p. ej., ejercicios breves de atención plena, tomar descansos, hidratarse, buscar apoyo de pares). Los supervisores, capataces y representantes sindicales deben estar atentos a señales de angustia en las personas, como cambios en el estado de ánimo, ausentismo o disminución del desempeño laboral. Consulta el [Apéndice B: Herramientas y plantillas](#) para una hoja de trabajo de estrategias de autocuidado para el personal.

Apoyo para gerentes

Los gerentes y el liderazgo del sitio pueden sentir que deben “mantenerse firmes” para el equipo. En realidad, también necesitan apoyo de salud mental, especialmente si trabajaron estrechamente con la persona fallecida. Alienta a los líderes a modelar comportamientos de búsqueda de ayuda, que pueden reducir el estigma en todo el sitio. *La guía del gerente para la posvención del suicidio en el lugar de trabajo* ofrece orientación para gerentes sobre cómo reducir el riesgo de suicidio entre los empleados después de una muerte por suicidio, promover un duelo saludable, vincular a aquellos que lo necesitan con recursos y ayudar en la transición de la posvención del suicidio a la prevención del suicidio.

MIRANDO HACIA EL FUTURO

EN ESTA
SECCIÓN

Conmemoración

Prevención y
concientización
sobre el
suicidio

Tomar
acción
colectiva

A medida que avanzan los días y las semanas, el enfoque cambia de la gestión inmediata de crisis al apoyo continuo, la conmemoración (si corresponde) y el abordaje de factores sistémicos que influyen en la salud mental en el entorno de la construcción.

CONMEMORACIÓN

Es posible que los trabajadores deseen honrar a un colega fallecido. Los servicios conmemorativos deben ser abordados con sensibilidad para evitar glorificar o romantizar la muerte. Las mejores prácticas incluyen:

- **Consistencia:** tener un enfoque uniforme para conmemorar la muerte de cualquier empleado, ya sea causada por un accidente en el lugar de trabajo, una afección médica fuera del sitio o un suicidio.
- **Actividades conmemorativas seguras:** patrocinar una sesión de capacitación de concientización sobre salud mental, organizar un día de descanso sobre seguridad o bienestar en la construcción, o alentar el servicio voluntario en nombre del fallecido.
- **Coordinación familiar:** los deseos de la familia son primordiales; pueden solicitar celebraciones privadas, preferir donaciones financieras a organizaciones benéficas de salud mental o aceptar ciertas formas de tributos en el sitio.

Si surgen tributos en las redes sociales, asegúrate de que los moderadores sigan las pautas de mensajería segura, incluida la lista de recursos para crisis. Limita la duración de las páginas conmemorativas oficiales para evitar que se conviertan en foros abiertos para comentarios potencialmente dañinos.

Páginas y redes sociales en línea de monumento conmemorativo

Las páginas en línea y las publicaciones en redes sociales de monumentos conmemorativos se han convertido en una práctica común después de una muerte. Si, con el permiso de la familia, se toma la decisión de publicar un monumento conmemorativo en línea o a través de las redes sociales, se recomienda que permanezcan activos de 30 a 60 días después de la muerte, momento en el cual deben ser retirados y reemplazados por una declaración que reconozca los mensajes de atención y apoyo publicados y aliente a los empleados que deseen honrar a su colega a considerar otros enfoques en el futuro.

Si los compañeros de trabajo o amigos del empleado fallecido crean una página conmemorativa propia, es importante que el CRT se comunique con los administradores de la página para asegurarse de que la página incluya mensajes seguros e información precisa. Un ejemplo de lenguaje recomendado para una página conmemorativa podría incluir: “La mejor manera de honrar a [Nombre] es buscar ayuda si tú o alguien que conoces tiene dificultades”. Cuando sea posible, las páginas conmemorativas también deben contener información sobre dónde una persona que atraviesa una crisis suicida puede obtener ayuda (p. ej., llamar o enviar un mensaje de texto al 988 para acceder a la Línea de prevención del suicidio y crisis 988 o enviar un mensaje de texto con la palabra TALK al 741-741 para acceder a la Línea de mensaje de texto para crisis).

Los miembros del CRT también deben unirse a cualquier página conmemorativa iniciada por el empleado para que puedan monitorear y responder según corresponda.

Por último, el aniversario de la muerte (y otras fechas significativas, como el cumpleaños del difunto) puede ser un momento difícil para todos los afectados. Es útil anticipar esto y brindar la oportunidad de reconocer la fecha, especialmente con el personal y/o los clientes que mantenían una relación estrecha con la persona que murió. Estas personas también pueden necesitar apoyo adicional, ya que el duelo puede ser un proceso a largo plazo, y un aniversario de una pérdida puede hacer que algunas personas vuelvan a experimentar su duelo y trauma relacionado con la muerte.

PREVENCIÓN Y CONCIENTIZACIÓN SOBRE EL SUICIDIO

Una vez que se hayan abordado las necesidades inmediatas, el liderazgo del proyecto debe usar la experiencia para reforzar las estrategias de prevención del suicidio. Esto puede incluir:

- **Realizar charlas informativas** sobre la salud mental, destacando cómo el estrés, el agotamiento y el dolor crónico pueden contribuir a la ideación suicida y qué recursos están disponibles. Considera usar la serie de más de 50 charlas informativas de la American Foundation for Suicide Prevention (AFSP) desarrolladas para este propósito.
- **Organizar Talk Saves Lives (Hablar salva vidas: Una introducción a la prevención del suicidio en la industria de la construcción)** para ser presentada a todos los empleados contactando al capítulo local de AFSP. Esta presentación de 30 minutos proporciona un marco para comprender los riesgos del suicidio en la industria de la construcción y educa a los asistentes sobre las señales y los síntomas de las ideas suicidas y lo que pueden hacer para ayudar a los colegas, familiares y amigos.
- Construir un entorno de trabajo de apoyo para los sobrevivientes de pérdidas con la orientación del **programa Caring Communities** (Comunidades solidarias) de AFSP. Esta capacitación de una hora de duración proporciona a los participantes información, recursos y orientación práctica sobre cómo apoyar a alguien que ha experimentado una pérdida reciente por suicidio.
- **Capacitar a los supervisores** para que reconozcan las señales de alerta, como cambios repentinos en el comportamiento, aumento del consumo de sustancias o expresiones de desesperanza.
- **Promover una cultura de búsqueda de ayuda** que enfatice y fomente el uso de servicios de salud mental o de EAP, y que ambos recursos sean completamente confidenciales.

Cuándo implementar

Espera hasta que el equipo haya tenido tiempo para procesar su duelo antes de introducir nuevos programas de capacitación o prevención. Este período puede variar de varias semanas a unos meses. Sin embargo, si hay un fuerte interés de los trabajadores en aprender cómo prevenir más tragedias, se puede ofrecer capacitación temprana, siempre que no sustituya el apoyo básico para el duelo.

Lo que es más importante, si se implementa la programación dentro de los primeros meses, se debe informar al personal que la participación es opcional y también se debe motivar a que practiquen la atención plena de sus propias necesidades emocionales al participar en iniciativas de prevención del suicidio.

TOMAR MEDIDAS COLECTIVAS

El suicidio de un colega puede impulsar un compromiso más fuerte con la atención de la salud mental. Considera:

- **Formar parte de alianzas en la industria** centradas en la salud mental en el ámbito de la construcción
- **Participar en eventos de concientización pública** como Hike for Hope o Out of the Darkness Community Walk organizados por AFSP
- **Asociarte con iniciativas dirigidas por sindicatos** para ampliar la cobertura de salud mental o programas de apoyo entre pares

Dichas acciones pueden transformar un momento de tragedia en un catalizador para mejoras a mayor escala, reforzando que la industria de la construcción está unida para promover la seguridad física y mental en el trabajo. Consulta el **Apéndice A: Recursos adicionales** para obtener información sobre la programación de prevención del suicidio, iniciativas de concientización y otras formas de participar.

APÉNDICE A: RECURSOS ADICIONALES

La lista de materiales a continuación incluye recursos de AFSP y otras organizaciones externas. Es posible que los recursos de organizaciones externas no estén disponibles en español. Cuando sea posible, se incluyen las versiones en español de los recursos y sitios web.

RECURSOS PARA LA PÉRDIDA Y SANACIÓN

Respuesta posterior a la intervención

A Manager's Guide to Suicide Postvention in the Workplace (La guía del gerente para la posvención del suicidio en el lugar de trabajo). Desarrollada por el Grupo de Trabajo de Posvención en el Lugar de Trabajo de la American Association of Suicidology (Asociación Estadounidense de Suicidología) y el Grupo de Trabajo de la National Action Alliance for Suicide Prevention (Alianza Nacional de Acción para la Prevención del Suicidio), la guía proporciona medidas de acción para los empleadores que enfrentan las secuelas de un suicidio. Descarga una copia de [A Manager's Guide](#).

Suicide Response for Leaders (Respuesta al suicidio para líderes). De Workplace Strategies for Mental Health of Canada, "Suicide response for leaders" es un recurso gratuito en línea que describe las estrategias que los líderes pueden usar para apoyar a los empleados cuando un compañero de trabajo se ha suicidado o ha intentado suicidarse. Hay más información disponible [aquí](#).

Leading a Company in the Aftermath of a Suicide Loss (Liderar una empresa posteriormente a una pérdida por suicidio). Este artículo proporciona estrategias, recursos y herramientas para ayudar a las empresas tras el suicidio de un empleado. [Accede al artículo](#) e información adicional en el sitio web de [Workplace Suicide Prevention](#).

Healing Conversations (Conversaciones de curación): Apoyo personal para sobrevivientes de pérdidas por suicidio

El programa Healing Conversations de la American Foundation for Suicide Prevention ofrece apoyo a aquellos que han perdido a alguien por suicidio e incluye la oportunidad de hablar con voluntarios que también son sobrevivientes de pérdidas por suicidio. Este servicio gratuito está disponible para personas que han perdido a alguien por suicidio. [Más información](#).

Día Internacional de los Sobrevivientes de la Pérdida por Suicidio

El Día Internacional de los Sobrevivientes de la Pérdida por Suicidio, también conocido como Día del Sobreviviente, es una ocasión anual en la que los sobrevivientes de pérdidas por suicidio se reúnen para encontrar conexión, comprensión y esperanza a través de la experiencia compartida. Cada año, la American Foundation for Suicide Prevention apoya cientos de eventos del Día de los Sobrevivientes en todo el mundo. [Más información](#).

Busca un grupo de apoyo

En su sitio web, la American Foundation for Suicide Prevention enumera grupos estadounidenses e internacionales de apoyo al duelo por suicidio como un servicio público para los sobrevivientes de estas pérdidas. [Busca un grupo de apoyo](#).

Sobreviviendo una pérdida por suicidio: guía de recursos y sanación proporciona apoyo, recursos y herramientas para fomentar la esperanza y la sanación a los sobrevivientes de pérdidas por suicidio. Contiene información práctica, así como historias de expertos y otros sobrevivientes de pérdidas. Accede y descarga la guía en [inglés](#) y en [español](#).

Niños, adolescentes y pérdida por suicidio. Escrito por la American Foundation for Suicide Prevention, en asociación con The Dougy Center y el National Center for Grieving Children & Families (Centro Nacional para Niños y Familias en Duelo), este folleto proporciona información indispensable sobre cómo los jóvenes y niños sobrevivientes de pérdidas comprenden y lamentan una muerte por suicidio, y cómo brindarles el mejor apoyo posible. Accede y descarga la guía en [inglés](#) y en [español](#).

Hay recursos adicionales para la pérdida y la curación disponibles [aquí](#).

SERVICIOS DE CRISIS

Línea de prevención del suicidio y crisis 988

La Línea de prevención del suicidio y crisis 988 proporciona apoyo gratuito y confidencial las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para personas en situación de angustia, recursos de prevención y crisis para ti o tus seres queridos, y las mejores prácticas para profesionales. Para la línea en español, llama al 988 y presiona 2. Para usuarios de TTY: Utiliza tu servicio de relé preferido o marca 711 y luego 988. Encuentra más información sobre Lifeline en 988lifeline.org. Llama o envía un mensaje de texto al 988 o chatea en 988lifeline.org.

Línea de crisis para veteranos

Conéctate con la Línea de crisis para veteranos para comunicarte con personal calificado y empático del Departamento de asuntos de Veteranos. Muchos de ellos son veteranos. Llama al 988 y presiona 1 o envía un mensaje de texto al 838255. Para la línea en español, llama al 988 y presiona 2 primero. Para usuarios de TTY: Utiliza tu servicio de relé preferido o marca 711 y luego 988. Encuentra más información acerca de la [Línea de crisis para veteranos](#).

Línea de mensaje de texto para crisis

Envía un mensaje de texto desde cualquier lugar de los EE. UU. a un consejero de crisis capacitado. Cada persona que envía un mensaje de texto se conecta con un consejero de crisis, un ser humano real capacitado para ayudar a los usuarios a pasar de un momento de crisis a un estado de calma a través de la escucha activa y la resolución colaborativa de problemas. Encuentra más información sobre la Línea de mensaje de texto para crisis en crisistextline.org. Envía un mensaje de texto con la palabra HOME al 741741 para enviar un mensaje a un consejero de crisis voluntario de forma gratuita, las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Para comunicarte con un voluntario que hable español, envía un mensaje de texto con la palabra AYUDA al 741741.

The Trevor Project

Proporciona apoyo confidencial para crisis las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a jóvenes LGBTQ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queers y en proceso de exploración de su identidad) por teléfono, mensaje de texto y chat. Encuentra más información sobre The Trevor Project en www.thetrevorproject.org. Llama al 1-866-488-7386, envía un mensaje de texto con la palabra START al 678678 o inicia un chat en línea en <http://www.thetrevorproject.org/get-help/>.

Línea directa de Sage para adultos mayores LGBTQ+

Habla y sé escuchado en la línea directa de Sage para adultos mayores LGBTQ+. Sage conecta a los adultos mayores LGBTQ+ que están en crisis con personal de respuesta amigable. [Encuentra más información](#). Llama al 1-877-360-5428 para obtener apoyo confidencial y respuesta ante crisis, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Trans Lifeline

Una línea directa disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en los EE. UU. y Canadá, atendida por personas transgénero, para personas transgénero. Encuentra más información sobre [Trans Lifeline](#). Llama al 1-877-565-8860 (Estados Unidos) o al 1-877-330-6366 (Canadá) para obtener asistencia confidencial las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO

La American Foundation for Suicide Prevention ofrece recursos de prevención del suicidio y enlaces a recursos de emergencia, servicios de crisis y cómo encontrar atención de salud mental. [Visita AFSP.org](https://afsp.org) para buscar la lista completa de recursos de prevención del suicidio.

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DEL SUICIDIO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Recursos en el lugar de trabajo

Enfoque integral para la prevención del suicidio en el lugar de trabajo:

Pautas nacionales para la prevención del suicidio

Programas de asistencia al empleado:

Employee Assistance Professionals Association, EAPA (Asociación de Profesionales de Asistencia al Empleado): proporciona información sobre la selección y evaluación de los servicios del EAP para el lugar de trabajo. Para obtener un directorio en línea de los EAP, eapassn.org.

Employee Assistance Society of North America, EASNA (Sociedad de Asistencia al Empleado de América del Norte): información sobre la selección y evaluación de los servicios del EAP para el lugar de trabajo. Para obtener una guía de publicación en línea para elegir un EAP, visita easna.org.

Center for Workplace Mental Health (Centro de Salud Mental en el Lugar de Trabajo):

Herramientas y recursos para empleadores para desarrollar programas de prevención del suicidio y bienestar en el lugar de trabajo. [Más información.](#)

Educación y capacitación

Programas educativos de la American Foundation for Suicide Prevention:

- ***Caring Communities: Guidance for Supporting Survivors of Suicide Loss (Comunidades solidarias: guía de apoyo a los sobrevivientes de la pérdida por suicidio).*** Desarrollado por el National Loss and Healing Council (Consejo Nacional de Pérdidas y Curación) de AFSP, conformado por expertos en el campo y personas con experiencia vivida en pérdida por suicidio, *Caring Communities* es una presentación de una hora diseñada para proporcionar a los participantes información, recursos y orientación práctica sobre cómo apoyar a alguien que ha experimentado una pérdida reciente por suicidio. [Más información.](#)
- ***Talk Saves Lives: Introducción a la prevención del suicidio en la industria de la construcción.*** Desarrollado por AFSP en asociación con profesionales de la industria de la construcción, *Talk Saves Lives: Construcción* es una presentación de 30 minutos diseñada para ser impartida en entornos laborales de la construcción y a su liderazgo organizacional, gerentes/supervisores y empleados. Esta presentación, disponible en inglés y español, se puede realizar virtualmente o en persona y proporciona un marco para comprender los riesgos del suicidio en la industria de la construcción a la vez que educa a los asistentes sobre las señales y los síntomas de las ideas suicidas y lo que pueden hacer para ayudar a colegas, familiares y amigos. [Más información.](#)

LivingWorks Applied Suicide Intervention Skills Training (ASIST) (Capacitación en habilidades de intervención aplicada en casos de suicidio [ASIST] de LivingWorks). Desarrollado por LivingWorks, ASIST es un taller presencial de dos días para capacitar a los participantes que deseen sentirse más cómodos, seguros y competentes para ayudar a prevenir el riesgo inmediato de suicidio. [Más información.](#)

LivingWorks safeTALK. Desarrollado por LivingWorks, safeTALK es una capacitación presencial de tres horas que prepara a las personas para identificar a quienes tienen pensamientos suicidas y conectarlas con recursos de primeros auxilios para el suicidio. [Más información.](#)

LivingWorks Start. Desarrollado por LivingWorks, LivingWorks Start es un programa en línea de 90 minutos que enseña a las personas a reconocer cuando alguien está pensando en suicidarse y conectarlas con ayuda y apoyo. [Más información.](#)

Working Minds: Suicide Prevention in the Workplace (Prevención del suicidio en el lugar de trabajo). Working Minds capacita a las organizaciones para abordar proactivamente las primeras señales de alerta de suicidio en el lugar de trabajo. Así como las organizaciones se han dado cuenta de que pueden ayudar a reducir las enfermedades cardíacas al fomentar el ejercicio, también pueden reducir el suicidio al promover la salud mental y fomentar la identificación e intervención tempranas. Esta capacitación educará y equipará a las empresas con herramientas para abordar las inquietudes de salud mental y suicidio dentro del lugar de trabajo. [Más información](#).

Programas de detección

Interactive Screening Program (Programa de Detección Interactiva). Desarrollado por la American Foundation for Suicide Prevention, el Programa de Evaluación Interactiva ofrece una plataforma en línea para proporcionar a los empleados acceso a pruebas anónimas, conexión con recursos de apoyo y participación con servicios de salud mental disponibles para los empleados. [Más información](#).

MindWise Mental Health Screening (Evaluación de salud mental MindWise). Desarrollado por MindWise Innovations, MindWise Mental Health Screening proporciona a los empleados acceso a evaluaciones anónimas para una variedad de inquietudes de salud conductual y recursos de salud mental. [Más información](#).

RECURSOS PARA LOS MEDIOS

Framework for Successful Messaging (El marco para mensajes exitosos)

Desarrollado por la National Action Alliance for Suicide Prevention (Alianza Nacional de Acción para la Prevención del Suicidio), *Framework for Successful Messaging* es un recurso basado en la investigación que describe cuatro problemas críticos a considerar al enviar mensajes al público sobre el suicidio. [Más información](#).

Recomendaciones para informar sobre suicidio

Las recomendaciones para informar sobre suicidio fueron desarrolladas por expertos líderes en prevención del suicidio y en colaboración con varias organizaciones internacionales de prevención del suicidio y salud pública, escuelas de periodismo, organizaciones de medios de comunicación, periodistas clave y expertos en seguridad en Internet. Las recomendaciones se basan en más de 50 estudios internacionales sobre el contagio del suicidio y se pueden [descargar aquí](#).

APÉNDICE B: HERRAMIENTAS Y PLANTILLAS

CONSEJOS PARA HABLAR SOBRE EL SUICIDIO

El suicidio puede ser un tema difícil de hablar para algunas personas. A continuación, se proporcionan formas de hablar sobre problemas clave que pueden surgir cuando alguien muere por suicidio.

1. Proporcionar información precisa sobre el suicidio

El suicidio no es causado por un solo evento. Es un resultado complejo de múltiples factores estresantes de salud y la vida que se acumulan en un momento determinado de la vida de una persona para aumentar el riesgo. La investigación es muy clara acerca de que en la mayoría de los casos, las afecciones de salud mental subyacentes, como depresión, abuso de sustancias, trastorno bipolar, trastorno de estrés postraumático o psicosis (y, a menudo, la presencia simultánea de más de una) estaban presentes y activas, lo que llevó a un suicidio. Las afecciones de salud mental afectan el funcionamiento del cerebro, lo que impacta la cognición, la resolución de problemas y la forma en que las personas se sienten. La mayoría de las personas que lidian con afecciones de salud mental no mueren por suicidio, por lo que la presencia de una afección de salud mental por sí sola no explica el suicidio. Es posible que nunca conozcamos todos los factores contribuyentes de por qué alguien muere por suicidio, pero sabemos que hablar sobre el suicidio de manera calmada y directa no aumenta el riesgo. Tener una afección de salud mental es común y no hay por qué sentir vergüenza, y hay ayuda disponible.

Di — “La causa de la muerte de [NOMBRE] fue el suicidio. El suicidio ocurre con mayor frecuencia cuando varios factores de la vida y la salud coinciden en un mismo momento, lo que conduce a un dolor mental y/o físico abrumador, angustia y desesperanza que pueden afectar los sentimientos, los pensamientos y la capacidad de pensar con claridad y resolver problemas de una mejor manera. Existen tratamientos para ayudar a las personas con problemas de salud mental que están en riesgo de suicidio o de tener pensamientos suicidas. Los problemas de salud mental no son algo de lo que hay que sentir vergüenza: son un tipo de problema de salud como cualquier otro tipo, y existen tratamientos eficaces para ayudar a controlarlos y aliviar la angustia. Junto con los factores de riesgo, existen factores de protección conocidos, o cosas que podemos hacer para proteger o salvaguardar nuestra salud, que mitigan el riesgo de suicidio”.

2. No hablar sobre el método ni los detalles gráficos de la muerte

Hablar con detalles gráficos sobre el método puede crear imágenes mentales perturbadoras que pueden aumentar el riesgo de comportamiento imitativo por parte de personas vulnerables. No incluyas descripciones gráficas o detalladas del método de suicidio, la ubicación ni las circunstancias que rodean la muerte. No resaltes imágenes de la ubicación o contenido sensacionalista en los medios. El enfoque no debe ser cómo la persona se suicidó, sino cómo lidiar con los sentimientos de tristeza, pérdida, enojo, etc.

Ten en cuenta que algunos empleados, especialmente aquellos que tienen una relación cercana con la persona fallecida, pueden especular y/o hablar sobre el método de muerte. En algunos casos, esto puede ser una parte importante de su proceso de curación, en cuyo caso es útil alentarlos a hablar con un profesional de la salud mental.

Di — “[NOMBRE] murió por suicidio” o “[NOMBRE] se quitó la vida. Hablemos sobre cómo te ha afectado la muerte de [NOMBRE] y las formas en que puedes manejarlo. ¿Cómo podemos encontrar las mejores maneras de enfrentar nuestra pérdida y duelo?”

3. No glorificar el acto de suicidio

Habla sobre la persona de una manera justa y con respeto. Evita idealizar a la persona o describir a la persona fallecida solo en términos de sus fortalezas. Esto transmite la idea de que el suicidio es una opción/solución o presenta una imagen confusa cuando las dificultades aparentes de la persona no se mencionan o aluden. No temas incluir las dificultades que se conocían, especialmente durante las conversaciones. No representes el suicidio como una solución razonable a los problemas de la persona o como resultado de un problema, evento o cuestión.

Di — “Es probable que haya muchos factores en juego que hayan llevado a la muerte de [NOMBRE]. Las alegrías y los desafíos de la vida son parte de la condición humana. Los desafíos de salud mental son una parte real de la vida, dinámicos y cambiantes como otros aspectos de la salud. Todos enfrentamos desafíos y podemos apoyarnos mutuamente a través de ellos”.

4. Promover la búsqueda de salud

Aconseja a las personas que busquen ayuda de una persona de confianza o un profesional de salud mental si se sienten deprimidas o conocen a alguien que lo esté. Promueve los recursos de salud mental y conductual proporcionados por el empleador, como un EAP. Comunica que no necesitan esperar hasta entrar en crisis; la búsqueda temprana de ayuda es un signo de fortaleza. Si las personas expresan pensamientos de autolesión, alientelas a llamar a la Línea de prevención del suicidio y crisis 988 o enviar un mensaje de texto al 988, enviar un mensaje de texto con la palabra TALK a la Línea de mensaje de texto para crisis al 741-741, ir a la sala de emergencias o llamar al 911.

Di — “Estamos juntos en esto y no tienes que pasar por esto solo. ¿A quién acudirías si te sintieras preocupado o deprimido o si hubieras pensado en suicidarte, o si alguien que conoces estuviera experimentando esos factores de riesgo y señales de alerta? Existen tratamientos eficaces para ayudar a las personas que tienen problemas de salud mental o problemas de consumo de sustancias. El suicidio nunca es la solución a los problemas o desafíos. Existen muchos recursos e intervenciones disponibles para apoyar el bienestar emocional ante crisis personales. Buscar ayuda es un signo de fortaleza. Buscar apoyo o atención médica es esencial para la salud y el bienestar personal, y puede mejorar todos los aspectos de nuestras vidas, incluidas nuestras autopercepciones, nuestras relaciones y nuestro trabajo profesional. Este es un momento importante para que todos en nuestra comunidad nos apoyemos y cuidemos mutuamente. Si te preocupa un amigo o colega, ten una conversación honesta con ellos y alíentalos a buscar ayuda. Ya sea que obtengas ayuda de recursos recomendados u otros, lo importante es obtener ayuda cuando la necesites.”

5. Abordar la culpabilización y el chivo expiatorio

Es común tratar de encontrar una respuesta al “¿por qué?” después de una muerte por suicidio. A veces, esto puede llevar a culpar a otros por la muerte.

Di — “Las razones por las que alguien muere por suicidio no son simples y a menudo están relacionadas con la angustia mental que puede tener un impacto negativo en la capacidad de toma de decisiones de una persona, lo que bloquea la capacidad de pensar con claridad para encontrar formas de resolver el problema. Culpar a otros, o culpar a la persona que murió, no reconoce la realidad de que esa persona estaba enfrentando un sufrimiento profundo, el cual puede ser difícil de entender para quienes no han vivido una experiencia similar.”

6. Abordar el enojo

Acepta expresiones de enojo hacia la persona fallecida y explica que estos sentimientos son normales.

Di — “No es extraño sentirse enojado. Estos sentimientos son normales y no significan que [NOMBRE] no te importara. Puedes estar enojado por el comportamiento de alguien y seguir preocupándote profundamente por esa persona”.

7. Abordar los sentimientos de responsabilidad

Ofrece consuelo a aquellos que se sienten responsables o piensan que ellos (u otros) podrían haber hecho algo para salvar al fallecido. La realidad es que muchos ocultan su angustia interna, y eso puede hacer que incluso quienes están más cerca no perciban señales de cambio en su estado mental. Esto destaca la importancia de brindar apoyo a la persona cuando se observan incluso cambios leves en el comportamiento o la forma habitual de enfrentar sus dificultades.

Di — “Esta muerte no es tu culpa. Este es un resultado que todos hubiéramos querido evitar, y ninguna acción, conversación o interacción lo causó. No siempre podemos predecir el comportamiento de otra persona. Especialmente cuando muchos de nosotros podemos ocultar nuestra angustia. Sabemos que hablar salva vidas. Si tu instinto te dice que algo es diferente en el comportamiento de un colega, mantén una conversación con la persona y, si te preocupa, animalo a buscar ayuda y considera informar a [NOMBRE DE LA PERSONA LOCAL APROPIADA]”.

PLANTILLA DE PLANIFICACIÓN DEL EQUIPO DE RESPUESTA A CRISIS

Utiliza la siguiente plantilla a medida que desarrollas tu plan de acción para tu Equipo de Respuesta a Crisis.

Líder del equipo:		
MIEMBRO DEL EQUIPO	TAREAS DE LA LISTA DE VERIFICACIÓN	FECHA DE FINALIZACIÓN

TEMAS A TRATAR AL HABLAR CON LA FAMILIA O EL CONTACTO DE EMERGENCIA

Primera llamada | Lo antes posible

- Preséntate y explica tu función en la organización
- Explica el motivo de tu llamada y ofrece condolencias
- Pregunta de qué han sido informados hasta ahora y reúne cualquier otro conocimiento o inquietud que puedan tener
- Pide permiso para hablar con otros empleados/miembros del equipo sobre la causa de muerte
- Ofrece reunirte
- Explica de manera general la asistencia que puede proporcionar la organización, y reserva los detalles para la siguiente llamada
- Explica la posibilidad de que la situación podría atraer el interés de los medios. Asegúrate de que el contacto sepa que no está obligado a realizar entrevistas y que puede remitir a los medios de comunicación al equipo de comunicaciones de la organización si lo prefiere. Si esta es su preferencia, proporciona un nombre y un número al que el familiar o contacto de emergencia pueda dirigir todas las consultas de los medios de comunicación.
- Proporciona tu información de contacto
- Pregunta cuál es la mejor manera de comunicarse en el futuro (número de teléfono, correo electrónico, si está bien hacerlo en la noche o los fines de semana)
- Comprométete a volver a llamar al día siguiente o en dos días

Segunda llamada | 24 a 48 horas después de la primera llamada

- Pregunta sobre la disposición para compartir planes funerarios o conmemorativos, si se pueden enviar flores y si los empleados pueden asistir
- Si corresponde, pregunta si desean realizar un servicio conmemorativo en el lugar y cuál sería un lugar apropiado
- Ofrece asistencia más detallada sobre el apoyo que la organización puede proporcionar:
 1. Recoger las pertenencias del empleado fallecido
 2. Recopilar notas de condolencia y enviarlas a la familia en un solo paquete
 3. Ayudar con cuestiones administrativas o de recursos humanos (seguro, cheque de pago final)
- Comenta cómo la organización se comunicará con el personal sobre las contribuciones del empleado al lugar de trabajo
- Proporciona recursos para los sobrevivientes de pérdidas por suicidio (afsp.org/loss)

Llamada(s) subsiguientes | Hasta varias semanas después

- Haz un seguimiento de los puntos anteriores, según sea necesario
- Analiza la necesidad de devolver cualquier propiedad de la organización (p. ej., dispositivos electrónicos)

GUION DE MUESTRA PARA COMUNICACIÓN EN PERSONA

“Es con gran tristeza que tengo que decirles que uno de nuestros colegas, *[NOMBRE]*, ha muerto *[POR SUICIDIO*]*. Todos queremos que sepan que estamos aquí para ayudarlos de cualquier manera que podamos”.

*Si la familia aprueba la divulgación

Proporciona unos momentos para las reacciones agudas, ya que algunos miembros del personal pueden reaccionar fuertemente a las noticias.

Si no se puede divulgar la causa de muerte, di:

La familia de *[NOMBRE]* ha solicitado que la información sobre la causa de muerte no se comparta en este momento.

Los rumores pueden comenzar a circular, y les pedimos que no difundan ningún rumor que puedan escuchar. Si comparten información, o cuando la compartan, les solicitamos que sea basada en hechos, ya que la información inexacta puede ser perjudicial para quienes lidian con esta pérdida. También, tener en cuenta los riesgos de usar las redes sociales para comentar este suceso. Haremos todo lo posible para brindarles información precisa a medida que la conozcamos.

Dado que el tema ha sido planteado, queremos aprovechar esta oportunidad para recordarles que el suicidio, cuando ocurre, es una situación profundamente compleja. Por lo general, es la culminación de varios factores de salud y de vida que convergen en la vida de una persona durante el mismo período de tiempo, incluidos, entre otros, afecciones de salud mental como la depresión, que pueden provocar un dolor abrumador mental y/o físico, angustia y sentimientos de desesperanza.

A veces, estos factores de riesgo no se identifican ni se notan. En otros casos, una persona con un trastorno mostrará cambios evidentes o señales de alerta. Una cosa es cierta: hay tratamientos que pueden ayudar. Recursos Humanos (RR. HH.) está disponible con información sobre los servicios del EAP para colegas que pueden sentirse abrumados.

Cada uno de nosotros reaccionará a la muerte de *[NOMBRE]* a nuestra manera, y debemos ser respetuosos unos con otros. Sentirse triste es una respuesta normal a cualquier pérdida. Tal vez algunos de ustedes no hayan conocido muy bien a *[NOMBRE]* y por lo tanto, no se sientan tan afectados, mientras que otros pueden experimentar mucha tristeza, ya sea que conocieran bien a *[NOMBRE]* o no. Algunos de ustedes pueden descubrir que tienen dificultades para concentrarse, y otros pueden descubrir que sumergirse en su trabajo es una buena distracción.

Si se confirma la muerte por suicidio y se puede divulgar, di:

Una muerte por suicidio nos plantea muchas preguntas que es posible que no podamos responder de inmediato.

Si la causa de muerte no está confirmada, di:

Aún no se ha determinado la causa de muerte. Somos conscientes de que ha habido algunas especulaciones sobre la posibilidad de que esto haya sido una muerte por suicidio.

Si hay recursos y servicios de apoyo disponibles, di:

Contamos con profesionales de salud mental disponibles para ayudarnos con esta pérdida. Si deseas hablar con un consejero, estos son los contactos *[PROPORCIONAR LISTA DE CONTACTOS]*.

Este es un momento para estar juntos, recordar a *[NOMBRE]* en nuestro duelo y apoyarnos mutuamente. Los consejeros de duelo estarán disponibles en el lugar el *[FECHA]* entre las horas de *[HORAS DE INICIO Y FINALIZACIÓN]*. Recuerden que estamos aquí para apoyarlos.

Para aquellos que puedan estar luchando con pensamientos suicidas, es importante saber que hay ayuda disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana a través de la Línea de prevención del suicidio y crisis 988 llamando o enviando un mensaje de texto al 988, o a través de la Línea de mensaje de texto para crisis (envía un mensaje de texto con la palabra TALK al 741741 para enviar un mensaje de texto con un profesional capacitado).

MUESTRA DE COMUNICACIONES INTERNAS AL PERSONAL

Se debe enviar un anuncio por correo electrónico al personal. Se puede enviar un correo electrónico de seguimiento más adelante con detalles sobre el obituario y, si corresponde, información sobre el servicio funerario/memorial. Recuerda que se debe utilizar el mismo enfoque en otros tipos de muerte.

Memorándum de muestra para el personal

Fecha: *[INSERTAR FECHA]*

Para: Todo el personal

De: Director ejecutivo/Recursos Humanos

Línea de asunto: Noticias tristes *[NOMBRE DEL EMPLEADO]*

Lamento/Lamentamos profundamente comunicar el fallecimiento de *[NOMBRE Y APELLIDO DEL EMPLEADO]*. *[NOMBRE DEL EMPLEADO] FALLECIÓ EL [DÍA DE LA SEMANA]*.

Si se confirma la muerte por suicidio y se puede divulgar, di:

La causa de muerte se ha informado como suicidio. Quiero/Queremos aprovechar esta oportunidad para reconocer que el suicidio, cuando ocurre, es una situación profundamente compleja. Por lo general, es la culminación de varios factores de salud y de vida que convergen en la vida de una persona durante el mismo período de tiempo, incluidas las afecciones de salud mental como la depresión, que pueden provocar un dolor abrumador mental y/o físico, angustia y sentimientos de desesperanza. A veces, estos factores de riesgo y señales de alerta no se identifican ni se notan; otras veces, una persona que tiene dificultades mostrará síntomas o señales más evidentes. También sabemos que las reacciones individuales ante la noticia de una muerte por suicidio varían de persona a persona, y puede que notes que experimentas diferentes emociones en respuesta a esta noticia.

Si la causa de muerte no está confirmada, di:

Aún no se ha determinado la causa de muerte.

Si no se puede divulgar la causa de muerte, di:

La familia ha solicitado que la información sobre la causa de muerte no se comparta en este momento. *[INCLUIR INFORMACIÓN SOBRE EL CARGO, DEPARTAMENTO O EQUIPO DEL EMPLEADO Y LA DURACIÓN DEL EMPLEO EN LA COMPAÑÍA]*.

Acompañemos en nuestros pensamientos a la familia de *[NOMBRE DEL EMPLEADO]* mientras atraviesan este difícil momento.

Si hay recursos y servicios de apoyo disponibles, di:

Recursos Humanos (RR. HH.) está disponible con información sobre los servicios del EAP para aquellos de nosotros que deseen recurrir en busca de apoyo, y los consejeros de duelo estarán disponibles en el sitio el *[FECHA]* entre las *[HORAS DE INICIO Y FINALIZACIÓN]*. Alentamos a todo el personal a buscar la ayuda que necesitan y apoyar a los demás para que hagan lo mismo. Para los miembros del personal que prefieran apoyo individual en este momento, pueden comunicarse con nuestro EAP llamando al *[NÚMERO DE TELÉFONO DEL EAP]*.

La información sobre un servicio de recuerdo se compartirá cuando esté disponible.

El equipo de RR. HH. está disponible para todos, así que no duden en comunicarse conmigo/nosotros si tienen alguna pregunta o inquietud.

Con sincero aprecio,
[NOMBRE]

Para aquellos que puedan estar luchando con pensamientos suicidas, es importante saber que hay ayuda disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana a través de la Línea de prevención del suicidio y crisis 988 llamando o enviando un mensaje de texto al 988, o a través de la Línea de mensaje de texto para crisis (envía un mensaje de texto con la palabra TALK al 741741 para enviar un mensaje de texto con un profesional capacitado).

Ejemplo de memorándum de seguimiento para el personal con respecto al servicio conmemorativo/funeral del empleado

Fecha: [INSERTAR FECHA]

Para: Todo el personal

De: Director ejecutivo/Recursos Humanos

Línea de asunto: Servicio conmemorativo/funeral para [NOMBRE DEL EMPLEADO]

El servicio conmemorativo de [NOMBRE Y APELLIDO DEL EMPLEADO] se llevará a cabo el [FECHA] a las [HORA] en [NOMBRE DE LA CASA FUNERAL], ubicada en [DIRECCIÓN].

Los empleados que deseen asistir a los servicios serán excusados del trabajo y deben hablar con su supervisor con respecto al tiempo libre.

Recursos Humanos (RR. HH.) está disponible con información sobre los servicios del EAP para aquellos de nosotros que deseen recurrir en busca de apoyo, y los consejeros de duelo estarán disponibles en el sitio el [FECHA] entre las [HORAS DE INICIO Y FINALIZACIÓN]. Alentamos a todo el personal a buscar la ayuda que necesitan y apoyar a los demás para que hagan lo mismo. Para los miembros del personal que prefieran apoyo individual en este momento, pueden comunicarse con nuestro EAP llamando al [NÚMERO DE TELÉFONO DEL EAP].

La familia ha solicitado que, en lugar de flores, se realicen donaciones a [ENLACE A LA INFORMACIÓN DE LA DONACIÓN] en memoria de [NOMBRE DEL EMPLEADO].

Con sincero aprecio,
[NOMBRE]

Para aquellos que puedan estar luchando con pensamientos suicidas, es importante saber que hay ayuda disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana a través de la Línea de prevención del suicidio y crisis 988 llamando o enviando un mensaje de texto al 988, o a través de la Línea de mensaje de texto para crisis (envía un mensaje de texto con la palabra TALK al 741741 para enviar un mensaje de texto con un profesional capacitado).

EJEMPLO DE COMUNICACIONES EXTERNAS

Cuando corresponda, la comunicación externa a clientes, proveedores u organizaciones asociadas puede difundirse a través de una declaración de notificación de defunción por escrito. Este comunicado puede enviarse por correo electrónico o publicarse en el sitio web y las cuentas de redes sociales del lugar de trabajo.

Ejemplo de comunicación a clientes, proveedores y socios

Fecha: [INSERTAR FECHA]

Para: Clientes, proveedores y socios

De: Director ejecutivo/Recursos Humanos

Línea de asunto: Noticias tristes [NOMBRE DEL EMPLEADO]

Escribimos esta comunicación con una triste noticia. [NOMBRE], uno de los empleados de [NOMBRE DE LA COMPAÑÍA] murió esta semana. Hemos aprendido que su muerte fue por suicidio. Sabemos que trabajaron estrechamente con [NOMBRE] y queríamos compartir esta información.

El suicidio es complicado, y si bien ninguno de nosotros conoce todos los factores que pueden contribuir a la muerte de alguien por suicidio, nos ha sido útil consultar información sobre el suicidio mientras compartimos esta noticia. Puedes obtener más información sobre el suicidio y encontrar recursos para apoyar la pérdida por suicidio en el sitio web de la American Foundation for Suicide Prevention afsp.org.

Envía cualquier pregunta que tengas sobre tu [CUENTA, RELACIÓN CON EL SOCIO, ETC.] a [PERSONA DE CONTACTO].

Agradecemos la comprensión durante este proceso de adaptación ante la noticia y su impacto en la organización.

Con sincero aprecio,
[NOMBRE]

Para aquellos que puedan estar luchando con pensamientos suicidas, es importante saber que hay ayuda disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana a través de la Línea de prevención del suicidio y crisis 988 llamando o enviando un mensaje de texto al 988, o a través de la Línea de mensaje de texto para crisis (envía un mensaje de texto con la palabra TALK al 741741 para enviar un mensaje de texto con un profesional capacitado).

Ejemplo de anuncio para el sitio web y las redes sociales (suponiendo el reconocimiento del suicidio)

[NOMBRE DE LA COMPAÑÍA] lamenta la pérdida de [NOMBRE Y CARGO DEL EMPLEADO]

[INCLUIR INFORMACIÓN SOBRE EL CARGO, DEPARTAMENTO O EQUIPO DEL EMPLEADO Y LA DURACIÓN DEL EMPLEO EN LA COMPAÑÍA]

Para aquellos que puedan estar luchando con pensamientos suicidas, es importante saber que hay ayuda disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana a través de la Línea de prevención del suicidio y crisis 988 llamando o enviando un mensaje de texto al 988, o a través de la Línea de mensaje de texto para crisis (envía un mensaje de texto con la palabra TALK al 741741 para enviar un mensaje de texto con un profesional capacitado).

MENSAJES CLAVE PARA LOS MEDIOS

Los siguientes mensajes deben utilizarse al responder consultas de los medios. La información sobre mensajes seguros y recomendaciones para informar sobre suicidio debe compartirse con los medios (consulta el [Apéndice A: Recursos adicionales](#)).

Afecciones de salud mental/suicidio

- Nos entristece la muerte de uno de nuestros colegas; nuestros corazones (y/o pensamientos y/u oraciones) van a su familia y amigos, y a toda la comunidad
- El suicidio es una de las principales causas de muerte en los Estados Unidos; sin embargo, es prevenible
- El riesgo de suicidio aumenta cuando varios factores de salud y factores estresantes de la vida convergen al mismo tiempo en la vida de una persona; múltiples factores de riesgo y factores de protección interactúan de manera dinámica con el tiempo, afectando el riesgo de suicidio de una persona; esto significa que hay maneras de disminuir el riesgo de una persona, una vez que se identifiquen los factores de riesgo modificables pertinentes en la vida de una persona en particular, p. ej., recibir tratamiento para la depresión, limitar el consumo de alcohol, especialmente durante periodos de crisis, desarrollar límites saludables en las relaciones interpersonales, desarrollar autoexpectativas saludables, y aceptar la imperfección como parte de la vida, etc.
- La depresión y otros problemas de salud mental son los principales factores de riesgo de suicidio; la depresión se encuentra entre los más tratables de todos los trastornos del estado de ánimo; más de tres cuartos de las personas con depresión responden positivamente al tratamiento.
- La mejor manera de prevenir el suicidio es mediante la detección temprana, el diagnóstico y el tratamiento vigoroso de la depresión y otras afecciones de salud mental, incluidos los problemas de consumo de sustancias.

Respuesta a los medios de comunicación

- Se recomienda encarecidamente a los medios que consulten el documento “Informes sobre suicidio: recomendaciones para los medios de comunicación”, que está disponible en <http://www.es.afsp.org/media>
- Las investigaciones han demostrado que las descripciones gráficas, sensacionalizadas o romantizadas de la muerte por suicidio en los medios de comunicación pueden contribuir al contagio del suicidio, también conocido como suicidios “por imitación”
- La cobertura de los medios que detalla la ubicación y la forma de suicidio con fotos o videos aumenta el riesgo de contagio
- Los medios de comunicación deben evitar simplificar en exceso la causa del suicidio (p. ej., no decir, “la persona se quitó la vida después de una ruptura con su pareja”); esto les da a las personas una comprensión simplista de un problema muy complicado, y no permite aprender sobre los muchos factores de riesgo que pueden ser puntos de intervención; por el contrario, recordar al público que más del 90 % de las personas que mueren por suicidio tienen una afección de salud mental subyacente, como depresión, y que la salud mental se puede manejar y optimizar como cualquier otro aspecto de la salud
- Los medios de comunicación deben incluir enlaces o información sobre recursos útiles, como recursos locales de salud mental, la Línea de prevención del suicidio y crisis 988 (llamar o enviar un mensaje de texto al 988) y la Línea de mensaje de texto para crisis (enviar un mensaje de texto con la palabra AYUDA al 741741)

PÓSTER DE SEÑALES DE ALERTA DE SUICIDIO

Descarga el póster de Prevención del suicidio en la construcción de OSHA en [inglés](#) y [español](#).

Prevención del suicidio en la construcción

5 cosas que debe saber



El sector de la construcción tiene una de las tasas de suicidio más elevadas de todas las profesiones. El suicidio afecta profundamente a los trabajadores, las familias y las comunidades. Afortunadamente, al igual que otras muertes en el lugar de trabajo, los suicidios pueden prevenirse. Todos los trabajadores del sector de la construcción tienen un papel que desempeñar en la prevención del suicidio. A continuación, encontrará 5 cosas que debe saber sobre la prevención de suicidios.

1

TOQUE CONCIENCIA

Todos podemos ayudar a prevenir la pérdida por suicidio. La salud mental y el suicidio son temas difíciles de tratar (especialmente con colegas del trabajo), pero sus acciones pueden marcar la diferencia. Al trabajar de cerca con otras personas, usted puede detectar cuando algo no está bien.



2

PRESTE ATENCIÓN

Conozca las señales de advertencia del suicidio. No hay una única causa para el suicidio, pero sí hay señales de advertencia. Los cambios en el comportamiento, el estado de ánimo, las publicaciones en las redes sociales o incluso lo que dicen pueden indicar que alguien está en riesgo. Tome en serio estas señales: podría salvar una vida.



3

OFREZCA AYUDA

Pregunte "¿Está bien?" Si está preocupado por un compañero de trabajo, hable con él en privado, sea compasivo y escúchelo sin juzgarle. Anímalo a ponerse en contacto con el Programa de Asistencia al Empleado (EAP), el Programa de Asistencia a los Miembros (MAP), el departamento de recursos humanos (RRHH) o un profesional de la salud mental.



4

TOQUE ACCIÓN

Si alguien está en crisis, quédense con esa persona y busque ayuda. Si cree que un compañero o una compañera de trabajo está en riesgo inmediato de suicidio, quédense con él o ella hasta que pueda obtener más ayuda. Comuníquese con los servicios de emergencia o llame a la Línea de Prevención del Suicidio y Crisis al 988.



5

BUSQUE MÁS INFORMACIÓN

Hay recursos de prevención del suicidio disponibles.

- Llame o envíe un mensaje de texto a la Línea de Prevención del Suicidio y Crisis al 988.
- Visite el sitio web de la Fundación Americana para la Prevención del Suicidio (www.afsp.org) y el de la Alianza de la Industria de la Construcción para la Prevención del Suicidio (www.preventconstructionssuicide.com).
- Visite el sitio web de OSHA (www.osha.gov/preventingsuicides).





OSHA
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

1-800-321-OSHA (6742)
TTY 1-877-889-5627
osha.gov/preventingsuicides





Role of Employers in Preventing Suicides

Suicide is a critical public health issue in the United States and a leading cause of death among working age adults. Creating a workplace culture of health and safety includes mental health.

There is no single cause for suicide. Often, stressors and health issues come together to create feelings of hopelessness and despair. Most people who take their lives exhibit one or more warning signs either through what they say or what they do. It is important that managers and coworkers are prepared to notice and act on changes in a colleague's behavior.

Set the Tone

Employers should lead with compassion and foster a supportive environment:

- Speak out about workplace stress and mental health challenges and express your commitment to prioritizing employee mental health and well-being.
- Ask about workplace stressors and discuss what support or services may help. Implement changes that are feasible based on feedback.
- Institute an "open door" policy that encourages employees to share concerns and ideas with management without fear of retaliation.
- Encourage employees to connect and support one another by providing opportunities to interact.

Implement Policies and Programs

- Review policies and procedures for how work is managed to determine if additional flexibilities are needed.
- Evaluate your overall work environment, such as customer interactions, productivity schedule, pace of work, etc., to determine if there are workplace stress factors you could address.
- Share educational resources that address workplace stress, mental health, and substance use.
- If your organization has an employee assistance program (EAP), remind employees about the benefits and that it is confidential, and encourage them to use it.
- Help employees understand their health benefit plans, including coverages for mental health and substance use.
- Offer support for employees who have been affected by suicide loss, providing resources and services to support their healing journey.
- Provide information about mental health resources and services available in your community.

(over)



OSHA
Occupational Safety and Health Administration

1-800-321-OSHA (6742)
TTY 1-877-889-5627
osha.gov/preventingsuicides



ESTRATEGIAS DE AUTOCUIDADO

Descarga la hoja de trabajo de AFSP [Estrategias de autocuidado para la resiliencia](#).

Estrategias de cuidado personal

Aunque no es un sustituto para el cuidado profesional, existen muchas actividades simples que todos pueden hacer para reducir el estrés, fomentar el bienestar, y restaurar un sentimiento de serenidad durante los tiempos difíciles. No todas las actividades les funcionan a todos. Tú te conoces mejor que nadie. Haz lo que te sirva y no dudes en probar cosas nuevas. Prueba una de estas actividades de cuidado personal la próxima vez que necesites dar un paso atrás, respirar, y enfocarte en ti mismo.

Aquí hay algunas actividades de cuidado personal que te ayudarán a tomarte un momento, respirar, y enfocarte en tu bienestar.



Continuado >

afsp.org





American
Foundation
for Suicide
Prevention