

libremente

# CÓMO HABLAR

sobre el suicidio en  
el lugar de trabajo



**COMO HABLAR SOBRE EL SUICIDIO  
EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**herramientas para gestionar el  
bienestar psicosocial**

[www.libremente.pe](http://www.libremente.pe)  
[habla@libremente.pe](mailto:habla@libremente.pe)  
Lima, 2024

# introducción



La presente publicación, elaborada por [libremente.pe](http://libremente.pe) es parte de la colección “Herramientas para Gestionar el Bienestar Psicosocial”, que es una serie de documentos breves e informativos con herramientas sencillas y concretas sobre bienestar psicosocial para llevar “a la cancha” con los equipos de trabajo de organizaciones en diferentes rubros en base a la mejor evidencia disponible y con información clave para que no busques más.

En este número nos enfocamos específicamente al cómo comunicar sobre el suicidio en el trabajo. La manera en que hablamos sobre este tema no solo es crucial, sino que tiene el poder de influir en la cultura organizacional y en la forma en que los equipos perciben y abordan el mismo.

Un enfoque cuidadoso y respetuoso puede ser determinante para reducir el estigma, promover un ambiente de

apoyo y, en última instancia, ayudar a salvar vidas. La comunicación efectiva en torno al suicidio es un componente esencial de una estrategia integral de bienestar psicosocial en cualquier organización.

Esta guía está diseñada para ayudarte a comunicarte de manera efectiva y sensible cuando abordes el tema del suicidio con los equipos, partners de trabajo y en comunicaciones internas, garantizando que se mantenga un tono adecuado que fomente la apertura, el apoyo y la acción preventiva.

Si te interesa seguir aprendiendo y acceder a más herramientas prácticas sobre este tema, inscríbete a nuestro curso en [este enlace](#) y para conocer nuestras últimas novedades, inscríbete a [nuestro newsletter](#).

1.

**LO QUE  
SI DEBES  
DECIR**

# ser directo y claro

Evitar términos ambiguos o eufemismos no solo ayuda a desterrar el estigma, sino que también establece un precedente de honestidad y transparencia en la organización.

Decir claramente "suicidio" o "ha fallecido por suicidio" evita confusiones y proporciona a los empleados un marco claro para entender la situación y sus implicaciones.

Por ejemplo, al comunicar una noticia compleja dentro de la empresa, es más efectivo y respetuoso decir: "Estamos profundamente tristes por el fallecimiento de nuestro compañero por suicidio," en lugar de recurrir a términos como "falleció de manera trágica" o "nos dejó de repente."

Estos últimos términos pueden generar confusión, alimentar rumores y perpetuar el estigma al evitar enfrentar la realidad de lo sucedido.

Usar el término "suicidio" de manera abierta también facilita que las personas se sientan más cómodas hablando sobre el tema, lo que es crucial para la prevención.

Según la [Organización Mundial de la Salud \(OMS\)](#) es clave e importante de hablar sobre el suicidio de manera directa como una forma de combatir el estigma y promover la búsqueda de ayuda.

En el ámbito corporativo, empresas como [Google](#) y [Zappos](#) han implementado políticas de comunicación que promueven el uso de un lenguaje claro y directo en todas sus comunicaciones internas sobre salud mental, incluyendo el suicidio, para asegurar que todos los empleados comprendan la gravedad del tema y se sientan empoderados para hablar sobre él abiertamente, e integrando estos temas como parte de su cultura organizacional.

# decir qué apoyos existen

El lenguaje que utilizamos debe estar diseñado para tranquilizar y alentar a los empleados a que busquen ayuda.

Frases como "Estamos aquí para apoyarte" o "Es importante que todos sepan que hay ayuda disponible" no solo ofrecen consuelo, sino que también abren la puerta a que los empleados hablen de sus problemas sin temor a ser juzgados.

Un ejemplo de esto es la política de comunicación de Microsoft, que integra en su [código de conducta](#) interno la importancia de proporcionar apoyo y recursos a los empleados que lo necesiten.

Además, en empresas como [Starbucks](#), los líderes son capacitados para tener conversaciones abiertas sobre bienestar mental y ofrecer recursos de apoyo cuando los empleados muestran señales de estar lidiando con problemas personales o profesionales.

Como el [Instituto Nacional de Salud Mental de EE. UU.](#) (NIMH) sugiere, un enfoque en la prevención y el apoyo no solo ayuda a mitigar el riesgo de suicidio, sino que también promueve un ambiente de trabajo más saludable y productivo.



# hablar de empatía

Reconocer la gravedad de la situación y expresar comprensión por los sentimientos de los empleados es crucial para crear un ambiente en el que las personas se sientan apoyadas.

Expresiones como "Entendemos que este es un momento muy difícil" o "Es normal sentirse afectado por esta pérdida" ayudan a validar los sentimientos de los empleados, lo cual es especialmente importante en momentos de crisis.

Estas frases muestran que la organización no solo está consciente del dolor que los empleados pueden estar experimentando, sino que también está comprometida a proporcionar el apoyo necesario para superar estos momentos difíciles.

Un ejemplo práctico del uso de la empatía en la comunicación interna se puede ver en [este ejemplo](#) elaborado por libremente.pe y que puedes adaptar a tu organización si llegara a ser necesario.

De hecho, este ejemplo de comunicación no solo muestra empatía, sino que también ofrece acceso a recursos de apoyo y sesiones de acompañamiento para aquellas personas que lo necesiten.

La evidencia global sugiere que las organizaciones que promueven la empatía y la comprensión en sus comunicaciones internas tienen empleados que se sienten más valorados y apoyados, lo que puede conducir a una mayor lealtad y satisfacción en el trabajo.

Contar con un [Programa Integral de Acompañamiento](#) en bienestar psicosocial para tus equipos puede ser la estrategia más adecuada para ayudarte con el boost y la guía técnica que necesitas para que tu organización implemente acciones concretas en este tema.

# decir que sí se puede prevenir

Esta afirmación no solo refuerza el hecho de que el suicidio es una tragedia que se puede evitar, sino que también motiva a las personas a estar atentas a las señales de advertencia y a intervenir cuando sea necesario.

Al decir "El suicidio puede prevenirse" o "El apoyo adecuado puede marcar la diferencia," estás subrayando el poder que cada persona tiene para contribuir a la prevención.

Esto no solo empodera a los empleados, sino que también fomenta una cultura organizacional donde la prevención del suicidio se convierte en una prioridad compartida.

Empresas como [Johnson & Johnson](#) han ayudado a organizaciones y líderes globales en salud mental a implementar campañas en salud mental que subrayan el hecho de que "el suicidio es prevenible."

Estas campañas incluyen talleres y materiales de formación que educan sobre cómo reconocer signos de advertencia y cómo intervenir frente a diferentes necesidades de salud mental.

Según la [American Foundation for Suicide Prevention](#), enfatizar que el suicidio es prevenible ha demostrado ser una estrategia efectiva para reducir el número de intentos de suicidio, ya que refuerza la idea de que las personas pueden recibir ayuda y superar sus crisis.

# hablar sobre buscar apoyo

Alentar a los empleados a que busquen ayuda cuando la necesiten, utilizando frases como "Es valiente pedir ayuda" o "No estás solo," es fundamental porque refuerzan la idea de que buscar ayuda es un signo de fortaleza, no de debilidad, y que la organización está dispuesta a proporcionar los recursos necesarios para apoyar a sus empleados.

La investigación muestra que los empleados son más propensos a buscar ayuda cuando se sienten apoyados por su organización.

La investigación muestra que los empleados son más propensos a buscar ayuda cuando se sienten apoyados por su organización.

La evidencia recopilada por la [American Psychological Association \(APA\)](#) muestra que cuando los empleados se sienten seguros y apoyados en su entorno laboral, son más propensos a buscar ayuda en lugar de ocultar sus problemas, lo que reduce significativamente el riesgo de suicidio.



**2.**

**LO QUE  
DEBES  
EVITAR  
DECIR**

# evita siempre

decir estas palabras o frases aumentan los estigmas alrededor de la salud mental y no permiten contar con un ambiente laboral saludable y psicológicamente seguro

---

**"Se quitó la vida de una manera trágica" o "Se colgó/se disparó..."**

Describir el método o los detalles gráficos del suicidio puede causar angustia adicional y potencialmente inspirar a otros a seguir el mismo camino. Es crucial evitar cualquier lenguaje que dramatice o sensacionalice el acto

---

**"Cometió suicidio" o "Fue una decisión egoísta."**

Implicas criminalidad o moralidad negativa, lo cual aumenta el estigma. El suicidio es un resultado trágico de un dolor intenso, no un acto criminal o moralmente equivocado

---

**"Todos pasan por momentos difíciles" o "Debes ser fuerte."**

Trivializas los sentimientos de la persona en duelo o en crisis. Es vital reconocer la profundidad de su dolor y ofrecer apoyo, en lugar de minimizar su experiencia

---



**"Fue porque perdió su trabajo" o "Todo fue por su divorcio."**

El suicidio es un fenómeno complejo que rara vez tiene una sola causa. Atribuirlo a un solo factor simplifica en exceso la situación y puede perpetuar mitos dañinos

---

**"No entiendo cómo alguien podría hacer eso" o "Debió haber buscado ayuda."**

Aunque honestamente no lo entiendas, estos comentarios pueden parecer insensibles y culpar a la persona que ha fallecido. Es fundamental adoptar un enfoque comprensivo y no juzgador

---

---

# TAMBIÉN EVITA PERDERTE LOS SIGUIENTES NUMEROS DE ESTA COLECCIÓN E INSCRÍBETE AL NEWSLETTER

## HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR EL BIENESTAR PSICOSOCIAL

Es una colección de documentos breves e informativos con herramientas sencillas y concretas sobre bienestar psicosocial para llevar “a la cancha” con tus equipos de trabajo. Información clave para que no busques más.

[www.libremente.pe](http://www.libremente.pe)  
[habla@libremente.pe](mailto:habla@libremente.pe)  
Lima, 2024

The logo for 'libremente' features the word 'libre' stacked above 'mente' in a bold, white, sans-serif font. A white dashed line starts from the top left of the 'l' in 'libre', curves upwards and to the right, ending in a solid white circle above the 'e' in 'mente'.

libre  
mente