



# TRABAJO Y SUICIDIO

*El Trabajo: Valores y Víctimas.*

*Avilés. Asturias. 5 y 6 Noviembre 2010*

*VII Jornadas Nacionales de Ergonomía y Psicología*



*Gregorio Gil López.  
Jefe del Gabinete Médico.*

# Trabajo y suicidio

- Tipos de Violencia según los actores de la agresión y los sujetos que la sufren :
  - *De un individuo contra él mismo (suicidio)*
  - De un individuo contra otro individuo(crimen pasional).
  - De un individuo contra un grupo (delitos contra la sociedad).
  - De un grupo contra un individuo (pena de muerte)
  - De un grupo contra otro grupo(la revolución, la guerra y el terrorismo)

# Trabajo y suicidio

- Suicidio: ***Acción de quitarse la vida de forma voluntaria.***
- El acto es cumplido con conciencia de causa.
- La víctima sabe cual va a ser el resultado de su conducta.
- En la Hª ha variado la actitud de la sociedad hacia el suicidio (Roma era permitido. Cristianismo, Judaísmo e Islamismo condenado)

# Trabajo y suicidio

- Concepción sociológica del suicidio (Emil Durkheim)
  - Concibe el suicidio como un acto social negativo. Sería un acto cuyo fin es sustraerse a las obligaciones y excluirse de la sociedad.
  - Este acto está muy condicionado por la estructura sociocultural del grupo al que pertenece el individuo que se suicida.
  - *Hay correlación entre el porcentaje de suicidios que se da en un grupo determinado y el grado de coherencia e integración de ese grupo.*

# Trabajo y suicidio

- Tipos de suicidio (Durkheim)
  - *S. Egoistas :Correlación inversamente proporcional. A mayor grado de cohesión del grupo menos nº de suicidios y viceversa.*
  - *S. Altruistas: La correlación es proporcional. Grupos altamente integrados hay mayor proporción de personalidades heroicas que se sacrifican por la humanidad.*
  - *S. Anómicos: Hay falta de definición de las normas de conducta que regulan la acción social. La anomia produce una debilidad de los lazos sociales y favorece el suicidio.*



# Trabajo y suicidio

## ***Noticias***

- ***La crisis provoca más suicidios, advierte la OMS***
- ***Nuevo suicidio en France Telecom: ya suman 24 en un año y medio.***
- ***France Télécom reconoce el suicidio de un trabajador como accidente de trabajo (julio 2009)***



# Trabajo y suicidio

- China: Suicidio en Foxconn Technology (junio 2010).
- Francia: Tres trabajadores se suicidan en Disneyland París (Abril 2010).
- Gran Bretaña: Suicidio de una directora de colegio por una inspección (Enero 2010).
- Finlandia: Cuatro trabajadores se quitaron la vida en una fabrica de acero (Diciembre 2009).

# Trabajo y suicidio

- En EEUU . El CDC :
- Cuatro veces más hombres que mujeres se suicidaron en el trabajo. El 84% fueron los blancos no hispanos.
- El 54% por arma de fuego.
- La policía y detectives tienen mayor riesgo.



# Trabajo y suicidio

- El 13-14 de Julio de 2009 Michel técnico de France Telecom (FT) se suicidó con barbitúricos, con este testimonio escrito:
- *“Me suicido a causa de FT. Es la única causa de mi muerte voluntaria. No puedo más con las urgencias permanentes, el trabajo excesivo, la ausencia de formación, la desorganización total de la empresa. Los directivos practican el “management” del terror . Esa manera de trabajar ha desorganizado mi vida, me ha perturbado. Me he convertido en una ruina, un desecho humano. Prefiero acabar. Poner fin a mi vida.”*

# Trabajo y suicidio

- *“Me suicido a causa de FT. Es la única causa de mi muerte voluntaria. No puedo más con las **urgencias** permanentes, el **trabajo excesivo**, la **ausencia de formación**, la **desorganización total de la empresa**. Los directivos practican el **“management del terror** . Esa manera de **trabajar** ha **desorganizado mi vida**, me ha **perturbado**. Me he convertido en una **ruina**, un **desecho humano**. **Prefiero acabar. Poner fin a mi vida.**”*

## Diapositiva 11

---

**G1** Goyo; 31/10/2010

**G2** Goyo; 31/10/2010

# Trabajo y suicidio

- ¿En España?
  - No hay datos de suicidios en el Medio laboral
  - Suicidios en población general(2008)
    - Varones. 2676. Mujeres: 781 Total: 3457.
    - Edad: entre 40-44años, pero en todas las edades hay número significativo.
    - Asturias (Principado) Ambos sexos 113.  
Varones 80 Mujeres 33.
    - Causas en España: lesión por ahorcamiento, estrangulación..1710. Salto desde lugar elevado 702.Toma de drogas, medicamentos..140

*(Datos del I.N.E)*

# Trabajo y suicidio. España.

- [JUSTICIA](#) | Sentencia
- **Graba su acoso y condenan a su empresa a pagarle 153.468 euros**
- La empresa quería que el trabajador, de 61, tuviera una jubilación parcial
- 'Tú ahora mismo no sirves', le dijo el gerente en una de las conversaciones
- Tras una de las tensas reuniones, el empleado sufrió un desvanecimiento
- 'Tú vienes a trabajar aquí como el que se tira de un barranco', le dijo posteriormente el gerente al trabajador, operado del corazón
- 'Este comportamiento es muy grave y culpable', concluye el tribunal
- La sentencia fue lanzada por el blog especializado laboro

## Trabajo y suicidio. España.

- Al poco de volver mantiene una terna reunión de nuevo con el gerente, que el empleado también graba. "Eres el cuarto tío más caro de la empresa, con tu salario puedo meter a tres personas. Se te ha tratado bien porque eras el ojito derecho de mi padre, pero, ¿tú ahora te ves necesario?. Tú ahora mismo no sirves", le dice en una de las conversaciones el gerente. "El puesto de encargado se te ha quedado grande...**aquí se va a hacer un ERE y tú ya sabes que eres uno de los principales candidatos**".

# Trabajo y suicidio. España.

- Poco después mantienen otra conversación llena de tensión:
- - Si yo soy un tío crío y no te tengo cariño y quiero que te vayas digo, joder, Luis se muere aquí y mira que bien, ni coste de prejubilación ni nada y por lo tanto no voy a ayudar a salvarte; hice todo lo contrario. Lo menos es que me dieras las gracias. Si no es por mí estabas en la tumba.
- - En parte me puse mal por tí
- - ¿Te pegué? ¿te agredí? si no estás en condiciones de venir a trabajar, si se entabla una conversación tensa, no vengas, date de baja
- - Estuvistéis persiguiéndome día tras día para que me prejubilara y os dije que me dejárais en paz, que no me sentía bien

## Trabajo y suicidio. España.

- Hablamos contigo porque sabes que a día de hoy eres un lastre.... yo ese día te vi y **eras como un suicida, tú vienes a trabajar aquí como quien se quiere tirar de un barranco....** La riña tuvo como consecuencia que el empleado **se cogiera una baja de seis días y poco después denunciara a la empresa en el juzgado de Arganda del Rey.**

## Trabajo y suicidio. España.

- El Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera que "se le recuerda al empleado su dolencia para decirle que está cometiendo una especie de suicidio acudiendo a trabajar, lo cual expresa no como un consejo bienintencionado, sino como una especie de admonición para lograr vencer la resistencia del actor a la oferta de jubilación parcial".

## Trabajo y suicidio. España.

- Este comportamiento es muy grave y culpable **y máxime cuando incide en un factor de discriminación, cual es la edad del trabajador**", concluye la sentencia, avanzada por el blog laboro, que recuerda que la empresa denunciada deberá pagar la misma indemnización que si le hubieran hecho un despido improcedente, pudiendo además cobrar el paro a posteriori.

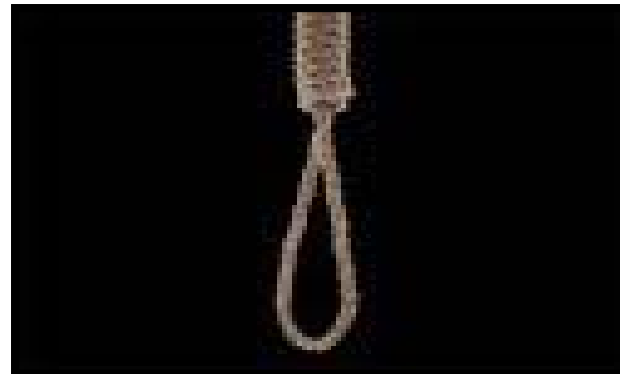
# Trabajo y suicidio

## España

- El TSJ de Extremadura (marzo 2010) ha recordado que el suicidio puede ser AT en ocasiones. Condenó a una compañía y a su MATEPSS por la muerte de un trabajador que se tiró por un puente de camino a una cita laboral
- El TSJ de Extremadura considera que el caso “cabe perfectamente en el artículo 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social, que define el accidente laboral como toda lesión corporal que el trabajador sufra como ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Además, la sentencia contextualiza el suceso y señala que el fallecido se encontraba “obsesionado por la crisis económica y por la conservación de su puesto de trabajo”.

# Trabajo y suicidio

- En España más de 8 suicidios al día. 6 de varones.
- Hay “contagio” en el suicidio laboral.(Univ. Oxford) pero solo es significativo en el caso de varones.
- El efecto de la interacción social en el suicidio sería mayor en el lugar de trabajo que en el entorno familiar. La exposición en el trabajo resulta más importante para la tasa de suicidios porque los individuos están más expuestos a los suicidios de colaboradores que a los de sus familias.

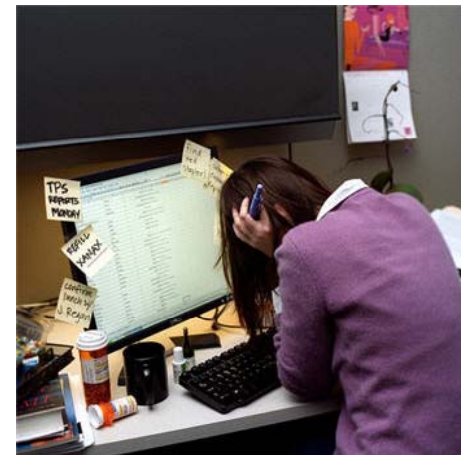


# Trabajo y suicidio

- Más frecuente en varones aunque el intento es mayor en mujeres.
- La presencia de enfermedad mental es el factor de riesgo más influyente.
- Las patologías psiquiátricas con más riesgo de suicidio son: Depresión mayor. Abuso de alcohol y otras sustancias. Anorexia nerviosa. Trastorno bipolar.
- *Si tu mal tiene remedio ¿por qué te preocupas? Y si tu mal no tiene remedio ¿por qué te afliges?( Proverbio Inglés)*

# Relaciones entre Suicidio y Trabajo

- Tres puntos de vista:
  1. **Enfoque por el estrés:** Relaciona las alteraciones biológicas y psíquicas de un individuo con los factores del entorno. La gravedad de sus alteraciones dependen de cómo gestiona el trabajador “su” estrés. La gestión del estrés (relajación, meditación, gimnasia..) son terapias cognitivo-conductuales.



# Relaciones entre Suicidio y Trabajo

- 2. Análisis “estructuralista”. Consiste en atribuir toda conducta patológica (entre ellas el suicidio) a las taras o a la vulnerabilidad personal.
- Se examinan los factores genéticos y hereditarios, factores ligados a la Hª de cada trabajador y que dan forma a la personalidad y al ámbito de lo psíquico. El trabajo actúa como traumatismo, como revelador de taras.

# Relaciones entre Suicidio y Trabajo

- **3. Análisis “sociogenético”**. Simétrico a los dos anteriores.
- Establece que el trabajo y sus exigencias sobretodo las sociales (no solo las psíquicas, químicas y biológicas) son decisivas: los métodos de gobierno de la empresa, de dirección, de administración y de gestión (organización del trabajo) tienen un impacto mayor sobre la salud mental y deben ser sospechosas en todo trastorno psicopatológico que afecte a un trabajador en situación de actividad profesional.

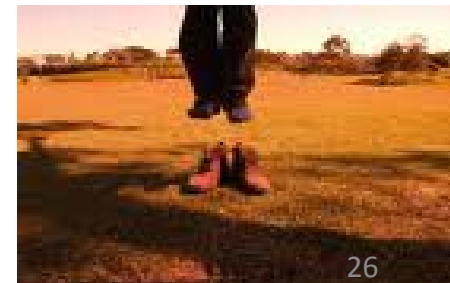
# Trabajo y Suicidio

- ¿Cómo Evaluamos el riesgo suicida?
  - Factores Importantes:
    - Hª de intentos de suicidio previos.
    - Hª de Enfermedad mental (incluyendo abuso de sustancias)
    - Enfermedad física discapacitante. Se relaciona de forma importante con aumento de riesgo de suicidio.
    - Factores psicosociales. Pérdidas económicas recientes, problemas legales, problemas familiares, interpersonales, aislamiento social.
    - Factores sociodemográficos son: edad avanzada, sexo masculino sin pareja y vivir solo.
    - Otros: Rasgos de personalidad desadaptativos.
    - Apéndice.
    - *“Cuando todo va mal, no debe ser tan malo probar lo peor”*(Francis H. Bradley)

# Trabajo y suicidio

## Identificación de los Riesgos

- Cultura de “usar y tirar” en la dirección de las personas.
- El problema de la dirección por objetivos a veces inalcanzables con el tiempo y los recursos del trabajador.
- Paradigma empresarial cortoplacista.
- No ver a las personas como seres humanos completos con sus limitaciones y vida después del trabajo.
- Disparidad en la implantación de las Evaluaciones de Riesgos Psicosociales en las empresas.



# Trabajo y suicidio

## Transformaciones y cambios en el Mundo Laboral.

- La globalización de la economía, la dimensión multinacional de las empresas y avances tecnológicos han supuesto cambios profundos en las relaciones laborales.
- Las empresas no están preparadas para entender la angustia y la “turbulencia” emocional y problemas de autoestima que esto causa en muchos de sus empleados.
- Se ha pasado de asegurarse el empleo y ser apreciados a suprimir su puesto de trabajo.
- La pérdida de trabajo es un “gran golpe” crea problemas económicos y hace estragos en la autoestima y autoimagen de la persona.

# Trabajo y suicidio

## Transformaciones y cambios en el Mundo Laboral.

- Si además de la pérdida de empleo existen otras causas (Divorcio, problemas económicos, de salud, falta de apoyo social o emocional..) pueden causar una desestabilización física y psicológica completa inundada de sentimientos de desesperación , de odio, de furor y deseos de venganza
- Se prefiere ignorar el estado real utilizando la defensa de la negación (“aquí esto no sucede” “aquí esto no va a pasar”).
- La negación sirve de “amortiguador” para reducir el estrés que toda posibilidad de violencia lleva consigo **“Cerebro que no piensa, corazón que no siente”**

# Trabajo y suicidio

## Identificación de los Riesgos

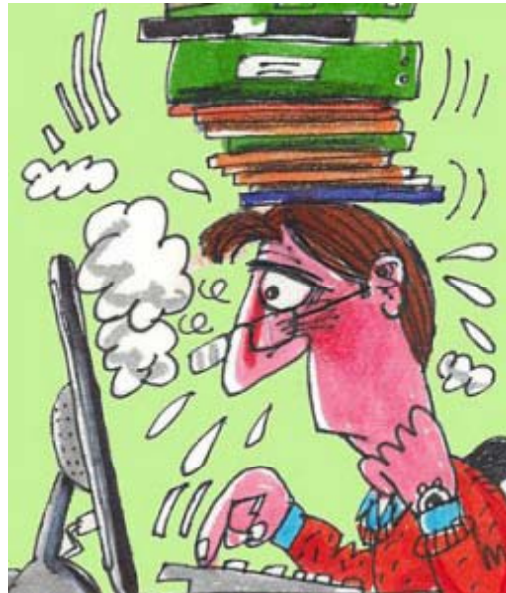
- Existe cierta base genética que hace a unos individuos más vulnerables que a otros.
- La causa es HETEROGENEA. Hay personas que toleran mejor las situaciones de presión porque disponen de mejores recursos psicológicos para afrontarlo.
- Hay factores estresantes que no pueden eliminarse (paro, hipoteca...) pero si aliviarse con estilo de vida saludable, organización y actividad física.



# Trabajo y suicidio

## Identificación de los Riesgos

- En general ***“Si el trabajador hace vida normal, no indicaría necesidad de tratamiento. Si le impide comer, dormir o trabajar requeriría ayuda psicológica o psiquiátrica”***



# Trabajo y suicidio

## Identificación de los Riesgos

- El desarrollo de los incidentes de violencia laboral cuyo autor es un empleado (o ex) sigue una **secuencia psicológica** (proceso interno emocional) y **conductiva** (acciones externas) muy parecida a otra crisis seria y grave.

Le regard de Plantu



# Trabajo y suicidio

## Identificación de los Riesgos

Secuencia Psicológica	Secuencia Conductiva
Factor Precipitante	Experiencia traumática o de “estrés”. “Situación sin salida”. Suele ir precedida por evento mayor (pérdida de trabajo) o menores (riñas con jefes y compañeros)
Nivel de Ansiedad	Da muestras de ansiedad. “Algo está pasando” para que el trabajador actúe de manera diferente.

# Trabajo y suicidio

## Identificación de los Riesgos

Secuencia Psicológica	Secuencia Conductiva
Desorganización	La presión y la falta de recursos para solucionarlo crean tensión y distrés. Sentimientos de persecución y depresión. Desesperado. Culpa a otros de su estado.
Nivel defensivo	Empieza a perder la racionalidad. Emite señales verbales y no verbales que indican pérdida de control. La hostilidad y las agresiones verbales son comunes.

# Trabajo y suicidio

## Identificación de los Riesgos

Secuencia Psicológica	Secuencia Conductiva
Desequilibrio	El trabajador se egocentrista más y más, dirigiendo sus pensamientos hacia si mismo. Aumento de paranoia y depresión. Uso/abuso de estimulantes (alcohol/drogas)
Nivel Amenazante	La pérdida de racionalidad y control ocurren con más frecuencia y con más intensidad.

# Trabajo y suicidio

## Identificación de los Riesgos

Secuencia Psicológica	Secuencia Conductiva
Explosión.	El distrés llega a “un punto intolerable”. El individuo ve la violencia como única solución. No “tiene nada que perder”.
Ataque	El trabajador ha perdido totalmente el control

Pablo Garcia-Gañán- “Violencia en los lugares de Trabajo” (XXI ¿otro siglo violento? P. Gómez Bosque. Diaz de santos

# Trabajo y suicidio

## Actuación Preventiva.

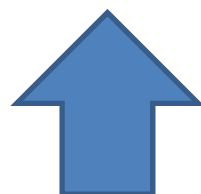
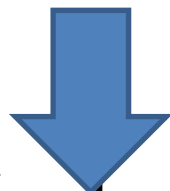
- La gran mayoría de las personas que intentan suicidarse no quieren morir. Su finalidad real es encontrar alivio a su desesperación. Ven su situación sin esperanza y al mismo tiempo se sienten incapacitados para cambiarla o mejorarla. Estos actos de violencia no son espontáneos. Son resultado de un proceso largo y gradual de “erosión” psicológica. En muchas situaciones de violencia laboral o doméstica, **el suicidio es la conclusión del homicidio.**



# Trabajo y suicidio

## Actuación Preventiva.

- ¿Se puede prevenir el suicidio en el medio laboral? ¿Cómo?.



- ¿Después de un suicidio que hacemos?

*No es que tenga miedo a morir es que no quiero estar allí cuando ocurra (Woody Allen)*

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

- No hay un modelo único de actuación en la intervención postsuicidio.
- Los suicidios ligados al trabajo, no son resultado de procesos idénticos de una empresa a otra.
- Los análisis de los casos son muy escasos a día de hoy.
- Los principios de intervención deben servir para ser utilizados por psicólogos, médicos del trabajo, psiquiatras, pudiendo participar los miembros del Comité de S y S en el trabajo.

*La mayoría de la gente gasta más tiempo en esquivar los problemas que en tratar de resolverlos.(Henry Ford)*

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

- **Ejemplo de Intervención** (Cristophe Dejours)
  1. Solidez de las referencias teóricas.
  2. Independencia del experto en el procedimiento de intervención.
  3. El predominio del trabajo en la demanda.
  4. Formación de un equipo de intervención.
  5. Equipo de apoyo externo.
  6. El colectivo de ejecución interno.
  7. Las entrevistas individuales.
  8. Las entrevistas colectivas
  9. La investigación como acción.

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 1.Solidez de las referencias teóricas.

- Todas las intervenciones están llenas de dificultades.
- Se suele revelar tenaz la reticencia de los responsables del lugar de trabajo a participar, pero también la de los trabajadores.
- El experto debe ser “obstinado” y firme en su determinación de hacer la investigación.
- Prácticamente la única vía posible es la “palabra” y la “escucha” por eso la obstinación el tiempo que sea necesario.
- Se demuestra a los trabajadores la voluntad de seguir buscando el significado del suicidio en el trabajo.

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 2. Independencia del experto en el procedimiento de intervención.

- Cuando se pone en marcha un proceso de trabajo, de reflexión, de discusión y de pensamiento colectivo, y este es visible, las fuerzas de la dirección o de los sindicatos se unen a ese procedimiento por curiosidad y para hacerse con el control.
- La posición del experto independiente no puede verse comprometida. Autonomía e independencia.
- Derecho a la discreción. Al secreto profesional
- De no existir confianza, negociar sobre los principios de intervención hasta que sean comprendidos y aceptados.

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 3. El predominio del trabajo en la demanda.

- Suele haber ambivalencia en los trabajadores: No pueden estar callados más tiempo, ni sentir miedo y por otra parte tampoco pueden hablar.
- “Trabajar la demanda” es hacer una demanda que no sea ambivalente.
- La ambivalencia es el síntoma más visible del malestar.
- La **dirección** formula preguntas sobre los suicidios pero ya tiene respuestas a esos suicidios (son por la personalidad mórbida de los fallecidos) se defiende para no asumir su responsabilidad.

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 3. El predominio del trabajo en la demanda.

- Otras veces los **sindicatos** hacen esa desviación al formular respuestas contrarias a la dirección sin entender que la investigación ponga en duda el diagnóstico y las acusaciones que han lanzado.
- Por eso el “**Trabajo sobre la demanda**” para suspender las respuestas preconcebidas y un acuerdo en el que se acepte el riesgo de que el resultado de la investigación sea diferente del que se esperaba.
- **Si no se alcanza el acuerdo desde el principio debe ponerse fin a la intervención.**

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 4. Formación de un Equipo de Intervención.

- Es un principio clave del método de intervención e investigación.
- Las exigencias y las presiones sobre el profesional experto son demasiado pesadas para sumirlas en solitario.
- El equipo ofrece espacios para hacer más llevadero y digerir más fácilmente los contenidos agresivos de los movimientos afectivos desencadenados por los supervivientes del suicidio de uno de los suyos.
- No es necesario que todos los miembros del equipo de intervención tengan formación clínica.

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 5. Equipo de apoyo externo

- Aumenta la eficiencia del Equipo de Intervención cuando fuera del lugar de investigación puede discutir y elaborar el procedimiento, analizar obstáculos y dudas, interpretar el “material” ( palabra recogida sobre el terreno) con un “colectivo de ayuda” o de “apoyo” externo que funcione con compañerismo.



# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 6. El Colectivo de Ejecución Interno.

- Está compuesto por trabajadores del lugar donde se desarrolla la investigación que se han ofrecido como voluntarios.
- Este colectivo interno de ejecución se forma en la mayoría de las veces con miembros del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. Es fundamental. Por experiencia , sensibilización e implicación.
- Si no es posible, se recurrirá a RRHH, Servicio Médico, Servicio social, ...
- Cuando este colectivo haya adquirido experiencia, seguirá la acción en solitario. La intervención del especialista puede finalizar.

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 7. Las entrevistas individuales

- En estas situaciones de suicidio es frecuente que los trabajadores soliciten expresarse de manera individual.
- Evocar la/s circunstancias del drama desencadena movimientos afectivos de intensidad (llanto, ira, depresión..) que son incapaces de implicarse delante de sus compañeros.
- El trabajador que desea hablar a veces hará críticas a compañeros a los que puede considerar responsables del suicidio. La discreción y protección del secreto profesional es fundamental para sumir el riesgo de hablar y de decir lo que saben y piensan

*“Somos más sinceros cuando estamos iracundos que cuando estamos tranquilos”(Cicerón)*

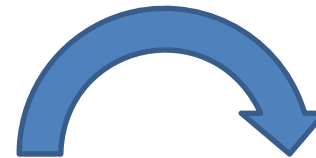
# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 7. Las entrevistas individuales

- Esta configuración de la demanda es paradójica y es un punto de litigio en las investigaciones del suicidio:
  - Por un lado el entrevistado quiere dar su punto de vista o su opinión y avanzar en la comprensión del suicidio.
  - Por otro lado quieren que su testimonio permanezca en secreto y no pueden ser utilizadas para el análisis y la interpretación de los suicidios.

Hay que prestar apoyo al sufrimiento individual de los supervivientes y testigos que cuentan su experiencia



Remisión fuera de la empresa para recibir apoyo especializado.

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 8. Las entrevistas colectivas.

- Cuando los demás escuchan al que dice lo que piensa sienten que lo que se dice les concierne. Si no es así, cesa la escucha y se crea un guirigay y quien habla, habla solo.
- Algunos de los miembros no se reconocen en las formulaciones propuestas y abandonan el colectivo.. Se incorporan nuevos participantes hasta que se estabiliza el grupo.
- La representatividad del colectivo de investigación en relación a la composición de la población laboral no tiene importancia alguna.

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 8. Las entrevistas colectivas.

- Lo importante es hacer un colectivo homogéneo en relación a la demanda y al procedimiento de intervención y no un grupo homogéneo en relación al grado laboral.



# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 9. La investigación como acción.

- La *acción* en sentido estricto se sitúa en la investigación y no en las medidas concretas de transformación que recomiende el especialista.
- Desde que empieza la investigación, la discusión se propaga y gana nuevos participantes.
- Gracias a la investigación se ha reconstruido un “espacio de discusión” o de “deliberación”: Se puede otra vez, hablar, escuchar, debatir, reflexionar, etc

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 9. La investigación como acción.

- Se materializan los dos objetivos principales de la acción:
  - 1. Restituir las bases de convivencia que proceden de la palabra orientada hacia el entendimiento, en lugar del mutismo, el aislamiento y la violencia.
  - 2. Formar las condiciones que posibiliten la búsqueda de reglas convenientes para trabajar juntos en una obra o en una producción común.
  - Se establecen las bases para la formación de nuevas competencias colectivas que tienen como objetivo la prevención de los efectos nocivos de la crisis sobre la salud mental de los individuos y la renovación de la cooperación horizontal y vertical.

# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

### 9. La investigación como acción.

- Esta evolución al ser pensada y concebida por los propios empleados, es mejor aceptada, comprendida y asumida que si llegara por la vía de una recomendación de un consultor externo o “experto” en organización del trabajo.



# Trabajo y suicidio

## Modelo de intervención.

- **CONCLUSIONES.**

- 1. Debe haber referencias teóricas bien trazadas para abordar la situación sobre el terreno.
- 2. Independencia del especialista clínico en el procedimiento de intervención.
- 3. Trabajo de demanda. Fundamental.
- 4. Formar un “Equipo de Intervención”.
- 5. “Equipo de apoyo externo”.
- 6. “Colectivo de ejecución interno”.
- 7. Entrevistas individuales.
- 8. Entrevistas colectivas.
- 9. Investigación considerada como acción.
- ***Fuente: “Trabajo y Suicidio”. Cristophe Dejours y Florence Bégué. Edit Modus Laborandi.***

## Apéndice. Evaluación del Riesgo de Violencia en la Empresa

- Ejemplo de modelo para evaluar el Riesgo de Violencia en una Empresa.
- Autor: Pablo Garcia-Gañán (Violencia en los lugares de trabajo.”XXI ¿otro siglo violento?”. P. Gómez Bosque.Ed. Diaz de Santos)

# Apéndice. Evaluación del Riesgo de Violencia en la Empresa

## EVALUACIÓN DEL RIESGO DE VIOLENCIA

**Precaución:** esta tabla no es un test psicológico, sino una guía para identificar los factores que más comúnmente se asocian a actos violentos. Muchos de estos factores pueden darse en la situación que se está analizando, y el individuo no recurrirá a actos violentos. Lo que «dispara» a una persona a ser violenta no «dispara» a otra. Cada caso debe examinarse y analizarse en sí mismo y, después de analizar cada ítem en particular, intentar obtener un perfil psicológico-conductivo total del individuo.

**Instrucciones:** compare cada ítem con sus conocimientos de la historia, conducta y reacciones del empleado que está analizando. Marque uno de los casilleros situados a la derecha siguiendo esta clave:

- (1) - No se tiene suficiente información para poder comparar.
- (2) - El ítem no describe al individuo.
- (3) - El ítem describe moderadamente al individuo.
- (4) - El ítem describe casi totalmente al individuo.
- (5) - El ítem describe definitivamente al individuo.

# Apéndice. Evaluación del Riesgo de Violencia en la Empresa

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Historia laboral migratoria: ha cambiado con mucha frecuencia de trabajo.					
2. Fuera del trabajo, historia de explosiones de furia, frustración, conducta agresiva.					
3. En el trabajo, accesos frecuentes de ira, frustración, conducta agresiva.					
4. Inflexible: resiste cualquier cambio, no se presta a discutir ideas que no sean suyas.					
5. Afecto inapropiado: reacciones inconsistentes con la situación.					
6. Dificultad en controlar sus sentimientos: pobre control de sus impulsos.					
7. Crónicamente descontento, intratable, de mal humor, triste, deprimido.					
8. Sentimientos profundos de ser rechazado, aislado, marginado, no respetado.					
9. Solitario, recluso, marginado: falta de soporte sociales (familia, amigos, compañeros...).					

# Apéndice. Evaluación del Riesgo de Violencia en la Empresa

9. Solitario, recluso, marginado: falta de soporte sociales (familia, amigos, compañeros...).					
10. Retraimiento o separación reciente de amigos.					
11. Síntomas de paranoia: se siente perseguido, ve conspiraciones contra él.					
12. Conecta eventos o situaciones que no tienen ninguna conexión.					
13. Espía, toma notas, investiga las actividades de otros, sin tener esa responsabilidad.					
14. Complejo de superioridad: cree que sus standards son superiores a los de los demás.					
15. No acepta críticas: reacciona con ira a cualquier crítica aunque sean constructivas.					
16. Sospecha de los que le critican: rehusa considerar cualquier observación que se le hace.					
17. Rehusa aceptar responsabilidad por sus acciones.					
18. Culpa a los demás por las consecuencias negativas de sus acciones.					

# Apéndice. Evaluación del Riesgo de Violencia en la Empresa

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. No toma en cuenta los sentimientos y los derechos de los otros.					
20. Expectaciones irracionales: espera que se le dé siempre la razón, que se le pida perdón...					
21. Desprecio con altanería y problemas frecuentes con la autoridad.					
22. Resentimiento fuerte contra algún superior o compañero.					
23. Es rencoroso y mantiene enemistades.					
24. Experimentando problemas serios: matrimoniales, familiares, económicos, legales...					
25. Desesperación y desesperanza: comentarios como «nada va a cambiar», «no hay futuro».					
26. Verbaliza planes o ideas de suicidio explícita, implícita o simbólicamente.					
27. Ve la violencia o la intimidación como conductas legítimas.					
28. Se identifica y defiende a otras personas que han cometido actos de violencia.					

# Apéndice. Evaluación del Riesgo de Violencia en la Empresa

29. Comenta con fascinación actos violentos recientes en los medios de comunicación.					
30. Se siente fascinado por películas, TV, libros, revistas donde abunda la violencia.					
31. Ha amenazado, intimidado, escalado altercados con compañeros, superiores, clientes...					
32. Acosa o hostiga moral o sexualmente a alguien.					
33. Obsesiones románticas o sexuales que no son correspondidas: erotomanía.					
34. Historia de problemas psicológicos y/o trastornos de la personalidad.					
35. Problemas médicos presentes, serios y/o crónicos.					
36. Funciona en los meros límites de una conducta normal, racional...					

# Apéndice. Evaluación del Riesgo de Violencia en la Empresa

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37. Conflictos con la policía o el sistema legal.					
38. Fanático (político, religioso, sindical, homofóbico, xenofóbico...).					
39. Abusa del alcohol y/o drogas.					
40. Ha obtenido un arma recientemente, las colecciona, las ve como instrumentos de poder.					
41. Somete, o ha sometido en el pasado, querellas formales sin ningún fundamento.					
42. Causante, o víctima, de violencia doméstica.					
43. Conductas obsesivas-compulsivas.					
44. Obsesión por el trabajo, con la exclusión de todas las demás facetas de su vida.					
45. Aspectos negativos recientes: reducción en la producción, problemas de concentración...					
46. Descuido reciente de la higiene personal.					
47. Incremento en la frecuencia de ausencias al trabajo.					
48. Los compañeros le temen, aunque no puedan describir detalladamente el <i>por qué</i> .					
49. Los compañeros se refieren a él como, <i>la bomba andante, el que va hacer una locura...</i>					
50. Va a ser sujeto a alguna acción disciplinaria o va a ser despedido.					

# Apéndice. Evaluación del Riesgo de Violencia en la Empresa

*Instrucción:* responda a la siguientes preguntas marcando uno de los casilleros situados a la derecha.

	NO	SÍ
1. ¿Crees que el individuo se siente justificado en usar la violencia?		
2. ¿Crees que el individuo percibe que no tiene otras alternativas (en lugar de violencia) para conseguir sus fines y objetivos?		
3. Crees que el individuo percibe las posibles consecuencias de su violencia como más beneficiosas que las de no hacer nada?		
4. ¿Posee el individuo los medios para actuar violentamente?		

# Apéndice. Evaluación del Riesgo de Violencia en la Empresa

---

Después de hacer este análisis, ¿qué nivel de riesgo crees que la situación representa?

Muy alto   Alto   Alto/Medio   Medio   Medio/Bajo   Bajo   Muy bajo  
\_\_\_\_\_?   \_\_\_\_\_   ?\_\_\_\_\_   ?\_\_\_\_\_   ?\_\_\_\_\_   ?\_\_\_\_\_   ?\_\_\_\_\_?

## RAZONES PRINCIPALES:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

# Conclusiones

- La violencia laboral va a seguir aumentando. La responsabilidad de prevenirla es tarea de todos. La prevención empieza cuando los empleados se hacen conscientes de este fenómeno y en coordinación con sus administraciones y sindicatos, toman las precauciones necesarias.
- No olvidar la multidisciplinariedad de los equipos y la importancia de la Evaluación de los riesgos psicosociales.

# Conclusiones

- “La prevención es más efectiva y menos costosa, que la intervención. Las dos requieren instrucción, comunicación y coordinación”.
- *“Si un hombre no camina al mismo paso que sus compañeros, tal vez es porque oye una música diferente”( Henry David Thoreau)*

# Muchas Gracias

