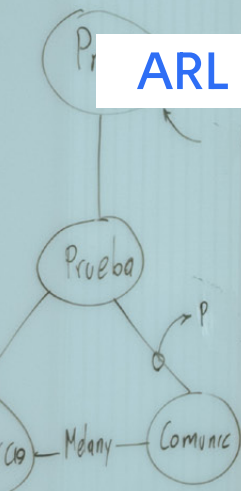


ARL

sura



SALUD MENTAL

¿Qué hacer para
reincorporar a
un colaborador?

Tener un colaborador incapacitado por un **episodio de salud mental** y planear su **retorno a la empresa** es una situación que requiere tener claras **las acciones a seguir**, para desarrollar un proceso exitoso para **los líderes, las áreas de talento humano y los equipos de trabajo**.



¿Sabías que para la reincorporación laboral existe una legislación específica?

Así es. El tema está contenido en la **resolución 3050 de 2022**, en los tipos de reincorporación laboral.

Ten en cuenta que, **si es necesario**, cuando regrese el colaborador de la incapacidad **se pueden hacer ajustes** en:

- El **entorno** de trabajo.
- Las **funciones** a desarrollar.
- Implementar **acciones educativas** para facilitar el reintegro.



Te contamos cuáles son los 4 tipos de reincorporación laboral:

- 1. Reubicación en el mismo cargo:** si el estado de salud lo permite el empleado vuelve a ocupar **el puesto habitual**.
- 2. Reubicación en otro cargo equivalente:** en caso de que el colaborador no pueda volver a su cargo anterior es necesario ubicarlo en otro puesto **de la misma categoría y condiciones laborales**.
- 3. Reubicación con ajustes razonables:** si hay restricciones médicas, el empleador debe **adaptar el entorno o las funciones** para facilitar el desempeño del trabajador.
- 4. Reincorporación con teletrabajo u otras modalidades flexibles:** es posible implementar **trabajo remoto o con horarios adaptados** para garantizar la inclusión del colaborador.

Es fundamental que tengas en cuenta que **en el reintegro de un trabajador con un trastorno mental** actúan varios aspectos esenciales para **garantizar su adaptación y reducir los riesgos de recaída**. Estos tienen que ver con las condiciones del entorno social, familiar, laboral y, por supuesto, las del mismo trabajador.

La reincorporación no solo es un regreso al trabajo. Es una oportunidad para que el empleado, el líder, al área de talento humano y el equipo crezcan y se fortalezca su bienestar.



Reincorporación y normas aplicables

Identificar los **factores protectores y de riesgo** frente a la salud mental de los colaboradores **es una tarea importante** para brindar las condiciones propicias que generen **bienestar para el grupo de trabajo**.



En ese sentido, **crear sistemas de apoyo y programas de prevención** ayudará a **aumentar la motivación, la concentración y la creatividad**, así como a mejorar el rendimiento, **la calidad de vida y la satisfacción en el trabajo**.

En Colombia disponemos de **varias normas que reglamentan la reincorporación laboral** y queremos que las tengas presentes:

1. Ley 776 de 2002

- Define las **reglas para la rehabilitación y reincorporación** de trabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Establece la obligación de los empleadores de **facilitar la reincorporación de trabajadores** con enfermedades laborales o accidentes de trabajo.

2. Resolución 0312 de 2019. (Estándares mínimos del SG-SST, Art. 30.4):

- Exige a las empresas **garantizar condiciones seguras** para el retorno de trabajadores con limitaciones de salud.
- Obliga a **implementar ajustes razonables** en el entorno laboral.

3. Resolución 3050 de 2022:

- Ordena que, al finalizar la incapacidad, el empleador debe **reincorporar al trabajador en su cargo original** o reubicarlo en uno de similar categoría.
- Garantiza la continuidad laboral **sin discriminación**.

4. Ley 1616 de 2013 - Ley 2460 de 2025 (Ley de Salud Mental en Colombia):

- Reconoce la salud mental como un **derecho fundamental** y promueve la **inclusión laboral de personas con trastornos mentales**.
- Promueve la **articulación intersectorial** para **facilitar la reincorporación laboral** de personas con trastornos mentales.

5. Decreto 0728 de 2025:

- Promueve el **retorno, permanencia y adaptación** laboral de personas con condiciones de salud mental.

De la teoría a la práctica

Lo que recomendamos según el rol en el trabajo

La actitud que asuman **los diferentes roles en la empresa** facilita la reincorporación de una persona con un **diagnóstico asociado** a la afectación de la salud mental.

Te presentamos unas **recomendaciones detalladas** dirigidas a las personas que desempeñan **tres roles dentro de la empresa**. ¿Qué tal si compartes esta información con los **grupos de trabajo implicados**?:

- A.** Equipos de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. **B.** Líderes. **C.** Equipos de trabajo.

A Equipos de talento humano y seguridad y salud en el trabajo

Estos equipos son **clave en la reincorporación**, pues son los encargados de velar por el **bienestar de los empleados de la empresa**. Toma en cuenta estas indicaciones si perteneces a esta área.

DURANTE LA INCAPACIDAD

- Recuerda que las incapacidades **son parte de la recuperación**, ya que el tratamiento y el reposo demandan de la persona destinar **tiempo y energía en recuperar su salud**.
- **Mantente en contacto** con la persona.
- **Guarda confidencialidad** con la información y no la divulgues con otras áreas o personas.
- Verifica que no se le asignen a la persona responsabilidades laborales **durante este tiempo**.
- Recuérdale al líder y/o a la persona incapacitada **gestionar su incapacidad**, de acuerdo con el proceso establecido en la compañía.
- No pidas copia de la historia clínica y dale al líder **información que consideres necesaria**.
- **Escucha cómo se siente el colaborador** para su reincorporación al trabajo.



DURANTE EL PLAN DE RETORNO AL TRABAJO

Toma como base el **plan de reintegro de la empresa** para cualquier enfermedad y aplica estas **5 acciones específicas** para un caso de reincorporación por salud mental.

1. Contacto previo

- Pon en práctica una **comunicación abierta y empática** con el trabajador durante la incapacidad, respetando su privacidad.
- Diseña un **plan de reincorporación gradual**, involucrando al trabajador y, si es necesario, **al médico que lo trata**, que contemple cualquier limitación temporal o ajuste necesario.

2. Preparación del líder inmediato y del equipo de trabajo

-  **Implementa una capacitación en salud mental:** organiza espacios de sensibilización sobre salud mental para los compañeros de trabajo y el líder, enfocada en **eliminar estigmas y promover un entorno de apoyo**.
-  **Revisa el entorno laboral:** asegúrate de que el lugar de trabajo **esté preparado para la reincorporación**, incluyendo cualquier ajuste físico o logístico que sea necesario.
-  **Alinea las expectativas:** asegúrate de que el líder del trabajador **esté informado del plan de reincorporación** y de cualquier dato adicional. Fomenta una **comunicación abierta** entre el supervisor y el trabajador.

3. Día de la reincorporación

- **Dale la bienvenida:** realiza una primera reunión para socializar con el empleado **el plan de reincorporación**, y, si lo consideras necesario, pídele que firme el **formato de cumplimiento de recomendaciones**.
- **Apórtale apoyo continuo:** define una persona como **canal directo** del empleado con el **área de Talento Humano**, que esté disponible para cualquier **consulta o apoyo adicional** que pueda necesitar en los primeros días.

4. Primera semana de reincorporación

-  **Haz monitoreo y ajustes:** realiza un **seguimiento diario** durante la primera semana para evaluar cómo se siente el trabajador y si el plan de reincorporación necesita ajustes.

-  **Ten flexibilidad:** prepárate para **ajustar las responsabilidades laborales o los horarios**, según las recomendaciones dadas **por el equipo tratante**, y establece acuerdos con el trabajador y su líder.
-  **Bríndale apoyo en salud mental:** recuérdale al trabajador la **importancia del autocuidado** y asegúrate de que tenga acceso a los **recursos de salud mental disponibles**, como programas de asistencia al trabajador (EAP), servicios de bienestar y otros con los que la empresa tenga convenios.
-  **Fomenta pausas y descanso:** desarrolla lo necesario **para que el trabajador se reincorpore**, de acuerdo con las capacidades con las que cuenta, promoviendo un **equilibrio saludable** entre trabajo y recuperación.

5. Seguimiento a mediano plazo

- **Revisa el progreso:** programa **reuniones periódicas** (semanales o quincenales) durante los primeros meses para analizar el progreso, escuchar cualquier inquietud y ajustar el plan, si lo crees necesario.
- **Recibe retroalimentación del equipo:** indaga con el líder y los compañeros para asegurarte de que el entorno laboral **sigue siendo de apoyo** y no existen obstáculos que dificulten la reincorporación.
- **Refuerza positivamente:** reconoce los esfuerzos del trabajador para reincorporarse y valora su progreso, asegurando que se sienta **reconocido y motivado a continuar** su recuperación y desempeño.
- **Cierra el proceso:** haz una evaluación formal cuando hayan pasado **entre tres y seis meses**, para revisar el éxito del proceso de reincorporación y recibe retroalimentación, tanto **del empleado como de su jefe inmediato**.
- **Define ajustes a futuro:** usa las lecciones aprendidas para **mejorar los futuros procesos de reincorporación**, asegurando que el área de Talento Humano esté mejor preparada cada vez para manejar estas situaciones.

Coordina con las EPS y las ARL cómo gestionar adecuadamente las enfermedades comunes y laborales, para minimizar secuelas en la salud del trabajador.

Fomenta el desarrollo de informes de los equipos interdisciplinarios sobre la reincorporación laboral, que consideren la salud y el entorno laboral, familiar y social del trabajador.



12 tips para conversar asertivamente con el trabajador

1. Destina el tiempo necesario, la **disposición para escuchar** y una actitud relajada.
2. Elige un sitio tranquilo y preferiblemente privado o alejado de otros trabajadores. **Garantiza que el trabajador esté cómodo.**
3. **Anímalo a conversar**, permite que tome su tiempo y trata de que esto haga parte de una cultura organizacional abierta.
4. Haz preguntas sencillas, abiertas, **libres de prejuicios y de lenguaje discriminatorio.**
5. **Garantiza la confidencialidad** de lo que conversen. Escucha, permite que la persona explique y describa las preocupaciones que lo afectan.
6. Pregúntale si necesita algún **apoyo especial en el trabajo.** Agradécele por el tiempo y la apertura para charlar, y hazle saber lo valioso que consideras estos espacios.
7. Asegúrale que en ningún momento su condición **será tomada como motivo de despido o cambio de cargo.** Esto le dará tranquilidad.
8. Hazle saber de manera empática cuáles pueden ser las expectativas que tienes **desde el punto de vista de la empresa** y busquen un plan conjunto para resolverlas.
9. Toma nota de estos **ejemplos de preguntas** para tratar temas importantes: he notado que está muy distraído. ¿Le preocupa algo?; lo he visto muy cansado y temo que pueda ocurrirle un accidente. ¿Está de acuerdo? ¿Qué cree que podamos hacer?
10. Recuérdale que la empresa cuenta con el **personal necesario para orientarlo** si es necesario, en el momento de cerrar la conversación. Si ves que el empleado lo prefiere, **motívalo a buscar ayuda externa.**
11. Menciónale los **programas de asistencia al empleado**, servicios de bienestar, convenios, servicio de psicología, gestión humana, seguridad y salud en el trabajo o trabajo social.
12. Dale la posibilidad de reunirse nuevamente y **mantén contacto esporádico para no generar ansiedad en el trabajador**, evitando que se interprete como falta de interés.



B Líderes

Tú y los demás líderes tienen un papel fundamental en el proceso de reincorporación de un empleado. Tu importante rol se basa en **favorecer un ambiente** donde sea posible **expresarse libremente, sin temor a represalias**. Con esto **facilitas la adaptación y el regreso progresivo del empleado** al trabajo. Brindar un entorno de seguridad psicológica para personas con casos de salud mental es clave para su reincorporación, pues permite el reconocimiento de las dificultades sin lugar al estigma.



Considera que generar un ambiente positivo **depende también de los demás compañeros**. Su papel es crucial para **crear un entorno protector y saludable** en la reincorporación, para beneficiar **al trabajador que regresa y al equipo en general**. Ten en cuenta que el aislamiento y la falta de empatía pueden dificultar ese regreso y **su integración efectiva**.

Es esencial dotar a los líderes de **herramientas para facilitar el reintegro** de los empleados con afectaciones en la salud mental. De esta forma será posible promover su recuperación, el rendimiento laboral y un **entorno de trabajo saludable**.

DE LA INCAPACIDAD AL REGRESO

¿**Cuáles son los momentos** que van desde la incapacidad al retorno del empleado al trabajo? Te proponemos las **valiosas acciones** que puedes implementar como líder, en compañía del **equipo de Talento Humano**, para llevar a cabo este proceso adecuadamente.

1.

Incapacidad

- **Mantén contacto con el empleado.** Considera que la incapacidad es parte del proceso de recuperación.
- Brinda espacio para que **explique lo que le ocurre** y los avances que ha tenido.
- **Interésate por conocer** cómo va el proceso.
- Recuérdale que estás **disponible para facilitarle recursos** con los que cuenta la empresa o los que tiene en convenios y alianzas.

2.

Regreso del trabajador

- Reúnete con la persona para que **se sienta acogida** y veas cómo está.
- Revisa con el colaborador las **funciones que desempeñará**, según las recomendaciones médicas.
- Analiza con el trabajador la **propuesta para su rol**, que se realiza con el equipo de reincorporación de la ARL.
- Examina si ven necesario hacer un **plan de reentrenamiento**.

3.

Monitoreo

Este seguimiento se realiza **al trabajador y a su jefe inmediato**, como indica la resolución 3050 de 2022. Esto mide:

- **Trabajador:** percepción de confort, seguridad, competencia y relaciones sociales dentro de la empresa.
- **Jefe inmediato:** adaptación al estándar de productividad, cumplimiento de normas de seguridad y relaciones sociales dentro de la empresa.

Para una reincorporación positiva es vital **revisar estos pasos de manera periódica** y definir si es necesario hacer nuevas adaptaciones al colaborador, al puesto o al ambiente laboral.



6 acciones para acompañar la reincorporación

Tu rol de líder te da la facultad para **acompañar la reincorporación del colaborador**. Te damos 6 recomendaciones para implementar asertivamente durante ese camino.

- 1. Acuerda espacios para charlar.** Utiliza un lenguaje cercano, informal, que sea **en tono de conversación**, para conocer cómo va la **recuperación y adaptación al cargo**. Esto te dará elementos suficientes para **gestionar obstáculos**, en caso de presentarse.
- 2. Formaliza acuerdos.** Como algunos espacios necesitan **oficializarse en acuerdos y deben quedar por escrito**, ten en cuenta las recomendaciones realizadas por el equipo tratante.
- 3. Realiza seguimiento inmediato.** Esto te permite garantizar que las tareas asignadas tengan **equilibrio con la capacidad del trabajador**. Recuerda: en los primeros días la persona puede sentirse **más vulnerable**.
- 4. Establece acuerdos y fechas claras.** Considera las recomendaciones de salud para compartir con el colaborador las **expectativas que tienes de su retorno** y los objetivos que se quieren lograr.
- 5. Ponte a su disposición.** Durante el proceso es posible que surjan dudas, por eso es importante que estés **atento y presto a conversar con frecuencia** sobre la reincorporación.
- 6. Impulsa el autocuidado.** Puedes analizar de manera natural si el colaborador aplica en su jornada las **recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo**, que acata las recomendaciones médicas y cumple con su tratamiento.

Recuerda que tú como líder puedes ayudar al empleado a **mantener hábitos saludables**. El autocuidado es responsabilidad del equipo de trabajo en todo momento.



C Equipos de trabajo

¿Sabías que el éxito en la reincorporación de personas que hayan tenido episodios de salud mental **depende de varias dimensiones y actores**, como empleadores, líderes, compañeros de trabajo y su entorno social y familiar?



Eso dice la evidencia. La posibilidad de evitar recaídas contempla esos factores, que **se suman al tratamiento psicoterapéutico y/o farmacológico**.

Si consideramos que la salud mental es **vital en el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo**, la identificación de factores de riesgo y la implementación de planes de prevención por parte de los empleadores es **beneficioso para todos**.

¿Por qué es clave promover la salud mental en el trabajo?

- Aumenta la motivación, la concentración y la creatividad.
- Mejora el rendimiento de los equipos.
- Equilibra los ámbitos personal y laboral.
- Eleva la calidad de vida de los empleados.
- Aumenta la satisfacción y la felicidad en el entorno laboral.

¿QUÉ HAY CON EL ESTIGMA EN LA SALUD MENTAL EN EL ENTORNO LABORAL?

Estigma: son actitudes y creencias que hacen que una persona **sea rechazada**. Se fundamenta en la idea de que, si alguien se percibe como diferente, debe **evitarse o ser temido**, o incluso, excluido. Esta interpretación aplica en muchos casos para los **episodios de salud mental**.

Aunque es claro que en el contexto del trabajo se crean **lazos importantes para la vida** y los compañeros se convierten en grupos de apoyo representativos para respaldar el retorno al trabajo, todavía **existe un estigma frente a los trastornos y enfermedades mentales**, que es necesario derribar para crear un escenario incluyente.

La estigmatización en el ámbito laboral está representada en varios aspectos:

- Tiene implicaciones tanto para **acceder a un empleo como para mantenerlo**. También influye en las relaciones sociales que se establecen en el lugar de trabajo.
- Ante el reintegro, contar con un empleo **resulta fundamental**, porque indica que la persona ha **recuperado sus capacidades funcionales** -que

podría haber perdido en los periodos de crisis con mayor sintomatología- para desempeñar un trabajo, al tiempo que se convierte en una herramienta que **propicia la inclusión social**: fomenta las relaciones y redes sociales, mejora la calidad de vida y la autonomía de las personas, entre otros elementos.

- Existen **creencias negativas** relacionadas con la **falta de competitividad o productividad**, así como con la incompetencia de las personas que hayan tenido un trastorno mental. Otras ideas erróneas que encontramos son **temor a la incertidumbre** o la posible conflictividad.
- La discriminación, en ocasiones, se da en los empleadores e influye también en el **comportamiento de los compañeros de trabajo**, que a veces comienzan a mostrar temor frente a quien padece una enfermedad mental.

¿QUÉ PUEDEN HACER LOS COMPAÑEROS?

Si como líder te enteras de que un empleado que está incapacitado por un episodio de salud mental vuelve al trabajo, puedes **facilitar que sus compañeros sean un apoyo fundamental** para hacer un proceso fluido y provechoso. Estas claves te ayudarán a facilitar la reincorporación en dos momentos específicos:

1. Antes del retorno.

- **Posibilita un ambiente de conciencia y sensibilización.** Brinda a los empleados información básica sobre la situación del compañero -sin los detalles específicos-, haciendo énfasis en los desafíos que tendrá a su regreso.
- **Organiza una breve sesión sobre salud mental en el trabajo**, reforzando la importancia del apoyo de los demás compañeros y fomentando la eliminación de estigmas.
- **Prepara el espacio físico y social** para que en la reincorporación el trabajador encuentre un espacio positivo y acogedor.
- **Motiva a los compañeros a enviar mensajes** de bienvenida que demuestren su disposición para apoyar a la persona que se reintegra.
- **Crea un ambiente de comunicación abierta y empática**, donde resalte el respeto de la privacidad de quien se reincorpora y se eviten las preguntas específicas sobre su estado de salud. Fomenta la disposición para escuchar sin juzgar.



2. Cuando regrese.

- Comparte con los demás empleados **las cargas de trabajo**, para ajustar momentáneamente las responsabilidades de quien regresa. La colaboración de los demás **facilitará una reincorporación gradual**.
- Estimula a los demás a **ofrecer ayuda en tareas o proyectos específicos**, especialmente en los primeros días de regreso.
- Promueve la atención a **señales de estrés o malestar del empleado**. En estos casos facilita el reporte discreto de los compañeros al líder o al área de Talento Humano.
- Anima la **realización de pausas y de autocuidado**, con énfasis en el equilibrio entre trabajo y descanso.
- Motiva a los demás a **reconocer los logros y avances de quien vuelve**, por pequeños que sean. Esto refuerza su confianza y lo ayuda a progresar.
- Fomenta un ambiente donde se **valore y se respete el trabajo de todos**.



Desde el empleado

Si soy un colaborador que se está reincorporando me gustaría...

- Tener una comunicación **continua y confidencial**.
- Que me escuchen sin interrumpir **ni apresurar la conversación**.
- Tener un **plan de reincorporación** adaptado a mis circunstancias.
- Que mis líderes y compañeros estén **preparados y capacitados para apoyarme**.
- Tener la posibilidad de **ajustar horarios y responsabilidades** para dar lo mejor de mí a la empresa.
- Contar con **recursos y apoyo accesible** para sentirme respaldado en mi regreso.
- Encontrar el entorno preciso para **sentirme parte del equipo** cuando retorne.
- Tener un **seguimiento cercano y respetuoso** de mis líderes, sin sentirme presionado.
- **Recibir reconocimiento** por los avances que voy mostrando.
- Que mi caso y la retroalimentación que aporte sirva para **mejorar continuamente los procesos de reincorporación**.



Ten en cuenta estas acciones generales

Aunque existen muchas clases de trastornos mentales, todos con características diferentes y niveles de afectación particular, en algunos casos las **autolesiones y el suicidio son asuntos que pueden aparecer**. En estos casos es conveniente estar **atento a las señales que indiquen conductas relacionadas con esto**, para detectarlas a tiempo y tomar medidas. ¿A qué debes prestar atención?

 **Comentarios negativos** sobre sí mismo o sobre su vida, o relacionados sutil o directamente con la muerte o despedidas, o directamente sobre el suicidio.

 **Comportamientos o actitudes como:**

- Aumento de la irascibilidad, irritabilidad, consumo de bebidas alcohólicas en frecuencia o cantidad, llanto incontrolado o frecuente.
- Aparición de heridas recientes en alguna parte.
- Regalar objetos muy personales preciados y queridos.
- Cerrar asuntos pendientes.
- Preparación de documentos para cuando no esté.
- Falta de interés en las actividades y sentimientos de tristeza.
- Mostrarse distraído, desmotivado y falta de concentración o atención en las tareas.
- Dificultades para tomar decisiones, tardar mucho en completar las tareas o no ser capaz de completarlas.
- Comportamientos como llegar tarde al trabajo e irse antes o llegar pronto y quedarse cada vez más tarde.
- Evitar a los compañeros de trabajo y ausentarse de las situaciones sociales, que indiquen deseo de aislamiento, falta de confianza en sí mismo o bajo estado de ánimo.
- Manifestar desorden de sueño, como dificultad para dormir o sensación de somnolencia.
- Expresar problemas con la alimentación, como perder el apetito, comer en exceso o desarrollar trastornos de la conducta alimentaria.



Y SI HAY SEÑALES DE RIESGO, ¿QUÉ HACER?

- **Tranquiliza a la persona** y evita desafiarla a actuar. Explícale que hay alternativas disponibles y **recuérdale que cuenta con apoyo**.
- **Ten a mano** el teléfono de emergencias, el directorio de salud mental del país o de la **línea de atención en salud mental de SURA**.
- Evita **dejar sola a la persona por mucho tiempo** y pide a familiares y amigos que limiten el acceso a elementos que puedan hacerle daño, como cuchillos, ventanas, balcones, puentes, terrazas, etc.

- Si verbaliza ideas de suicidio **no creas que solo quiere llamar la atención**. Si esto ocurre, puedes ayudarlo así: dile que entiendes lo que le pasa y muéstrale tu apoyo, manifiesta tu disposición a escuchar, **deja que la persona hable de sus sentimientos** y no la juzgues.
- Si ves un riesgo inminente de quitarse la vida, **busca ayuda entre los familiares, amigos o compañeros de trabajo** del empleado.
- Si eres un líder puedes pedir **apoyo al equipo de Talento Humano** y acudir a la **línea de atención en salud mental de SURA**.



Atento a los mitos y realidades frente al suicidio



Con relación a este tema, existen creencias que se han extendido en el tiempo. Nos parece importante compartir contigo **5 ideas que se expresan comúnmente** y cuál es su correspondencia con la realidad.

1. El que se quiere suicidar siempre avisa

Las estadísticas indican que **de cada 10 personas que se suicidan, 9 manifestaron sus ideas claramente** suicidas o amenazaron con sus propósitos y la otra nunca lo dijo.

2. El que realmente se quiere suicidar lo hace de improviso, sin anunciar sus intenciones

Ten en cuenta que **la mayoría de las personas que se suicidan expresan sus intenciones previamente** con palabras, gestos o cambios de conducta.

A esto se le conoce como síndrome presuicidal. Estar atento a los cambios notorios te permite actuar a tiempo y ayudarlo a desistir.

3. Hablar sobre el suicidio puede incitar a que la persona lo haga

Según análisis de los expertos, **está comprobado que hablar sobre el suicidio con una persona en riesgo reduce el peligro** de cometerlo. Acercarse con prudencia y tocar el tema puede hacer la diferencia.

4. El suicida desea morir

Esta idea no es cierta. El principal deseo de la persona que se plantea esta salida es poner fin a su dolor y sufrimiento.

5. Un suicida es un cobarde valiente

Esto es incorrecto, pues la valentía y la cobardía son características que no se pueden cuantificar en este ejemplo.

Estamos para ti

Si tú o tu equipo de trabajo necesitan **ayuda con alguna situación que concierne a la salud mental**, comunícate con nuestras líneas de atención SURA:



Líneas telefónicas

01 8000 511 414, opción 1 y opción 4.

604 444 4578, opción 1 y opción 4.



Línea WhatsApp 315 275 7888

- Autoriza tratamiento de datos.
- ARL SURA.
- Personas.
- Salud mental.

* También puedes ingresar por la opción Urgencias en salud - Salud mental.

