



Revisión bibliográfica sobre factores de riesgo en la ideación suicida asociada al trabajo¹

Yina Patricia Lizarazo Pava. - Maricelly Gómez Vargas

COLOMBIA

Resumen: el artículo presenta los resultados de una investigación cuyo propósito fue analizar los factores de riesgo en la ideación suicida asociada al trabajo, en una muestra bibliográfica de cincuenta y siete documentos obtenidos en Redalyc, Scielo, Dialnet, Proquest, Scopus y Google académico. Se siguió el método hermenéutico y el análisis categorial. Los resultados revelaron que constantemente se niega que el espectro suicida sea consecuencia del trabajo; *tendencia negacionista* que desestimula la investigación del tema. Además, se identifica que al espectro suicida se le atribuyen causales exclusivamente de tipo afectivo y psicopatológico, pese a que otros estudios correlacionan negativamente las demandas emocionales y el compromiso organizacional. Finalmente, se aportan elementos para implementar estrategias de bienestar laboral y se propone desarrollar futuras líneas de investigación que promuevan el aporte científico del tema.

Palabras clave: ideación suicida; trabajadores; gestión humana; factores de riesgo; organización.

Literature review on risk factors in suicidal ideation associated with work

Abstract: The article presents the results of an investigation focused on analyzing the risk factors for suicidal ideation associated with work in a bibliographic sample of 57 documents from Redalyc, Scielo, Dialnet, Proquest, Scopus, and Google Scholar. The research followed the hermeneutic method and categorial analysis. The results revealed that the suicide spectrum as a consequence of work is



Yina Patricia Lizarazo Pava es Psicóloga de la Universidad Cooperativa de Colombia. Magíster en Gestión Humana de la Universidad de Antioquia.

Contacto: yina.lizarazo@udea.edu.co

ORCID 0000-0003-3855-1732

Maricelly Gómez Vargas es Psicóloga y Magíster en Psicología de la Universidad de Antioquia; Doctora en Psicología de la Universidad Federal da Bahia; Salvador, BA, BR. Profesora en el Departamento de Psicología de la Universidad de Antioquia.

Contacto: maricelly.gomez@udea.edu.co

ORCID 0000-0002-2389-7821

¹ Artículo de resultados de una investigación realizado en la Maestría en Gestión Humana de la Universidad de Antioquia.



constantly denied, a denialist trend discouraging research on the subject. Besides, the data suggest that the suicidal spectrum is attributed exclusively to affective and psychopathological causes, although there are studies that negatively correlate emotional demands and organizational commitment. Finally, the work proposes elements to implement labor well-being strategies and future lines of research that promote the scientific contribution of the subject.

Keywords: Suicidal ideation; workers; human management; risk factors; organization.

Revisão da literatura sobre fatores de risco na ideação suicida associada ao trabalho

Resumo: O artigo apresenta os resultados de uma investigação que se propôs a analisar os fatores de risco na ideação suicida associados ao trabalho, em uma amostra bibliográfica de 57 documentos obtidos da Redalyc, Scielo, Dialnet, Proquest, Scopus e Google Acadêmico. A pesquisa seguiu o método hermenêutico e análise categorial. Os resultados revelaram que é constantemente negado que o espectro do suicídio seja consequência do trabalho, tendência negacionista que desestimula pesquisas sobre o tema. Além disso, os dados sugerem que o espectro suicida é atribuído exclusivamente a causas afetivas e psicopatológicas, embora existam estudos que correlacionam negativamente demandas emocionais e comprometimento organizacional. Finalmente, fornecem-se elementos para a implementação de estratégias de bem-estar laboral e propõe-se o desenvolvimento de futuras linhas de investigação que promovam o contributo científico da temática.

Palavras-chave: ideação suicida; trabalhadores; gestão humana; fatores de risco; organização.

Introducción

El interés por investigar los factores de riesgo de la ideación suicida asociada al trabajo se contextualiza en Colombia con la consideración de los datos epidemiológicos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en el último trimestre del año 2020. Esos datos advierten que las lesiones autoinfligidas presentaron un aumento del 20,4% en ese período y ocuparon el tercer lugar de las doce causas principales de muerte (2021, p. 10). También el Instituto Nacional de Salud relacionó en su boletín epidemiológico N.º 17 de 2021 (p. 2) que en ese año se registraron 6.132 personas con casos de lesiones autoinfligidas con la intención de suicidio, el 52,4% con edades entre los 24 a 54 años. De acuerdo con estas cifras, podría afirmarse que se trata de un problema social y de salud pública para el que es urgente la investigación para su comprensión, así como su intervención mediante cambios estructurales en las políticas públicas.

Este trabajo se enfoca en los factores de riesgo psicosocial, definido en la regulación de la seguridad social en Colombia “como una condición

psicosocial, cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en los trabajadores" (Resolución 2646, 2008, p.3). En ese sentido, los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral son la suma de interacciones que producen incomodidad y malestar acumulado por la realización de acciones que, ejecutadas en el cumplimiento de las funciones del cargo y estructura organizacional, pueden afectar a las personas.

Sin embargo, más allá del trabajador se encuentra la persona, el ser humano, que pugna por atender las demandas del entorno personal, social, cultural y emocional, y maniobra con percepciones, emociones y experiencias. Frente a esto, Agudelo *et al.* (2021) afirman que lo anterior interviene en el rendimiento y la satisfacción, al exponer a los trabajadores a factores psicosociales que se pueden relacionar con la intención de suicidio, confrontándolos con una realidad que altera la salud mental (p.50). De ahí que la ausencia de recursos psicosociales para resolver las demandas daría una posible explicación de la desesperanza en la que cae la persona, al inhabilitar su capacidad de reconocer la situación de peligro y coartar la solicitud de ayuda que, multiplicada en el tiempo, podría constituir una intención de suicidio, tal como lo explica Dejours (2011). Pero no sólo se trata de recursos de la persona, sino que, según este autor, el trabajo también puede originar en las personas todo aquello que puede ser mejor o peor a nivel individual o colectivo, como armonía, soledad, desconfianza, miedo y desolación, llegando al extremo de llevar a algunos a quitar sus vidas frente a los propios colegas. (Dejours, 2011, p.4)

El aumento de las cifras estadísticas relacionadas con conductas autolesivas e ideación suicida, al igual que la necesidad de sintetizar los factores de riesgo laboral que están inmersos en el trabajo y exponen a situaciones de riesgo con consecuencias relevantes en la salud global, muestra la importancia de revisar la relación de tales fenómenos para introducir la reflexión en las organizaciones y, por consiguiente, en la misma sociedad. El presente estudio interroga por la relación entre la ideación suicida y los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Marco Teórico

En este apartado se presentan las categorías de este estudio al contemplar las contribuciones de la teoría psicodinámica de Dejours y de otras referencias. Se presenta primero el sufrimiento en el trabajo, por tratarse del contexto donde se quiere comprender el fenómeno de la ideación suicida, y finalmente se describen los elementos teóricos sobre los factores de riesgo psicosocial.

Sufrimiento en el trabajo

Pagani y Urtizberea (2013) indican que el sufrimiento en el trabajo es la vivencia de la colisión de obstáculos insuperables con el mismo sujeto, que perduran en el tiempo, aun habiendo agotado recursos de mejora con respecto al trabajo, la calidad y la seguridad (p. 51). Aunque no se puede



generalizar esta perspectiva, hace parte importante de los estudios sobre las organizaciones.

Destaca el trabajo de Dejours, quien en su teoría psicodinámica del trabajo se interesó por exponer que existe un vínculo entre el sufrimiento y el reconocimiento, y surgió así como esquema referencial en la década de 1980 y que denominó *normalidad sufriente en el trabajo*. Con esta expresión, el autor muestra que los trabajadores enferman a partir de someterse al sufrir cotidiano y agudo del trabajo y no directamente por el mismo, como suele catalogarse actualmente. Dejours (1998) indicó que “esta *normalidad sufriente* sería la resultante de la dinámica entre el sufrimiento y las defensas elaboradas para soportar dicho sufrimiento, solución de compromiso inestable que se aproxima y amenaza con una descompensación psicopatológica”. (p. 177)

La psicodinámica del trabajo contempla dos clases de juicios que puede recibir un trabajador: 1) el de utilidad, que lo expresan los mandos jerárquicos en consideración a la contribución que recibe la organización del trabajador, y 2) el juicio estético, que es bidireccional entre pares, al desplazar el juicio hacia el ser y al lograr un impacto superior en la identidad y la salud mental de la persona. (Dejours, 2012, p. 367)

No obstante, la psicodinámica del trabajo advierte que el reconocimiento también podría convertirse en una trampa de continua dependencia en un trabajador con frágil identidad del ser, al dejarlo cautivo de los juicios de reconocimiento que se le confieren, al fortalecer su psique y al abastecer el narcisismo mediante las gratificaciones que recibe, con lo cual se genera un sentir del que no puede prescindir para asegurar la continuidad de su identidad (Dejours, 2012, p. 368). El sufrimiento que logra enfermar a un trabajador en la organización obstaculiza las dinámicas de reconocimiento y retribución simbólica hacia el sujeto, “inhibiendo el sentido de gratificación, impulsándolo hacia la enfermedad, al no estar encauzado por las defensas, las cuales a su vez ya no cumplen con su rol de protección”. (Dejours y Gernet, 2014, p. 37)

El análisis psicodinámico plantea que la retribución esperada por el sujeto es fundamentalmente simbólica, lo que se refiere al reconocimiento de dos dimensiones, como lo ejemplifican Guerrero *et al.* (2018): la primera es la *constatación*, que consiste en la contribución real por parte del sujeto a la organización; la segunda es la *gratitud*, al formalizar manifestaciones de contribución como un gesto de afirmación formal sin relación con el aporte efectivo del trabajo (p.179). Por su parte, Dejours (1998) señaló que este último reconocimiento frecuentemente se da tardíamente y con parquedad, perdiendo relevancia del potencial esperado por el trabajador para alcanzar el nivel de retribución (p. 178).

También Dejours (2015) afirma que “[...] la evaluación individual del rendimiento, la ‘calidad total’ y la precarización del empleo han contribuido

de forma importante al deterioro de la salud mental en el trabajo” (p. 11). Por eso la insistencia en evitar la patologización y enfocar los estudios en el análisis del sufrimiento. En otras palabras, se trata menos de enfocar en síntomas de depresión o ansiedad, y más en aspectos singulares de las interacciones entre las personas y su entorno laboral.

Dejours (2012) agrega que “[...] de hecho, los que están más expuestos al suicidio se encuentran entre los trabajadores más implicados en sus tareas y con más ganas de servir. ‘Los “vagos”, los que hacen lo mínimo pactado con los sindicatos, estos no se suicidan cuando caen en desgracia” (p. 369). Como complemento, Dejours y Gernet (2014) manifestaron que “es necesario reconocer, en efecto, que los suicidios en el ámbito laboral revelan una profunda degradación de la convivencia y la solidaridad que no puede ser banalizada” (p. 108). Cuando ocurre un suicidio en el trabajo, se revela la cruda soledad psicológica y afectiva que sobrelleva el suicida. (p. 109)

Ideación suicida

Toro-Tobar *et al.* (2016) definieron la ideación suicida como los pensamientos pasivos de muerte a sí mismo y fantasías autodestructivas dada la inconformidad con la vida, sin conductas de preparación y planes cuidadosamente organizados (p. 476). En opinión de Gutiérrez-García *et al.* (2006), la ideación suicida es el proceso que inicia con pensamientos de realizar la causa de muerte propia sin llegar a la letalidad (p. 69). Por otro lado, de Leo *et al.* (2021) plantearon que los intentos por encontrar una definición a cada componente del espectro suicida, entre estos la ideación suicida, “están impregnados de la orientación teórica de sus autores y la cultura considerada, hecho que ha supuesto una dificultad extra para la adquisición de un consenso universal” (p. 28). Por ejemplo, uno de los teóricos representativos de la teoría del suicidio, Durkheim, se enfocó en el contenido sociológico, mientras que Baechler priorizó el carácter existencial y Shneidman, la dimensión psíquica; por ello, difícilmente se puede realizar una clasificación universal de este fenómeno (Carrasco, 2021, p. 28-31).

No obstante, para efectos de este estudio será tenida en cuenta la definición de la ideación suicida que da la Asociación Internacional para la Prevención del Suicidio (IASP): “pensamiento de suicidio con o sin intento de suicidio; esperar la muerte suicidándose; y, declarando la presencia de intención suicida sin incurrir en comportamiento”. (citada en de Leo *et al.*, 2021, p. 8)

Factores de riesgos psicosociales

Según la Organización Internacional del Trabajo (como se citó en Sierra, 2021), riesgos psicosociales se definen como:

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las



necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. (p. 11)

En Colombia, se cuenta con la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Salud y Protección Social, que establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, con el objetivo de determinar el origen de las patologías causadas por el ejercicio laboral. En esa misma resolución, según Pulido (2016), se exploran categorías para cada factor de riesgo y se los denomina como intralaborales, extralaborales e individuales; los primeros contemplan la gestión organizacional, la organización del trabajo, las características sociales, las condiciones de tarea, la percepción sobre carga física, las condiciones ambientales, la interface persona-tarea y el nivel de autonomía; los segundos, aluden al uso del tiempo libre, el desplazamiento casa-trabajo, las redes de apoyo familiar y social. Finalmente, los individuales están centrados en la información sociodemográfica, la personalidad, los estilos de afrontamiento y las condiciones de salud. (p. 84-85)

Así mismo, la Ley de Salud Mental (Ley 1616, 2013) exige a las organizaciones que integren el monitoreo constante de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral, en su sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Igualmente, la Ley 1010 de 2006 tiene como objetivo definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral. Más recientemente, la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo formaliza la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que busca la promoción, la prevención y la intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora de toda organización en Colombia.

Finalmente, de Vega *et al.* (2020) advierten que toda empresa que implemente conjuntamente las normas, los decretos y las resoluciones antes mencionados en su organización estará actuando para minimizar las posibilidades de ideación suicida de sus trabajadores que el acumulado de riesgos psicosociales conlleva (p. 39). Los autores subrayan que el riesgo psicosocial alude a los aspectos internos y externos de la organización, al igual que a las características intrínsecas del trabajador, cuya interrelación dinámica de percepciones y experiencias media en el desempeño y el bienestar de las personas. (de Vega *et al.*, 2021, p. 21)

Metodología

Se realizó una revisión documental sobre ideación suicida y factores de riesgo psicosocial en organizaciones. El estudio se basó en un enfoque cualitativo, que según Hernández *et al.* (2014) tiene una lógica inductiva, es decir, explora y describe con la intención de generar perspectivas teóricas (p. 10). La investigación documental es una aproximación a la realidad a través de un análisis sistemático de documentos, con la finalidad de responder a una pregunta de investigación (Jaramillo *et al.*, 2019, p. 90). Los descriptores de búsqueda fueron: ideación suicida, trabajadores, gestión humana, factores de riesgo, factores de riesgo psicosocial y factores de riesgo laboral. También se tuvieron en cuenta las clasificaciones emergentes del espectro suicida como orientación al suicidio, conducta suicida e intento suicida.

Para el procedimiento de búsqueda se consultaron las bases de datos Dialnet, Google Académico, Redalyc, Scopus, Scielo. Se escogieron estas porque contienen datos de procedencia fidedigna y amplio conjunto de investigaciones académicas; se priorizaron los hallazgos relevantes en Colombia, pero sin descartar algunos análisis de países que fueron precursores en estos estudios, tales como Brasil, Chile, Francia y China. También se incluyeron trabajos de grado de especialización, maestría y doctorado obtenidos de repositorios universitarios y otros documentos que fueron sugeridos por docentes del programa de maestría donde se llevó a cabo este estudio (ver tabla 1).

Los criterios de selección fueron: 1) tener acceso completo al documento en línea o PDF, 2) que el tema principal tuviera relación con los temas ideación suicida-trabajo u otros términos mencionados, 3) cumplir con el criterio delimitante de tiempo (2015- 2022), 4) tener validez científica o empírica. Debido a los pocos resultados, se amplió el rango temporal para incluir estudios publicados desde el año 2002. De este procedimiento se obtuvieron un total de 57 documentos, después de descartar 37 obtenidos en las bases de datos porque no cumplían con los criterios anteriormente relacionados. El estudio fue aprobado por el Comité de investigación grupo COMPHOR de la Universidad de Antioquia, Colombia.

Tabla 1. Documentos y bases de datos

Base de datos	Cantidad
Google académico	8
Dialnet	6
Redalyc	4
Scopus	5
Scielo	12
Repositorio universitario	5
Sugerido por docentes	17
Total	57

Fuente: elaboración propia



Método de análisis

La hermenéutica fue el método empleado en la presente investigación, partiendo de la premisa de que se trata de una aproximación a contribuir meritoriamente a la escritura científica, dado que comprende y estudia acciones fundadas en la organización semántica y causal de documentos (Packer, 1984/2010, p. 2). Así, se comprende como el método adecuado para el estudio de la acción humana dado que describe e investiga fenómenos sociales: “El objeto de estudio de la hermenéutica es la estructura semántica de la actividad práctica cotidiana” (Packer, 1984/2010, p. 3). También se ha definido como una metodología de interpretación y análisis sin interés en “estructuras formales y de las leyes causales, buscando elucidar y hacer explícita la comprensión práctica de las acciones humanas al proveer una interpretación de ellas”. (Packer, 1984/2010, p. 17)

La hermenéutica orientó el análisis categorial, definido por Galeano (2004) como un proceso que registra, divide, teoriza y ordena, y procura la confrontación de categorías (p. 39-41). Dicho análisis categorial se llevó a cabo en esta investigación mediante fichas técnicas en una matriz de Excel. Gómez *et al.* (2015) lo referencian como matriz bibliográfica y analítica de contenido (p. 426), instrumentos que ayudan a la sistematización de la información de cada texto de forma sintética y ordenada. Las categorías principales fueron: ideación suicida en el trabajo y factores de riesgo psicosocial asociados a la ideación suicida en el trabajo.

Resultados y discusión

Se presentan los resultados de la revisión bibliográfica de documentos publicados entre 2015 hasta 2022 que abordaron la ideación suicida y los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral en Colombia. Debido a la escasez de resultados actuales para este contexto fue necesario detallar estudios de años anteriores y tener en cuenta publicaciones de otros países, así como de autores clásicos. La presentación de los resultados y su discusión se desarrolla de forma interconectada. Para orientar a quien lee, se destacan en cursiva las expresiones que tienen que ver con una u otra categoría de análisis.

Antes de los resultados conviene aclarar que el interés por el objeto de esta investigación se suscitó a partir del caso France Telecom, organización en la que ocurrió una serie de acontecimientos que terminaron en intención de suicidio y suicidio consumado de algunos de sus trabajadores. Ese caso fue estudiado por Chabrak *et al.* (2016), quienes documentaron que “la privatización de France Telecom en 1997 condujo a la puesta en práctica de una estrategia de financiación orientada a la polarización, 69 empleados se quitaron la vida. Muchos dejaron notas en las que culpaban a la dirección”. Las políticas que se implementaron en una nueva cultura organizacional encaminada hacia la desinstitucionalización produjeron sentimientos de temor, inhabilidad, anomia, soledad y retraimiento en los empleados.



Respecto a la *ideación suicida en el trabajo*, Waters (2017) encontró en su investigación algunas semejanzas de otro caso con lo ocurrido en el caso France Telecom, al dar cuenta de que una de las principales causas de los suicidios fue el debilitamiento de los lazos sociales y que estos están sujetos a modos específicos de represión que tienden a mantenerlos ocultos a la vista del público; señala que los suicidios en el lugar de trabajo se han convertido en un fenómeno colectivo y son una poderosa forma de denunciar las condiciones de trabajo contemporáneas (p. 193-208). También enfatiza en que “reconocer los suicidios en el lugar de trabajo y las formas de represión que buscan ocultarlos es crucial si se quiere enfrentar los profundos costos humanos de una nueva división internacional del trabajo digital” (p. 191).

Ahora bien, el trabajo no se reduce a producir, es un lugar que alberga convivencia y funciona como recurso para erigir lazos sociales de cooperación; no obstante, según su dinámica puede destruir y causar desolación. Dejours (2012) mencionó que algunos colegas ‘analistas a priori’ niegan que lo relacionado con el espectro suicida tenga causa en el trabajo:

cuando se plantea este tema, tienden a verlo como una denuncia sumaria, rechazando tal posibilidad. [...] A lo sumo, el trabajo, para ellos, puede desempeñar el papel de circunstancia desencadenante, pero la etiología del suicidio habría que buscarla siempre en la vulnerabilidad psicológica del suicida. Lo cierto es que algunos suicidios son cometidos por trabajadores que sufren por su relación con el trabajo, aunque no tienen ningún trastorno psicopatológico. (p. 366)

Respecto a la anterior afirmación, conviene indicar que generalmente el gesto suicida es atribuible al temperamento depresivo, psicopatológico o afectivo, reiteración que crea la idea normalizada de que ellos serían los principales *factores de riesgo para la ideación suicida*. Pero, también se han señalado que se trata de otros asuntos no exclusivos al individuo. Por ejemplo, de Bedout (2008) identificó que los factores de riesgo de suicidio eran la desocupación laboral, las dificultades económicas que genera el desempleo y las dificultades afectivas, en una muestra de participantes de Medellín (Colombia).

Es claro que, pese a reconocer el lugar que tienen en la ideación suicida la dimensión afectiva y sintomática y las condiciones sociolaborales, las organizaciones prefieren evitar la responsabilidad negando el sufrimiento en el trabajo, y en ello son amparadas por el Estado. Así lo sostienen de Campos *et al.* (2016): “el Estado representado por el poder judicial, que también comete omisión al privatizar el acto suicida al sujeto. Este gesto contribuye a la marginación del suicidio, lo que hace que sea poco investigado” (p. 94). En general, el espectro suicida en el lugar de trabajo está sujeto a una *tendencia negacionista* que desconoce los vínculos entre suicidio y trabajo (Dejours, 2014, p. 192). Este se constituye en uno de los principales puntos de discusión sobre la *primera categoría*, de allí la insistencia en que “se necesitan más investigaciones sobre los suicidios en el lugar de trabajo en la economía digital, para establecer las conexiones causales entre las condiciones de



trabajo y el acto individual de suicidio" (p. 208). Esto, por ejemplo, es lo que le da relevancia a la presente revisión para el contexto colombiano.

Benavides *et al.* (2019) realizaron una revisión sistemática de literatura en Colombia acerca de la conducta suicida entre 2014 y 2018, y encontraron que la población con mayor visibilidad en los estudios son adolescentes con ideación suicida, sin que ello permita concluir que son ellos quienes más presentan dicha conducta. Lo llamativo en esta revisión para Colombia es la tímida alusión al *suicidio y el trabajo*, al señalar que tener un empleo es un factor de protección, pero evitando aludir a que ello también puede ser un factor de riesgo, pese a que en el presente estudio se comprende el riesgo en el sentido de Dejours como normalidad sufriente, o sea, que trasciende la idea de factores causales.

En cuanto a los *factores*, sea de riesgo o de protección para el intento suicida, Castro *et al.* (2010) concluyen que "son necesarios nuevos estudios con metodologías específicas, como una cohorte prospectiva, para aumentar el conocimiento de los factores de riesgo en el intento suicida" (p. 714). En contraste, Gómez *et al.* (2002) describieron el perfil epidemiológico asociado al intento de suicidio, en una muestra de la población colombiana, y concluyeron que este tiene una prevalencia similar a otros países latinoamericanos y que la población con mayor riesgo es hasta los 21 años. (p. 271)

Con base en este dato que señala a la población cercana al primer empleo, conviene aclarar que, en definitiva, el capital estructural, relacional e intelectual de las organizaciones es generado por las personas, el llamado capital humano (Luceño *et al.*, 2008, p.114). Las tareas productivas tienen un significado trascendental en el ser, se ejerce un oficio que ocupa ilusiones y metas que suponen proyectos, siendo la autoestima el pilar más sólido de una persona (Uris, 2018, p. 37). Así mismo, Sánchez *et al.* (2013) consideraron que la autoestima al igual que el autoconcepto son constructos que interfieren como *factor* en la ideación suicida, dado que son un juicio que las personas tienen de sí mismas en relación con las otras (p. 283). Los autores plantean que sentir aprobación o rechazo de terceros interfiere con la capacidad y el reconocimiento, además sugirieron que "la relación entre autoestima social e ideación suicida está mediada por el sexo" (p. 284-285); de ahí que resaltarán la pertinencia de que futuras investigaciones consideraran estos aspectos como variables de estudio.

Sánchez *et al.* (2013) también determinaron que es difícil contar con datos fidedignos que den cuenta de la prevalencia de comportamiento suicida no mortal, dado que las personas que intentan suicidarse comúnmente no acuden a los centros de salud por diversas razones que van desde aspectos culturales hasta limitantes legales, ya que, en algunos países en desarrollo, aún se considera el intento suicida como un delito cultural. (p. 280)



De los *factores de riesgo* también destaca el énfasis de ciertos tipos de grupos sociales, hecho en algunos estudios. Tal es el caso del trabajo de Espitia y Rincón (2017) con población militar, en el que concluyen que las personas inmersas en dicho contexto piensan e intentan el suicidio con el objetivo de reducir el sufrimiento psicológico intenso que les generan algunos factores de riesgo modificables, tales como las experiencias negativas, el acoso en la sección, el estrés percibido, la percepción de cohesión y apoyo en el pelotón, el comportamiento organizacional del grupo, la soledad y no sentirse incluido en un grupo organizacional (p. 43-45). Sin embargo, se tiene la creencia de que las fuerzas militares deben contener un régimen disciplinario, por tanto, deben tolerar con versatilidad situaciones que otros profesionales no podrían, por ello tiende a justificarse que dicha población presente riesgo de suicidio.

No obstante, los factores de riesgo de ideación suicida pueden reflejarse en cualquier contexto organizacional. Por ejemplo, Wallace (2017) exploró las consecuencias del agotamiento laboral relacionadas indirectamente con los pensamientos suicidas de profesionales en el área de zootecnia, al indicar que las condiciones laborales pueden contribuir al deterioro de la salud mental, llevando a la ideación suicida. Con dicho grupo comprobó que la sobrecarga laboral tiene efecto directo estadísticamente significativo en la ideación suicida; incluso, reiterativamente se investiga la prevalencia de ideación suicida en profesionales que ejercen en el área de la salud, dado que, según Lheureux *et al.* (2016), una de las razones por las que el riesgo de suicidio puede ser mayor en las personas con ocupación y ejercicio de labor en servicios de salud es la carga de las demandas emocionales asociadas con la función de cuidados, que resultan en agotamiento físico, emocional, psíquico y a su vez en pensamientos suicidas. (p. 179)

Por su parte, en Colombia, Pulido (2016) describe los temas que han sido contemplados en investigaciones acerca de los *factores de riesgo* intralaborales, extralaborales e individuales (p. 85). Entre los '*intralaborales*' con frecuencia se contemplan la carga de trabajo, la dificultad de las relaciones interpersonales, el acoso laboral, la inexistencia de la práctica de flexibilización laboral, la precarización de condiciones de trabajo y los estilos de liderazgo abrumadores. Los '*extralaborales*' tienen que ver con la falta de actividad deportiva y recreativa, la realización de trabajo fuera de la jornada, o la carencia de actividades sociales (p. 89-90). El mismo autor muestra que a nivel *individual*, específicamente el personal relacionado con el área de la salud tiene conflictos con los superiores por sobrecarga laboral y demandas emocionales ocasionadas por contacto constante y repetitivo con el sufrimiento de sus pacientes. (Pulido, 2016, p. 88).

Hasta aquí es preciso advertir que determinada actividad laboral hace que cierto grupo sea más propenso a la ideación suicida, como si fuese una conducta esperada y, por tanto, prevenible. No obstante, ya se ha señalado que las investigaciones tienden a dar mayor importancia a los aspectos subjetivos,



tales como el manejo de emociones que alteran su desempeño laboral; al respecto, Pulido (2016) destaca que hay investigaciones que demuestran “una correlación negativa entre las demandas emocionales y el compromiso organizacional” (p. 81). Según esto, no siempre la responsabilidad de lo que sucede en el ámbito laboral depende de condiciones subjetivas o de las características del cargo y sí de un conjunto de aspectos que comprometen no sólo a las empresas sino también a los tomadores de decisión a nivel de las políticas públicas sociales y de salud.

Lo anterior se puede debatir con los resultados de un metanálisis realizado por Milner *et al.* (2018), que revela el protagonismo de los estresores laborales como *factores de riesgo* y determinantes de la ideación suicida, al concluir que algunos de estos son la exposición a malas condiciones de trabajo, el bajo control, las altas demandas y el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, además de entornos de trabajo adversos. Los autores señalan el gran peso de las ocupaciones con peores condiciones de trabajo, en las tasas de suicidio, tales como trabajadores de construcción y policías, a diferencia de ocupaciones en las que el entorno psicosocial general es más positivo, como gerentes y otros trabajos altamente calificados (p. 245). De acuerdo con esto, lo que sobresale como *factor de riesgo de suicidio* son las condiciones del trabajo, pero, hay un más allá en esta cuestión cuando se normaliza el sufrimiento, tal como lo teoriza Dejours.

En Colombia las cifras de suicidio e intento de suicidio están asociadas con aspectos personales como edad, sexo, economía, pero no se encuentran investigaciones que aborden específicamente la relación entre ideación suicida y trabajo, ni cifras estadísticas de fuentes estatales; a diferencia de otros países como Francia o Estados Unidos. Así, lo explica Tiesman *et al.* (2015), quienes recopilaban estadísticas de suicidio que ocurrieron en el lugar de trabajo en Estados Unidos, mediante la base de datos del Censo de Lesiones Ocupacionales Fatales y del Sistema de Informes y Consultas de Estadísticas de Lesiones, con lo que lograron una comparación de las cifras entre 2003 y 2010 y concluyeron que estas aumentaron. (p. 678)

Se identifica en la bibliografía consultada una paradoja: por un lado, una cantidad de estudios que describen los factores de riesgo del suicidio por ser una conducta frecuente y, por el otro, una constante negación del tema, especialmente por parte del Estado, y reticencia para reconocer la influencia de factores estructurales. Entre estos últimos, el trabajo en su relación con el suicidio destaca la necesidad de promover condiciones de trabajo que favorezcan la pertenencia y el significado atribuido a la práctica profesional, como estrategia de promoción de la salud para prevenir el suicidio en el trabajo. (Cortez *et al.*, 2019, p. 529)

Uno de los principales obstáculos de esta investigación fue la falta de información delimitada a Colombia, en especial la falta de integralidad en



los datos estadísticos que recopilan las organizaciones gubernamentales que dan cuenta de las cifras a nivel nacional, lo que se explica porque hay un vacío de esta información en el ámbito laboral; de allí la necesidad de ampliar los registros a un área relevante como el trabajo, por ser el espacio en donde las personas están inmersas mínimamente la tercera parte de su tiempo. Esto se considera importante para acrecentar datos científicos que dan visibilidad a las necesidades por atender en el trabajo con la intención de priorizar, enfocar, tratar y supervisar el fenómeno. Así lo expresan De Vega *et al.* (2020) "el suicidio asociado al trabajo se da como respuesta a un conjunto de factores de riesgo, sin embargo, su efectiva intervención precisa caracterización conjunta de: persona, familia, empresa, institución de salud, entre otros". (p. 80)

Conclusiones

El interés primordial por este tema de investigación surge por la necesidad de una mirada profunda en Colombia con respecto a la intervención de los factores de riesgo de ideación suicida, específicamente en el contexto laboral. Según lo demuestran los hallazgos de este estudio, los factores de riesgo generalmente se encuentran asociados a aspectos interpersonales, estrato socioeconómico y economía, premisas que son repetitivas en los estudios preocupados por la población adolescente.

No obstante, se evidenció que en Colombia el tema tiene menos visibilidad por parte de las organizaciones y el mismo Estado, a diferencia de investigaciones realizadas en países como Francia, Finlandia, Estados Unidos, entre otros. Así lo argumentaron Gómez *et al.* (2013), quienes exponen que el espectro suicida en relación con el ámbito laboral genera pudor y temor de estigmatización (p. 53). Por tanto, es fundamental mencionar que ante los resultados condesados en la presente investigación y la escasa información delimitada para Colombia, los hallazgos se consideran como líneas de base para futuras investigaciones.

Con la revisión bibliográfica se aportan algunos elementos para la construcción e implementación de estrategias efectivas de promoción de bienestar laboral, un tema de investigación pertinente en la sociedad y las organizaciones, tal como se lo ha propuesto la línea humanística de la Maestría en Gestión Humana de la Universidad de Antioquia, posgrado en el cual se ejecutó este estudio. Algunas de esas estrategias comprometen la detección de los factores de riesgo psicosocial, al reconocer los desafíos que el espectro suicida genera, por ser este una conducta límite.

Dichas estrategias de promoción se pueden fundamentar en la psicodinámica del trabajo, para evitar la fragmentación del fenómeno en factores de tipo causa-efecto o en determinismos que dividen lo subjetivo y lo externo. Esta teoría resaltó, como fuente de sufrimiento, el temor a la incompetencia, cuestión que moviliza resortes afectivos y cognitivos propios de la *inteligencia*



obrera, que implican esfuerzo y un monto significativo de sufrimiento. Esto obliga a trabajar de manera deficiente cuando se deben trasgredir las normas morales, o mentir para obtener reconocimiento, lo que produce una desestabilización de las referencias en las que se apoya la identidad del trabajador, fuente decisiva para movilizar la inteligencia, la motivación y la satisfacción del sujeto en el trabajo.

Es cierto que, en las organizaciones, los colaboradores constituyen uno de los recursos más relevantes, por ello los sistemas de gestión del talento humano deben orientar sus esfuerzos para fortalecer la satisfacción no sólo laboral, sino en general con la vida de sus colaboradores, es decir, en sus dimensiones personal, social y ciudadana. Esto último se propone con la finalidad de evitar el sufrimiento en el trabajo expuesto por Dejours. También se trata de ir en la búsqueda permanente de generar bienestar y satisfacción en los miembros de la organización, instalando el reconocimiento como un fragmento imprescindible dentro de la misma.

De este modo, el análisis de la satisfacción frente a la vida se constituye en una información diagnóstica valiosa para la toma de medidas necesarias para la prevención, la detección y la intervención psicológica a los colaboradores, puesto que en su vida diaria se encuentran expuestos a situaciones de riesgo que pueden afectar su rendimiento en general. Por tanto, las empresas deben activar protocolos y realizar procedimientos para identificar los conflictos y sus riesgos e instruirse en tratarlos. Si las empresas integraran los riesgos psicosociales con una mirada amplia en el plan de prevención, podrían observar que un entorno adecuado, basado en el diálogo, que valore la opinión de los integrantes y se reconozca la implicación y el compromiso de la organización con ellos, causaría un incremento de satisfacción, lo que repercutiría favorablemente en el bienestar y el desarrollo laboral.

Por lo anterior, se invita a las organizaciones a que, en sus estrategias, dediquen un capítulo especial a la prevención y la sanción de aquellas conductas discriminatorias y conflictos en general frente a su recurso humano, promoviendo el reconocimiento que minimiza los riesgos psicosociales que podrían trascender a la ideación suicida. Por tanto, comprender la ideación suicida asociada al trabajo es fundamental para promover condiciones de trabajo que favorezcan la pertenencia y el significado atribuido a la práctica profesional, como estrategia de promoción de la salud para prevenir los factores de riesgo psicosociales que posibilitan la ideación suicida. (Cortez *et al.*, 2017)

En perspectiva general, este estudio también permitió develar que la evitación de los problemas no suele ser eficaz para resolver o aliviar los sentimientos de angustia; en ese sentido, se comprende que la ausencia de cooperación en el vínculo laboral entre los pares lleva al ser humano a la soledad en el *management*, una temática por abordar por parte de la gestión humana

en las organizaciones. Sobresale que la salud emocional y psíquica de los trabajadores es tan trascendental como la física, al igual que las condiciones adecuadas de cualquier trabajo, independientemente de si se ejerce función de directivo, administrativo o autónomo; dicho de otro modo, promover bienestar y reducir el sufrimiento en el trabajo puede tener efecto en todos aquellos que hacen parte de este mundo.

Finalmente, es preciso visibilizar las causas sociales del espectro suicida en relación con el trabajo, que deben ser abordadas en futuros desarrollos teóricos y empíricos y también por parte del Estado y la sociedad en general con miras a lograr cambios estructurales y reducir la naturalización del sufrimiento en el trabajo y demás contextos en donde tiene lugar la vida social.

Referencias bibliográficas

1. Agudelo, L., Franco, N. y Franco, D. (2021). *Factores de riesgos laborales que pueden inducir al suicidio en las empresas colombianas* [Trabajo de grado de especialización, Universidad ECCI]. Archivo digital. <https://repositorio.ecci.edu.co/flip/index.jsp?pdf=/bitstream/handle/001/1177/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. de Bedout, A. (2008). Panorama actual del suicidio: análisis psicológico y psicoanalítico. *International Journal of Psychological Research*, 1(2), 53-63. [10.21500/20112084.922](https://doi.org/10.21500/20112084.922)
3. Benavides, V., Villota, N. y Villalobos, F. (2019). Conducta suicida en Colombia: una revisión sistemática. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24(3), 181-195. <https://doi.org/10.5944/rppc.24251>
4. Campos, L. J. de, Alquatti, R., Garbin, S. G. e Pereira, I. (2016). Trabalho e suicídio: gesto de resistência final. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 16(1), 86-103. <https://doi.org/10.12957/epp.2016.24832>
5. Carrasco, J. (2021). *Ideación suicida: conceptualización y aspectos de la medida*. [Tesis Doctoral, Universidad de Almería]. Archivo digital. <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/12138/01.%20Tesis.pdf?sequence=1>
6. Castro-Rueda, V., Rangel, A., Camacho, P. y Rueda-Jaimes, G. (2010). Factores de riesgo y protectores para intento suicida en adultos colombianos con suicidabilidad. *Revista colombiana de psiquiatría*, 39(4), 705-715. [https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(14\)60210-9](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60210-9)
7. Chabrak, N., Craig, R. y Daidj, N. (2016). Financialization and the employee suicide crisis at France Telecom. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 501-515. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2602-8>
8. Cortez, A., Souza, D., Amaral, O. e Silva, D. (2017). A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da literatura recente. *Cadernos Saúde Coletiva*, 25(1), 113-122. <https://doi.org/10.1590/1414-462X201700010001>
9. Cortez, P., Veiga, M., Gomide, A. y Souza, M. (2019). Suicídio no trabalho: um estudo de revisão da literatura brasileira em psicologia. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 523-531. <http://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14480>



10. Dejours, C. (1998). *El factor humano* (1ª ed.). Lumen Humanitas.
11. Dejours, C. (2011). Texto introductorio: psicopatología del trabajo–psicodinámica del trabajo. *Laboreal*, 7(1), 1-5. <https://doi.org/10.4000/laboreal.8030>
12. Dejours, C. (2012). Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, 17, 363-371. <https://www.scielo.br/j/pe/a/ZCgmnvttLdFqdzFb3tdZ3zt/abstract/?lang=pt>
13. Dejours, C. y Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Miño & Dávila Editores.
13. Dejours, C. (2015). *El sufrimiento en el trabajo* (1ª ed.). Editorial Topia.
14. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE]. (2021, 24 de septiembre). Estadísticas preliminares. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/pre_estadisticasvtales_IVtri m_2020
15. Espitia, P. y Rincón, G. (2017). *La prevención del suicidio en las Fuerzas Militares de Colombia revisión de la literatura*. [Tesis Maestría, Universidad del Rosario]. Archivo digital. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/bae8085c-9fb3-489a-9ef4-9b2034e7a286/content>
16. Galeano, M., (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa* (1ª ed.). Editorial Universidad Eafit.
17. Gómez, C., Bohórquez, A., Gil, L., Jaramillo, L, García, J., Bravo, E., de la Hoz, A. y Palacio, C. (2013). Evaluación del riesgo de suicidio en la guía de práctica clínica para diagnóstico y manejo de la depresión en Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 43, 3-11. <https://doi.org/10.1016/j.rcp.2013.11.001>
18. Gómez, M., Galeano, C. y Jaramillo, D. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423-442. <https://doi.org/10.21501/22161201.1469>
19. Gómez, C., Rodríguez, N., Bohórquez, A., Diazgranados, N., Ospina, M. y Fernández, C. (2002). Factores Asociados al intento de suicidio en la población colombiana. *Revista colombiana de psiquiatría*, 31(4), 271-286. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80631401.pdf>
20. Guerrero, P., Balboa, M. y Miranda, G. (2018). Sufrimiento y reconocimiento en el trabajo: un estudio de caso. *Teuken Bidikay*, 8(11), 175-190. <https://doi.org/10.33571/teuken.v8n11a9>
21. Gutiérrez-García, A, Contreras, C. y Orozco-Rodríguez, R. (2006). El suicidio, conceptos actuales. *Salud Mental*, 29(5), 66-74. http://www.revistasaludmental.mx/index.php/salud_mental/article/view/1130/1128
22. Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). Editorial McGraw Hill.
23. Instituto Nacional de Salud [INS]. (2021, 1 de mayo). Comportamiento de la vigilancia del intento de suicidio en Colombia. *Boletín Epidemiológico semanal*. Semana epidemiológica 17 de 2021, periodo III. <https://doi.org/10.33610/23576189.2021.17>
24. Jaramillo, V., Manrique, H. y Henao, C. (2019). Investigación documental cualitativa, investigación teórica y método analítico. En S. López. *Texturas II. Tipología de formas de lectura y escritura en la universidad*, Volumen II (pp. 85–113). Universidad EAFIT.
25. de Leo, D., Goodfellow, B., Silverman, M., Berman, A., Mann, J., Arensman, E., Hawton, K., Phillips, M., Vijayakumar, L., Andriessen, K., Chávez-Hernández, A., Heisel, M. & Kolves, K. (2021). International study of definitions of English-language terms for

- suicidal behaviours: A survey exploring preferred terminology, *BMJ Open*, 11(2), 1-10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043409>
26. Ley 1616 de 2013. (2013, 21 de enero). Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial N.º 48.680. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
 27. Ley 1010 de 2006. (2003, 23 de enero). Congreso de la República de Colombia. Diario oficial N.º 46.160. <https://intranet.secretariajuridica.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/ley-1010-2006>
 28. Lheureux, F., Truchot, D. & Borteyrou, X. (2016). Suicidal tendencies, physical health problems and addictive behaviors in general practitioners: their relationship with burnout. *Work and Stress*, 30(2), 173-192. <http://doi.org/10.1080/02678373.2016.1171806>
 29. Luceño, I., Martín, J., Rubio, S. y Jaén, M. (2008). Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 7(2), 111-129. <http://doi.org/10.57087/edupsykhe.v7i2.3808>
 30. Milner A., Witt K., LaMontagne A. & Niedhammer, I. (2018) Psychosocial job stressors and suicidality: A metaanalysis and systematic review. *Occup Environ Med*, 75, 245-253. <http://doi.org/10.1136/oemed-2017-104531>
 31. Packer, M., (2010). La investigación hermenéutica en el estudio de la conducta humana (traducción de Laura Sampson, revisión técnica, M. Cristina Tenorio para uso académico de los estudiantes de la maestría en Psicología Universidad del Valle). *American Psychologist*, 40(10), 1- 25. (Original publicado en 1985).
 32. Pagani, M., y Urtizberea, F. (2013). Cambio organizacional y prevención de riesgos psicosociales en un área municipal. *Gestión de las Personas y Tecnología*, 5(17), 33-40. <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/article/view/1228>
 33. Pulido, E. (2016). Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión. *Inclusión y Desarrollo*, 3(1), 83-95. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.3.1.2016.83-95>
 34. Resolución 2646 de 2008. (2008, 17 de julio). Ministerio de la Protección Social. Diario Oficial N.º 47.059. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
 35. Resolución 2404 de 2019. (2019, 22 de julio). Ministerio del Trabajo. Diario Oficial N.º 51.023. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
 36. Sánchez, J., Villarreal, M. y Musitu, G. (2013). Ideación suicida. En G. Musitu (Coord.) *Adolescencia y familia: nuevos retos en el siglo XXI* (pp. 273-290). Editorial Trillas.
 37. Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro: Revista de Derecho*, 35, 8-27. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
 38. Tiesman H., Konda S., Hartley D., Chaumont C., Ridenour M. & Hendricks S. (2015). Suicide in US workplaces, 2003–2010: A comparison with non-workplace suicides. *American journal of preventive medicine*, 48(6), 674-682. <https://doi:10.1016/j.amepre.2014.12.011>



39. Toro-Tobar, R., Grajales-Giraldo, F. y Sarmiento-López, J. (2016). Riesgo suicida según la tríada cognitiva negativa, ideación, desesperanza y depresión. *Aquichan*, 16(4), 473-486. <https://doi.org/10.5294/aqui.2016.16.4.6>
40. Uris, J. (2018). *La prevención de los riesgos psicosociales* [Tesis Doctoral, Universidad de Murcia]. Archivo digital. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/64400/1/Jos%C3%A9%20Mar%C3%ADa%20Uris%20Lloret%20Tesis%20Doctoral.pdf>
41. de Vega, Y., Núñez, L., Puche, J., Puche, X. y Villalta, H. (2020). *Suicidio asociado al trabajo en Colombia: un reto para la prevención*. [Trabajo de grado de especialización, Corporación UNITEC]. Archivo digital. <https://unitec.edu.co/sites/default/files/inline-files/suicidio-asociado-al-trabajo-en-colombia-un-reto-para-la-prevencion.pdf>
42. Wallace, J. (2017). Burnout, coping and suicidal ideation: An application and extension of the job of demand-control-support model. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(2), 99-118. <https://doi.org/10.1080/15555240.2017.1329628>
43. Waters, S. (2017). Workplace suicide and states of denial: The France Telecom and Foxconn cases compared. *Triple C: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 15(1), 191-213. <https://doi.org/10.31269/triplec.v15i1.801>

Para citar este artículo:	Lizarazo, Y. y Gómez, M. (2023). Revisión bibliográfica sobre factores de riesgo en la ideación suicida asociada al trabajo. <i>Teuken Bidikay</i> , 14(22), 77-94. Doi: 10.33571/teuken.v14n22a4
---------------------------	---

Ge: AMV