



Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

EL SUICIDIO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Berenice Crespo Bianchi

DIRECTORA

María Esther Casares García

Pamplona

Septiembre de 2023

Resumen

El mundo del trabajo ha estado y permanece en constante cambio y tras el surgimiento de nuevas formas en la organización, diseño y gestión de este se atiende a un aumento considerable de los factores psicosociales de riesgo y, por consiguiente, de los riesgos psicosociales afectando en una mayor medida a la salud y el bienestar de los trabajadores. Pero no solo sobre los mismos, sino también sobre la propia organización perjudicándola. No obstante, prestar una especial atención a los factores psicosociales desde la prevención sería clave para evitar que se comportaran estos de una manera disfuncional, tornándose así en factores nocivos y perjudiciales para ambos, tanto para los empleados como para la empresa. Y es que, precisamente uno de los riesgos psicosociales que más azotan a la esfera laboral es el referido al estrés en el trabajo, generando en el individuo trabajador consecuencias verdaderamente dañinas a distintos niveles, pudiendo incluso conllevar, si este perdurase en el tiempo, es decir, se volviese crónico, a una conducta suicida llegando así el estrés a actuar entonces como el promotor o impulsor del acto suicida en el trabajo en diversas ocasiones.

Palabras clave: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo, riesgos psicosociales, estrés laboral, suicidio laboral.

Abstract

The world of work has been and remains in constant change and after the emergence of new forms of work organization, design and management of this, there has been a considerable increase in psychosocial risk factors and, consequently, in psychosocial risks affecting to a greater extent the health and well-being of workers. But not only on the workers themselves, but also on the organization itself harming it. However, paying special attention to psychosocial factors from the point of view of prevention would be key to prevent them from behaving in a dysfunctional manner, thus becoming harmful and damaging factors for both employees and the company. And it is precisely one of the psychosocial risks that most plague the labor sphere is that referred to stress at work, generating truly harmful consequences at different levels in the individual worker, which can even lead, if it lasts over time, that is, if it becomes chronic, to suicidal behavior, thus acting as the promoter or impeller of the suicidal act at work on several occasions.

Keywords: psychosocial factors, psychosocial risk factors, psychosocial risks, work-related stress, workplace suicide

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	8
2. JUSTIFICACIÓN	10
3. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN	12
4. MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES	15
4.1 Los factores psicosociales	15
4.2 Factores de Riesgo Psicosociales (FRP)	19
4.3 Riesgos psicosociales (RP)	23
4.4 Estrés Laboral	28
4.5 Suicidio Laboral.....	34
5. OBJETIVOS	39
5.1 Objetivo principal	39
5.2 Objetivos específicos	39
6. METODOLOGÍA	39
6.1 Diseño y justificación	39
6.2 Limitaciones metodológicas	75
7. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS	85
Anexo I.....	85
Anexo II	86
Anexo III.....	86
Anexo IV	87
Anexo V.....	87
Anexo VI.....	88
Anexo VII.....	88
Anexo VIII	89
Anexo IX	89
Anexo X.....	90
Anexo XI	90
Anexo XII.....	91
Anexo XIII	91
Anexo XIV	92

Anexo XV	92
Anexo XVI	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 18

Tabla 2 22

Tabla 3 24

Tabla 4 27

Tabla 5 42

Tabla 6 56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	30
----------------------	-----------

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años se atiende a una mayor y creciente preocupación por la seguridad y salud en el ámbito laboral adquiriéndose especial consideración por los factores y riesgos psicosociales aquellos desconocidos y/o poco reconocidos hasta el boom de los procesos de globalización y de la emergencia de nuevas formas en la organización, en el diseño y en la gestión del trabajo. Es pues dicho cambio el que se encuentra ligado de manera estrecha a la aparición de este tipo de riesgos y, por lo tanto, a una exposición más frecuente a estos, pues entran en juego diferentes escenarios, relaciones, estilos de dirección y tiempos de trabajo los cuales actúan como verdaderos factores de riesgo desencadenando en los individuos trabajadores resultados y consecuencias a niveles tanto psíquico y psicológico como a niveles físico y social, todo ello claramente dentro de una connotación negativa.

La fecha que podría ser considerada más formalmente como el comienzo por la consideración, preocupación e importancia por los factores psicosociales y su vinculación estrecha con la salud en el trabajo sugiere potencialmente la década del año 1970, momento temporal a partir de cual estos han ido adquiriendo una relevancia cada vez mayor ganando la materia en amplitud, variedad y horizontes. (Moreno y Báez, 2010).

Si ya en esta época se advierte de la condición significativa de los efectos y consecuencias desencadenados por los factores psicosociales, más concretamente, el 1980 es el año en el que se comienzan a generar las incipientes obras reconocidas que servirían como un primer acercamiento conceptual a la materia correlacionándolos a los resultados de la organización sobre la salud y el trabajo. (OIT, 1986; Kalimo et al. 1988).

Antes de seguir profundizando en el mundo de lo psicosocial y en lo que a ello refiere, cabe destacar la aclaración de una serie de términos que serán utilizados a lo largo del presente trabajo como son los conceptos de factores psicosociales (FP), factores psicosociales de riesgo (FPR), riesgos psicosociales (RP) y estrés, no como una brecha donde surja la disputa sino como un mero esclarecimiento con objetivo de una mayor comprensión del estado de la cuestión tratada y desarrollada más adelante. A menudo se

usan de manera indistinta dentro de la literatura existente sobre el tema, sin embargo, hay matices que los diferencian y que es considerado oportuno señalar.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) "Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador" (p. 3). En el mismo documento publicado "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" la OIT (1986) propone la siguiente definición:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (p. 3)

Respecto al siguiente concepto, los factores psicosociales de riesgo parten de los mismos factores psicosociales, en el momento en que estos resultan ser disfuncionales pasan entonces a ser de riesgo. Álvarez (2006) señala en su definición: "... y que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo" (p. 53). Por lo tanto, actúan como agentes con la probabilidad de generar consecuencias perjudiciales sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.

Dicha definición, a pesar de que pudiera resultar semejante a la de los riesgos psicosociales en una primera lectura, ambos conceptos se caracterizan por aspectos que los distinguen entre sí, los cuales se abordarán más en profundidad a lo largo del desarrollo del marco teórico.

En cuanto a este tipo de riesgos, los conocidos como riesgos psicosociales Cox y Griffiths (1996) los precisan como "aquellos aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión y sus contextos sociales y organizacionales que tienen consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores". Desde la visión de los autores Moreno y Báez (2010) "Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante" (p. 17)

A partir de estas definiciones entra en juego un elemento diferencial clave respecto a los factores psicosociales como es la existencia de una consecuencia de carácter negativo y de la posibilidad de un daño en la salud de quien desempeña el trabajo.

En lo que respecta al estrés, este se ha confundido en múltiples ocasiones con factor psicosocial, cuando en realidad debería de abordarse como un resultado. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) define el estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”. Por tanto, se entiende el estrés¹ como la respuesta ante una situación de daño emocional o psicológico teniendo consecuencias sobre la persona.

2. JUSTIFICACIÓN

El mundo de lo psicosocial adquiere una relevancia tardía, pues es recién durante la última década del siglo XX cuando las incipientes obras lo abordan. Ello no pretende indicar que se trate de un tema trivial, sino que se debe al auge y la percepción social de un tipo de factores y riesgos que entrarían en el terreno de juego tras un conjunto de transformaciones a nivel social, cultural y económico desarrolladas en la sociedad moderna; es decir, la última etapa de los 2000.

Este tipo de factores inciden sobre el sujeto trabajador por medio de su psique y con un origen en lo social, motivo de unas concretas particularidades de la organización del trabajo; de ahí el nombre que los define como psicosociales. De este modo, impactan de forma directa tanto sobre el individuo trabajador como en la organización teniendo como resultado una serie de consecuencias desde lo más superficial hasta lo más profundo, desde consecuencias a nivel social hasta resultados a nivel físico y psicológico con una distinta graduación (leve a muy graves). Es importante contemplar los posibles síntomas y manifestaciones no como una cuestión baladí, ya que tienen la capacidad de afectar de manera perjudicial a los individuos, derivando en costos y pérdidas económicas y sociales sustanciales tanto para el empresario como para la sociedad.

¹ El estrés no posee solo significaciones negativas, ya que el cierto nivel de estrés actuaría como un mecanismo de activación comportándose como un elemento positivo para el individuo. Es decir, el estrés es funcional pues existe un punto en el que se experimentaría rendimiento, pero si se excede, dicho estrés desembocaría posiblemente en un bloqueo del individuo. Precisamente, en el presente trabajo se tendrá en cuenta aquel estrés que desencadena una serie de resultados negativos y dañinos sobre la salud psicológica y física de la persona.

El beneficio ocurre de forma recíproca pues, aunque a primera instancia pueda parecer que la prevención, control y corrección de los factores psicosociales favorecerían a las personas trabajadoras individuales, de manera colateral también lo haría sobre las organizaciones. Inciden simultáneamente sobre ambas partes y bidireccionalmente. Los trabajadores configuran la estructura de las empresas, los equipos de trabajo y contribuyen a sus funciones y actividades y objetivos, por ende, si impactan negativamente sobre estos, colateralmente afectarían sobre la propia organización y asimismo sobre la productividad. Los riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre los individuos acabarían desembocando en costos sobre las empresas con relación a fenómenos como el presentismo o absentismo laboral, una notable rotación del personal y/o una baja productividad. Sin embargo, no debe caer en el olvido que una garantía de unas adecuadas y buenas condiciones organizacionales reduciría en gran parte la probabilidad de que se deriven riesgos psicosociales, interviniendo entonces de manera positiva en la satisfacción de los trabajadores y, en consecuencia, en la productividad y en el rendimiento.

Por consiguiente, para la materia de prevención de riesgos laborales es un objetivo fundamental el prevenir y controlar que los factores psicosociales no se conviertan en factores psicosociales de riesgo evitando así los riesgos venideros y sus desencadenantes consecuencias perjudiciales sobre los trabajadores y las empresas. Un buen conocimiento de la situación de la organización sumando al adecuado control y planificación de medidas preventivas y correctoras pertinentes es vital para mantener unas buenas condiciones de trabajo, y, por tanto, un eficiente diseño, gestión y organización de este. Es en la trascendentalidad de dichos resultados perjudiciales donde radica el interés y la justificación por el abordaje de los factores, factores de riesgo y riesgos psicosociales.

Y es precisamente, el momento en el que existe un desequilibrio (deficiencias) y una presencia de condiciones laborales insatisfactorias derivadas de la organización del trabajo cuando emanan los riesgos psicosociales y sus posteriores consecuencias nocivas sobre la salud de los empleados. Se entiende entonces la armonía entre las condiciones laborales y el factor humano como la clave para contribuir al estado de bienestar, y de salud de los individuos y a las capacidades de estos.

El estudiar e investigar la posible y estrecha vinculación entre este tipo de factores y sus potenciales efectos como, por ejemplo, el estrés, entre uno de muchos (por el caso que le ataña al presente trabajo) dentro de un contexto laboral y cómo afecta este al

individuo trabajador y al mismo tiempo a la organización en su conjunto, se trataría de un punto clave para comprender cuán importante es garantizar unas correctas condiciones en lo que se refiere a la organización del trabajo con fin de asegurar así la buena salud física, psíquica y social salud de los trabajadores. Pues en el peor de los casos unas condiciones laborales bastante o totalmente deficientes podrían estar ligadas a conductas suicidas poniéndose de manifiesto un deterioro del estado psíquico de salud y la merma del bienestar y calidad de vida de los individuos.

3. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

Como se expone en el apartado introductorio, las transformaciones que han ido sucediéndose en la última etapa del siglo XX de manera conjunta con el proceso de globalización y de la emergencia de una sociedad informacional como consecuencia de una revolución tecnológica, han originado cambios abruptos dentro de la sociedad, en aspectos como el mercado, el trabajo, el sistema de producción, el tiempo y el espacio. Dándose así alteraciones profundas en la estructura de las organizaciones y, por ende, nuevas formas organizacionales en el ámbito laboral y en las relaciones de trabajo que de ellas se derivan.

Bajo la visión de Castells (1997) “la globalización se ha caracterizado por la aparición de mercados financieros internacionales, por el comercio de bienes y servicios entre todos países y la internacionalización de los sistemas de producción”. La globalización tanto de la economía como de los mercados, así como la internacionalización de las organizaciones, la mercantilización, la actividad financiera, económica y productiva y la fuerza de trabajo han traigo consigo un incremento significativo de la rivalidad, el cual suscita a las empresas importantes tensiones por el aumento de los niveles de productividad y de calidad disminuyendo los costos, dándose lugar así a amplios cambios en la actividad laboral y en las condiciones de trabajo.

Se puede considerar entonces el fenómeno actual de la globalización como la materia prima que configura los cimientos de los factores y riesgos psicosociales. Al igual que las dos caras de una misma moneda, este proceso a escala mundial y a diferentes esferas (tecnológica, económica, política, social y cultural) ha traído consigo cambios tanto positivos como negativos paralelamente. Entendiendo como positivo la interdependencia de otros países, la comunicación y el desarrollo económico, y como negativo el mantenimiento de las desigualdades, la presión de los procesos competitivos

y la hegemonía de los grandes poderes. Atendiendo a estas últimas consecuencias perjudiciales procederían como el detonante de los riesgos psicosociales laborales en la actualidad, pues estarían actuando como el terreno fértil para el germen de todas las condiciones y factores que los desencadenan.

Por consiguiente, y de la mano de la revolución tecnológica, una serie de cambios impactan de forma directa en el mundo del trabajo. La acomodación en el proceso de trabajo, es decir, la existencia de flexibilidad laboral en cuanto a la elección de ciertas medidas por el trabajador/a sobre las condiciones de su puesto de trabajo. Un aumento significativo de empleos de carácter temporal y jornadas parciales. Y también, la contratación de trabajadores independientes por cuenta propia bajo ninguna vinculación contractual. Aspectos que podrían conducir a unas condiciones laborales inseguras desembocando así en un aumento e intensidad de los riesgos en este ámbito.

Se atiende entonces a un plano laboral el cual se transforma sustancialmente y más rápidamente aún debido a la revolución tecnológica y el proceso de digitalización desafiando al mundo del trabajo con el surgimiento de nuevas formas de organización y, por tanto, de vida. La posibilidad de conexión continua que ofrece la era digital es una ventaja a la hora de que los trabajadores/as desarrollen su actividad profesional desde su propia vivienda u otros lugares, pero al mismo tiempo el TDP (Trabajo de Plataformas Digitales) impulsado por la implantación y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) podría acabar desdibujando la línea que separa la esfera laboral y la vida privada y personal. Actualmente, cada vez más, todas las herramientas de trabajo: dispositivos electrónicos (ordenadores, tabletas o móviles) están a disposición de los individuos y prácticamente casi desde cualquier parte conexión a Internet en un simple *clic* lo que se traduce en estar conectado y seguir trabajando, rompiendo de esta manera dicha barrera ficticia que anteriormente existía.

A ello se suma también la presión en los tiempos marcados por la modernización, la aceleración y la sociedad instantánea. Una era enmarcada en la modernidad tardía definida por una cultura de la inmediatez a causa de la ya mencionada revolución digital y como resultado de lo inmediato, valga la redundancia. Los individuos se topan ante la exigencia de un ritmo de vida totalmente agitado y frenético que aunado al componente digital acaba por dar lugar a una conectividad total o hiperconectividad; inmersos en una vida *on line*. Las demandas que reclama la vida moderna condicionan a los trabajadores/as para poder satisfacerlas acaeciando así a ritmos acelerados de trabajo y presión en los

tiempos sumados a la instantaneidad inherente de las conexiones digitales. Los empleados tienen la capacidad y posibilidad de responder ante las peticiones y demandas rápidamente e incluso más allá de la finalización (horaria) de su jornada laboral desdibujándose totalmente la concepción de esas dos esferas previamente ya mencionadas. Esto podría desembocar en una no-desconexión, en exigencias continuas, en mayor presión e intensidad y en una sensación de “hambre de tiempo” que no iría más que acrecentándose, lo que vendría a asemejarse a un laberinto sin salida, un círculo vicioso. Además, de grandes dificultades a la hora de compatibilizar el ámbito profesional y el ámbito privado (personal y/o familiar), es decir, una problemática de conciliación debido a las exigencias laborales y el poco tiempo restante del que gozaría el individuo para la gestión del tiempo dedicado a este último ámbito. Un abanico de consecuencias totalmente negativas y perjudiciales.

Como puede observarse, lo recientemente expuesto reúne todos los ingredientes necesarios como para configurar el elemento detonador de múltiples factores de riesgos psicosociales y, por lo tanto, de los posibles riesgos derivados de estos. Las transformaciones sociales y los venideros cambios en las organizaciones y en las relaciones en el mundo del trabajo generan por lo poco cierto grado de incertidumbre, inquietud u hostilidad ante un nuevo escenario que trae consigo factores de riesgos psicosociales tales como la carga o ritmo de trabajo, el horario, el entorno de trabajo y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral entre muchos otros. La presencia de estos factores, aunque no únicamente su presencia, sino más bien su intensidad y su frecuencia marcarían la posibilidad de que se produjeran los efectos negativos venideros de la existencia del riesgo psicosocial.

De hecho, una de las consecuencias más abordadas en la actualidad hace referencia al estrés, del que trata precisamente el estado de la cuestión. Al contemplar el mundo del trabajo, se hablará entonces de estrés laboral. Dicho término ya es pincelado ligeramente en el apartado introductorio y se tratará en profundidad a lo largo del marco teórico.

Como bien se ha comentado anteriormente la sociedad ha experimentado transformaciones y cambios que han afectado insondablemente en la organización del trabajo y ante la existencia de tales se ha dado una clara manifestación de afrontarlos a nivel laboral dando lugar desafortunadamente al fruto del estrés laboral. Este es contemplado pues como un resultado directo cuando existe un desequilibrio entre lo que

el trabajador puede aportar (capacidades y recursos disponibles) y las exigencias laborales, teniendo como consecuencias daños de distinta gradación sobre la salud del individuo. Puede acabar desembocando como un claro síntoma debido a la presencia de un conjunto de factores como un exceso de la carga de trabajo, turnos rotatorios, existencia de un mal clima laboral, falta de control sobre la tarea, condiciones laborales insatisfactorias y un continuo etcétera. Al mismo tiempo que es entendido como un resultado de algo, conlleva una serie de consecuencias que impactan sobre la salud física, psicológica y social del/la trabajador/a contemplando así desde síntomas más ligeros como nerviosismo o una más alta frecuencia cardíaca hasta patologías y trastornos psicológicos severos pudiendo conllevar a escenarios como el suicidio.

Se atiende entonces a una vinculación, cuanto menos complicada, entre el estrés y el suicidio laborales. El padecimiento de un estrés crónico como resultado derivado de la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales en el ámbito laboral podría conducir en determinadas ocasiones a conductas de tipo suicida (suicidio laboral) en caso de que el fallecimiento mantenga un nexo con el trabajo. El debate en el presente estudio deja fuera la comprobación de dicho nexo para la consideración del suicidio como una contingencia profesional o accidente de trabajo, pues es materia de Derecho, concretamente de la rama de derecho laboral, pues más bien aborda la estrecha relación entre los factores y riesgos psicosociales, el estrés en el trabajo y el suicidio como posible consecuencia.

4. MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

4.1 Los factores psicosociales

Tal y como se menciona en la parte introductoria del trabajo, los factores psicosociales según la OIT son difíciles y complejos para su entendimiento por todo lo aspectos que comprenden. Al englobar de manera conjunta tanto a las interacciones en el ámbito laboral, el entorno, la satisfacción laboral y la organización, así como también a las capacidades del/la empleado/a, sus exigencias y vida personal, se hace evidente que cualquier aclaración del término se caracterice por su amplitud definitoria debido a lo intrincado del mismo. Todos estos aspectos conjugados al mismo tiempo y percibidos de manera subjetiva por el sujeto mediante sus experiencias impactan directamente sobre la salud, productividad y satisfacción laborales. De este modo, se otorga importancia no únicamente a los elementos ligados al ámbito laboral, sino también a las necesidades del

trabajador/a y sus aspectos privados (personales), pues una desatención de estos factores últimos acabaría incidiendo paralelamente sobre la salud del individuo y a la empresa en sí.

Esta definición es reafirmada a través de los del documento publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) bajo el título “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” cuyos compiladores Kalimo, El Batawi y Cooper (1988) al sostener que “los estímulos psicosociales tienen su origen en un proceso social dentro de una estructura social y afectan al organismo a través de la percepción y la experiencia” (p. 9).

Todas esas condiciones existentes en el plano laboral y de la persona acabarían afectando de una manera u otra a la salud, al desempeño y satisfacción de los individuos trabajadores. Poseen entonces la facultad de ocasionar efectos sobre el trabajo y la persona. Así lo sostiene el autor Toro (2010) indicando que “cualquier condición de la organización laboral con efectos psicosociales o cualquier condición socio-ambiental con efectos psicológicos, sociales o sobre la salud es, entonces, un factor psicosocial laboral (FP)” (p. 101).

Se entiende entonces que, los factores psicosociales en el ámbito laboral apuntan a una serie de aspectos concernientes a la organización, diseño y gestión del trabajo con distintas finalidades como el fomento de un buen clima laboral, la mejora del estado de salud, el aumento de la satisfacción laboral y/o la eficacia del rendimiento. Así lo indican las iniciales aproximaciones conceptuales poniendo de manifiesto una estrecha vinculación entre los factores psicosociales y los resultados de la organización sobre la salud y el trabajo (Kalimo et al. 1988). Y es que, precisamente a partir de la cuarta edición de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo en el año 1998 los factores organizacionales y la organización en el trabajo acaban por tornar en términos de carácter indistinto a la hora de hacer referencia a los factores psicosociales.

Retomando el tema de la potencialidad de los FP de generar unos efectos a nivel personal y organizacional, se dividen en dos ramas contrapuestas siendo o positivos o negativos. Pues cuando se habla de factores psicosociales no se hace desde un plano puro y únicamente perjudicial, aunque la realidad de la actualidad sea que se insista más en los negativos (en ese caso se hablaría de factores psicosociales de riesgo o riesgos psicosociales), ya que también se estudian y comprenden desde una connotación positiva.

Así lo expone la autora Lodoño (2015) quien sostiene que los factores psicosociales “pueden mantener o propiciar efectos positivos, pudiéndose entender como Factores Protectores Psicosociales (FPP) y también propiciar o mantener efectos inconvenientes, en cuyo caso se entienden como Factores de Riesgos Psicosociales (FRP)” (Pág. 3). Una visión también compartida por los autores Kalimo, El Batawi y Cooper (1988) quienes introducen el establecimiento de una clasificación dentro de estos mismos, dividiéndolos en dos categorías: los que afectan favorablemente al bienestar de los individuos trabajadores y los que surten consecuencias negativas sobre la salud.

Respecto al primer caso, en el que resulten factores psicosociales satisfactorios acabarán promoviendo y alimentando el autodesarrollo de las personas, fortaleciendo su bienestar y recuperando su salud atenuando así los efectos de los FRP. Sin embargo, en lo que refiere al segundo caso, y en el que precisamente se centra el presente trabajo, siendo los factores psicosociales insatisfactorios y, por tanto, desfavorables, acabarán por afectar perniciosamente al estado de salud, al bienestar y a la seguridad de los sujetos.

Como se ha expuesto anteriormente, los factores psicosociales tienen la capacidad y el potencial de intervenir sobre la salud y el bienestar y sobre el cuidado de ambos, tanto dentro del ámbito laboral como en el extralaboral, es decir, en el ámbito personal/privado. Y lo hace a través de una serie de mecanismos, concretamente por medio de cuatro, emocionales, fisiológicos, conductuales y cognoscitivos. Esto será tratado en profundidad más adelante, de la mano del desarrollo de otros dos conceptos: Factores de Riesgos Psicosociales (FRP) y Riesgos Psicosociales (RP).

Atendiendo a la evolución del concepto y a sus características es conveniente entonces exponer aquellos que son considerados como FP en el ámbito laboral. A la par que las primeras aproximaciones conceptuales, a finales de la década de 1980 y de manera incipiente, se perfila un listado sobre los que podrían entenderse como factores psicosociales, una lista que ha permanecido hasta la actualidad manteniéndose prácticamente la totalidad de su contenido, la cual se muestra a continuación.

Tabla 1*Lista de los Factores Psicosociales Organizacionales-Laborales*

FACTORES ORGANIZACIONALES	
Política y filosofía de la organización	Relación Trabajo-Familia
	Gestión de los Recursos Humanos
	Política de seguridad y salud
	Responsabilidad Social Corporativa
Cultura de la organización	Estrategia empresarial
	Política de Relaciones Laborales
	Información organizacional
	Comunicación organizacional
	Justicia organizacional
Relaciones industriales	Supervisión/Liderazgo
	Clima Laboral
	Representación Sindical
FACTORES LABORALES	
Condiciones de empleo	Convenios Colectivos
	Tipo de contrato
	Diseño de carreras
Diseño del puesto	Salario
	Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	Rotación de puestos
	Uso de habilidades personales
	Autonomía y capacidad de control
	Demandas laborales
	Seguridad física en el trabajo
	Horas de trabajo
	Teletrabajo
	Apoyo social

Fuente: Elaboración propia a partir de la adaptación de Cox (1993) y la modificación de los autores Houtman, Roozeboom y Van den Bossche (2008).

A pesar de la complejidad del término y todos los aspectos que giran sobre el mismo, no se trata de un concepto ininteligible, aunque si de carácter algo intangible, pues el ejercicio de identificar los factores psicosociales y el conjunto de interacciones dadas entre los individuos, la organización y las condiciones de esta, resulta en ocasiones una realidad no fácilmente palpable. A pesar de ello, es un tema que ha trascendido hasta la actualidad obteniendo gran fuerza, visibilidad y medios para abordarlo.

El poder realizar actualmente diagnósticos e intervenciones en factores psicosociales en el mundo empresarial y organizacional dependerá de las exigencias normativas, de la cultura empresarial y política y del nivel de calidad de vida del país donde uno se encuentre. (Pando et al, 2008, p. 55)

4.2 Factores de Riesgo Psicosociales (FRP)

“El concepto de factores de riesgo psicosocial viene del campo de la psicología y de la sociología del trabajo y se enmarca en el estudio de la relación entre el trabajo y la salud...” (Artazcoz, 2001, p. 91-92). Este tipo de factores de riesgo tiene como denominador común la actividad laboral (proceso de trabajo), pues estos inciden de manera simultánea sobre las dimensiones de los empleados, los cuales gozan de las facultades y competencias para adecuarse y soportar ante la embestida de los riesgos resultantes, operando sistemáticamente derivando así en un transcurso de continuas y diferentes condiciones de salud (Neffa, 2002).

El concepto de los FRP parte de los mismos factores psicosociales, y comportándose estos de manera disfuncional, es cuando se convierten entonces en factores de riesgo psicosocial; entendiendo los primeros como los antecedentes de los segundos. Dicha disfuncionalidad encierra la posibilidad de afectar negativamente al individuo trabajador, sin embargo, esta posibilidad varía en medida del tipo de factor de riesgo y de la persona. Así lo sostiene Moreno (2011) quien con sus palabras sugiere que “mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves” (p.8).

Varios elementos subjetivos toman partida como lo son las características personales del/la trabajador/a y las facultades y competencias para adaptarse y resistir

ante los cambios del entorno de trabajo y las condiciones laborales que les rodean. De este modo, dependiendo de las capacidades y aptitudes de la persona trabajadora para afrontar una situación en relación con el medio ambiente de trabajo y la actividad laboral desarrollada establecen diferencias considerables entre la probabilidad o no de ser afectado por el factor de riesgo psicosocial.

A diferencia de los factores psicosociales que apuntan a la estructura organizativa y a las condiciones laborales como son el clima, la cultura, el diseño o la dirección y mando, pudiendo ser estos favorables o desfavorables los factores de riesgo psicosociales tienen un carácter distinto, no tan descriptivo, pues aluden a las condiciones de la organización cuando comprenden la posibilidad de acarrear resultados dañinos sobre el bienestar y la salud de las personas trabajadoras, afectando así de forma negativa y perjudicial comportándose como factores detonadores de los riesgos psicosociales. Albergan la probabilidad de causar daños y no solo en un plano psicológico sino también en un plano psicológico. Y es que, tienen esa capacidad lesiva dado a que llegarían a perturbar las facultades de los individuos con los que haría frente a las demandas laborales.

En el momento en el que las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) presentan claras deficiencias “las actividades provocan incidentes y accidentes, orígenes de problemas de salud no solo biológicos, sino también de orden psíquicos y mentales que dan lugar al sufrimiento” (Neffa, 2002, p. 235). En la línea de esta perspectiva Taris y Kompier (2005) sugieren que “son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo” (p.137). Debido a que pueden ser producto de situaciones en las que existen desequilibrios entre los recursos y las exigencias, se configura un listado bastante extenso y abierto a modificaciones.

Además de suponer un riesgo real para las personas empleadas, cabe mencionar que los factores de riesgo psicosociales poseen una serie de particularidades propias respecto de los riesgos físicos, las cuales hacen de estos, aspectos mucho más complejos para su control, medición y evaluación. De entre las características más relevantes el autor Moreno (2011) cita las siguientes:

- 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros

factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control. (p. 8)

Los FRP van más allá de la frontera espaciotemporal ya que no están delimitados dentro de un contexto físico concreto (como podría ser una oficina, un taller o un almacén) y un tiempo concreto, pues no se establecen en un tiempo o espacio particular. Presentan una clara dificultad a la hora de objetivarlos, y es que, resulta complejo administrar una medida objetiva. Precisamente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su definición de 1986 hace alusión a los términos “experiencia y percepción”.

El hecho de que afecten a otros riesgos se refiere a que podrían ocasionar conductas que derivasen en fallos o accidentes, generando entonces distintos tipos de errores. Asimismo, no gozan de una amplia cobertura legal puesto que la legislación y normativa existentes sobre materia psicosocial brinda únicamente conceptos de carácter general en cuanto prohibir todo aquello que pueda afectar negativamente al estado de salud y al bienestar de los trabajadores.

Se encuentran regulados por otros factores, así lo sugieren también Nogareda y Bilbao (2012) quienes argumentan lo siguiente:

Las reacciones frente a una determinada situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores, sino que ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias. (p. 1)

Por último, resultan complejos de modificar, pues al ser parte general de la organización se complica el ejercicio de intervención sobre los mismos, requiriendo también de tiempos extensos para su aplicación sin la garantía de los resultados esperados. Esta visión es compartida por Rick y Briner (2000):

La mayoría de los riesgos psicosociales comúnmente enumerados existen de manera universal en el lugar de trabajo (por ejemplo, la carga de trabajo o el

contenido de trabajo). Es cuestionable si alguien posee el suficiente conocimiento para decir cuándo y cómo una situación se vuelve peligrosa. (p. 311)

Como queda reflejado los factores de riesgo psicosociales son verdaderamente extensos emanando de los tantos componentes del ámbito laboral (horarios, sobrecarga ritmos e intensidad de trabajo, control sobre el mismo, ambigüedad de tareas y un largo etcétera). A pesar de que puedan parecer innumerables e independientemente de las distintas clasificaciones hechas de los FRP, los autores Leka, Griffiths y Cox en 2003, y años más tarde, Moreno y Báez en 2010, los clasifican en una variedad de categorías.

Tabla 2

Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosociales

CATEGORÍA	CONDICIONES QUE DEFINEN EL RIESGO
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado o carente de significado, incertidumbre alta, relación intensa, monotonía.
Cultura organizativa	Mala comunicación interna, falta de apoyo para resolver problemas, indefinición de los objetivos de la organización.
Horario laboral	Trabajo a turnos, cambio nocturno, horarios poco flexibles, jornadas largas o que no permiten tener vida social, horarios impredecibles.
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento físico o social, escasas y/o malas relaciones con los superiores, conflicto interpersonal y falta de apoyo.
Control	Baja o nula participación en la toma de decisiones, falta de control sobre la carga de trabajo, ritmo, etc.

Conciliación trabajo-familia	Exigencias en conflicto entre lo laboral y lo personal, escaso apoyo familiar, problemas profesionales duales.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre otros.
Seguridad contractual-desarrollo profesional	Salarios bajos, trabajo precario, contratos temporales, futuro con elevada incertidumbre, inseguridad en el empleo, estancamiento profesional.
Entorno y equipos	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación o reparación inadecuadas de los equipos e instalaciones; falta de espacio, ruido en exceso o mala iluminación.

Fuente: Elaboración propia a partir de la adaptación de Leka, Griffiths y Cox (2003) y de las aportaciones de Moreno y Báez (2010).

4.3 Riesgos psicosociales (RP)

Pese a no haber por parte de la normativa española una definición del término RP mediante otras fuentes se consigue entender a qué hace referencia dicho concepto. No se pueden contemplar como independientes, pues los factores de riesgo psicosociales actúan como su precedente ni tampoco ser reducidos meramente a sus antecedentes ya que tienen un valor contingencial y circunstancial inherente y particular.

Moreno (2008) afirma que “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud” (p. 8). Asimismo, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST) apunta en la actualidad que los riesgos psicosociales:

Se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados

psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

El elemento diferencial con sus antecedentes, los FRP, es que los RP son hechos o acontecimientos producto de la organización del trabajo (y no condiciones organizacionales) con una elevada posibilidad de impactar sobre el bienestar y la salud de los individuos trabajadores, y con consecuencias considerables. Dicha posibilidad de dañar el estado de salud de la persona, al igual que sucede con los FRP, va en función de dos criterios, severidad de la consecuencias y probabilidad, los cuales combinados señalan que el abanico de posibilidades del RP yendo desde un riesgo trivial pasando por moderado hasta uno intolerable. (Gómez-Cano et al. 1996)

El ejercicio de plasmar un listado de los principales riesgos psicosociales resulta complejo, aunque parece haber entre los autores cierta conformidad acerca de los considerados como más relevantes como son la violencia, el acoso sexual, la discriminación y el estrés. De hecho “existe un cierto consenso general en que el riesgo principal relacionado con los factores psicosociales, y que debe ser considerado en la evaluación psicosocial, es el estrés laboral o psicosocial” (Niño Escalante, 2002, p. 28). Sin embargo, no existe ese acuerdo sobre si otros son considerados como tal, pese a que se contemple la trascendencia de sus consecuencias. Varios organismos y autores establecen los principales RP en el mundo del trabajo reconocidos por sus considerables resultados sobre el estado de salud, el bienestar y vida de los trabajadores. Son presentados a continuación:

Tabla 3

Los principales Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral

Estrés laboral
Burnout o desgaste profesional (Síndrome del trabajador quemado)
Acoso sexual
Acoso laboral o <i>mobbing</i>
Violencia en el lugar de trabajo
Discriminación en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

Por supuesto, la exposición ante este tipo de riesgos conlleva una serie de consecuencias y resultados perjudiciales impactando a distintos niveles. El INSST (2022) diferencia estos efectos a cinco niveles (p. 21 y 72):

- Físico y fisiológico: hipertensión, infartos de miocardio, erupciones, alopecia, diabetes tipo II, obesidad, molestias gástricas, úlceras digestivas, alergias, asma, apnea del sueño, contracturas y sobrecargas musculares, depresión del sistema inmunitario, infecciones frecuentes, contagios etc.
- Cognitivo: actitudes y conductas de carácter negativo, conflictividad, distanciamiento social, pérdida de las redes de apoyo, insatisfacción laboral
- Emocional: irritabilidad, tristeza, depresión, apatía, desconfianza, ansiedad, impulsividad, temor, fobias, labilidad emocional, etc.
- Conductual: adicciones o abuso de sustancias tóxicas y/o adictivas (tabaco, alcohol, fármacos como ansiolíticos, relajantes musculares...), conductas de sueño inadecuadas, sedentarismo, alteraciones en la conducta sexual, etc.
- Social: aislamiento, conflictos interpersonales, agresiones, ausencia de comunicación y relaciones sociales, evitación, rechazo a los demás, etc.

Cabría añadir un nivel más, puesto que, al mismo tiempo que impactan sobre las personas trabajadoras también lo hacen sobre la organización. Siendo así, el sexto nivel:

- Organizacional: descenso de la productividad, aumento de bajas voluntarias y de accidentes, mayor absentismo y presentismo, pérdida de la imagen corporativa, etc.

Además, sus características no son iguales a las de los FRP, de hecho, en determinados aspectos resultan totalmente contrarias. Moreno y Báez (2010) apuntan a cuatro cualidades de los riesgos psicosociales:

- 1) afectan a los derechos fundamentales del trabajador, 2) los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador, 3) afectan a la salud mental de los trabajadores, 4) tienen formas de cobertura legal. (p. 19)

Caben destacar dos aspectos relevantes para comprender de una mejor manera el concepto de los RP. Por una parte, la relación manifiesta entre los factores de riesgo psicosociales y los riesgos psicosociales presenta un carácter contingente, pues se estaría

ante la posibilidad de que suceda el riesgo pudiendo o no suceder. Craso error sería el confundirlos, al igual que lo sería confundir la causa con el efecto. Es decir, la acción recíproca entre el individuo trabajador y las condiciones laborales no se interpreta *ipso facto* en perturbaciones del estado de salud. Sin embargo, en caso de que el escenario problemático se perpetuara en el tiempo, se asistiría a numerosas consecuencias con carácter lesivo. Por otra parte, no se deben entender este tipo de riesgos como un problema desde un plano puramente individual, a nivel personal o como una respuesta ante situaciones privadas y/o familiares, pues derivan de las condiciones laborales, y particularmente de aquellas que proceden de su organización.

Siguiendo en la misma línea de este segundo aspecto, los riesgos psicosociales laborales no solo afectan únicamente a los individuos trabajadores, sino también a la propia organización en donde discurre la actividad laboral y productiva, lo que conduce a que gran número de entidades y empresas no consigan obtener la productividad esperada. Así lo sugieren Moreno y Báez (2010) señalando que:

Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones que repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización, sino que la afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica. (p. 76)

Como se ha expuesto anteriormente en el apartado referente al planteamiento de la cuestión, en el mundo del trabajo se han ido produciendo profundas transformaciones que trazan nuevos retos y escenarios desconocidos para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Ello ha conllevado, de forma aún más temprana, al surgimiento de nuevos riesgos psicosociales ligados tanto a la nueva organización, diseño y gestión del trabajo como al marco social, económico y político del mismo, resultado de la globalización actual. Se pasarían a denominar como emergentes. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (AESST) junto con los autores Emmanuelle & Milczarek (2007) entienden por riesgo emergente a “cualquier riesgo nuevo que va en aumento”.

Nuevo significa que: el riesgo no existía antes y está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o era un factor conocido, pero ahora se considera riesgo debido a nuevos descubrimientos científicos o percepciones sociales. (p. 6)

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada por la AESST y la previsión de los expertos llegan a identificar los riesgos psicosociales emergentes más relevantes, los cuales son reflejados a continuación:

Tabla 4

Los 10 riesgos psicosociales emergentes considerados más importantes

Contratos precarios en el contexto de un mercado de trabajo inestable
Aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores en el contexto de la globalización
Nuevas formas de contratación laboral
Sensación de inseguridad en el puesto de trabajo
Envejecimiento de la población activa
Jornadas de trabajo prolongadas
Intensificación del trabajo
Producción ajustada y subcontratación
Excesiva exigencia emocional en el trabajo
Desequilibrio entre vida laboral y personal

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (AESST) (2007).

Caracterizados los riesgos psicosociales por afectar a los derechos fundamentales y humanos de la persona trabajadora, se considera como imprescindible regular mediante leyes el ejercicio de su prevención y sus penas. Por ello, están respaldados legalmente a nivel nacional. En lo que a normativa en materia de prevención respecta, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) refleja la obligación de

interferir sobre los riesgos psicosociales, específicamente en el artículo 4.7.d del Capítulo I de esta, constituyen como riesgos laborales “Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”. Especial atención a los términos organización y ordenación.

Del mismo modo, en el artículo 14.2 del Capítulo III se establece que “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, fundamentalmente por medio del artículo 15, el cual señala “Evitar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar y combatir los riesgos en su origen”, y más concretamente, por el 15.1.g “Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo”. Por lo tanto, dichas obligaciones son también directamente aplicables a los de origen psicosocial.

4.4 Estrés Laboral

«No es el estrés lo que nos mata, es nuestra reacción al mismo»

Hans Selye (1960)

El concepto de estrés es tremendamente amplio siendo conceptualizado de diferentes formas por la naturaleza compleja del mismo. Los extensos usos del término acaban resultando ciertamente contraproducentes no contribuyendo a su esclarecimiento, pues se utiliza como comodín para referirse a una pluralidad de condiciones y situaciones entre los que está hallado el individuo (trabajador) influido por muchas y muy diferentes tensiones y presiones. En consecuencia, aludir a dicho término alberga importantes complicaciones para su definición, aclaración, evaluación y medición. La dificultad radicaría en los amplios y diversos factores y causas que lo detonan, así como también en los resultados a nivel psicosomático -alteraciones funcionales físicas asociadas a factores psicológicos- y a nivel conductual/comportamental.

En la terminología técnica, la tensión (inglés stress) es “una fuerza que deforma los cuerpos”. En biología y medicina suele utilizarse el término estrés para denominar un proceso corporal, el plan general del cuerpo para adaptarse a todas

las influencias, cambios, exigencias y tensiones a que está expuesto. . . . Ahora bien, no son sólo las exposiciones físicas las que activan ese plan, sino que también lo hacen las exposiciones mentales y sociales. (Levi, 2012, p. 3)

Las distintas exposiciones a las que se ve sometido el individuo presentan un rasgo común: una respuesta adaptativa. La aceleración que se genera en el cuerpo por el estrés o cuando este se intensifica, deriva en la forma en la que el organismo hará frente (adaptación) a las demandas y exigencias del entorno.

Por su parte el Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones de la Universidad de Nottingham, centro colaborador con la OMS (2004) señala que el estrés en el trabajo “es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p. 3). Asimismo, el INSST (2022) considera que:

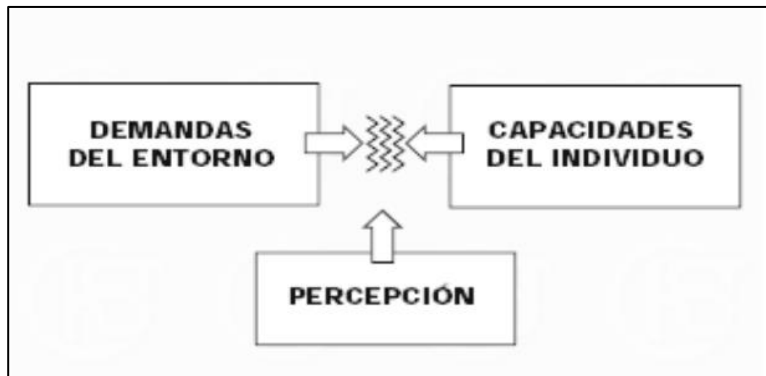
Concretamente se genera debido a una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. El estrés laboral es la respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias.

No obstante, desde una aproximación clásica se puede entender el estrés laboral como un desajuste, entendiéndolo como una experiencia percibida por el individuo de manera subjetiva, pues existe la impresión de que se dan presiones y exigencias en el entorno de trabajo que sobrepasan las capacidades y recursos con los que hacerles frente, conllevando así a resultados perjudiciales para el mismo. “Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión (*strain*), y las fuentes de las experiencias de estrés . . . se denominan *estresores*” (Peiró y Rodríguez, 2008, p. 69).

Ese desajuste entendido como estrés es experimentado por el trabajador cuando percibe como un desequilibrio entre las exigencias externas (demandas del entorno) y los recursos (capacidades del individuo) de los que dispone para responder ante él. Esta idea puede comprenderse de una forma más clara bajo la representación visual de a continuación, la cual refleja los elementos mencionados.

Figura 1

Diagrama sobre el origen del estrés



Fuente: Estudio sobre el estrés de la doctora Ana M.^a Regueiro Ávila (2017)

Las circunstancias o condiciones desencadenantes de una situación estresante a los que ya se ha denominado estresores, se trata de estímulos, factores o agentes de tipo tanto interno como externo que detonan en una respuesta del cuerpo, ya sea bien de carácter psicológico o bien de carácter fisiológico. Desde un plano excepcionalmente laboral, que es el que le atañe a este trabajo, pueden ser de diverso contenido. Se contemplarían entonces los estresores referidos al *contenido del trabajo* (de carácter psicológico que afloran por el desarrollo de tareas en el puesto) y los referidos al *contexto del trabajo* (también de carácter psicológico, que proceden del ambiente de trabajo). Estos precipitantes del estrés se reducen a los factores de riesgo psicosociales. Aunque no haya un principio a seguir para su clasificación, si hay consenso científico en cuanto a los más comunes. Según el INSST (2022) se consideran los siguientes:

Contenido del trabajo (Tareas con ciclos cortos, sin sentido, trabajo monótono);
Carga y ritmo del trabajo (Desempeño del trabajo): Sobrecarga de trabajo o infracarga de trabajo; Tiempo de trabajo; Participación/control; Desempeño de rol: ambigüedad de rol o conflicto del rol; Desarrollo profesional; Relaciones interpersonales/Apoyo social y Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos
(p.3)

Una principal teoría explicativa del estrés con relación al trabajo es el conocido modelo demanda-control-apoyo social (Karasek y Johnson, 1986) como el más influyente proporcionando mayor certeza científica en comparación a otros modelos (véase *Anexo I*

Este sugiere que, si las exigencias psicológicas en el trabajo resultan tan altas no pudiendo ser afrontadas por el empleado (demandas) o no cuenta con las habilidades y la autonomía para dominarlas (control) se manifiesta la situación que origina el estrés. Se incorpora un tercer elemento moderador: el apoyo social, el cual tiene la capacidad de aumentar la habilidad para afrontar el estrés mantenido, atenuando así los resultados del estrés sobre el estado de salud. Cabe mencionar que, el ajuste actúa como pieza clave de este modelo, pues “el bienestar está relacionado con el ajuste entre la cantidad presente de las características laborales y las que requiere la persona . . . y el umbral aceptable puede variar de persona a persona en función de algunas características personales y ambientales” (Peiró y Rodríguez, 2008, p. 70)

Como bien se expone, los efectos del estrés laboral y el nivel óptimo difieren según cada trabajador. Al igual que los FRP y los demás RP, el estrés no afecta a todos por igual, pues se debe tener en cuenta la influencia de determinados factores tanto individuales como contextuales. El modelo de estrés del trabajo, utilizado por el *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), denomina a estos factores con el nombre de *moderadores del estrés*, los cuales “influyen en los efectos de los estresores sobre la salud y el bienestar” (Sauter, et al., 2010, p. 2). (Véase *Anexo II*

). Es decir, hay diferencias individuales y del propio contexto que determinan cómo afectará el estrés, en concreto sus resultados.

Los factores moderadores hacen referencia a las variables que interactúan con los FRP (o estresores) para mitigar los resultados perjudiciales que estos últimos generan sobre el estado de salud de los trabajadores. Estos mecanismos amortiguadores son clasificados por el INSST (2022) en dos tipos: *recursos laborales* (apoyo social y control/autonomía) y *recursos personales* (inteligencia emocional, habilidades personales, estilos de afrontamiento). Esta idea ya había sido contemplada por Johnson et al., (1991, como se citó en INSHT, 2001) quienes sostenían que “el apoyo social sirve de recurso moderador del impacto de las demandas del trabajo” (p. 29). A su vez Johnson (1991) consideró en su estudio de especial importancia la variable control debido a su estrecha relación con las enfermedades del sistema circulatorio con relación al estrés.

Cabe señalar que, cuando se hace referencia al estrés, este no solo posee acepciones negativas ya que puede llegar a tener una influencia positiva. Si bien es cierto que, como se expone de forma previa en el apartado introductorio, el presente trabajo solo contempla el estrés que repercute de manera negativa sobre la persona trabajadora, se da ligera pincelada sobre el de tipo positivo. Es Selye (1974) quien distingue por primera vez entre dos tipos de estrés, diferenciando el estrés positivo como *eustrés* frente al estrés negativo como *distrés*. Iturbide (2010) define estos dos conceptos de la siguiente forma:

En forma positiva (eustress), cuando el nivel de activación física y psicológica habilita al individuo para responder de forma correcta a las demandas medioambientales; y en forma negativa (distress), cuando el sujeto responde de forma descontrolada y con excesiva activación a la situación a la que tiene que enfrentarse. (p. 82) (*Véase Anexo III*)

La problemática deriva cuando se mantiene este tipo de estrés negativo de manera constante, lo que se concibe como estrés laboral crónico, pudiendo desembocar así en el síndrome de agotamiento crónico. El hecho de no poder gozar de un período de recuperación tras un escenario de estrés perpetuado en el tiempo, sumado a la inherente condición acumulativa de este, propiciaría que el trabajador pudiera acabar padeciendo estrés crónico. Lazarus y Folkman (1984) sugieren que el estrés psicológico continuado se entiende como “una particular relación entre la persona y el entorno que es evaluada por la persona como exigente o demandante de sus recursos y poner en peligro su bienestar (p. 19). Llegado a esta etapa, cuando el trabajador se siente profundamente cansado y desbordado (desgaste profesional) acaba desembocando en el “síndrome de estar quemado en el trabajo” (SQT) usualmente distinguido como el *síndrome de burnout*. Los autores Gil-Monte y Peiró (1999) lo contemplan de la siguiente manera:

Desde una perspectiva psicosocial el síndrome de quemarse por el trabajo se conceptualiza como una respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional (en especial en relación a las personas hacia las que trabaja), la vivencia de encontrarse

emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja. (p. 261)

Eldelwich y Brodsky (1980) establecen una serie de etapas por las que transcurre el SQT, (véase Anexo IV

) que consisten en un *entusiasmo* inicial seguido de una fase de *estancamiento* para luego experimentar una etapa de *frustración* hasta finalmente la *apatía*. Sin embargo, tras las aportaciones de diversos autores y estudios se hablaría pues de una quinta, la fase de *quemado* (NTP 704, Fidalgo Vega, 2001) -que da nombre al síndrome-.

Además de que este síndrome padecido por el trabajador se desarrolla por etapas, el mismo lo percibe a diferentes niveles. Los pioneros en esta idea Maslach y Jackson (1981, 1986) sostienen que se manifiesta a tres niveles (véase Anexo V

). Partiendo desde un *agotamiento emocional*, pasando después por una *despersonalización*, para finalmente acabar experimentando una ineficiencia profesional (*baja realización personal*). Años más tarde, estos mismos autores junto con Leiter (1996) consideran intercambiar el nivel de *despersonalización* por el de *cinismo*.

Por tanto, el *Burnout* se comprende como un “modelo multidimensional” (Arquero y Donoso, 2013, p. 95). Puesto que se trata de un proceso, es sucesivo y gradual por el que el sujeto trabajador olvida o abandona el compromiso para con sus tareas y funciones como una reacción a un estrés laboral de carácter crónico. Genera entonces, el detrimento de las capacidades y competencias en el rendimiento de la actividad laboral además de las derivadas consecuencias nocivas para el bienestar del trabajador, como los tantos y variados problemas de salud que se desencadenan en el sujeto. Las aportaciones de los diferentes autores contribuyen a entender el síndrome de *burnout* como un fenómeno que va socavando y deteriorando a nivel psicológico al trabajador debido a la falta de ajuste entre las demandas de los sujetos y lo que los sujetos son y pueden aportar, comprendiendo un amplio período temporal para que se desarrolle. Por su parte, Lázaro Fernández (2004) señala que “... sitúa a las personas en una “espiral descendente” de la que es muy difícil salir” (p. 501).

Como se ha podido evidenciar, el estrés laboral es una lacra que adquiere una fuerza cada vez mayor dentro de la sociedad trabajadora que deja a su paso efectos y

resultados tremendamente perjudiciales tanto para los empleados como para las organizaciones. Las consecuencias de este originan efectos agudos a nivel psicológico, a nivel conductual y a nivel psicosomático (físico) hasta evolucionar en un posible estado de enfermedad: cardiovasculares, trastornos digestivos, trastornos psicológicos, lesiones musculoesqueléticas, etc. Y a nivel organizacional, amenazando el correcto funcionamiento y consecución de los objetivos de la empresa. La graduación de estas consecuencias varía según la relevancia pudiendo ser algo leve, moderado o severo a través de diferentes manifestaciones. Desde irritabilidad e insomnio pasando por falta de concentración o fatiga, hasta el aumento de consumo de alcohol, depresión y/o conductas autodestructivas.

Guerrero Barona (2003) aborda las consecuencias del estrés laboral exponiendo lo siguiente:

La incidencia del estrés sobre la salud es compleja y puede inducir directamente efectos psicológicos y fisiológicos que alteran la salud (trastornos de ansiedad, del estado de ánimo y psicofisiológicos), aunque también puede incidir de modo indirecto a través de conductas no saludables o estrategias de afrontamiento nocivas como beber alcohol, conductas de riesgo, etc. De igual modo, el estrés puede inhibir conductas relacionadas con la salud como llevar una vida sana a través del ejercicio físico. Parece pues que el estrés se puede asociar a una reducción de conductas de salud y a un incremento de conductas nocivas para éstas. (p. 147)

4.5 Suicidio Laboral

Es considerado oportuno tratar algunas de las ideas y concepciones del filósofo y sociólogo Émile Durkheim como uno de los primeros que establecen una noción sobre el suicidio a través de su célebre obra *Le Suicide: Étude de sociologie* (El suicidio: un estudio en sociología). En su escrito el suicidio es considerado como “una anomalía que es necesario rectificar, como indicio de una patología que requiere corrección” (Gonthier, 1998, p. 122). Yendo a una definición más precisa, Durkheim (1897) señala que “se llama suicidio a todo caso de muerte que resulte, directa o indirectamente, de un acto, positivo

o negativo, realizado por la víctima misma, a sabiendas del resultado” (p. 14). Cabe hacer un breve inciso diferenciándolo de la tentativa, la cual para Durkheim (1897) es “el mismo acto cuando no llega a término y no arroja como resultado la muerte” (p. 14).

“El Suicidio tiene como objetivo fundamental demostrar empíricamente la existencia de determinadas emociones colectivas causadas por los tipos de solidaridad social característicos de la sociedad moderna” (Alastuey, 2001, p. 71) Y es que, los malestares propios de la modernidad se relacionan con diferentes afecciones y sentimientos que afectan a todo el conjunto de la sociedad en vista de las formas o tipos de solidaridad social en las que se halle enmarcada. Por lo tanto, Durkheim contempla el suicidio como un fenómeno con un marcado carácter social y la forma de aliviar dichos malestares es a través del acto suicida, como un reflejo de la desazón que sufre la sociedad en la época moderna con motivos rigurosamente sociales. Esta aportación es de vital importancia para entender el suicidio no como un acto puramente individual, pues en la motivación interna del sujeto para cometer dicho acto residen profundas y potentes presiones y factores sociales.

Cabe destacar de forma no muy extendida, la clasificación que establece Durkheim (1897) en su obra entre los diferentes tipos de suicidio existentes, dando así lugar a cinco tipos: En primer lugar, el *suicidio egoísta*, por el que el sujeto se mata por un individualismo en exceso, es decir, cuando el yo individual se antepone al yo social. En segundo lugar, el *suicidio altruista* contrario al anterior sucede por un tosco individualismo, traducido como una fuerte dependencia entre el individuo y la sociedad; este a su vez comprende tres variedades (suicidio altruista obligatorio, suicidio altruista facultativo y suicidio altruista agudo). En tercer lugar, el *suicidio anómico*, ocurrido cuando la fuerza (moral) externa que controla las pasiones de la vida de los individuos no puede ejercer dicho control porque la sociedad está desorganizada, lo que provoca sufrimiento. En cuarto lugar, el *suicidio epicúreo*, surge ante la imposibilidad de que el individuo satisfaga su único fin, sus necesidades personales. Y, por quinto y último lugar, el *suicidio fatalista*, cometido por el individuo cuando se halla ante una opresión de forma generalizada de la parece no tener escapatoria alguna más que el acto suicida.

Para ofrecer una definición más actual, el concepto de suicidio laboral, también traducido como suicidio asociado al trabajo o a la actividad laboral sería “entendido como la acción desarrollada por un trabajador en su espacio laboral, mediante la cual se auto infringe y se quita la vida” (De Vega, Núñez, Puche y Villalta, 2020, p. 15). La

Organización Mundial de la Salud (OMS, 2006) ofrece una mayor profundidad sobre este concepto entendiendo que se trata de “un acto deliberado por el que el sujeto se causa la muerte con conocimiento o expectativa de un desenlace fatal”. Yendo un poco más allá, la misma OMS (2006b) establece que “el trabajador suicida es el resultado de una compleja interacción entre las vulnerabilidades individuales (tales como problemas de salud mental), condiciones estresantes de trabajo y condiciones estresantes de la vida (incluyendo factores de estrés sociales y ambientales)” (p. 6).

Por consiguiente, y ante lo expuesto, el suicidio se concibe como una propensión de la voluntad del sujeto, y la verdadera dificultad de su justificación reside al mismo tiempo, tanto en los factores individuales, inherentes al propio sujeto, como en los factores sociales que configuran el entorno en el que este interviene. Así, aspectos como el clima de trabajo, las relaciones y las condiciones de la organización trascienden hasta influir sobre la conducta suicida. La postura de Amezcua Ormeño (2021) sugiere que:

El ámbito de las relaciones laborales se inserta en una dimensión social de primer contacto, cotidiana, y a nadie escapa que la interrelación entre persona trabajadora y puesto de trabajo, aparte de socializar al individuo, explica en buena medida su modo de sentir, pensar, decidir y obrar. La repercusión del puesto de trabajo y su ambiente sobre el bienestar de la persona empleada no puede negarse, es constatable... (p. 216)

Por lo tanto, queda claro que la consumación de dicho acto no responde a una sola causa precisa, no atiende únicamente a un único desencadenante. Hecho que, precisamente, complica su comprensión y análisis.

Es evidente que, para Durkheim, las correlaciones sociales es un aspecto clave para el entendimiento del acto suicida. “El suicida no se mata necesariamente porque sufra alguna enfermedad o esté en una situación de anomalía respecto de su comunidad; se requiere, además, que esa situación se dé en contexto social, que determina que se pase al acto...” (Neira, 2018, p. 143). Puede establecerse que la persona que lleva a cabo un comportamiento suicida se distingue por padecer una condición o estado de mayor vulnerabilidad respecto a otras personas que no tienen conductas autodestructivas e ideaciones suicidas encaminadas a culminar en la muerte del individuo. Sin embargo, he

aquí cuando se debe prestar especial atención, pues jamás debe asumirse la vinculación entre dicha condición vulnerable y el sufrir enfermedades mentales, pues se estaría ante un pensamiento errático. Al igual que se estaría al establecer la relación entre el comportamiento suicida con condiciones y aspectos biológicos. Esta concepción es sostenida por Durkheim (1897), cuya afirmación es la siguiente:

No existe ningún estado psicopático que guarde con el suicidio una relación regular e incontestable. . . . Se puede admitir que, en circunstancias idénticas, el degenerado se mate más fácilmente que el sujeto sano, pero no se suicida necesariamente en virtud de su estado. El potencial latente que existe en él no puede traducirse en actos más que sometido a otros factores que debemos analizar.

(p. 49)

En consecuencia, es preciso que la consumación del suicidio sea dada en estado de plena consciencia y voluntariedad. De forma que, aquel sujeto que lo ejecute de manera inconsciente o con previo diagnóstico de una patología, no estaría llevando a cabo dicha misión, y, por consiguiente, no se podría considerar como verdadero autor responsable.

Es pertinente entonces aproximarse al suicidio laboral no como un suceso personal, sino como una problemática de salud en el trabajo, “pasa por explicarlo desde un espectro amplio de factores psicosociales que, cuando interactúan acumulativamente, incrementan el riesgo de sucumbir al comportamiento o ideación suicida” (Amezcuza Ormeño, 2021, p. 256). Así el acto suicida que comete el trabajador pasaría a calificarse como un accidente laboral siempre y cuando se diera en el lugar y en el tiempo de trabajo. Debiera de darse, además, de manera clara y rigurosa una conexión causal (causa-efecto) entre la conducta suicida y la actividad laboral que la genera.

Sin embargo, ahondar en dicha causalidad sería materia de derecho, pues sería preciso abordar la jurisprudencia existente sobre el tema. La complejidad dentro de la legislación es probar la existencia de un nexo de causalidad acreditado para que pueda definirse como accidente de trabajo. En la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), el artículo 156.1 señala que “se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Asimismo, la LGSS a través del artículo 156.4.b) no considera como accidente de

trabajo “los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado”. Como bien se ha expuesto, el acto suicida necesita de la voluntad del sujeto, aunque no sería equiparable el suicidio a la conducta dolosa. De este modo, la voluntariedad existente en el acto de terminar con la vida no sería impedimento para considerarlo accidente laboral.

Y es que, aunque ese mismo carácter voluntario pudiera, en un principio, llegar a debilitar la presunción de laboralidad -existencia de vínculo/relación laboral- “no es menos verdad que el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo” (Sánchez Pérez, 2014, pp. 163-164).

Dicho esto, el presente trabajo no pretende analizar y desmigalar la legislación, sino enmarcar el concepto de suicidio, y más específicamente el de suicidio laboral o suicidio asociado al trabajo, para así entender el papel clave que juegan los factores de riesgo psicosociales y los mismos riesgos que se derivan con relación al acto suicida.

La falta de garantías en cuanto a unas favorables, correctas y seguras condiciones organizacionales y un adecuado medioambiente de trabajo lleva consigo una elevada probabilidad de que se deriven riesgos psicosociales acarreado así efectos nocivos para la salud y el bienestar de los trabajadores. A pesar de que el acto suicida es un fenómeno multicausal, todos estos aspectos del mundo del trabajo (factores psicosociales de riesgo) podrían actuar como elemento precipitante de dicho acto como el desenlace fatal ante la presencia de riesgos psicosociales. Ya no se estaría solo ante dificultades físicas que pudieran ocasionar la muerte del empleado, como en el caso de infarto de miocardio, pues ahora se estaría ante comportamientos y actos suicidas motivados por unas desfavorables condiciones laborales.

Como el término indica, el suicidio [laboral] atendería pues, a motivos de índole psicosocial, laboral y organizacional, manifestados a partir de riesgos como son, el estrés laboral crónico, *mobbing* o acoso laboral, el *burnout* y el acoso sexual. Por lo tanto, este acto de quitarse la vida es precedido por desafíos y cuestiones laborales, procesos de exclusión laboral y estados de no adaptación dentro de la organización. Como se ha especificado en apartados anteriores, los resultados derivados de los diferentes riesgos psicosociales laborales -ya expuestos- afectan al trabajador a distintos niveles, uno de ellos es el emocional (o psicológico). De esta manera, se justifica que algunos estados

mentales estén detrás de este comportamiento. “Los trastornos mentales específicos que han sido vinculados con el suicidio incluyen el trastorno depresivo, abuso de sustancias (tanto alcohol como drogas), trastornos de ansiedad...” (OMS, 2006b, p. 8). Consecuencias desencadenadas por situaciones laborales estresantes, acoso de diferente naturaleza, violencia y/o discriminación en el trabajo, desgaste profesional y un largo etcétera.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo principal

Establecer una vinculación entre el estrés laboral con la conducta suicida en el trabajo.

5.2 Objetivos específicos

- Identificar el nexo entre el estilo de liderazgo y el estrés laboral
- Determinar la imagen del suicida y sus mitificaciones

6. METODOLOGÍA

6.1 Diseño y justificación

La metodología escogida se ha basado en la utilización de un enfoque meramente cualitativo, pues se ha considerado el más idóneo para la consecución de los objetivos fijados ya previamente. La técnica ha consistido en el análisis de contenido de documentos audiovisuales, concretamente de dos películas (las cuales se desarrollarán seguidamente) para abordar constructos como los factores, factores de riesgo y riesgos psicosociales y fenómenos tales como el estrés y el suicidio laborales.

Desde este tipo de investigación (la cualitativa) el presente trabajo consigue acercarse a las razones que en primera y segunda instancia motivan al trabajador a llevar a cabo la conducta suicida y cuán vinculadas están con unas adecuadas o inadecuadas condiciones organizacionales (factores psicosociales) con el fin de que se comprenda la verdadera importancia de actuar sobre ellos de manera temprana en materia de prevención de riesgos laborales. Este tipo de análisis -análisis de contenido fílmico- se ha aproximado a la imagen del suicida y a sus detonantes, es decir, cómo se ha configurado desde dentro de la esfera laboral la posible personalidad de aquel individuo que se arrebató la vida,

como una especie de imaginario social del mismo, además de las posibles causas que lo han llevado a ejecutar dicha acción; y ello a través del análisis concreto y minucioso de dos cintas: La película titulada *La punta del Iceberg* estrenada en el año 2016 (véase Anexo VI) y la película titulada *Corporate* (Corporativo) estrenada en el año 2017 (véase Anexo VII)

El análisis de contenido consiste en una forma específica del análisis de documentos (en este caso de tipo audiovisual). Dicha metodología ya es descrita correctamente por Berelson (1952) quien la define como “una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones, que tiene como primer objetivo interpretarlas” (p. 17). Según (Bardin, 1986, como se citó en López-Noguero, 2002) el análisis de contenido se trata de “un conjunto de instrumentos metodológicos, aplicados a lo que él denomina como <<discursos>> (contenidos y continentes) extremadamente diversificados” (p. 173).

Los autores Piñuel y Andrews (2002) profundizan más en esto sugiriendo que el análisis de contenido refleja los significados que emanan del texto, una serie de aportaciones y conocimientos no evidentes y ni perceptibles a priori, los cuales acaban por cobrar sentido mediante la presencia de un contexto. De esta manera, se puede constatar la existencia de cuestiones, ideas o palabras de un contenido y el sentido que se desprende del texto enmarcado dentro de un contexto. No obstante, el análisis que emplea esta metodología no se basa en entender o conceder una explicación de lo que aporta el texto ni de caer en juicios de valor u opiniones subjetivas, sino en llevar a cabo un análisis de las secuencias temporales de la película con el objetivo de reparar ante el significado latente del texto del contenido audiovisual.

Para aplicar este tipo de análisis se ha procedido en dos etapas, la primera ha consistido en visualizar los dos documentos fílmicos ya escogidos previamente con fin de recopilar la información pertinente para con los objetivos ya establecidos para su ulterior análisis. La segunda etapa se ha basado en interpretar la información extraída en la fase anterior para luego clasificarla en diferentes categorías. Previamente a delimitar la información que se pretendía analizar, se ha procedido a fijar las unidades o parcelas de análisis para poder atender así a una correcta clasificación del contenido (información) en diferentes categorías. Por lo tanto, “cada unidad de registro es un tipo de segmento textual claramente discernible y cuya ejemplificación en el corpus puede ser detectada”

(Delgado y Gutiérrez, 1998, p. 192). En cuanto al proceso de categorización, Porta y Silva (2003) se refieren a este concepto de la siguiente manera:

Es una operación de clasificación de elementos constitutivos de un conjunto por diferenciación, tras la agrupación por género (analogía), a partir de criterios previamente definidos. Las categorías son secciones o clases que reúnen un grupo de elementos (unidades de registro en el caso del análisis de contenido) bajo un título genérico, reunión efectuada en razón de los caracteres comunes de estos elementos. El criterio de categorización puede ser semántico (categorías temáticas), sintáctico, léxico, expresivo. (pp. 14-15)

Las categorías a las que ha atendido el siguiente análisis de contenido audiovisual de ambas películas han sido un total de tres: el contexto, la comunicación verbal y la comunicación no verbal. Respecto a las unidades de análisis, se han registrado el lugar y los personajes, así como también el discurso/diálogo y todas las actuaciones, conductas y gestos pertinentes que lo acompañan dándole forma y enriqueciéndolo en cuanto a contenido.

El análisis de contenido fílmico ha sido sobre las películas *Corporate* lanzada en 2017 y *La punta del Iceberg* lanzada en 2016 respectivamente. La primera película se trata de una producción francesa dirigida por Nicolas Silhol e inspirada en el escándalo e impactante suceso real ocurrido en la empresa *France Télécom* (actualmente bajo el nombre comercial Orange), una ola de suicidios entre sus empleados ocurridos entre los años 2007 y 2010 tras la implantación de un ambicioso programa de reestructuración de la plantilla tras la privatización de la compañía en 2004. Este se ejecutaría a través de dos planes conocidos como *NEXT* y *ACT*.

En el filme Emilie Tesson-Hansen es contratada como gestora del departamento de RRHH en finanzas en la empresa *ESEN* por su superior y jefe Stéphane Froncart. Ejerce su función sin ningún tipo de miramiento hasta que un trabajador del que era responsable, Didier Dalmat, se suicida en la empresa. Momento en el que entra en juego la inspección de trabajo con la apertura de un proceso de investigación al mando de la inspectora Marie Borrel. En el avance de la trama Emilie Tesson confiesa la existencia

del *Plan A16* (Plan Ambición 2016), un programa firmado por Froncart cuyo fin era el de deshacerse de los empleados sobrantes en la empresa, pero sin que pareciese que estaban siendo despedidos, es decir, era una reestructuración forzosa camuflando los despidos. De esta manera, mediante la manipulación, la demagogia y el acoso moral se les hacía creer a los trabajadores sobre su necesidad de traslado a otras sedes o de la imposibilidad de continuar en *ESEN* presentando ellos mismos su renuncia. En consecuencia, Emilie no podía ser acusada de despedir a cientos de trabajadores. Decidían sobre su futuro laboral, siendo la empresa quien verdaderamente los empujaba a ello de una manera indirecta.

Respecto a la segunda película analizada, *La punta del Iceberg* se trata de una producción española dirigida por David Cánovas basada en la obra teatral de Antonio Tabares. El filme cinematográfico trata sobre una empresa multinacional conocida como *Tecnocentro* en la que se han dado recientemente tres casos de suicidio en sus instalaciones, Marcelo Miralles, Eduardo Rus y Andrés Miró. El punto en común entre los tres empleados es que pertenecían al proyecto *Iceberg*.

Sofía Cuevas, un alto cargo de la compañía situada en otra sede acude a investigar dichos sucesos para aclarar lo ocurrido a pesar de no dedicarse ello, pues es destinada a llevar a cabo dicha función a través de las órdenes de su superior. Sofía emprende una intensa tarea de entrevistar a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa que guardaban relación con los tres trabajadores que terminaron quitándose la vida. Mediante los diferentes encuentros que mantiene emergen las mentiras, las presiones, los intereses, los abusos y el mal clima laboral presentes en la empresa con relación a dicho proyecto.

A continuación, se presenta el análisis de cada película plasmado en las dos siguientes tablas (cada una referidas a su respectivo *filme*).

Tabla 5

Análisis del documento fílmico: Corporate, 2017.

Secuencia temporal	Contexto: Lugar y personajes	Comunicación verbal: diálogos	Comunicación no verbal: actuaciones, conductas y gestos
00:05:59	En una calle de París.	Emilie: ¿Qué quiere señor Dalmat? ¿Por	Se gira de forma brusca y enfurecida

	Emilie Tesson y Didier Dalmat.	qué me sigue? ¿Está loco?	increpándole de forma amenazante.
		Dalmat: ¿Qué es eso de que no doy el perfil?	Actitud fría y distante
00:06:12	En una calle de París. Emilie Tesson y Didier Dalmat.	Emilie: Pida una cita. Dalmat: ¿una cita? Pero si ni siquiera quiere verme. ¿Por qué la ha tomado conmigo? Emilie: ¿No lo entiende? Ya no le queremos en la empresa, ríndase ya	Dalmat muestra una actitud ansiosa, desesperante y rabiosa. Refleja impotencia. Se abalanza sobre Emilie cogiéndole fuerte del brazo. Ella, aun así, sigue manteniendo una actitud distante y de superioridad.
00:07:37	Oficinas de ESEN. Emilie Tesson, Vicent Philippon y otros trabajadores. Personal sanitario y la policía.	Empleados: Pero ¿qué ha pasado?	Todos muestran desconcierto e incredulidad. Emilie se dirige al cuarto de baño descompuesta.
00:15:05	Oficinas de ESEN. Despacho de Stéphane Froncart. Jefes y responsables: CCO, CFO, Stéphane y Emilie en videollamada con el superior Esen	CFO: Hay cuatro testigos que vieron saltar a Dalmat, así que se suicidó. ¿Es nuestro primer suicidio? Stéphane: en las oficinas sí. <i>(Lee un comunicado)</i> “Todo ha ocurrido	Emilie, Stéphane, la CFO, el CCO y el superior máximo Esen, transmiten serenidad y racionalidad. Reflejan con sus gestos una actitud casi de indiferencia al tratar el tema.

	(el cargo más alto de la empresa).	por razones personales y en principio no guarda relación alguna con el ámbito profesional”.	Evidencia de clara desvinculación emocional.
00:11:06	Oficinas de ESEN. Despacho de Stéphane Froncart. Jefes y responsables: CCO, CFO, Stéphane y Emilie en videollamada con el superior máximo Esen.	Emilie: ¿Y si ha sido por un motivo familiar? Dalmat se había divorciado, llevaba tres meses viviendo solo. Decía que tenía depresión Stéphane: Ah, eso lo cambia todo.	Emilie mantiene una postura rígida, con los hombros encogidos reflejando cierta inseguridad ante la situación. Se mantiene seria y distante. Actitud pasiva a momentos.
00:14:53	Oficina de ESEN. Sala de reuniones. Reunión extraordinaria. Miembros del Comité de Seguridad y Salud de la empresa. Están presentes los jefes y responsables: CFO, CCO, Stéphane Froncart y Emilie Tesson. También está Marie Borrel: inspectora de trabajo.	Señor Petit (miembro del comité): nos comprometemos a investigar en profundidad las razones por las que este empleado histórico de ESEN ha cometido este gesto desesperado. Exigimos una investigación del Comité sobre el Plan Ambición 2016, al que denunciarnos por	Se encuentran en silencio mientras escuchan el discurso de uno de los miembros. Expresión seria en sus rostros, algunos de ellos parecen reflejar cierto gesto de preocupación por lo ocurrido. Guardan la compostura en todo momento, la mayoría manifiesta malestar, pero desde un

		<p>sus efectos nocivos en la salud mental de los empleados</p> <p>comportamiento sosegado.</p>
00:15:12	<p>Oficina de ESEN. Sala de reuniones. Miembros del Comité de Seguridad y Salud de la empresa. También están presentes los jefes y responsables.</p>	<p>CFO: Compartimos las palabras del señor Petit, pero por respeto a la familia contra cualquier intento de distorsión. El caso Dalmat ha sido un hecho aislado y excepcional, en ningún caso se puede relacionar con el plan 2016.</p> <p>Posee una actitud mucho más racional y fría que los demás asistentes. No transmite ningún tipo de empatía o simpatía, ni por su expresión facial, ni a través de sus palabras.</p>
00:15:31		<p>Sr. Petit le replica: Didier Dalmat se ha quitado la vida delante de todos, ¿no está claro el mensaje?</p> <p>CCO: No, no dejó ninguna nota y tenemos razones para pensar que tenía sus propios problemas.</p> <p>Petit demuestra una actitud muy reivindicativa. Parece ofendido ante las palabras del CCO. Mientras que este posee una actitud de ligero enfado, notándose cierta tensión entre ambos.</p>
00:15:42		<p>Sr. Petit: ¿Va a decir que su despido no le afectó?</p> <p>La inspectora Marie Borrel refleja una actitud sosegada y parece segura y</p>

	<p>Marie Borrel: El convencida de sus señor Dalmat ha palabras.</p> <p>muerto en su lugar Hay revuelo entre de trabajo, o sea que los asistentes, es un accidente algunos rostros con laboral, es la ley. gesto dubitativo.</p>
00:15:54	<p>CCO: Así se hará. Posee una actitud Saben que para el un tanto distinta plan lo primero son que la que tiene al los trabajadores. empezar la reunión, Nuestro principal Se muestra más objetivo es su cercano, parece que bienestar. le afecta la presión Sr. Petit: No nos de los demás. venga con esas Petit se mantiene después de lo incrédulo ante tales sucedido. palabras.</p>
00:23:12	<p>Emilie: Unos meses Emilie posee un más tarde dicen sus gesto serio y una compañeros que actitud calmada. cambió mucho, La inspectora Marie tenía una actitud mantiene una realmente postura firme y una deplorable y... actitud tajante con (<i>irrumpe la Emilie.</i> inspectora). Marie se encuentra Disculpe, ¿usted sosegada y con un forma parte del gesto adusto. comité? Usted no Además, refleja con pinta nada aquí, su expresión facial ¿puede irse por ligera indignación favor? con lo escuchado</p>

00:23:16	Oficina de ESEN. Puesto de Sophie. Emilie y ella se hallan tomando algo de alcohol para hacer más llevadera la situación acaecida.	Emilie: Cumplimos con nuestro trabajo Sophie, nada de reproches, ni para ti ni para mí. Nadie sabe que él quería verme Sophie: Yo sí Emilie: Sí. Eres libre de hablar o no Sophie: ¿Qué me pides exactamente?	Sophie mantiene los ojos muy abiertos, a punto de derramar una lágrima. Rostro inmóvil. Le puede la situación. Emilie se muestra muy segura y convencida de las palabras que le transmite
00:21:58	Oficina de ESEN Puestos de oficina de la plantilla. Emilie y Marie Borrel: inspectora de trabajo.	Marie Borrel: ¿Y la mesa de Dalmat? Emilie: Es esa. Marie Borrel: ¿Cómo había dicho? ¿Qué su trabajo era muy reconocido? ¿Eso dijo?	La inspectora Marie mira atónita el puesto donde desarrollaba Dalmat su trabajo. El puesto carece de las condiciones adecuadas. Emilie se encuentra molesta ante ello.
00:23:16	Oficina de ESEN. Emilie Tesson y Stéphane Froncart de camino al despacho de este.	Emilie: Dice que puede ir contra mí penalmente. Stéphane: Solo intenta acojonarte. Los inspectores son la peor especie.	Emilie está en estado de nervios. Refleja miedo, enfado e inquietud. Stéphane tiene una actitud mucho más calmada y racional.
00:23:28	Oficina de ESEN. Emilie Tesson y Stéphane Froncart	Stéphane: Dime, ¿pueden reprocharnos algo sobre Dalmat?	Emilie está más calmada, pero transmite bastante preocupación a

	<p>en el despacho de este.</p> <p>Emilie: No se llevaba muy bien con Paynot.</p> <p>Stéphane: Eso ya lo sabíamos, ¿qué más?</p> <p>Emilie: Lo habían trasladado hace unos meses y quería cambiar otra vez.</p> <p>Stéphane:</p> <p>Trasladamos a miles de empleados, ¿qué más?</p> <p>Emilie: Le enviamos un correo denegándole el traslado. Solo eso.</p> <p>Stéphane: ¿El primero?</p> <p>Emilie: El tercero</p> <p>Stéphane: Bien. No podemos dejar cabos sueltos que se puedan volver en nuestra contra, ¿lo entiendes?</p>	<p>través de su mirada.</p> <p>Se encuentra algo confusa e insegura por la expresión de su cara y al titubear cada vez que responde a su jefe.</p> <p>Stéphane también parece preocupado, pero es capaz de mantener las formas y el control mucho mejor que su compañera Emilie. Su expresión facial a momentos es casi imperturbable, como si escondiera sus emociones de la tal manera que no se supiera que está sintiendo o pensando sobre la situación que está dándose en la empresa.</p> <p>(Véase Anexo VIII</p>
00:24:40	<p>Oficina de ESEN. Despacho de Emilie Tesson.</p>	<p>Elimina todos los <i>emails</i> que había enviado a Dalmat con la denegación de su traslado.</p>

00:25:59	Oficina de ESEN. Departamento financiero. Emilie Tesson, Jean-Louis Maury, Xavier Paynot y otros trabajadores de la empresa.	Xavier: Jean-Louis recoge las cosas de Dalmat y dáselas a la familia Ah, por cierto, esto no lo cobrará, ¿verdad señora Tesson? Así que tendrás que hacerlo gratis	Jean-Louis se abalanza sobre Xavier dándole un fuerte golpe en la cabeza con una grapadora. Emilie se queda estupefacta (<i>véase Anexo IX</i>)
00:31:28	Oficina de ESEN. Sala de reuniones para la orden del día. Emilie Tesson, Stéphane Froncart, Vicent Philippon y otros responsables.	Stéphane a Emilie: Bueno asegúrate de que Paynot no denuncie, le buscas un sustituto y mantienes a raya a Maury hasta que todo se calme. No quiero más problemas hasta que la inspectora haya terminado la investigación, ¿está claro?	Stéphane está enfurecido con el altercado sucedido. Se comunica con una expresión rígida, un gesto malhumorado y una voz firme dando órdenes muy claras. Emilie se haya en una posición de inferioridad al acatarlo todo con una voz suave.
00:31:48	Oficina de ESEN. Sala de reuniones para la orden del día. Emilie Tesson y Stéphane Froncart.	Emilie a Stéphane: Es mi trabajo, no voy a pagar por todos. Stéphane: ¿Y en qué consiste tu trabajo exactamente? ¿En incitar a la gente al suicidio?	Emilie cambia a una actitud más reivindicativa. Se encuentra molesta ante el trato de su jefe y le da un toque de atención. Stéphane tiene un trato amenazante al dirigirse a ella.

00:37:08	Oficina de ESEN. Despacho cualquiera. Emilie Tesson y Marie Borrel: inspectora de trabajo.	Marie Borrel: ¿Por qué Dalmat obtuvo la peor evaluación si tenía los mejores resultados? ¿Por qué Paynot en lugar de él que estaba al frente? ¿Por qué obligarlo a trasladarse? ¿Por qué rechazar todas sus solicitudes? Pueden demandarla por maltrato psicológico o por homicidio involuntario si consigo demostrar que quería echarlo	La inspectora mantiene una actitud un tanto desafiante al realizarle dichas cuestiones. Maneja la ironía y posee una expresión seria en todo momento. Emilie intenta rehuir de todo aquello que le dice. Parece por su gesto facial que no le afecta, pero se le empaña la mirada como si fuera a derramar alguna lágrima.
00:48:04	Oficina de ESEN. Aseos. Emilie Tesson y Vicent Philippon.	Vicent: ¿Qué hacías en mi despacho? Buscabas esto, ¿no? (Véase Anexo X	Vicent le da a Emilie un USB. Ambos se miran con desconfianza.
00:49:23	Oficina de ESEN. Despacho de Emilie Tesson.	El diálogo se produce en el vídeo que reproduce. Uno de los asistentes finge que es un trabajador (Sujeto 1) y Xavier simula ser quien entrevista (RRHH)	Emilie conecta la memoria USB a su ordenador y comienza a ver el archivo: Presentación del Plan Ambición 2016.

00:49:48	Mont Blanc. Seminario en Chamonix. Sala de reuniones para la formación en el <i>Plan A 2016</i> . Emilie, Stéphane, Xavier y otros responsables y trabajadores del área de RRHH y de gestión	Sujeto 1: ¿Por qué me ofrece un puesto tan lejos si sabe que mi madre está enferma? Xavier: No... no entiendo el razonamiento. (<i>Emilie entra en juego</i>). Así que, o se lleva a su madre con él o dimite para quedarse con ella. El objetivo es hacerle entender que no podemos elegir por él. Es su elección ¿entendido? Xavier: Pero, espere. Eso no es muy ético, ¿no? Emilie: ¿Perdón? Yo lo que veo poco ético es dejar que se malacostumbren a la negación y a la mentira.	Emilie transmite a través de sus gestos y su expresión facial frialdad, distancia, seriedad y una total racionalidad. Control sobre sus formas y seguridad en su discurso. A diferencia de Xavier, quien refleja inseguridad, además de no tener la capacidad para desligarse emocionalmente de la situación que le afecta al “falso” trabajador. Se encuentra confuso y sorprendido. No es capaz de replicar un discurso (como el de Emilie) que choque con sus pensamientos y valores.
00:51:10	Mont Blanc. Seminario en Chamonix. Sala de reuniones para la formación en el	Emilie: Esto es lo que podemos ofrecerle. Sujeto 1: ¿Por qué me ofrece un puesto	Emilie le hace un gesto a Xavier con los dedos señalando que le mire a los ojos, insinuado así

	<p><i>Plan A 2016.</i> tan lejos si sabe que que vea cómo lo Emilie Tesson, mi madre está hace ella. Actúa de Stéphane Froncart, enferma? forma natural, Xavier Paynot y Emilie: Créame. El como si se tratase otros responsables sacrificio que hace de un caso real. y trabajadores del solo aumenta mis Sosegada, voz área de RRHH y de ganas de ayudarle. suave, no titubea. gestión. Mire, yo no puedo Se autoconviene a pedirle que sí misma y abandone a su convence a los madre, ¿no podría demás de que su llevársela al nuevo discurso es el destino? correcto</p>
00:54:31	<p>Despacho de Marie Emilie: En enero de La inspectora Marie Borrel: inspectora 2015 Froncart nos escucha de trabajo. concentró en atentamente las Emilie Tesson y Chamonix. palabras de Emilie. ella. Oficialmente era Se trata de una para integrar a escucha activa, nuevos empleados, asiente con la pero en realidad su cabeza e interviene idea era otra, puntualmente para presentarnos el dar su opinión. plan. ¿La novedad? Expresión seria. Las evaluaciones de Posee un comportamiento, comportamiento idea de Froncart. tranquilo y Eso nos permite paciente. centrarnos en los Emilie parece estar que se resisten a los afectada por su cambios y no expresión facial y la podemos echarlos. forma en la que Y de ahí a la fase</p>

		dos: la incitación al traslado, como si le pidiéramos a un empleado que se despidiera él mismo. Y tres, la trinchera: ¿un traslado? Pues no hay nada.	relata los hechos a Marie. Su rostro refleja cierta tristeza (<i>véase Anexo XI</i>) Parece avergonzada y asustada de lo que pueda pasarle.
01:12:29	Oficina de ESEN. Planta principal. Emilie Tesson y Jean-Louis Maury.	Emilie: Querían echar a Dalmat. No quiso entenderlo. Con usted harán lo mismo Jean-Louis: ¿Esa es su defensa? Emilie: No, es la verdad. En eso consiste el Plan Ambición 2016.	Emilie transmite seguridad mediante su postura corporal y por la forma de comunicarse con él. Gesto facial de preocupación. Seria y calmada. La actitud de él es desafiante. Serio y distante
01:15:26	Oficina de ESEN. Despacho de Emilie Tesson. La hija de Didier Dalmat (Juliette Dalmat) y Emilie.	Emilie: Quería decirle que ESEN es responsable de la muerte de su padre. El Plan Ambición 2016 quiere echar a algunos empleados sin llegar a despedirlos. Mi misión era conseguir que su padre dimitiera, pero está claro que he fracasado.	Emilie le entrega a Juliette una caja con los objetos personales de su padre. Juliette parece extrañada y descolocada. Mira fijamente a Emilie. Expresión facial muy seria, denota tristeza. Emilie también refleja seriedad.

		<p>Juliette: ¿Por qué me lo cuenta?</p> <p>Emilie: Tiene que presentar una denuncia.</p>	<p>Tiene los ojos vidriosos.</p>
01:18:56	<p>Oficina de ESEN. Aparcamiento subterráneo de la empresa.</p> <p>Emilie Tesson y Patricia Suárez (la secretaria de Stéphane Froncart).</p>	<p>Emilie: ¿Qué es lo que pasó con Dalmat?</p> <p>Patricia: Vino a ver a Stéphane antes de morir. Entró en el despacho y le preguntó si era verdad que quería deshacerse de él.</p> <p>Dalmat lo agarró del brazo y le dijo: “Diga que quiere deshacerse de mí y me iré. Dígalo”. Lo repitió varias veces</p> <p>Stéphane le dijo: “Si eso es lo que piensa Dalmat, ya sabe lo que tiene que hacer”.</p> <p>Entonces Dalmat subió por las escaleras y a los cinco minutos se mató.</p>	<p>Ambas se dirigen apresuradamente al aparcamiento por las escaleras interiores, parece que no quiere que se les vea hablando juntas.</p> <p>Sofía está alterada y nerviosa. Habla a ritmo acelerado, sin pausas. Demuestra que está afectada por la situación (el suicidio de Didier Dalmat).</p> <p>No aguanta la presión. Se marcha de forma muy apresurada tras hablar con ella.</p> <p>Emilie se encuentra descolocada, su gesto facial denota sorpresa ante lo que está oyendo.</p>
01:22:01	Oficina de ESEN.	<p>Emilie: ¿Qué le dijiste tú?</p>	<p>Se produce un encuentro bastante</p>

Despacho de	Stéphane: Me lo tenso entre ambos.
Stéphane Froncart.	preguntó si lo Al principio de la
Emilie Tesson y él.	echaríamos. conversación la
(Véase Anexo XII	Emilie: ¿No le actitud de Stéphane
	dijiste la verdad? es algo más
	Stéphane: Es culpa calmada que la que
	tuya que viniera a tiene después.
	verme. Eres tú Emilie está sentada
	quien le ha tras la mesa del
	destruido. despacho encogida
	Emilie: Lo que le de hombros y algo
	mató fue la mentira, cabizbaja. Tiene
	no la verdad. una forma de hablar
	Stéphane: ¿Qué iba pausada y un tono
	a decirle? Sí, señor de voz suave.
	Dalmat queremos A medida que
	deshacernos de avanza la
	usted así que haga conversación
	un esfuerzo. Hace Stéphane está más
	ya un año que le alterado. Se coloca
	estamos amargando de pie ante Emilie,
	la vida y sigue aquí. (gesto de autoridad
	¿Lo hace a y de intimidación).
	propósito? Eleva fuertemente
	Dalmat era libre de el tono de voz y su
	irse, decidió expresión facial
	matarse. ¡Era su refleja enfado.
	responsabilidad, no Realiza todo tipo de
	la mía! aspavientos con los
	brazos y manos.

Fuente: Elaboración propia a partir de la película cinematográfica *Corporate* (2017).

Tabla 6

Análisis del documento fílmico: La punta del iceberg, 2016.

Secuencia temporal	Contexto: Lugar y personajes	Comunicación verbal: diálogos	Comunicación no verbal: actuaciones, conductas y gestos.
00:04:10	Empresa multinacional. La sede central. Sofía Cuevas y Arturo: empleado del área de RRHH.	Sofía: No sé si en esta empresa son más inútiles los empleados o quien los entrevista para el puesto. Así que quiero los puñeteros diseños en media hora en el correo ¿entendido? Arturo: Pero, va a tardar un poco. Sofía: Que no me cuentes historias, que no me cuentes tu vida hostia. ¡Que lo hagas de una puñetera vez!	Sofía, la superiora (jefa) de Arturo, quien pertenece al área de RRHH, le está recriminando su función como responsable recalcándole su inutilidad y lo que debe hacer. Solo se oye la voz de Sofía, tono elevado y voz firme. Arturo tiene una postura algo cabizbaja, pestañea mucho, inquieto. Asiente a todo
00:06:50	Empresa multinacional. La sede central. Despacho de Enzo Martelli. Sofía Cuevas y él.	Sofía: Los suicidios ¿y cuál es el problema? Enzo: El comité de empresa, los MCM, Sofía: Creía que los medios no pueden hablar de suicidios,	Sofía muestra una actitud un tanto desafiante y de rechazo ante la solicitud de su superior. Frunce el labio, resopla de vez en cuando,

		dicen que son mirada que refleja contagiosos ¿no? desconfianza.
		Enzo: Ciertamente, pero Enzo presenta una son tres en la misma actitud calmada, empresa (...) gesto serio y una queremos que postura corporal hagas un informe rígida.
		sobre lo que está Comunicación ocurriendo vertical, no hay
		Enzo: Tú vas ahí, opción a haces el informe, negociación, hay nos lo entregas y órdenes claras por resolvemos las parte de Enzo y cosas de la empresa Sofía debe dentro de la cumplirlas y empresa llevarlas a cabo.
00:14:30	Empresa Sofía: ¿Cómo se Carlos al principio multinacional. explica lo de la entrevista Otra de las sedes: sucedido? tiene una actitud Tecnocentro Carlos: Un cúmulo pasota y parece (antigua sede donde de fatalidades: la tener prisas para dar trabajaba Sofía crisis, problemas por terminado el Cuevas) personales, encuentro, pues Sala de reuniones. depresión, miedo, mira de manera Carlos Fresno y qué se yo. reiterada las Sofía. Sofía: Pero es que notificaciones de su no se trata de un teléfono. A medida solo caso. Marcelo que avanza, su Miralles (...) expresión facial Andrés Miró se cambia reflejando pegó un tiro con la enfado e ira. Le pistola de su cuñado mira a Sofía como si fuera inferior y se	

		que ha negado dirige a ella con habérsela prestado ínfulas de Carlos: Andrés superioridad. Miró era un tipo Su actitud es propia raro de alguien Sofía: Meses antes, dominante, parece Eduardo Rus (. . .) estar bastante mal ¿Qué está pasando? humorado ante las ¿por qué se suicida sugerencias de que la gente en este ella le hace. Tiene edificio? una mirada Carlos: La gente no penetrante y un se suicida en este tono amenazante. edificio. La gente se Sofía mantiene un suicida y punto comportamiento Sofía: Pero es que formal, correcto y aquí ha habido tres manteniendo las casos en cinco distancias. Su meses expresión facial Carlos: ¿Sabe cuál denota profunda es la tasa de una seriedad. Es suicidio en este insistente y no cesa país? 25,9% cada en preguntar 100.000 habitantes. cualquier tipo de Ninguna de estas cuestión. tres personas se Intenta poner suicidó por nervioso a Carlos. problemas (Véase Anexo XIII laborales ¿vale?).
00:22:08	Sede Tecnocentro. Despacho del que era Marcelo Miralles.	Sofía: ¿Cree que el ritmo de trabajo de esta planta tubo algo que ver? Gabriela refleja tristeza a través de su mirada. Parece cansada (véase

Actual despacho de Sofía Cuevas.	Gabriela: Aquí el ritmo es muy).	<i>Anexo XIV</i>
Entrevista entre Sofía y Gabriela Benassar.	intenso, por decirlo de modo elegante	Tono de voz suave y calmado, sus ojos
	Sofía: Y el proyecto Iceberg llevaba más	se vuelven vidriosos.
	de dos meses de retraso (. . .)	Sofía en un gesto de
	eso pidió el traslado?	amabilidad y empatía se acerca a
	Gabriela: No, era	un mueble donde alcanza una jarra de
	porque no quería acabar como	agua para ofrecerle un vaso.
	Mariela, una	Gabriela es incapaz
	compañera que se quedó embarazada.	de mantenerle la mirada a Sofía,
	Cuando se le incorporó le	pareciendo así que le oculta alguna
	hicieron la vida imposible, no tenía	información. Se marcha apresurada
	ni despacho y no hicimos nada.	y nerviosa.
00:24:55	Fuera de la sede	Sofía: Hable de
	Tecnocentro.	Sofía mantiene un
	En la calle de la entrada a la	comportamiento serio y tranquilo.
	empresa.	Jaime: ¿El saltador? Escucha muy atenta
	Sofía Cuevas y Jaime Salas.	Sofía: ¿Sabes si estaba presionado? las palabras de Jaime.
	empresa en todos	Jaime. (Véase Anexo XV
	estamos)
	presionados. Aquí o	En determinados
	trabajas al máximo	momentos su

o te llevas por	expresión facial
delante ...	denota sorpresa.
Sofía: ¿Y Eduardo	Jaime posee una
Rus?	conducta
Jaime: Rus era un	totalmente
gilipollas, era un tío	contraria a la de
raro, un tío con	Sofía. Habla muy
manías, carne de	rápido, palabras
psiquiatra, vamos.	malsonantes.
No estaba a la altura	Realiza muchos
de su puesto	movimientos con
Sofía: ¿Sabes que	los brazos y manos.
iba a ser ascendido?	Comportamiento
Jaime: (. . .) Mira,	nervioso, parece
yo creo que a	estresado. No deja
Fresno se le ocurrió	de mirar el móvil
lo del ascenso para	como si tuviera
ponerle más	prisa.
nervioso, quería	Egocéntrico,
meterle presión	arrogante,
encima para ver	sentimiento de
cómo reaccionaba.	superioridad.
Esto es una buena	Sonrisa irónica.
idea, ¡así se dirige	Falta de empatía
una empresa!	con las víctimas.
Sofía ¿Sabes si	No parece
Miralles o Rus	interesarle mucho
veían a un	el tema, pues se va
psicólogo?	rápidamente e
Jaime: ¿Cuándo?	intenta esquivar a
¿A las once de la	Sofía para seguir
noche?	hablando del caso.

00:28:15	Dentro de la sede Tecnocentro. Despacho de Marcelo Miralles. Actual despacho de Sofía Cuevas. Sofía y Alejandro García.	Sofía ¿Alejandro por qué se suicida la gente aquí? Alejandro: Bueno, está en el convenio colectivo. Todo el mundo tiene derecho a un sueldo y a un suicidio. Sofía: Eres un puto cínico Alejandro: Cínico Fresno, por meterte en este despacho Sofía: ¿Qué tiene de malo este despacho? Alejandro: Este es el despa..., perdón, era el despacho de Miralles. Sofía: No me jodas, ¡qué cabrón Fresno!	Alejandro tiene una actitud confiada ante Sofía (pues ya se conocían de haber trabajado antes). Tiene una postura relajada, inclinado hacia atrás en la silla del despacho. Combina en todo momento la seriedad de la situación con el sarcasmo. Sofía sonrío de vez en cuando. Postura cómoda y relajada. Usa bastante la ironía con Alejandro.
00:29:24	Dentro de la sede Tecnocentro. Despacho del que era Marcelo Miralles. Actual despacho de Sofía Cuevas. Sofía y Alejandro García.	Sofía: Cuéntame ¿cómo es el día a día aquí? Alejandro: Uf, el día a día aquí... Pues mira, Charlot en tiempos modernos. Pues eso, Charlote atrapado en la	La postura relajada de Alejandro cambia, pues se sienta encima de la mesa con los brazos cruzados y comienza a realizar bruscos aspavientos con los brazos y las manos.

		<p>cadena de montaje, Sofía baja la lo que pasa es que mirada, se eso es comedia, esta encuentra seria y película se llama parece que esté plan Fresno. Y la asimilando lo que trama va de un Alejandro le está centro que produce diciendo.</p> <p>veinticuatro horas Tiene una actitud diarias, ¿que no mucho más puedes con el calmada que la de volumen de su compañero.</p> <p>trabajo? Te quedas más horas por tu cuenta y ya está.</p> <p>¿Qué la cagas?</p> <p>Tampoco pasa nada</p> <p>¿Resultado?</p> <p>Cansancio y estrés a niveles insoportables</p>
00:30:49	<p>Dentro de la sede Tecnocentro.</p> <p>Despacho del que era Marcelo Miralles.</p> <p>Actual despacho de Sofía Cuevas.</p> <p>Alejandro García y Sofía.</p>	<p>Alejandro: Aquí la gente ha tocado el dedo índice a la nariz y realiza una aspiración rápida a pie es (sonido de la vez que presiona aspiración por la con el mismo dedo nariz) ir al baño de una de las fosas vez en cuando. Te nasales (gesto que dejo un resumen de hace referencia a quejas por cuando se inhalan discriminación, estupefacientes).</p> <p>moobing, horarios Sofía tiene un gesto de coña. (. . .) Como de preocupación en</p>

		<p>el proyecto Iceberg su cara, parece que continúe, otro que le afecte lo que está se nos va a ir por el escuchando sobre balcón, a lo mejor lo que ocurre en la vamos a tener que empresa.</p> <p>dejar las ventanas abiertas para facilitar las cosas.</p>	
00:32:49	<p>Dentro de la sede Tecnocentro.</p> <p>Despacho del que era Marcelo Miralles.</p> <p>Actual despacho de Sofía Cuevas.</p> <p>Alejandro García y Sofía.</p>	<p>Alejandro: ¿Qué vas a escribir en ese informe tuyo?</p> <p>Sofía: Proponer que se refuerce la atención psicológica en todas las secciones, reajustar los horarios de la plantilla y redistribuir los grupos de trabajo</p> <p>Alejandro: Bla, bla bla, bla, bla, pero si el problema es el plan de ese cretino. Porque otra cosa que yo... yo he pensado que igual podrías recomendar una reducción de prototipos por año.</p>	<p>Alejandro refleja un gesto de sorpresa ante las palabras de Sofía.</p> <p>Su actitud cambia, parece irritado y disconforme. Al hablar se aproxima mucho a Sofía mientras le clava la mirada con los ojos muy abiertos.</p> <p>Sofía muestra un comportamiento más sosegado hasta que él le presiona. Ahí su conducta cambia, es más agresiva al hablar, inclinándose hacia delante en la mesa y elevando el tono de voz fuertemente</p> <p>(Véase Anexo XVI)</p>

00:37:19	Dentro de la sede Tecnocentro. Cafetería- restaurante de la empresa. Sofía Cuevas y Carmelo Luis (es el camarero).	Sofía: ¿Y qué Carmelo tiene un Carmelo? ¿Cómo ves las cosas por aquí últimamente? Carmelo: Lo que te puedo decir es que aquí la gente cada vez come más deprisa y peor Sofía: Eso igual indica algo, ¿no? Carmelo: ¿Los tres suicidios? No sé, lo que te puedo decir es que esos tres no eran la alegría de la huerta con todo el equipaje que llevaban a la espalda. Por ejemplo, el que se pegó un tiro. Sofía: Andrés Miró Carmelo: La madre de Miró se suicidó cuando él tenía dieciséis años. Sofía: ¿Y sabes si los otros también tenían antecedentes familiares? Carmelo: Marcelo Miralles, no sé si	Carmelo tiene un gesto serio cuando se refiere a los casos de suicidio, pero al mismo tiempo les resta importancia, banaliza la situación en determinados momentos. Gesticula bastante y es expresivo a través de su mirada y el movimiento de sus cejas. Es un hombre tranquilo y habla de manera calmada. Sofía posee una actitud cómoda pues conoce desde hace muchos años a Carmelo. Parece asombrada de que él sepa tanto de los trabajadores. De vez en cuando se ríe debido a los pequeños chascarrillos que Carmelo suelta ente medio de la
----------	--	---	---

		tenía, pero te puedo decir su historia con la secretaria.	conversación, a pesar de la seriedad del tema.
00:44:24	Dentro de la sede Tecnocentro. Zona de descanso (máquinas expendedoras). Sofía Cuevas y Jaime Salas.	Sofía: ¿Qué tal fue la reunión? Jaime: Bien, ahora quieren que me haga cargo yo solo del proyecto Iceberg. Y entre que no tenemos personal y el poco que tenemos se está matando, pues lo tengo complicado. Sofía: ¿Conocías mucho a Andrés? Jaime: Sí. Hemos trabajado muchos años juntos. Sofía: ¿Es verdad que tenía problemas personales? Jaime: ¿Eso te han dicho? Pues no y nunca ha puesto una pega en esta empresa. Su vida personal la tenía muy bien, no como el desgraciado de Rus.	Jaime se encuentra tenso y estresado. Habla con un ritmo totalmente acelerado. Resopla a menudo y está malhumorado. Golpea la máquina expendedora varias veces de una forma bastante violenta al mismo tiempo que emite un vocabulario malsonante, al ver que se ha quedado atascado el producto en la máquina. Un acto que le desagrada bastante a Sofía, pues da un respingo en su asiento y agacha la mirada reflejando cierta incomodidad ante lo ocurrido. A pesar del nerviosismo y agitación de él,

		<p>Sofía: ¿Qué pasaba con Rus?</p> <p>Jaime: Era el único que no sabía que su mujer, que te informo que es la jefa de diseño de esta empresa, se estaba follando a otro mientras él estaba arriba cortándose la yugular (. . .) Con uno del sindicato, un tal Alejandro no sé qué. Un capullo que quiere convertir esto en un spa en lugar de un centro de producción.</p>	<p>Sofía continúa preguntando, manteniendo una actitud muy tranquila.</p> <p>Jaime parece molesto ante algunas preguntas de Sofía y lo refleja al subir el tono de voz, al ser tajante a la hora de contestar, a través de una expresión facial seria y por medio de movimientos corporales bruscos. Se marcha de nuevo apresurado.</p>
00:46:15	<p>Dentro de la sede Tecnocentro. Despacho de Alejandro García. Sofía Cuevas y Alejandro.</p>	<p>Sofía: ¿Tú no te has parado a pensar que a lo mejor a Rus no le hizo ni puta gracia descubrir que mientras él se tiraba dieciocho horas pringando, tú te dedicabas a follarte a su mujer?</p> <p>Alejandro: ¿Qué insinúas?</p>	<p>Sofía cambia por completo la actitud tranquila que tiene al hablar con los trabajadores. Se dirige a Alejandro de una forma ciertamente intimidatoria, se apoya sobre su mesa inclinando el cuerpo hacia delante, elevando el</p>

Sofía: ¿No está tono de voz y claro lo que insinúa haciendo uso de o quieres que te algunos insultos. haga un dibujo? Inmediatamente,

Alejandro: Rus se Alejandro se suicidó porque no levanta de su silla soportaba la pareciendo muy presión, ¿vale? El ofendido y molesto puesto le quedaba ante las palabras de muy grande. Sofía, dirigiéndose

Pregunta a quien con una expresión quieras de su facial rígida. Tras planta, te dirán que ello, cierra la puerta estaba (gesto con el del despacho (no dedo índice parece querer que señalándose la alguien escuche la cabeza y sonido de conversación. silbido con la boca) Falta de empatía desesperado con el con la víctima, pues trabajo. Otra cosa realiza un gesto es que tuviera algún despectivo con el problema para que se refiere de (interrumpe Sofía manera coloquial a dando un golpe con las personas que la mano). padecen problemas

Sofía: ¡Que te mentales. estabas follando a Sofía pierde los su mujer, joder! Un nervios, está problema dice. bastante alterada.

Alejandro: Yo no Parece indignada tenía ni idea que con Alejandro. estaba casada...

00:48:31	Dentro de la sede Tecnocentro. Despacho de Alejandro García. Sofía Cuevas y Alejandro.	Sofía: Entonces, ¿no crees que lo de Rus tuvo que ver contigo? Alejandro: Una cosa, ¿Miralles y Miró también tenían problemas de cuernos? Sofía: Miralles tenía un lio de faltas de cojones y Miró en tratamiento psiquiátrico. Su madre se suicidó cuando él tenía dieciséis años. Alejandro: Ahora va a resultar que los problemas laborales de la empresa no tienen nada que ver. Todo esto es armonía, estamos en un centro zen. Sofía: Puede que el centro no haya sido tan determinante como tu piensas. Alejandro: Y maté a Rus.	Sofía adopta un comportamiento más tranquilo. Permanece sentada con los brazos cruzados, lo que refleja cierto distanciamiento con Alejandro. Continúa preguntando de forma cortante y seria, parece bastante disgustada con las palabras de Alejandro y la actitud que este mantiene. Le mira con ligero desprecio y decepción, a veces se expresa facialmente reflejando desagrado, asco. Alejandro parece afligido durante la última parte de la conversación. Tiene un gesto de preocupación y una mirada de tristeza.
----------	--	---	--

00:51:24	Dentro de la sede Tecnocentro. Despacho del que era Marcelo Miralles. Actual despacho de Sofía Cuevas. Entrevista a Víctor Santamaría: (trabajador del área de RRHH).	Víctor: Mire, Andrés era un gran tipo, ¿sabe? Con sus problemas como todos, pero un tipo especial. Sofía: ¿Por qué cree que acabó así? Víctor: Él tenía algo que su cabeza que no iba bien, aunque eso nos pasa a todos... Estaba muy estresado, primero fue el responsable de toda la informática del Nexus y eso fue un cambio muy duro, pero luego ya con el Iceberg creo que llegó al límite. Sofía: ¿Diría usted que fue el estrés lo que le condujo a quitarse la vida? Víctor: Yo...yo no puedo contestar a eso entiéndame, soy de RRHH. Sofía: ¿Me podría dar su opinión?	Mantienen una charla distendida. Ambos tienen una conducta acorde a la situación. Se encuentran tranquilos, no se alteran en ningún momento. Víctor se muestra muy colaborador y desprende simpatía. Cuando habla de Andrés Miró refleja cierta tristeza a través de su mirada. Es comedido a la hora de hablar sobre el estrés como detonante del suicidio. Se le nota incómodo cuando surge algo que vaya en contra de la empresa. Parece tener miedo a posibles futuras consecuencias. Sofía se muestra calmada, pero no tan seria como en otras entrevistas. Es cercana a Víctor
----------	---	---	--

		Víctor: Mi opinión con sus palabras, es que el trabajo no simpatiza con él. Le le ayudó a superar agradece su sus problemas colaboración y la personales. amabilidad.
00:53:30	Dentro de la sede Tecnocentro. Despacho del que era Marcelo Miralles. Actual despacho de Sofía Cuevas. Entrevistas a varios trabajadores (no se poseen los nombres y apellidos por lo que pasan a denominarse empleado n°).	Empleado 1: Casi Todos los todos hacemos unas trabajadores diez horas extra a la (sujetos del 1 al 7) semana. tienen una actitud Empleado 2: Esto defensiva ante las es como una carrera preguntas de Sofía. de 400 metros Reflejan vallas. Hay irascibilidad, obstáculos a cada agobio, mal humor, momento. El que se cansancio, tropiece y caiga la hartazgo. que cagó, está fuera. Responden con que pasan a Empleado 3: Tengo sonrisa irónica a denominarse Empleado 3: Tengo algunas preguntas, empleado n°). una hipoteca. No tienen asumido que pienso poner en esa es la realidad, riesgo todo eso una irre realidad que porque tres pirados parece inamovible. Describen la hayan decidido empresa como un quitarse la vida. Empleado 4: Esto entorno hostil en el está lleno de trepas, que lo mejor es no me meto con callarse y aceptar la nadie, yo hago mi situación. Parecen curro. ¿Qué hago tener totalmente más horas? Pues sí. normalizado y Dígame una sola naturalizado el empresa en este tener unas

		país donde los condiciones trabajadores no psicosociales hagan más horas de pésimas. las que marca su No simpatizan ni contrato. empatizan con sus Empleado 5: A ver compañeros, si se ponen las pilas quienes se han los del Comité. Que quitado la vida aprovechen la (Marcelo Miralles, muerte de esos tres Andrés Miró y desgraciados y así Eduardo Ros). Se nos consiguen unas refieren a ellos mejores como “pirados” o condiciones. “desgraciados”, Empleado 6: restando así ¿Puede decirme qué importancia a que cojones hago yo pudieran haber con 52 años? ¿A llevado a cabo un dónde voy a ir si acto suicida por prescinden de mí? factores y Empleado 7: A los condiciones de arriba solo les laborales negativas interesa los índices y perjudiciales. de venta y la Individualismo, cotización en bolsa. falta de cohesión ¿Si uno de nosotros social, inexistencia se pega un tiro? de un buen clima Pues una putada. laboral, falta de colectividad.
00:55:04	Dentro de la sede Sofía: Siéntese por Sofía clava la Tecnocentro. favor. mirada en Marcelo Despacho del que Marcelo: Ningún mientras él habla. era Marcelo trabajo merece la Mirada penetrante y	

	Miralles. Actual despacho de Sofía. Sofía y Marcelo M. (Escena imaginada por Sofía mientras está entrevistando a un trabajador).	pena que te dejes la piel en él. Primero porque te vendes demasiado barato, y luego porque terminas vendiendo a los demás.	rostro con un gesto facial muy rígido. Postura corporal tensa, casi como paralizada. Marcelo refleja una profunda tristeza.
00:59:22	Dentro de la sede Tecnocentro. Encuentro entre Sofía y Gabriela en el pasillo de las oficinas.	Gabriela: En realidad solo quería entregarle esto. Creo que le puede ayudar con la investigación	Gabriela le entrega algo envuelto en un pañuelo de tela. Parece bastante nerviosa. Susurran en voz baja.
00:59:48	Sede Tecnocentro. Despacho del que era Marcelo Miralles. Actual despacho de Sofía.	No hay diálogo.	Sofía descubre lo que hay dentro del pañuelo. Es una memoria USB. La conecta al portátil.
01:00:18	Sede Tecnocentro. Despacho del que era Marcelo Miralles. Actual despacho de Sofía Cuevas. Ella sola.	Reproducción de las palabras del clip del audio. Carlos: Marcelo o tienes el proyecto definitivo cerrado para el lunes por la mañana o estas fuera, ¿entiendes? Así voy a tener la excusa perfecta para que la central te de la patada en el culo de una puta vez.	Abre la carpeta de M. Miralles. Hay un primer vídeo en el que se ve a él tener relaciones con Gabriela. Un segundo vídeo consumiendo estupefacientes y un clip de audio sobre una conversación Marcelo Miralles y su jefe Carlos Fresno.

		<p>Marcelo: Sabes que es imposible</p> <p>Carlos: ¿Cómo que es imposible?</p> <p>Marcelo: No puedes amenazarme así. Estamos al cien por cien con el proyecto.</p> <p>Carlos: ¡Que no! ¡Que me tienes hasta los cojones! Y otra cosa, como se te ocurra utilizar el material que te ha dado nuestro Bill Gates de los cojones ya puedes ir pensando en pedir el divorcio, porque el mismo lunes le envío a tu esposa embarazada una bonita película que se titula “Sexo en el despacho”.</p>	<p>Carlos tiene un tono amenazante a la hora de comunicarse con Marcelo, de hecho, le hace una amenaza directa. Ante la súplica de Miralles se muestra aún más agresivo verbalmente, pues comienza a gritarle y a soltar improperios. Falta total de empatía con su trabajador, actitud dominante y autoritaria. Comunicación vertical: de arriba a abajo (jefe y subordinado).</p>
01:07:10	<p>Dentro de la sede Tecnocentro. Despacho de Carlos Fresno. Sofía Cuevas y Carlos.</p>	<p>Sofía: Técnicamente no es posible establecer una relación causa-efecto entre los suicidios ocurridos</p>	<p>Sofía mantiene una actitud fría y distante con Carlos Fresno. Voz suave y calmada. Tajante en sus palabras.</p>

		<p>aquí y el nuevo plan de producción. Resultaría precipitado e inconsistente.</p> <p>Carlos: Mire, la gente trabaja mejor bajo presión. Es así.</p> <p>Sofía: Hay una segunda parte de mi informe. En esta empresa ha habido y hay demasiada presión psicológica, por no hablar de las prácticas abusivas.</p> <p>Carlos: Mira niña, si tú me quieres dar lecciones de ética yo te voy a dar lecciones de empresa.</p>	<p>Conducta reivindicativa pues se enfrenta a Carlos y se mantiene firme en su posición.</p> <p>Carlos tiene un comportamiento totalmente opuesto al de Sofía.</p> <p>Se siente ofendido ante las palabras de ella. Se muestra irascible y desafiante. Se dirige a ella en un tono burlón y condescendiente.</p> <p>Su mirada refleja rabia, ira, enfado. Está bastante alterado y mal humorado.</p>
01:19:48	<p>Dentro de la sede Tecnocentro. Sala de reuniones. Encuentro entre el director general Ángel Torres y Enzo Martelli con el consejo de administración. Aparece en escena Sofía Cuevas.</p>	<p>Sofía: ¿No vais a hacer nada?</p> <p>Ángel: Verás, no creo que estemos en condiciones de poder hacer gran cosa.</p> <p>Sofía: Esta mañana se ha suicidado otra persona de la empresa que</p>	<p>Sofía estalla contra sus superiores ante la impotencia. Su expresión facial refleja profunda rabia y enfado.</p> <p>A diferencia del sr. Torres y Enzo, quienes se muestran impasibles. Ambos intentan calmarla y</p>

llevaba más de diez	restar	importancia
años	trabajando	al motivo del
para nosotros.		enfado de Sofía.

Nota: El plan Fresno (explicado anteriormente) *Fuente:* Elaboración propia a partir de la visualización y análisis de la película española *La punta del Iceberg* (2016).

6.2 Limitaciones metodológicas

El proceso metodológico ha tropezado con una limitación importante, la cual ha consistido en la escasa existencia de películas con una trama enfocada el suicidio en el medioambiente de trabajo. A pesar de tratarse de una problemática a nivel mundial y de ser una de las principales causas de muerte entre la sociedad actual, el mundo del cine no lo refleja *per se*, puesto que no hay apenas contenido audiovisual que abarque un tema tan preciso, polémico y silenciado socialmente como es el suicidio laboral. Por consiguiente, durante los inicios del trabajo de campo, la investigación estuvo obstaculizada por dicha limitación, entorpeciendo así la posibilidad de llevar a cabo un análisis audiovisual de varios *filmes*. No obstante, las dos películas escogidas han resultado ser lo suficientemente ricas en cuanto a contenido como para aportar la información pertinente y necesaria para la consecución de los objetivos previamente planteados en el presente trabajo.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Dentro de la materia de prevención se ha conformado una disciplina nueva la cual adquiere un importante lugar y una verdadera consideración, pues trata la evaluación de todos esos riesgos psicosociales de carácter intangible que han surgido y siguen surgiendo en la actualidad, debido a un mundo del trabajo cada vez más mudable y tecnificado sumido en un continuo estrés como resultado de las sobrecargas y fuerzas laborales de condición psicosocial. Las modificaciones en la estructura y organización del trabajo han traído consigo abruptos cambios en la sociedad, tanto en las relaciones profesionales como en el proceso productivo y en los ritmos de trabajo. En consecuencia, han ido incrementándose los riesgos psicosociales hasta conformar una verdadera problemática debido a la gran cifra de bajas laborales que se registran en las empresas, además del costo económico y emocional que ello conlleva, perjudicando así el prestigio profesional de las organizaciones.

Cabe señalar que, la existencia de los riesgos psicosociales en la esfera laboral no se trata de un aspecto nuevo ni emergente, pues han existido durante todo este tiempo atrás. Sin embargo, lo que precisamente ha variado ha sido la apreciación de estos por parte de la sociedad, pues los individuos que la conforman les han otorgado una atención e importancia especiales.

Específicamente dicho carácter intangible de los factores psicosociales genera una gran complejidad en la evaluación e identificación de estos, pues se tratan de factores que no resultan medibles de manera exacta o mediante un método o procedimiento concreto. Justamente este tipo de factores contrariamente de lo que ocurre con los agentes de riesgo como son los químicos, biológicos y/o físicos, no son posibles de identificar y delimitar por completo de una manera totalmente objetiva en el entorno de trabajo, y es que, resulta inviable su medición en términos cuantitativos o de acuerdo con unos cálculos estipulados y preestablecidos de antemano por determinados preceptos legales.

Por ello mismo, el ejercicio de la prevención debe empezar al nivel de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial, el control y la corrección de este tipo de factores de riesgo es imprescindible que se realice en una fase temprana en las empresas y prestando una especial atención, y sobre todo, si se parte desde una visión normativa cuyo fin es el de evitar los riesgos psicosociales para así garantizar, asegurar y preservar el estado de salud, la seguridad y el bienestar de todos los individuos trabajadores además del buen funcionamiento de las organizaciones.

Se atiende también a un claro vínculo de facilitación entre los factores psicosociales de riesgos y los riesgos psicosociales que se desencadenan. Un liderazgo demasiado autoritario o una conducta abusiva de mando se comportan como verdaderos factores de riesgo pues conforman un terreno favorable para la aparición de distintos riesgos de índole psicosocial como es en este caso el estrés laboral.

A partir del análisis de ambos *filmes* se pone de manifiesto la estrecha relación en la forma de liderar de los jefes y superiores y la generación de estrés en los trabajadores. Unas órdenes sumamente firmes, comunicación vertical y agresiva, la limitación de los subordinados en la toma de decisiones, la delimitación de los objetivos de manera unilateral, sobrecarga laboral y presión en los tiempos de trabajo para cumplir los plazos y propósitos, una supervisión y control excesivos, el dominio sobre los empleados, el empleo de amenazas, de la intimidación y de la humillación, el uso de críticas

destructivas, en definitiva, un uso totalmente indebido de la autoridad y del poder que posee el líder conllevaría a que se desencadene un importante riesgo psicosocial, entre muchos otros, como es el estrés. Unos niveles altos de este y su mantenimiento durante un largo período de tiempo (estrés laboral crónico) se ha podido entender como un posible detonante o uno de los posibles detonantes de la conducta suicida del trabajador. Se habla de “posible” puesto que no puede establecerse un nexo causal (causa-efecto) entre el estrés y el suicidio en el trabajo para que pueda considerarse como accidente laboral.

El suicidio laboral como consecuencia ante la presencia de este riesgo psicosocial expone una vez a través de la casuística la falta de previsión de este. Así como consecuencias de otro tipo como son las enfermedades cardiovasculares, los trastornos digestivos, los trastornos psicológicos o las lesiones del sistema musculoesquelético pueden llegar a anticiparse, pronosticarse o identificarse y, por lo tanto, abordarse, la imperceptibilidad de la conducta suicida dificulta tanto para los trabajadores como para las organizaciones empresariales actuar en materia de prevención sobre este fenómeno. Para luchar contra esa invisibilidad atender a los factores de riesgo psicosocial es vital con el fin de poder actuar con la mayor rapidez posible y, sobre todo, para evitar que se deriven riesgos que conlleven o propicien el comportamiento suicida en el entorno laboral. No obstante, mientras continúe latente ese estado de invisibilidad en los métodos y procedimientos empleados para enfrentar los factores de riesgo y los riesgos psicosociales desde el ámbito preventivo, escasamente habrá progreso en el camino hacia el correcto abordaje de la autolisis laboral.

A pesar de que actualmente los riesgos psicosociales parecen haber sensibilizado y conmovido al tejido social debido a sus resultados considerables, aún queda un arduo y largo camino en la concienciación sobre este tipo de riesgos y de sus perjudiciales y nocivas consecuencias; y más aun con lo referido al suicidio, pero surge el inconveniente de cómo se podría hacer prevención sobre el suicidio si no se trata ni se habla de él en las empresas. Un fenómeno tomaría aquí lugar, pues si no se aborda de una manera cautelosa y según en qué términos conduciría a lo que se conoce como suicidio por “contagio”. Sin embargo, el análisis lo muestra como un tema totalmente tabú, no existe campaña preventiva sobre el suicidio laboral.

Además, el enfoque que recibe es únicamente desde motivos personales y privados: soledad, depresión, personalidad, antecedentes familiares o problemas conyugales (crisis matrimonial, divorcio, infidelidad, etcétera). Es tratado como un hecho

aislado desvinculándolo en su totalidad del trabajo y el entorno laboral. Se atiende así a la mitificación del individuo suicida, una construcción errónea del sujeto que lleva a cabo este comportamiento, en base a unas motivaciones concretas y fijas que le han llevado a ejecutar dicha conducta. Se suma a ello la dificultad de probar que el acto suicida ha sido por causas laborales. Por lo tanto, se crea una imagen mitificada de la persona suicida que, junto a la problemática de considerarlo accidente laboral, expulsa cualquier vínculo con el entorno de trabajo, reduciéndolo a un conjunto de razones puramente personales como lo son los trastornos psicológicos, las enfermedades mentales, las adicciones, y/o los problemas familiares.

Queda claro que el suicidio atiende a múltiples motivos, pero no puede obviarse que esos motivos o razones provengan precisamente de la actividad y el entorno laboral, pues ha podido verse que los factores de riesgo psicosociales (FRP) se comportan como potenciales agentes en lo que respecta a la ejecución del acto suicida en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2009). Estrés laboral y evaluación de riesgos. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 54, 54-57.
- Aguilera, M. (2010). La sociedad del desasosiego. *Revista Crítica: Atrapados por el estrés*, 968, 79-83.
- Álvarez Heredia, F. (2006). Salud ocupacional.
- Amezcu Ormeño, Emilio. (2021). El enfoque psicosocial del suicidio en el ámbito laboral: prevención y manejo del riesgo autolítico. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 456, 211-246.
- Arrieta Idiákez, F. J. (2020). Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales. *Revista Lan Harremanak*, 44, 238-277. Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22326>
- Artazcoz, L. (2001). Factores de riesgo psicosocial y carga mental: ¿estamos midiendo lo mismo o son conceptos diferentes? *Arch Prev Riesgos Labor*, 4(3), 91-92
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S. y Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16(3), 222-229.
- Berenchtein Netto, N. (2014). Suicidio, trabajo y sociedad: la "muerte voluntaria" en el modo de producción capitalista. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 29-38. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839308004>
- Bericat Alastuey, E. (2001). El suicidio en Durkheim, o la modernidad de la triste figura. *Revista Internacional de Sociología*, 59(28), 69-104.
- Bernardo, M. y Báez C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSHT-UAM.
- Camacho, A. y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos Laborales Psicosociales. Perspectiva Organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, (40), 159-172. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castells, M. (1997). La era de la información: economía, sociedad y cultura.

Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2002).
Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?

Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work.

De Vega Ariza, Y., Núñez, E., Puche Lacharme, J. D., Puche, Lacharme, X. y Villalta, H. (2020). Suicidio asociado al trabajo en Colombia: un reto para la prevención.

Dirección en Internet: <http://europa.eu.int>. OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1999.

Durkheim, E. (1897). *Le suicide. Étude de sociologie*. Paris: Félix Alcan. Traducción: Sandra Chaparro Martínez.

European Agency for Safety and Health at Work., Brun, E. y Milczarek, M. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. *European Risk Observatory Report*, 5, 4-127. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/report-expert-forecast-emerging-psychosocial-risks-related-occupational-safety-and-health-osh>

García, R. F. (2020). Factores y riesgos psicosociales: Su concepto. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (186), 6-24.

Gil-Monte P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp. Salud Pública*, 83(2), 169-173.

Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, pp. 169-173.

Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev. perú. med. exp. salud pública*, 29(2), 237-241.

Gil-Monte, P. R., y Peiró Silla, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse.

Gil-Monte, P. R., y Peiró Silla, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15(2), 261-268.

Gómez, P., Hernández, J. y Méndez, M. D. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), pp. 9-16. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>

Gómez-Cano, M., González Fernández, E., López Muñoz, G., y Rodríguez de Prada, A. (1996). Evaluación de riesgos laborales. Edición 3. Madrid: INSHT.

Gonthier, F. (1998). "Algunas reflexiones epistemológicas sobre la idea de suicidio en sociología". *Revista española de investigaciones sociológicas*, 81, 117-131.

Guerrero Barona, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de *burnout* y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de psicología*, 19(1), 145-158.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/el-efecto-sobre-la-salud-de-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-una-vision-general--ano-2018>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. Disponible en: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. (2023). Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo: la emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales

Kalimo, R., El-Batawi, M., y Cooper, C. (2000). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS

Lázaro Fernández, S. (2004). El desgaste profesional (síndrome de burnout) en los trabajadores sociales. *Portularia*, 4, 499-506.

Lazarus, R.L. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611 (22 págs.) Referencia: BOE-A-1995-24292 <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31>

Llaneza Álvarez, F. J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista* (10a. ed.). Lex Nova. 401-539

Londoño Londoño, M. E. (2015). Influencia de los factores Psicosociales en la Salud percibida, el Burnout y compromiso del personal. *ORP journal*, 4, 2-12.

López Barón, F., Carrión García, M. A., Pando Moreno, M. y Salazar Estrada, S.A (2008). Diagnóstico psicosocial en una empresa siderometalúrgica española: Resultados del psico del INSHT y del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R. *Revista Cubana Salud Trabajo*, 9, 54-61.

López Noguero, F. (2002). El análisis de contenido como método de investigación. *XXI. Revista de Educación*, 4, 167-179.

Lozano, G. M. (2001). Factores psicosociales en el trabajo y calidad de vida. *Mapfre Seguridad*, 81.

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 1-39.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 4-19.

Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

Nogareda Cuixart, C. y Bilbao, J. P. (2012). NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Madrid. Actualizada por la NTP 926.

OIT, O. (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención. Ginebra

Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Que son y cómo se evalúan. *Rev. CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.

Palacio, A. F. (2010). La comprensión clásica del suicidio. De Émile Durkheim a nuestros días. *Affectio Societatis*, (12), 1-12.

Peiró, J. M., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

Regueiro, A. M. (2017). ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta? Recuperado el 13 de julio de 2023 en <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>

Rial González, E., Cockburn, W., e Irastorza, X. (2010). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks Managing safety and health at work. Recuperado de: https://osha.europa.eu/sites/default/files/en_ESENER_report.pdf

Rick, J., & Briner, R. B. (2000). Psychosocial risk assessment: problems and prospects. *Occupational Medicine*, 50(5), 310–314 Disponible en: <https://doi.org/10.1093/occmed/50.5.310>

Rodríguez Carvajal, R., y De Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (*burnout*): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57(1), 77-88.

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.

Rubio-Ávila, S. M., & Gómez-Sánchez, R. V. (2021). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 8(2), 5427–5427. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2018.5427>

Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J. y Joseph J. y Levi, L. (2012). Factores psicosociales y de organización, 2(34), 1-87. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Toon, T., y Kompier, M. A. J. (2005). *Demandas laborales, control laboral, tensión y comportamiento de aprendizaje: revisión y agenda de investigación*. En Compañero de investigación para la psicología de la salud organizacional, 132-150. Disponible en: <https://doi.org/10.4337/9781845423308.00015>

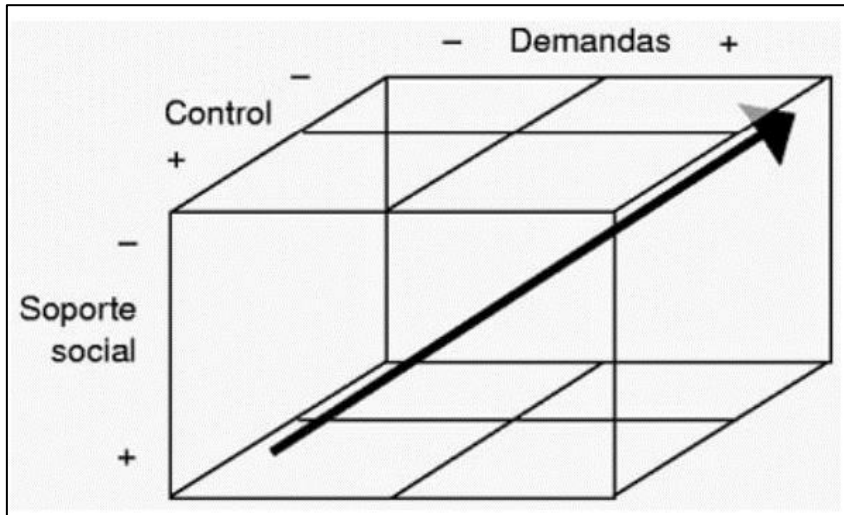
Toro Álvarez, F., Londoño Londoño, M. E., Sanín Posada, A., Valencia Jáuregui, M. et al (2010). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29 (2), 95-137.

Vega Martínez, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). INSST.

ANEXOS

Anexo I

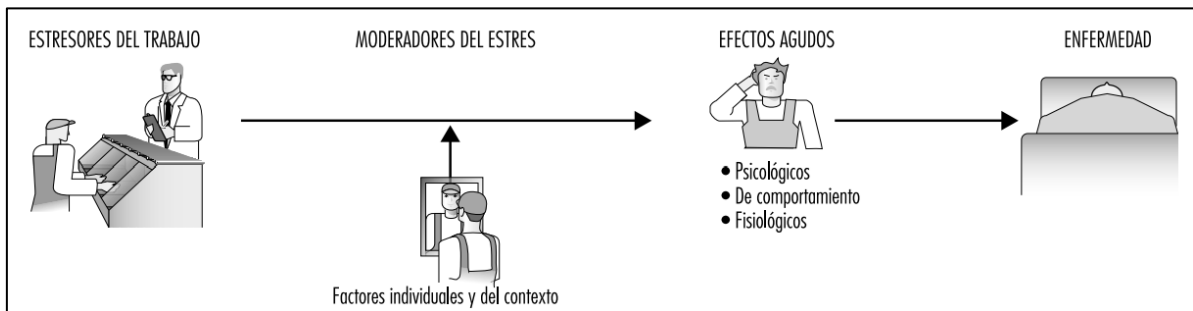
Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986.



Fuente: Figura extraída de la NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I) del INSST, (2001). *Nota:* Las demandas se refieren a las exigencias psicológicas que la actividad laboral implica al sujeto trabajador, es decir, carga de trabajo (cuanto se trabaja), la presión en los tiempos, fallos imprevistos, grado de atención, etcétera. De modo que, están presentes en cualquier tipo de actividad. El control es elemento central del modelo, ya que se trata de un recurso aliviar las demandas que surgen de la actividad laboral. Por lo tanto, el estrés no obedece en sí a un número elevado de demandas, sino al no existir la capacidad para controlarlas y afrontarlas. El apoyo social (o soporte social). Esta dimensión cumple tiene como misión el aumentar la habilidad para afrontar una situación estresante mantenida en el tiempo, de modo que, actúa como un amortiguador de los resultados que el estrés causa sobre la salud del trabajador. Se refiere al clima de trabajo que hay en una organización.

Anexo II

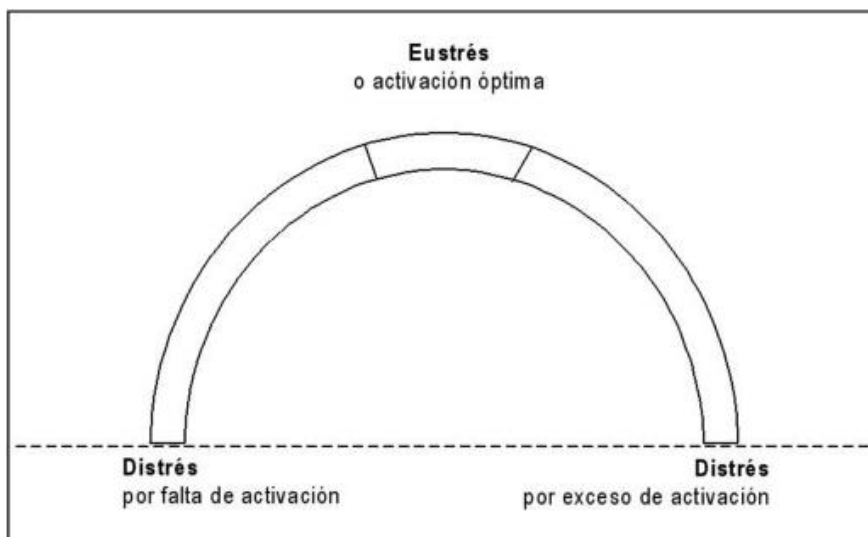
Modelo de estrés del trabajo utilizado por el NIOSH



Fuente: Figura extraída de la Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo en la OIT. Capítulo 34. Factores psicosociales y de organización. Sauter et al., (2010).

Anexo III

Curva de rendimiento del estrés



Fuente: Figura extraída de Apuntes psicopsicología o de la Tesis Víctor Vidal Lacosta (2018) Estudio del estrés laboral en las pymes en la provincia de Zaragoza. *Nota:* el término eustrés se entiende actualmente como el nivel de activación del cuerpo, es decir, el nivel de activación biológica.

Anexo IV

Las cuatro fases que atraviesa el Síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) o *Burnout*.



Fuente: Esquema extraído de <https://burnoutaldia.wordpress.com/2015/04/11/fases-del-sindrome-de-burnout/> (2011).

Anexo V

Las tres dimensiones que componen el Síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) o *Burnout*.



Fuente: Imagen extraída de apuntes del módulo de Psicosociología del Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en la Universidad Pública de Navarra (UPNA), (2022-2023).

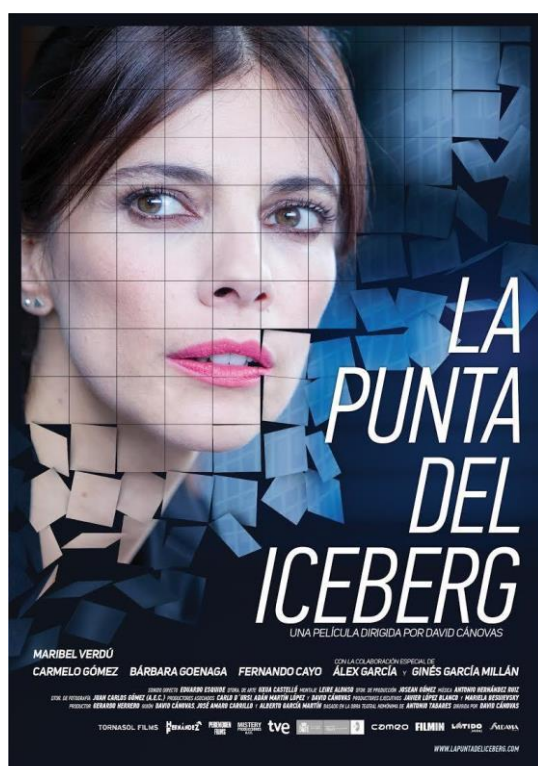
Anexo VI

Imagen de la portada del *filme* cinematográfico *Corporate* estrenado en 2017.



Anexo VII

Imagen de la portada del *filme* cinematográfico *La punta del Iceberg* estrenado en 2016.



Anexo VIII

Imagen del filme *Corporate* (2017). Conversación entre Céline Sallette como Emilie Tesson-Hansen y Lambert Wilson como Stéphane Froncart. Secuencia: 00:23:28



Anexo IX

Imagen del filme *Corporate* (2017). Céline Sallette como Emilie Tesson-Hansen y Camille Japy como Catherine Tremblay atónitas antes el altercado entre dos trabajadores en la sede de ESEN. Secuencia: 00:25:59



Anexo X

Imagen del filme *Corporate* (2017). Encuentro entre Céline Sallete como Emilie Tesson-Hansen y Stéphane de Groodt como Vincent Philippon en los aseos de la sede ESEN intercambiándose un dispositivo USB. Secuencia: 00:48:04



Anexo XI

Imagen del filme *Corporate* (2017). Derrumbamiento de Céline Sallete como Emilie Tesson-Hansen durante la confesión a Violaine Fumeau como Marie Borrel, la inspectora de trabajo. Secuencia: 00:54:31



Anexo XII

Imagen del filme *Corporate* (2017). Enfrentamiento en el despacho entre Céline Sallette como Emilie Tesson-Hansen y Lambert Wilson como Stéphane Froncart. Secuencia: 01:22:01



Anexo XIII

Imágenes del filme *La punta del Iceberg* (2016). Entrevista entre Maribel Verdú como Sofía Cuevas y Fernando Cayo como Carlos Fresno en la sede *Tecnocentro*. Secuencia: 00:14:30



Anexo XIV

Imagen del filme *La punta del Iceberg* (2016). Maribel Verdú como Sofía en una de las entrevistas con Bárbara Goenaga como Gabriela Benassar. Secuencia: 00:22:08



Anexo XV

Imagen del filme *La punta del Iceberg* (2016). Encuentro entre Maribel Verdú como Sofía Cuevas y Álex García Fernández como Jaime Salas. Secuencia: 00:24:55



Anexo XVI

Imágenes del filme *La punta del Iceberg* (2016). Maribel Verdú como Sofía Cuevas y Carmelo Gómez como Alejandro García. Secuencia: 00:32:49

