



Universidad de Valladolid
**Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales**

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
TRABAJO FIN DE GRADO

**RIESGOS PSICOSOCIALES EN
LAS CADENAS DE MONTAJE.
Caso empresa de la madera.**

PRESENTADO POR: Raúl Las Heras Mingo
TUTELADO POR: Emilio Benedicto Carrillo
Soria, julio 2019.

CET
FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradecer a Emilio Benedicto su apoyo y ayuda a la hora de la realización del trabajo desde el principio hasta el final.

En segundo lugar agradecer a mis padres y a mi hermano el apoyo para seguir adelante con el trabajo y los ánimos que me daban.

En tercer lugar agradecer a Begoña la ayuda y orientación en algunos aspectos del trabajo y por dejarme realizar el cuestionario.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	2
RESUMEN.....	5
PALABRAS CLAVE.....	5
1.- INTRODUCCIÓN.....	6
1.1 Justificación.....	6
1.2 Objetivos.....	6
1.3 Competencias.....	7
1.4 Metodología.....	7
Bloque 1:	8
2.- FACTORES DE RIESGO EN LA EMPRESA.....	8
2.1.- Concepto de riesgos psicosociales.....	9
2.2.- Tiempo de trabajo (TT).....	10
2.3.- Autonomía (AU).....	11
2.4.- Carga de trabajo (CT).....	11
2.5.- Demandas psicológicas (DP).....	12
2.6.- Variedad/ Contenido (VC).....	13
2.7 Participación/ Supervisión (PS).....	13
2.8.- Interés por el trabajador/ Compensación (ITC).....	14
2.9.- Desempeño del rol (DR).....	14
2.10.- Relaciones y Apoyo social (RAS).....	15
Bloque 2:	16
3.- RESULTADOS OBTENIDOS.....	16
Bloque 3:	25
4.- DISCURSIÓN.....	25
5.- CONCLUSIONES DEL CASO.....	27

Bloque 4:	29
6.- PROPUESTA DE MEJORA.....	29
Bloque 5:	36
7.- CONCLUSIONES DEL TFG	36
Bloque 6:	38
8.- BIBLIOGRAFÍA.....	38

RESUMEN

En el presente trabajo de fin de grado se dará a conocer como es el mundo de los riesgos psicosociales dentro de una empresa del sector secundario. Para empezar, se lleva a cabo una introducción a la aparición de los riesgos psicosociales dentro de las cadenas de montaje, más adelante se clasifican una serie de riesgos psicosociales que serán objeto de prueba, los riesgos psicosociales necesitan ser evaluados al igual que el resto de los riesgos que existen en el trabajo para que se proceda a la implantación de unas medidas preventivas que hagan solucionar problemas empresariales y la salud de los trabajadores. Por último el trabajo acaba con un análisis de los riesgos psicosociales en una empresa que trabaja la madera.

PALABRAS CLAVE

Riesgos psicosociales, salud, prevención, trabajador, método F-PSICO, familia, trabajo, organización y estrés.

1.- INTRODUCCIÓN

El trabajo que he llevado a cabo trata de demostrar y conocer los riesgos psicosociales que pueden tener los trabajadores de una cadena de montaje en una empresa maderera. El mundo laboral está siempre en continuo cambio por eso los riesgos psicosociales hace unos tiempos atrás estaban olvidados, o no se les daba tanta importancia como la que se les da ahora para velar por la salud y seguridad de los trabajadores, aunque siguen premiando en la prevención los riesgos laborales con la finalidad de evitar accidentes o enfermedades profesionales.

El desarrollo tecnológico y el cambio en las maquinas que se dio con el Taylorismo¹ y Fordismo² proporciono un vuelco a la organización de los procesos del trabajo provocando una deshumanización debida a unos ritmos de trabajo intensos y repetitivos que repercutieron desfavorablemente en la salud y motivación de los trabajadores (Ensenada, 2016)

Por lo que hoy en día es interesante conocer los tipos de riesgos psicosociales que hay y ver cómo afectan en la salud de los trabajadores, para implantar medidas preventivas que eliminen o reduzcan el riesgo de esos factores.

1.1 Justificación

El tema elegido de los riesgos psicosociales se debe a que en la asignatura psicología y salud lo vi haciendo un trabajo y me causo interés por eso decidí profundizar más y evaluarlos en una empresa real.

He elegido el sector de la madera porque he realizado las prácticas en una empresa que trabaja la madera.

El sector de la madera en Soria según el Servicio Público de Empleo Estatal el número de contratos de la industria de la madera y del corcho fue de 451 en él 2018, con un índice de rotación de 1,20, siendo de las menores de todas las actividades económicas.

En el informe anual del mercado de trabajo de 2018, los operadores de serrerías, de máquinas de fabricación de tableros y de instalaciones afines para el tratamiento de la madera y el corcho, están dentro de las 50 ocupaciones más contratadas, con un total de 112 contratos de los cuales el 91,7% corresponde a hombres y el 8,93 a mujeres. En el subgrupo ocupacional nos muestra que hay un total de 257 contratos de esos 201 son temporales y 56 indefinidos aquí se ve el problema de que muchos contratos temporales no se convierten en indefinidos, estos son datos que nos ayudan a saber cómo está el sector de la madera en Soria.

1.2 Objetivos

Los motivos del trabajo son:

1. Conocer que son los riesgos psicosociales
2. Establecer cómo afectan los riesgos psicosociales a una empresa del sector de la madera.
3. Una evaluación de riesgos psicosociales en la empresa de la madera a través del método F-PSICO.

¹ Frederick W. Taylor: Ingeniero norteamericano que llevo a cabo la división del trabajo en las fábricas.

² Henry Ford: creador de la Ford Motor Company en 1903 y de la producción en cadena en relación con las ideas de Taylor.

4. Propuestas de mejora para reducir o eliminar los riesgos psicosociales en la empresa de la madera

1.3 Competencias

Las competencias con las que he llevado a cabo la realización de mi TFG, son las siguientes: Prevención de Riesgos Laborales, Estadística, Sociología, Psicología del Trabajo, Organización del trabajo, Teoría de las Relaciones Laborales, Recursos Humanos, Psicología y salud laboral.

1.4 Metodología

En primer lugar, se ha buscado información en manuales de prevención sobre el tema para hacer la estructura del trabajo y asentar las bases de lo que se quería mostrar.

En segundo lugar, la mayoría de la información de los factores de riesgo se ha obtenido a través del método F-PSICO que es un método hecho por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), esa información también se ha completado por la búsqueda en internet, encontrando documentos y guías preventivas del INSHT.

En tercer lugar, se le entrego el cuestionario realizado a través del método F-PSICO de 44 preguntas, a una mujer de la oficina para ver cuánto tiempo tardaba en hacer el cuestionario, y ver en qué momento o cuando era mejor que hicieran el cuestionario los trabajadores para no molestarlos mucho en su trabajo. Se realizaron 30 cuestionarios que se entregaron a los trabajadores en mano dejándoles una duración de un día para hacer la encuesta y solo se rellenaron 20. La población estaba compuesta por trabajadores de 25 - 35 años, todos eran hombres menos la mujer con la que se hizo la prueba y de nacionalidad española para que entendieran el cuestionario.

Bloque 1:

2.- FACTORES DE RIESGO EN LA EMPRESA

2.1.- Concepto de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son momentos laborales de elevadas posibilidades que pueden herir a los trabajadores tanto físicamente, social o mentalmente.

Pero para que se produzca la posibilidad de que se materialice un daño tendrá que haber un factor que sea el que la desencadene, por lo tanto los factores de riesgo se pueden definir como la “*Fuente o situación con capacidad de producir daños para la salud*” (Sánchez, s.f.)

Los factores psicosociales de riesgo contienen 7 características según Moreno Jiménez y Garrosa Hernández (2013):

1. El efecto generalizado es la respuesta de estrés: cuando se produce una reiteración de la acción causando varias alarmas.
2. Dificultad de objetivación: con los riesgos físicos como: ruido, temperatura, iluminación..., existe la posibilidad de poderlos medir con unidades en cambio los riesgos psicosociales no tiene unidades de medida o es difícil encontrar formas para poder medirlos.
3. Se extienden en el espacio y en el tiempo: quiere decir que no se sufren en un momento concreto como el resto de riesgos laborales.
4. Tienen escasa cobertura legal: los riesgos psicosociales no tienen una legislación que determine los niveles de admitidos o rechazados como por ejemplo tiene el ruido.
5. Afectan a otros riesgos: por ejemplo a los riesgos ergonómicos (todo lo que tiene que ver con trastorno musculoesqueléticos).
6. Los efectos están moderados por variables personales: quiere decir que las características de cada persona son diferente por lo tanto los efectos no son los mismos para una persona con 20 años que con 50 años.
7. Dificultad de intervención: debido al lazo que tienen a nivel organizacional.

El concepto de riesgos psicosociales proviene de 1984, el comité mixto OIT/OMS lo definió como:” *aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo.*

Para entender esta definición de riesgos psicosociales tenemos que saber que el término “psicosocial” hace alusión a la relación entre el trabajador y su entorno social. (Gracia, 2019).

Romero y Trillo (2012) consideran el trabajo como un factor que incide en la salud ya que puede ser causa de enfermedades o provocar accidentes (P.37), por salud la Organización Mundial de la Salud entiende “*el estado de bienestar, físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad*”.

En referencia a la definición de salud OMS es importante abordar que la calidad de vida laboral que tienen los trabajadores está relacionada con el grado de satisfacción que les proporcione el trabajo, con el estado de salud y con el bienestar del trabajador. (Flores, 2008), por lo que la Unión Europea a través de sus Directivas Marco destacando la Directiva 89/ 391 de 12 de junio de 1989 que es la que aplica medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.

En atención a la problemática de la salud, estos riesgos psicosociales pueden ser perjudiciales para la salud del trabajador pudiendo crear problemas emocionales (depresión, ansiedad etc.) cognitivos (dificultad para concentrarse etc.) o conductuales (violencia etc.). Pueden ocurrir directamente o por efecto de una situación de estrés o debido a otros factores (por ejemplo, el entorno físico). (CCOO ISTAS, 2019).

CCOO ISTAS (2019) viene a decir que el problema está cuando hay una mala organización del trabajo ya que como consecuencia de esto los trabajadores y trabajadoras sufren estrés, malestar psíquico y psicológico.

El concepto de riesgos psicosociales se introducirá en España por el RD 39/1997 de los servicios de prevención. Tal relación la apreciamos en el artículo 14, párrafo 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) que dice: “*garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*”.

Los riesgos psicosociales son muchos por lo que es complicado hacer una lista de todos ellos así que mencionare los principales:

- El Estrés
- La Violencia
- El Acoso laboral/Mobbing
- El Acoso sexual
- La Inseguridad contractual
- El burnout o desgaste profesional

- Otros riesgos psicosociales

- Conflicto familia-trabajo
- Trabajo emocional

Estos son algunos de los riesgos psicosociales más importante, pero el estudio lo centraré a los riesgos psicosociales que evalúa el método F-PSICO que son los siguientes:

2.2.- Tiempo de trabajo (TT)

El tiempo de trabajo es un factor que recopila la estructuración temporal y su organización en la empresa a lo largo de los días, nuestra Constitución española en el artículo 40.2 garantiza el derecho al descanso mediante la limitación de la jornada laboral y las vacaciones periódicas retribuidas y el Estatuto de los trabajadores en su artículo 34 nos dice que la jornada de trabajo será pactada en convenios colectivos y en los contratos de trabajo.

Según ERGODEP (s.f.), el Instituto de Bioquímica de Valencia (IBV). El tiempo de trabajo es un factor que repercute en la vida laboral y familiar, este factor puede causar problemas tanto psicológicos como físicos la causa puede ser producida por un mal ajuste de tiempos.

El tiempo de trabajo se evalúa teniendo en cuenta los siguientes ítems:

- Trabajo en sábados (ítems1)
- Trabajo en domingos y festivos (ítems 2)
- Tiempo de descanso semanal (ítems 5)
- Compatibilidad vida laboral - vida social (ítems 6)

2.3.- Autonomía (AU)

La autonomía es la capacidad que tiene un trabajador a nivel individual para tomar elecciones y sufrir la repercusión de ellas, la autonomía puede ser positiva o negativa.

Cuando es positiva la autonomía es un factor motivador ya que cuando un trabajador toma sus propias decisiones lo que está haciendo es responsabilizarse en su tarea y eso le ayuda a aumentar su estado de ánimo, pero también puede ser un factor de riesgo cuando encuentra dificultad para tomar decisiones o cuando su capacidad es nula.

La autonomía tiene varios tipos (A. Emocional, A. Moral, A. Temporal, A. Conductual, A. Decisional...). En los tipos que me voy a centrar son dos: la autonomía temporal y la autonomía decisional.

Autonomía temporal.

Es la posibilidad que se le da al trabajador de elegir la organización temporal atendiendo al nivel del gravamen de la tarea, las opciones que se les dan son: la adecuación de su ritmo de trabajo, la asignación de los descansos durante la jornada y el ocio.

Esto corresponde una gran ayuda al trabajador debido a que en muchas ocasiones existe el problema de conciliar la vida familiar con el trabajo provocando una insatisfacción en el trabajador.

Para medir la autonomía temporal se utilizan estos ítems:

- Posibilidad de atender asuntos personales (ítems 3)
- Distribución de pausas reglamentarias (ítem 7)
- Adopción de pausas no reglamentarias (ítem 8)
- Determinación del ritmo (ítem 9)

Autonomía Decisional

Es el radio de acción o capacidad que se le deja a un trabajador para que el mismo lleve a cabo sus elecciones en su puesto de trabajo, así como: sus distribuciones, métodos, las tareas a ejecutar, procedimientos...

La toma de decisiones es un factor que influye bastante en la productividad de la empresa ya que si un trabajador en una cadena de montaje realiza una elección más tarde puede acarrear a largo plazo un coste a la empresa.

La autonomía decisional se evalúa a través de estos 8 aspectos:

- Actividades y tareas (ítems 10 a)
- Distribución de tareas (ítem 10 b)
- Distribución del espacio (ítem 10 c)
- Métodos, procedimientos y protocolos (ítem 10 d)
- Cantidad de trabajo (ítem 10 e)
- Calidad de trabajo (ítem f)
- Resolución de incidencias (ítem 10 g)
- Distribución turnos (ítem 10 h)

2.4.- Carga de trabajo (CT)

El factor carga de trabajo se refiere al nivel de demanda que tiene que tener el trabajador en aspectos psico- físicos para realizar su trabajo en una jornada laboral.

El mayor gasto que contiene este factor es la energía del trabajador, ya que esto puede traer consecuencias peligrosas como accidentes y enfermedades de trabajo lo que derivaría en un coste económico para la empresa y en un coste moral al trabajador

Dentro de la carga de trabajo están tres subfactores: presiones de tiempo, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea.

Presiones de tiempos

Las presiones de tiempo se producen cuando hay que acelerar el ritmo a una tarea, bien porque otras operaciones se han retrasado o bien porque los pedidos se adelanten y para medir este subfactor están los siguientes ítems:

- Tiempo asignado a la tarea (ítem 23)
- Tiempo de trabajo con rapidez (ítem 24)
- Aceleración del ritmo de trabajo (ítem 25)

Esfuerzo de atención

Este subfactor nos indica que todo tipo de actividad requiere de un control o atención, por lo que requiere un esfuerzo mental. La atención que pone un trabajador en una tarea la pierde cuando se produce una interrupción, o cuando uno tiene que realizar tareas de distinto tipo ya que no se puede centrar en varias tareas a la vez.

Esto se evalúa a través de los siguientes ítems:

- Tiempo de atención (ítem 21)
- Intensidad de la atención (ítem 22)
- Atención múltiples tareas (ítem 27)
- Interrupciones (ítem 30)
- Efecto de las interrupciones (ítem 21)
- Previsibilidad de las tareas (ítem 32)

Cantidad y dificultad de la tarea

Los trabajadores día a día tienen una cantidad de trabajo distinta, al igual que unas veces tendrán tareas que sean más sencillas y rápidas de resolver, habrá otras tareas que les resulten más complicadas y tarden más tiempo en terminarlas.

Para valorar las siguientes cuestiones se hace a través de estos ítems:

- Cantidad de trabajo (ítem 26)
- Dificultad de trabajo (ítem 28)
- Necesidad de ayuda (ítem 29)
- Trabajo fuera del horario habitual (ítem 4)

2.5.- Demandas psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas son todas aquellas exigencias de tipo social u organizativo que el trabajo requiere. Dentro de este factor me voy a centrar en dos subfactores: exigencias cognitivas y exigencias emocionales.

Las exigencias **cognitivas**: son aquellas que se corresponden con el manejo de esfuerzos intelectuales, estas pueden ser positivas o negativas:

Serán positivas cuando el trabajador obtenga nuevos conocimientos o habilidades que le ayuden en el desarrollo de su trabajo, por lo que para tener estas competencias antes tendrá que tener una formación. Por lo tanto, las negativas es cuando el trabajador tiene dificultades para obtener las competencias que hemos dicho anteriormente, de este modo puede tener problemas de salud. (Marín, 1989)

Estas exigencias cognitivas se van a medir por los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (ítem 33 a)
- Requerimientos de adaptación (ítem 33 b)
- Requerimientos de iniciativas (ítem 33 c)
- Requerimientos de memorización (ítem 33)

Las exigencias **emocionales** se refieren a aquellas que afectan a los sentimientos de los trabajadores, de esta manera los trabajadores tratan de encubrir sus emociones cuando se dirigen a superiores o subordinados...

Para evaluar las emociones se hace por medio de estos ítems:

- Requerimientos de trato con personas (ítem 33 f)
- Ocultación de emociones ante superiores (ítem 34 a)
- Ocultación de emociones ante subordinados (ítem 34 b)
- Ocultación de emociones ante compañeros (ítem 34 c)
- Ocultación de emociones ante clientes (ítem 34 d)
- Exposición a situaciones de impacto emocional (ítem 35)
- Demanda de respuesta emocional (ítem 36)

2.6.- Variedad/ Contenido (VC)

Según Anderson y Rodin (1989) definen el trabajo como el tiempo por el cual una persona es pagada. Esto no es así porque el trabajo no solo le aporta al trabajador contra prestaciones económicas. Por eso Peiró (1989, pág. 163) en su definición habla que el trabajador obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

Los ítems con los que se mide que el trabajo este diseñado con tareas variadas y con sentido son:

- Trabajo rutinario (ítem 37)
- Sentido del trabajo (ítem 38)
- Contribución del trabajo (ítem 39)
- Reconocimiento del trabajo por superiores (ítem 40 a)
- Reconocimiento del trabajo por compañeros (ítem 40 b)
- Reconocimiento del trabajo por clientes (ítem 40 c)
- Reconocimiento del trabajo por familia (ítem 40 d)

2.7 Participación/ Supervisión (PS)

Para controlar el trabajo de los trabajadores en el lugar de trabajo se tienen en cuenta este factor, que se divide en dos términos.

Por un lado tenemos la supervisión de un superior que vigila al trabajador como hace sus tareas del trabajo, no es bueno ni mucha supervisión ni poca porque si un supervisor esta varios días seguidos y varias horas mirando a un trabajador como lleva a cabo su trabajo lo pondrá nervioso y además se sentirá incomodo e incluso le puede causar algo de estrés, pero al contrario si un trabajador no se le supervisa como trabaja, la empresa puede estar perdiendo dinero ya que el trabajador llevara el ritmo que él

quiera si no hay nadie que le controle laissez faire (dejar hacer) y su seguridad solo será la que el adopte.

Por otro lado, está la participación que tiene que ver con el grado de intervención y colaboración que tiene el trabajador con su organización.

Por lo tanto, este factor va a medir que grado de participación tiene el trabajador con la empresa y el control que un superior le hace a un trabajador, a través de los siguientes ítems:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (ítem 11 a)
- Participación en la introducción de métodos de trabajo (ítem 11 b)
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (ítem 11 c)
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (ítem 11 d)
- Participación en la introducción de cambios en la dirección (ítem 11 e)
- Participación en la elaboración de normas de trabajo (ítem 11 g)
- Supervisión sobre los métodos (ítem 12 a)
- Supervisión sobre la planificación (ítem 12 b)
- Supervisión sobre la calidad (ítem 12 c)

2.8.- Interés por el trabajador/ Compensación (ITC)

Con respecto a este factor cuando hablamos de interés por el trabajador, nos estamos refiriendo a la iniciativa que tiene la empresa para darle formación a un trabajador a largo plazo, de informarle de las promociones, de proporcionarle seguridad, de informarle de cómo está la empresa económicamente, además todo ello tiene relación entre lo que se le paga al trabajador y el trabajo que realiza.

Los ítems por los que se va evaluar este factor son:

- Información sobre la formación (ítem 13 a)
- Información sobre las posibilidades de promoción (ítem 13 b)
- Información sobre requisitos para la promoción (ítem 13 c)
- Información sobre la situación de la empresa (ítem 13 d)
- Facilidades para el desarrollo personal (ítem 41)
- Valoración de la formación (ítem 42)
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensa (ítem 43)
- Satisfacción con el salario (ítem 44)

2.9.- Desempeño del rol (DR)

Este factor para entenderlo tenemos que saber que un rol es una obligación adscrita a una posición social, del que se va a esperar un comportamiento y unas expectativas acerca del comportamiento del que tiene una posición, es decir es el papel que tiene una persona en el trabajo.

Lo que valora este factor son los problemas que pueda haber de la definición de las tareas de cada puesto. Por ello el rol puede tener conflictos y ambigüedades.

Cuando hay conflictos de rol las demandas del rol son contradictorias a las capacidades, expectativas, necesidades y valores del trabajador, por ejemplo

Si el trabajador siente que tiene ambigüedad de rol va a ser porque no le han explicado correctamente que es lo que tiene que hacer en su trabajo, en cuanto a tareas o responsabilidades.

Para regular este factor se utiliza los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (ítem 14 a)
- Especificaciones de los procedimientos (ítem 14 b)
- Especificaciones de la cantidad de trabajo (ítem 14 c)
- Especificaciones de la calidad de trabajo (ítem 14 d)
- Especificaciones de los tiempos de trabajo (ítem 14 e)
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (ítem 14 f)
- Tareas irrealizables (ítem 15 a)
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (ítem 15 b)
- Conflictos morales (ítem 15 c)
- Instrucciones contradictorias (ítem 15 d)
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (ítem 15 e)

2.10.- Relaciones y Apoyo social (RAS)

Este factor tiene que ver con las relaciones que se forman en el trabajo. Las relaciones del trabajo están relacionadas con el apoyo social, es decir cuando un trabajador no sabe algo o tiene duda de cómo hacer su trabajo a quien le pide ayuda es a sus compañeros o a sus superiores para poder continuar con el trabajo, hay distintos tipos de apoyo social según la NTP 439: emocional, instrumental, informativo y evaluativo. El emocional se refiere a los sentimientos (amor, odio, confianza...) que hay entre los dos. Lo instrumental tiene más ver con ayudar al otro para que acabe el trabajo. Lo informativo es la información que le dan al trabajador para que solucione su problema y por último el evaluativo lo que hace es ayudar al trabajador a la hora de hacerse una autoevaluación.

En todas estas cuestiones puede ocurrir que cuando un trabajador intente ayudar a otro se cree un conflicto y se formen situaciones tensas.

Los ítems con que el método trata estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (ítem 16 a- 16 d)
- Calidad de las relaciones (ítem 17)
- Exposición a conflictos interpersonales (ítem 18 a)
- Exposición a violencia física (ítem 18 b)
- Exposición a violencia psicológica (ítem 18 c)
- Exposición a acoso sexual (ítem 18 d)
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (ítem 19)
- Exposición a discriminación (ítem 20)

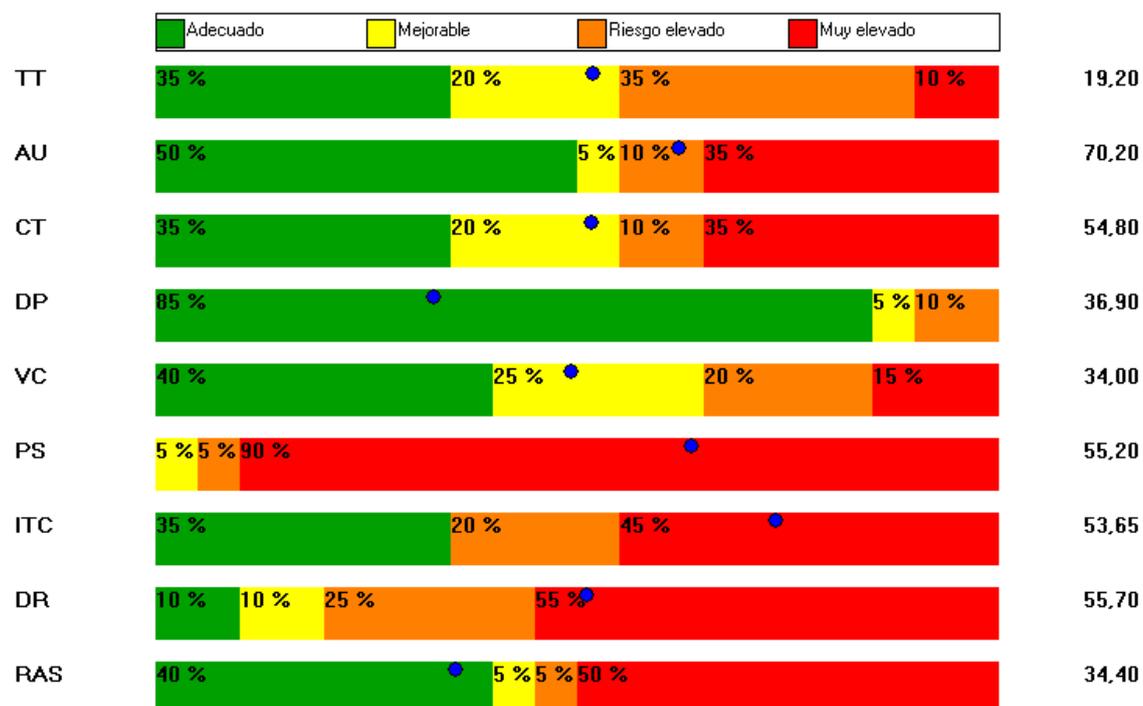
Bloque 2:

3.- RESULTADOS OBTENIDOS

El método hace dos formatos distintos a la hora de dar los resultados por un lado está el perfil valorativo: muestra las medias del colectivo analizando los factores y por otro lado es el informe: contiene el porcentaje de contestación de cada respuesta.

Estos son los resultados obtenidos de los 20 cuestionarios validos a través del método F-PSICO:

Gráfico 3.1 Perfil Valorativo



Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

El gráfico nos muestra el perfil descriptivo con las puntuaciones de los distintos factores, analizados a través de la media, la mediana y la desviación típica.

Se usará solo la media y la desviación típica para reflejar los resultados obtenidos. La media nos es útil para saber el nivel de riesgo de cada factor, viendo en que percentil esta. Y la desviación típica nos ofrece la dispersión de los valores del promedio

El estudio ofrece la presencia de riesgos psicosociales que son objeto de análisis y de una toma de mejoras de los factores. A continuación, se llevará a cabo el estudio estadístico de los resultados y una discusión de los mismos.

Tiempo de trabajo (TT)

Tabla 3.1

Rango	Media	Desviación típica
0-37	19,20	10,02

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
7	4	7	2

Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

El tiempo de trabajo da una media de 19,20 en un rango de 0-37, dentro de la posibilidad de mejorable y una desviación típica de 10,02, que se traduce en 2 encuestados con riesgo muy elevado, 7 riesgo elevado, 4 riesgo moderado y 7 riesgo adecuado.

Los resultados muestran la relación del tiempo de trabajo con la vida social de los trabajadores, así un 65% de los encuestados trabaja los sábados (35% siempre o casi siempre y un 30% a menudo), y un 35% domingos y festivos (10% siempre o casi siempre, 25% a menudo).

Otros datos importantes de este factor es el ítem 6 sobre la compatibilidad de la vida laboral y la vida social. Que subraya un 40% de los encuestados de nunca o casi nunca y un 30% a veces. Para el tiempo de descanso semanal el 60 % de los encuestados (40% siempre o casi siempre y el 20% a menudo).

Autonomía (AU)

Tabla 3.2

Rango	Media	Desviación típica
0-113	70,20	29,29

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
10	1	2	7

Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

El factor autonomía muestra una media de 70,20 en un rango 0-113, teniendo un riesgo psicosocial elevado. Hay que destacar la desviación típica de 29,29, lo que hace que 7 encuestados tengan riesgo muy elevado, 2 riesgo elevado, 1 riesgo moderado y 10 riesgo adecuado.

En la autonomía temporal los resultados han sido que un 20% de los encuestados tienen posibilidad de atender asuntos personales (10% siempre o casi siempre y 10% a menudo), pero un 80 % consideran que no tienen posibilidad (35% a veces y 45 nunca o casi nunca). En el ítem 7 y 8 de distribución de pausas reglamentarias y no reglamentarias está muy parecido en las reglamentarias hay un 40% de los encuestados (20% siempre o casi siempre y 20% a menudo) y en las no reglamentarias un 30% (20% siempre y casi siempre y 10% a menudo). Con respecto a la determinación del ritmo el 65% de los encuestados consideran que no tienen autonomía (25% a veces y el 45 nunca o casi nunca).

En los resultados obtenidos de la autonomía decisional en los ítems de cantidad de trabajo y distribución a turnos un 60% de los encuestados han manifestado que nunca o casi nunca tienen libertad de decisión y en la calidad del trabajo el 75% (45% a veces y 30% nunca o casi nunca), considera que existe falta de autonomía, en los ítems que tiene algo de autonomía son en la distribución de tareas y actividades y tareas con un 45% , y en las resolución de incidencias y en los métodos y protocolos un 65% considera no tener autonomía.

Carga de trabajo (CT)

Tabla 3.3

Rango	Media	Desviación típica
0-106	54,80	22,49

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
7	4	2	7

Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

La carga de trabajo presenta una media de 54,80 en un rango de 0-106, teniendo un riesgo psicosocial mejorable y con una desviación típica de 22,49, para el 7 de los encuestados el riesgo es muy elevado, 2 riesgo elevado, 4 riesgo moderado y 7 riesgo adecuado.

Los resultados muestran que, en presión de tiempos en los 3 ítems de tiempo de trabajo con rapidez, tiempo asignado a la tarea y aceleración del ritmo de trabajo un 70% consideran que siempre o a menudo tienen presión de tiempos.

Respecto a los resultados de esfuerzo de atención el ítem 22 de la intensidad de la atención recoge un 80% (40% muy alta y 40% alta), en el de efectos de las interrupciones hay un 45% de los encuestados que dicen que lo tienen a menudo, un 40% de los encuestados consideran que siempre o casi siempre tienen que atender a múltiples tareas y el 65% de los trabajadores siempre o a menudo tienen que tener previsibilidad en las tareas.

La cantidad y dificultad de la tarea, el 60% de los encuestados manifiesta que tienen una excesiva y cantidad de trabajo, atendiendo a la dificultad de la tarea y a la necesidad de ayuda el 80% de los encuestados consideran que las tareas no tienen dificultad y tampoco necesitan ayuda y nunca o casi nunca tienen trabajo fuera del horario habitual.

Demandas psicológicas (DP)

Tabla 3.4

Rango	Media	Desviación típica
10-112	36,90	18,61

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
17	1	2	0

Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

Las demandas psicológicas contienen una media de 36,90 dentro del rango 10-112 y con una dispersión de los resultados (desviación típica de 18,61) lo que da lugar a un riesgo psicosocial adecuado, 17 de los encuestados consideran el riesgo adecuado, el riesgo moderado y 2 riesgo elevado.

En las exigencias psicológicas, el 40% de los encuestados manifiesta que los requerimientos de aprendizaje se producen a veces, para el ítem de requerimientos de adaptación (33b) el 55% considera que dicho requerimiento se presenta a veces. Los requerimientos de creatividad el 50% de los trabajadores establecen que nunca le han requerido creatividad y el 65% de los encuestados les han requerido siempre o a menudo iniciativas. Los resultados del ítem de requerimientos de memorización presentan una dispersión ya que el 25% considera que dicho requerimiento se presenta siempre, 30% a menudo y el 35% a veces.

Las demandas emocionales en el puesto son inferiores a las exigencias psicológicas, así un 85% de los encuestados considera que nunca o casi nunca ha tenido demandas de respuesta emocional, al igual que el 80% de los encuestados nunca o casi nunca han tenido requerimientos de trato con personas, en la ocultación de emociones tanto a subordinados, superiores, compañeros y clientes hay un 60- 65% de los encuestados que nunca o casi nunca han ocultado las emociones y expuestos a situaciones de impacto emocional solo habido un 20% (10% siempre y 10% a menudo).

Variedad/ Contenido (VC)

Tabla 3.5

Rango	Media	Desviación típica
0-69	34,00	14,89

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
8	5	4	3

Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

La variedad/ contenido tiene una media de 34 dentro de un rango de 0-69 y con una desviación típica de 14,89 por eso tiene un riesgo psicosocial mejorable tirando a adecuado, 8 de los encuestados con riesgo adecuado, 5 con riesgo moderado, 4 con riesgo elevado y 3 con riesgo muy elevado.

Según los resultados un 40% de los trabajadores consideran que tienen mucho trabajo rutinario, luego hay un 50% que manifiesta que es importante la contribución del trabajo. Los reconocimientos del trabajo tanto por superiores, compañeros, clientes: un 55% asegura que nunca o casi nunca hay un reconocimiento de un superior, en cambio por parte de los compañeros el 40% reconoce el trabajo de su compañero al igual que la familia y el 70% dice que no tiene trato con los clientes.

Participación/ Supervisión (PS)

Tabla 3.6

Rango	Media	Desviación típica
4-87	55,20	15,26

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
0	1	1	18

Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

La participación/ supervisión presenta una media de 55,20 dentro de un rango de 4-87 y con una desviación típica de 15,26 por lo que se traduce en un riesgo psicosocial

muy elevado, ya que de los encuestados 1 tiene riesgo moderado, 1 elevado y 18 muy elevado.

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores entorno a un 80% consideran que no tienen participación y solo reciben información con respecto: cambios en equipos y materiales, en introducción de métodos de trabajo, en lanzamiento de nuevos productos, en reorganización de áreas de trabajo, en la introducción de cambios en la dirección, en contrataciones de personal, en elaboración de normas de trabajo. En la supervisión ya no están los resultados tan homogéneos como en la participación, pero entorno el 40% de los encuestados consideran que la supervisión sobre la planificación, ritmo y calidad es adecuada.

Interés por el trabajador/ Compensación (ITC)

Tabla 3.7

Rango	Media	Desviación típica
0-73	53,65	17,96

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
7	0	4	9

Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

El factor interés por el trabajador/compensación tiene una media de 53,65 dentro de un rango de 0-73 y con una desviación típica de 17,96, por lo que hay un riesgo psicosocial muy elevado, de los encuestados 7 tenían riesgo adecuado, 0 riesgo moderado, 4 riesgo elevado y 9 riesgo muy elevado.

En los resultados se muestra que en los ítems de información sobre posibilidades de promoción y sobre requisitos para la promoción, el 70% de los encuestados manifestaron que no había información, en cambio para la información de la formación y situación de la empresa un 30% consideran que es adecuada. Los trabajadores perciben falta de desarrollo profesional, solo un 5% establece que se dan facilidades. Y en cuanto a la compensación el 80% presenta que el esfuerzo que hacen en relación al salario que se les da es insuficiente.

Desempeño del rol (DR)

Tabla 3.8

Rango	Media	Desviación típica
1-109	55,70	15,12

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
2	2	5	11

Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

El desempeño del rol presenta una media de 55,70 dentro de un rango de 1-109 y con una desviación típica de 15,12%, teniendo un riesgo psicosocial muy elevado que se traduce en 2 encuestados con riesgo adecuado, 2 con riesgo moderado, 5 con riesgo elevado y 11 con riesgo muy elevado.

Los trabajadores presentan valores de claridad de rol positivos, un 50% consideran claros sus cometidos, al igual que con los procedimientos con un 60%, en los ítems de calidad de trabajo y tiempos de trabajo el 50% de los encuestados consideran que esta clara y muy clara, pero en cambio en la responsabilidad del puesto y la cantidad manifiestan que no está clara. Solo un 5% de los encuestados han tenido siempre tareas irrealizables y el 55% de los trabajadores a veces tiene conflictos morales, al igual que hay otro 55% que a veces se les ha asignado tareas que exceden del cometido de trabajo. Hay un 5% que considera que nunca o casi nunca ha habido procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos y en las instrucciones contradictorias hay un 15% de los encuestados que siempre han tenido.

Relaciones y Apoyo social (RAS)

Tabla 3.9

Rango	Media	Desviación típica
0-97	34,40	15,18

Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
8	1	1	10

Fuente: Datos procedentes del método F-PSICO.

Las relaciones y apoyo social tienen una media de 34,40 dentro de un rango de 0-97 y con una desviación típica de 15,18 por lo que presenta un riesgo psicosocial adecuado, que se concreta en 8 encuestados con riesgo adecuado, 1 con riesgo moderado, 1 con riesgo elevado y 10 con riesgo muy elevado.

Los resultados muestran que dentro de la exposición a violencia física no existe para el 75% de los encuestados y hay un 85% que considera que no existe acoso sexual, además de otro 75% que expone que nunca o casi nunca hay discriminación. El apoyo social se presenta con tendencias negativas ya que hay un 50% que nunca o casi nunca puede contar con el apoyo de su jefe y un 55% cree que no tienen personas subordinadas, pero a esto le ayuda que hay un 75% (40% a veces y 35% a menudo) puede contar con los compañeros. En el ítem de gestión de la empresa de las situaciones de conflicto el 45% deja que sean los implicados quienes solucionen el tema ante un solo 5% que establece que hay un procedimiento de actuación.

A continuación, atendiendo a los resultados obtenidos se hará una discusión de los mismos, para ver qué factores psicosociales necesitan mejoras.

Bloque 3:

4.- DISCURSIÓN

En base a los resultados los trabajadores tienen poca **autonomía temporal** debido a que no se les da la posibilidad de conciliar el trabajo con su vida personal. La falta de **autonomía decisional** es fruto de ser en un proceso en cadena, en el cual la cantidad de trabajo, la calidad de trabajo y el ritmo de trabajo viene determinada por las máquinas. La distribución de turnos, los métodos y protocolos es una tarea que entra dentro de la planificación por tanto la responsabilidad la tiene que tener el jefe/a de personal.

Los resultados de la **participación/supervisión** son porque no se les deja a los trabajadores colaborar o intervenir en equipos y materiales, en introducción de métodos de trabajo, en lanzamiento de nuevos productos, en reorganización de áreas de trabajo, en la introducción de cambios en la dirección, en contrataciones de personal y en elaboración de normas de trabajo. Al ser ítems con mucho cargo de conciencia los niveles altos solo les pueden dar información a los niveles bajos porque esos ítems tienen mucha repercusión en la productividad y en los beneficios.

En cuanto al factor del **interés por el trabajador/compensación**, los trabajadores se quejan principalmente por la falta de comunicación de las promociones, esto puede ser debido a que en las entrevistas no se les informe de las posibilidades que tienen de ascender en su puesto o de que la empresa no cuente con un plan de promociones a largo plazo, y los trabajadores creen que tienen bajos salarios, esto puede ser causa de que las tablas salariales del convenio de la madera estén anticuadas y el salario sea bajo.

Y por último tenemos el factor **desempeño del rol** que desencadena el problema de que las tareas asignadas exceden del cometido del trabajo, esto puede ser porque en el análisis de puestos de trabajo (APT): Un proceso sistemático de obtener información relevante sobre el contenido (identificación del puesto, descripción detallada del puesto y responsabilidades), requisitos (aptitudes y esfuerzo) y condiciones de trabajo (condiciones ambientales o físicas, condiciones laborales, disponibilidades y riesgos que conlleva un puesto) . Dentro del contenido igual las tareas a desempeñar no están lo suficientemente claras.

5.- CONCLUSIONES DEL CASO

Los resultados obtenidos de los factores demandas psicológicas y las relaciones son causa del buen rollo o buen ambiente que hay dentro de la empresa, tanto por parte de los superiores, como por compañeros que nunca han tenido que ocultar sus emociones, gracias a la buena labor que ha realizado el departamento de recursos humanos contratando a esas personas no tóxicas.

Los factores: el tiempo de trabajo, la carga de trabajo y la variedad y contenido tienen esos resultados porque los trabajadores tienen que hacer horas extras para cubrir puestos o porque tienen que terminar tareas, lo que repercute en el tiempo que tienen con sus familiares, también debido al problema de la monotonía que genera cansancio al trabajador, otra causa de estos resultados en estos factores es que hay una sobrecarga de trabajo que puede producir estrés al trabajador.

Y como broche final de los resultados del caso tenemos los factores psicosociales: participación/supervisión, desempeño del rol, interés por el trabajador/compensación y también incluyo el factor autonomía, que haya una escasa participación de los trabajadores es causa de que los superiores no tienen en cuenta a los trabajadores de nivel inferior a la hora de tomar decisiones, los resultados del rol es porque a veces los trabajadores no saben que ordenes acatar debido a que puede haber un jefe que le diga una cosa y otro jefe otra cosa distinta, los resultados del interés por el trabajador son causa de una mala comunicación a los trabajadores por no informarles de las promociones y en cuanto a la compensación todos los trabajadores se quejan que su salario es bajo pero es el que fija el convenio y por último los resultados de la autonomía son debidos a una falta de tiempo y por un estilo de mando un poco rígido.

Bloque 4:

6.- PROPUESTA DE MEJORA

Antes de ponerme a proponer mejoras o acciones preventivas tenemos que tener claro los principios de la acción preventiva el artículo 15 LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Los principios de la acción preventiva se enumeran de la siguiente forma:

1. *“El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. *El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.*

3. *El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.*

4. *La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.*

5. *Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.”*

En relación a estos principios de acción preventiva llevare a cabo las medidas de mejora de los riesgos psicosociales.

1) AUTONOMIA:

Tabla 6.1

RESULTADO	PROBLEMA	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
10%	No hay posibilidad de conciliar el trabajo con su vida personal	Flexibilidad horaria principalmente a los trabajadores que tengan personas a su cargo (niños, ancianos, personas dependientes ...)	D.RRHH	Cada 1 mes a 5 trabajadores
	La cantidad de trabajo y el ritmo de trabajo de la cadena de montaje es elevado	Llevar a cabo periodos de descanso de corta duración Introducir nuevas máquinas para aligerar el proceso	Jefe de producción Jefe de Dirección	De 5 minutos 2 veces durante la jornada Cada 5 años
	En la distribución a turnos los trabajadores no tienen libertad de decisión	Un Buzón de sugerencias	D. RRHH	Revisarlo cada mes
	Los trabajadores consideran no	Estilos de mando que no sean		

	tener autonomía en los métodos y protocolos	100% totalitarios	Director	
--	---	-------------------	----------	--

Fuente: Elaboración propia

2) PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN:

Tabla 6.2

RESULTADO	PROBLEMA	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZO
90%	No se les deja a los trabajadores colaborar en equipos y materiales	Formación de los trabajadores en equipos de protección individual PRL	D. Prevención	Cada 3 meses
	No intervienen los trabajadores en lanzamiento de nuevos productos	Crear una red social corporativa	D. RRHH	De Inmediato
	No se les deja a los trabajadores reorganizar las áreas de trabajo	Reuniones con los jefes de equipo	Jefes de Equipo	Cada 5 meses
	No se les da a los trabajadores la posibilidad de intervenir en la introducción de cambios en la dirección	No pueden tener porque es una función que la tiene que hacer los altos cargos	Altos cargos	

	Los trabajadores no colaboran en los procesos de contratación de personal	No pueden tener porque es una función que la tiene que hacer los altos cargos	D. RRHH	
	se quejan los trabajadores por no participar en la elaboración de normas de trabajo	Reuniones con los comités de Seguridad y Salud	D. RRHH	Cada 2 meses

Fuente: Elaboración propia

3) INTERES POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN

Tabla 6.3

RESULTADO	PROBLEMAS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZOS
45%	Falta de comunicación de las promociones	<p>Crear tabloneros de anuncios donde se cuelguen las promociones que va a ver en los distintos puestos.</p> <p>Reuniones con los trabajadores que tengan posibilidad de ascenso</p>	RRHH y Alta Dirección	<p>A principios del año</p> <p>Cada año</p>
	Los trabajadores se quejan que su salario es bajo	Reformar las tablas salariales del convenio colectivo de la madera	Sindicatos	

Fuente: Elaboración propia

4) DESEMPEÑO DEL ROL

Tabla 6.4

RESULTADO	PROBLEMAS	MEDIDAS	RESPONSABLES	PLAZOS
55%	Los trabajadores dicen que las tareas exceden del cometido del trabajo	Rediseñar los puestos de trabajo	D.RRHH	De inmediato
	Los trabajadores tienen conflictos morales	Actualizar los análisis de puestos de trabajo	D.RRHH	De inmediato

Fuente: Elaboración propia

El resto de factores psicosociales que he descrito antes no les hace falta implantar medidas porque no están con un riesgo psicosocial muy elevado. Pero también habría que ver cómo evolucionan a largo plazo.

Bloque 5:

7.- CONCLUSIONES DEL TFG

En primer lugar, decir que los riesgos psicosociales afectan nocivamente a la salud de los trabajadores por causa de un factor psicosocial de riesgo o de varios factores psicosociales de riesgo.

Los riesgos psicosociales he visto que no solo afectan a los trabajadores, sino que también tienen una incidencia considerable en la productividad y en el beneficio a obtener por parte del empresario.

Por el lado personal de los trabajadores estos riesgos son muy perjudiciales ya que repercuten en el trato que se tiene con los familiares de casa y también en el tiempo dedicado a los hijos de los trabajadores, además los riesgos psicosociales dañifican la motivación de los trabajadores pudiendo influir en una reducción de la productividad.

En segundo lugar, vemos que en el sector de la madera, aunque tenga muchos contratos temporales, se aprecia en el gráfico de los resultados que los riesgos psicosociales están perjudicando a los trabajadores, por lo tanto los riesgos psicosociales en el sector de la madera los sufren por igual un trabajador indefinido, que uno temporal, pero también hay que tener en cuenta las características que tenga el trabajador.

En tercer lugar, con la evaluación de riesgos psicosociales llevada a cabo por el método F-PSICO hemos podido constar que lo que quieren los trabajadores es que se les tenga más en cuenta todas sus opiniones, quejas o propuestas de mejora para sentirse más comprometidos con la empresa, también ha ayudado para ver si la empresa tendría que hacer inversiones en las maquinas o incorporan a más personal

En cuarto lugar las propuestas de mejora han sido lo más complicado a la hora de pensar medidas para solucionar los problemas de los distintos factores evaluados. En el factor que más dificultad he encontrado ha sido en la participación porque el estilo de perfil al que se le ha dado el cuestionario son trabajadores de nivel inferior que su trabajo no tiene tanta responsabilidad como la que puede tener un director o un jefe de departamento, por lo tanto si ese cuestionario lo hubiera rellenado un cargo superior como esos los resultados habrían sido muy distintos y las medidas a implantar.

Bloque 6:

8.- BIBLIOGRAFÍA

ENSENADA. (2016): El taylorismo en el capitalismo. Recuperado de: <https://historiadequinto.wordpress.com/2016/03/23/el-taylorismo-en-el-capitalismo/>

ERGODEP. (Sin fecha): Tiempo de trabajo (horarios y turnos). Instituto de Biomecánica de Valencia. Recuperado de: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/516-tiempo-de-trabajo-horario-y-turnos.html>

DE ARQUER, M., MARTIN DAZA, F. Y NOGADERA, C. (1993): *NTP 388 Ambigüedad y conflicto de rol*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Madrid.

España. Constitución española, 1978. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, 311: 29313-29424.

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, 269: 32590-32611.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, 255: 100224-100308.

España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de enero de 1997, 27: 3031-3045.

GRUPO OMBUDS: ``Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales``. En <http://www.ombuds.es/documentos/201111-Manual-Basico-PRL.pdf>

2018. Informe del Mercado de Trabajo de Soria: Datos 2017. Servicio Público de Empleo Estatal. Estadísticas Observatorio de las Ocupaciones. España; 2017

MERINO SUÁREZ, O. (2016): Manual para gestión de los riesgos psicosociales en la empresa. Fremap.

MORENO, B. Y BÁEZ, C. (2010): ``Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas``. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

MORENO JIMENEZ, B. (Sin fecha): Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tlng=pt

MORENO JIMENEZ, B. Y GARROSA HERNANDEZ, E. (2013): *Salud laboral riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España: Pirámide.

PÉREZ BILBAO, J y NOGAREDA CUIXART, C. (2012): *NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación.* Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.

PÉREZ BILBAO, J. Y MARTÍN DAZA, F. (1995): NTP 439 El apoyo social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Madrid

RIESGOS PSICOSOCIALES. (2015): La Aplicación de Medidas Preventivas. La planificación de la actividad preventiva en riesgos psicosociales. Guía preventiva. Recuperado de: http://www.aspprevencion.com/wp-content/biblioteca/informes/Gu%C3%ADa%20Riesgos%20Psicosociales-Medidas%20Preventivas_Foment.pdf

ROMERO RÓDENAS, M. y TRILLO PÁRRAGA, F. (2012). Manual de prevención de riesgos laborales. Albacete: Editorial Bomarzo.

SÁNCHEZ, M. (sin fecha).*Prevención de riesgos laborales Basico.* Sepril Formación.