

III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

Problemas teóricos y metodológicos en la investigación del “whistleblowing”.

Balduzzi, María Matilde.

Cita:

Balduzzi, María Matilde (2011). *Problemas teóricos y metodológicos en la investigación del “whistleblowing”*. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-052/102>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRwr/CEO>

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>.

PROBLEMAS TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS EN LA INVESTIGACIÓN DEL “WHISTLEBLOWING”

Balduzzi, María Matilde

Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN

La aproximación al fenómeno denominado “whistleblowing”, y su construcción como objeto de estudio, plantea problemas semánticos que obligan a efectuar precisiones en torno a la extensión del concepto. En efecto, existen solapamientos de significación entre este concepto y otros, tales como: acoso moral, mobbing, bullying, hostigamiento, ijime, acoso psicológico en el trabajo, entre otros. Además, al involucrar intereses, posiciones político-institucionales, abuso de poder, prácticas de corrupción, prevenciones y temores de los sujetos, su indagación requiere de replanteos y ajustes metodológicos. En este trabajo se analizan las dificultades en la definición del concepto y los criterios que han sido establecidos en los estudios sobre el tema; se proponen dimensiones de análisis para el abordaje del fenómeno en su complejidad; se plantean algunos problemas metodológicos que se le presentan al investigador al abordar este objeto de estudio, con especial referencia a las limitaciones de las técnicas tradicionales de recolección de información y se presentan algunas alternativas posibles, reflexionando acerca de su viabilidad. Finalmente, se incluyen referencias a la estrategia metodológica utilizada por la autora en una investigación de carácter exploratorio sobre este objeto de estudio y se presentan algunos resultados obtenidos.

Palabras clave

Whistleblowing Estudio Problemas Metodología

ABSTRACT

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PROBLEMS ON “WHISTLEBLOWING” RESEARCH

The approach to phenomenon known as “whistleblowing” and its construction as an object of study, poses semantic problems requiring clarifications made regarding the extension of the concept. In fact, there are significant overlaps between this concept and others, such as bullying, harassment, mobbing, ijime, psychological harassment in the work, among others. Besides, by involving interests, political and institutional positions, abuse of power, corrupt practices, and fears of the subjects, its inquiry requires rethinking and methodological adjustments. This paper examines the difficulties in the definition and criteria have been established in studies on the subject. Dimensions of analysis are proposed for addressing the phenomenon in its complexity. I discuss some methodological problems that are presented to the researcher to address the subject of study with spe-

cial reference to limitations of traditional research techniques and I presents some possible alternatives, reflecting on their viability. Finally, there are references to methodological strategy that I used in an exploratory research on this subject of study and some results.

Key words

Whistleblowing Study Problems Methodology

La aproximación al fenómeno denominado “whistleblowing”, y su construcción como objeto de estudio, plantea problemas teóricos y metodológicos que es preciso considerar y esclarecer a fin de facilitar el análisis y la investigación sobre una problemática de indudable relevancia social: la violencia en el ámbito laboral.

En primer lugar, la utilización del concepto “whistleblowing” presenta problemas semánticos que obligan a efectuar precisiones relativas a su extensión. En efecto, existen solapamientos de significación entre este concepto y otros, tales como: *acoso moral, mobbing, bullying, hostigamiento, ijime, acoso psicológico en el trabajo*, entre otros. En algunos casos, las diferentes denominaciones - y el uso de anglicismos da cuenta de ello - remiten a la forma que ha adoptado la violencia laboral en una determinada cultura. En otros casos, las diferencias se explican por la mayor extensión atribuida a un concepto respecto a otro. Así por ejemplo, Marie France Hirigoyen expresa: “El término bullying es más amplio que el de mobbing. Va desde las bromas y la marginación hasta conductas de abuso con connotaciones sexuales o agresiones físicas. Se trata en mayor medida de bravuconadas individuales que de violencia de la organización” (Hirigoyen, 2008, p. 77). Algunos autores, sin embargo, utilizan ambos conceptos de manera equivalente (Cebey y Trotta, 2010), mientras otros consideran que es el tipo de organización el que indica qué concepto emplear: la diferencia entre mobbing y bullying no se vincularía entonces, a la mayor o menor amplitud del concepto sino al contexto en que se registra el fenómeno: instituciones laborales en el primer caso e instituciones educacionales en el segundo (Cowie, 2007). En ocasiones, la distinción entre conceptos alude al tipo y gravedad de la violencia ejercida: “el acoso moral se refiere a agresiones más sutiles y, por consiguiente, más difíciles de advertir y de probar, sea cual sea su procedencia. Por más que sean cercanas, la violencia física y la discriminación quedan en principio excluidas del tér-

mino, ya que se trata de formas de violencia que ya se tienen en cuenta en la legislación francesa” (Hirigoyen, op. cit., p. 77). El final del fragmento citado agrega un criterio adicional: la diferenciación respecto a actos de violencia ya contemplados por el sistema jurídico.

Otra dificultad, que ha sido señalada por Uys, procede del hecho de que estos conceptos suelen ser utilizados por los medios de comunicación masiva de modo sensacionalista y con diferentes connotaciones, dependiendo éstas de las actitudes y experiencia del usuario (Uys, 2006).

Es preciso considerar, además, que los organismos internacionales - como por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- han ido modificando con el transcurso del tiempo el sentido de algunos términos o bien han ido efectuando precisiones desde el concepto más abarcador y ambiguo de “violencia en el trabajo” hacia otros términos que permiten diferenciar tipos de violencia, contextos, características, etc. Asimismo, se han realizado trabajos de tipificación que consideran grados de violencia, como la distinción entre conductas de tipo I y de tipo II (Morales y otros, 2011).

La frecuencia - es decir, que no se trate de actos aislados - es un criterio compartido por todos los autores y extensivo a todos estos conceptos: el acoso u u hostigamiento puede ser tipificado en alguna de las categorías mencionadas si las conductas de el o los agresores son reiteradas y frecuentes.

En relación con la necesidad de delimitar el concepto de *whistleblowing*, podemos afirmar que la diferencia entre éste y otros conceptos relacionados radica en su vinculación con la denuncia de prácticas inmorales, ilegales o de corrupción institucional. *Whistleblowing* alude a un tipo de acoso laboral que es la consecuencia de conductas de denuncia de un ciudadano o un miembro de una organización: “Literalmente, un whistleblower es el que hace sonar la campana de alarma o se va de la lengua. Por eso se convierte en víctima de represalias. Considera su deber alertar a la opinión pública acerca de las malversaciones, los actos de corrupción o las violaciones a la ley en los grandes servicios públicos donde trabaja o acerca de aquellas acciones de sus compañeros de trabajo que representan un peligro sustancial y específico relativo a la salud pública o a la seguridad” (Hirigoyen, op. cit., p. 73). Como consecuencia de estas conductas, los sujetos sufren agresiones en su ámbito de trabajo, de parte de sus superiores o de otros miembros de la organización cuyos intereses resultan afectados: “Al modo de una represalia, se trata de una forma de acoso dirigida a acallar a quienes denuncian las irregularidades o disfunciones del sistema” (Cebey y Trotta, op. cit., p. 265). Existe - y en esto hay coincidencias con las definiciones de acoso moral, bullying y mobbing- un vínculo asimétrico, una relación dominante-dominado. Pero la diferencia está en el propósito de castigar al denunciante y disciplinarlo, objetivo que frecuentemente se extiende al conjunto de los miembros de la organización.

No obstante estas precisiones, subsiste un problema

que ha sido destacado por algunos autores, y que cobra relevancia para la investigación en el momento de buscar fuentes de información: ¿cómo distinguir los actos de denuncia de los informes de rutina en el trabajo o del activismo social? (Martín, 2011).

Una diferencia importante -a los fines de la investigación- es que las agresiones no surgen de estereotipos o prejuicios, sino que estos aparecen a posteriori, luego de que el sujeto realiza denuncias que afectan los intereses de otros individuos o grupos en la organización. A diferencia de la víctima de acoso moral, que es “despreciado a priori en base a lo que es, a su opción sexual, a sus incapacidades o a su posición jerárquica” (Hirigoyen, op. cit., p. 28), el whistleblower sufre la estigmatización con posterioridad a sus denuncias y como consecuencia de ellas. Los victimarios atribuyen a características del sujeto - su “temperamento”, su “carácter” o su “personalidad” - el origen del problema: “la víctima es estigmatizada: se dice que el trato con ella es difícil, que tiene mal carácter o que está loca” (Hirigoyen, en Scialpi, op. cit.). La vehemencia del damnificado, producto de su indignación ante la arbitrariedad, el abuso de poder y la violación de las normas, frecuentemente es presentada como una prueba más de su temperamento irascible, conflictivo o asocial. De este modo, los efectos son transformados en causas. Estas características del *whistleblowing* dan cuenta de procesos psicosociales y grupales que tienen una dinámica diferente de aquella que ha sido analizada en los estudios sobre prejuicio y discriminación. El análisis de las relaciones de poder en la organización es, en este caso, esencial para comprender el fenómeno. Entre los procesos grupales, cobran relevancia para la investigación, por lo tanto, aquellos referidos a las modalidades de interacción generadas en situaciones de corrupción institucional y, particularmente, al tipo de vínculo establecido con el líder. En este sentido, las indagaciones de Benvenaste sobre el tipo de liderazgo que surge en situaciones de corrupción, así como sus observaciones sobre los pactos de lealtad y la primarización de los vínculos secundarios, resultan un antecedente fundamental para la investigación en este campo (Benvenaste, 2008/2009). Las consideraciones planteadas hasta aquí remiten a la necesidad de contemplar diferentes dimensiones en el estudio del *whistleblowing*. La dimensión política es una de ellas. Pero, además, es preciso considerar el tipo de organización -con su historia y su cultura institucional- en la que el fenómeno se instala. La dimensión cultural-histórica es fundamental para entender por qué, por ejemplo, las prácticas corruptas son aceptadas o toleradas en la organización y el denunciante es aislado y hostigado.

El contexto más amplio, sus características, sus prácticas, sus valores, sus conflictos, constituyen asimismo una dimensión necesaria para describir el fenómeno tal como se manifiesta en una organización determinada: los integrantes de una organización -laboral o educativa- son miembros de una sociedad, cuya cultura es más o menos tolerante o permisiva de las prácticas de co-

rrupción. En este sentido, en los fundamentos de un proyecto presentado ante el Senado de la Nación Argentina en 1998 se afirma: "Existe en la Argentina, un verdadero culto del silencio. No ciertamente del silencio que nace de la discreción, sino del silencio propio de la 'omertá'. Quien presencia un delito o una irregularidad, debe callar, hablar es inadecuado, peligroso y hasta lesivo de las 'buenas costumbres'. En nuestro país, ciertamente no es sencillo pertenecer a la categoría de los denunciantes o 'whistleblowers'. El funcionario público que denuncia un acto de corrupción, sabe positivamente que no le espera una vida sencilla" (Berhongaray, citado por Scialpi, 2001).

Es esencial asimismo, como lo ha destacado Benvenaste, atender a la "dimensión retórica del lenguaje" (Benvenaste, 2009), considerando las operaciones discursivas, especialmente las prácticas de resignificación, que tienden a trastocar el sentido de las prácticas convirtiendo en aceptable lo ilegal o inmoral.

Finalmente, como otras formas de violencia y acoso laboral, el whistleblowing tiene efectos lesivos de la subjetividad, tanto de las víctimas como de los otros miembros de la organización. Por tratarse de vínculos asimétricos y de situaciones de corrupción -es decir, de situaciones en que se utiliza lo público para beneficio de personas o grupos-, las formas de violencia que se instauran para disciplinar al denunciante y a los espectadores pasivos, genera en las víctimas efectos que han sido ampliamente descriptos en las investigaciones sobre acoso laboral -estrés, ansiedad, resignación, desconfianza, vivencias de impunidad, desinterés hacia la institución (conductas *withdrawal*), enfermedades psicósomas- así como recursos que los sujetos despliegan para adaptarse y "sobrevivir" en la organización. Los efectos subjetivos y psicosociales, constituyen entonces, otra dimensión susceptible de abordaje.

Resumiendo, es necesario, para estudiar el fenómeno en su complejidad, considerar en el análisis las dimensiones política, histórica, cultural, institucional, grupal y subjetiva. La investigación podrá centrarse en una o más de estas dimensiones, pero sin desconocer los necesarios atravesamientos de las restantes.

En relación a los problemas metodológicos que plantea el estudio del *whistleblowing*, uno de ellos es el relativo a las fuentes de las que se obtiene la información. Un interrogante que se ha planteado respecto a este problema es si resulta suficiente confiar en los relatos de las víctimas o es necesario escuchar ambas campanas a fin de obtener evidencia (Martin, 2011). Aquí se plantea, además de una cuestión metodológica, un tema lindante con la posición ética del investigador. No obstante, el problema ético no se limita a esto. Al involucrar los casos que se estudian, denuncias sobre ineficiencia, abuso de poder, corrupción, tolerancia a la corrupción, complicidad, discriminación, etc., se le puede presentar al investigador el dilema moral de garantizar la privacidad y confidencialidad de los informantes o bien dar a conocer situaciones en que está en juego, por ejemplo, la salud pública. En este último caso, transgredir las

normas de confidencialidad tendría un efecto adicional: el propio investigador se convertiría en whistleblower y afrontaría los mismos riesgos que el denunciante, pudiendo ser víctima de acusaciones, difamaciones y malos tratos. La investigación en este tema, como se ve, entraña riesgos que explicarían el escaso número de investigadores dedicados a su estudio (Martin, op. cit.).

Otro problema que requiere especial atención es el relativo a las técnicas de recolección de información aptas para obtener datos de fuentes primarias. La observación ha sido destacada como una técnica adecuada para recabar información en estas situaciones ya que tanto el comportamiento anómico como los dispositivos que instauran y mantienen la corrupción en una institución suelen quedar fuera de la conciencia de los actores y de su posibilidad de reconocimiento verbal (Benvenaste, 2008). Sin embargo, debe contarse con que surgirán estrategias de ocultamiento, ya sea que el investigador pertenezca o no a la organización.

La encuesta, e incluso la entrevista, plantean en la investigación de este tema dificultades adicionales a las tradicionalmente expuestas en la bibliografía acerca del riesgo de inducir respuestas o de la tendencia de los entrevistados a responder en función de lo que consideran se espera de ellos. En el caso de los whistleblowers debe agregarse como un problema adicional las expectativas de los sujetos. Frecuentemente, han transitado por instancias de denuncia sin obtener respuestas o incluso, han sufrido en esos itinerarios una revictimización. Los whistleblowers son sujetos que "creen en el sistema" (Martin, op. cit.) y que persisten en sus denuncias aún cuando los canales oficiales no atiendan sus reclamos. Esto, por un lado, los dispone a hablar cuando sienten que son escuchados, sin embargo, pueden tener expectativas que van más allá de las funciones del investigador, expectativas que podrían conducirlos a una nueva decepción. Esto significa que su participación en la investigación puede convertirse en sí misma en un acto de revictimización, cuestión que vuelve a ubicar el problema ético en el centro del debate.

Otro tema a analizar es el relativo a la indagación de los procesos grupales. Uno de los aspectos que han sido estudiados en situaciones de anomia o corrupción es el de la función del líder: "La forma de dependencia incondicional entre el líder o jefe y sus adeptos genera un vínculo sin mediaciones, dualista, cuyos polos son lealtad o traición" (Benvenaste, 2009). En las organizaciones afectadas de corrupción, se premia a los leales -con cargos, incrementos en sus ingresos a través de sobresueldos, interpretación laxa de las normas para favorecerlos, etc. - y se castiga o se procura neutralizar a los opositores. El vínculo establecido con las autoridades no se basa en un contrato -que supone la delegación del poder de los representados en quien ha sido elegido para representarlos- sino en un "pacto". (Benvenaste, 2008/2009). El "pacto" implica un acuerdo implícito de lealtad hacia aquellos de quienes se han recibido favores.

Ahora bien, la investigación de estos procesos presenta problemas metodológicos. ¿Cómo analizar la dinámi-

ca grupal que se genera en situaciones de corrupción institucional y abuso de poder si no se pertenece a la organización?. Por otra parte, si el investigador pertenece a la organización que se toma como unidad de análisis: ¿cómo reducir las distorsiones a que podría conducirle la implicación emocional? La experiencia personal, aunque puede ser una fuente valiosa de información está sujeta a objeciones metodológicas sobre rigor científico, validez y confiabilidad. La observación participante es una alternativa válida, pertenezca o no el investigador a la organización. Sin embargo, para obtener información, tanto sobre los procesos grupales como sobre las prácticas de resignificación, los propósitos del investigador deben ser disimulados.

Se presenta a continuación, la estrategia metodológica utilizada por la autora en una indagación de carácter exploratorio cuyo objetivo fue caracterizar las percepciones sobre la corrupción de los miembros de una organización - una unidad académica de una universidad pública en que se habían registrado casos de whistleblowers -, como etapa previa al estudio del fenómeno de whistleblowing.

La información se obtuvo a través de los relatos de miembros de la organización. Debido a los temores y defensas que, se estimaba, podía generar el tema en los sujetos, se decidió no efectuar entrevistas, sino obtener testimonios verbales a partir de situaciones cotidianas de interacción social en las que el investigador introducía el tema como parte de un intercambio verbal más amplio. La estrategia utilizada era la siguiente: el investigador incluía un relato breve, a modo de comentario, de situaciones de corrupción que -se decía- se habían producido o se estaban produciendo en la organización, con el propósito de obtener la opinión de los sujetos.

Se consignan a continuación, algunos testimonios obtenidos:

A la "entrevistada" se le relata un caso de corrupción: se trata de un docente que trabaja en el ámbito privado, como profesional independiente, y ejerce además un cargo en otro organismo oficial. A este docente, le fue otorgada "dedicación exclusiva" en la universidad, lo que conlleva incompatibilidad legal o de hecho. La entrevistada, que trabaja como docente en la misma unidad académica, con dedicación parcial, inicialmente expresa asombro y rechazo, pero luego agrega: "*Mirá, eso ocurre en todas partes, en el centro de salud donde yo trabajo hay un consejal que cobra un montón de plata y no va nunca*" (docente).

En otros casos, las manifestaciones de los sujetos ante la mención de un hecho de corrupción, aludían a lo habitual o acostumbrado, con expresiones como: "*eso siempre fue así*". Luego relataban sucesos del pasado de la institución bajo otras autoridades, de la misma u otra tendencia política, con el propósito de "probarle" a su interlocutor el carácter de perennidad de los hechos. En algunos casos, luego de expresar su desaprobación, los sujetos hacían referencia a prácticas de corrupción en otro nivel de funcionamiento del Estado, que involu-

crarían a funcionarios o ex funcionarios de gobierno o agentes de alto nivel jerárquico de la administración pública. El relato de los sujetos adoptaba la siguiente forma: "*y sí... viste lo que pasó con... (relato de los hechos)*".

En el mismo sentido, es decir, con la intención de expresar que los hechos mencionados por el investigador no constituían una excepción, una entrevistada manifestó: "*Eso ocurre en todos lados... todo se consigue por contactos... un trabajo o lo que sea... Y acá adentro (se refiere a la organización) ... todo es por arreglos políticos*" (docente). Puede inferirse aquí una representación social que asocia lo político a las prácticas no transparentes o lindantes con lo ilegal ("arreglos"). La asociación política-corrupción apareció en varios testimonios.

Luego de estas expresiones, el investigador volvía a aludir a la situación que les había mencionado al comienzo, y les pedía a los sujetos su opinión. Entonces respondían con frases como: "*Yo no digo que esté bien... pero no se puede hacer nada...*", o: "*Ya sé que está mal... no deberían pasar estas cosas... pero... es así en todas partes...*"

Es interesante, por sus implicancias para la indagación del fenómeno del whistleblowing, la expresión de una persona joven que se desempeñaba como "adscripto": "*Si cuestionás, eso después te juega en contra*". El sujeto teme que el señalamiento de actos de corrupción pueda poner en riesgo su futuro laboral o sus proyectos académico-profesionales. Este testimonio, aunque insuficiente para realizar inferencias de mayor alcance, plantea interrogantes acerca de la relación entre la situación de desempleo y precariedad laboral que afecta especialmente a los jóvenes, y la corrupción; en particular, sobre la potencialidad de las actuales condiciones laborales para promover la pasividad y el silencio que sostienen un sistema corrupto.

Se pudo inferir, asimismo, a través del discurso de algunos sujetos, lo que podría denominarse una concepción individualista de la ética. Por ejemplo, una docente manifestó: "*Yo sé que hago las cosas bien. Cumplo con mi trabajo y cobro lo que corresponde. Cada uno es responsable de lo que hace... cada uno sabe si está actuando bien o mal...*". Se trataría de una concepción que impone un control sobre los propios actos pero excluye el cuestionamiento de prácticas de corrupción ejecutadas por otros.

Estas manifestaciones, de las que se han tomado aquí sólo algunos ejemplos, dan cuenta de los vínculos entre las estructuras de poder y las producciones discursivas y modos de subjetivación en que se apoyan. Los sujetos conocen los riesgos que supone denunciar, o incluso reclamar, por situaciones anómalas o lindantes con la ilegalidad; adoptan entonces, una estrategia de repliegue. Algunas de las expresiones obtenidas, dan cuenta de esta percepción de riesgo:

"*Acá te enfermás*" (docente).

"*Vos sabés lo que es trabajar en la Universidad...*" (docente que ha padecido trastornos diagnosticados como "psicosomáticos").

"Hay que preservarse un poco... ante todo está la salud..." (no docente).

"La mayoría hace la vista gorda... porque si se te ocurre denunciar algo, sonaste..." (docente).

"Para qué, si después no pasa nada..." (no docente).

Es necesario señalar aquí las limitaciones de la estrategia metodológica utilizada: la muestra es intencional, es decir, fue obtenida a partir de la selección de casos en función de los objetivos de la investigación. Esto significa que el investigador obtuvo la información de aquellos sujetos con los que tenía una relación previa que le permitía establecer un diálogo sobre la cuestión a indagar. Por otra parte, el investigador pertenecía a la organización, lo que introduce un factor que puede afectar lo que los sujetos están dispuestos a decir. No obstante, tratándose de un estudio de carácter exploratorio, puede considerarse que se obtuvo información que permitirá, en una segunda etapa, formular problemas e hipótesis de un futuro proyecto de investigación. En este sentido, el estudio exploratorio permitió la aproximación a un trabajo de campo a partir de un relevamiento de opinión en una muestra limitada, así como probar alternativas metodológicas no convencionales en un problema de difícil abordaje.

Finalmente, es preciso subrayar que el fenómeno del whistleblowing, la delimitación y conceptualización necesarias para su construcción como objeto de estudio, así como la metodología más adecuada para su investigación, son problemas abiertos al debate y al aporte de investigadores procedentes de diferentes campos disciplinares.

BIBLIOGRAFÍA

Benbenaste Narciso, Etchezahar Edgardo y Del Río Marta (2008): "Psicología de la anomia". En: Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. Volumen XV. Publicación digital.

Benbenaste Narciso, Etchezahar Edgardo y Petit Luciano (2009): "Psicología política y economía. Perfil psicológico de la población que legitima al régimen populista". En: Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, UBA. Volumen XVI. Publicación digital.

Cebey María Carolina y Trotta María Florencia (2010): Violencia laboral. Un acercamiento conceptual. En Filippi, Graciela y Zubietta, Elena: Psicología y trabajo. Una relación posible. Eudeba. Buenos Aires.

Cowie, Helen (2007): "Hostigamiento escolar. Su naturaleza y cómo prevenirlo". En Espacios en Blanco. Revista de educación. Nees. UNCPBA.

Hirigoyen, Marie-France (2008): El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Paidós. Buenos Aires.

Martin, Brian (1998): "Studying whistleblowing". En: Campus Review, Vol. 8, n° 28. University of Wollongong. Publicación digital.

Morales, José Francisco; Topa Cantisano, Gabriela; Depolo Marco (2011): "Acoso laboral y conductas incívicas. Una perspectiva desde la Psicología Social". En Espacios en Blanco. Revista de educación. Nees. UNCPBA.

Scialpi, Diana (2001): La violencia en la gestión de personal de la administración pública, como condición necesaria para la corrupción. Publicación digital. Disponible en www.acosomoral.org

Uys, Tina (2006): Challenges in the sociology of business ethics. Researching whistleblowing. University of Johannesburg. Publicación digital.

Waite, Duncan (2001): Corrupción y abuso de poder en la administración educativa. Publicación digital. Disponible en www.ugr.es/~sevimeco/biblioteca/orgeduc/corrupción.doc