



EL ANÁLISIS DE REDES COMO INSTRUMENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN LA EMPRESA¹

Joan Merino González. *Antropólogo Técnico Superior en PRL. Especialista en Ergonomía y Psicosociología, Seguridad e Higiene Industrial.*
Coordinador del Observatorio de mobbing del Institut Català d'Antropologia (OM-ICA)
joan.merino@wanadoo.es

¹ Artículo publicado en la Revista de Formación de Seguridad Laboral, 77:72-81

1.- Introducción

El Análisis de Redes como medida preventiva contra el acoso moral en el lugar de trabajo debe considerarse como un instrumento importante en la labor de mejorar la calidad de las relaciones sociales en el trabajo y por lo tanto, actúa como instrumento eficaz para prevenir y evitar el acoso moral.

2.- El acoso moral

Hasta hace relativamente poco tiempo, en nuestro país no se había dado a conocer el nuevo fenómeno llamado “mobbing”, “acoso psicológico en el trabajo” ó “acoso moral”; lo cierto es que, al igual que ocurre con cualquier otro tipo de violencia, el acoso moral en el trabajo viene existiendo desde que se conocen o se producen las relaciones sociales en las Organizaciones. Pueden mencionarse como causas del acoso moral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos². La Organización del trabajo adquiere un papel fundamental, coexistiendo una fuerte relación entre el acoso moral y las llamadas organizaciones pobres o deficientes del trabajo. De esta forma, tales conductas ven favorecida su emergencia en organizaciones con métodos de trabajo y producción muy pobres, con ausencia de apoyo e interés por parte de los superiores, ausencia de posibilidades de colaboración, existencia de múltiples jerarquías, excesos de demanda de trabajo, escaso control sobre el trabajo, problemas de definición de rol, ausencia de ética empresarial, mala gestión del conflicto, escasa cultura de prevención de los riesgos laborales y de psicosociales en particular³

No obstante, fue el psicólogo Heinz Leymann, profesor de la Universidad de Umea (Suecia), quien, a principios de los años ochenta, comenzó a estudiar con detenimiento dicho fenómeno. Leymann lo describe como una *“situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”* (Leymann).

Consideramos entonces el mobbing como un ejercicio de violencia simbólica⁴, intimidatoria, que se pueden reflejar como 1) acoso vertical, 2) descendiente (de un superior a un inferior), 3) ascendiente (de un inferior a un superior), 4) de acoso horizontal (entre compañeros del mismo nivel) y 5) mixto. Se define entonces el acoso moral cuando estas actuaciones se centran en personas concretas de la Organización (Hrigoyen, 2002).

² Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. 2001/2339(INI)

³ El acoso moral “mobbing” en los lugares de trabajo: comprender para intervenir. Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo –mobbing-.

⁴ Violencia simbólica es aquella que se ejerce con la complicidad del dominado. Los agentes desconocen que esa violencia es tal, y por ello ésta puede ejercerse como violencia. La violencia simbólica constituye el mecanismo mas poderoso de coacción. FLACHSLAND, C. *Pierre Bourdieu y el capital simbólico*, edit campo de ideas, Madrid (2003)

3.- LOS ANÁLISIS DE REDES SOCIALES COMO ACTIVIDAD PREVENTIVA EN EL CONTEXTO DE LA LEY 54/2003.

Hasta la aparición de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, no existía legislación referida a los factores psicosociales en el trabajo. Esta Ley ha supuesto una ampliación de la concepción de la salud laboral, considerando el conjunto de las condiciones de trabajo como factores de riesgo potenciales para la salud de los trabajadores⁵

Por otra parte, la reciente reforma de la ley de PRL (Ley 54/2003) resuelve un crucial instrumento preventivo, que aunque venía recogido en el art. 2.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997 de 17 de enero) no contaba con mención expresa en la Ley de PRL, como es la elaboración de un Plan de Prevención, pretendiéndose la integración de la prevención en la organización de la empresa. En el campo de los riesgos psicosociales, la experiencia me demuestra, que dicha integración se suele producir de forma óptima con un estudio de análisis de redes en el seno de la Organización, ya que sirve de base para la evaluación y prevención de factores de riesgos organizacionales.

A diferencia de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales⁶ con preguntas y escalas de puntuación de rango, el modelo de análisis de redes que se presenta a continuación, está diseñado como un instrumento de prevención para detectar aquellos aspectos de la red social de la empresa, que constituyen exposición a condiciones psicosociales desfavorables y poder actuar de manera preventiva, utilizando los datos de las medidas de centralidad (*Degree*) y el grado de intermediación (*Betweenness*) y de cercanía (*Closeness*). La diferencia en el énfasis acerca de los métodos de evaluación es muy importante para las opciones que el técnico en Prevención debe tomar en el diseño de la evaluación, en el muestreo controlado, el desarrollo de mediciones y en el manejo de los datos resultantes.⁷

⁵ “Se entenderá como “condición de trabajo”... d) Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador” “. (art 4 ley 31/95, de Prevención de riesgos laborales)”

⁶ El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador. (NTP 443, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo: Factores psicosociales: metodología de evaluación)

⁷ Merino, Joan (2004) *Contribución de la Antropología en la comprensión, estudio y prevención de mobbing en las Organizaciones*. En: Observatorio de mobbing –acoso moral- del Institut Català d’Antropologia (OM-ICA). Barcelona, mayo de 2004. Ponencia presentada en la Jornada de presentación del Observatorio, no publicada.

4.- MODELO DE REPRESENTACIÓN DE REDES SOCIALES MEDIANTE MATRICES. ENTENDER EL ORGANIGRAMA INFORMAL PARA EVALUAR LA ORGANIZACIÓN.

El modelo de representación de redes sociales es un instrumento práctico y una herramienta eficaz como método de evaluación organizacional, analizando las diferencias y puntos de riesgo. El modelo, a su vez, estimula la búsqueda de soluciones.

Los analistas de redes sociales utilizamos dos tipos de herramientas matemáticas para representar información sobre los patrones de relaciones entre trabajadores: grafos y matrices. En este artículo expondré un caso práctico para entender cómo se representan los datos de redes sociales mediante matrices. De esta forma, la representación de la información permite la utilización de herramientas matemáticas y de software para identificar estructuras.

4.1.- La Organización formal.

Organización formal es la organización basada en una división del trabajo racional, en la diferenciación e integración de los trabajadores de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que manejan el proceso decisorio. Es la organización planeada; la que está en el papel

Podemos definir organigrama como la disposición racional, consciente e institucionalizada de la división del trabajo. Una empresa no es sólo una Institución económica donde se genera riqueza, es también una microsociedad donde existen normas que regulan los comportamientos. La actividad empresarial es teleológica e interviene una racionalidad con arreglo a fines⁸

Desde el punto de vista del análisis de redes, el organigrama formal define las relaciones que deben llevarse a cabo en el seno de la organización. De hecho, el nivel jerárquico determina en gran parte la cantidad y calidad de las relaciones.

⁸ PANIAGUA, J., (2000), Las dos racionalidades. Estudio Antropológico de una Empresa Textil, Consejo Económico y Social, Madrid

5.- CASO PRÁCTICO: UNIDAD DE HEMODIÁLISIS DEL HOSPITAL X: ANÁLISIS DE REDES

Con el propósito de realizar un análisis de redes, enmarcado en la evaluación de riesgos psicosociales del Hospital, en primer lugar se determinó la Organización Formal del Servicio:

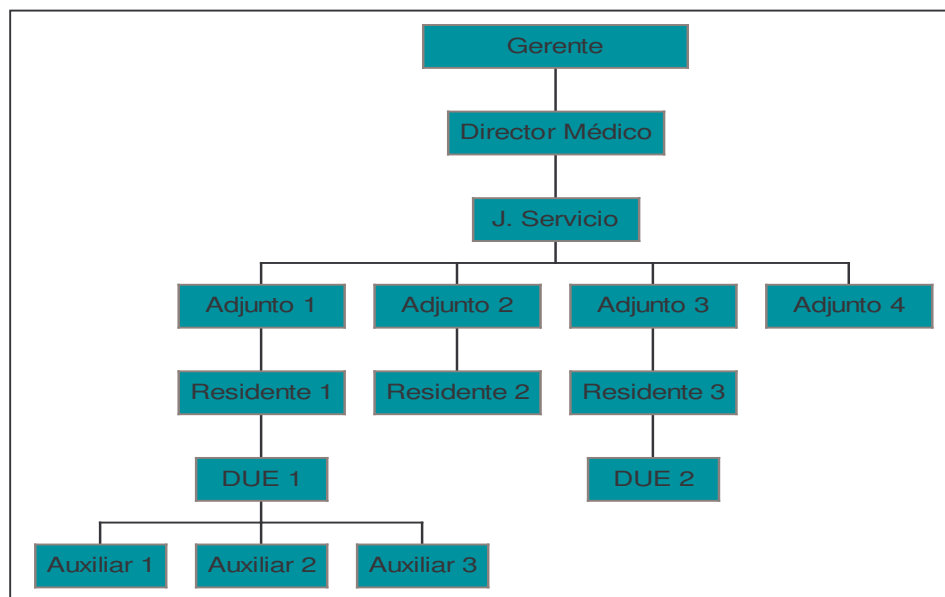


Ilustración 1: Organigrama formal de la Unidad de Hermodiálisis

A continuación, se tuvo una entrevista personal con la Dirección Médica del Hospital y con el Comité de Seguridad y Salud, con los datos de ambas entrevistas se elaboró un Cuestionario de relaciones (matriz de datos relacionales), que comprendía:

- Criterio 1: Sesiones Clínicas
- Criterio 2: Círculos de Calidad del Hospital
- Criterio 3: Comité de Control de infecciones
- Criterio 4: Publicaciones en revistas científicas
- Criterio 5: Asistencia a Jornadas.
- Criterio 6: Asistencia a Cursos
- Criterio 7: Presentaciones en Congresos

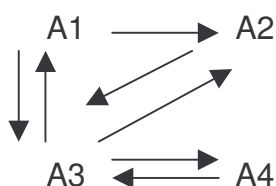
Para entender acertadamente una red social es necesario realizar una descripción completa y rigurosa de la estructura de sus relaciones como punto de partida para el análisis

Gráfico de Red del Servicio de Hemodiálisis

El primer paso en nuestro análisis de redes del ejemplo planteado consistió en constituir una matriz con la información de que dispusimos, a fin de poder analizarla mediante una red sociométrica.

La forma más común de matriz en el análisis de redes sociales es una matriz simple compuesta por tantas filas y columnas como trabajadores existan en el conjunto de datos y dónde los elementos representan los vínculos entre los trabajadores. La más simple y común de las matrices es la matriz binaria. Es decir, si existe un vínculo, se coloca un 1 en la celda, si no lo hay se escribe un cero. Este tipo de matriz es el punto de partida de casi todos lo análisis de redes y se llama “matriz de adyacencia” porque representa quién está cerca de quien, o adyacente a quien en el “espacio social” mostrado por las relaciones que hemos medido.

En un grafo dirigido de las asistencias a sesiones clínicas del hospital entre adjunto1 (A1), adjunto2 (A2), adjunto3 (A3) y adjunto4 (A4) sería como sigue:



Ya que los vínculos se miden en el nivel nominal (es decir, los datos son datos binarios de preferencias), se puede representar la misma información en una matriz como la siguiente.

	A1	A2	A3	A4
A1	-	1	0	0
A2	1	-	1	0
A3	1	1	-	1
A4	0	0	1	-

Tabla 1 Matriz binaria

Los datos con referencias binarias se representan con ceros y unos, indicando la presencia o ausencia de cada relación lógica posible entre pares.

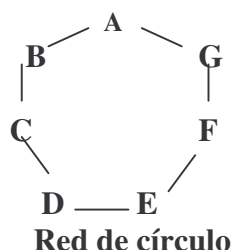
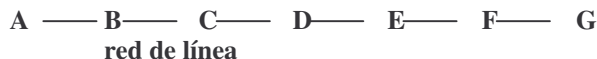
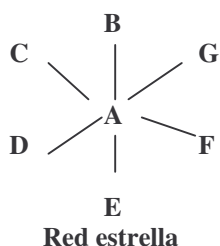
Es necesario tener presente que las filas representan el origen de los vínculos dirigidos y las columnas los destinos.

Una de las propiedades muy importante del análisis de redes en la prevención de situaciones de acoso moral, tiene que ver con cómo están conectados los trabajadores a los demás. Las redes que tienen pocas o débiles conexiones o trabajadores conectados sólo por caminos de gran longitud, pueden mostrar baja solidaridad, una tendencia a quedar apartados y otras características similares.

Las propiedades básicas de las redes son fáciles de aprender y comprender con casos prácticos.

Diferentes tipos de redes:

Para entender las aproximaciones que el análisis de redes usa para estudiar las relaciones de base institucional⁹ es útil pensar primero en algunos ejemplos: Consideramos tres redes, las cuales son denominadas “estrella”, “línea” y “círculo”.



El trabajador A tiene más oportunidades y alternativas que otros trabajadores en la Red estrella (diremos que el trabajador A tiene grado seis, todos los demás trabajadores tienen grado uno). De esta lógica se desprenden las medidas de centralidad basadas en el grado del trabajador en la red.

⁹ Las relaciones entre los miembros de un grupo cohesivo son de base Institucional, porque derivan su fuerza de un principio Institucional, axiológicamente superior a la responsabilidad, preferencia o conveniencia personal. ” (Gonzalez de Rivera, J.L. (2002) *El maltrato psicológico*, Madrid. Espasa Calpe, pag. 114)

La segunda razón de por qué el trabajador A es más poderoso que los demás trabajadores es que el trabajador A está mas cerca del resto de trabajadores que cualquier otro.

La tercera razón que hace que el trabajador A esté en ventaja en la red estrella es porque el trabajador A está situado entre cada otro par de trabajadores y no existe ningún otro trabajador entre A y el resto.. Si A quiere contactar con F, A lo hará directamente, si F quiere contactar con B, tiene que hacerlo por medio de A.

En este caso práctico observaremos una red binaria dirigida simple que describe el flujo de relaciones entre los trabajadores de la Unidad de Hemodiálisis y la Dirección del Hospital

Puede ser bastante sorprendente observar cuánta información puede ser expresada de una simple matriz binaria usando los conceptos básicos de grafos, usando NETDRAW®.

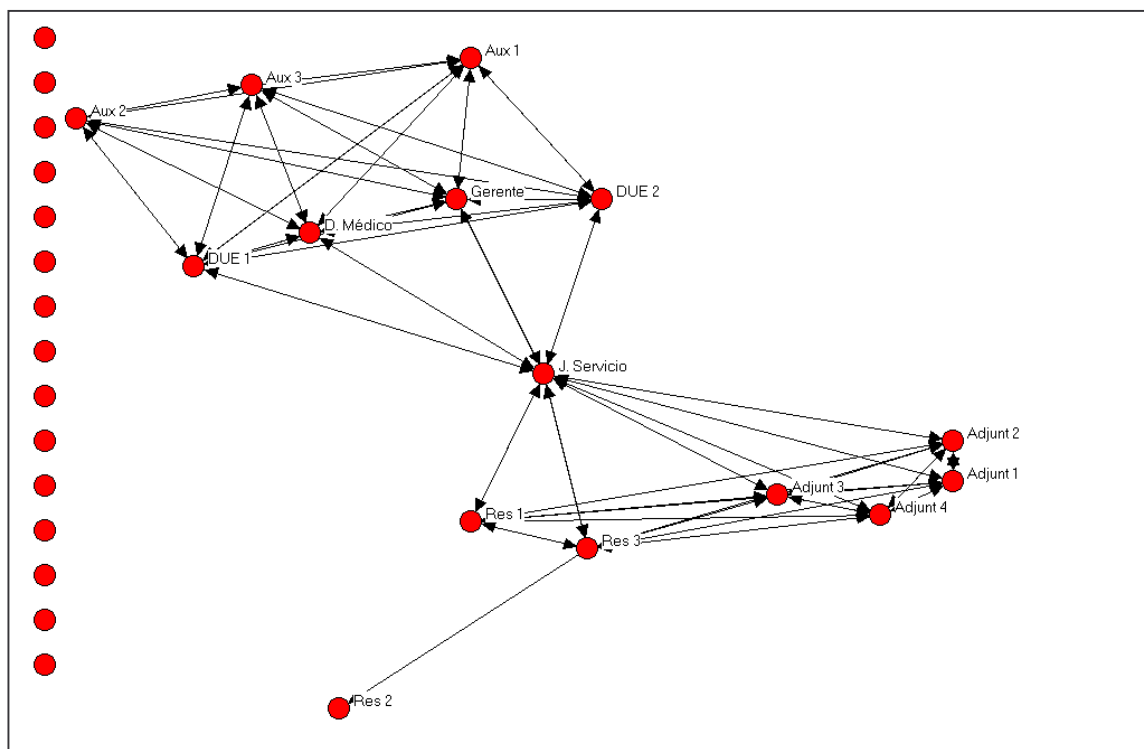


Ilustración 1: grafo de la red social de la Unidad de Hemodiálisis

Existe un número limitado de individuos (15) y todos ellos están conectados. Pero claramente existen diferencias en como los individuos están conectados (comparar Residente2 con el resto de Residentes, por ejemplo).

Como resultado de la variación en como están conectados y si los lazos son recíprocos, algunos individuos pueden estar a bastante “distancia” de otros

Una cuidadosa mirada al grafo puede ser muy útil para obtener una noción intuitiva de la importancia de las características de una red social.

El análisis de redes nos muestra las relaciones establecidas en el seno de la Organización informal y se constituye a través de interacciones y relaciones sociales entre las personas situadas en ciertas posiciones de la Unidad.

El análisis del gráfico de redes nos muestra claramente, hasta que punto puede estar aislado un individuo de la red (Residente 2). Tal aislamiento tiene una dimensión psicosocial. Es importante señalar que el acoso moral es un tipo de violencia que se caracteriza por ocultar múltiples y variadas estrategias de ocultamiento. Y es que el acoso, como forma de violencia, se traduce en el uso de estrategias colectivas o comunitarias para invalidar a un sujeto determinado¹⁰.

Otra manera útil de mirar las redes son como un conjunto y la manera en la cuál los individuos están inmersos en ella. La Unidad analizada está formada por dos grupos claramente diferenciados e interconectados con el Jefe de Servicio. Los grupos de red ocupan dos espacios diferenciados y los miembros de un grupo no están conectados con el otro. Obviamente, tales divisiones son un riesgo psicosocial a tener en cuenta. (aunque se debe tener en cuenta que redes completamente saturadas -todos se conectan con todos- son empíricamente raras e infrecuentes).

Este análisis motivó la estrategia de medidas correctoras a corto plazo.

Estrategia de Prevención

La perspectiva de redes implica tener en cuenta múltiples niveles de análisis. Las diferencias son interpretadas en base a las limitaciones y oportunidades que surgen de la forma en que los trabajadores están inmersos en las redes; la estructura y el comportamiento de las redes está basado en y activado por, las interacciones locales entre ellos. Las diferencias en cómo los individuos están conectados puede ser extremadamente útil para entender sus comportamientos.

Los métodos de las redes sociales tienen un vocabulario para describir la conectividad y la distancia que podría, de entrada, parecer bastante formal y abstracto. Esto no es sorprendente ya que muchas de las ideas están tomadas directamente de la teoría matemática de grafos. La precisión y el rigor de los análisis nos permitirá comunicar claramente las propiedades importantes de las estructuras de la Organización informal de la Empresa

¹⁰ "Entendemos por aislamiento social una situación en la que tanto la entrada como la salida de información en una estructura social es mínima, o en todo caso, no libre, estando sometida a procesos de filtro y selección. La contribución del aislamiento es obvia en las formas más simples de acoso (Gonzalez de Rivera, J.L. (2002) *El maltrato psicológico*, Madrid. Espasa Calpe, pag. 112)

Los métodos de análisis de redes proporcionan algunas herramientas muy útiles para analizar una de los más importantes aspectos de la estructura social: las fuentes y distribución de poder dentro de la red. La perspectiva de redes sugiere que el poder de los individuos no es un atributo individual, sino que surge de las relaciones con otros

Tres serán nuestras fuentes básicas para identificar a los individuos claves de la red; Medidas de centralidad (*Degree*), grado de intermediación (*Betweenness*) y Grado de cercanía (*closeness*).

1.- Medidas de centralidad (*Degree*) El análisis del rango nos indica que la persona mas conectada en este grupo, la de mayor centralidad, es el Jefe de Servicio. Podríamos suponer que el Jefe de Servicio es el trabajador que controla mayor cantidad de información. El rango puede ser considerado una medida que permite acceder al índice de accesibilidad a la información que circula. Si, por ejemplo, en el interior del grupo circulan ciertos rumores, los trabajadores con un rango mas alto tendrán mayores probabilidades de escucharlos y difundirlos. El rango también puede ser interpretado como el grado de oportunidad de influir o ser influido por otras personas.

2.- Grado de intermediación (*Betweenness*) El grado de intermediación indica la frecuencia con que aparece un nodo en el tramo mas corto (o geodésico) que conecta a otros dos. Es decir, muestra cuando una persona es intermediaria entre otras dos personas del mismo grupo.

3.- Grado de cercanía (*Closeness*): El grado de cercanía indica la cercanía de un nodo respecto al resto de la red. Representa la capacidad que tiene un nodo de alcanzar a los demás.

Como estrategia preventiva, es preciso identificar las personas claves de la red, (con actitudes positivas o negativas), en este caso, del Departamento de Hemodiálisis, utilizando los siguientes datos: 1) medidas de centralidad (degree), 2) el grado de intermediación (Betweenness). Y grado de cercanía (Closeness), mediante UCINET®

MULTIPLE CENTRALITY MEASURES

Normalized Centrality Measures

		1	2	3
		Degree	Closeness	Betweenness
		-----	-----	-----
1	Gerente	24.138	6.144	1.478
2	D. Médico	24.138	6.144	1.478
3	J. Servicio	34.483	6.197	12.069
4	Adjunt 1	20.690	6.105	0.000
5	Adjunt 2	20.690	6.105	0.000
6	Adjunt 3	20.690	6.105	0.000
7	Adjunt 4	20.690	6.105	0.000
8	Res 1	20.690	6.105	0.000
9	Res 2	3.448	5.955	0.000
10	Res 3	24.138	6.118	3.202
11	DUE 1	24.138	6.144	1.478
12	DUE 2	24.138	6.144	1.478
13	Aux 1	20.690	6.042	0.000
14	Aux 2	20.690	6.042	0.000
15	Aux 3	20.690	6.042	0.000

Tabla II

El Jefe de Servicio es la persona con mayor grado de intermediación. Si observamos la Tabla 2, comprobamos que es la persona que conecta a los dos grupos que refleja el gráfico de redes de la Unidad (a pesar de que en el Organigrama sus responsabilidades estaban por debajo del Gerente y del Director Médico).

Se diseñó una actuación preventiva mediante la cual se formó un grupo de trabajo, a fin de restablecer la cohesión de la red.

Mediante el Modelo EFQM®, se diseñó un sistema de gestión¹¹ con los siguientes criterios:

Criterio 1. Liderazgo.

Cómo los líderes desarrollan y facilitan la consecución de la misión y la visión, desarrollan los valores necesarios para alcanzar el éxito a largo plazo e implantan todo ello en la organización mediante acciones y los comportamientos adecuados, estando implicados personalmente en asegurar que el sistema de gestión de la organización se desarrolla e implanta.

Criterio 2. Política y Estrategia

Cómo implanta la organización su misión y visión mediante una estrategia claramente centrada en todos los grupos de interés y apoyada por políticas, planes, objetivos, metas y procesos relevantes.

Criterio 3: Personas

Cómo gestiona, desarrolla y aprovecha la organización el conocimiento y todo el potencial de las personas que la componen, tanto individualmente como de equipos o de la organización en su conjunto; y cómo planifica estas actividades en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos.

Criterio 4: Alianzas y Recursos

Cómo planifica y gestiona la organización sus alianzas externas y sus recursos internos en apoyo de su política y estrategia y del eficaz funcionamiento de sus procesos.

Criterio 5: Procesos

Cómo diseña, gestiona y mejora la organización sus procesos para apoyar su política y estrategia y para satisfacer plenamente, generando cada vez mayor valor, a sus clientes y a otros grupos de interés.

Criterio 6: Resultados en los Clientes

Qué logros está alcanzando la organización en relación con sus clientes externos.

Criterio 7: Resultado en las Personas

Qué logros está alcanzando la organización en relación con las personas que la integran.

Criterio 8: Resultado en la Sociedad

Qué logros está alcanzando la organización en la sociedad, en el ámbito local, nacional e internacional (según resulte pertinente).

Criterio 9: Resultados Clave

Qué logros está alcanzando la organización con relación al rendimiento planificado

¹¹ NTP 556: Nivel de "salud" y calidad de la empresa: el modelo de auditoría EFQM actualizado.

A continuación se estableció un plan de trabajo para impulsar especialmente los siguientes subCriterios:

Criterio1: Liderazgo.

Subcriterio 1a.- Desarrollo de la visión y valores por parte de los líderes, que deberán actuar como un modelo de referencia dentro de una cultura de excelencia

Subcriterio 1b.- Implicación personal de los líderes para garantizar el desarrollo, implantación y mejora continúa del sistema de gestión de la Organización.

Subcriterio 1c.- Implicación de los líderes con clientes (pacientes) compañeros y representantes sociales.

Subcriterio 1d.- Motivación, apoyo y reconocimiento de las personas de la Organización por parte de los líderes.

Criterio 3: Personas

Subcriterio 3a.- Planificación, gestión y mejora de los recursos humanos

Subcriterio 3b.- Identificación, desarrollo y mantenimiento del conocimiento y la capacidad de las personas de la organización

Subcriterio 3c.- Implicación y asunción de responsabilidades por parte de las personas de la Organización

Subcriterio 3d.- Existencia de un diálogo entre las personas y la organización

Subcriterio 3e.- Recompensa, reconocimiento y atención a las personas de la organización

A los seis meses, el análisis de redes nos mostró una situación diferente:

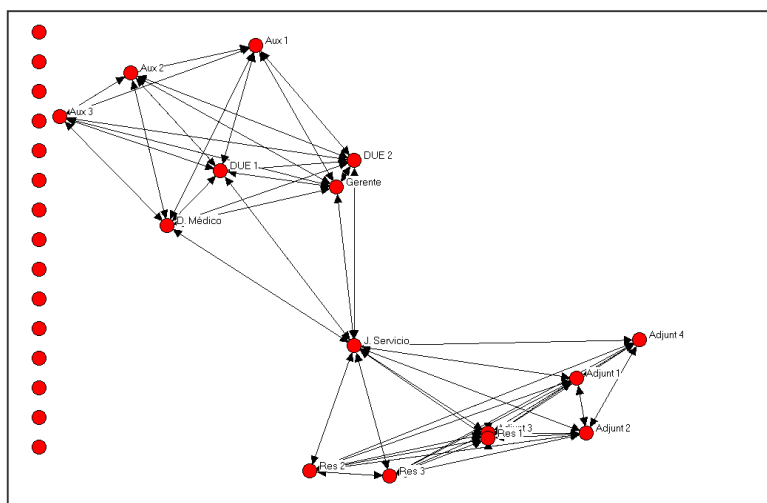


Ilustración 2: a los seis meses de iniciar el modelo EFQM

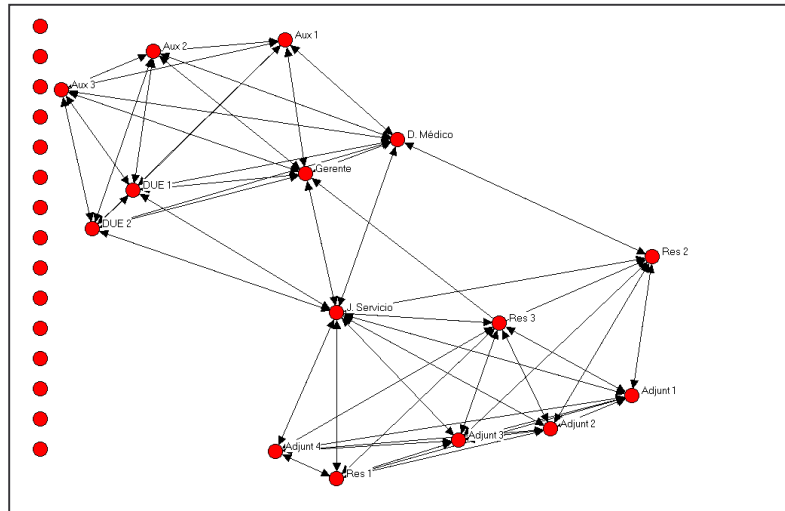


Ilustración 3: a los doce meses de iniciar el modelo EFQM

6.- CONCLUSIONES

El análisis de redes es un método de análisis científico que puede ser de gran utilidad para conocer los modelos de relaciones que se establecen en el interior de una determinada estructura social

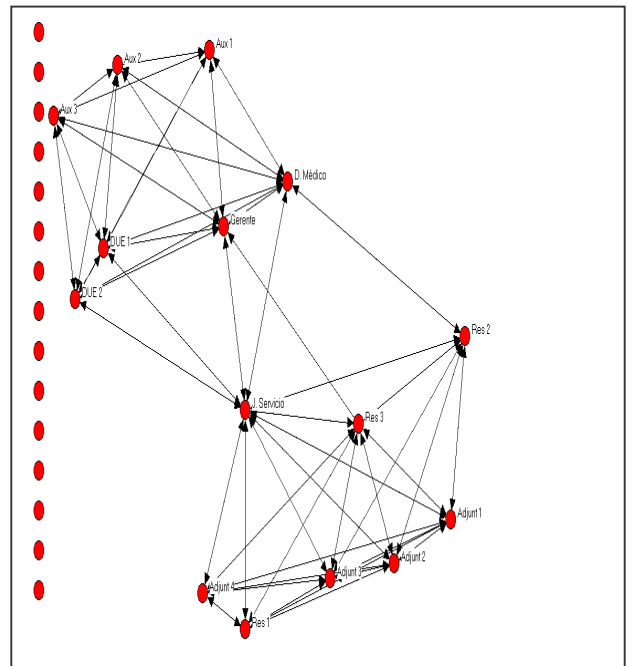
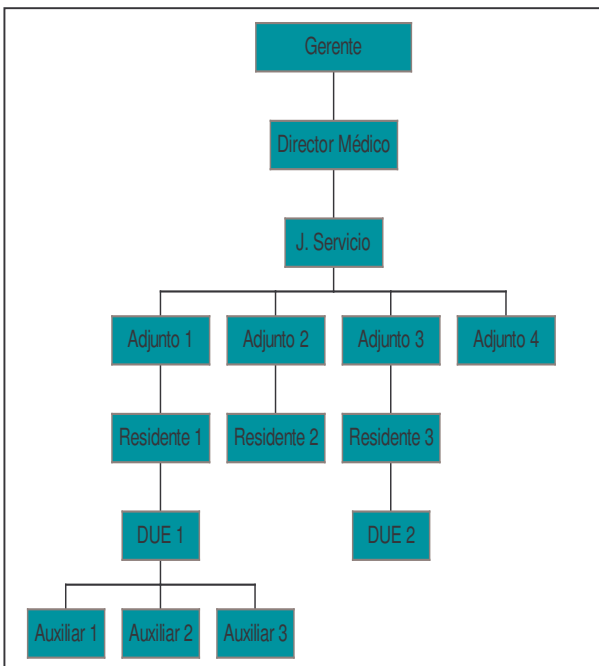


Ilustración 4: Diferencias entre el Organigramma Formal y la estructura de redes.

Hay buenas evidencias teóricas (y algunas empíricas) para pensar que las propiedades básicas de las redes sociales tienen importantes consecuencias. Las diferencias en como los individuos están conectados puede ser extremadamente útil para entender comportamientos.

Las conexiones de las redes sociales son importantes para comprender la conducta social del conjunto de la Organización, y también para entender a cada individuo. El tamaño de la red, su densidad, tanto si algunos individuos son accesibles a otros, como si las relaciones tienden a ser recíprocas o transitivas (propiedades individuales de las relaciones) son significativas para describir el conjunto de la Organización.

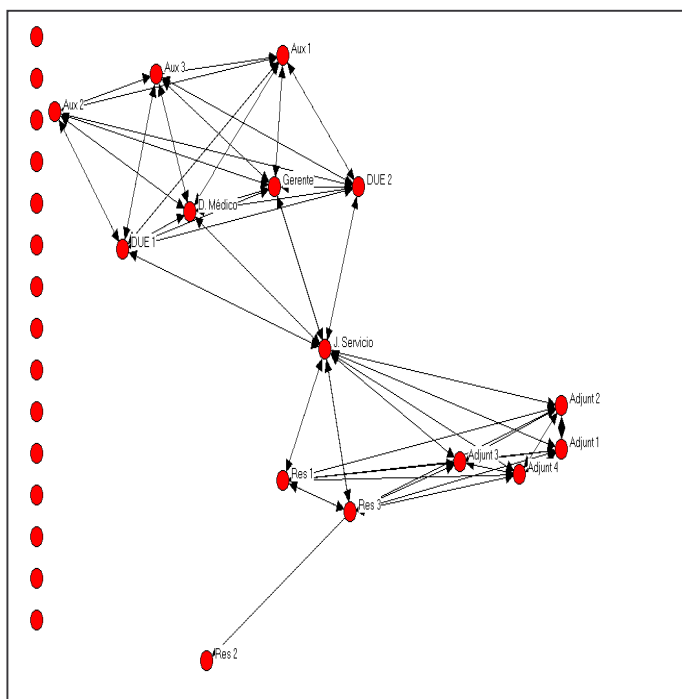


Ilustración 5: Fase de Detección

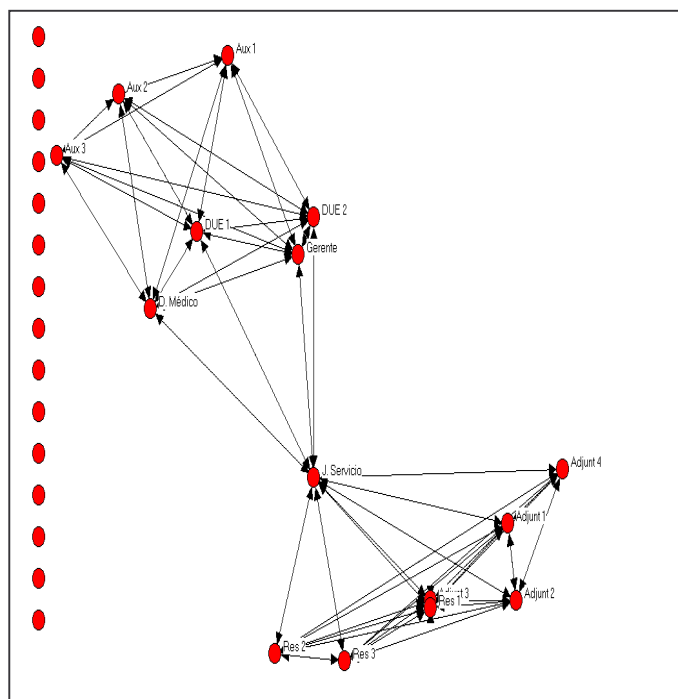


Ilustración 6: fase de intervención

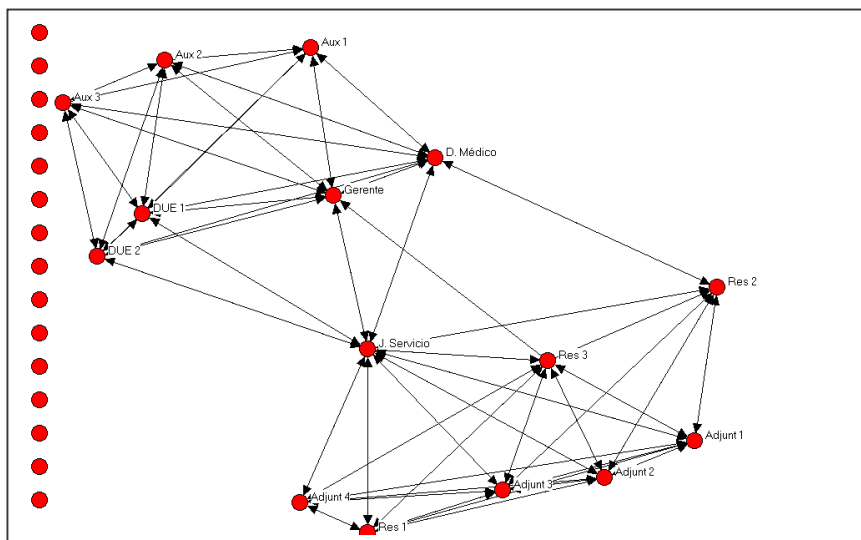


Ilustración 7: fase de solución de conflicto

Individuos bien conectados pueden ser mas influyentes y pueden estar mas influenciados por otros. Asimismo, las diferencias en el grado de conexión también puede tener importantes consecuencias: los rumores se pueden extender muy rápidamente donde existen altas tasas de conexiones. Los estamentos mas conectados pueden ser más capaces de movilizar sus recursos y también pueden disponer de múltiples y diversas perspectivas para resolver (o generar) problemas relacionales.

Los riesgos psicosociales y más concretamente las situaciones de acoso moral en el trabajo, tengan o no tengan manifestaciones medibles (burlas, calumnias, le interrumpen cuando habla, ridiculizan su vida privada, etc) se pueden evaluar y por lo tanto, diseñar estrategias de prevención mediante los análisis de redes.

BIBLIOGRAFÍA

- **BREIGER**, Ronald, (2000) "Control social y redes sociales: un modelo a partir de Georg Simmel" *Política y Sociedad*, (33) 57-72
- **FLACHSAND**, Cecilia, (2003), "Pierre Bourdieu y el Capital simbólico", Edit campo de ideas, Madrid.
- **FREEMAN**, Linton, (2000) "La Centralidad en las redes sociales. Clarificación conceptual" *Política y sociedad*, (33) 131-148.
- **GONZALEZ DE RIVERA**, J.L. (2002) "El maltrato psicológico", Madrid. Espasa Calpe
- **GONZALEZ DE RIVERA**, J.L. , Rodríguez Abuin, (2003). "Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT – 60". *Psiquis*, (24) 59-66.
- **GONZALEZ DE RIVERA**, J.L., (2002) "Los síntomas de estrés", Madrid. Core Academic.
- **HIRIGOYEN M-F** (1999) "El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana" Barcelona. Paidós.
- **HIRIGOYEN M-F** (2001) "El acoso moral en el trabajo". Barcelona. Paidós
- **LEYMANN H.** (1992) "Mobbing und Psychoterror am Arbeitsplatz". Sweden. Sichere Arbeit.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. 2001/2339(INI)
- "El acoso moral –mobbing- en los lugares de trabajo: comprender para intervenir" (2004). Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo – mobbing
- **MERINO**, Joan (2004) "*Contribución de la Antropología en la comprensión, estudio y prevención de mobbing en las Organizaciones*". En: Observatorio de mobbing –acoso moral-, Institut Català d'Antropologia (OM-ICA). Barcelona, mayo de 2004. Ponencia presentada en la Jornada de presentación del Observatorio, no publicada.
- **MOLINA**, José Luis (1995). "Análisis de redes y cultura organizativa: una propuesta metodológica", *REIS* 71-72, Julio-Diciembre, 249-263.
- **MOLINA**, José Luis. (1993) "L'organigrama informal a les organitzacions. Una aproximació desde l'anàlisi de xarxes socials", *Revista Catalana de Sociologia* 11 (65-86).
- **NTP 443**, (1997): "Factores psicosociales: metodología de evaluación". Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **NTP 556**, (2001): "Nivel de "salud" y calidad de la empresa: el modelo de auditoría EFQM actualizado". Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- **PANIAGUA**, Julian., (2000), "Las dos racionalidades. Estudio Antropológico de una Empresa Textil", Consejo Económico y Social, Madrid
- **PIZARRO**, Narciso (1990) "Teoría de redes sociales". *Suplemento Anthropos*, 22: 142-146.
- **RODRIGUEZ A., Morera D.** (2001), "El sociograma. Estudio de las relaciones informales en las organizaciones". Pirámide, Madrid.
- **VERD**, J.M.; **Martí**, J (2000) "Muestreo y recogida de datos en el análisis de redes sociales" *Qüestió*, *Quadern d'Estadística i Investigació Operativa*, 23 (3): 507-524