

IX Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2017.

Condiciones laborales percibidas como precursoras de malestar y violencia laboral: análisis de caso.

Bordalejo, Maria Pia, Cebey, María Carolina, Trotta, María
Flores y Napoli, María Laura.

Cita:

Bordalejo, Maria Pia, Cebey, María Carolina, Trotta, María Florencia y
Napoli, María Laura (2017). *Condiciones laborales percibidas como
precursoras de malestar y violencia laboral: análisis de caso. IX
Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en
Psicología XXIV Jornadas de Investigación XIII Encuentro de
Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología -
Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-067/451>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRer/veB>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso
abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su
producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:
<https://www.aacademica.org>.*

CONDICIONES LABORALES PERCIBIDAS COMO PRECURSORAS DE MALESTAR Y VIOLENCIA LABORAL: ANÁLISIS DE CASO

Bordalejo, María Pía; Cebey, María Carolina; Trotta, María Florencia; Napoli, María Laura
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo presentar el análisis de algunas condiciones laborales percibidas como precursoras de malestar y violencia laboral. La metodología utilizada es de tipo cualitativa, exploratoria. Para esta comunicación se exponen algunos de hallazgos provenientes del análisis que emerge a partir de la implementación de dos técnicas cualitativas: una entrevista semi-estructurada y la técnica de historias de vida adaptada a trayectorias psicosociales laborales. Se exploran a partir de un caso formas en que se percibe y significan padecimientos laborales, actos y eventos del ámbito de trabajo, y sus efectos subjetivos e intersubjetivos. Éstos se agrupan en tres ejes temáticos: a) Significaciones atribuidas a la violencia laboral; b) Percepciones sobre las situaciones laborales causantes de malestar; y c) Contradicciones entre lo que la organización dice y hace.

Palabras clave

Violencia Laboral, Malestar, Percepciones, Precursores

ABSTRACT

LABOR CONDITIONS PERCEIVED AS PRECURSORS OF DISCOMFORT AND LABOR VIOLENCE: CASE ANALYSIS

This paper aims to present the analysis of some labor conditions perceived as precursors of discomfort and labor violence. The methodology used is qualitative, exploratory. This paper presents some of the findings of the analysis that emerge from the implementation of two qualitative techniques: a semi-structured interview and the technique of life histories adapted to occupational psychosocial trajectories. Based on a case, this paper explores ways in which labor sufferings are perceived and signified, acts and events of the scope of work, and their subjective and intersubjective effects. These are grouped in three thematic axes: a) Significance attributed to labor violence; B) Perceptions about labor situations causing discomfort; and c) Contradictions between organization's discourse and its practices.

Key words

Labor Violence, Discomfort, Perceptions, Precursors

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los cambios tecnológicos y en el mercado de trabajo han generado transformaciones en la vida activa de los trabajadores (Baudelot & Gollac, 2011; Sennett, 2006; Napoli & Koffsmom, 2016). Es así que las patologías y sufrimientos que se asocian a la

actividad laboral van modificándose en relación a los cambios en el contexto. La temática de la violencia laboral analizada desde los factores psicosociales de riesgos en el ámbito de trabajo que se trabaja en la presente comunicación resulta de especial interés por tratarse de un área de conocimiento actual y que ha sido desarrollada en los últimos años.

Diversos estudios coinciden en afirmar que las actividades laborales ocupan cada vez más un rol central en la vida de los trabajadores, no solo por su valor instrumental para la adquisición de bienes y servicios necesarios para la vida, sino también por ser el trabajo un medio para la integración en la sociedad, vinculándose aconformación de la subjetividad y salud mental de los sujetos (Dejours, 2013, Ferrari, 2015, Filippi, 2010). Como señalan Napoli & Koffsmom (2016) retomando los trabajos de Dejours, las características que adquiera el trabajo y cómo sea percibido y vivenciado por los/las trabajadores/as, podrá ser generador tanto de bienestar –cuando funciona como actividad subjetivante, sublimando el sufrimiento inherente a la labor – como fuente de enfermedad.

Por ello, es necesario como psicólogos/as organizacionales y del trabajo indagar sobre las situaciones que los sujetos experimentan y perciben como disfuncionales dentro del ámbito laboral: las mismas conllevan consecuencias negativas para la organización, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. La presente comunicación abona este campo teórico-práctico, y se enmarca en el Proyecto UBACyT “*Hacia un Modelo Comprensivo de las Condiciones de Emergencia y de las Consecuencias Psicosociales del Acoso y la Violencia en el Trabajo. Insumos para Intervenciones Preventivas y Resolutivas Orientadas a la Salud del Trabajador*”, Código: 20020130100419BA, Programación 2014-2017, bajo la Dirección de la Dra. Liliana Ferrari y la Co-dirección de la Dra. Graciela Filippi, con sede en el Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

HACIA UNA DEFINICIÓN DE LA TEORÍA DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO

Tradicionalmente las patologías asociadas al trabajo fueron estudiadas bajo el modelo de las CyMAT –condiciones y medio ambiente de trabajo –, modelo que se centra principalmente en la detección de problemas de higiene y seguridad en el trabajo, considerando solamente las consecuencias de la carga física en detrimento de la psíquica y mental. Es decir, que el sufrimiento de los trabajadores derivados del estrés, la sobrecarga de trabajo, las exigencias psicológicas de la tarea no eran tenidas en cuenta. Retomando los desarrollos teóricos de Neffa (2015), se señala que tradicionalmen-

te se desconoció la influencia del contexto socio-económico sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, al tiempo que las organizaciones se desentendían de las dimensiones relacionales, afectivas y cognitivas de sus empleados.

En consonancia con el cambio propuesto por la Organización Mundial de la Salud en la definición del concepto salud: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (WHO, 1948, p.100), se comienza a desarrollar la teoría de los factores de riesgos psicosociales para el estudio de las condiciones y modos de organización del trabajo. Bajo este nuevo modelo cobra relevancia la dimensión subjetiva de las condiciones de trabajo y del medio ambiente en que éste se realiza, sin dejar de lado el análisis de las dimensiones objetivas implicadas en ese proceso (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, 2014). Es decir, se toma en consideración la relación que se establece entre el ambiente laboral y el trabajador, para dar cuenta de la percepción tanto de bienestar como de padecimiento que afecta a los/as trabajadores/as.

UN ACERCAMIENTO CONCEPTUAL A LA VIOLENCIA LABORAL

La violencia en el ámbito laboral ha empezado a ser tema de interés de diversas disciplinas debido al aumento de situaciones evidenciadas (Alcántara & Flores, 2008; Ferrari, et al., 2012, Moreno Jiménez, 2011). Se han llevado a cabo distintos estudios que han explorado sus causas propiciatorias, sus consecuencias y posibles intervenciones para su prevención (Ferrari, Cebey & Córdoba, 2015; Ferrari et al., 2014). Es en este marco que la Organización Internacional del Trabajo ha definido a la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (OIT, 2003, p. 4). Por su parte, el acoso laboral es una de las formas en que se puede expresar la violencia laboral. Éste consiste en un abuso de poder formal o informal que se da de modo frecuente, sostenido en el tiempo (Cebey, 2014). Es un proceso que se produce en el ámbito de trabajo en que una persona o grupo ejercen prácticas de maltrato sobre otra/s. Todas las conductas incluidas dentro de lo que se denomina violencia laboral crean gran malestar y sufrimiento no solo en la vida de las víctimas, destinatarias del maltrato, sino también en otros trabajadores con diverso grado de participación y agenciamiento (Ferrari et al., 2013; 2015).

Dadas las características de direccionalidad, sistematicidad y persistencia en el tiempo, para que se produzca acoso laboral en una organización, es necesario que existan condiciones organizacionales predisponentes y habilitantes para la configuración de dichas situaciones de violencia (Ferrari, et al., 2013; Ferrari, Filippi, Cebey, & Trotta, 2010; Ferrari & Neffa, 2014; Moreno Jiménez et al., 2005) En lo que respecta a la situación en la Argentina, la Oficina de Asesoramiento contra la Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo, ha definido a la violencia laboral como toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador, ya sea como amenaza o acción consumada (Barbado, 2008).

De acuerdo con los estudios realizados, para explicar las causas del acoso laboral existen tres formas de conceptualización y explicación (Moreno Jiménez et al., 2005). La teoría a la que suscribe el presente trabajo, es aquella que tiene en cuenta las características del entorno organizacional sin desconocer los aportes que se centran en la dupla víctima y victimario.

METODOLOGÍA

El Proyecto en que esta comunicación se enmarca es empírico, descriptivo y correlacional de carácter cuali-cuantitativo y, puesto que aborda preguntas complejas, se implementa mezcla de métodos (Mendizábal, 2013). No obstante, para este trabajo, se efectúa un estudio exploratorio descriptivo de carácter cualitativo. Se implementaron entrevistas semi-estructuradas (Flick, 2007) e historias de vida laboral o relatos de las trayectorias psicosociales laborales (Araújo, 1997, 2011; Cebey, 2012).

Para esta comunicación y por motivos de espacio, se presenta una síntesis de aspectos destacados del análisis de una de las entrevistas, en correlación con la técnica de trayectorias psicosociales. La misma fue realizada a una trabajadora de 59 años, argentina, identificada con sexo femenino, casada, y que se encuentra al momento de la entrevista conviviendo con el marido y el hijo. Entre otras características sociolaborales, menciona: tener estudios universitarios completos; compartir el sustento familiar; participar en las tareas domésticas; su ocupación es publicista en una empresa privada ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; su modalidad contractual es permanente, ocupando el puesto de directiva hace 22 años; posee antigüedad en la organización superior a 25 años; actualmente trabaja con 4 personas a su cargo un promedio de 45 horas semanales. El tamaño de dicha empresa es mediana (16 a 50 empleados).

La entrevista semi-estructurada efectuada a la colaboradora se caracteriza por agrupar preguntas en mayor o menor medida abiertas (Flick, 2007), las cuales apuntan a que la entrevistada pueda responder libremente, sin que su relato se vea condicionado por un cuestionario rígido, aunque se sigue el eje temático definido para explorar aquellos aspectos del trabajo que se consideran fuente de insatisfacción y conocer las percepciones y significaciones de la trabajadora acerca de la violencia y el acoso laboral, en función de su propia trayectoria laboral.

La técnica de historias de vida adaptada (Cebey, 2012) a trayectorias psicosociales laborales explora las formas en que la subjetividad interpreta y analiza la causalidad de los padecimientos laborales, los actos y eventos del trabajo y sus efectos subjetivos e intersubjetivos.

La entrevista fue audio-grabada con el consentimiento informado por escrito, y posteriormente transcrita conservando la literalidad de los enunciados. Finalmente, el análisis realizado fue de contenido del discurso (Flick, 2007), preservando las enunciaciones y aspectos coloquiales del relato de la trabajadora. El análisis de la técnica de trayectorias psicosociales laborales es concurrente y convergente con el que emerge de los dichos de la trabajadora.

A continuación se exponen algunos de los aspectos más sobresalientes del análisis, los que se han agrupado en tres ejes temáticos: a) Las significaciones atribuidas a la violencia laboral; b) Las per-

cepciones sobre las situaciones laborales causantes de malestar; y c) Contradicciones entre lo que la organización dice y hace.

SIGNIFICACIONES SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

En relación con los aspectos que la entrevistada identifica como causantes de malestar, es importante retomar la perspectiva organizacional, aludida en el marco teórico, para la comprensión del fenómeno de la violencia laboral. Pues desde esta óptica, se consideran no solamente características de la víctima y victimario, sino también los múltiples factores que atraviesan la situación. Es decir, las variables configurantes de un clima laboral no saludable, hostil y una cultura organizacional caracterizada por una discrepancia entre los discursos y las prácticas, operarían como habilitantes y hasta precipitantes de la emergencia de situaciones de violencia laboral (Ferrari et al., 2012, 2013; Salin, 2003).

Ante la pregunta sobre si alguna vez oyó hablar de violencia laboral, y su respuesta positiva, se le consulta cómo la definiría:

Entrevistada: Yo me imagino lo que todos imaginamos por violencia laboral. Gritos, tirar carpetas. Empecé a escuchar del término cuando visité un abogado por un director. En 2012 teníamos un director general que, como en muchas organizaciones, figuran como o son dueños. Él era alcohólico, fuimos hasta con Alcohólicos Anónimos, porque iba en aumento y no sabía manejar al personal. A lo largo de 10 ó 15 años hizo cualquier cosa. Conmigo, no, porque yo era directora y lo frenaba. Teníamos una empleada embarazada, él la sentaba y le gritaba de todo, “¡Imbécil, no sabés hacer nada! Vas a tener crías y te voy a echar”.

Entrevistador: Entiendo, entonces, ¿cómo la definirías?

Entrevistada: La defino como maltrato, del que tiene poder, el poder para ejercer sobre el de abajo. Las autoridades fallan, no ponen normas intermedias entre el personal. En mi anterior trabajo teníamos reglas. En esta nueva agencia, no. Una vez llegué y se habían agarrado a piñas, estaba todo corrido de lugar.

Aquí es interesante subrayar la coincidencia con definiciones contemporáneas sobre la violencia laboral, que la definen como un problema relacional en tanto forma de abuso de poder –acción u omisión – que tiene por finalidad excluir o someter al otro (OAVL, s.f.; Barbado, 2008; Cebe, 2014). La trabajadora adjudica la responsabilidad a las fallas en el ejercicio de la autoridad y la falta de normas para la administración del personal. En la misma línea, estas percepciones sobre los responsables de las situaciones de violencia, se corresponden con significaciones que en el imaginario local suelen darse a las prácticas de hostigamiento, como el hecho de atribuirlo a los jefes (Cebe, 2014; Ferrari, et al., 2015).

PERCEPCIONES SOBRE LAS SITUACIONES LABORALES CAUSANTES DE MALESTAR

A partir del análisis, se pueden ubicar algunos factores interaccionales del ámbito de trabajo que la entrevistada considera le causan malestar e insatisfacción:

Las relaciones con los superiores. Por las características del caso de mi trabajo y los dos directivos que hay, que son bastante trastornados. Son mis superiores desde 2012.

Una de ellas ejerce el papel de Administradora, tampoco es una

jefa, no es un par, pero figura como dueño de la empresa. Ella tiene serios problemas, vive empastillada, es muy agresiva. Tiene que efectuar un pago y te responde: “No molestes”, o “No quiero hablar con vos”.

La participante comenta que en su trabajo son fuente de malestar las relaciones interpersonales con los superiores, puesto que ellos se dirigen de forma “*muy agresiva*” con el personal que tienen a su cargo. Los modos de comunicación son de gran importancia al interior de una organización para el logro efectivo de sus objetivos, así como para la construcción de un clima laboral saludable. Novo (2016) explica que la comunicación eficaz es aquella que produce confianza mutua, evitando los malos entendidos que fácilmente podrían convertirse en conflictos. Por el contrario, un estilo de comunicación agresivo, como se puede identificar en los dichos anteriores, es generador de malestar en los trabajadores.

En la misma línea, cuando se le interroga acerca de cómo podría ejemplificar lo que es el acoso laboral, la participante menciona nuevamente problemas relativos a la comunicación, con la diferencia que lo plantea en relación a sus compañeros/as de trabajo: Conmigo no se meten porque tengo veintiocho años trabajando y no me querían pagar la indemnización, pero no nos dejan que hablemos el uno con el otro. Mi jefe, a mi asistente, que es jujeña y morocha, no le van a dar la posibilidad porque “no reúne las condiciones para el puesto”, la pueden tener como asistente, más acotado, la acosan, no le permiten una. El acoso laboral va por los abusos...

CONTRADICCIONES ENTRE LO QUE LA ORGANIZACIÓN HACE Y DICE

En la misma línea y ante la pregunta acerca de aquellos aspectos que considera negativos de la organización, y son percibidos como causantes de malestar, la trabajadora ubica la contradicción entre los valores que sostiene la organización y lo que realmente hace en la práctica diaria:

Entrevistador: ¿Qué clase de trato establece la organización con sus trabajadores?

Entrevistada: La organización tiene un discurso un poco hipócrita, muy progresista, muy de derechos y muy anti Macri. Pagan lo que dicen los sindicatos protestando porque no pueden interferir... es así, todas las organizaciones deben tener esas cosas. Pero a estos les molesta, realmente les molesta.

Entrevistador: ¿Identificás si tu organización tiene valores que la caracterizan? ¿Se cumplen? ¿Los compartís?

Entrevistada: Es una organización económica, el valor es ganar dinero. Que digan lo que quieran, que lo adornen, pero lo otro... Se termina con como dijo Clinton: “Es la economía, idiota”.

Entrevistador: ¿Cómo crees que lo “adornan”?

Entrevistada: Cuando te hablan de cooperativismo, derechos humanos, pero digamos es una organización que los gerentes, más allá de mi rango y que tengo buena relación con los superiores, ¿qué les voy a decir si ellos también le gritan a los secretarios y a los gerentes de más abajo? Por eso yo decía que el tema de poner acoso o maltrato laboral. Acosar es cuando vos tenés una persona en un puesto de trabajo y no querés tenerla más, o tenés un raye y vas

todo el tiempo a ella. Pero hay empresas que tienen como formato el tema del grito, el tema de lo caprichoso, más allá de toda una normativa re-moderna en este momento.

En articulación con lo dicho, Filippi (1998) conceptualiza el éxito tanto para la organización como para los trabajadores, cuando las expectativas de ambos se compatibilizan y el trabajador se descubre dentro de la organización satisfaciendo sus necesidades y obteniendo bienestar.

Ahora bien, cuando lo que esperan las organizaciones no es aclarado ni manifestado, y se evidencia una distancia entre los dichos y hechos, es decir sus prácticas efectivas, se genera en el/la trabajador/a el sentimiento de que su contrato implícito –psicológico – con la organización ha sido violado. Los/as trabajadores/as experimentan la sensación de traición y es posible que se generen múltiples conflictos: la distancia entre los valores que la organización proclama y lo que realmente hace puede ser un factor crítico que opere tanto como desencadenante de problemáticas relacionales, bajas en la productividad y eficacia, cuanto de motivo por el cual un/a trabajador/a abandone la organización.

Como comenta la entrevistada, la sensación que le genera el hecho de percibir que la empresa “adorna” sus verdaderos intereses y valores, es de malestar y cierto enojo –expresando inclusive en su cambio de tono de voz durante la entrevista.

REFLEXIONES FINALES

Para finalizar, queremos resaltar los dichos de la trabajadora acerca del vínculo entre los valores, intereses que la organización manifiesta, y las prácticas efectivas. Retomando los aportes de Schein (1988), la cultura se refleja en lo que denomina las presunciones básicas subyacentes. Estas presunciones y creencias son las respuestas que el colectivo de trabajadores/as ha aprendido y con el tiempo llegan a formar una visión compartida que ejerce su influencia sobre los comportamientos dentro de la organización, legitimando modos sociales de actuar y percibir.

Por ello, podemos pensar que la cultura, en tanto conjunto de valores y creencias de una organización, es determinante de las formas de percibir y comportarse de los trabajadores (Krieger, 2002). Aún más, retroalimentan los procesos perceptivos y hasta reifican –naturalizan – ciertos estilos de comportamientos en detrimento de otros (Cebey, Trotta & Howie, 2015), delimitando la calidad de vida laboral de sus miembros, así como sus desempeños.

Ahora bien, ¿qué sucede cuando las organizaciones esconden sus verdaderos intereses? ¿O cuando pregonan discursos que los/as trabajadores/as desean escuchar, pero de forma totalmente cosmética? Entendemos que una organización que sostiene ideas que no coinciden con su práctica efectiva, es una fuente de malestar e insatisfacción, como se vislumbra en los relatos de la entrevistada. Cuando el contrato psicológico, entendido como las expectativas implícitas que operan en los miembros de una organización (Schein, 1988) fracasa, afecta a la persona respecto a lo que ella cree que le debe a la organización, su confianza, su práctica laboral y su compromiso.

Los análisis aquí expuestos resaltan la dimensión subjetiva de las condiciones de trabajo y del medio ambiente en que éste se rea-

liza, ponen de relieve los factores de riesgo psicosocial a los que una trabajadora puede verse expuesta cotidianamente y a lo largo del tiempo, y muestran que las situaciones y procesos de violencia laboral no se reducen en su configuración a las características personales de los actores involucrados, sino que se suscitan –cuando no incentivan – en un entramado cultural que las deforma –por ser prácticas de incivismo contrarias a los modos laborales saludables y protectores – en hábitos de ciudadanía organizacional.

Por último, cabe destacar que este estudio no está exento de limitaciones, las mismas son atribuibles a la condición idiosincrásica del material y a las restricciones inherentes a la metodología implementada cuanto a la síntesis de los hallazgos relevados para esta comunicación.

Se espera que en el futuro, nuestra investigación produzca una crítica más sistemática de las tipificaciones entorno a las formas de sufrimiento en el trabajo y por el trabajo, acorde con las trayectorias laborales de las personas, de modo tal de seguir aportando insumos para la visibilización de las disfunciones laborales y continuar contribuyendo a su prevención.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcántara, S. M., & Flores, M. A. C. C. (2008). El acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*, 18(2), 255-265.
- Araújo, A. M. (2011). Seminario Taller Metodologías Cualitativas de Investigación. Curso doctoral desarrollado durante el segundo cuatrimestre de 2011. Doctorado en Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Carga horaria: 24 horas.
- Araújo, A. M. (Coord.) (1997). *Montevideanos. Habitus psico-socio-culturales de la sociedad Montevideana*. Montevideo: Editorial Roca Viva.
- Barbado, P. (2008). Por un Trabajo Digno sin Violencia Laboral. Recuperado 20/01/15, de: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/oavi/1_Presentaci%C3%B3n%20de%20la%20Dra%20Patricia%20BarbadoJornada%202008.doc
- Baudelot, Ch. & Gollac, M. (2011) (Comp.). *¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad.
- Cebey, M. C. (2014). Situaciones de acoso en los procesos de trabajo: aproximación a homogeneidades y diferencias en organizaciones públicas y privadas. Tesis doctoral. Doctorado en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Cebey, M. C. (2012, inédito). Aproximación cualitativa al trabajo y la violencia laboral desde la perspectiva de la Generación Y. Trabajo final integrador de la Especialización en Psicología Organizacional y del Trabajo, Postgrado, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires.
- Cebey, M.C.; Trotta, M.F. & Howie, A.M. (2016). El papel de la percepción en las organizaciones. En Filippi, G.; Ferrari, L. & Sicardi, E. (coord.) (2016) *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II (21-43). Buenos Aires: EUDEBA.
- Dejours, Ch. (2013). *Trabajo vivo*, Tomo II. Trabajo y Emancipación. Buenos Aires: Topía Editorial.
- Ferrari, L. (2015). Hacia una ética para la Psicología del trabajo. El problema de la identidad, el dilema de la supervivencia/realización y las tensiones entre el derecho al trabajo y los derechos del trabajo. En: Filippi, G.; Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comp.). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II (pp. 97-109). Buenos Aires: Eudeba.
- Ferrari, L.; Cebey, M. C. & Córdoba, E. (2015). Un Análisis de la Justicia Organizacional en Términos de Agentes Responsables del Acoso Laboral y Competencia de las Organizaciones para resolver Satisfactoriamente

- las Situaciones Emergentes. La Perspectiva de Víctimas y Testigos en Torno a la Cuestión. IV Concurso Biale Massé. Argentina: Ministerio del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. ISBN 978-987-27567-7-2. Primer premio, Categoría A: Investigadores y Docentes Universitarios. CABA, 21 de mayo de 2015.
- Ferrari, L.; Filippi, G. L.; Córdoba E.; Cebey, M. C.; Napoli, M. L. & Trotta, M. F. (2015). Cuestionario de Evaluación de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral (CEMTAL): Estructura y Propiedades Psicométricas. XXII Anuario de investigaciones. Instituto de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA.
- Ferrari, L. & Neffa, J. C. (2014). Los factores de riesgo psicosociales (RPST). En Neffa, J. (Comp.) Introducción al estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST). Buenos Aires: CLACSO.
- Ferrari, L., Filippi, G., Cebey, M., Córdoba, E., & Napoli, M. L. (2013). Variables socio-organizativas y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral. Anuario de investigaciones, 20(1), 93-101.
- Ferrari, L., Filippi, G., Cebey, M., Córdoba, E. & Trotta, M. F. (2012). Hacia una comprensión colectiva, comunal y relacional del acoso laboral: Algunos vínculos entre víctimas, testigos, responsables y cómplices. Anuario de investigaciones, 19(1), 29-37.
- Flick, U. (2007). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Morata.
- Filippi, G. (2010). Introducción. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). Psicología y trabajo, una relación posible (pp. 9-19). Buenos Aires: Eudeba.
- Filippi, G. (1998). El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. (3era. Ed.). Buenos Aires: EUDEBA.
- Giuntoli, M. C. (2006). Mobbing y otras violencias en el ámbito laboral: leyes provinciales, proyectos de ley nacional. Buenos Aires: Universitat.
- Gollac, M. & Volkoff, S. (2007). Les Conditions du travail. Paris: La Découverte.
- Krieger, M. (2002). Sociología de las organizaciones. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Mendizábal, N. (2013). La mezcla de métodos: Responder preguntas complejas en ciencias sociales del trabajo. Exposición en Simposio: Proceso de Investigación Cualitativa: problemas, alternativas y decisiones. VII Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos. IDES- CAS, Buenos Aires, del 14 al 15 de agosto de 2013.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del trabajo, 57, 4-19.
- Moreno Jiménez, B., Hernández, E. G., Muñoz, A. R. & Benadero, M. E. M. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. Psicothema, 17(4), 627-632.
- Napoli, M. L. & Koffsmann, S. (2015). La psicodinámica del trabajo. En: Filippi, G.; Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comp.). Psicología y trabajo, una relación posible. Tomo II (pp. 153-163). Buenos Aires: Eudeba.
- Neffa, J.C. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral - OAVL (s.f.a). ¿Qué es la violencia laboral? Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado: 17/02/2011, de: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/quees.asp?area=oavl>
- Organización Internacional del Trabajo (2003). La violencia en el trabajo. Recuperado 07/02/16, de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- 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. Recuperado 02/12/2008, de: <http://hum.sagepub.com/cgi/content/abstract/56/10/1213>
- Schein, E. (1988). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza y Janés.
- Sennett, R. (2006) La cultura del nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.
- World Health Organization – WHO (1948). Official Records of the World Health Organization, Nº 2. Gineva: WHO.