



CUADERNOS TAS
TRABAJO, ACTIVIDAD
Y SUBJETIVIDAD

ESCRITOS ENTRE PARES 2018

ANDREA PUJOL Y NATALIA BARTOLINI (COMP.)



Cuadernos TAS : trabajo, actividad y subjetividad : escritos entre pares 2018 / Andrea Pujol ; Natalia Bartolini (Comp.). - 1a ed. - Córdoba : 2019. Libro digital, EPUB

Archivo Digital: descarga

ISBN 978-987-29270-5-9

1. Psicología. 2. Psicología del Trabajo. I. Andrea Pujol y Bartolini, Natalia, comp. II. Título.

CDD 158.7

Licencia Creative Commons



Cuadernos TAS: Trabajo, Actividad y Subjetividad. Escritos entre pares 2018 se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Diseño: Federico Barnes - barnesfederico@gmail.com

Fotografía: Matías Quiroga

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DEL SECTOR NO DOCENTE DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Mónica I. Cesana Bernasconi, Claudia M. Gatti y Mariana E. Sabas¹

Mónica I. Cesana Bernasconi (UNNE; Argentina); E-mail: mcasana@eco.unne.edu.ar; Claudia M. Gatti (UNNE; Argentina); E-mail: cgatti@eco.unne.edu.ar; Mariana E. Sabas (UNNE; Argentina); E-mail: msabas@eco.unne.edu.ar

Introducción

Los cambios sociales ocurridos en el paradigma productivo y su impacto en las empresas u organizaciones, en la estructura del mercado de trabajo, en las nuevas formas de organización del trabajo, como así también en la relación entre los trabajadores y los clientes o usuarios, han contribuido al incremento de los riesgos psicosociales del trabajo (RPST). Por las consecuencias que ello tiene sobre el fracaso (aumento del ausentismo, de los conflictos interinstitucionales y de las licencias por enfermedad) o sobre el éxito (eficiencia, calidad, productividad, novedades y rentabilidad) de una empresa u organización, merecen ser considerados y tratados por sus respectivas autoridades para que regulen las relaciones recíprocas entre trabajo y salud.

Desde el punto de vista operacional, se adopta una definición sintética de los RPST que se relaciona directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo. La propone Michel Gollac, quien señala que son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores (2013).

El contexto del estudio

La Universidad Nacional del Nordeste se creó el 14 de diciembre de 1956 sobre la base de institutos y organismos dependientes de la Universidad Nacional del Litoral y la Universidad Nacional de Tucumán. Desde su nacimiento asumió su compromiso con las necesidades y demandas de la región nordeste de Argentina.

La institución configuró su oferta acorde con los proble-

mas urgentes de esta región: dirigida a cuestiones del agro, de la salud y la vivienda. Su compromiso se fue renovando y redefiniendo de acuerdo con los cambios en los escenarios políticos, socio-culturales y económicos nacionales e internacionales siendo, en la actualidad, la universidad con mayor prestigio en la formación de profesionales en múltiples campos disciplinares de la región.

Actualmente, contiene alrededor de 50 mil estudiantes, 4.900 docentes, 1.900 no docentes en 11 unidades académicas y 6 institutos. La unidad central de gestión de la UNNE es el Rectorado, que se organiza alrededor de dos vertientes estructurales: la de gestión, que incluye las secretarías generales académicas, administrativa, asuntos sociales, planeamiento, extensión universitaria, ciencia y técnica, y de relaciones interinstitucionales; y las unidades académicas, el Instituto de Ciencias Criminalísticas y Criminología; la Dirección de Bibliotecas; el Instituto de Medicina Regional; el Centro de Gestión Ambiental y Ecología (CEGAE); el Centro de Estudios Sociales (CES) y la Agencia de Innovación y Desarrollo (AGENTIA).

Su estructura orgánica funcional fue aprobada originalmente por Resolución N° 794/98 C.S. En el año 2006, cuando se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo 366/06 (trabajadores no docentes), debió modificarse aquella estructura, adecuándola a las categorías y funciones allí explicitadas. Sin embargo, hasta el momento, ese ordenamiento no ha sido aprobado.

Metodología de abordaje

Durante el año 2014 en el marco del PI M003/13 (UNNE) se realizó la encuesta argentina sobre RPST a una muestra representativa de los trabajadores no docentes que cumplen

funciones en el Instituto Rectorado de la Universidad Nacional del Nordeste. La misma se estructuró en seis ejes para conocer las percepciones y las vivencias subjetivas respecto de los factores de riesgos relacionados con las condiciones y ambiente de trabajo cotidiano. Se encuestaron 88 trabajadores que representan proporcionalmente a las diferentes áreas de la institución.

Del total de encuestados, 52 personas estaban en contacto directo con el público (del tipo cara a cara, 92% y por teléfono, 84%) como parte de sus actividades laborales en puestos administrativos (32), de coordinación (3), profesionales (8), directivos (4), docentes (1) y operarios (3).

En la búsqueda constante de enriquecer la interpretación de los resultados de las encuestas se puso en marcha -en una etapa posterior- una estrategia de integración cuali-cuantitativa. Fue así que durante el año 2017 se realizaron una serie de entrevistas en profundidad a los no docentes de atención al público a efectos de profundizar el análisis de los RPST en esos puestos de trabajo. A ello se sumaron datos de la última autoevaluación institucional.

El marco normativo

La actividad de los puestos de atención al público en el Instituto Rectorado se encuadra en el siguiente marco normativo: i) el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector no docente de las Instituciones Universitarias Nacionales (Decreto 366/2006 y Resolución N° 388/2006 CS), que abarca los principios generales, las condiciones para el ingreso y el egreso, el régimen de concursos, agrupamientos y retribuciones, el tiempo de trabajo, la salud e higiene laboral, la capacitación, la evaluación del desempeño y el régimen disciplinario; y ii) el Estatuto Universitario en su título cuarto "Del personal de la Universidad", capítulo tercero, art. 99 que reza que el Consejo Superior establecerá y reglamentará las modalidades de ingreso, ascenso y calificación del personal no docente de acuerdo con las características y requerimientos de cada servicio.

Estos institutos determinan el trabajo prescripto, señalando los alcances generales de cada puesto de trabajo en una descripción incompleta, simplificada, imperfecta de la realidad, pues excluye las iniciativas y la adopción de decisiones por parte del trabajador en el curso del trabajo como si éste no implicara imprevistos.

El trabajo no docente

Los trabajadores no docentes tienen como objetivo captar información, procesarla y comunicarla para hacer posible la actividad de la institución en todos sus niveles, permitiendo la vinculación entre las necesidades e intereses de quienes demandan los servicios de la Universidad, de los institutos y facultades. Pero son precisamente los puestos de atención al

público donde se valora especialmente la capacidad de pensar y actuar para resolver los problemas emergentes. Donde resulta necesario cuestionar las consignas y adaptarlas en función de las necesidades del trabajo para alcanzar los objetivos por medio de procedimientos más eficaces que el trabajo prescripto, allí es donde se pone en juego la creatividad y se hacen más cosas que las que les prescribieron, aunque no siempre son reconocidos ni recompensados por ello.

El contenido y la organización del proceso de trabajo

La variable que condiciona a las demás es el contenido y la organización del proceso de trabajo que permite distinguir el trabajo prescripto por la organización (en este caso especificado también a través del convenio colectivo del sector) y la actividad que efectivamente desarrollan los trabajadores.

La organización del trabajo comprende tanto la división social como la división técnica del mismo. La primera, define la separación o integración de las tareas de concepción y de ejecución; la segunda, refiere a la mayor o menor parcialización de las tareas que permite asignar un ciclo operatorio a cumplir por el trabajador en un tiempo dado (Neffa, 2002).

El contenido deriva en cierta manera de la organización del trabajo y comprende factores tales como: la descripción del puesto, las calificaciones requeridas para desarrollarlo, las posibilidades para utilizar y desarrollar esas calificaciones, el grado de responsabilidad que tiene asignado cada trabajador, su carácter individual o colectivo, el grado de autonomía y las posibilidades de promoción que ofrece (Neffa, 2002).

Del tipo de organización del proceso de trabajo existente se derivan los riesgos psicosociales del trabajo. En este trabajo se aborda el análisis de los aspectos vinculados al ritmo de trabajo, las exigencias emocionales, el margen de autonomía y de control, las relaciones sociales (horizontales) y de trabajo (verticales) en aquellos puestos cuyos ocupantes sostienen un contacto cotidiano con el público externo a la organización, mayoritariamente constituido por docentes y estudiantes de grado y de posgrado.

Nuestro objetivo es sintetizar la incidencia de dichos RPST sobre la actividad del trabajo no docente a fin de identificar las situaciones a partir de las cuales ellos se derivan.

Diagnóstico de la situación. Resultados. Autonomía y control

La autonomía y el control sobre el propio trabajo explican el grado de libertad para la ejecución de las tareas, la previsibilidad y las posibilidades de participar en cuanto a la concepción y a la evaluación de su actividad. Con poca autonomía, se le quita al trabajador la posibilidad de compensar las fallas de la concepción del trabajo prescripto por otros, hacer frente a los incidentes y a los problemas circunstanciales encontrados en la realidad del proceso de trabajo.

El rectorado se caracteriza por ser una organización de estructura formal, piramidal y jerárquica, con flujos de comunicación principalmente descendentes, desde los niveles decisorios hacia los niveles funcionales y operativos (desde el Consejo Superior hacia las diversas secretarías, departamentos y áreas de la Universidad). También se visualizan flujos ascendentes bajo la forma de proyectos y propuestas, dirigidos y/o consultados a las autoridades.

Esto da cuenta de una organización del trabajo donde las tareas de concepción se separan de las de ejecución. Quienes conciben el trabajo, se encuentran en puestos superiores y son quienes asignan los ciclos operatorios a cumplir por los trabajadores de puestos inferiores. Es decir que prevalece una marcada división social del trabajo.

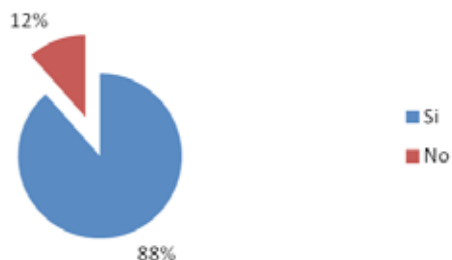
Para realizar sus labores, los trabajadores no docentes adoptan una posición sedentaria y pasan mucho tiempo atendiendo el teléfono, procesando datos e informaciones frente a una computadora, captando consignas a ejecutar por medio de los sentidos, procesando la información que está escrita o que figura en las pantallas de las PC. Pero también movilizan sus

recursos psíquicos y mentales, pues para lograr sus objetivos deben disponer de conocimientos, haber acumulado experiencia, captar y procesar información, mostrar interés, estar motivados e involucrados, tanto a nivel individual como en relación con el colectivo de trabajo, ya que su ritmo de trabajo depende principalmente de las urgentes solicitudes que les formula el público externo a la organización, como muestra el cuadro de abajo.



Menos de la mitad de los encuestados (34%) relata que su ritmo de trabajo está marcado por la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios de sus compañeros. Esto es así porque se trata de un trabajo segmentado en el que para cumplir el objetivo final, deben intervenir varios puestos de trabajo en cooperación (por ej. para que avance un expediente), motivo por el cual resulta de especial interés las buenas relaciones sociales en sentido horizontal entre las distintas áreas de la organización y al interior de cada una de ellas.

¿Puede organizar su trabajo de la manera que más le conviene?



Si bien sus tareas están prescritas de antemano, consideran que pueden organizar el trabajo de la manera que más les conviene respecto a tiempos, establecimiento de prioridades o realización de otras actividades conexas o complementarias de sus tareas principales.

El ritmo habitual puede verse alterado por solicitudes externas urgentes (73%), por los controles ejercidos por los superiores (44%) o por un control informatizado de sus actividades (38%). Un alto porcentaje (63%) considera que está obligado a apurarse para realizar su trabajo, que deben cumplir plazos que van desde una hora o menos (46%) hasta un día o más (61%). Y que muchas veces tienen que hacer demasiado rápido una operación que requeriría más tiempo y cuidado para hacerla bien (57%). Aunque un 58% considera que esos plazos pueden ser modificados.

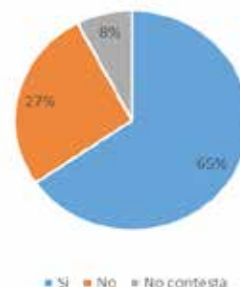
Con frecuencia deben interrumpir la tarea que estaban haciendo para realizar otra que no estaba prevista (77%), aunque sólo un 32% considera que esto es negativo, mientras que otros lo consideran positivo (57%) o que no implica consecuencias (32%). Sí reconocen que el trabajo los obliga a pensar en varias cosas a la vez (73%).

No todos reconocen tener metas que cumplir (sólo responde sí el 56%) y sólo una parte de ellos puede ejercer modificaciones sobre esas metas (23%), ya sea por iniciativa propia

o por consenso con sus superiores.

Muchas veces dicen recibir órdenes contradictorias (57%), pero cuentan con el tiempo suficiente (73%) y los medios (71%) para realizar correctamente el trabajo.

¿Tiene que cumplir metas predeterminadas?

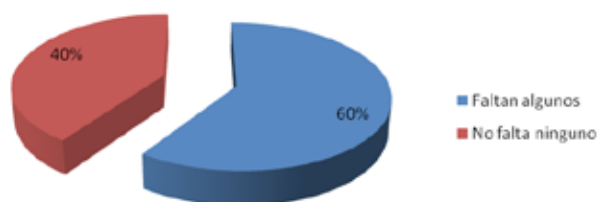


El 75% de los no docentes recibe guías u órdenes de acción precisas para realizar el trabajo. Si se presentan incidentes, los arreglan personalmente (69%), consultan con el jefe (65%) o con un compañero (53%).

A su vez, estos trabajadores poseen formación superior, pues el 42% cuenta con título universitario, mientras un 29% ha cursado alguna carrera universitaria sin completarla. Se consideran bien formados (75%) y hasta sobre calificados (21%) en relación a la escasa complejidad inherente a los puestos de atención al público. Esos puestos les permiten utilizar y desarrollar sus calificaciones profesionales aunque no siempre (81%), pues devienen de carreras no vinculadas. Pero no consideran su trabajo aburrido o monótono (46%) y siempre hacen lo que les gusta (58%).

Un alto porcentaje (60%) considera que le faltan conocimientos o competencias para el desarrollo de sus tareas. En algunos casos, vinculan la falta de información para el desempeño de sus tareas con fallas en la comunicación descendente (por ejemplo, no se informa de cambios en las normativas o cambios en la documentación solicitada para que un expediente siga su curso), a que la información fluye más verbalmente que en forma escrita (lo que ocasiona malentendidos o interpretaciones diversas), a las ausencias -temporales o de mayor duración- de personas que saben sobre el estado de un trámite, entre algunas de las cuestiones que mencionan. También es posible mencionar la necesidad de competencias relacionales para el manejo de las emociones y la contención del público.

¿Piensa Ud. que para realizar correctamente este trabajo, le faltan algunos conocimientos y competencias?



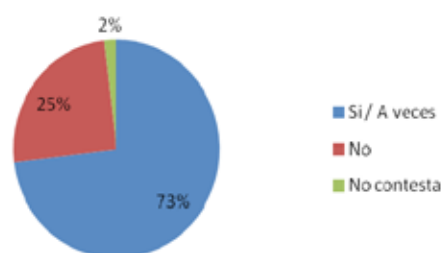
Es en la actividad real cuando se pone en práctica la iniciativa propia –individual o colectiva- porque en caso contrario no se alcanzarían los objetivos de la producción debido a los errores e insuficiencias del trabajo prescripto.

La organización real del trabajo es un producto de la relación social, una negociación y un compromiso inestable y cambiante, objeto de renegociación, porque no hay una sino varias formas posibles.

Exigencias emocionales

Las exigencias emocionales hacen referencia a la necesidad de los trabajadores de controlar y modelar sus emociones para poder realizar su propia actividad así como aquellas que siente en relación con las personas que interactúa en la situación de trabajo. En ocasiones, el trabajo implica un contacto con el sufrimiento e impide que los trabajadores puedan manifestar sus emociones debiendo disimularlas o esconderlas.

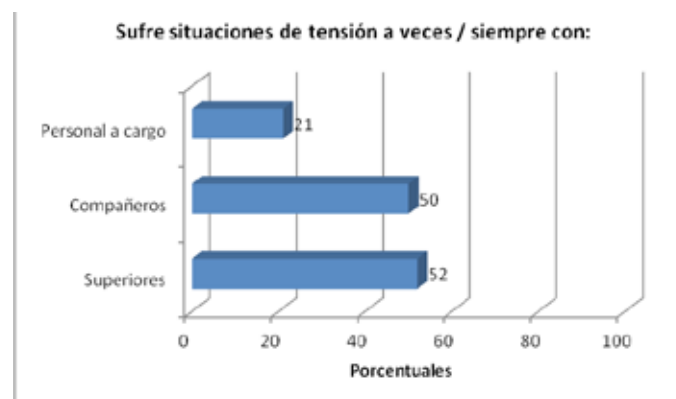
Mientras trabaja,
¿está en contacto con personas en
situación de angustia?



El contacto con el público implica atender problemáticas diversas de personas que acuden por diversos trámites, muchos de los cuales poseen requerimientos temporales o formales que requieren modificaciones en los procesos habituales de trabajo. A veces esas personas se encuentran en situación de angustia, nerviosas, encolerizadas o preocupadas (73%) por distintos motivos que, por lo general, están vinculados a los trámites que deben realizar. Los trabajadores dicen tener que calmarlas en muchas ocasiones (71%) no siempre con éxito.

Los ocupantes de los puestos de atención al público manifiestan que deben esconder sus emociones o fingir estar de buen humor (63%) y tener que evitar dar su opinión (67%), aspectos que podrían considerarse como requerimientos del puesto, incluso han mencionado tener miedo (23%) en algunos momentos.

Los encuestados relatan vivir situaciones de tensión mayormente con compañeros (50%) y superiores (52%).



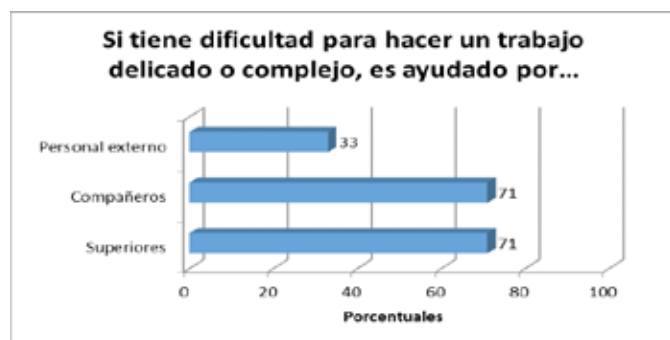
Relaciones sociales en el trabajo

Las relaciones sociales y de trabajo configuran las condiciones para que los trabajadores se integren a un colectivo, sean tratados de manera justa y exista una recompensa monetaria y un reconocimiento por su actividad.

Algunas tareas provocan sufrimiento si los trabajadores reciben instrucciones contradictorias, no disponen de los medios de trabajo o de la información suficiente para realizarlas correctamente y/o reciben consignas para alcanzar objetivos irreales de producción.

La cooperación entre los trabajadores brinda apoyo social y emocional. Hablar con compañeros de trabajo sobre el funcionamiento y la organización de las actividades laborales (por ejemplo, distribución del trabajo, naturaleza del material y de los equipos, desperfectos, defectos e incidentes, pausas, reemplazos horarios, condiciones de trabajo y de seguridad), les permite desarrollar en mejores condiciones sus tareas. Así lo afirma el 96% de los encuestados, lo que significa una integración positiva en el colectivo de trabajo. Pero no se organizan reuniones formales para tratar estos temas (63%), sino que lo hacen de manera informal durante el contacto cotidiano.

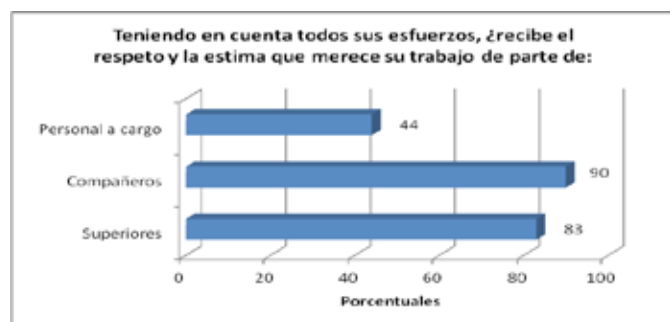
El clima es ameno y los trabajadores se sienten parte de un colectivo de trabajo. El 99% afirma que sus compañeros son amistosos por lo que no existen problemas de vínculos entre ellos. Sienten solidaridad y cooperación de parte del grupo, pues cuando tienen dificultades para realizar un trabajo complejo son ayudados tanto por compañeros (71%) como por superiores (71%).



En caso de desacuerdos con los superiores (48%) sobre la manera de realizar correctamente el trabajo, el 77% afirma que puede conversarlo con ellos para tratar de arribar a un acuerdo. Y los superiores prestan atención a sus opiniones en la mayoría de los casos (90%). Lo mismo sucede cuando esos desacuerdos se producen con compañeros (81%) ya que el 94% declara que puede resolverlo conversando.

No se manifiestan situaciones de tensión en los vínculos con los superiores jerárquicos, los trabajadores consideran que existe trato igualitario y correcto sobre las personas que trabajan bajo sus órdenes (85%). Quienes evalúan su trabajo lo conocen bien (83%), por lo que se consideran aptos para realizar esa valoración.

El 90% considera ser respetado y estimado por sus compañeros y el 83% por sus superiores. Mientras que aquellos que tienen personal a cargo, consideran que casi la mitad (44%) de ellos los respetan y estiman.



En cuanto a las posibilidades de desarrollo profesional, el 63% de los trabajadores tiene expectativas de ser promovido o ascendido teniendo en cuenta sus propios esfuerzos. Sin embargo, el sistema de carrera se encuentra casi paralizado debido a la ausencia de concursos. La movilidad se da -por lo general- bajo criterios de antigüedad, aunque informalmente prima la afinidad con el superior.

Un gran número de trabajadores se encuentra en situación de precarización laboral aunque sus tareas involucren las mismas responsabilidades que para el personal de planta permanente. A su vez, el pase a la planta ha quedado -en las ocasiones en que se ha llevado a cabo este proceso- en manos del gremio y de criterios que no siempre resultaron justos

para el conjunto de los trabajadores, quienes vieron ingresar personas que no pertenecían a la institución en forma directa mientras ellos permanecen en la misma situación, en algunos casos por más de 10 años.

Algunas conclusiones

Respecto de los datos relevados con la encuesta no hay riesgos de exageración sistemática, la experiencia indica que quienes responden no aumentan sino que subdeclaran los riesgos o problemas que experimentan. Esto se debe a su falta de información y el desconocimiento del impacto de los mismos, a que se han habituado y esos riesgos ya les parecen naturales y los han aceptado porque creen que son irreversibles. En otros casos ocultan o minimizan los problemas por miedo, vergüenza o pudor para no vulnerar su autoestima. Es decir que las respuestas que señalan problemas constituyen un piso mínimo para la identificación de los riesgos y su gravedad.

Otra consideración posible frente al análisis de los datos es que la estadística que -al establecer proporciones entre quienes sufren o perciben siempre, a veces y nunca los riesgos- oculta la gravedad de los hechos. Desde nuestro enfoque teórico, si una sola persona es víctima de un riesgo para su salud y aunque su porcentaje sobre el total sea mínimo, es una situación que no puede ser naturalizada; es importante al analizar las diversas variables hacer subtotales agrupando a quienes siempre y a veces están expuestos o ya sufren un riesgo para su salud, para tener una idea más realista y adoptar medidas para su prevención.

Finalmente, el análisis estadístico por separado de la percepción de cada uno de los riesgos no deja ver si una misma persona es al mismo tiempo víctima de dos o más riesgos, que en ese caso potencian o acumulan sus impactos negativos sobre la salud.

Complementar la información con datos cualitativos permitió realizar interpretaciones con mayor complejidad y comprender que la actividad de los no docentes. Además de ser sedentaria, requiere gran movilización de recursos psíquicos y mentales para resolver situaciones cotidianas que, en algunos casos, asumen como falta de conocimientos o competencias asociadas con fallas en la comunicación descendente en un contexto donde sus propias declaraciones evidencian la existencia de políticas de comunicación ineficientes, con zonas neurálgicas y periféricas al interior de las mismas secretarías.

También tiene impactos negativos para la salud y es una forma de sufrimiento ético la calidad impedida, es decir, cuando a un trabajador se le pide o exige trabajar rápido y bien a pesar de que se necesitaría más tiempo para lograrlo o poder hacerlo a un ritmo menor para tener más cuidado, no cometer errores y hacer un trabajo de calidad, o cuando no dispone de los insumos, ni de los aparatos, herramientas necesarias o funcionan defectuosamente (Dejours, 1998).

Las políticas de gestión de la fuerza de trabajo sugieren estar ante la presencia de estrategias conservadoras (en lo formal) e ineficiente (en lo informal) que habilitan con mucha frecuencia a prácticas violentas en la institución. Esto se agudiza frente a una marcada división social del trabajo, a la escasa adecuación de la estructura a los cambios normativos y a la multifunción como estrategia de subsistencia.

En los puestos de trabajo analizados existe una alta exposición a situaciones emocionalmente críticas que implican estrategias de subsistencia individuales y colectivas ante la ausencia de contención institucional. Esto se refleja claramente en los altos índices de ausentismo que corresponden al sector, producto de las licencias de largo tratamiento y las razones particulares que alargan los fines de semana, entre otras.

Como la antigüedad determina la posición relativa de poder y condiciona las políticas de profesionalización, entre los trabajadores precarizados existe una marcada percepción de injusticia en un contexto donde se verifican situaciones de sobreocupación y de subocupación así como sobre exigencias y desmotivación.

A partir de los datos aportados en las entrevistas, fue posible relevar la percepción de un clima laboral deteriorado donde priman las relaciones sociales tensas y competitivas en todos los niveles jerárquicos. Esto parece contradecir de algún modo los datos cuantitativos. Sin embargo, es evidente la ausencia de estructuras de contención para situaciones de conflictos y de violencia laboral en cualquier de sus formas.

Un dato que resulta clave es la percepción de los compañeros de trabajo de otras áreas como clientes externos. Esto nos obliga a reflexionar acerca de alguno de los datos relevados por cuanto el instrumento hace referencia a clientes o usuarios que no trabajan dentro de la propia institución.

El trabajo no es patógeno. Son las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y los desequilibrios en los factores de riesgo psicosociales los que originan sufrimiento, lesiones, predisponen para sufrir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que se manifiestan con dolores en el cuerpo y los problemas de salud psíquica y mental. A diferencia del dolor, resultado objetivo de lesiones corporales, el sufrimiento es una dimensión subjetiva de la vivencia psíquica de situaciones que se consideran negativas y que gracias a la complementación de estrategias fue posible identificar y analizar

en el presente trabajo.

Referencias bibliográficas

Coutrou, T. (2013). *Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso francés*. Seminario organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET. La Plata, 16 al 18 de octubre de 2013.

Dejours, C. & Gernet, I. (2014). *Psicopatología del trabajo*. Traducción al español de Neffa, Gabriela. Miño y Dávila Editores: Buenos Aires, Argentina.

Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: PIETTE-CONICET.

Gollac, M. (2013). Los Riesgos Psicosociales en el trabajo. Seminario internacional, La Plata, (Argentina) del 19 al 23 de septiembre de 2013.

Neffa, J. (2002). *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Asociación trabajo y sociedad. CEIL/PIETTE-CONICET. Buenos Aires: Lumen Hvmanitas.

Neffa, J. (2002). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Buenos Aires, SECyT – CONICET – CNRS Ed. Hvmanitas.

Neffa, J. (2016). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Buenos Aires, 1ª Ed., UNM Editora Biblioteca Universitaria.

Neffa, J. & Denda, M. (2017). *Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP. Los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. Libros de Cátedra de la Universidad Nacional de La Plata. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (Edulp). ISBN 978-950-34-1513-9

Neffa, J.; Korinfeld, S. & Henry, M. (2017). Trabajo y salud en puestos de atención al público. Una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSeS. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, [S.l.], v. 22, n. 35, p. 233-248.

Neffa, J. (2018). Trabajadores no docentes del rectorado de la UNNE. Informe de Investigación, Inédito. PI 13M003 UNNE.