



JOSEP SIRERA PSICÓLOGOS

Programas de Salud Laboral

PROGRAMA DE FORMACIÓN · SALUD LABORAL

# Prevención del suicidio para mandos intermedios

Sesión de sensibilización y capacitación de 2 horas para mandos intermedios y responsables del servicio de prevención. Práctica, serena y rigurosa: lo que un mando necesita saber para detectar, conversar y derivar con seguridad.

ACCIÓN FORMATIVA · 2 HORAS · PRESENCIAL U ONLINE

## FICHA TÉCNICA

# La formación de un vistazo

|                    |                                                                                         |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Duración           | 2 horas en una única sesión                                                             |
| Destinatarios      | Mandos intermedios, responsables de equipo, técnicos de PRL y RRHH                      |
| Modalidad          | Presencial en las instalaciones de la empresa o en línea (aula virtual)                 |
| Grupo              | Recomendado 8–16 participantes para facilitar la práctica                               |
| Idioma             | Castellano o valenciano, según preferencia de la empresa                                |
| Docente            | Josep Sirera, psicólogo · 30 años de experiencia clínica y en salud laboral             |
| Materiales         | Guía breve de bolsillo, circuito de actuación en una página y certificado de asistencia |
| Requisitos previos | Ninguno. No se requiere formación sanitaria                                             |

## OBJETIVOS

### Qué sabrán hacer los participantes al terminar

Esta no es una formación clínica: es una formación de gatekeepers, el modelo con mayor respaldo en la evidencia para entornos laborales. El mando no diagnostica ni trata; detecta, conversa y deriva. Al finalizar la sesión, cada participante será capaz de:

- › Identificar las principales señales de alerta verbales, emocionales, conductuales y laborales, y distinguir un mal momento de una situación de riesgo.
- › Desmontar los mitos más extendidos ("preguntar incita", "quien lo dice no lo hace") que bloquean la actuación.
- › Iniciar una conversación de apoyo con un guion sencillo: qué decir, qué evitar y cómo preguntar de forma directa y serena.
- › Activar el circuito de actuación del protocolo de la empresa: a quién avisar, cómo registrar y cómo derivar, respetando la confidencialidad.
- › Conocer los recursos de ayuda internos y externos, incluido el 024, y las pautas básicas de autocuidado del propio mando.

## ESTRUCTURA DE LA SESIÓN

## Cronograma de las 2 horas

| Encuadre y mitos  |      | La conversación  |      | Recursos y cierre |      |
|-------------------|------|------------------|------|-------------------|------|
| 15'               | 30'  | 30'              | 30'  | 15'               |      |
| 0:00              | 0:15 | 0:45             | 1:15 | 1:45              | 2:00 |
| Señales de alerta |      | Circuito y casos |      |                   |      |

### 0:00 – 0:15 · Encuadre, datos y mitos

Por qué hablamos de esto en la empresa: datos esenciales de España y su relación con la edad laboral. Qué dice la Ley 31/1995 sobre el papel de la organización. Test inicial anónimo de mitos y creencias, y desmontaje guiado: hablar del suicidio de forma responsable protege, no incita.

### 0:15 – 0:45 · Señales de alerta en el entorno de trabajo

Las cuatro familias de señales (verbales, emocionales, conductuales y laborales) con ejemplos reales del día a día de un mando: cambios de rendimiento, aislamiento, absentismo, comentarios de desesperanza o despedida. Qué pesa más: el cambio respecto al patrón habitual de la persona. Ejercicio en parejas con tarjetas de situaciones.

### 0:45 – 1:15 · La conversación: qué decir y qué evitar

El guion de tres pasos del mando: observar y nombrar lo que se ve, escuchar sin juzgar y preguntar con serenidad. Práctica de la pregunta directa y de las frases que ayudan frente a las que cierran la conversación. Role-playing breve en grupos pequeños con retroalimentación del docente. Límites del rol: lo que un mando nunca debe asumir en solitario.

### 1:15 – 1:45 · El circuito de actuación y casos prácticos

El protocolo de la empresa en una página: a quién avisar según la situación (riesgo no inmediato, riesgo grave, emergencia), cómo registrar de forma confidencial y cómo acompañar la derivación. Caso especial: la reincorporación tras una baja prolongada por motivos de salud mental. Resolución de dos casos adaptados al sector de la empresa en equipos.

1:45 – 2:00 · Recursos, autocuidado y cierre

Mapa de recursos internos y externos (024, 112, servicio médico, programa de apoyo).

El autocuidado del mando: acompañar también desgasta. Compromiso individual de aplicación, cuestionario de evaluación y entrega de la guía de bolsillo.

## METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

### Cómo se imparte

#### Metodología

- › 70% práctica: tarjetas de situaciones, role-playing y casos del sector.
- › Lenguaje claro, sin jerga clínica ni dramatismo.
- › Materiales alineados con las pautas de comunicación segura de la OMS.
- › Adaptación previa de los casos a la realidad de la empresa.

#### Evaluación y certificado

- › Cuestionario inicial y final de conocimientos y confianza percibida.
- › Informe agregado y anónimo de resultados para PRL/RRHH.
- › Certificado de asistencia individual.
- › Recomendación de refuerzo breve a los 6 meses (opcional).

## PREGUNTAS FRECUENTES

### Dudas habituales antes de contratar la sesión

¿Es suficiente con 2 horas?

Para el objetivo de esta acción —sensibilizar y dar herramientas básicas de detección y derivación—, sí: el formato breve e intensivo es el que mejor encaja en la agenda de los mandos y el que más asistencia logra. La sesión no pretende formar especialistas: para eso está el protocolo y el circuito de derivación profesional.

¿La sesión puede impactar emocionalmente a algún participante?

Lo cuidamos expresamente: el tono es sereno, no se utilizan imágenes ni relatos impactantes y se recuerda al inicio que cualquier persona puede ausentarse o hablar en privado con el docente. Al ser psicólogo clínico, el formador puede contener y orientar cualquier situación que surja.

¿Se puede impartir a varios turnos o centros?

Sí. La sesión se replica tantas veces como sea necesario, presencial u online, y el contenido se mantiene idéntico para garantizar un criterio común en toda la organización.

¿Qué necesita aportar la empresa?

Una sala con proyector (o un aula virtual), la convocatoria de los participantes y una breve reunión previa de 30 minutos con PRL/RRHH para adaptar los casos prácticos. Todo el material lo aportamos nosotros.

¿Es bonificable a través de FUNDAE?

La acción cumple los requisitos habituales de las acciones bonificables (programa, control de asistencia, evaluación y certificado). La gestión de la bonificación corresponde a la empresa o a su entidad organizadora; facilitamos toda la documentación necesaria.

**Reserva la sesión para tu equipo de mandos. Agenda una llamada de 20 minutos sin compromiso.**

Tel 670 70 38 36 · [consultas@josepsirera.com](mailto:consultas@josepsirera.com) · [josepsirera.es](http://josepsirera.es) >

Si tú o alguien de tu entorno atraviesa una crisis, llama al 024, Línea de atención a la conducta suicida, gratuita, confidencial y disponible las 24 horas. En situaciones de emergencia inmediata, llama al 112.