

La metodología para el análisis de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST).

Maria Laura Henry y Ana Belén Ferreyra.

Cita:

Maria Laura Henry y Ana Belén Ferreyra (2021). *La metodología para el análisis de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST)*. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-074/16>

Mesa 246:“Metodología de la investigación sociológica y epistemología”

La metodología para el análisis de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST)

María Laura Henry
CONICET-Universidad Nacional de Moreno
mlaurahenry@gmail.com

Ana Belen Ferreyra
Universidad Nacional de Moreno
abelen.ferreyra@gmail.com

Gabriela Cafferata
Universidad Nacional de Moreno
gaby_cafferata@hotmail.com

Sofia Ralde
Universidad Nacional de Moreno
sofiaralde@hotmail.com

Claudia Noemí Fernández
Universidad Nacional de Moreno
dmiclaufernandez@hotmail.com

Introducción

Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) son aquellas condiciones presentes en una situación laboral –derivadas del tipo de organización y del contenido del trabajo vigente- las cuales tienen la probabilidad de afectar la salud física, psíquica y social del trabajador. De esta forma, este concepto permite el estudio de diversas problemáticas tales como el estrés, la violencia en el trabajo, los cuadros de fatiga crónica, ritmos elevados de trabajo, altas exigencias emocionales, inseguridad contractual, etc.

La presente ponencia tiene como objetivo mostrar de qué forma el estudio de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo requiere de varias disciplinas pertenecientes a las ciencias sociales del trabajo, así como del uso de un abordaje metodológico mixto, en el cual confluyen técnicas cuantitativas y cualitativas de recolección de datos. Para ilustrar este

enfoque se explicará la metodología usada en el estudio de los RPST en dos cooperativas: una localizada en La Plata y otra, en Moreno.

Esta ponencia es producto de una investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico (PICYDT): “*Proceso de trabajo y salud laboral. La incidencia de los Riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) en cooperativas, empresas recuperadas y mutuales del conurbano bonaerense*”, radicado en la Universidad Universidad Nacional de Moreno (UNM). A partir del trabajo de campo realizado, han emergido una serie de reflexiones metodológicas que se desarrollarán a lo largo de esta ponencia.

1. La problemática relevada: qué son los riesgos psicosociales en el trabajo

Las técnicas de recolección de datos tienen como objetivo relevar empíricamente ciertas preguntas o conceptos teóricos que se han planteado como foco de investigación. Al respecto, para iniciar nuestra ponencia es importante explicitar qué se entiende por riesgos psicosociales en el trabajo.

Como explica Neffa (2015, 2018), los riesgos psicosociales existieron desde siempre, pero se intensificaron y se visibilizaron desde la crisis de los años 1970 cuando se instauró un nuevo régimen de acumulación capitalista, vigente hasta hoy. Este nuevo régimen tiene (entre otras) una serie de características que impactan fuertemente sobre los trabajadores: la intensificación del trabajo, la desregulación de los vínculos laborales, la flexibilización laboral y, fundamentalmente, la creación de valor a partir del uso de las habilidades psíquicas, emocionales y cognitivas de los trabajadores.

En este marco, padecimientos cada vez más extendidos tales como el estrés, el *burnout*, la violencia laboral, la fatiga crónica, los trastornos del sueño, la depresión, las adicciones, etc. comenzaron a ser objeto de preocupación en el mundo del trabajo y estimularon la aparición de nuevas corrientes y teorizaciones para analizar estas problemáticas.

En ese plano, el enfoque de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) constituye una perspectiva innovadora y ampliada, que se propone superar los enfoques tradicionales de la seguridad e higiene del trabajo (centrado en el cuerpo, en las lesiones directamente visibles y en las enfermedades profesionales “clásicas”). Primordialmente, esta mirada permite detectar una serie de fenómenos –los riesgos psicosociales- que se generan en los entornos laborales y que son difíciles de aprehender por su naturaleza más intangible, pero que generan un daño real sobre la salud de los trabajadores.

Específicamente, en nuestra investigación se tomó la siguiente definición de RPST brindada por Michel Gollac:

“son los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social de los trabajadores, que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde éstos se desempeñan” (2011: 31, *la traducción es nuestra*).

Como puede verse a partir de esta definición, estos riesgos son de gran complejidad e involucran múltiples aspectos de la situación de trabajo. A los fines de sistematizarlos, Gollac (2011) y Neffa (2015, 2018) postulan que los factores de RPST identificados por distintos estudios pueden agruparse en seis grandes ejes: i) intensidad y tiempo de trabajo; ii) exigencias emocionales; iii) grado y tipo de autonomía; iv) las relaciones sociales y las relaciones de trabajo; v) conflictos éticos y de valores; vi) grado de seguridad y estabilidad de la situación de trabajo.

En todos los casos, el punto de partida del enfoque de los RPST establece que la raíz última de estos riesgos psicosociales reside en la forma en que se halla organizado el proceso de trabajo (Neffa, 2015; Gollac, 2011; Coutrot y Mermilliod, 2010). En este sentido, si bien sus impactos son captados a través de las vivencias y percepciones de los individuos, es al nivel del proceso de trabajo -de su organización y contenido- donde debe indagarse analíticamente. Así, este enfoque es una superación de las explicaciones individualizadoras sobre los padecimientos en el trabajo. El problema no está en el trabajador (en supuestos “problemas psíquicos o personales” o en su “incapacidad de adaptarse”) sino en los modos de gestión del proceso productivo. Es allí donde debe intervenir en pos de la prevención. Ahora bien, para poder investigar y diagnosticar la presencia de estos riesgos se requiere llevar adelante un *proceso de operacionalización*, esto es, pasar de los conceptos teóricos y abstractos a variables pasibles de ser observadas y/o medidas en el trabajo de campo. Se trata de un proceso que amerita una reflexión cuidadosa, dada la amplitud y la complejidad de la problemática bajo análisis.

2. La relación entre trabajo y salud: un entramado complejo

Partimos del hecho de que la relación entre trabajo y salud es un entramado complejo, de múltiples interrelaciones e influencias entre lo individual, lo organizacional, lo fisiológico y lo psicosocial. Por eso es necesario utilizar varios métodos y diferentes niveles de análisis que permitan dar voz a los propios trabajadores y develar qué cosas les suceden (y sienten) cuando trabajan (Henry, 2016).

Al respecto, para diagnosticar los riesgos psicosociales es fundamental relevar la voz de los trabajadores, recoger sus perspectivas y experiencias. Por eso es fundamental durante las

investigaciones aplicar técnicas de recolección de datos que permitan acceder a estas vivencias, para así entender cómo impacta el trabajo en el plano psicosocial. Pero, asimismo, se debe tener en cuenta que esas narrativas individuales son expresión de condiciones objetivas más generales, de cierta organización del trabajo vigente y que denotan un fenómeno que es colectivo en su naturaleza. De esta forma, la articulación entre lo individual y lo colectivo, es un punto de partida fundamental para el estudio de estos riesgos.

Por otro lado, los estudios sobre riesgos psicosociales requieren aprehender el *trabajo real*, por oposición al trabajo prescripto. Existe aquí una diferencia que es fundamental porque el trabajo prescripto consiste generalmente en órdenes e indicaciones abstractas provistas por los empleadores, sobre qué cosas deben hacerse en los puestos de trabajo. Pero si se observa cuidadosamente el *trabajo real* vamos a encontrar que los trabajadores hacen mucho más que lo indicado por el trabajo prescripto y ciertamente ponen en juego múltiples habilidades para alcanzar las metas establecidas por la parte empleadora. Existe en el trabajo real una riqueza y mucha información tácita que las investigaciones sobre riesgos psicosociales deben rescatar.

Por último, cabe señalar que nuestra investigación se propuso indagar cómo se manifiestan los RPST en el sector de las cooperativas donde son casi inexistentes los estudios referidos a salud laboral y específicamente, sobre riesgos psicosociales, lo cual demarca una vacancia en ese ámbito y un desafío metodológico. Varios de los miembros de nuestro equipo han participado anteriormente en investigaciones sobre la temática (Neffa, et al, 2017, Neffa y Denda, 2017; Neffa y Henry, 2018; Henry y Neffa, 2019), donde se han estudiado numerosas organizaciones privadas y del sector público. Pero como hemos mencionado, quedaba pendiente el estudio de estos riesgos en las cooperativas, para saber cómo se manifiestan y qué rasgos específicos adquieren, dadas las particularidades que tienen estas organizaciones en cuanto a su lógica de funcionamiento y composición. Allí existió entonces otro reto metodológico dado que se trataba de un ámbito aún no explorado y donde podían existir diferencias sustanciales en cuanto a la forma de recolectar los datos e interpretarlos.

3. Los casos bajo estudio: dos cooperativas

Para ilustrar nuestro abordaje metodológico, se explicarán las técnicas usadas para relevar los RPST en dos cooperativas. Por un lado, se estudió una empresa recuperada,

denominada Cooperativa Papelera¹, localizada en La Plata (Argentina) y que se dedica a la producción de papel industrial. La empresa fue creada en la década de 1950, en la época de acelerada industrialización del país. Pero cerca de 1990 la empresa comenzó a sufrir los embates de la apertura comercial y la falta de apoyo estatal al sector industrial, derivado de las políticas económicas de corte neoliberal aplicadas por el gobierno. Fue en este marco que finalmente se declaró en quiebra en el año 2001.

Frente a esta angustiante situación y en un contexto nacional de alto desempleo, una parte de los obreros decidieron resistir y ocupar la fábrica para preservar su fuente de trabajo. Formaron una cooperativa de trabajo y que con gran esfuerzo puso nuevamente en marcha la producción. Tras una serie de procedimientos judiciales, legales y técnicos (que no podemos explicar aquí por falta de espacio) y por la persistente lucha de sus trabajadores en distintas instancias, la cooperativa finalmente pudo comprar en 2004 la planta y las maquinarias.

Al momento de nuestro relevamiento, en el año 2019, el personal estaba formado por un plantel de 60 asociados, mayormente hombres donde convivían obreros más experimentados con otros más jóvenes. La fábrica se encontraba abocada a generar dos bienes principales: papel cartón Kraft (que se utiliza para fabricar cajas) y papel higiénico. En ambos casos se trata de productos intermedios, que se vendían a otras empresas que luego los fraccionaban.

El segundo caso bajo estudio en nuestra investigación fue una escuela secundaria llamada "Instituto Educativo", que está gestionada por la Cooperativa de Servicios y está ubicada en Trujui, en el partido de Moreno (Provincia de Buenos Aires). La población de esta localidad presenta grandes carencias, existe un alto índice de pobreza y la infraestructura es deficiente, existiendo gran proporción de viviendas informales y asentamientos precarios en la zona.

La Cooperativa de Servicios (de la cual depende el Instituto Educativo) fue fundada en 1976 con el objetivo de lograr una mejor calidad de vida para los habitantes del barrio de Trujui, quienes vivían en condiciones poco favorables, sin luminarias, sobre calles de tierra, sin agua y sin red cloacal. De este modo, la institución nació para suplir necesidades de los vecinos que no eran satisfechas por el Estado local, constituyéndose así como una cooperativa de obras y servicios² sin fines de lucro. Desde su fundación, la cooperativa ha

¹ Por razones de confidencialidad no usaremos en esta ponencia el nombre real de las cooperativas y nos referiremos a ambas con seudónimos.

² En términos conceptuales, las cooperativas de servicios públicos son organizaciones que nacen para cumplir una función sustitutiva del Estado y suelen surgir de la unión vecinal para brindar ciertos servicios en zonas en las cuales ni el Estado, ni las grandes empresas del sector privado llegaban. Se destacan las eléctricas, telefónicas, de agua potable, de servicios sanitarios, gas, Internet, de pavimentación, de transporte, etc. Por lo general abarcan más de una actividad, son multifuncionales. Algunas de sus ventajas son: benefician y defienden a los consumidores asociados suministrando diversos servicios a numerosas personas, que de otra

realizado una serie de obras y actividades que han sido centrales para el desarrollo local: asfaltado de calles, construcción de centros de salud y de una comisaría, obras de desagües pluviales, entre otros servicios.

En Trujui no había una escuela secundaria, lo cual obligaba a los estudiantes de nivel medio a trasladarse a barrios vecinos para acceder a ese nivel de educación. Esta necesidad impulsó a la Cooperativa de Servicios a crear el Instituto Educativo en el año 1983, la cual funciona actualmente dentro de sus instalaciones.

El Instituto Educativo brinda educación de nivel secundario (1° a 6° año) en la modalidad de Ciencias Naturales. Al momento de nuestro relevamiento, en el año 2019, contaba con 33 docentes y estaba subvencionada por el Estado, quien se encargaba de financiar enteramente el salario de los docentes (no así de otros puestos o gastos). El Instituto funciona en el turno mañana y tenía una cantidad aproximada de 180 alumnos.

4. Las técnicas utilizadas en la investigación: características, modo de aplicación y objetivos

En las dos organizaciones bajo estudio se aplicaron técnicas cuantitativas y cualitativas, que nos permitieron relevar datos tanto sobre la organización de los procesos de trabajo como sobre las problemáticas emergentes en términos de riesgos psicosociales. A continuación, vamos a describir en qué consistieron y cómo fueron aplicadas.

4.1.La encuesta

Esta técnica cuantitativa permitió abarcar un amplio abanico de temas y tópicos sobre la situación de trabajo a lo largo del cuestionario, tanto vinculadas a condiciones y medio ambiente de trabajo como a los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST), que eran el eje de la investigación.

El formulario utilizado estuvo basado en una encuesta sobre RPST aplicada en Francia, elaborada por un equipo de expertos encabezado por Michel Gollac y Thomas Coutrot. Dicho equipo desarrolló un abordaje cuantitativo para relevar estos riesgos entre la población trabajadora de aquel país, tras haber realizado una amplia revisión sobre los métodos existentes en varios estados europeos para medir los RPST (Gollac, 2011).El formulario de encuesta fue posteriormente adaptado a nuestro país y ha sido utilizado por nuestro equipo en varias investigaciones antecedentes, como hemos explicado.

manera se verían desprovistos de los mismos; benefician a la comunidad en general ya que posibilitan el progreso de la región; generan empleo; brindan servicios de buena calidad (Ressel et al, 2013).

Pero hasta el momento, no se había realizado la encuesta de RPST en cooperativas, donde la organización del trabajo es diferente y los trabajadores no están bajo una relación salarial subordinada. Esto obligó al equipo a repensar el formulario de encuesta y reflexionar acerca de las adaptaciones que deberían hacerse para relevar las principales variables referidas a los RPST.

El objetivo de la revisión fue encontrar nuevas maneras de operacionalizar los conceptos incluidos en la encuesta, de forma tal que las preguntas estuviesen adaptadas a la situación de trabajo que rige en las cooperativas. En este sentido, se emprendió un trabajo de revisión de preguntas, categorías y términos en todo el instrumento. Por ejemplo, no podía consultarse por el salario en el sentido clásico del término, sino que había que interrogar a los trabajadores sobre distribución de excedentes y cómo eso repercutía sobre sus condiciones laborales. De igual forma, no podía partirse de la idea de roles jerárquicos o de la existencia de jefes, en sentido estricto³ al momento de relevar las relaciones sociales en el trabajo.

De esta manera, se confeccionaron sucesivas versiones del formulario, que fueron elaboradas en base a la información recolectada con informantes claves y a la bibliografía sobre la organización de las cooperativas. Luego de varias revisiones y de la ejecución de una prueba piloto se llegó entonces a la versión final del formulario que fue aplicado en las dos cooperativas bajo estudio.

En ambas cooperativas, la encuesta fue aplicada de forma presencial en el lugar de trabajo y encuestadores especialmente capacitados en la temática llevaron adelante el trabajo de campo. Su duración promedio fue de 40 a 50 minutos. La encuesta fue voluntaria y en todos los casos primero se ofreció información relativa a las características del estudio, su temática y las instituciones intervinientes. Asimismo, se explicó que la encuesta era anónima y confidencial, dado que los nombres de los trabajadores no fueron incluidos en la recolección de datos.

Se intentó encuestar a todo el personal de ambas organizaciones, pero no fue posible, tanto por dificultades de acceso como por trabajadores que declinaron su participación. De todas formas, se logró una cantidad de encuestas adecuadas en relación al total, que proveyó información valiosa. En el caso de la Cooperativa Papelera, realizaron 44 encuestas a trabajadores de diferentes turnos, categorías y oficios. En el Instituto Educativo se lograron hacer 19 encuestas a trabajadores y asociados, mayormente en el rol de docencia.

En cuanto a la carga de datos, fueron también los encuestadores quienes los volcaron a un software de carga llamado LimeSurvey, cumpliendo el rol de “data entry”. Este software

³ Esto no impide que haya jerarquías tácitas ni relaciones de poder solapadas.

permitió un acceso remoto a cada encuestador por internet y favoreció el desarrollo simultáneo de la recolección y carga de datos.

Específicamente, para nuestro estudio sobre RPST, se identificó que la encuesta poseía una serie de puntos fuertes, que favorecían su uso en la investigación:

- Permite abarcar un amplio abanico de temas y tópicos sobre la situación de trabajo a lo largo del cuestionario.
- Facilita la comparación de respuestas brindadas por los distintos trabajadores.
- La encuesta es reproducible en el futuro, para verificar cambios en los fenómenos bajo estudio. También es posible aplicarla en distintos espacios laborales.
- Permiten la obtención de un volumen importante de información y pasible de cuantificar la magnitud de los problemas y riesgos bajo estudio.

En cuanto a sus posibles limitaciones, se encontraron algunas que son inherentes al instrumento. Particularmente, la información que puede brindar el trabajador está delimitada por la existencia de preguntas estandarizadas y mayormente, con opciones de respuesta cerradas. Esto impide ahondar en algunos temas específicos y rescatar ciertas vivencias en torno al trabajo. De igual forma, en las encuestas el trabajador responde en base a su situación individual y en referencia a su entorno inmediato (no hay una visión sobre el conjunto de la organización).

En la investigación, estas limitaciones fueron compensadas en gran medida con la inclusión de otras técnicas de recolección de datos de tipo cualitativas, como veremos a continuación. De esta forma, la encuesta se vio ampliamente beneficiada por el acompañamiento de la información cualitativa suplementaria, ayudando a validar e interpretar los datos generados por la misma.

4.2. Entrevistas semiestructuradas

Una de las técnicas cualitativas que se utilizó para recabar datos fue la entrevista semiestructurada. En el caso de la Cooperativa Papelera, se realizaron cuatro entrevistas a asociados que por sus puestos actuales (o pasados) y por su antigüedad, tenían un amplio conocimiento de la organización. Estos encuentros fueron extremadamente útiles para profundizar en una serie de tópicos que se consideraban centrales para la investigación: coordinación y supervisión de tareas, organización del tiempo de trabajo, relaciones entre los asociados, sistema de remuneraciones, sustentabilidad de la cooperativa, etc.

En el caso de la Cooperativa de Servicios, se decidió realizar dos entrevistas en profundidad: por un lado, a un miembro del Consejo de Administración, para así obtener la perspectiva de quienes gestionan la Cooperativa de Servicios en lo referente al trabajo y a las condiciones laborales. Por otro lado, se entrevistó a la Directora del Instituto Educativo,

para así conocer la mirada de la “parte docente” del caso. Esta selección de entrevistados se basó en el hecho de que esta organización tenía dos grandes ámbitos (la cooperativa y la escuela), si bien funcionan articulados, pueden no coincidir en todos los aspectos.

4.3. Análisis documental

Para el caso de la Cooperativa Papelera, el análisis documental incluyó la revisión de prensa, páginas de internet y bibliografía referida a la historia y evolución reciente de la fábrica. Por esa vía se buscó reconstruir las distintas etapas que atravesó, sus procesos de crisis, de conversión en fábrica recuperada y posteriormente, en cooperativa. Particularmente, se consideró que la comprensión de los orígenes de la cooperativa era fundamental para entender cómo se había configurado el proceso de trabajo, qué rupturas y continuidades hubo en cada etapa y como habían ido cambiando las relaciones de trabajo.

En el caso del Instituto Educativo el análisis documental incluyó la revisión de prensa, páginas de internet, videos y bibliografía referida a la evolución reciente de la organización. Por esa vía se buscó reconstruir cómo nació la Cooperativa de Servicios, qué grandes etapas e hitos conforman su historia y cómo llegó a la fisonomía actual. Asimismo, se buscó comprender en qué contexto la Cooperativa de Servicios decidió fundar el Instituto Educativo, a qué demandas sociales intentó responder y qué rasgos tiene actualmente la comunidad del entorno, de la cual se nutren sus aulas. Por último, el análisis documental fue muy útil para comprender el marco normativo en el cual funciona el Instituto y qué tipo de leyes y reglamentos regulan el trabajo en este centro educativo.

4.4. Observación

Solamente en el caso de la Cooperativa Papelera pudo realizarse la técnica de la observación participante, dado que en el Instituto Educativo se requería un permiso formal que era de difícil obtención y que finalmente no pudo gestionarse. De todas formas, en los momentos en que se realizaron las entrevistas y las encuestas pudo conocerse al menos la parte externa del centro educativo y así también obtener un conocimiento del edificio y del entorno barrial.

En la Cooperativa Papelera esta técnica tuvo como objetivo conocer en mayor detalle la organización del proceso de trabajo vigente en la fábrica y aspectos técnicos de su funcionamiento. Su aplicación fue posible por la libertad que se tuvo para circular en el establecimiento y por la posibilidad de consultarles a los operarios sobre la naturaleza de sus tareas mientras estaban en sus puestos. Esto permitió reconstruir las principales etapas

del proceso productivo y conocer tanto el trabajo prescripto como el real, lo cual resulta fundamental para comprender los RPST existentes.

También se pudieron visualizar las interacciones entre los trabajadores, los grupos existentes y el uso de los espacios, en función de las relaciones sociales y productivas vigentes. Todo ello contribuyó enormemente al entendimiento de este lugar de trabajo. También fue la oportunidad de recoger diálogos y de desarrollar interacciones informales con los trabajadores de la Cooperativa, lo que nos brindó una amplia comprensión de los problemas existentes.

5. Conclusiones

Los riesgos psicosociales son un fenómeno complejo, con varios niveles de análisis y por eso es necesario que las investigaciones sobre esta temática intenten reconstruir la experiencia concreta de trabajo con varias técnicas, que se complementen entre sí y brinden información de diversa naturaleza. El objetivo en este tipo de relevamientos es poner en evidencia, de la manera más precisa posible, qué viven y qué sienten los trabajadores cuando desempeñan sus tareas. Saber qué situaciones les generan sufrimiento, malestar y a qué problemáticas ellos perciben que están expuestos.

En esta triangulación de técnicas, es valioso encontrar cómo se refuerzan entre sí los datos y se complementan. Pero también es útil detectar las discordancias, las contradicciones y las “anomalías” que surgen de la información provista por cada una. Se abren allí interrogantes nuevos y también futuras líneas de indagación, que alimentan el espíritu crítico y que empujan a nuevas preguntas.

En todos los casos, el punto de partida fundamental es un buen manejo del marco teórico para saber *qué se está operacionalizando* y cuáles son las dimensiones de análisis primordiales que se deben relevar en el terreno. Solo así pueden combinarse (con cuidados casi artesanales) distintas técnicas y datos de diversa naturaleza. La meta siempre es alcanzar una comprensión profunda de la situación de trabajo, de las vivencias de los trabajadores y de los riesgos psicosociales emergentes, que muchas veces son invisibilizados por ellos mismos o no alcanzan a verbalizarlos como fenómenos problemáticos en sí mismos.

Bibliografía

- Coutrot, T. y Mermilliod, C. (2010) « Les risques psychosociaux au travail: les indicateurs disponibles », *Dares Analyses*, n° 81, pp. 1-11.
- Gollac, M. (2011) (coord.). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- Henry, M. L. (2016) "La encuesta como herramienta de recolección de datos sobre riesgos psicosociales. Características y balance metodológico del relevamiento realizado entre trabajadores de la ANSES". Ponencia presentada en las IX Jornadas de Sociología de la UNLP. Ensenada, 5- 7 de diciembre.
- Henry, M. L. y Neffa, J.C. (2019). *Los riesgos psicosociales en el trabajo en una clínica de salud mental: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CEIL-CONICET; La Plata: UNLP; Moreno: UNM; La Plata: Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina.
- Neffa Julio César (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. El marco teórico de la investigación*. Corrientes: Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL del CONICET; FCE-UNNE, FCE-UNLP, UNM, UMET-CITRA.
- Neffa, J. C. y Henry, M. L. (2018) (coord.). *¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud*. La Plata: Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata.
- Neffa, J.C. y Denda, E. (coord.) (2017) *Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP: los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Neffa, J.C.; Korinfeld, S. y Henry, M. L. (2017) *Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. SECASFPI, Buenos Aires.
- Ressel, A.; Silva, N.; Coppini, V. y Nievas, M. (2013). *Manual teórico práctico de introducción al cooperativismo*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.