



*El estrés laboral ¿es posible que genere condiciones suicidas en los trabajadores?*

*Is it possible that work stress generates suicidal conditions in workers?*

*É possível que o estresse no trabalho gere condições suicidas nos trabalhadores?*

Cecilia Mercedes Hinojosa-Donoso<sup>I</sup>  
[cemehido@gmail.com](mailto:cemehido@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0003-4726-9608>

Richard Andres Cabrera-Armijos<sup>II</sup>  
[rcabrera@istte.edu.ec](mailto:rcabrera@istte.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-9480-885X>

María Gabriela Procel-Villarroel<sup>III</sup>  
[gabbyprocel8@gmail.com](mailto:gabbyprocel8@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0001-5482-5436>

Ángel Daniel Jarrin-Ibadango<sup>IV</sup>  
[danny221945@gmail.com](mailto:danny221945@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0003-2595-7637>

**Correspondencia:** [cemehido@gmail.com](mailto:cemehido@gmail.com)

Ciencias de la Salud  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 23 de mayo de 2022 \* **Aceptado:** 12 de junio de 2022 \* **Publicado:** 6 de julio de 2022

- I. Doctora en Medicina y Cirugía, Profesor Investigador de la Carrera de Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnocuatoriano, Ecuador.
- II. MSc. Dirección de Operaciones y Seguridad Industrial, Mgtr. Gestión de la Producción, Coordinador de Carrera Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnocuatoriano, Ecuador.
- III. Estudiante Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnocuatoriano, Ecuador.
- IV. Estudiante Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnocuatoriano, Ecuador.



## Resumen

El estrés es una condición del hombre o estado psíquico en el que se producen alteraciones del Sistema Nervioso, con elevado grado de ansiedad que afecta el comportamiento del individuo y perjudica varias áreas cognitivas, siendo principalmente afectada la salud física y emocional. Los factores organizacionales son los principales generadores de estrés en los individuos; por tanto, el estrés laboral está dado por las distintas reacciones que presenta un trabajador ante una situación de exigencia y presión laboral que pone a prueba sus capacidades para resolver un escenario específico, impidiendo tener el control ante la eventualidad y que cuando se presenta de forma crónica (distrés), causa severas distorsiones en la salud mental, pudiendo desencadenar ansiedad y depresión extrema, lo que conlleva a analizar la posibilidad del estrés como generador de condiciones suicidas en los trabajadores. El presente análisis sistemático de literatura fue elaborado bajo la metodología de revisión bibliográfica, con un diseño no experimental y un enfoque documental en el que se realizó el estudio detallado de diferentes medios electrónicos para obtener la información de mayor importancia en el estudio particular del estrés laboral, arrojando que es necesario prestar suma atención a los riesgos laborales de tipo psicosociales puesto que pueden desencadenar situaciones fatales e irreversibles en los trabajadores de cualquier organización ya que si no son tratadas a tiempo, pueden provocar afectaciones físicas y emocionales que afectan la vida personal y privada, desencadenando la posibilidad de riesgos suicidas en trabajadores sometidos a altos niveles de estrés laboral.

**Palabras Clave:** estrés laboral; riesgos psicosociales; suicidio; salud mental.

## Abstract

Stress is a human condition or psychic state in which alterations of the Nervous System occur, with a high degree of anxiety that affects the behavior of the individual and impairs various cognitive areas, mainly affecting physical and emotional health. Organizational factors are the main generators of stress in individuals; therefore, work stress is given by the different reactions that a worker presents in a situation of demand and work pressure that tests their abilities to solve a specific scenario, preventing them from having control in the event and that when it occurs chronic (distress), causes severe distortions in mental health, and can trigger extreme anxiety and depression, which leads to analyze the possibility of stress as a generator of suicidal conditions in

workers. The present systematic literature analysis was elaborated under the literature review methodology, with a non-experimental design and a documentary approach in which the detailed study of different electronic media was carried out to obtain the most important information in the particular study of work stress. , showing that it is necessary to pay close attention to occupational risks of a psychosocial type since they can trigger fatal and irreversible situations in the workers of any organization since if they are not treated in time, they can cause physical and emotional effects that affect personal life and private, triggering the possibility of suicidal risks in workers subjected to high levels of work stress.

**Keywords:** work stress; psychosocial risks; suicide; mental health.

### **Resumo**

O estresse é uma condição humana ou estado psíquico em que ocorrem alterações do Sistema Nervoso, com alto grau de ansiedade que afeta o comportamento do indivíduo e prejudica diversas áreas cognitivas, afetando principalmente a saúde física e emocional. Os fatores organizacionais são os principais geradores de estresse nos indivíduos; portanto, o estresse laboral é dado pelas diferentes reações que um trabalhador apresenta em uma situação de demanda e pressão laboral que testa suas habilidades para resolver um cenário específico, impedindo-o de ter controle no evento e que quando ele ocorre crônico (angústia), provoca graves distorções na saúde mental, podendo desencadear extrema ansiedade e depressão, o que leva a analisar a possibilidade do estresse como gerador de quadros suicidas nos trabalhadores. A presente análise sistemática da literatura foi elaborada sob a metodologia de revisão de literatura, com um design não experimental e uma abordagem documental em que o estudo detalhado de diferentes meios eletrônicos foi realizado para obter as informações mais importantes no estudo particular do estresse no trabalho. , mostrando que é necessário estar atento aos riscos ocupacionais de tipo psicossocial, pois podem desencadear situações fatais e irreversíveis nos trabalhadores de qualquer organização, pois se não forem tratados a tempo, podem causar efeitos físicos e emocionais que afetam a vida pessoal e privado, desencadeando a possibilidade de riscos suicidas em trabalhadores submetidos a altos níveis de estresse laboral.

**Palavras-chave:** estresse no trabalho; riscos psicossociais; suicídio; saúde mental.

## Introducción

En todas las formas de la vida cotidiana y por diversos motivos se puede producir estrés en los individuos y esto a su vez perjudica varias áreas cognitivas, siendo principalmente afectada su salud física y emocional (Bowen y Pesántez, 2020). Para Bairero (2018), el estrés es una condición del hombre o estado psíquico en el que se produce por tiempo prolongado alteraciones nerviosas fuertes, con un elevado grado de ansiedad y de agitación brusca que afectan el comportamiento del individuo. Este puede generarse por motivos que ocurren en el interior o exterior de las personas y puede ser intermitente, pasajero o crónico; pero de cualquier forma afecta la salud y la conducta; mientras que para Muñoz (2018), el estrés este asociado a una mezcla entre estímulos y respuestas que pueden ser provocadas por agentes tanto positivos como negativos, pero de cualquier forma generan molestia en los hombres.

En el mismo orden de ideas, muchas de las definiciones actuales del estrés están asociadas al tipo de reacción que muestra el cuerpo humano una vez que ha sido alterado emocionalmente por fuentes externas o internas que ofuscan su tranquilidad (Barradas et al., 2018). Cuando se tiene estrés, Cacpata et al. (2020) señala que inmediatamente se produce en el ser humano una respuesta biológica y psicológica como consecuencia de excesos en el individuo; es decir, que el estrés es producido por un agente estresor de nuestro entorno diario que genera una reacción que puede ser positiva o negativa (dependiendo de las capacidades y características individuales de cada persona) pero que a fin de cuentas, requiere encontrar la manera más cómoda para lidiar con esto de tal forma que se pueda gozar de una mejor salud y bienestar.

Al ser el estrés una respuesta fisiológica del organismo hacia todos los estímulos externos que recibe para poder relacionarse con el medio, se distinguen dos tipos (Gallego et al., 2018):

- a) Eustrés o estrés positivo (estrés agudo de efecto positivo)
- b) Distrés o estrés negativo (estrés crónico de efecto negativo o estrés agudo de alto impacto)

El empleo es una fuente de trabajo necesaria para la vivencia que contribuye al ser humano en su bienestar y salud al proveer de satisfacción, estrategias de afrontamiento y su visión sobre el mundo que le rodea convirtiéndole en un individuo que se percibe como exitoso cuando las condiciones laborales así lo permiten. Los rápidos cambios en la sociedad que se han dado a través del tiempo impulsados por decisiones de cada nación, catástrofes mundiales y las nuevas tecnologías, conllevan a a que cada vez esté presente el distrés en mayor medida en el ámbito laboral

provocando aumento en las cifras de accidentabilidad y enfermedades laborales, ausentismo y mortalidad. Encontrándose estos hallazgos estrechamente relacionados con la exposición a riesgos psicosociales, siendo así el estrés considerado uno de los riesgos emergentes y enfermedad de siglo XXI según la OIT (Gallego et al., 2018).

Las investigaciones sobre los factores de riesgo psicosociales han demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, alta carga laboral, horarios extendidos, exceso en el control del trabajo, falta de apoyo social y baja calidad de liderazgo así como escasas compensaciones o la doble presencia, turnos dobles, pueden ser nocivos para la salud independientemente de la personalidad, las estrategias de afrontamiento de los trabajadores y/o de sus circunstancias personales o familiares (Gallego et al., 2018).

Un trabajador con estrategias de afrontamiento inadecuadas y un alto nivel de reactividad por exposición continua al distrés, puede evidenciar efectos en la salud a corto o largo plazo expresados como, ansiedad, depresión, problemas del sueño, irritabilidad, disminución de la libido, dolores y contracturas musculares entre otros.

Muñoz (2018) hace referencia que, en el año de 1976, el científico McGrath creó un modelo para el ciclo del estrés por medio del cual se podía observar la manera en que el estrés actúa en los individuos cuando se presenta ante él un estímulo agresor. En primer lugar, la persona capta el estímulo del exterior, lo oculta y luego envía indicaciones al cerebro para poder analizar la situación de tal forma que se seleccione la respuesta que suponga más efectiva ante tal escenario, lo que posteriormente conduce a la conducta asumida en resguardo de la integridad; siendo repetitivo el ciclo ante cualquier nuevo estímulo amenazador que pueda percibirse (Ver figura 1).

**Figura 1.** Ciclo de estrés propuesto por McGrath



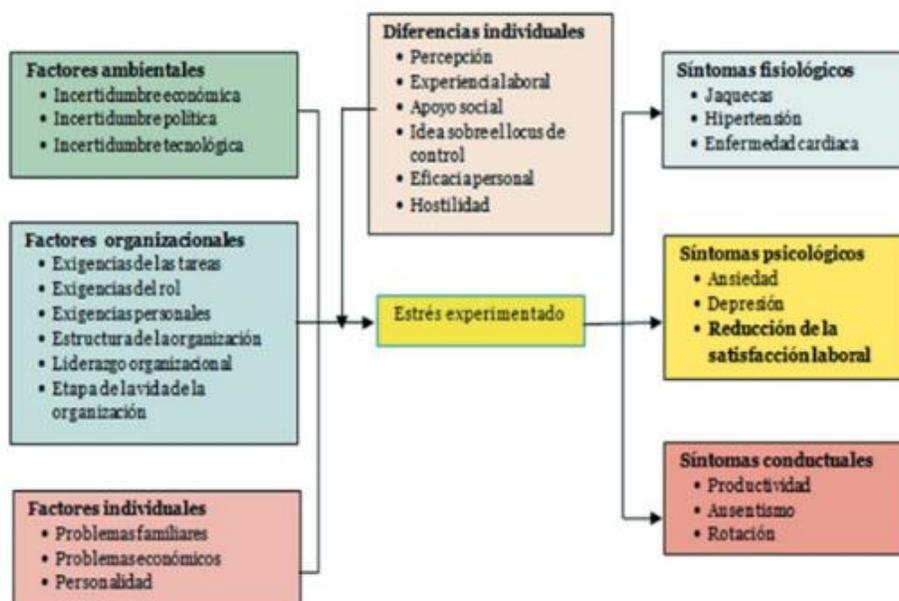
**Fuente:** (Muñoz B. , 2018)

En la Figura 1 se observa que existen distintos procesos que interactúan durante el ciclo del estrés y para Muñoz (2018) estos se definen como:

- Proceso de apreciación: aquel mediante el cual el organismo evalúa y diferencia una situación de otra.
- Proceso de decisión: se refiere a la decisión que toma el cerebro ante el escenario presentado, tomando en cuenta las experiencias previamente vividas.
- Proceso de ejecución: dado por las distintas maneras de actuar a forma de supervivencia.
- Proceso de resultados: manera en la que el individuo toma los resultados ante tal situación y las ajusta a futuros escenarios análogos que pudiesen presentarse.

Ahora, diversas causas pueden generar situaciones de estrés; en este sentido Zuñiga (2019) refiere que estas pueden estar asociadas a varios factores, entre ellos los ambientales, organizacionales e individuales, siendo claro ejemplo de éstos: la personalidad de la persona, la salud física y mental que presente, al ambiente que lo rodea (vida personal y laboral), economía, madurez, percepción de la vida y la realidad, medios de adaptación, entorno, relaciones afectivas, diferencias formativas, entre otros. La figura 2 muestra los factores y síntomas más comunes producidos por esta enfermedad.

**Figura 2.** Causas y síntomas del estrés



Fuente: (Zuñiga, 2019)

Los factores organizacionales son uno de los principales generadores de estrés en los individuos, siendo las causas laborales grandes agentes estresores. En este sentido, el trabajo provoca gran estrés; entendiéndose por trabajo, cualquier actividad o conjunto de actividades que se realizan de manera física o mental por una o varias personas durante un determinado tiempo, el cual puede o no ser remunerado pero que en sí genera beneficios propios y/o para otros en cualquier economía, según lo establece la (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2022)

En este sentido, se entiende por estrés laboral condiciones psicológicas o reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento provocadas por la interacción entre una persona y su entorno laboral, que genera elevados niveles de excitación o desasosiego; es decir, éste está caracterizado por la reacción que presenta un trabajador ante una situación de exigencia laboral a la cual le cuesta hacer frente y por tanto causa afectaciones en su salud y bienestar (Patlán, 2019). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), el estrés laboral está dado por las distintas reacciones que presenta un trabajador ante una situación de exigencia y presión laboral que pone a prueba sus capacidades para resolver un escenario específico, ya que sobrepasan los recursos laborales y destrezas personales, impidiendo tener el control ante la eventualidad.

Entonces, en cualquier organización, el estrés laboral puede causar en el trabajador dos situaciones. La primera de ellas es que se sienta con el deseo y necesidad de hacer una labor excelente, donde destaque, generando mayor compromiso con la empresa y satisfacción personal, pero si los niveles de estrés a los que se somete son tan elevados, causa una segunda situación que es cuando éste no siente valor alguno por la tarea que desempeña, ya que el grado de agotamiento es tan elevado que conduce a quemarse por el trabajo, término utilizado cuando el trabajador pierde el sentido a lo que realiza y pone en duda su capacidad para ejecutar la función que se le ha asignado. Por supuesto, esto está sujeto a las características propias de cada individuo, las cuales definirán cual será la vía a seguir (Patlán, 2019).

Es así como el estrés laboral se ha convertido en un tema de salud ocupacional, lo que ha llevado a las distintas organizaciones internacionales a tratarlo desde el punto de vista de seguridad y salud laboral, insistiendo a las organizaciones la implantación de estrategias de prevención y control para esta enfermedad de tal forma que se pueda determinar los posibles efectos en el desempeño, en la salud física y mental de los trabajadores (Patlán, 2019).

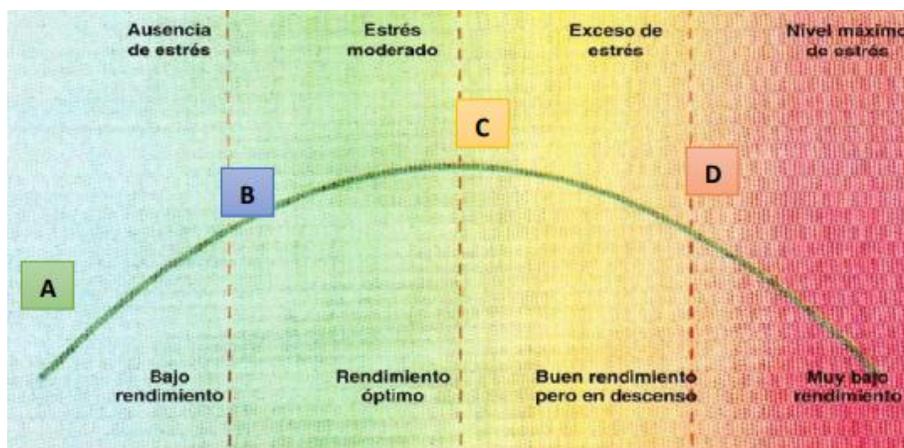
La Organización Panamericana para la Salud (OPS, 2016) señala que los riesgos psicosociales son los más comunes de este tipo de afectación y la mayor parte del tiempo está relacionado con la

organización, diseño y condiciones del trabajo. Aunque sus efectos sean distintos en cada persona, sin duda alguna esta causa serios deterioros a la salud como enfermedades de tipo cardiovascular, mental afectando el comportamiento, entre otros. Sus síntomas pueden variar en cada persona y en algunos trabajadores cuando el tipo de estrés laboral que presentan es crónico, causan severas distorsiones en la salud mental, pudiendo desencadenar ansiedad y depresión extrema lo que conlleva a analizar la posibilidad del estrés como generador de condiciones suicidas en los trabajadores.

Lo anterior ha demostrado que en la actualidad las enfermedades ocupacionales más frecuentes en la región están relacionadas al estrés laboral. Por lo general, las empresas imprimen cierto grado de presión en sus trabajadores para cumplir metas y estar al nivel de su competencia, pero por supuesto, esta influye sustancialmente en el desempeño de los trabajadores de cualquier organización ya que cuando el nivel de presión sobrepasa los límites del individuo, puede acarrear enfermedades psicosociales como la de Burnout (Herrerías, 2019).

Del mismo modo, Lauracio y Lauracio (2020) indican que el síndrome de Burnout está ligado a un deterioro laboral continuo que inicia con elevados grados de estrés durante tiempos bastante prolongados, llevando al trabajador a exteriorizar síntomas de irritabilidad, cansancio y tensión, lo que tiene gran repercusión sobre el desempeño de su labor tal como se muestra en la Figura 3.

**Figura 3.** Relación entre niveles de estrés y rendimiento del trabajador



Fuente: (Muñoz B. , 2018)

De igual forma, Zuñiga (2019) señala que el científico Seyle considera que existen 3 fases de estrés por las que atraviesa un trabajador a medida que se va incrementando presión sobre su desempeño laboral y éstas derivan una serie de características conductuales en los individuos.

La primera fase corresponde a la de alarma, en la cual los individuos comienzan a presentar distintas sintomatologías fisiológicas y psicológicas como ansiedad, inquietud, desespero, entre otros, cuando se presenta ante ellos una situación estresante lo que ocasiona predisposición ante tal situación. La segunda fase es denominada fase de resistencia; en ella se mezclan procesos fisiológicos, cognitivos, conductuales y emocionales para ajustarse a la situación que se está presentando de tal forma que ésta sea lo menos dañina posible. Por último, está la fase de agotamiento, en donde el sistema colapsa cuando no se alcanza conseguir el equilibrio en la fase anterior, lo que conlleva a distorsiones de tipo fisiológicas, psicológicas y psicosociales agudas o definitivas. Esto se refleja en la Figura 4.

**Figura 4.** Fases del estrés



**Fuente:** (Zuñiga, 2019)

Barradas et al. (2018) señala que la Asociación Psicológica Americana distingue 3 tipos de estrés y sostiene que el cuidado y atención de la persona dependerá fundamentalmente del tipo de estrés que presente. En este sentido, los tipos de estrés que pueden presentarse en los individuos son:

- **Estrés agudo:** está dado en la cotidianidad de la vida y refiere a situaciones breves y concisas, de corto tiempo que no permiten causar daños a largo plazo. Normalmente las personas suelen conocer las causas que lo generan y quienes lo padecen suelen presentar

síntomas de enojo, irritabilidad, ansiedad, depresión, problemas musculares, de tensión arterial, estomacal e intestinal, entre otros, siendo por lo general muy fáciles de tratar o controlar.

- **Estrés agudo episódico:** aquel en donde el estrés agudo es muy frecuente y requiere de ayuda profesional para ser tratado. Por lo general, se suele tratar en varios niveles del individuo y toma cierto tiempo para lograr alcanzar el equilibrio emocional. Este tipo de estrés suele presentarse en personas con múltiples cargas y responsabilidades, donde la exigencia en sí mismos esta al máximo nivel y se produce una inestabilidad constante que desencadena angustia, agitación, irritabilidad, mal carácter, ansiedad y hostilidad, entre otros.
- **Estrés crónico:** se refiere al estrés persistente durante largos períodos de tiempo, donde el agotamiento físico y mental es extremo al punto de llegar a ocasionar la aparición de daños a la salud irreversibles como apoplejías, enfermedades cardiovasculares, terminales o incluso desencadenar finales fatales como el suicidio. Este padecimiento es muy difícil de tratar y es necesario incluir tratamientos de conducta y de manejo de estrés. Barradas et al. (2018)

### **Estrategias preventivas en el lugar del trabajo**

Cabe mencionar que Rivera et al. (2019) señala que la OIT ha promulgado una serie de estrategias que pueden implementar las empresas a fin de solucionar o prevenir los problemas asociados al estrés laboral y mejorar el ambiente laboral, entre las que se encuentran:

- Redefinición del trabajo.
- Capacitación en gestión del estrés para los trabajadores.
- Mejora de condiciones físicas y equipamiento en el trabajo.
- Mejora de actitud del personal directivo en cuanto al entendimiento y comprensión del estrés laboral.
- Vigilancia constante y permanente sobre el grado de satisfacción, bienestar y salud de los trabajadores.
- Ofrecimiento de ayuda profesional para trabajadores que padezcan de estrés laboral.

Del mismo modo, entre las medidas que puede adoptar cualquier organización para evitar o prevenir el riesgo suicida en sus trabajadores por causas de estrés laboral se encuentran:

- Acciones de sensibilización y adiestramiento emocional para el fomento de una buena salud mental.
- Asesoramiento psicológico apropiado para el mejoramiento de la salud mental de los trabajadores con problemas asociados al estrés laboral.
- Detección y prevención de trastornos de ansiedad y depresión a causa de estrés laboral.
- Gestión y prevención adecuada de los conflictos laborales.
- Implementación de protocolos de prevención de suicidios presentado por organizaciones internacionales como OIT, OMS y ONU.

## **Metodología**

El presente análisis sistemático de literatura fue elaborado bajo la metodología de revisión bibliográfica, con un diseño no experimental y un enfoque documental en el que se realizó el estudio detallado de diferentes medios electrónicos como revistas, páginas, sitios, videos, archivos y bases de datos digitales además de libros electrónicos por medio de la utilización de distintas fuentes, entre las que se encuentran: Scopus, Scielo, Web of Science, Google Scholar; y Elsevier, de tal forma que se manejen datos más actualizados, relevantes y oportunos y sin que haya manipulación alguna de las variables, permitiendo de esta forma visualizar los acontecimientos tal y como se presentan en la realidad; así como lo expresan Palella y Martins (2010) citado por (Bendezú, 2020).

A través de ello se ha podido obtener la información de mayor importancia en el estudio particular del estrés laboral para posteriormente ordenarla, clasificarla, procesarla y analizarla de acuerdo a ordenamientos que certifiquen la seguridad y objetividad de los resultados que se presenten. Una vez efectuada la búsqueda y revisión de la información relacionada al tema, se procedió a la lectura de los documentos seleccionados para poder posteriormente realizar la redacción del artículo. En total se seleccionaron alrededor de 15 documentos de distintas índoles para luego clasificarlos según el grado de importancia y poder citarlos debido al aporte para el presente trabajo.

## **Resultados y discusión**

Hoy en día escuchar en la sociedad la palabra estrés es muy común; y actualmente se observa que el estrés ya está reconocido como una enfermedad siendo cada vez más alto el número de personas que en el ámbito laboral lo padecen. Han sido múltiples las definiciones dadas hasta hoy para el estrés, pero para Zuñiga (2019), la más acertada y completa ha sido la proporcionada por el fisiólogo canadiense Selye, quien define el estrés como una réplica del individuo ante cambios fisiológicos, emocionales, conductuales, entre otros, provocados por estímulos o agentes estresantes que generan una reacción entre las particularidades de los estímulos y los rasgos distintivos de la persona.

Este campo ha sido altamente estudiado por psicólogos y se ha comprobado la relación entre dos factores principales causantes del estrés que son la despersonalización laboral y frustración profesional; que, aunado a las distorsiones en las dinámicas grupales de cualquier organización, inciden directamente sobre la generación del estrés laboral, tal como lo afirman Carreón et al. (2020).

Es obvio que en la actualidad el capital humano es fundamental en las empresas para la ejecución de las actividades diarias y esto genera múltiples tipos de presión para poder cumplir con los objetivos y mantenerse en vanguardia y competitividad, provocando en los empleados la necesidad de desempeñarse de manera más comprometida con la organización para poder destacar y optar por mejores cargos. Esto ha hecho que tanto la OIT como la OMS reconozcan el estrés como una enfermedad de tipo laboral, incentivando a las empresas a la implementación constante de estrategias para controlar y minimizar este riesgo y poder garantizar que los trabajadores gocen de una salud ocupacional plena (Carreón et al., 2020)

De esta forma, estas organizaciones han apadrinado la nueva definición de trabajo decente, que refiere al empleo en el que prevalece el respeto hacia los derechos de las personas, el medio ambiente y al diálogo social, tomando en consideración los riesgos psicosociales latentes (Bendezú, 2020).

En América Latina la situación de estrés laboral fue estudiada Mejía et al. (2020), quienes en su trabajo titulado “*factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*”, encontraron que el país con mayor nivel de estrés laboral en la región es Venezuela con un 63% mientras que el menor porcentaje lo obtuvo Colombia con un 26% respectivamente. Por otro lado, también señalaron que el sexo femenino presenta mayor índice de

estrés laboral debido a que las mujeres deben diariamente cumplir con una doble jornada (laboral y en el hogar) en comparación a los hombres.

Del mismo modo, Bendezú (2020) también detalló los resultados de varios trabajos realizados en los últimos años por diversos autores en Latinoamérica referente a este tema indicando que, en Argentina, el 26.7% de los trabajadores con enfermedades de tipo ocupacional eran consecuencia de estrés mental debido a cargas excesivas de trabajo, en Chile el 29.7% de los trabajadores padece de estrés laboral y depresión; mientras que en Brasil, el 14% de los trabajadores refiere enfermedades mentales causantes del estrés laboral.

Esto demuestra que es necesario prestar suma atención a los riesgos laborales de tipo psicosociales puesto que los mismos pueden desencadenar situaciones fatales e irreversibles en los trabajadores de cualquier organización ya que al padecer de enfermedades como la de Burnout, si no son tratadas a tiempo, pueden provocar afectaciones físicas y emocionales que afectan la vida personal y privada, desencadenando la posibilidad de riesgos suicidas en trabajadores sometidos a altos niveles de estrés laboral (Bowen y Pesántez, 2020).

El suicidio representa la tercera causa de muerte nacional en Francia, tras las enfermedades coronarias y el cáncer. De acuerdo a la OMS es uno de los países de Europa con mayor tasa de suicidios por cada 100 000 habitantes: 26,2 en los hombres y 9,2 en las mujeres. Siendo cifras superiores a las de Grecia, España, Reino Unido y otros países de Europa. En este sentido, según una encuesta llevada a cabo en 2003 por la “Federation Francisede Santé au Travail” en la región de baja Normandía, en Francia se produce como mínimo entre 300 y 400 suicidios anuales ligados a los problemas y las condiciones de trabajo (Plaza, 2010).

El autor del libro “Orange stressé, Le management per le stress a France Telecom” menciona que hay factores importantes como la privatización de la empresa ha provocado un modelo de gestión basado en la presión a los trabajadores, lo que se traduce en una alta tasa de estrés en los mismos con el consiguiente aumento de consumo de ansiolíticos y en un incremento de las bajas de larga duración, de las dimisiones y de los suicidios. Según este autor, la gestión basada en el estrés es el sistema que los dirigentes empresariales han puesto en marcha para conseguir el abandono voluntario de miles de trabajadores.

Christophe Dejours (Psiquiatra, profesor titular de la cátedra “Psicoanálisis – Salud – Trabajo” y director del Laboratorio de Psicología del Trabajo en Francia) y Florence Bégue (psicóloga consultora en empresa) autores del libro “Trabajo y suicidio”, han establecido una primera tipología

de los suicidas laborales en Francia considerando que son víctimas del estrés, víctimas de la “vulnerabilidad psicológica” y de las “presiones del medio”.

En áreas específicas de Taiwan China, se registraron condiciones laborales caracterizadas por largas horas de trabajo en tareas repetitivas, con baja remuneración y formas de vida solitaria en dormitorios sin intimidad son condiciones que propician un estado mental proclive al suicidio (Plaza, 2010).

En España se estipulan causas distintas para el suicidio a las mencionadas en otros países y según lo determinado por los Tribunales de Justicia de dicho país, los suicidios registrados tienen la consideración de accidente de trabajo (Plaza, 2010).

Considerando lo expuesto por Montagud Rubio el 18 de agosto del 2020 donde indica los 9 principales motivos por los que las personas se intentan suicidar, 1) Depresión 2) Esquizofrenia y brote psicótico, 3) Alcohol, drogas e impulsividad, 4) Petición de ayuda, 5) Enfermedad terminal, 6) No querer ser una carga, 7) Miedo al fracaso, 8) Estrés traumático y 9) Aislamiento social. Se puede apreciar que el estrés cabe dentro de las causas de suicidio (Hjelmeland et al., 2002).

En el Ecuador, los últimos 30 años se ha registrado un incremento del 56% de suicidios que responde a los siguientes factores: Edad: Los suicidios generalmente ocurren entre 25 a 65 años en hombres y entre 15 a 19 años en mujeres. Acontecimientos vitales estresantes: entre ellos tenemos: Pérdida de empleo, desadaptación laboral, entre otros.

## **Conclusiones**

El aumento en los niveles de estrés laboral y el bajo desempeño que presentan los trabajadores en las organizaciones a nivel mundial se debe a las frustraciones presentadas por el personal, producto de la inestabilidad que atraviesa la mayoría de las organizaciones en la era de globalización actual en que se vive. Esto trae como consecuencia que no solo los trabajadores se vean afectados sino también que la organización como tal presente problemas en cuanto a baja productividad, bajo desempeño laboral, aumento en ausencias laborales por descansos médicos, entre otros, por lo que es necesario prestar considerable atención a los riesgos psicosociales que puedan presentarse.

Si no son estudiados y considerados adecuadamente estos riesgos, el personal que labora dentro de la entidad puede desplegar enfermedades físicas, emocionales y mentales severas que perjudican su bienestar y salud; por ende, se desarrollan ambientes laborales y entornos hostiles y/o de

conflictos que generan bajo desempeño profesional, debido a los altos niveles de exigencia que desencadenan inestabilidad entre las demandas laborales y las capacidades propias de cada individuo para afrontarlas.

En un mundo moderno donde se ha naturalizado el estrés como el riesgo psicosocial más común en el ámbito laboral, el impulso y desarrollo de campañas de prevención para entornos organizacionales saludables y libres de adicciones, previene la aparición de riesgos psicosociales que pueden desencadenar problemas graves de salud mental que induzcan incluso al suicidio, por lo que la constante alerta en el entorno laboral ante cualquier situación que pueda ser un agente sumamente estresor provocador de distrés para el empleado vulnerable a problemas mentales, es vital a la hora de prevenir muertes de causa laboral.

El suicidio ha sido visto mundialmente como tabú en las diferentes culturas provocando dificultad de afrontamiento del problema por falta de conocimiento del comportamiento humano. Esta situación, ha dificultado la obtención de estadísticas reales, sobretodo en países subdesarrollados donde existe un subregistro casos de suicidio quedando como muertes accidentales o de causa desconocida. Sin embargo, queda claro que los individuos que recurren a esta medida presentan desequilibrio de su estado mental que no siempre es fácil distinguirlo.

Si bien las causas de suicidio son múltiples a nivel mundial, es un problema internacional cuya casuística demuestra estar relacionado con factores psicosociales laborales que provocan distrés, por tanto, al ser el estrés la enfermedad del siglo XXI que está en aumento también se estima un aumento en los casos de suicidio, determinando que el género masculino recurre a esta medida con más frecuencia que el género femenino.

Las estrategias propuestas por la OIT para disminuir los problemas asociados al estrés laboral, son de vital importancia para ser aplicadas junto a las políticas nacionales de prevención, no solo para respaldar el cumplimiento de las empresas en materia de Seguridad y Salud laboral sino para demostrar una verdadera gestión en prevención que refleje en estadísticas empresariales y nacionales una indudable satisfacción y bienestar laboral de los trabajadores.

Desde hace algunos años ya fue expuesto por la OIT y es bien conocido que los factores de riesgo psicosocial están directamente relacionados con el absentismo en el trabajo (OIT, 2017), lo mismo que determina un indicio de afectación de la salud mental de los trabajadores. Y aunque se establezca características de estos factores con el suicidio, todavía no hay datos específicos que determinen la relación causal directa entre el trabajo y este desenlace fatal. Por tanto, es importante

comprender a detalle las causas de los intentos autolíticos en nuestra sociedad a través de más estudios que consoliden esta información y así poder ejecutar medidas preventivas que lleven a concientizar y valorar la vida como el bien máspreciado del ser humano.

## Referencias

1. Bairero, M. (Diciembre de 2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed. Revista Médica, Granma*, 21(6). Obtenido de <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>
2. Barradas, M., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posadas, M., García, J., López, J., & Rodríguez, E. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. Palibrio. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=estres%2Bdefinicion&ots=xGOCmLlqsb&sig=8IQeghMviBMkWvscSxiupBfMHx0#v=onepage&q&f=false>
3. Bendezú, S. (2020). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral de los trabajadores del área de Administración de la UGEL 06-Ate*. Universidad César Vallejo. Lima: Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública . Recuperado el 10 de Mayo de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64716/Bendez%c3%ba\\_VS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64716/Bendez%c3%ba_VS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
4. Bowen, V., & Pesántez, M. (2020). *Riesgo suicida y su asociación con el síndrome Burnout en psicólogos clínicos de los CETADS de Cuenca*. Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica , Universidad de Azuay, Cuenca. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9668/1/15299.pdf>
5. Cacpata, W., Acurio, G., & Paredes, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Revista Investigación Operacional*, 41(5), 689-698. Obtenido de <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/41520-11.pdf>
6. Carreón, J., Bustos, J., Sánchez, A., Martínez, E., & García, C. (29 de Junio de 2020). La estructura del estrés laboral. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera*:

- División de Ciencias Económicas y Sociales, (32)(32), 1-23.  
doi:<https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi32.321>
7. Herrerías, J. (2019). El estrés Laboral. Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria N° 2, 6(11). Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/issue/archive>
  8. Lauracio, C., & Lauracio, T. (21 de Septiembre de 2020). Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el Personal de Salud. *Innova Educación*, 2(4), 543-554. doi:DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
  9. Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S., & García-Espinosa, Y. (13 de Enero de 2020). Factores Asociados al estrés laboral en trabajadores de 6 países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tlng=pt)
  10. Muñoz, B. (2018). Evaluar el nivel de estrés laboral de los empleados de la empresa Multicable del Ecuador. Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial, Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14854/1/T-UCE-0007-PIO51-2018.pdf>
  11. Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2022). Tesaurus de la OIT. Recuperado el 09 de Mayo de 2022, de Definicion de Trabajo: <https://metadata.ilo.org/thesaurus/3655441.html>
  12. Organización Panamericana para la Salud, OPS. (28 de Abril de 2016). Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial para la Salud. Recuperado el 10 de Mayo de 2022, de Estrés Laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)

13. Patlán, J. (Abril de 2019). ¿Que es el estrés laboral y como medirlo? Revista Salud Uninorte, 35(1). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)
14. Rivera, K., Tarride, M., & León, F. (08 de Mayo de 2019). El bienestar en el trabajo como una estrategia organizacional. Salud y Bienestar Colectivo, 3(1), 06-23. Obtenido de <http://bkp.revistasaludybienestarcolectivo.com/gallery/1%20rev%20n%204%202019e nejunio2919%20rev%20sal%20y%20bien.pdf>
15. Zuñiga, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Gestión en el Tercer Milenio, 22(44), 115-120. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>
16. Plaza, C. A. M. (2010). El estrés laboral como factor de riesgo de suicidio (I). Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, (74), 12-21.
17. Gallego Zuluaga, Y. A., Gil Cardona, S., & Sepúlveda Zapata, M. (2018). Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento.
18. Ibarra, I. V., Espinosa, I. L., & Orozco, A. M. G. (2022). Nuevo Paradigma de los Factores de Riesgos Psicosociales en las Organizaciones. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 28(80), 55-73. file:///C:/Users/Explocen/Downloads/4886-Texto%20del%20art%C3%ADculo-27477-1-10-20211214.pdf
19. Realpe Villarreal, D. N. (2022). Factores de riesgo psicosocial, síndrome de burnout: relaciones familiares en empleadas de instituciones públicas ante la emergencia sanitaria por pandemia Covid-19 (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social). <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34747>
20. Organización Internacional del Trabajo, OIT. (28 de Abril de 2017). Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Ecuador. Recuperado el 10 de Junio de 2022, Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Ecuador.:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102616](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102616)

21. Hjelmeland, H., Hawton, K., Nordvik, H., Bille-Brahe, U., Leo, D. D., Fekete, S., ... & Wasserman, D. (2002). Why people engage in parasuicide: A cross-cultural study of intentions. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 32(4), 380-393.

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).