

IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2012.

El hostigamiento laboral y su relación con la tensión personal. Aportes a la validación del Inventario de Hostigamiento Laboral.

Varela, Osvaldo Héctor, Caputo, Marcelo Carlos, Aranda Coria, Elizabeth,
Messoulam, Nadia, Torcassi, Virginia, Cucit, Marcela y Bustos Villar,
Eduardo Mario.

Cita:

Varela, Osvaldo Héctor, Caputo, Marcelo Carlos, Aranda Coria, Elizabeth,
Messoulam, Nadia, Torcassi, Virginia, Cucit, Marcela y Bustos Villar, Eduardo
Mario (2012). *El hostigamiento laboral y su relación con la tensión personal.
Aportes a la validación del Inventario de Hostigamiento Laboral. IV
Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires,
Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-072/403>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/emcu/fxU>

*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>.*

EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA TENSION PERSONAL. APORTES A LA VALIDACIÓN DEL INVENTARIO DE HOSTIGAMIENTO LABORAL

Varela, Osvaldo Héctor - Caputo, Marcelo Carlos - Aranda Coria, Elizabeth - Messoulam, Nadia - Torcassi, Virginia - Cucit, Marcela - Bustos Villar, Eduardo Mario

Ministerio de Salud de la Nación

Resumen

Objetivo: presentar los resultados de la validación relacionada a un criterio del Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL, Bustos Villar, Caputo y Aranda Coria, 2011). El Hostigamiento Laboral es definido como acciones de violencia psicológica, de manera reiterada (al menos una vez por semana) y durante un período prolongado (más de seis meses). Es ejercido por una o varias personas hacia otra. El objetivo es el de causar malestar, incomodar, y/o eliminar del lugar de trabajo a la persona elegida como víctima. (Bustos Villar, Caputo y Aranda Coria). Es reconocido en la bibliografía como un factor de riesgo psicosocial. La Tensión personal, es uno de los dominios del Inventario de Estrés Ocupacional (OSI, Osipow y Spokane) que brinda información acerca del ajuste ocupacional, está compuesta por cuatro escalas: Tensión vocacional, psicológica, interpersonal y física. Se administró un Cuestionario Sociodemográfico, el IHL y el OSI a una muestra incidental no representativa de 248 estudiantes avanzados de la licenciatura en Psicología. Se evaluó la asociación entre la percepción de hostigamiento y la tensión personal referida. Resultados: se observan evidencias a favor de la validez de criterio.

Palabras Clave

hostigamiento, tensión, validación, trabajo.

Abstract

MOBBING AT THE WORKPLACE AND IT'S RELATIONSHIP WITH THE PERSONAL STRAIN. CONTRIBUTIONS TO THE VALIDATION OF THE WORK MOBBING INVENTORY

Purpose: to present the results of the validation related to one criterion of the Work Mobbing Inventory (Inventario de Hostigamiento Laboral, Bustos Villar, Caputo y Aranda Coria). Mobbing at the workplace is defined as actions of psychological violence, of a repeated (at least once per week) and prolonged (lasting longer than 6 months) nature. It is enacted by one or more persons against another. The objective is to cause harm, inconvenience, or remove the victim from the workplace (Bustos Villar, Caputo y Aranda Coria). It's recognized in the literature as a psychosocial risk factor. Personal strain is one of the domains of the Occupational Stress Inventory (OSI, Osipow & Spokane) that provides information about the occupational adjustment, consists of four scales: vocational, psychological, interpersonal and physical

strain. Socio-demographic questionnaire, IHL and the OSI has been applied to an incidental and unrepresentative sample of 248 advanced students of the degree in psychology. The association between the perception of psychological mobbing and personal strain experienced by an individual has been evaluated. Results: we observed evidence for criterion validity.

Key Words

mobbing, strain, validation, work.

Introducción

El trabajo es el ámbito donde muchos de los aspectos importantes que afectan a la salud ejercen su influencia (WHO, 2008), es un contexto en donde las condiciones pueden promover la salud de las personas y facilitar el desarrollo del potencial humano, pero también pueden determinar riesgos (Alonso-Fernández, 2008).

De acuerdo a las constantes modificaciones en los contextos laborales y las nuevas formas de organización en el trabajo se hace imprescindible dirigir la atención a la evaluación de riesgos laborales de origen psicosocial, que tienen una elevada incidencia en la salud mental de los trabajadores. La última década del siglo XX y los inicios del siglo XXI se caracterizaron por la notable influencia de la violencia psicológica, el estrés laboral y los estragos causados en la salud emocional y en el disfrute de un ambiente sano y saludable en la sociedad, la comunidad y en los lugares de estudio y de trabajo (Bustos Villar, 2010).

En la literatura científica, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo incluyen las condiciones que se encuentran presentes en el contexto y que están directamente relacionadas con las características ambientales, con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001).

Evaluar riesgos implica identificar y medir los causantes de enfermedades y accidentes laborales para evitar consecuencias negativas para la salud, por lo tanto la evaluación de riesgos no es la finalidad de la prevención sino su base.

El presente trabajo se constituye como uno de los eslabones de la investigación enmarcada dentro del Programa Nacional de Salud y Derechos Humanos que depende de la Secretaría de Determinantes de la Salud y Relaciones Sanitarias del Ministerio de Salud de la Nación, en donde se trabaja acerca de la importancia de identificar factores de riesgo psicosociales intervinientes en el proceso de salud-enfermedad. El propósito es implementar estrategias de prevención adecuadas a las necesidades del colectivo de trabajadores en nuestra población.

El Hostigamiento Laboral es reconocido en la bibliografía actual como un factor de riesgo psicosocial (Mansilla Izquierdo, 2009; Piñuel y Zabala, s/d). Consiste en acciones de violencia psicológica, de manera reiterada (al menos una vez a la semana) y durante un período prolongado (más de seis meses) Es ejercido por una o varias personas hacia otra. El objetivo es el de causar malestar, incomodar, y/o eliminar del lugar de trabajo a la persona elegida como víctima. (Bustos Villar, Caputo, Aranda Coria, 2011 a).

Se podría predecir que aquellas personas que se encuentran sometidas de manera sistemática a las acciones de hostigamiento desarrollen sintomatología similar a la encuadrada bajo los términos de estrés laboral, ansiedad generalizada, estrés postraumático o síndrome de fatiga crónica. Aunque sus consecuencias se encuentran íntimamente relacionadas responden a fenómenos diferentes. "Cuando esta situación de acoso es permanente y continuada, y el estrés a que se somete la víctima se prolonga en el tiempo, creciendo en intensidad, lo más probable es que ésta, inevitablemente, produzca un "quiebre", una ruptura psicológica, y se derrumbe física y emocionalmente" (Abajo Olivares, 2006 pp: 123).

A diferencia de otros fenómenos de riesgo laboral como el estrés ocupacional y burn out, en los que la persona suele restablecerse paulatinamente si se retiran los factores estresantes que ocasionaron su malestar, aquellos que han padecido hostigamiento laboral (especialmente si el hostigamiento ha sido muy prolongado en el tiempo), mantienen un menoscabo en su identidad y autoestima que perdura en el tiempo, aunque ya no se encuentren en situación de hostigamiento (Bustos Villar, Caputo, Aranda Coria y Messoulam, 2011 c) y tiene la particularidad de tener la intencionalidad de causar consecuencias negativas para el trabajador que lo padece.

Las consecuencias para el trabajador pueden ser físicas (diversas afecciones: dolores de cabeza, estómago, problemas dermatológicos, cardíacos; hipertensión/hipotensión, etc.), cognitivas (dificultades de memoria, atención, concentración, etc.), psicológicas (ansiedad, fobias, depresión, etc.) e interpersonales (hipersensibilidad, irritabilidad, aislamiento, etc.) dependiendo de diversos factores, entre ellos la posibilidad de utilización de sus recursos, la situación vital preexistente y la duración en el tiempo del hostigamiento padecido.

Las consecuencias para la organización pueden ser baja productividad, deterioro de la calidad de vida laboral e incremento de ausentismo por solicitud de licencias por enfermedad y/o accidentes.

Las consecuencias para la sociedad pueden ser económicas y éticas-morales.

Actualmente se entiende al estrés laboral como el desequilibrio

percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, siendo la consecuencia de una interacción desfavorable entre las características del trabajador, las condiciones del trabajo y la organización (Scuter, 1990; citado en Preciado, Aranda, y Pando Moreno, 2006). Se considera apropiada la obtención de una medida concisa del ajuste ocupacional a través de tres dimensiones o dominios: el estrés ocupacional, la tensión personal y los recursos de afrontamiento (Schmidt, 2003).

Objetivo

Presentar los resultados preliminares de la validación relacionada a un criterio del Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL, Bustos Villar, Caputo y Aranda Coria, 2011).

Metodología

Fueron administradas las siguientes técnicas:

Cuestionario Sociodemográfico (Bustos Villar, E., Caputo, M. y Aranda Coria, E. 2011) Autoadministrable. Construido ad hoc para recolectar datos generales de la persona, breve historia laboral, consecuencias psicofísicas y sociales experimentadas en congruente relación con la bibliografía especializada en estudios de Mobbing.

Inventario de Hostigamiento Laboral (IHL, Bustos Villar, E., Caputo, M. y Aranda Coria, E., 2011)[1] Autoadministrable. Elaborado para obtener información acerca de si el sujeto evaluado está siendo víctima de hostigamiento psicológico/moral laboral y cuál o cuáles son las variables de estrategias agrupadas que predominarían en su contexto, y el malestar que le producen dichas situaciones. Además, se le pide que realice una caracterización de su/sus hostigador/es y que brinde información asociada a lo que considera que condice con una víctima de hostigamiento laboral.

La prueba se compone de dos partes, una primera parte denominada "A", en donde se facilita la definición de lo que hemos considerado Hostigamiento psicológico/moral laboral. Al sujeto se le solicita que exprese la frecuencia en que le han sucedido las 63 situaciones planteadas a través de una escala likert de cinco opciones de respuesta ("Todos los días" a "Nunca") Las mismas responden a diferentes grupos de estrategias de hostigamiento laboral y se enmarcan dentro de las cuatro variables contempladas (Comunicación, Trabajo, Vida Privada y Entorno facilitador) Para cada situación la persona además informa el grado de malestar que le producen dichas situaciones (alto/medio/bajo)

La segunda parte del inventario, denominada "B", compuesta por 11 preguntas permiten obtener información cualitativa acerca de la percepción del posible origen y desenlace esperado de dichas situaciones, entre otros aspectos. Además, brinda datos que permitirían realizar una caracterización de su/sus hostigadores cuando el evaluado se autopercebe como víctima de acuerdo a la definición que se brinda del fenómeno.

Cada una de estas dos partes representa lo que Einarsen (2003) señala como aproximaciones posibles en la detección de este fenómeno: la medición subjetiva de la percepción de la víctima; y la medición objetiva o exposición percibida a las conductas específicas de acoso.

Inventario de Estrés Ocupacional (OSI, Osipow, S.M. y Spokane, A.R., 1987; traducción y adaptación: Schmidt, V.; Leibovich, N.B.; González, M. A. y Marconi, A., 2003) Autoadministrable. Presenta una medida de tres dimensiones o dominios del ajuste ocupacional: Estrés Ocupacional, Tensión Personal, Recursos de Afrontamiento. A su vez, cada una de las dimensiones están conformadas por varias subescalas. A los fines de esta presentación se detallan las subescalas de la segunda dimensión, Tensión Personal, que se compone de las subescalas: Tensión vocacional, Tensión psicológica, Tensión interpersonal y Tensión física.

Participantes

Se trabajó con una muestra incidental no representativa, en la cual participaron 248 estudiantes avanzados de la licenciatura en Psicología (Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires). El criterio de inclusión requirió que tuvieran algún tipo de actividad laboral con no menos de seis meses de antigüedad en su puesto de trabajo.

La muestra general estuvo conformada por 38 varones (15,3%) y 209 mujeres (84,3%), cuyas edades oscilaron entre los 22 y 62 años (Media = 27,33; DE = 6,63). En la distribución de las actividades laborales se observa que el 37,1% de la muestra son empleados administrativos, el 32,3 % son trabajadores del área de servicios, el 11,7% se dedica al área de docencia e investigación, entre otros.

Procedimiento

Todos los sujetos participaron voluntariamente y se les aseguró el anonimato y la confidencialidad de la información, respetando pautas éticas internacionales de evaluación (ITC, 1995; ADEIP, 1999, 2000; Fe.P.R.A, 1999)

Análisis de datos

Los datos recolectados se procesaron mediante el paquete estadístico SPSS versión 11.0. Se realizaron estadísticos descriptivos para determinar las características sociodemográficas de la muestra. Se utilizó la Prueba Chi-cuadrado de Pearson para indagar las diferencias entre grupos (en función de la percepción de hostigamiento)

Resultados

Se analizaron los datos teniendo en cuenta la respuesta dada por los sujetos en la parte B del Inventario de Hostigamiento Laboral, considerando la percepción subjetiva de exposición al hostigamiento de acuerdo a la definición del fenómeno que se facilitó a los evaluados.

El 13,7% de los evaluados refieren sentirse hostigados en su contexto laboral.

Se han observado indicadores específicos en el grupo de personas que se describen como hostigadas que los diferencian en forma significativa de quienes no se sienten hostigados. Los resultados obtenidos del Cuestionario Sociodemográfico dan cuenta que el grupo de personas que reportan estar siendo hostigadas perciben que en los últimos días están sin ánimos de salir ($c^2=9,074$; $p<0.005$) y el trabajo ya no les parece tan bueno como antes ($c^2=7,993$; $p<0.005$).

Además responden que últimamente han aumentado el consumo

de tabaco ($c^2=11,559$; $p<0.005$), se han sentido más ansiosos ($c^2=5,573$; $p<0.05$), tienen dolores de estómago ($c^2=6,006$; $p<0.05$), tuvieron problemas dermatológicos ($c^2=6,334$; $p<0.05$), problemas gastrointestinales ($c^2=4,406$; $p<0.05$) y frecuentes dolores de cabeza ($c^2=5,530$; $p<0.05$).

Informan también que en el último año tuvieron que pedir más licencias en sus trabajos que quienes no se sienten hostigados ($c^2=7,429$; $p<0.05$), han tenido pesadillas acerca de su trabajo ($c^2=8,687$; $p<0.005$), consideran que el trabajo afectó sus relaciones familiares ($c^2=35,065$; $p<0.0001$) y su salud negativamente ($c^2=11,923$; $p<0.001$).

Respecto de la Tensión Personal, evaluada con el Inventario OSI, se observó que quienes se perciben hostigados reportaron niveles significativamente elevados de tensión comparados con quienes no se perciben hostigados al momento de la evaluación: se observan mayores niveles de tensión vocacional ($c^2=46,764$; $p<0.005$), psicológica ($c^2=81,108$; $p<0.0001$) y física ($c^2=61,237$; $p<0.005$).

Aún así al indagar sobre la percepción como trabajador la mayoría se siente competente (67,6%), responsable (79,4%) y comprometido (58,8%) con la tarea. Además no se sienten desvalorizados (52,9%), desmotivados (58,8%) ni inútiles (100%).

Estos datos son congruentes con la caracterización prevalente de las víctimas de este tipo de violencia, elevada inteligencia, buen nivel de capacitación y preparación profesional, cooperación y predisposición al trabajo en equipo, reconocimiento o popularidad en la organización (Abajo Olivares, 2006).

No se ha encontrado un nivel significativo de tensión interpersonal en la submuestra de hostigados ($c^2=34,508$; $p<0,152$).

Conclusiones

Se utilizó como criterio externo el segundo dominio del Inventario de estrés ocupacional (OSI), la escala de Tensión personal, bajo el supuesto de que las personas que perciben y se describen como víctimas de hostigamiento laboral presentarían a su vez un elevado nivel de estrés en el contexto laboral (Bustos Villar, et al, 2012) y en consecuencia un mayor nivel de tensión.

Se evaluó la asociación entre la percepción de Hostigamiento psicológico/moral laboral y la tensión psicológica referida y se han encontrado evidencias a favor de la validez de criterio. Los resultados indican que el IHL es un instrumento que cuenta con validez de criterio para medir en nuestro contexto cultural.

La elevada tensión vocacional implica que estas personas pueden estar reportando actitudes desfavorables hacia el trabajo, incluyendo aburrimiento, falta de interés, desánimo. También pueden reportar que cometen errores en su trabajo o que tienen accidentes. Problemas de concentración y absentismo pueden ponerse en evidencia.

La tensión psicológica se describe como sentimientos de depresión, ansiedad, infelicidad y/o irritabilidad.

El nivel significativamente elevado de tensión física indica preocupaciones frecuentes por su salud así como un número de síntomas físicos. Pueden reportar cambios de peso no planeados,

abuso de alcohol y perturbaciones en los patrones de sueño. Pueden estar soñolientos y apáticos.

Se puede inferir que no se han encontrado asociaciones significativas con la Tensión interpersonal debido a que esta dimensión alude a reportes de preocupaciones por peleas o excesiva dependencia de parientes, cónyuges o amigos y no hace referencia a los vínculos con personas dentro del contexto laboral. Aunque habría que realizar estudios en función del tiempo de padecimiento de hostigamiento laboral percibido para poder identificar si a mayor tiempo de padecimiento corresponden mayores dificultades interpersonales en otros contextos.

Según los resultados presentados y en función de los datos recabados en el conjunto de la investigación y los resultados parciales publicados previamente, el Inventario de Hostigamiento Laboral cuenta con suficiente validez aparente, validez de constructo y validez de criterio (Bustos Villar, Caputo, Aranda Coria y Messoulam, 2011 d y e; Bustos Villar, Varela, Caputo, Aranda Coria, y Messoulam, 2011, Bustos Villar y cols, 2012).

En línea con lo desarrollado hasta aquí, se continuará en una próxima etapa, con el estudio de la parte A del IHL que se propone evaluar el hostigamiento desde una aproximación objetiva, para dar un mayor aporte a la validez del instrumento.

Se considera además, que este trabajo representa un compromiso social asumido por los profesionales de la salud en pos de contribuir al bienestar y desarrollo del individuo y de la comunidad, en el marco de los Derechos Humanos.

[1] Se publicará el Inventario en su versión final apropiada para su uso al completar los estudios de confiabilidad y validez.

Bibliografía

Abajo Olivares, F. (2006) *Mobbing. Acoso en el ámbito laboral*. Buenos Aires. LexisNexis.

ADEIP (1999) *Código de Ética el Psicodiagnosticador. Pautas Mínimas para el Uso de Tests*. Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico.

ADEIP (2000) *Pautas Internacionales para el Uso de los Tests. Versión Argentina*. Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico.

Alonso-Fernández, F. (2008) *¿Por qué trabajamos? El trabajo entre el estrés y la felicidad*. Ediciones Díaz de Santos. España.

Bustos Villar, E. (2010) *¿Y por qué no gato por liebre? Una mirada diferente sobre el estrés*. Buenos Aires. Dunken.

Bustos Villar, E., Caputo, M. y Aranda Coria, E. (2011 a) *Evaluación del Hostigamiento Laboral. Sexo y poder. Clínica, cultura y sociedad*, pp: 284-286. Compiladores: Trimboli, A., Fantim, J.C., Raggi, S., Grande, E., Fridman, P., Bertran, P. Buenos Aires: Asociación Argentina de Salud Mental, Serie Conexiones. ISBN: 978-987-23478-4-0.

Bustos Villar, E., Caputo, M. y Aranda Coria, E. (2011 b) *El Hostigamiento Laboral: más frecuente que lo relevado. Su evaluación en nuestro contexto*. II Congreso de Psicología Nacional e Internacional. Universidad Nacional de Tucumán (Inédito)

Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Messoulam, N. (2011 a) *El Hostigamiento laboral: la importancia de contar con técnicas que lo identifiquen en nuestro contexto*. Libro de Actas XV Congreso Nacional de Psicodiagnóstico, XXII Jornadas Nacional de ADEIP, pp: 230-234. Compilado

por Marcelo Alé. Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico. Tucumán, Argentina. Setiembre de 2011. ISBN 978-987-98372-2-1.

Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Messoulam, N. (2011 b) *El Hostigamiento psicológico/moral laboral como riesgo psicosocial*. II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Rosario.

Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Messoulam, N. (2011 c) *Variables intervinientes en la configuración del Hostigamiento laboral: aportes a la definición de un trastorno psicosocial*. Memorias del V Congreso Internacional Marplatense de Psicología. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Mar del Plata, Diciembre 2011, ISBN: 978-987-544-391-4.

Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Messoulam, N. (2011 d) *El Hostigamiento laboral: la importancia de contar con técnicas que lo identifiquen en nuestro*. Revista Psicodiagnosticar (Inédito)

Bustos Villar, E., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Messoulam, N. (2011 e) *Hostigamiento psicológico/moral laboral: construcción de un inventario* Revista Medicina Social (Inédito)

Bustos Villar, E., Varela, O., Caputo, M., Aranda Coria, E. y Messoulam, N. (2011) *Evaluación del Hostigamiento Laboral en nuestro contexto: Avances en el estudio de validez y confiabilidad*. Memorias III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XVIII Jornadas de Investigación, Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Técnicas y Procesos de Evaluación Psicológica, pp: 21-25. Departamento de Publicaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, Octubre de 2011, ISSN 1667-6750.

Bustos Villar, E., Varela, O., Caputo, M., Aranda Coria, E., Messoulam, N. y Torcassi, V. (2012) *El riesgo de la violencia en el trabajo. Aportes a la validez del inventario de hostigamiento laboral*. Acta Electrónica del XIV Congreso Argentino de Psicología. Fe.P.R.A., Salta, Abril de 2012. ISBN 978-987-28093-0-0.

Einarsen, S. (2000) *Bullying and harassment at work: Unveiling an organizational taboo*. En M. Sheehan, S. Ramsey y J. Psrtick (eds): *Transcending boundaries. Integrating people, processes and systems* Brisbane: The school of Management, Griffith University.

Fe.P.R.A (1999) *Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la República Argentina*.

INSHT (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial*. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

International Test Commission (1995) *Guidelines on Adapting Tests*.

Mansilla Izquierdo, F. (2009) *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo. Teoría y práctica*. Cap. 5 Disponible: www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml [2010, Septiembre 30.].

Organización Mundial de la Salud, Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud. *Resumen analítico del informe final*. 2008.

Piñuel y Zabala, I. (s/d) *Libro blanco, Los riesgos psicosociales en la administración*. Disponible: www.acosomoral.org/pdf/LBM.pdf. [2010, Junio 8.]

Preciado, L., Aranda, C. y Pando Moreno, M. *Estrés laboral y Síndrome de Burnout*. En *Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo* (2006) México.

Schmidt, V.; Leibovich, N.; Schufer, M.; González, M.; Marconi, A. y Coghlan, G. (2003) *Inventario de Estrés Ocupacional (OSI). La muestra argentina*. Departamento de Publicaciones. Facultad de Psicología, U.B.A.