

EDUCACIÓN Y ENTORNO TERRITORIAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Conferencias impartidas
en el Programa
UNIVERSITAT I TERRITORI



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

COLECCIÓN:

UNIVERSITAT I TERRITORI

EDITA:

Vicerectorat de Participació i Projectió
Territorial

COORDINA:

Ramón López Martín
*Dpt.d'Educació Comparada i Història
de l'Educació. UV*

COLABORA:

Diputació de València
Àrea de Benestar Social i Educació

TEXTOS:

Empar Aguado i Bloise
Ester Alba Pagán
Rubén Arandis i Agramunt
Santiago Cantarero Sanz
Vicente Cerverón Lleó
Julio Fernández Garrido
Pedro Garfella Esteban
Pedro R. Gil-Monte
Mercedes Gómez-Ferrer Lozano
Emilio Iranzo García
Paz Lloria García
M^a Jesús Martínez Usarralde
Alejandro Mayordomo Pérez
Albert Moncusí Ferré
Josep Montesinos i Martínez

Natividad Orellana Alonso
Isabel Pardo Cubillos
Andrés Payà Rico
José Pérez Ballester
Sacramento Pinazo Hernandis
Alicia Ros Garrido
Julia Salom Carrasco
Ángel San Martín Alonso
Beatriz Santamarina Campos
Miguel Torrejón Velardiez
Victoria Vázquez Verdera
Ángel Velasco Berzosa

**DISEÑO, MAQUETACIÓN Y REVISIÓN
DE TEXTOS:**

Victoria Lorenzo Plumed
Javier Sánchez Escribano
*Unitat de Suport del Vicerectorat de
Participació i Projectió Territorial*

IMPRESIÓN: Guada Impresores

ISBN: 978-84-370-9443-4

Depósito legal: V-1023-2014

© de esta edición: Universitat de
València, 2014.

© de los textos: los autores.

© de las imágenes: los autores y
propietarios.

ÍNDICE

Educació i entorn territorial
Esteban Morcillo Sánchez

Diputació, Universitat de València
Oreto Segura Fayos

Educación territorial y patrimonio
La apuesta por una cultura
Ramón López Martín

EDUCACIÓN Y PATRIMONIO

Patrimonio cultural y educación
Alejandro Mayordomo Pérez

El patrimonio cultural valenciano
Josep Montesinos Martínez

La gestión educativa del patrimonio
Andrés Payà Rico

El componente social del patrimonio
Beatriz Santamarina Campos

Microbiología enológica: el vino
Isabel Pardo Cubillos

Catálogo e inventario del patrimonio cultural
Ester Alba Pagán

La historia. Fundamentos del patrimonio
Mercedes Gómez-Ferrer Lozano

El patrimonio arqueológico
José Pérez Ballester y Ángel

El patrimonio hidráulico
Emilio Iranzo García

La patrimonialización del patrimonio
apuntes para su desarrollo
Albert Moncusí Ferré

Los riesgos psicosociales en el trabajo: estrés, *mobbing*, burnout, depresión¹

Pedro R. Gil-Monte²

1. Introducción

El mundo laboral es un fenómeno complejo y cambiante. Fruto de los cambios socioeconómicos ocurridos en las últimas décadas, observamos que el perfil de las enfermedades y accidentes laborales ha cambiado hacia una situación en la que los riesgos de origen psicosocial y sus consecuencias han cobrado protagonismo, por el incremento de la frecuencia con que aparecen implicados en el origen de las bajas laborales ocasionadas por problemas de salud con origen en el trabajo, o la accidentabilidad laboral (Gil-Monte, 2012). Los resultados de numerosos estudios permiten concluir que los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias, incluyendo el estrés laboral, suponen un coste económico y social importante, hasta el punto de que la dimensión de este problema se puede considerar una cuestión de salud pública (Gil-Monte, 2009; 2012).

El estudio del estrés laboral y sus consecuencias sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores y sobre la productividad de las organizaciones es en la actualidad un tema de interés central para las sociedades y para los gobiernos, debido a la demanda social y a los cambios en la legislación acaecidos en las últimas décadas. En España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 reconoce la organización y la ordenación del trabajo como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales, y presta una atención explícita a los riesgos laborales de carácter psicosocial.

2. Factores y riesgos psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés.

Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer

¹ Ponencia de la jornada "Educació i formació en riscos psicològics i socials". Gandia, 4 de diciembre de 2013.

² Profesor Titular. Departament de Psicologia Social. Universitat de València.

caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial, fuentes de estrés laboral, o estresores, y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

Los riesgos psicosociales son los aspectos del diseño del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo, y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar un daño psicológico, físico, o social al individuo. Pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en las: (a) características de la tarea, (b) características de la organización, (c) características del empleo, y (d) organización del tiempo de trabajo.

La diferencia entre factores psicosociales y riesgos psicosociales estriba en que los factores psicosociales son condiciones de trabajo que una vez percibidas y valoradas por el individuo pueden influir positiva o negativamente sobre su salud, dependiendo de si el individuo percibe o no que esas condiciones de trabajo pueden ser una amenaza o riesgo para él. Por el contrario, los riesgos psicosociales siempre se asocian a la percepción de unas condiciones de trabajo que suponen una amenaza.

Se debe tener presente que los riesgos psicosociales aparecen porque se generan unas condiciones de trabajo difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Por ello es necesario generar unas condiciones de trabajo adecuadas para el "trabajador normal" que debe desempeñar el puesto (Gil-Monte, 2014b).

3. Concepto de estrés

En la década de los años 30 del siglo pasado Hans Selye propuso el modelo del "Síndrome de adaptación general" para explicar la naturaleza del estrés en los organismos vivos. Para Selye el estrés es la respuesta o condición interna del organismo que aparece como respuesta a los estresores. Esta aproximación fundamenta el concepto de estrés que se maneja en Medicina, y por tanto desde la perspectiva médica el estrés se asocia a la respuesta del individuo y a las consecuencias que las situaciones estresantes tienen sobre la persona.

La Psicología ha desarrollado una aproximación al estudio del estrés diferente de la perspectiva desarrollada por la medicina psicosomática. Desde la aproximación de la Psicología, el estrés puede ser entendido como un desequilibrio sustancial percibido entre las demandas del medio y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones donde el fracaso en hacer frente a las demandas tiene consecuencias negativas percibidas importantes. La sensación de estrés de una persona arranca por la existencia de una serie de desencadenantes o estresores. Estos estresores pueden ser calificados como una exigencia, situación o circunstancia que altera el equilibrio del individuo con su entorno e inicia las respuestas de estrés. En el contexto laboral los estresores también son denominados riesgos psicosociales. Para que los estresores o riesgos psicosociales generen una respuesta de estrés deben ser percibidos como factores de riesgo o amenaza por el individuo, esto es, el trabajador debe interpretar que van a tener consecuencias desagradables o penosas para él caso de que no se modifiquen. Así pues, no es tanto

la circunstancia la que dete
considere como una demand

Por tanto, el estrés es em
ambiente, o una situación
acontecimientos o de las circ

La respuesta fisiológica e
los estímulos estresores d
endocrino, nervioso e inmu
entre ellos. Ante una situació
fisiológicas que suponen la
nervioso vegetativo.

Llegados a este punto no
bueno o es malo para el indiv
la situación, debido a que ex
El estrés positivo es bueno p
le tonifica, pues existe un cic
el distrés es nocivo para el
constante, sin periodos de re

4. Acoso psicológico

El acoso psicológico en el tr
que un individuo es sometid
carentes de ética, agravio o p
al que pertenece con la com
tiempo de estas acciones lle
para que la situación de ag
de frecuencia (darse al men
duración mínima de seis m
tienen como consecuencia
para el individuo (Leyman,

El *mobbing* puede consid
particularidad de que no ocur
con el desempeño del trabaj
relaciones interpersonales q

Las actividades de *mobbi*
resto del personal de la org
medio de un sorprendente
conscientes del abuso e imp
por complicidad implícita c
convertirse ellos mismos e
individuos ambiciosos, y de
situación que les favorece a

Leyman (1996) distingu
naturaleza, y que se estruc

onal de los individuos, mientras las perjudiciales para su salud y res de riesgo psicosocial, fuentes cial de causar daño psicológico,

ño del trabajo, de la organización es y organizacionales que tienen social al individuo. Pueden estar a) características de la tarea, (b) is del empleo, y (d) organización

gos psicosociales estriba en que babajo que una vez percibidas y a negativamente sobre su salud, s condiciones de trabajo pueden os riesgos psicosociales siempre babajo que suponen una amenaza. les aparecen porque se generan a la mayoría de los trabajadores. de trabajo adecuadas para el o (Gil-Monte, 2014b).

is Selye propuso el modelo de la naturaleza del estrés en los puesta o condición interna del estresores. Esta aproximación en Medicina, y por tanto desde respuesta del individuo y a las en sobre la persona.

imación al estudio del estrés medicina psicosomática. Desde puede ser entendido como un ndas del medio y la capacidad el fracaso en hacer frente a las s importantes. La sensación de una serie de desencadenantes o como una exigencia, situación du con su entorno e inicia las sores también son denominados sgos psicosociales generen una tores de riesgo o amenaza por que van a tener consecuencias odifiquen. Así pues, no es tanto

la circunstancia la que determina la respuesta de estrés cuanto que el individuo la considere como una demanda amenazante y difícil de controlar.

Por tanto, el estrés es entendido como una transacción entre la persona y el ambiente, o una situación resultante de la interpretación y valoración de los acontecimientos o de las circunstancias que la persona hace.

La respuesta fisiológica es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores debido a la activación que producen en tres sistemas: endocrino, nervioso e inmunológico, que presentan numerosas interconexiones entre ellos. Ante una situación de estrés, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipofiso-suprarrenal y del sistema nervioso vegetativo.

Llegados a este punto nos podemos hacer la siguiente pregunta: ¿el estrés es bueno o es malo para el individuo? La experiencia lleva a responder que depende de la situación, debido a que existe estrés positivo o *eustrés*, y estrés negativo o *distrés*. El estrés positivo es bueno para el organismo debido a que le genera activación y le tonifica, pues existe un ciclo adecuado de tensión vs. relajación. Por el contrario, el *distrés* es nocivo para el organismo debido a que supone un estado de tensión constante, sin periodos de relajación (Gil-Monte, 2014b).

4. Acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*)

El acoso psicológico en el trabajo o *mobbing* se aplica a aquellas situaciones en las que un individuo es sometido a persecución, acciones de comunicación hostiles y carentes de ética, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece con la complicidad o aquiescencia del resto. La persistencia en el tiempo de estas acciones lleva al individuo a una posición de indefensión. Además, para que la situación de agresión se considere *mobbing* debe cumplir un criterio de frecuencia (darse al menos una vez por semana) y otro de duración (tener una duración mínima de seis meses). La frecuencia y duración de las acciones hostiles tienen como consecuencia un importante daño psicológico, psicosomático y social para el individuo (Leymann, 1996).

El *mobbing* puede considerarse una forma de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la organización.

Las actividades de *mobbing* se realizan con la colaboración y permisividad del resto del personal de la organización. La persecución psicológica se desarrolla en medio de un sorprendente silencio e inhibición de los observadores que, aunque conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita con el plan de eliminación del acosado, sea para evitar convertirse ellos mismos en objeto de represalia. No es del todo infrecuente que individuos ambiciosos, y de escasa valía profesional, aprovechen conscientemente la situación que les favorece al entorpecer o eliminar a un competidor más cualificado.

Leyman (1996) distinguió 45 acciones hostiles que pueden ser de distinta naturaleza, y que se estructuran en cinco grupos: 1. Acciones dirigidas a impedir

las posibilidades de la víctima para comunicarse de manera adecuada. 2. Acciones dirigidas a bloquear los contactos sociales de la víctima. 3. Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado. 4. Acciones contra el ejercicio de su trabajo. 5. Acciones que comprometen su salud física y psíquica mediante una constante presión estresante.

El desarrollo del *mobbing* suele darse en cuatro fases:

1. Incidentes críticos. La situación desencadenante del acoso suele verse como un conflicto que en un momento dado adquiere mayor proporción. Esta primera fase no constituye propiamente *mobbing* y suele durar muy poco.
2. Acoso y estigmatización. El acoso se caracteriza por determinados comportamientos que tomados aisladamente son anodinos, pero la repetición sistemática con propósitos hostiles suele estigmatizar a la víctima.
3. Intervención de los responsables jerárquicos. Debido al proceso de estigmatización es frecuente situar la responsabilidad en la víctima cuando en realidad es del agresor. Los superiores tienden a hacer propios los prejuicios y estereotipos proyectados por el agresor.
4. Expulsión. La víctima es aislada, y etiquetada como paranoide, maniaco-depresiva, etc. Después de un periodo de múltiples bajas, puede llegarse al despido, al abandono voluntario del trabajo, e incluso en los casos más serios con gran deterioro psíquico e intento de suicidio.

Diversos estudios han concluido que los factores organizacionales y las características del ambiente de trabajo son los predictores más relevantes de *mobbing*. Las organizaciones con incidencia de *mobbing* muestran mayor frecuencia e intensidad de conflictos interpersonales, ambigüedad y conflicto de rol, sobrecarga de trabajo, un número más elevado de trabajadores insatisfechos con el clima organizacional, con el estilo de liderazgo de sus supervisores, y con el control que la organización realiza sobre su trabajo.

La persona que realiza acciones de *mobbing* suele estar investida de la suficiente autoridad o carisma como para movilizar las dinámicas grupales de *mobbing*, con frecuencia son supervisores o individuos investidos con algún tipo de poder formal sobre la víctima.

Con frecuencia los individuos con riesgo de sufrir acciones de *mobbing* suelen ser personas consideradas diferentes por otros miembros del grupo. Los motivos de esa diferencia pueden ser: (a) su aspecto, conducta, valores y actitudes, con respecto al grupo general, o (b) que su mera presencia provoque un cuestionamiento implícito sobre los símbolos, características y valores que dan homogeneidad al grupo.

Las consecuencias del *mobbing* pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos de la vida del individuo. Son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social. La víctima de *mobbing* queda sumida en la confusión porque se ve como culpable o responsable, se va deteriorando profesional y psicológicamente hasta perder su autoestima. En algunos casos, cuando la situación se prolonga excesivamente, desarrollan cuadros de depresión, enfermedades psicosomáticas relacionadas con situaciones de estrés crónico, insomnio, alcoholismo, e incluso suicidio (Gil-Monte, 2014c).

5. Síndrome de quemarse por e

El síndrome de quemarse por e al incremento de los riesgos p como una respuesta psicológica y emocional, que aparece de organizaciones de servicios qu de la organización. Esta respu del individuo, consistente en l profesional, o la baja realizaci caracterizado por agotamiento y conductas negativas hacia comportamientos indiferentes despersonalización o cinismo sentimientos de culpa (Gil-Mo Para entender este proble esto es, la relación que se est deterioro cognitivo (pérdida c en el trabajo) y emocional individuo, y posteriormente a organización (indolencia o des de afrontamiento frente a la e (Gil-Monte, 2007).

Sin embargo, se observa c solos constituyen el SQT –se deterioro psicológico en tod casos, utilizar actitudes nega afrontamiento eficaz para el i síntomas, aunque sea a costa y del trato dado a los clientes profesionales no encajan en e intenso y grave, y deriva en p el ejercicio de la actividad lab estudios realizados indican qu entender esta diferencia (Gil un síntoma del SQT relevant consecuencias más importan

6. Depresión

La tristeza se encuentra en una perspectiva etiológica s biológico y relativamente i depresión reactiva, provocac

5. Síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*)

El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) o *burnout* es un fenómeno vinculado al incremento de los riesgos psicosociales en el trabajo que puede ser definido como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional, que aparece de manera más frecuente en los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización. Esta respuesta se caracteriza por: (a) un deterioro cognitivo del individuo, consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo, el desencanto profesional, o la baja realización personal en el trabajo; (b) un deterioro afectivo, caracterizado por agotamiento emocional y físico y; (c) la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización en forma de comportamientos indiferentes, fríos, distantes y, en ocasiones, lesivos (indolencia, despersonalización o cinismo). En ocasiones, estos síntomas se acompañan de sentimientos de culpa (Gil-Monte, 2005).

Para entender este problema de salud es importante conocer su evolución, esto es, la relación que se establece entre sus síntomas. El SQT se inicia con un deterioro cognitivo (pérdida de la ilusión por el trabajo, baja realización personal en el trabajo) y emocional (desgaste psíquico, agotamiento emocional) del individuo, y posteriormente aparecen actitudes negativas hacia los clientes de la organización (indolencia o despersonalización), que funcionan como una estrategia de afrontamiento frente a la experiencia crónica de deterioro cognitivo y emocional (Gil-Monte, 2007).

Sin embargo, se observa que la presencia de estos tres síntomas, que por sí solos constituyen el SQT –según se establece en la literatura–, no conllevan un deterioro psicológico en todos los profesionales. Esto es, en la mayoría de los casos, utilizar actitudes negativas hacia los clientes llega a ser una estrategia de afrontamiento eficaz para el individuo que le permite manejar el estrés laboral y sus síntomas, aunque sea a costa del deterioro de su comportamiento organizacional y del trato dado a los clientes (Perfil 1 del síndrome). Pero un porcentaje menor de profesionales no encajan en este perfil. En estos casos el SQT progresa, se hace más intenso y grave, y deriva en problemas de salud que ocasionan la incapacidad para el ejercicio de la actividad laboral (Perfil 2 del síndrome). Los resultados de algunos estudios realizados indican que los sentimientos de culpa juegan un papel clave para entender esta diferencia (Gil-Monte, 2005). Los sentimientos de culpa pueden ser un síntoma del SQT relevante para explicar cómo se relaciona con algunas de sus consecuencias más importantes (v.g., depresión, absentismo).

6. Depresión

La tristeza se encuentra en el núcleo de la sintomatología de la depresión. Desde una perspectiva etiológica se ha distinguido entre depresión endógena, de origen biológico y relativamente independiente de los acontecimientos estresantes, y depresión reactiva, provocada por circunstancias psicosociales específicas.

La depresión se caracteriza porque el individuo experimenta periodos persistentes (en torno a 2 semanas) de bajo estado de ánimo que cursan con tristeza, irritabilidad, disminución del interés o del placer en todas, o casi todas las actividades, pérdida de peso, insomnio o hipersomnia, agitación o enlentecimiento psicomotor, fatiga o pérdida de energía, sentimientos de inutilidad o culpa excesiva o inapropiada, disminución de la capacidad para pensar o concentrarse, o indecisión, y pensamientos recurrentes de muerte o de suicidio, o intentos de suicidio. Estos síntomas causan deterioro y malestar significativo en el funcionamiento social, laboral o en otras áreas importantes.

La mayoría de las teorías psicológicas de la depresión recurren a la interacción del estrés y la respuesta idiosincrática y/o exagerada de la persona ante la adversidad.

La teoría cognitiva de la depresión propuesta por Beck tiene en cuenta cuatro elementos cognitivos clave: a) la triada cognitiva, que consta de una visión negativa de uno mismo, del mundo y del futuro, b) ocurrencia de pensamientos automáticos negativos (v.g., no le importa a nadie, soy un fracasado, no hay esperanza, etc.), c) ocurrencia de errores sistemáticos en la percepción y en el procesamiento de la información (v.g., pensamiento absolutista dicotómico, abstracción selectiva, recuerdo selectivo, descalificación, etc.), y d) ocurrencia de suposiciones disfuncionales básicas, fundamentalmente tácitas, denominadas esquemas (Gil-Monte, 2011).

7. Absentismo

El absentismo se puede definir como el número de faltas al trabajo, justificadas o sin justificar. Pero, con independencia de si las faltas están justificadas o no, una mayor exposición a niveles altos de riesgo psicosocial va a incrementar la ausencia del trabajador a su puesto, y consecuentemente aumentará el número de horas de trabajo perdidas para la organización. Si el trabajador es sustituido porque sus problemas de salud se hacen crónicos (v.g., depresión), su baja conlleva un incremento de costes de personal para la organización y, probablemente, que el puesto sea desempeñado por un trabajador con menor nivel de experiencia y cualificación.

En ocasiones el absentismo no está justificado por criterios de salud y el trabajador está en condiciones de asistir a su trabajo. Pero como desea evitar unas condiciones adversas que le generan estados moderados de ansiedad y malestar, intentará distanciarse física o mentalmente dedicándose a actividades no laborales cuando se espera de él que esté dedicado a actividades laborales.

Una de las distinciones más frecuentes de las causas del absentismo es la que se establece entre las ausencias por enfermedad frente a las ausencias por otras razones, pero en todos los casos las consecuencias para la organización son idénticas, y conllevan una disminución de la producción, un deterioro de la calidad del servicio que presta la organización, un incremento del gasto económico en contratación y formación de personal nuevo, o una redistribución del trabajo con la consiguiente sobrecarga laboral para el resto del personal.

Respecto a la operacionalización de la frecuencia se han empleado son un período determinado), de frecuencia (un período de tiempo), y duración (p.e., días de inactividad del trabajador) (Gil-Monte, 2014a).

Bibliografía

- GIL-MONTE, P.R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad contemporánea*. Madrid: Pirámide.
- GIL-MONTE, P.R. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo: una perspectiva histórica. En P. Gil-Monte (Coord.), *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad contemporánea* (pp. 21-41). Madrid: Pirámide.
- GIL-MONTE, P.R. (2009). Algunos factores de riesgo en el trabajo y sus consecuencias. *Revista Española de Psicología Aplicada*, 83, 169-173.
- GIL-MONTE, P.R. (2011). Psicología del trabajo. Rosat (Coord.), *Prevención de riesgos laborales* (ed., pp. 1175-1270). Valencia: Tirulanda.
- GIL-MONTE, P.R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Peruana de Medicina Psicosomática*, 17(1), 1-10.
- GIL-MONTE, P.R. (2014a). Conceptos básicos de la prevención de los riesgos laborales. En P.R. Gil-Monte (Coord.), *Prevención de los riesgos laborales* (pp. 1-10). Madrid: Pirámide.
- GIL-MONTE, P.R. (2014b). Psicología del trabajo: estrés y estrategias de afrontamiento. *Manual de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (en prensa). Madrid: Pirámide.
- GIL-MONTE, P.R. (2014c). Violencia en el trabajo (mobbing). En P. Gil-Monte (Coord.), *Prevención de los riesgos laborales* (pp. 1-10). Madrid: Pirámide.
- LEYMANN, H. (1996). The content analysis of work and organization. *Journal of Work and Organization*, 1(1), 1-10.

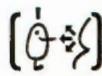
Respecto a la operacionalización del absentismo, los criterios que con mayor frecuencia se han empleado son medidas totales (p.e., días de no asistencia durante un período determinado), de frecuencia (p.e., media de no asistencias en un período de tiempo), y duración (p.e., duración media de los períodos de no asistencia del trabajador) (Gil-Monte, 2014a).

Bibliografía

- GIL-MONTE, P.R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- GIL-MONTE, P.R. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una perspectiva histórica. En P.R. Gil-Monte y B. Moreno-Jiménez (Comp.), *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo* (pp. 21-41). Madrid: Pirámide.
- GIL-MONTE, P.R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173.
- GIL-MONTE, P.R. (2011). Psicología aplicada. En C.L. Alfonso, C. Salcedo y I. Rosat (Coord.), *Prevención de riesgos laborales: instrumentos de aplicación* (2ª ed., pp. 1175-1270). Valencia: Tirant Lo Blanch.
- GIL-MONTE, P.R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29, 237-241.
- GIL-MONTE, P.R. (2014a). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo. En P.R. Gil-Monte (Coord.), *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (en prensa). Madrid: Pirámide.
- GIL-MONTE, P.R. (2014b). Psicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En P.R. Gil-Monte (Coord.), *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (en prensa). Madrid: Pirámide.
- GIL-MONTE, P.R. (2014c). Violencia en el lugar de trabajo y acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*). En P.R. Gil-Monte (Coord.), *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (en prensa). Madrid: Pirámide.
- LEYMANN, H. (1996). The content and development of *mobbing* at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

 Vicerectorat de Participació
i Projecció Territorial

Colabora:



9 7884371094434