

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Aproximación a la Violencia Laboral en el Contexto Argentino: Reseña de la Dimensión Cuantitativa

An Approach to Labor Violence in The Argentine Context: Summary of The Quantitative Dimension

Edición Nº 13 – Mayo de 2012

Artículo Recibido: Octubre 12 de 2011

Aprobado: Marzo 23 de 2012

Autorasⁱ

Liliana E. Ferrari

Profesora e Investigadora universitaria, Universidad de Buenos Aires - UBA. Dra. en Psicología. Master en Psicología Social. Master en Recursos Humanos. Co-directora del Proyecto Profesora Adjunta de Psicología del Trabajo, Psicología Social y a cargo de Problemas Sociológicos en Psicología, Facultad de Psicología-UBA. Buenos Aires, Argentina

Correo electrónico: ferrarililiana@yahoo.com

Graciela L. Filippi

Profesora universitaria, Universidad de Buenos Aires - UBA. Dra. en Administración, UBA. Titular de Psicología del Trabajo I, Facultad de Psicología, UBA. Directora de la Carrera de Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo, Postgrado, Facultad de Psicología, UBA.

Buenos Aires, Argentina

Correo electrónico: glfc13@gmail.com

María Carolina Cebey

Docente e Investigadora universitaria, Universidad de Buenos Aires - UBA. Doctorado en Psicología, en curso. Docente regular de Psicología del Trabajo y docente interina de Problemas Sociológicos en Psicología, Facultad de Psicología-UBA. Buenos Aires, Argentina

Correo electrónico: carocebey@yahoo.com.ar

Resumen

El presente trabajo sintetiza algunos aspectos de la labor investigativa efectuada en el marco de la programación 2008-2010 de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires, correspondientes al proyecto de investigación *Riesgos*

psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral (Código P015), con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

Caracterizamos el proyecto en términos de objetivos, hipótesis y aproximación metodológica. Tratándose esta última de un acercamiento de carácter cuanti-cualitativo, presentamos en esta oportunidad algunos de los hallazgos y reflexiones relativos a la dimensión cuantitativa. Los resultados emergen de la aplicación del cuestionario VAL-MOB –técnica que mide la incidencia de procesos de acoso laboral –, en una muestra de 690 trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Se exponen diferencias significativas según el tipo de organización (pública o privada), la posición que se ocupa (operarios, técnicos especializados, conductores) y el género.

Palabras clave: violencia laboral; acoso laboral; aproximación cuantitativa.

Abstract

This article synthesizes some aspects of the research conducted within the framework of Secretaría de Ciencia y Técnica, Universidad de Buenos Aires, corresponding to the investigation project *Workers' psycho-social risks. Subjective and intersubjective effects of labor precarization* (Code P015, program 2008-2010), Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.

We characterize the project in terms of objectives, hypothesis and methodological approach. Being this last one a quantitative-qualitative approach, we display some of the findings and reflections regarding the quantitative dimension. The results emerge from the application of the VAL-MOB questionnaire –technique that measures the incidence of processes of *mobbing* – in a sample of 690 workers from Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Significant differences are exposed according to the type of organization (public or private), the position in the organization (blue-collar, specialized technicians, and conductors) and gender.

Key words: labor violence; mobbing; quantitative approach.

Introducción

El presente trabajo sintetiza algunos aspectos de la labor investigativa efectuada en el marco de la programación 2008-2010 de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires, correspondientes al proyecto de investigación *Riesgos psicosociales de los trabajadores. Efectos subjetivos e intersubjetivos de la precarización laboral* (Código P015), con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Nuestro estudio se centra –principalmente– en la problemática de la violencia laboral, que comprende las formas de ataque, amenaza o abuso a las que se ven expuestos los sujetos en circunstancias relacionadas con su trabajo e incorpora desafíos a la seguridad, al bienestar o a la salud –sean éstos explícitos o implícitos– (ILO, 2003).

Para la conceptualización del acoso laboral o *mobbing*, específicamente, retomamos los aportes de Aiello et al. (2008). Al igual que el equipo italiano, también hemos recurrido a la –clásica– definición de Leymann (1990), y la hemos traducido y adaptado. Así, entendemos el *mobbing* como un conjunto de actos comunicativos de carácter hostil y contrarios a los principios éticos. Éstos son perpetrados de modo sistemático por una o más personas, generalmente contra un individuo, empujándolo a una posición de impotencia y falta de defensa y obligándolo a permanecer como objeto de la actividad hostil. Como la mayoría de los investigadores en la temática acuerdan, estas acciones se caracterizan por su frecuencia y su extensión en el tiempo, lo que implica al menos un acto hostil semanal y una prolongación no inferior a seis meses (Leymann, 1996; Salin, 2003; Cardona y Ballesteros, 2005; Rodríguez-Muñoz y otros, 2009; Mansilla Izquierdo, 2011). Debido a la alta frecuencia y duración, el comportamiento hostil da lugar a trastornos psicológicos, psicosomáticos y sociales graves (Cardona y Ballesteros, 2005; Heames y otros, 2006; Strandmark y Hallber, 2007; Lutgen-Sandvik, 2008; Deitinger y otros, 2009; Filippi y otros, 2009; Acevedo y otros, 2010; González Trijueque y otros, 2010; Nardella y otros, 2010; Rodríguez-Muñoz y otros, 2011).

En relación con los aspectos psicológicos, puntualmente, Davenport y otros (1999) ponen de relieve cómo la intimidación es primariamente una forma de ataque que inviste el ámbito de lo socio-emocional. Según estos autores, el acoso se produce cuando un individuo se convierte en objetivo de una conducta irrespetuosa y nociva; y,

por lo tanto, en víctima del estigma de un descrédito público. Estas acciones están dirigidas a crear un clima decididamente hostil, con conductas de ataque, de intensidad creciente, a fin de llegar a un comportamiento aterrador, amedrentador e ilegal sobre la víctima.

Paralelamente, los expertos (Leymann, 1996, Zapf y otros, 1996) señalan a las variables de organización en términos de activación de los factores de la intimidación: condiciones de trabajo deficientes (sub-utilización de las capacidades o carga de trabajo excesiva), ambigüedad de funciones, liderazgo inadecuado y clima organizacional inadecuado, pueden favorecer la aparición de este fenómeno. Desde la perspectiva de la víctima, Zapf (1999) muestra que el clima organizacional y los altos niveles de angustia son algunas de las causas más frecuentes de hostigamiento.

Ello se articula y complementa con la perspectiva experta para la cual ciertas condiciones de trabajo y de su organización pueden devenir riesgos psicosociales – potenciales o reales – para la salud de las personas trabajadoras (Moncada; Llorens; Kristensen: 2002). Los sometimientos a exigencias psicológicas, la capacidad o incapacidad de control sobre el contenido de las tareas, el grado de apoyo instrumental, la calidad y cantidad de las relaciones sociales en el trabajo son algunos de los factores que, en su disfuncionalidad, pueden ser experimentados como ocasión de insatisfacciones y malestares objetivos y subjetivos. Su correlato, el estrés derivado de los riesgos psicosociales, opera entonces como antesala del advenimiento de un conjunto de patologías y afecciones entre las que se encuentra el *mobbing*.

Dado este marco, cuando en el año 2008 iniciamos nuestra investigación, uno de los objetivos consistió en el análisis de las dimensiones subjetiva e intersubjetiva de los riesgos psicosociales que se vinculan con las nuevas prácticas de trabajo y asistencia. Buscábamos identificar y comprender la producción de irrespeto y descalificación tanto de la actividad como de las personas; es decir, los procesos y factores personales, laborales y sociales intervinientes en estas esferas, relacionando los factores psicosociales con los comportamientos organizacionales, las relaciones en el trabajo y la organización laboral. Al mismo tiempo, el proyecto implicaba desarrollar una línea de trabajo investigativo en materia de acoso laboral, que adquiriría relevancia por vincularse

estrechamente con el crecimiento del desempleo y las prácticas de subempleo, con la flexibilización laboral y con la precarización de las condiciones de trabajo.

Nuestras hipótesis de partida eran tres: 1) Que las ‘microviolencias-psi’ visibilizadas en organizaciones laborales, mayormente expresadas bajo el modelo empleo, encuentran equivalentes relacionales en las esferas de subempleo y en los procesos de asistencialización, donde pueden ubicarse factores que propician el irrespeto y la descalificación de la actividad, de la productividad y de la identidad personal, laboral y social; 2) Que estas ‘microviolencias-psi’ funcionan como riesgos psicosociales con contenido diferente en cuanto a su percepción e importancia según se trate de los expertos en la temática o los victimados cotidianos en esos procesos; 3) Que el crecimiento de riesgos psicosociales en términos de irrespeto y descalificación laboral y social se corresponde con formas de autoridad y organización del trabajo y la asistencia que favorecen el desconocimiento y la pasivización ciudadana.

Con miras a someterlas a prueba y en términos operativos, desarrollamos un conjunto de técnicas cuanti-cualitativas de exploración de estos aspectos al interior de las organizaciones, en las prácticas de subempleo y en los procesos de asistencia. A continuación haremos mención a algunos de los resultados obtenidos en la investigación cuantitativa, a partir de la aplicación de cuestionario Val-Mob.

Metodología

Se trata de un estudio empírico-descriptivo de carácter cuanti-cualitativo. La muestra está centrada en el conglomerado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina, con un diseño simple no probabilístico con muestreo por cuotas para el análisis descriptivo e inferencial. Los descriptivos sociodemográficos son: *Total de sujetos participantes de la muestra:* 690; *Género:* femenino: 422; masculino: 234; *Edad:* hasta 25 años: 226; de 26 a 35 años: 236; más de 35 años: 193; *Nivel educativo:* no universitario: 327; universitario: 329; *Tipo de organización:* pública: 280; privada: 381; tercer sector: 12; *Números de miembros de la organización:* hasta 15 trabajadores: 80; de 16 a 50 trabajadores: 69; de 51 a 100 trabajadores: 28; de 101 a 200 trabajadores: 31; de más de 200 trabajadores: 463; *Tipo de contrato:* permanente/estable: 536; Temporario contratado: 70; Colaborador permanente (monotributista/facturación por

honorarios): 21; interino por reemplazo/suplencia: 15; pasantía o aprendiz: 16; otro: 15; *Tipo de posición*: operativo (operario/administrativo): 433; técnico especializado: 84; de coordinación (con responsabilidad sobre otros trabajadores): 111; directivo: 17; *Años trabajados*: hasta dos años: 83; entre 3 y 5 años: 139; entre 6 y 19 años: 201; 20 años o más: 83; *Antigüedad en la organización actual*: hasta 1 año: 143; entre 2 y 3 años: 210, 4 o más años: 302; *Gente a cargo*: si: 116; no: 501.

Para abordar la dimensión cuantitativa de nuestro proyecto, aplicamos el cuestionario VAL-MOB (Deitinger, 2007), adaptado por Ferrari (2009), que evalúa riesgos de *mobbing* en contextos organizacionales.

El cuestionario está conformado por: a) la subescala trabajador-organización; b) la subescala sintomatología. La primera analiza cuatro factores: 1) *Relacionabilidad*: indaga vínculos con superiores y colegas, aspectos de la comunicación verbal-no verbal, formal-informal al interior de la organización; al tiempo que comportamientos verbales y no verbales de discriminación/exclusión durante el trabajo y/o las pausas; 2) *Intrusividad/ingerencia*: interroga por la violación de la privacidad, la violencia moral y/o física, estereotipos, prejuicios, amenazas verbales o escritas, extorsión y control personal; 3) *Clima afectivo y emocional*: explora la atmósfera/lazos afectivos y la correspondencia y/o desajuste entre los valores que se realizan y los de los trabajadores; 4) *Descalificación*: indaga la asignación de tareas: de menor competencia, que promueven el aislamiento, que demandan exigencias desmesuradas o que no implican valor agregado. Además, este factor investiga la privación de material/instrumentos para realizar el trabajo adecuadamente o el boicot de las acciones que llevan a su realización. La segunda subescala, *Sintomatología*, comprende las categorías diagnósticas en vigencia en la medicina legal.

Resultados

La autodefinición como víctima de acoso. La primera pregunta del cuestionario indaga sobre la posibilidad de reconocerse o no como víctima de hostigamiento. Sobre el total de la muestra, 101 personas (15%) pudieron identificarse como objeto de violencia laboral, respondiendo luego los ítems del cuestionario; mientras que 589 personas (58%) no se identificaron con tal situación. El tratamiento de medias muestra

diferencias significativas en todos los factores, incluyendo la subescala sintomatológica. El estilo de comportamiento hostigador más destacado es el de la *Descalificación*, mientras que el *Clima afectivo y emocional* es la dimensión con menor impacto. Esto implica que la motivación y el apego ha comenzado a descender en quienes se auto-perciben como objeto de hostigamiento.

FACTOR	RESPUESTA A PREGUNTA 1					
	SI		NO			
	MEDIA	DESVÍO	MEDIA	DESVÍO	ESTADÍSTICO	VALOR DE P
RELACIONABILIDAD	73,59	27,02	45,74	19,28	t= 9,937	p= 0,000
INTRUSIVIDAD	24,32	12,10	15,49	7,21	t= 7,115	p= 0,000
CLIMA AFECTIVO Y EMOCIONAL	22,94	9,05	25,60	9,06	t= -2,721	p= 0,007
DESCALIFICACIÓN	43,75	12,08	28,45	10,78	t= 12,937	p= 0,000
SINTOMATOLOGÍA	58,23	18,66	43,33	13,06	t= 7,706	p= 0,000

Tabla 1. Autodefinción como víctima de mobbing

Diferencias significativas entre los sujetos que respondieron que sí y que no a la pregunta número 1 en los factores Relacionalidad (t= 9,937; p=0,000); Intrusividad (t= 7,115; p=0,000); Clima Afectivo y Emocional (t= -2,721; p=0,007); Descalificación (t= 12,937; p=0,000) y Sintomatología (t= 7,706; p=0,000).

El tipo de organización. Encontramos diferencias de medias, para quienes pertenecen a organizaciones públicas o privadas, en términos de apego. Este factor, perteneciente a la dimensión estudiada en *Clima afectivo y emocional*, remite a la manera en que alguien vive y valora su trabajo como una actividad representativa de sus valores individuales, y a la forma en que éstos se conjugan con los valores organizacionales. Además, implica la idea de devoción al trabajo, hasta qué punto el trabajo es antepuesto a otras áreas de la vida y hasta qué punto –dada su prioridad – puede afectar el ambiente emocional que se vive en el mismo.

En los trabajadores del sector privado, la intensidad del apego es menor dentro de los alcances de nuestra muestra. Esta tendencia parece marcar diferencias de imaginario entre el grupo del sector público y el del sector privado, y también podría estar actuando al momento de diferenciar la manera en que la violencia funciona en ambas esferas, ya que la característica del sistema público es la cronicidad y la latencia, y la del sistema

privado, la intempestividad. En el segundo caso, el apego bajo del sistema privado podría ser un protector contra la extensión temporal de los procesos de violencia.

		N	Media	Desviación típica
CLIMA LABORAL Y AFECTIVO	PUBLICO	280	28,11	8,631
	PRIVADO	381	22,90	8,787
	TERCER SECTOR	12	28,58	8,878
	Total	673	25,17	9,090

Tabla 2. Tipo de organización

Se han encontrado diferencias significativas en el factor *Clima Afectivo y Emocional* ($F(2,670) = 29,728$; $p=0,000$). La diferencia encontrada es entre el grupo del sector público y el grupo del sector privado ($t = 7,591$; $p=0,000$). No se han encontrado diferencias significativas entre los sujetos según el tipo de organización a la que pertenecen en los factores *Relacionalidad* ($F(2,670) = 0,467$; $p=0,627$); *Intrusividad* ($F(2,670) = 0,311$; $p=0,733$); *Descalificación* ($F(2,670) = 0,966$; $p=0,381$) y *Sintomatología* ($F(2,670) = 2,818$; $p=0,060$).

La posición. En cuanto a la percepción de conductas de hostigamiento según la posición dentro de la organización, tres de los factores resultan homogéneos, pero encontramos diferencias en relación con los procesos de descalificación. El grupo más sensible a los comportamientos de descalificación es el que tiene una condición de técnico especializado; le sigue el operativo, que reúne tanto personal administrativo como operario. En el otro extremo se encuentra el personal directivo, quien tiene menor oportunidad de ser objeto de procedimientos descalificatorios.

Si bien la idea de que operarios y administrativos –primer escalón en la pirámide de un organigrama – tienen una mayor oportunidad de hostigamiento que quienes se encuentran en el vértice de la misma, no resulta tan evidente la condición incrementada por la manera de puntuar que tienen los técnicos especializados. Su nivel intermedio, su fuerte dependencia de la gestión directiva, su preparación y acreditación que se mantiene subordinada, los hace blanco sensible de irrespeto; particularmente, en términos del carácter profesional de su actividad.

En lo que respecta al análisis de la descalificación, los ítems más sensibles son los relativos a la frustración de las aspiraciones laborales, la carrera organizacional, el

control sobre el propio trabajo, la baja o alta monitorización del mismo. Estos aspectos parecieran tener una mayor probabilidad de ocurrencia, una percepción más prolongada y lesiva en técnicos, operarios y administrativos que en los directivos mismos. Por el contrario, la función de los conductores, supervisores o gerentes pareciera estar relacionada con la oportunidad de plasmar aspiraciones laborales, desarrollar carrera y monitorizar actividades de otros en la organización.

		N	Media	Desviación típica
DESCALIFICACION	OPERATIVO (OPERARIO, ADMINISTRATIVO)	433	31,29	11,906
	TÉCNICO ESPECIALIZADO	84	32,07	12,456
	DE COORDINACIÓN (CON RESPONSABILIDAD SOBRE OTROS)	111	29,42	11,937
	DIRECTIVO	17	23,29	13,213
	Total	645	30,86	12,081

Tabla 3. Posición en la organización

El género. La condición de acoso tiene una mayor expresividad en términos psicosomáticos para las mujeres, mientras que los varones experimentan el acoso con mayor fuerza en los procesos de descalificación. Como hemos visto en otros trabajos, la relación de lo femenino al cuerpo o la llamada incardinación (Braidotti, 1997; Ferrari, 2011) permite comprender esta intensificación que los síntomas adquieren como efectos del maltrato laboral. En el caso de los varones, la afectación repercute en la identidad laboral (Ferrari, 2007) y se la experimenta especialmente en los procesos de descalificación.

FACTOR	SEXO				ESTADÍSTICO	VALOR DE P
	FEMENINO		MASCULINO			
	MEDIA	DESVIO	MEDIA	DESVIO		
DESCALIFICACIÓN	30,18	12,02	32,12	12	t=- 1,979	p= 0,048
SINTOMATOLOGÍA	46,97	14,34	42,60	14,67	t=3,713	p= 0,000

Tabla 4. Género

Se encontró una diferencia significativa en los factores Sintomatología (t=3,713; p=0,000) y Descalificación (t= -1,979; p=0,048).

Discusión

Tal como hemos desarrollado más arriba, la oportunidad de recibir un trato descalificador se atenúa a medida que la posición en el organigrama los ubica a los

trabajadores en mejores posiciones y crece su influencia sobre las prácticas laborales de otros trabajadores.

Otra diferencia encontrada, remite a la detectada entre quienes trabajan en la actividad pública y privada. Para el primer caso, los trabajadores tienden a puntuar más alto en apego a las normas organizativas, mientras los segundos, puntúan más bajo. Esto, a nuestro entender, permitiría comprender dos lógicas diferentes de funcionamiento del maltrato: para el sector público, la forma de la cronicidad, y para el sector privado, la forma disruptiva.

A lo descrito se puede sumar que la condición crónico-latente es más propensa a un proceso naturalizador de las prácticas de violencia en el trabajo –y, sobre todo, los efectos en las víctimas –, mientras que el ámbito privado podría estar más sensibilizado a la percepción de los móviles, las reglas y la trama competitiva en la cual el hostigamiento puede aparecer.

Por otra parte, un criterio diferenciador entre grupos de distinta posición dentro de las organizaciones, resulta ser la oportunidad de recibir trato descalificante. La diferencia es entre el grupo gerencial y el operativo, siendo la oportunidad de recibir descalificación más frecuente en el grupo de operarios que en el grupo gerencial. Por otro lado, vuelve a producirse una diferencia significativa, entre el grupo de técnicos especializados con el grupo gerencial o directivo. Esta afirmación no obsta que las personas con posiciones directivas no pueden ser afectadas por la descalificación aunque generalmente en estos casos ésta aparece cuando su propia posición está amenazada en su continuidad por otras posiciones simétricas y/o verticalmente concebidas (Ferrari y otros, 2011). Esta última afirmación, implica pensar que el hostigamiento entre pares con niveles altos de conducción puede ser en muchos casos un juego reglado y hasta esperado y promovido para los miembros de este tipo de status.

La descalificación es un tipo de práctica laboral más sensible para los varones que para las mujeres y esto es probablemente relativo a la manera que la identidad laboral se conforma en el género masculino en torno a procesos de competencia, habilitación y logro. Mientras, como hemos indicado, en el caso de las mujeres los efectos del maltrato se expresan con mayor intensidad en sintomatología somato-psíquica.

Referencias Bibliográficas

1. ILO; ICN; WHO; PSI 2003. *Workplace violence in the health sector. Country case studies research instruments. Survey questionnaire, English*. Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Geneva. ILO.
2. Aiello, A; Deitinger, P; Nardella, C; Bonafede, M. 2008. Uno strumento valutativo del rischio Mobbing nei Contesti organizzativi: La Scala "Val.Mob.". *Prevenzione Oggi*, 4(3), 9-26.
3. Leymann, H. 1990. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*; 5(2), 119-126.
4. Leymann, H. 1996. The content and development of Mobbing at work. *European journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
5. Salin, D. 2003. Ways of explaining workplace bullying: a review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232
6. Cardona, A.; Ballesteros, M. 2005. El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública* 23(2), 99-106. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia. Fuente: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?jCve=12011106012> (Consultado 17/02/2011).
7. Rodríguez-Muñoz, M.; OSona, J.; Domínguez, A.; Comeche Moreno, M. (2009). Mobbing: una propuesta exploratoria de intervención. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy* 9 (2), 177-188. Fuente: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?jCve=56012878003> (Consultado 17/02/2011).
8. Mansilla Izquierdo, F. (2011). La simulación en el trabajo. Ponencia en el 12º Congreso Virtual de Psiquiatría. *Interpsiquis 2011*. Fuente: <http://www.interpsiquis.com> (Consultado: 16/02/2011).
9. Heames, J.; Harvey, M.; Treadway, D. 2006. Status inconsistency: An antecedent to bullying behaviour in groups. *International Journal of Human Resource Management* 17(2), 348-361.

10. Strandmark, M.; Hallber, L. 2007. The origin of workplace bullying: experiences from the perspective of bully victims in the public sector. *Journal of Nursing Management* 15, 332-341.
11. Lutgen-Sandvik, P. 2008. Intensive remedial identity work: responses to workplace bullying trauma and stigmatization. *Organization*, 15, 97-119. Fuente: <http://org.sagepub.com/content/15/1/97> (Consultado: 04/09/2010).
12. Deitinger, P.; Bonafede, M.; Ghelli, M.; Nardella, C.; Bentivenga, R.; Ballottin, A.; Quintarelli, E.; Romeo, I. 2009. Análisis de las correlaciones entre dos instrumentos para la evaluación del acoso psicológico: Val. Mob y MMPI2. *Aristeo: Revista de investigaciones y aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1(1). Buenos Aires. EUDEBA.
13. Filippi, G.; Ferrari, L.; Scasserra, I.; Novo, P.; Sicardi, E. 2009, May. Reflexiones sobre un Modelo de Intervención en Mobbing desde un Programa de Extensión Universitaria. Acerca de la práctica del Equipo de Asistencia del Programa de Extensión de Asistencia a la Víctima de Mobbing, de la Facultad de Psicología, UBA. Ponencia en el 3º Congreso Nacional de Extensión Universitaria. “La integración, extensión, docencia e investigación. Desafíos para el Desarrollo Social”. Secretaría de Extensión. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe, 20, 21 y 22 de mayo de 2009. Publicación en CD. ISBN 978 987 657 086 2.
14. Acevedo, G.; Farias, A.; Sánchez, J.; Petiti, Y. (2010). La violencia laboral hacia trabajadores/as de instituciones de salud de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Laboreal*, 6 (1), pp.10-16.
15. González Trijueque, D.; Delgado Marina, S.; García López, E. 2010. Valoración pericial psicológica de la víctima de *mobbing*. *Psicología Iberoamericana*, 18(2), 8-18.
16. Nardella, C.; Deitinger, P.; Aiello, A. 2010. Condiciones que facilitan el acoso psicológico en la organización. Estudios sobre la validación de la escala Val.Mob. en el ámbito sanitario. *Seguridad y Medio ambiente*. Año 30, Nº 118, 2º trimestre, 2010. Fundación MAPFRE. Fuente: <http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/seguridad/n118/articulo1.html> (Consultado: 18/03/2011).

17. Rodríguez-Muñoz, A.; Notelaers, G.; Moreno-Jiménez, B. 2011. Workplace bullying and sleep quality: The mediating role of worry and need for recovery. *Behavioral Psychology*, 19(2), 453-468.
18. Davenport, N.; Schwarts, R. D.; Elliot, G. P. 1999. *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IO: Civil Society Publishing.
19. Zapf, D.; Knorz, C; Kulla, M. 1996. On the relationship between Mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*; 5 (2) 215-237.
20. Zapf, D. 1999. Organizational, work group related and personal causes of Mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2): 57-69.
21. Moncada, S.; Llorens, C.; Kristensen, T. S. 2002. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método Istars21(CoPsoQ). España. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
22. Deitinger, P. 2006. Estrés de origen laboral y mobbing. Intervenciones preventivas y metodologías de diagnosis. Conferencia pronunciada en el X Congreso Nacional de ADEIP. Buenos Aires, octubre.
23. Braidotti, R. 1997. Nomadic Subjects: Feminist Postmodernism as Antirelativism, pp. 345-63. En Bontekoe, R. & Stepaniants, M. (Eds.). *Justice and Democracy. Cross-Cultural Perspectives*. Honolulu: University of Hawai'i Press.
24. Ferrari, L. 2011. El feminismo de las diferencias sexuales: Braidotti y Butler. *En Poubellication 15. Revista de Psicoanálisis*. En prensa. Buenos Aires. Editorial Sedimentos.
25. Ferrari, L. 2007. Insignificantizaciones y resignificaciones del trabajador precario. Estudio de la experiencia de trabajo en buenos aires entre el 2003 y el 2005. Tesis doctoral. Barcelona. Hemeroteca UAB.
26. Ferrari, L.; Filippi, G.; Trotta, M. F.; Cebey, M. C. 2011. Indagando la presencia de efectos de violencia laboral y de comportamientos organizacionales de maltrato. Aprobado para su exposición en el marco de las XVIII Jornadas de Investigación. VI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, UBA. Buenos Aires. Diciembre de 2011. En prensa.

ⁱ El presente artículo contó con la colaboración de la Lic. María Florencia Trotta.