

Impacto psicosocial del trabajo a turnos en la calidad de vida laboral

Autora: Fraga-Mosquera, M^a Amelia

Tesis doctoral UDC / 2022

Director: Dr. Ricardo A. García Mira

Programa Oficial de Doctorado en Desarrollo Psicológico,
Aprendizaje y Salud



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

El Dr. **Ricardo Antonio García Mira**, catedrático de universidad, del área de Psicología Social de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UDC,

En calidad de Director de la tesis presentada por:

Dña. **M^a Amelia Fraga Mosquera**

Titulada: Impacto psicosocial del trabajo a turnos en la calidad de vida laboral

Hace constar que:

Dicha tesis reúne los requisitos teóricos, científicos y metodológicos que debe de tener un trabajo de investigación de esta índole, dando su visto bueno para su lectura y defensa pública.

A Coruña, 20 de enero de 2022

Dr. Ricardo Antonio García Mira

Director

A Aura, por ser la brisa que aclaraba mi juicio al intentar cerrar este trabajo. Por ser el acelerador de este proyecto, que tantos momentos juntas nos ha robado.
A David, que me ha acompañado y apoyado a lo largo del camino, haciéndolo posible.

Agradecimientos

Esta tesis doctoral ha sido posible gracias a la ayuda de fondos públicos, sobre los que se ha cimentado, así como al apoyo y colaboración de muchas personas.

En primer lugar, mi agradecimiento a todos los hombres y mujeres que trabajan a turnos; sin todas y todos ellos este estudio no hubiese sido posible y, de entre ellos y muy especialmente, a mi padre. Junto a él y a mi madre, conocí la esfera del trabajo a turnos y gracias a ello la escogí como tema de estudio con toda la prudencia y respeto, con intención de comprenderla mejor desde el rigor científico.

Gracias a la Diputación da Coruña y a la Universidade da Coruña, que han apoyado los inicios de este trabajo a través de sendas ayudas de investigación predoctoral.

A los sindicatos CIG, CCOO y UGT, por su colaboración en la selección de las personas participantes en las diferentes fases de la investigación. A Antonio (secretario general de UGT Santiago de Compostela) que tanto se implicó desde el principio y que nos dejó antes de verlo concluido.

A mis compañeras y compañeros del Grupo de Investigación Persona-Ambiente (GRIPA) de la Universidade da Coruña, por apoyarme en lo laboral y en lo personal. Recuerdo especialmente el trabajo codo con codo con Adina Dumitru, Marta Álvarez García, Alberto Díaz Ayude, Isa Lema Blanco, Ariana García Lodeiro y Zulmira Bomfin. Al director del Grupo, Ricardo García Mira, que también ha sido el director incansable de este trabajo, soportando estoicamente mis idas y venidas, más o menos justificadas. Ricardo, gracias por la paciencia, la orientación y el consejo, por hacerme trabajar cuando menos motivada estaba y por creer en mí. Que fueses el director de este trabajo es el mayor aval de su calidad.

A mi familia, juntos hemos tenido que renunciar a muchos momentos para que estas páginas pudiesen ver la luz. Muchas veces hemos bromeado con las probabilidades de que este momento llegase. Sois la fuerza que muchas veces flaqueaba y este éxito también os pertenece.

A mi abuelo Juan, que creía que tras doctorarme podría extenderle recetas, y nos dejó sin que su nieta llegase a ser doctora. También a Pura y Plácido, que tomaron su mismo camino antes de la conclusión de este trabajo.

A mis amigas y amigos, que supieron reconocer mi trabajo y dedicación, pese a no entenderlo en gran parte. También a mis compañeras de trabajo del rectorado, en particular, y de la UDC, en general, que atendían a mi tema “tesis” como un mantra. Especialmente a Azu, por todas las veces que me cogió de la mano.

A todas aquellas personas que, aunque no nombro, se cruzaron en mi camino durante esta aventura y pusieron su granito de arena para que tuviese un fin. Aquellas que, leyendo esto, se adivinan entre líneas.

El camino que aquí llega a su fin ha sido largo, con muchos baches que sortear. Se inició en el año 2009 cuando tímidamente inicié una investigación cualitativa gracias a una beca de la Diputación de A Coruña. Ese trabajo fue tomando forma de tesis gracias a una beca predoctoral de la Universidade da Coruña, concedida en 2010, para finalmente llegar a la envergadura que tiene hoy gracias a muchas horas invertidas tras jornadas de estudio, trabajo e infinitas dobles o triples jornadas (conciliación, sí, ¿no?). Varios procesos selectivos y mi maternidad hicieron que la meta cada vez se viese más lejana. Finalmente, mi hija ha sido el mayor choque con la realidad que tanto necesitaba para poner los pies en la tierra y dar por cerrada esa etapa.

Título: Impacto psicosocial do traballo a quendas na calidade de vida laboral

RESUMO

A presente investigación ten un dobre obxectivo, (1) estudar a percepción das persoas que traballan a quendas sobre as consecuencias que a organización horaria en que traballan ten para a súa calidade de vida (CV) así como determinar a existencia de potenciais estresores propios do traballo a quendas e (2) confeccionar un instrumento diagnóstico sobre os niveis de estrés en traballadores/as a quendas para aplicar en contexto laboral de cara a pautar intervencións para os mitigar.

Optouse por un deseño mixto secuencial exploratorio en que se implementou unha primeira fase na que se realizaron tres grupos focais con persoas que traballan a quendas; os resultados serviron de base para a segunda fase na que se confeccionou unha escala propia para incorporar no cuestionario que se aplicou nunha empresa do sector industrial galego.

Os resultados sinalan que as persoas que traballan a quendas perciben o seu ambiente laboral como algo desconectado das súas necesidades e preferencias. A dita percepción pódese cambiar escoitando a súa voz e tendo en conta as súas propostas, como xeito de construír unha aproximación integradora na planificación xeral do traballo e no deseño de ambientes de traballo saudables. Ademais, a construción dun novo instrumento diagnóstico para avaliar o nivel de estrés no traballo permitiu confirmar as dimensións que se propoñían como definitorias da CV no contexto do traballo a quendas, así como identificar as dimensións que máis impactan sobre a calidade de vida das persoas que traballan na dita estrutura horaria.

Título: Impacto psicosocial del trabajo a turnos en la calidad de vida laboral

RESUMEN

La presente investigación tiene un doble objetivo, (1) estudiar la percepción de las personas que trabajan a turnos sobre las consecuencias que la organización horaria en la que trabajan tiene para su calidad de vida (CV) así como determinar la existencia de potenciales estresores propios del trabajo a turnos y (2) confeccionar un instrumento diagnóstico sobre los niveles de estrés en trabajadores/as a turnos para aplicar en contexto laboral de cara a pautar intervenciones para mitigarlos.

Se ha optado por un diseño mixto secuencial exploratorio en el que se implementó una primera fase en la que se realizaron tres grupos focales con personas que trabajan a turnos; los resultados sirvieron de base para la segunda fase en la que se confeccionó una escala propia para incorporar en el cuestionario que se aplicó en una empresa del sector industrial gallego.

Los resultados señalan que las personas que trabajan a turnos perciben su ambiente laboral como algo desconectado de sus necesidades y preferencias. Dicha percepción se puede cambiar escuchando su voz y teniendo en cuenta sus propuestas, como modo de construir una aproximación integradora en la planificación general del trabajo y en el diseño de ambientes de trabajo saludables. Además, la construcción de un nuevo instrumento diagnóstico para evaluar el nivel de estrés en el trabajo ha permitido confirmar las dimensiones que se proponían como definitorias de la CV en el contexto del trabajo a turnos, así como identificar las dimensiones que más impactan sobre la calidad de vida de las personas que trabajan en dicha estructura horaria.

Título: Psychosocial impact of shift work on the quality of work life

ABSTRACT

This research has a double objective: (1) to study shift workers' perception on the consequences work schedule has for their Quality of Life (QoL), as well as to determine the existence of shift work's potential stressors, and (2) to elaborate a diagnostic instrument to measure shift workers' stress levels with the aim of applying it on a work context in order to establish interventions that would mitigate, or even avoid, stress.

A mixed sequential exploratory design has been chosen in which a first phase was implemented by doing three focus groups with shift workers; the results served as a base for the second phase to draw its own scale to incorporate into the questionnaire that was implemented in a company from the Galician industrial sector.

The results indicate that people who work by shifts perceive their work environment as something disconnected from their needs and preferences. This perception can be changed by listening to their voice and taking into account their proposals, as a way of building an integrative approach in the general planning of work and in the design of healthy work environments. In addition, the construction of a new diagnostic instrument to assess the level of stress at work has made it possible to confirm the dimensions that were proposed as defining QoL in the context of shift work, as well as to identify the dimensions that impact the most on the QOL of people who work in this hourly structure.

“We asked for workers. We got people instead”

Pedimos trabajadores. Tenemos personas en su lugar

Max Frisch (1911-1991), escritor y arquitecto suizo

PRÓLOGO

El trabajo que se presenta a lo largo de estas páginas pretende estudiar la realidad de una sociedad en la que los ciudadanos tienen el derecho y deber de trabajar. Así está reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española de 1978. Hoy día, la realidad laboral en España, lejos de estabilizarse debe superar ciertos vaivenes propios de la crisis que la azotó hace años y que todavía se han agravado a causa de la pandemia por COVID, haciendo peligrar derechos que, hasta ahora conquistados, se creían inquebrantables.

Retrocedamos mucho tiempo en la historia, volvamos a la antigua Grecia. Aristóteles defendía que todo hombre es un animal social (*zoon politikon*), ya por aquel entonces apuntaba que lo acorde con la estructura social es que cada persona realice una actividad, un trabajo, para generar riqueza tanto para sí como para la sociedad en su conjunto. Una afirmación que podría bien ser dicha ahora mismo. De hecho, las personas siempre han estado activas, de un modo u otro, actuando sobre el entorno. Cuando todavía éramos nómadas la dinámica de trabajo se limitaba al concepto de actividad, basada en la caza y la recolección de alimentos que poco a poco se fue especializando y perfeccionando hasta llegar a la época sedentaria, cuando las personas actuaban sobre el medio para responder a sus necesidades. De los trabajos artesanales se pasó a los trabajos manufacturados, a la era industrial que bien podría observarse tras el prisma del lema de Karl Marx “el trabajo dignifica al hombre”, aunque las condiciones laborales no siempre lo hayan facilitado.

En la actualidad, el presente siglo XXI, determinados por del mercado y sus reglas, hemos evolucionado, de tal modo que las necesidades empresariales en muchos casos determinan los ritmos de trabajo que se imponen a la “masa asalariada”. Sin embargo, ahora cabe preguntarse si determinadas exigencias laborales son realmente necesarias y justas. Si atentan contra la salud de las personas con la única justificación del “interés empresarial” y el “beneficio económico” o si por la contra son necesarias e inocuas; o de un impacto asumible, reconocible y recompensable.

Una de las exigencias laborales que se ha reconocido como penosa, por los efectos que tiene sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, es la estructura horaria en turnos de trabajo, con especial referencia al turno nocturno. El interés en este tema no ha sido fruto del azar y su elección de estudio había estado presente en mis pensamientos a lo largo de mi infancia y adolescencia, hasta que como investigadora me he permitido retomarlo desde una perspectiva formal, para realizar esta investigación. El motivo no es otro que la convivencia con esta estructura de trabajo y observación de sus efectos en la calidad de vida, por ser hija de un trabajador a turnos. Mi perspectiva, como persona implicada podría llegar a ser

interpretada como subjetiva si no hubiese optado por ponerla de manifiesto escribiendo estas líneas y por tomar un camino objetivo, basado en las evidencias extraídas de la investigación, con las oportunas precauciones propias de la investigación empírica. En estas páginas se recoge el trabajo realizado hasta llegar a un conocimiento más profundo tanto del trabajo a turnos como de los efectos que tiene en la calidad de vida de las personas que lo desempeñan, siempre dentro del contexto del ciclo productivo actual.

Mi objetivo, no de investigación, sino más bien como investigadora es contribuir al avance en el estudio de los turnos de trabajo; para conocer sus consecuencias de la mano de las trabajadoras y trabajadores que lo viven cada día. Espero cumplir mi objetivo de aportar luz cargada de conocimientos y evidencias que apoyen las mejoras laborales en la organización horaria de los turnos de trabajo.

No quisiera dar por terminada esta introducción sin antes hacer míos los renglones escritos por unos autores de referencia, pues con ellos comparto que:

“Una sociedad no es mejor que la calidad de las personas que produce. Si en el trabajo se embrutece y se explota a las personas, produciendo frustración, irritación y resentimiento tendremos una sociedad de resentidos y de personas alienadas. Si, por el contrario, somos capaces de organizar y desarrollar las condiciones para que en el trabajo las personas desarrollen lo mejor de ellas mismas, crezcan, puedan contribuir con sus mejores habilidades, destrezas, competencias y puedan mejorar su autoestima contribuyendo a su autorrealización, habremos logrado una sociedad más humana” (González et al.,1996:162).

A noite é para os lobos?!

Reflexión realizada por un trabajador a turnos durante el debate en uno de los grupos focales.

ÍNDICE

1. TRABAJO A TURNOS Y CALIDAD DE VIDA.....	29
1.1. TRABAJO A TURNOS.....	29
1.1.1. Concepto de trabajo a turnos.	29
1.1.2. Marco legislativo europeo y español.	34
1.2. DATOS DEL CONTEXTO ESPAÑOL	41
1.2.1. Trabajo con sistema a turnos o sin sistema a turnos.....	42
1.2.2. Diferencias en el horario según el sector de actividad	42
1.2.3. Diferencias en el sistema de turno de trabajo.....	43
1.2.4. Diferencias de sexo, edad y estado civil en el trabajo a turnos.....	45
1.2.5. Conciliación de la vida laboral con la vida familiar y social	45
1.3. CALIDAD DE VIDA (CV) y CALIDADE DE VIDA LABORAL (CVL).....	47
1.3.1. Concepto de Calidad de Vida	47
1.3.2. Calidad de vida laboral (CVL)	53
2. PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE ESTUDIO DEL TRABAJO A TURNOS	61
2.1. La perspectiva biomédica	63
2.2. La perspectiva psicosocial.....	70
3. ESTRÉS EN EL TRABAJO A TURNOS	77
3.1. Conceptos de estrés y “coping”	77
4. INVESTIGACIONES REALIZADAS. HALLAZGOS MÁS IMPORTANTES.	83
5. ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO A TURNOS EN LA CALIDAD DE VIDA	87
5.1. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	88
5.2. PREGUNTAS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACION	89
5.2.1. Hipótesis de investigación.	89
5.3. METODOLOGÍA.....	90
5.3.1. Aspectos metodológicos	90
5.4. GRUPOS FOCALES	94
5.4.1. Aspectos metodológicos	94
5.4.1.1. Triangulación Metodológica	96
5.4.1.2. Preconceptos	97
5.4.2. Muestra.....	98
5.4.3. Procedimiento	101
5.5. ESTUDIO DE ENCUESTA	105
5.5.1. Aspectos metodológicos	105
5.5.2. Muestra	106
5.5.3. Procedimiento	107

5.6. ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS	113
5.6.1. Grupos focales	113
5.6.1.1. Identificación de las unidades temáticas	113
5.6.1.2. Análisis de las familias de códigos	116
5.6.2. Estudio de encuesta	142
5.7. DISCUSIÓN	163
5.8. CONCLUSIONES.....	170
REFERENCIAS.....	179
ANEXOS	201

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Cartas de presentación

Anexo 2. Tablas resumen de datos de transcripción de grupos focales

Anexo 3. Cuestionario de Estrés en el Trabajo a Turnos (CETUR)

Anexo 4. Correo de solicitud de revisión de CETUR

Anexo 5. Listado de códigos extraídos de Atlas.ti

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

- Tabla 1. *Frecuencia de horario nocturno por sexo* 42
- Tabla 2. *Diferentes sistemas de trabajo a turnos (resultados año 2004 trimestre 4º)* 43
- Tabla 3. *Colectivos que con mayor y con menor frecuencia trabajan los sábados o domingos y festivos* 44
- Tabla 4. *Capacidad de elección del trabajo a turnos, por edades (resultados año 2001)* ... 45
- Tabla 5. *Compatibilidad del trabajo con la vida social y familiar según tipo de jornada (total de trabajadores, datos en %)*..... 46
- Tabla 6. *Factores de la organización del tiempo de trabajo que dificultan la adaptación entre el trabajo y los compromisos familiares y sociales* 47
- Tabla 7. *Dimensiones teóricas de la calidad de vida (CV) y definiciones* 50
- Tabla 8. *Dimensiones teóricas de la calidad de vida en el ámbito laboral* 57
- *Figura 1. Efectos del trabajo a turnos sobre la salud física y psicológica (fuente: James et al., 2017)*..... 62
- Tabla 9. *Evidencias aportadas desde la perspectiva biomédica* 83
- Tabla 10. *Síntesis de investigaciones sobre la calidad de vida en el ámbito extralaboral*... 84
- *Figura 2. Hipótesis de investigación.* 89
- *Figura 3. Diseño de investigación paso a paso* 93
- *Figura 4. Representación de los participantes según la distribución por sexo* 98
- *Figura 5. Datos de presentación de los grupos focales (Murillo y Mena, 2006).* 99
- *Figura 6. Ficha técnica de presentación del grupo focal 1.* 100
- *Figura 7. Ficha técnica de presentación del grupo focal 2.* 100
- *Figura 8. Ficha técnica de presentación del grupo focal 3* 101
- *Figura 9. Correo electrónico tipo enviado a los sindicatos*..... 101
- *Figura 10. Discurso de presentación pronunciado al inicio de los grupos focales* 103
- *Figura 11. Guión de preguntas para favorecer el debate durante los grupos focales, de ser necesario.* 104
- *Figura 12. Desarrollo de una encuesta y proceso de elaboración del cuestionario. Fuente: Martín (2011)*..... 106
- Tabla 11. *Ítems del cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Fernández-López et al., 2006)*..... 108
- Tabla 12. *Contenido de los ítems de la Escala de Satisfacción Laboral General y de Actividad Sindical*..... 108
- Tabla 13. *Ítems de la Escala reducida para la evaluación del estrés en el trabajo a turnos (MiniCETUR)*..... 109
- Tabla 14. *Ítems de la escala para la evaluación del estrés en el trabajo a turnos (CETUR), versión ampliada* 109
- Tabla 15. *Datos sociodemográficos y laborales recogidos en el cuestionario* 111
- Tabla 16. *Estructura del cuestionario autoadministrado a personas que trabajan a turnos (CETUR)*..... 112

○ <i>Figura 13.</i> Ficha técnica de descripción del grupo focal 1.	114
○ <i>Figura 14.</i> Ficha técnica de descripción del grupo focal 2.	114
○ <i>Figura 15.</i> Ficha técnica de descripción del grupo focal 3.	115
○ <i>Tabla 17.</i> Códigos finales obtenidos tras el análisis de los documentos (orden alfabética)	117
○ <i>Tabla 18.</i> Familias de códigos obtenidas tras la integración de los códigos (orden alfabética).....	118
○ <i>Tabla 19.</i> Familias de códigos en relación al ámbito extralaboral.....	119
○ <i>Figura 16.</i> Elementos que caracterizan la “vida familia” de las/os trabajadoras/es a turnos.	119
○ <i>Figura 17.</i> “Variables personales” que determinarían la elección de turno por parte de las/os trabajadoras/es.....	121
○ <i>Figura 18.</i> Elementos señalados por las/os trabajadoras/es que se relacionan con el “sueño y descanso”	123
○ <i>Figura 19.</i> Problemas relacionados con la “alimentación” señalados por las/os trabajadoras/es.	125
○ <i>Figura 20.</i> Elementos a destacar en relación a los “desplazamientos” que realizan las/os trabajadoras/es a turnos entre su casa y el trabajo.....	126
○ <i>Figura 21.</i> Elementos definitorios del “bienestar” de las trabajadoras y trabajadores a turnos.	127
○ <i>Figura 22.</i> Elementos destacados en relación al “bienestar psicológico” de las personas que trabajan a turnos.	128
○ <i>Figura 23.</i> Elementos señalados por las personas que trabajan a turnos, en relación con su “vida social”	129
○ <i>Tabla 20.</i> Familias de códigos relacionadas con el ámbito laboral.....	130
○ <i>Figura 24.</i> Elementos señalados por las/os trabajadoras/es en relación a los “derechos laborales”	131
○ <i>Figura 25.</i> Elementos relacionados con la “organización horaria” señalados por las/os trabajadoras/es.	133
○ <i>Figura 26.</i> Elementos descriptores de las “relaciones humanas” en el ámbito de trabajo, según las/os trabajadoras/es.	134
○ <i>Figura 27.</i> Elementos relacionados con “rendimiento y productividad” en la empresa, según las/os trabajadoras/es a turnos.	135
○ <i>Figura 28.</i> Elementos señalados por las/os trabajadoras/es a turnos en relación a la “seguridad y salud laboral”	136
○ <i>Figura 29.</i> Elementos señalados por las/os trabajadoras/es en relación a los espacios dentro de la empresa.	137
○ <i>Figura 30.</i> Elemento señalado por las/os trabajadoras/es con relación al “medio ambiente”	138
○ <i>Tabla 21.</i> Valoración general de los turnos de trabajo, según los participantes	139
○ <i>Figura 31.</i> Valoraciones realizadas por las/os trabajadoras/es a turnos respecto a los elementos positivos o negativos derivados del trabajo a turnos.....	139

- Tabla 22. *Familias de códigos relacionadas con el estrés en el trabajo a turnos* 141
- Tabla 23. *Características sociolaborales de la muestra de estudio* 143
- Tabla 24. *Tabla de puntuaciones medias y desviaciones típicas para los ítems de la Escala Actividad Sindical*..... 144
- Tabla 25. *Modelo de Regresión Lineal Múltiple, predictivo de la Satisfacción Laboral General a partir de la a Escala de Actividad Sindical*..... 144
- Tabla 26. *Tabla de puntuaciones medias y desviaciones típicas para los ítems de la Escala MiniCETUR* 145
- Tabla 27. *Escala MiniCETUR. Matriz de componente rotado^a* 146
- Tabla 28. *Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple MiniCETUR (factores)* 147
- Tabla 29. *Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple MiniCETUR (ítems)*..... 147
- *Figura 32. Representación del modelo. Regresión lineal múltiple de la Escala reducida para la evaluación del estrés en el trabajo a turnos (MiniCETUR)* 148
- Tabla 30. *Tabla de puntuaciones medias y desviaciones típicas para los ítems de la Escala DER* 149
- Tabla 31. *Escala Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. Matriz de componente rotado^a* 149
- Tabla 32. *Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple Escala DER (factores)*..... 152
- Tabla 33. *Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple Escala DER (ítems)*..... 153
- Tabla 34. *Puntuación media de los ítems que componen los tres escalas que definen el modelo DER.* 153
- Tabla 35. *Tabla de puntuaciones medias y desviaciones típicas para los ítems de la Escala SLG* 154
- Tabla 36. *Tabla de dimensiones e ítems que conforman la Escala CETUR* 155
- Tabla 37. *Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple Escala CETUR (ítems)*..... 155
- Tabla 38. *Resumen del modelo. Regresión lineal Escala CETUR (dimensiones)*..... 156
- *Figura 33. Dendograma de la escala CETUR (para los 52 ítems)* 157
- Tabla 39. *Estructura del Cuestionario de Estrés en el Trabajo a Turnos (CETUR)* 159
- Tabla 40. *Respuestas de las/os trabajadoras/os al ítem 1: “Antes de empezar, por favor, explica que significa para ti padecer ESTRÉS”.* 160
- Tabla 41. *Respuestas de las/os trabajadoras/os a los ítems 129 y 130: 1- “¿Te preocupa alguna otra cosa por la que no se haya preguntado? Y 2- ¿Te gustaría destacar alguno de los aspectos por los que se te ha preguntado?”, respectivamente.* 162
- *Figura 34. Representación de las variables/potenciales estresores que contribuyen a explicar la SLG*..... 166

Lista de abreviaturas

CCOO. Comisiones Obreras

CETUR. Cuestionario/Escala de Estrés en el Trabajo a Turnos

CIG. Comisión Intersindical Galega

COR. *Conservation of Resources*

CV. Calidad de Vida

CVL. Calidad de vida Laboral

DER. Desequilibrio Esfuerzo Recompensa

EAS. Escala de Actividad Sindical

ERI. Effort Reward Imbalance

ET. Estatuto de los Trabajadores

INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

OIT. Organización Internacional del Trabajo

RAE. Real Academia Española

SLG. Satisfacción Laboral General

SWD. *Shift Work Disorder*

UGT. Unión General de Trabajadores

MARCO TEÓRICO

1. TRABAJO A TURNOS Y CALIDAD DE VIDA

El marco teórico de este trabajo se inicia con la presentación y definición de los conceptos clave de estudio: el trabajo a turnos y la calidad de vida laboral.

Se ha estructurado el primer bloque de contenido (1.1) en la definición del concepto trabajo a turnos, a través de la presentación en su contexto histórico; acto seguido se le enmarca en la legislación europea y nacional, acabando con la síntesis de los datos que más definen su realidad actual en el contexto español (1.2).

El segundo bloque de contenido (1.3) presenta dos conceptos, inicialmente el de calidad de vida (CV) para avanzar hasta la definición del segundo, el de calidad de vida laboral (CVL), llegando a introducir conceptos afines.

Ambos bloques de contenido, sientan las bases sobre las que más tarde se comprenderán mejor las perspectivas teóricas de estudio del trabajo a turnos (2), así como el enfoque específico de la investigación sobre el estrés en la esfera laboral (3).

1.1. TRABAJO A TURNOS

1.1.1. Concepto de trabajo a turnos.

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), desde su creación en 1919 se ha ocupado de la regulación del tiempo de trabajo, por considerar que tiene una incidencia directa y mensurable, por un lado, tanto en la salud y el bienestar de las personas que trabajan, como en su nivel de fatiga y estrés; y por el otro, también en las personas de su círculo familiar, consecuencias todas ellas mitigables, tal como confirman investigaciones recientes (Mokarami et al., 2020, Mills y Rosiello, 2015). En este sentido, así queda de relieve tanto en el Preámbulo de la Constitución de la OIT como en los 25 convenios que ha adoptado en este campo, el primero de los cuales tiene gran importancia al introducir como norma la jornada diaria de ocho horas y las 48 horas semanales (Artículo 2 del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)).

En consecuencia, el trabajo a turnos debe ser estudiado por la importancia que la organización del tiempo de trabajo tiene sobre las condiciones laborales. “El tiempo de trabajo se suele identificar con la jornada laboral, que se define como la determinación y ordenación del tiempo de trabajo durante los que se desarrolla la actividad laboral, así como los tiempos dedicados a los descansos” (Aragón et al., 2012:19) y en este sentido se considerará también en este estudio. Así, cuando hablamos de tiempo de trabajo o jornada laboral nos estamos refiriendo a las horas que presencialmente pasa el trabajador o trabajadora en su puesto.

Asumiendo que el horario de trabajo habitual en España es de 8 horas diarias, podemos afirmar que al menos un tercio de nuestro tiempo diario lo invertimos trabajando y/o con las compañeras y compañeros de trabajo. Contando, en este caso, solo las horas de trabajo directas y no también las horas de trabajo conexas, horas extra, etc. (OIT, 2008), pues, si lo hiciésemos, el tiempo de trabajo se alargaría.

Se ha demostrado que las condiciones laborales no sólo agotan sus efectos en la calidad de vida laboral, sino que se pueden extender a la calidad de vida extralaboral, como se explicará más adelante. En cualquier caso, la modalidad horaria en turnos de trabajo puede remontarse a tiempos de Julio César, pues está documentado que se realizaba el transporte de mercancías durante la noche para evitar la congestión del tráfico (Scherrer, 1981). Por lo tanto, es obvio que estamos hablando de algo muy antiguo. Aunque no tanto según autores como Kogi (1985), que data su origen en una época más próxima pues, es en la industrialización de finales del siglo dieciocho y principios del diecinueve cuando surge la necesidad de establecer los turnos de trabajo y más a partir de la invención de la luz eléctrica por Thomas Alva Edison en 1878. No en vano, otros autores señalan los beneficios económicos que trajo consigo la iluminación eléctrica cuando se introdujo el trabajo nocturno (Walker et al., 2020). Dado el número de horas que se trabajaba, resultó necesario introducir un segundo turno de trabajo, siendo así dos turnos continuos de 12 horas cada uno. Será en el caso de industrias de producción continua donde los actuales tres turnos de trabajo fueron sustituyendo a los de dos. Y, con posterioridad a la segunda guerra mundial, debido a las condiciones económicas que imperaban, será cuando la implantación de los turnos se extendería a numerosas organizaciones.

Martin Helander (2006) expone la necesidad del trabajo a turnos en base a las tendencias industriales y sociales actuales como: 1) los procesos industriales continuos, que no pueden parar las máquinas; 2) las presiones económicas por el elevado coste de la maquinaria que deciden rentabilizar utilizando en varios turnos alternativos; y, 3) la necesidad de servicios, entre ellos los asistenciales, que no pueden interrumpirse. Así, la necesidad de establecer horarios fuera de los tiempos fisiológicamente aconsejados es incuestionable para la sociedad actual y para la prestación de determinados servicios.

La maquinaria, juega un papel importante en la organización del trabajo. Aunque en un principio las máquinas se crearon para ayudar al *hombre*, pronto serían las que determinarían los horarios de trabajo, al no reconocer la diferencia entre el día y la noche y simplificarlo todo con su posible ritmo regular y continuo. Algo que las empresas saben bien, pues implantan turnos de trabajo por razones puramente económicas en aras de maximizar el uso de un equipamiento caro (Folkard y Tucker, 2003). Así, en los años ochenta se señalaba que entre un

15 y un 30% de las trabajadoras y trabajadores industriales estaban desempeñando trabajo a turnos (Kogi, 1985); estos porcentajes se veían reducidos en investigaciones posteriores (Straif et al., 2007) al estimar que era alrededor de un 15 o 20% de la población activa en Europa y los Estados Unidos la que desempeña trabajo a turnos, incluyendo turno de noche, que es el más frecuente (más del 30%) en determinadas profesiones. Sin embargo, una investigación reciente vuelve a estimar que entre el 15% y el 30% de la fuerza de trabajo europea y americana está desempeñando su trabajo a turnos a la vez que destaca que su presencia va en aumento. En concreto, ejemplifican dicho aumento comparando los datos de trabajo a turnos entre el año 2000 y el 2014 que muestra un aumento notable (del 4-13%) cuando se pregunta a las trabajadoras y trabajadores por sus horarios de trabajo (Cheng y Drake, 2019).

Centrados en el conjunto de la Unión Europea, podemos afirmar que la relevancia de este tipo de organización horaria es similar: un 17% de trabajadoras/es europeos trabaja por turnos, un 18% trabaja durante la noche y un 26% trabaja al menos un domingo al mes (Aragón et al., 2012). Específicamente, en el caso de España, en el año 2011 en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) informaba de que, del total de trabajadoras/es, un 22,2% trabajaban a turnos y de que de ellos un 8,9% tenía horario nocturno, bien sea en el turno fijo de noche o en jornada de turnos de mañana-tarde-noche. Los datos de la última encuesta publicada informan de que el 23% de las personas encuestadas trabajan a turnos y que casi la mitad de ellos lo hace en turnos de mañana-tarde-noche; siendo cuatro de cada diez los que lo hacen en turnos rotatorios o alternativos (INSHT, 2015). Dicha publicación marca un porcentaje del 22% para las personas que desempeñan su trabajo en horario nocturno, incremento significativo desde su anterior estudio publicado (INSHT, 2011). Resulta evidente, en todo caso, que las características de los presentes turnos de trabajo distan mucho de los turnos que los precedieron y esto motiva la necesidad de más estudios al respecto.

Una vez presentados los orígenes del “trabajo a turnos”, conviene iniciar el análisis teórico del concepto; para ello se le define en un aspecto básico, etimológico. La expresión turnicidad, proviene del verbo “turnar” que según la Real Academia Española (RAE, 2019) es “Alternar con una o más personas en el repartimiento de algo o en el servicio de algún cargo, guardando orden sucesivo entre todas”. Por lo tanto, la igualdad en la repetición de las modificaciones en el régimen a turnos, entre todos los trabajadores/as que prestan el servicio, es esencial en la definición de turnicidad o del trabajo a turnos.

Existen definiciones legales, a efectos de Derecho Laboral, que especifican el término que nos ocupa: la Directiva 2003/88/CE define en su art. 2.5 el trabajo por turnos como “toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los

mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un periodo dado de días o semanas”. En consecuencia, el trabajador por turnos es “todo trabajador cuyo horario de trabajo se ajuste a un régimen de trabajo por turnos”.

En la presente investigación, se asume la definición legal del trabajo a turnos como definición válida. De este modo, se concluye que el trabajo a turnos debe cumplir 3 requisitos (Carcelén, 2000):

- 1) organización del trabajo en equipos;
- 2) sucesión de la presentación laboral en un mismo puesto de trabajo que responde a un cierto ritmo de trabajo, continuo o discontinuo; y
- 3) realización de la prestación del trabajador efectuada en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.

Los turnos de trabajo en los que habitualmente se estructuran los horarios son: el turno de mañana, que abarca desde las seis de la mañana hasta las dos de la tarde; el turno tarde, que supone trabajar entre las dos de la tarde y las diez de la noche; y el turno de noche, que comprende la franja horaria entre las diez de la noche y las seis de la mañana; tal y como se ha definido y delimitado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Puesto que el turno de noche es el único que especifica su franja horaria; en consecuencia, las franjas horarias de mañana y tarde se plantean siguiendo la lógica de los turnos (art. 2.5, Directiva 2003/88/CE). En cualquier caso, cabe señalar que, aunque estos horarios son los que se han asumido en nuestro país, existe cierto paralelismo con lo que ocurre en la normativa europea. Pese a que se recoge que el período nocturno es el que se encuentra entre las doce la noche y las cinco de la mañana (art. 2.3, Directiva 2003/88/CE) las horas establecidas para el inicio de las jornadas de trabajo son las habituales seis de la mañana, dos de la tarde y diez de la noche (Folkard et al., 2006).

La estructura horaria de trabajo, compuesta por franjas horarias, puede agruparse dando lugar a 3 sistemas diferentes (Nogareda y Nogareda, 1998):

-Sistema discontinuo: organizado en turno de mañana y tarde, con interrupción de la actividad productiva por la noche y fines de semana.

-Sistema semicontinuo: organizado en 3 turnos, mañana-tarde-noche, con interrupción de la actividad productiva en fines de semana.

-Sistema continuo: organizado en 3 turnos de trabajo, distribuidos en maña-tarde-noche, sin interrupción de la actividad laboral gracias al sistema de relevos.

De los sistemas expuestos, el interés del presente estudio se centra en el sistema continuo, dado que implica turnos, incluyendo el turno de noche, y obliga a trabajar los fines de semana. En cualquier caso, se debe concretar todavía más al respecto, dado que el sistema de turnos al que se someta a una trabajadora o trabajador no es baladí sino de vital importancia; en función de sus características tendrá como consecuencia estrés y efectos relacionados, y habrá de ser tenido en cuenta porque supone una dificultad a la hora de comparar grupos (Costa, 2003). Las dimensiones más estudiadas a cerca de las posibilidades de variación en los sistemas a turnos son cinco (Gracia et al., 1996):

-las horas de trabajo por turno.

-el horario del turno, en cuanto a horario de inicio y fin de jornada.

-la distribución del tiempo libre dentro de los turnos.

-la dirección de la rotación, que puede ser hacia adelante, hacia atrás o híbrida.

-la preferencia por turnos rotatorios (rotación rápida, 2-4 o lenta, 5-7) o permanentes; no hay acuerdo al respecto de cuál de las opciones resulta menos penosa para el trabajador, pero si existe en cuanto a que lo más importante es la libertad de elección de las/os empleadas/os.

Cabe señalar que determinados países europeos, al igual que en algunas empresas españolas se apuesta por la rotación rápida para mitigar los efectos del trabajo a turnos con 2 o 3 días de permanencia máxima en cada turno (Helander, 2006); numerosas investigaciones sugieren un impacto negativo del trabajo a turnos en el riesgo cardiovascular que puede modificarse favorablemente con cambios en la organización del trabajo implantando un sistema de rotación rápido en sentido horario, turnos flexibles y rotaciones de tres turnos (Santana-Herrera et al., 2014).

Entre los turnos de trabajo, el turno de trabajo que mayor interés ha suscitado, por las características especiales que supone para las personas que lo desempeñan, en su ámbito laboral, es el trabajo en turno nocturno. Así, son numerosos los estudios que investigan las consecuencias tanto biomédicas como psicosociales que de él se derivan, como se podrá comprobar en otros apartados de este documento. A continuación, lo desarrollaremos con mayor especificidad y detenimiento.

La legislación vigente define el trabajador/a nocturno como “aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual” (art. 36.1. ET). Al respecto, en la presente investigación, se añade un matiz importante pues, se considera que las trabajadoras y trabajadores nocturnos son los que realizan de modo regular al menos 4 jornadas de trabajo continuas en turno

nocturno; este criterio se ha introducido tras comprobar que las consecuencias negativas para la salud se perciben a partir de este cómputo horario semanal (Folkard y Tucker, 2003).

Como se ha venido demostrando en diversas investigaciones (Folkard, 2008; Folkard et al., 2005) el trabajo nocturno suele ser más penoso para el trabajador/a que el trabajo diurno y, al respecto, se han enumerado las consecuencias que de realizarlo se pueden derivar (Smith et al., 2008) todas ellas recogidas bajo el paraguas de las siglas en inglés SWD (shift work disorder) que no se refieren más que a distintos trastornos asociados al trabajo a turnos (Martínez-Madrid et al., 2015). En relación a ello, la legislación ha establecido una serie de límites a esta forma de prestar servicios en aras de proteger la salud de los trabajadores/as. Así, “la jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias” (art. 36.1 ET).

Aludiendo a las bases legales, y en beneficio del trabajador/a nocturno, se establece la obligación de que los Estados miembros de la Unión Europea adopten medidas necesarias para que:

1) los trabajadores/as nocturnos disfruten de una evaluación gratuita de su salud antes de su incorporación al trabajo y, posteriormente, a intervalos regulares; y 2) los trabajadores/as nocturnos que padezcan problemas de salud, cuya relación con la prestación de un trabajo nocturno esté reconocida, sean trasladados, cuando ello sea posible, a un trabajo diurno para el que sean aptos (art 9.1 Directiva 2003/88/CE). Esta normativa europea se aplica en España, pero sin llegar a presentar una regulación específica de lo que se entiende por prevención y protección de la salud (Carcelén, 2000). Por consiguiente, se antoja necesaria la promulgación de documentos legales específicos para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo en turno nocturno.

1.1.2. Marco legislativo europeo y español.

Se estaría aportando una visión parcial, al hablar de trabajo a turnos, sin citar, como parte importante, las normativas que determinan esta estructura horaria de trabajo. Se ha señalado ya alguna referencia legislativa, pero se considera necesario desarrollar más extensamente el marco legislativo europeo, así como el español.

Antes de comenzar con la exposición de los diferentes textos legislativos, se debe remitir al Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (versión consolidada, 2002), que toma como referencia, entre otros, derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea de 1961, o en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989; para abordar, parafraseando su artículo 136, aspectos básicos como

el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, el diálogo social, o el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero. El motivo de esta referencia no es otro más que el compromiso adquirido por la Comunidad Europea, así como por los Estados miembros, de emprender acciones en el sentido antes indicado. Conviene, hacer una referencia especial a la importancia del fomento del diálogo entre los interlocutores sociales como una vía para la mejora de la gobernanza europea.

En consecuencia, se puede afirmar que la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo, así como la participación de las trabajadoras y trabajadores, se ha convertido en una preocupación prioritaria de las autoridades europeas; pues así se recoge en el artículo 137 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, del que se venía hablando. Como se puede comprobar más adelante, a través de la legislación europea se han aplicado normas de protección mínima para los trabajadores que los Estados miembros son responsables de asumir, quedando en su mano su mejora y ampliación, de acuerdo con el contexto social y laboral particular.

El sindicato UGT (2002) afirma que, aunque no existen soluciones que pongan fin a los problemas derivados del trabajo a turnos, sí existen medidas preventivas que minimizan sus efectos; haciendo referencia a recomendaciones legales determinantes y de necesaria aplicación en los distintos países de la Unión Europea, entre ellos España. En la misma línea continúan apuntando las investigaciones más recientes (Martínez-Madrid et al., 2015; Costa, 2010). El sindicato remite concretamente al Convenio número 171 y a la Recomendación número 178 de la OIT.

- El Convenio 171, data de 1990 aunque no entró en vigor hasta 1995; en él ya se define claramente qué significa trabajo a turnos y quién se considera un/a trabajador/a a turnos. Además, en él se establecen los derechos básicos de los trabajadores de esta organización horaria, sentando las bases que luego se deben desarrollar en los Estados miembros por diferentes medios. En su artículo 8, por ejemplo, se establece que “la compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno.” Así como en su artículo 10 expone que “antes de introducir horarios de trabajo que exijan los servicios de trabajadores nocturnos, el empleador deberá consultar a los representantes de los trabajadores interesados acerca de los detalles de esos horarios y sobre las formas de organización del trabajo nocturno que mejor se adapten al establecimiento y a su personal, así como sobre las medidas de salud en el

trabajo y los servicios sociales que sean necesarios. En los establecimientos que empleen a trabajadores nocturnos estas consultas deberán realizarse regularmente.”

- La recomendación número 178 de la OIT, establece entre otras cosas, la duración del trabajo y descansos; elementos en materia de seguridad y salud; y, servicios sociales. Apartado este último, que merece especial mención por los derechos que le confiere a los trabajadores/as en aras de la conciliación trabajo-familia. Por este motivo, será tratado con mayor profundidad más adelante.

Conviene destacar, que el espíritu de las normas comentadas hasta hora es claramente el de la protección y bienestar de las trabajadoras y trabajadores, así como su recomendación de aplicación y mayor desarrollo en cada país miembro.

El contexto laboral es una realidad cambiante, que se debe tanto al lugar de trabajo y a las condiciones acordadas entre los representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y/o de cada trabajador en particular, como al momento en que este se desarrolla. Además, existen unas variables externas impuestas que determinan el contexto laboral; estas variables se encuentran en la normativa base. Los documentos legislativos que nos ocupan son: la normativa europea, con la Directiva 2003/88/CE; y la normativa española, a través del Real Decreto Legislativo 2/2015; el Real Decreto 1561/1995, la Ley 31/1995 y la Ley 39/1999. A continuación, se destacan brevemente los aspectos más importantes de cada una de ellas:

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación de tiempo de trabajo, establece las **disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo**.

La Directiva 2003/88/CE, considera que “la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico”. Se indica, así mismo, que “ciertos estudios han demostrado que el organismo humano es especialmente sensible durante la noche a las perturbaciones ambientales, así como a determinadas modalidades penosas de organización del trabajo, y que los periodos largos de trabajo nocturno son perjudiciales para la salud de los trabajadores y pueden poner en peligro su seguridad en el trabajo”.

Por otro lado, el 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, es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otras personas. En su artículo 36, se hace referencia al trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, respetando las bases establecidas por la Directiva 93/104/CE y la Directiva 2003/88/CE, que deroga a la anterior. A pesar de no presentarse, en este Real Decreto, disposición más favorable en referencia a la

europea, se debe destacar el apartado 7 de su artículo 34. Se autoriza al “Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas” a “establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran”. En consecuencia, se dispone el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre **jornadas especiales de trabajo**, quedando derogado el anterior RD 2001/1983. El objeto del Real Decreto es la regulación de ampliaciones y limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas características así lo recomienden. En los artículos 19 y 32 se hace referencia al trabajo a turnos y al trabajo nocturno, respectivamente. En los dos casos, las alusiones a estas tipologías horarias de trabajo se dedican a especificar las excepciones que se podrían realizar, en cuanto a reajuste de los tiempos de descanso y trabajo (recogidas en el ET), siempre que las condiciones laborales lo aconsejen y posteriormente la trabajadora o trabajador sean compensados.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la **prevención de riesgos derivados del trabajo**. Entre sus contenidos sólo se incluye una especificidad respecto a la protección de la maternidad (artículo 26), que indica que en caso de evaluación que revele riesgo para la seguridad y salud o repercusión sobre el embarazo o lactancia se tomarán las medidas oportunas para evitar la exposición al riesgo, entre ellas está contemplada la no realización de trabajo nocturno o a turnos. El hecho de que no se incluyan más referencias a esta forma horaria resulta, cuando menos, llamativo. En cualquier caso, se debe destacar el concepto de riesgo laboral, en especial en la definición que se ofrece en el artículo 4 de la Ley, puesto que alude a la “posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo”, entendiendo como condición de trabajo además de otras específicas “las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”. Por otro lado, el artículo 15 se ocupa de la necesaria adaptación del trabajo a la persona. Por lo tanto, podríamos preguntarnos al respecto si se podría incluir el trabajo a turnos y el turno de noche como un riesgo laboral en sí mismo.

En último lugar, en referencia a textos legislativos de interés, en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la **conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** (artículo 10), se destaca idéntica referencia que la anteriormente señalada en la Ley 31/1995, agotándose en ella toda alusión al trabajo a turnos y turno de noche.

La serie de documentos comentados, se consideran básicos y, dado su obligatorio cumplimiento, nos permiten determinar la base común de las condiciones laborales mínimas del trabajo en España; las que se presentan a continuación:

- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual (art.34.1, RD 2/2015).
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas (art.34.3, RD 2/2015).
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda las seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio o contrato (art.34.4, RD 2/2015).
- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido (art.37.1, RD 2/2015).
- El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales (art.38.1, RD 2/2015).

Con los elementos mínimos expuestos hasta ahora, podemos extraer una conclusión lógica: si un trabajador/a normalmente no podrá prestar servicios más allá de las 40 horas semanales, cuando las necesidades empresariales se extienden por encima de las 9 horas diarias y de los habituales 5 días a la semana; la empresa deberá aumentar la plantilla para cubrir el ciclo productivo, llegando a situaciones en que los mismos puestos de trabajo son ocupados por distintos trabajadores que realizan las mismas funciones pero en diferentes franjas temporales u horarios, diferentes días a la semana... dando lugar a los ya aludidos turnos de trabajo (Carcelén, 2000).

El sistema necesario para conjugar necesidades empresariales, por encima de la jornada de cada trabajador/a, individualmente considerado, es relevante para esta investigación. Dicha necesidad se traduce en una organización del trabajo durante todas las horas del día, todos los días de la semana, hasta alcanzar el año de trabajo continuado. Tiene especial interés la problemática que supone desempeñar las funciones propias de un puesto laboral mediante trabajo a turnos rotatorios con horarios variables, con una especial referencia al turno nocturno, en tanto que contiene unas características concretas y determinantes, frente al

trabajo a turnos fijos y permanentes de mañana y/o tarde, como ya se ha justificado en el punto anterior. Motivos sobre los que se consagra “el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo” (art.36.5, RD 2/2015). Del mismo modo, existen excepciones al régimen general de jornada de trabajo y descansos; así “en las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria” (art.36.3, RD 2/2015).

Frente a un trabajo constante durante la mañana, la tarde o la noche, el trabajo a turnos implica una rotación de varias franjas horarias; un modo de ordenar la jornada laboral determinada por diversas necesidades empresariales. Legalmente, la disposición horaria puede variar atendiendo a necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 41, RD 2/2015); es el empresario quien lo valora y los trabajadores y trabajadoras quienes lo desempeñan. Como se expondrá más adelante, fruto de los resultados de investigación, la movilidad horaria en turnos rotatorios influye negativamente en la salud y el bienestar de trabajadoras y trabajadores en todo el mundo, y su número va en aumento, como se expuso porcentualmente con anterioridad. Recordemos que, en la actualidad, aproximadamente el 20% de la población activa está trabajando en esta modalidad horaria (Kantermann et al., 2010) y sigue en aumento (Cheng y Drake, 2019).

Ante los inconvenientes que la organización del trabajo en turnos rotatorios puede acarrear, como se ha venido introduciendo, la OIT publica la recomendación número 178. En su apartado V, conviene señalar los puntos del 13 al 18, que se incluyen a continuación:

13. Deberían adoptarse medidas para limitar o reducir la duración del desplazamiento entre la residencia y el lugar de trabajo de los trabajadores nocturnos, (...): (a) la coordinación entre las horas en que comienzan y en que acaban las jornadas de trabajo en las que se efectúa trabajo nocturno y los horarios de los servicios locales de transporte público; (b) la provisión por el empleador de medios de transporte colectivo para los trabajadores nocturnos cuando no existan servicios de transporte público; (c) una ayuda para que los trabajadores nocturnos puedan adquirir un medio de transporte apropiado; (d) el pago de una compensación apropiada para gastos de viaje adicionales; (e) la construcción de conjuntos de viviendas a una distancia razonable del lugar de trabajo.

14. Deberían adoptarse medidas para mejorar la calidad del reposo de los trabajadores nocturnos(...): (a) el asesoramiento y, cuando proceda, la asistencia a los trabajadores nocturnos para el aislamiento sonoro de sus viviendas; (b) la concepción y el acondicionamiento de conjuntos de viviendas que tengan en cuenta la necesidad de disminuir los niveles de ruido.

15. Se deberían poner a disposición de los trabajadores nocturnos instalaciones de reposo convenientemente equipadas en lugares apropiados del establecimiento.

16. El empleador debería tomar las medidas necesarias para que los trabajadores que realizan trabajo nocturno puedan procurarse alimentos y bebidas(...): (a) poner a su

disposición en lugares adecuados del establecimiento alimentos y bebidas apropiados para su consumo durante la noche; (b) facilitarles el acceso a instalaciones donde puedan, durante la noche, preparar o calentar y consumir los alimentos que hayan llevado ellos.

17. La importancia del trabajo nocturno en el plano local debería ser uno de los factores que habrían de tenerse en cuenta cuando se decida crear guarderías infantiles u otros servicios destinados a los niños de corta edad, cuando se escoja su emplazamiento y cuando se determinen sus horas de apertura.

18. Los problemas específicos de los trabajadores nocturnos se deberían tener debidamente en cuenta por las autoridades públicas, por otras instituciones y por los empleadores en el marco de las medidas adoptadas con el fin de fomentar la formación y el perfeccionamiento, así como las actividades culturales, deportivas y recreativas de los trabajadores.

Siguiendo con la misma recomendación, el número 178 de la OIT, se debe señalar el contenido de su apartado VI, "otras medidas", por el contenido de sus apartados del 20 al 24, que se recogen a continuación:

20. En caso de trabajo por turnos, al establecer la composición de los equipos nocturnos deberían tenerse en cuenta las situaciones particulares de los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, de los que siguen cursos de formación y de los trabajadores de edad.

21. Excepto en casos de fuerza mayor o de accidente real o inminente, los trabajadores deberían ser informados con una antelación razonable de que han de efectuar trabajo nocturno.

22. Deberían tomarse medidas, cuando proceda, para que los trabajadores nocturnos disfruten, como los demás trabajadores, de posibilidades de formación, con inclusión de licencias pagadas de estudios.

23. (1) A los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias. (2) Deberían prepararse esos traslados facilitando, cuando sea necesario, la formación de los trabajadores nocturnos en tareas que normalmente se efectúen durante el día.

24. A los trabajadores que durante un número considerable de años hayan estado empleados como trabajadores nocturnos se les debería tener particularmente en cuenta por lo que respecta a las posibilidades de jubilación voluntaria anticipada o progresiva, cuando existan tales posibilidades.

Para poner fin a este apartado, se exponen unas recomendaciones en relación a la dirección que deberían tomar las políticas y legislación relacionada con el trabajo a turnos y turno nocturno (Costa y Di Milia, 2008):

- limitar el trabajo en turno de noche, impidiendo su desempeño a personas de más de 45-50 años de edad;
- reconocer la prioridad en cambios y/o movilidad entre las otras franjas horarias, a los trabajadores que lleven desempeñando turno nocturno más años, y
- dar a la libertad de elección entre los diferentes turnos un papel preponderante.

Desde el mundo sindical ya se han publicado recomendaciones al respecto, entre otras: la reducción de horas de trabajo, la voluntariedad en la elección de turno, reducción de la complejidad de las tareas a realizar en el horario nocturno, la reducción del tiempo de cotización, así como adelantar la edad de jubilación, controles médicos iniciales y revisiones periódicas que detecten las incidencias en la salud de los trabajadores antes de que sean irreversibles (CCOO, 2012; UGT, 2005).

1.2. DATOS DEL CONTEXTO ESPAÑOL

Resulta imprescindible contextualizar el tema que nos ocupa con algunos datos estadísticos, para dibujar la realidad laboral en España. Para ello se han recogido los datos publicados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), tras la publicación de los resultados de su Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, revisando sus tres últimas publicaciones de los años 2007, 2011 y 2015. En estas, se presenta la realidad del turno nocturno marcada por los siguientes datos:

-El 23% de la población en activo está trabajando a turnos.

-Las ramas de actividad dónde más se da son: en las actividades sanitarias (48%), en el comercio y la hostelería (31%) y en la administración pública y la defensa (27%).

-Casi la mitad de las personas que trabajan a turnos lo hacen en turnos fijos de mañana, tarde o noche (49%) y la mayoría son mujeres.

-El trabajo a turnos, en turnos rotatorios que incluyen la noche, es desarrollado mayoritariamente por hombres casados, con una franja de edad de entre 25 y 54 años.

El tiempo de trabajo, además de ser un elemento fundamental en esta investigación, constituye una variable imprescindible para el análisis de las condiciones de trabajo. Su duración y ordenación afecta directamente al nivel de esfuerzo y la fatiga producida en el desempeño de la actividad laboral e influye de manera indirecta al determinar el grado de exposición a otros riesgos (INSHT, 2011). En la misma encuesta, se hace alusión a los problemas de salud que puede ocasionar el trabajo en horario nocturno, así como sus efectos en el grado de adaptación entre el tiempo de trabajo y los compromisos sociales y familiares, en línea con los hallazgos de investigaciones actuales (Khan et al., 2018; Mills y Rosiello, 2015; Ramírez-Elizondo et al., 2013); a continuación, se presentan los datos de un modo más detallado.

1.2.1. Trabajo con sistema a turnos o sin sistema a turnos

La mayoría de la población activa no trabaja a turnos, de hecho, cuatro de cada diez trabajadores tienen jornada partida (mañana y tarde), sin embargo, una parte importante de la población sí trabaja en esta forma de organización horaria. Más de dos millones de personas trabajaban a turnos en el año 2004, siendo la mayoría hombres (1.422,9 frente a 955,7 mujeres) que incluyen trabajo durante la noche (al menos 3 horas entre las 22:00 y las 03:00 horas) en su organización horaria con regularidad (7%) u ocasionalmente (13,6%), de acuerdo al contenido de la tabla 1. Datos más recientes informan de que del total de trabajadoras/es en activo, un 23% trabaja a turnos (INSHT, 2015) y un 8,9% tiene horario nocturno, en el turno fijo de noche o en jornada de turnos mañana-tarde-noche (INSHT, 2011). La realidad laboral, al respecto del trabajo a turnos y en turno nocturno, es estable en el estado, aunque con tendencia al alza, pues los datos extraídos de la anterior encuesta publicada informaban de que, del total de trabajadoras/es en activo, era de un 22,4% en el caso de las personas que trabajan a turnos y de un 8,5% en el caso de las personas con horario nocturno, bien sea en el turno fijo de noche o en jornada de turnos mañana-tarde-noche (INSHT, 2007).

- Tabla 1

Frecuencia de horario nocturno por sexo

FRECUENCIA TURNO NOCTURNO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Diariamente	4,8	2,8	3,9
Más de la mitad de los días que trabajo	3,6	2,6	3,1
Ocasionalmente	17,5	9,2	13,6
Nunca	73,7	84,8	78,9
NS/NC	0,5	0,6	0,5
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2011). Base: Total de trabajadores. Datos en %

1.2.2. Diferencias en el horario según el sector de actividad

El trabajo a turnos afecta al 28,7% de los trabajadores en la Industria, y en las empresas de 250 o más trabajadores, dicha estructura horaria afecta a uno de cada tres empleados (INSHT, 2011). Ordenado por ramas de actividad, es bien conocida la necesidad de los turnos de trabajo en las actividades sanitarias (48%), pero también es importante este tipo de organización horaria en el comercio y la hostelería (31%), así como en la administración pública y la defensa (27%). Más concretamente, el trabajo a turnos afecta más frecuentemente a los trabajadores de las ramas de actividad de servicios y vendedores (40%) y a los operadores de instalaciones y maquinaria (29%) (INSHT, 2015).

1.2.3. Diferencias en el sistema de turno de trabajo

Existe una diferenciación horaria dentro del trabajo a turnos. Algunos turnos no incluyen el turno de noche o el sistema rotatorio no incluye los fines de semana, por lo que se muestran relevantes los porcentajes de empleadas y empleados que desarrollan su actividad en cada sistema (ver tabla 2). Como se ha indicado previamente, para el presente estudio el turno de mayor interés es el rotatorio mañana-tarde-noche sin descanso los fines de semana.

Con respecto a los diferentes tipos de jornada a turnos, se constata que casi la mitad de las personas que trabajan a turnos lo hacen en turnos fijos de mañana, tarde o noche (49%) y que cuatro de cada diez personas trabajan en turnos rotativos/alternativos (41%) (INSHT, 2015).

○ Tabla 2

Diferentes sistemas de trabajo a turnos (resultados año 2004 trimestre 4º)

SEXO Y EDAD	SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS						
	Trabaja con un sistema de turnos: está asignado a un turno fijo	Trabaja con un sistema de turnos: en turnos de M-T-N, los 7 días de la semana	Trabaja con un sistema de turnos: en turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a viernes	Trabaja con un sistema de turnos: en turnos de mañana y tarde, de lunes a viernes	Trab. con s. de turnos: en turnos de día y noche (separ. clara) de lunes a viernes	Trabaja con un sistema de turnos: otro tipo de turnos	In-clasificable
HOMBRES							
de 16 a 19	5,2	1,4	1,7	2,3	..	3,6	2,4
de 20 a 24	26,3	20,7	10,3	17,1	1	26,9	10,3
de 25 a 29	53,7	42,5	18,8	29,5	3,4	61,2	23,2
de 30 a 34	58,2	48,2	20,1	27,6	2,1	66,5	32,6
de 35 a 39	56,6	53,3	13,9	25,8	3,1	69	19,7
de 40 a 44	52,6	43,9	13,8	17,5	2,6	49,6	17
de 45 a 49	50,1	42,1	13,7	23	0,8	45,1	13,9
de 50 a 54	43,5	35,1	13,8	23,6	0,5	31,7	11,7
de 55 a 59	35,5	22,6	13,7	16,3	0,7	23,8	9,7
de 60 a 64	10,3	7,5	2,5	3,2	0,4	10,8	7
de 65 a 69	0,9	1,1	0,4
de 70 y más	0,1	0,2	0,3	0,4
TOTAL	393	317,6	122,3	185,9	14,6	389,5	148,2
MUJERES							
de 16 a 19	3,4	2,2	0,3	2,2	..	7,1	0,9
de 20 a 24	27	13,9	4,5	10,3	0,1	40,1	7,3
de 25 a 29	46	26,2	5,2	23,5	..	63	18,1
de 30 a 34	64,6	26,4	4,1	15,9	1,1	48,6	18,6
de 35 a 39	62,4	24,6	4	10,3	0,1	40,9	12,4
de 40 a 44	58,8	25	3,4	10,6	1,4	33,7	11,5
de 45 a 49	47,4	26,2	2,1	14,8	1,4	31,5	11,2
de 50 a 54	31	9,4	0,9	4,5	..	18,9	5,8
de 55 a 59	17,2	7	0,2	3,6	0,9	10,9	5,8
de 60 a 64	7,7	2,7	..	0,6	..	3,8	1,4
de 65 a 69	0,7	0,8	1,1	0,6
de 70 y más	0,1
TOTAL	366	164,4	24,7	96,2	4,9	299,5	93,7

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2007) (unidades: miles de personas)

En la encuesta realizada en 2011 por el INSHT, el 32,2% de las personas encuestadas afirmaba trabajar los sábados “siempre o casi siempre” o “a menudo” (un 35,7% en el caso de las mujeres frente a un 29,1% en el caso de los hombres), y un 16,7% lo hacía, con la misma frecuencia, los domingos o festivos (en un 18,1% en el caso de las mujeres y en un 15,5% en caso de los hombres). Por lo tanto, se puede afirmar que esta organización horaria es más frecuente entre las mujeres; aunque, en términos generales, éstas suelen trabajar en jornadas continuas de mañana o tarde, mientras que los hombres lo hacen en turnos rotatorios que incluyen la noche (INSHT, 2011).

Las ocupaciones que más frecuentemente requieren la presencia de sus empleados/as los sábados son las relacionadas con el comercio (59%), la hostelería y limpieza (52,3%) y trabajos agropecuarios (50,4%). Los domingos es más frecuente el trabajo entre el personal de defensa y seguridad, (40,7%), sanitario (35,9%) y hostelería y limpieza (34,7%) (INSHT, 2011). Existen también diferencias importantes entre los distintos colectivos laborales como se puede comprobar en la Tabla 3.

○ Tabla 3

Colectivos que con mayor y con menor frecuencia trabajan los sábados o domingos y festivos

	COLECTIVOS EN LOS QUE ES MENOS FRECUENTE	COLECTIVOS EN LOS QUE ES MÁS FRECUENTE
Sector de actividad	Construcción (10,7%) Industria (16%)	Agrario (54,8%) Servicios (36,9%)
Tamaño de plantilla	Centros de 11 a 249 trabajadores (25,7%)	Centros de 1 a 10 trabajadores (39,4%)
Rama de actividad	Metal (8,1%) Administración pública y educación (10,2%) Construcción (10,7%) Comunicación, activ. financieras, científicas y administrativas (12,4%) Química, saneamiento y extractiva (15,2%)	Hostelería (78,5%) Comercio y reparaciones (57,1%) Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (54,8%) Actividades sanitarias y sociales (41,7%)
Tipo de contrato	Indefinido (27,7%)	Temporal (37,6%)
Sexo	Hombre (29,6%)	Mujer (36,3%)
Edad	25 y más años (32,1%)	16 a 24 años (52,5%)
Nacionalidad	Española (31,5%)	Otra nacionalidad (44,2%)

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2011). (Base, excepto para la variable “tipo de contrato”: total de trabajadores. Base para “tipo de contrato”: Asalariados con alta en la seguridad social N=7.062. Categorías de respuesta: “siempre o casi siempre” y “a menudo”)

1.2.4. Diferencias de sexo, edad y estado civil en el trabajo a turnos

Según los datos publicados por el INSHT en el año 2011, la organización horaria en turnos de trabajo suele ser desempeñada por hombres casados (879 frente a 488,8; unidades en miles de personas) con una franja de edad de entre 25 y 54 años. De hecho, la realización de turnos de trabajo es mucho más frecuente entre los trabajadores de menos de 25 años. En el caso de las mujeres, la franja de edad de trabajo a turnos se reduce, siendo más frecuente realizarla entre los 25 y los 49 años. Además, las mujeres trabajan más frecuentemente en jornadas continuas de mañana y jornadas continuas de tarde mientras los hombres lo hacen más en turnos rotativos que incluyen la noche.

Un dato significativo es que mientras en los primeros años de vida laboral (hasta los 34 años) los hombres encuestados afirman trabajar a turnos porque no encuentran otro trabajo, a partir de dicha edad y hasta la jubilación los datos indican que es una decisión personal, en cualquier caso, cabe resaltar que los porcentajes están más ajustados en esta segunda franja de vida laboral (ver tabla 4). En el caso de las mujeres, se comprueba mayor distancia entre la decisión personal y la falta de oportunidades.

- Tabla 4

Capacidad de elección del trabajo a turnos, por edades (resultados año 2001)

SEXO	EDAD	Decisión personal	No encontrar otro trabajo
HOMBRES	16 a 24 años	33,8	66,2
	25 a 34 años	45,5	54,5
	35 a 44 años	52,9	47,1
	45 a 54 años	51,5	48,5
	55 y más años	52,3	47,7
	TOTAL	48,2	51,8
MUJERES	16 a 24 años	38,2	61,8
	25 a 34 años	51,2	48,8
	35 a 44 años	55,1	44,9
	45 a 54 años	56,4	43,6
	55 y más años	61,1	38,9
	TOTAL	51,6	48,4

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2007) (unidades: miles de personas)

1.2.5. Conciliación de la vida laboral con la vida familiar y social

Los datos sobre problemas de conciliación son determinantes. Casi uno de cada cuatro trabajadores/as (22,6%) manifiesta tener dificultades para compaginar su horario de trabajo con sus compromisos sociales y familiares (el 17,4% responden “no muy bien” y el 5,2% “nada bien”). Los trabajadores y trabajadoras que manifiestan esta limitación en mayor medida son quienes trabajan en horario fijo de noche (37,3%), en turnos de mañana-tarde-noche (38,4%) y

con otro tipo de horario irregular o variable (30,6%). Por otro lado, el horario en turno fijo de mañana es en el que los/as trabajadores/as manifiestan tener una mejor adaptación entre su vida laboral y su vida social y familiar, así nueve de cada diez personas dicen compatibilizar bien o muy bien ambas esferas con este horario (ver tabla 5). En cuanto a diferencias según sexo, los hombres manifiestan en una frecuencia algo mayor las dificultades para la compatibilización (23,8%) que las mujeres (21,2%).

o Tabla 5

Compatibilidad del trabajo con la vida social y familiar según tipo de jornada (total de trabajadores, datos en %)

Compatibilidad trabajo-vida familiar y social	Jornada partida	Turno fijo de mañana	Turno fijo de tarde	Turno fijo de noche	Turno de mañana-tarde	Turno de mañana-tarde-noche	Otro turno	Jornada irregular
Muy bien	14,8	36,2	26,9	14,4	18,2	13,7	12,5	26,6
Bien	56,4	55,3	55,6	47,7	57,0	47,7	60,0	42,8
No muy bien	21,5	6,9	14,1	27,5	20,2	28,5	17,5	23,4
Nada bien	7,1	1,3	3,5	9,8	4,4	10,0	10,0	7,2
NS/NC	0,3	0,3	0,0	0,7	0,2	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2011) Base: Total de trabajadores. Datos en %

Con independencia del tipo de horario que desempeñe un trabajador/a, hay otros factores que interfieren en la posibilidad de compatibilizar vida laboral y privada: uno de ellos es la lejanía/cercanía entre vivienda y puesto de trabajo. El 30% de quienes necesitan más de 40 minutos para desplazarse consideran que tienen dificultades para conciliar. Otro factor igualmente importante, es el de aquellos trabajadores y trabajadoras que suelen prolongar su jornada de trabajo; en este caso particular el 28,8% dicen conciliar el trabajo con sus compromisos familiares no muy bien o nada bien, mientras que el porcentaje se reduce al 17,2% en el caso de las personas que no prolongan jornada. También es lógico que los que tienen jornadas de mayor extensión tengan más problemas para conciliar; así, entre quienes trabajan más de 40 horas el 40,5% tiene dificultades, en comparación con el 17,2% de los/as que trabajan hasta 40 horas semanales (INSHT, 2011).

Además, la organización del tiempo de trabajo, en sí mismo, es un factor importante que dificulta la adaptación entre la esfera laboral y extralaboral; el trabajo a turnos, el rotativo y el nocturno conllevan más dificultades para la conciliación. Aumenta la dificultad para conciliar cuanto más difícil es conseguir horas libres para atender asuntos familiares o cuantas más horas de trabajo coincidan en momentos comúnmente reconocidos como “tiempo libre” (ver tabla 6).

○ Tabla 6

Factores de la organización del tiempo de trabajo que dificultan la adaptación entre el trabajo y los compromisos familiares y sociales

Factores de la organización del tiempo de trabajo	Menor dificultad	Mayor dificultad
Nº de horas a la semana trabajadas	Menos de 35 horas (12%)	Más de 40 horas (45%)
Jornadas de más de 10 horas	No las realizan (16%)	Sí las realizan (46%)
Trabajo a turnos	No trabajan a turnos (21%)	Trabajan a turnos (35%)
Tipo de turno (a)	Turno fijo (27%)	Turnos rotativos/alternativos (44%)
Cambios en los horarios de trabajo	Sin cambios (19%)	Con cambios (38%)
Tiempo de antelación con que se informa de los cambios en los horarios de trabajo	Varias semanas de antelación (30%)	El mismo día (45%) El día antes o unos días antes (38%)
Trabajar los domingos	No trabajan los domingos (17%)	Trabajan los domingos (41%)
Trabajar los sábados	No trabajan los sábados (11%)	Trabajan los sábados (36%)
Trabajo nocturno	No trabaja por la noche (18%)	Sí trabaja por la noche (47%)
Regularidad de los horarios de trabajo (mismo nº de horas todos los días, mismo nº de días todas las semanas y mismo nº de horas todas las semanas)	Regularidad alta (16%)	Regularidad media (32%) Regularidad baja (38%)
Facilidad para conseguir unas o dos horas libres para atender asuntos personales o familiares	Es fácil o muy fácil (17%)	Es difícil o muy difícil (41%)
Trabajar durante el tiempo libre	Nunca (17%)	Todos los días o varias veces a la semana (50%) Varias veces al mes (35%) Con menos frecuencia (27%)

Fuente: VIII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2015). Base: Total de trabajadores (N=3364) Base (a): trabajadores a turnos (N=772) Base (b): trabajadores con horarios fijos o que pueden elegir entre varios fijos que establece la empresa (N=2392). Categoría de respuesta: “no muy bien” o “nada bien”.

Una investigación publicada recientemente (Sánchez-Sellero, 2021) concluye, en base a los datos de la 6ª encuesta, que las personas que trabajan en turnos rotativos presentan porcentajes menores de estar satisfechos o muy satisfechos con su trabajo. Se destaca, también, que en todos los turnos de trabajo quien informa de que goza de “muy buena salud” también informa estar “muy satisfecho” laboralmente, dato especialmente importante cuando la satisfacción de los/as trabajadores/as a turnos es 1,047 veces menor que los que no lo están.

1.3. CALIDAD DE VIDA (CV) y CALIDADE DE VIDA LABORAL (CVL)

1.3.1. Concepto de Calidad de Vida

La cronología del concepto de calidad de vida comienza cuando en “1930 se realiza la primera evaluación de bienestar material (King) y en los años 50 aparece por primera vez el término

calidad de vida (Ordway, 1953), siendo utilizado por influyentes políticos de la época”. (Schwartzmann, 2003: 14). Aunque será a principios de los años 60 cuando se comience a evidenciar el interés de la investigación en el concepto de calidad de vida para que, entre los años 70 y 80, se desarrollen numerosas investigaciones, encaminadas tanto al desarrollo y aplicación del concepto como a la creación de instrumentos de medida (Martínez, 2015; Flores, 2008).

La calidad de vida es un constructo multidimensional que emerge de la evaluación de múltiples necesidades a nivel individual, comunitario, nacional y global. Dicha evaluación contiene elementos objetivos y subjetivos en interacción; y, en ella, se combina la medida de las necesidades humanas con el bienestar subjetivo o la felicidad (Costanza et al., 2007), así como también múltiples ámbitos como el físico, el emocional, el educativo y el laboral (Bautista-Rodríguez, 2017). Además, es relevante destacar que la CV se ha definido también como “la percepción por parte de los individuos -o grupos- de que se satisfacen sus necesidades y no se les niegan oportunidades para alcanzar un estado de felicidad y realización personal (Nutbeath, 1986) (...) e implica relacionar las condiciones socioculturales de una comunidad en función de la situación sanitaria, los niveles socioeconómicos, la ocupación laboral, el tiempo libre, la integración social, la educación y la formación, la satisfacción de necesidades personales, la calidad ambiental, etc.” (Gómez de Terreros y Gómez de Terreros, 1995: 32). En la misma línea está la definición que aporta la OMS, cuando la presenta como la “percepción del individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones” (OMS, 1996).

Como consecuencia de la multidimensionalidad que caracteriza el término de calidad de vida, lejos de constituirse en un elemento claramente delimitado tiene unos límites difusos y es común que unidos a calidad de vida vayan otros conceptos que añaden matices relevantes. Muestra de lo que se está comentando es que “desde comienzos de la última década del siglo pasado, el estudio de la Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS) ha logrado captar la atención de muchos investigadores que intentan dar respuesta científica a la necesidad de incluir en las evaluaciones en salud la percepción de los usuarios respecto de su bienestar” (Schwartzmann, 2003: 12). En revisiones más actuales del concepto, se sigue concluyendo que la mayoría de los estudios que se vienen realizando sobre calidad de vida y salud en el ámbito médico incluyen desafíos conceptuales y metodológicos importantes (Haraldstad et al., 2019). Los distintos modelos teóricos sobre necesidades humanas, desarrollados por filósofos, antropólogos, científicos sociales y políticos, incluyen, a pesar de sus diferencias teóricas las siguientes categorías de necesidades (Angermeyer y Killian, 2000):

1. Necesidades fisiológicas (alimentación, agua, aire, cobijo de las fuerzas de la naturaleza, etc.).
2. Necesidad de relación emocional con otras personas.
3. Necesidad de aceptación social.
4. Necesidad de realización y de sentido.

Cabe destacar, en la línea de lo explicado hasta el momento, la “lista de las necesidades humanas” (Costanza et al, 2007) relacionadas con la CV, desde la perspectiva de un estudio más actual, las siguientes:

- Subsistencia: comida, cobijo (...)
- Reproducción: cuidado de la casa y los hijos (...)
- Seguridad: refuerzo de las reglas predecibles de conducta, seguridad ante la violencia en el hogar y en público, garantía y subsistencia en el futuro (...)
- Afecto: amar a las personas que nos aman y cuidarlas (p.ej. pareja, hijos, ...)
- Comprensión: acceso a la información e intuición y racionalidad.
- Participación: contribuir en la vida comunitaria y social.
- Ocio/ tiempo libre: viajar, relajarse, practicar deporte...
- Espiritualidad: atracción por experiencias trascendentales, acceso a la naturaleza (...)
- Creatividad/expresión emocional: juego, imaginación (...)
- Identidad: estatus, reconocimiento, sentimiento de pertenencia (...)
- Libertad: movilidad (...)

Como se puede comprobar sobre estas líneas, el concepto de calidad de vida está relacionado con otros términos, que algunos autores sitúan distantes mientras otros hablan de ellos de forma integrada (ver Tabla 7). Resulta relevante, cuando menos, hacer una breve referencia, por ejemplo, al concepto de bienestar. Al respecto, cabe señalar que la percepción de la salud no sólo refleja las condiciones anatómicas o el estado fisiológico del individuo; los diferentes enfoques del bienestar, ya sea individual o social, coinciden en la importancia concedida a nuestra esfera psicosocial, a nuestras condiciones sociales y nuestras relaciones interpersonales. (Gil-Lacruz, 2007). Autores como Fernández-López et al. (2010) afirman que el concepto de bienestar es intercambiable con el de Calidad de Vida, basta sólo con invertir el punto de vista: objetivo vs subjetivo. En efecto, el hecho de que desde sus inicios el concepto de CV haya estado vinculado a variables psicológicas (satisfacción con la vida, felicidad, estado de salud, etc.) que involucran en sí mismas el concepto de bienestar, ha posibilitado que todavía en la actualidad muchas investigaciones no diferencien claramente cada concepto o lo utilicen de manera indistinta, introduciendo confusión sobre el concepto (Urzúa y Caqueo-Úrizar, 2012). Con el objetivo de superar este dilema conceptual y reducir la confusión entre la

CV y los factores que contribuyen a ella, se ha planteado dividir el constructo en subáreas específicas y en este punto es dónde emergen conceptos secundarios como es la CV relacionada con la salud (Urzúa, 2010). No cabe duda de los beneficios que ha supuesto el enfoque multidisciplinar para el avance del concepto de calidad de vida pero, por otro lado, dicha diversificación ha impedido alcanzar una definición única del constructo y, también, de un instrumento de evaluación consensuado (Benítez, 2016).

Abundando en la relación del concepto de calidad de vida subjetiva y su relación con el concepto de bienestar subjetivo, se ha seguido avanzando en la investigación para dilucidar sus relaciones teóricas y empíricas, todavía poco exploradas, pese a que el empleo de ambos términos es algo muy extendido en el discurso público, político y en el ámbito investigador. Muestra de ello es la propuesta reciente de un modelo (Skevington y Böhnke, 2018), que todavía espera confirmación, pero que muestra como de un modo integrado se contribuye mejor a describir la experiencia, capacidades, estados, comportamientos, evaluaciones y reacciones emocionales de las personas a las circunstancias. También se ha apuntado la conveniencia de integrar nuevas dimensiones como la sociedad civil y lo comunitario a la hora de definir el concepto de calidad de vida desde la sostenibilidad. Este hecho, lejos de acotar el concepto, le daría mayor amplitud al considerar que articular la potencialidad y la capacidad de los usuarios para autogestionar los servicios y los espacios sería un objetivo estratégico para alcanzar mayor rentabilidad social y mayor calidad de vida (Gómez, 2014).

○ Tabla 7

Dimensiones teóricas de la calidad de vida (CV) y definiciones

AUTORES	DIMENSIONES PROPUESTAS
Cummins, R. A. (1996): Dimensiones de CALIDAD DE VIDA	Bienestar material
	Salud
	Productividad
	Intimidad
	Lugar en la comunidad
	Inclusión en la comunidad
	Bienestar emocional
Schalock y Verdugo (2003): Dimensiones de CALIDAD DE VIDA	Bienestar emocional
	Relaciones interpersonales
	Bienestar material
	Desarrollo personal
	Bienestar físico
	Autodeterminación
	Inclusión social

AUTORES	DIMENSIONES PROPUESTAS
<p>Costanza et al. (2007): Lista de las necesidades humanas relacionadas con la CALIDAD DE VIDA</p>	<p>Derechos Subsistencia Reproducción Seguridad Afecto Comprensión Participación Ocio/ tiempo libre Espiritualidad Creatividad/expresión emocional Identidad Libertad</p>
<p>Gómez, J. A. (2014): Nuevas dimensiones de CALIDAD DE VIDA</p>	<p>La relación entre condiciones y sujetos (La satisfacción de las necesidades) La relación entre el espacio y la condiciones (La sostenibilidad) La relación entre el espacio y los sujetos (La gobernabilidad)</p>
<p>Castañeda* (citado en Rodríguez y García (2005, pp. 51-52)</p>	<p>“el concepto calidad de vida [...] se asocia globalmente con las condiciones materiales en que se desenvuelve la existencia de los individuos y, más en concreto, con la experiencia personal que resulta de dichas condiciones”</p>
<p>Jacobs* (1996, pp. 393-394)</p>	<p>“calidad de vida es simplemente la suma de todas las cosas que la gente consume colectivamente ya sea a través del gasto público o sea porque no son comparables de ninguna manera”</p>
<p>Cummins* (1997), Lora (2008, p. 10)</p>	<p>“considera la calidad de vida como un agregado de componentes objetivos y subjetivos. Cada componente incluye siete aspectos: bienestar material, salud, productividad, intimidad, seguridad, lugar en la comunidad y bienestar emocional”</p>
<p>Cabrera, Agostini, López y Victoria* (citados en GarcíaViniegras, 2005, p. 7)</p>	<p>“La calidad de vida es el resultado de la compleja interacción entre factores objetivos y subjetivos; los primeros constituyen las condiciones externas: económicas, sociopolíticas, culturales y ambientales que facilitan o entorpecen el pleno desarrollo del hombre, de su personalidad. Los segundos están determinados por la valoración que el sujeto hace de su propia vida”.</p>
<p>Johnston* (citado en Sánchez de Madariaga, 2004, p. 102)</p>	<p>“como un conjunto de cosas deseables no siempre reconocidas por el mercado, que, al igual que la sostenibilidad, tiene dimensiones económicas, sociales y medioambientales. Abarca aspectos como la renta, las condiciones laborales y de alojamiento, la salud y la educación, las relaciones de raza y género, la seguridad, las condiciones medioambientales, las oportunidades de esparcimiento, cosas que en su conjunto pueden verse como el estándar de vida general”</p>
<p>Ardila* (2003, p. 163)</p>	<p>“Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional,</p>

AUTORES	DIMENSIONES PROPUESTAS
	la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida".

Fuente: *tomado de Martínez, 2015.

La pretensión de este apartado es la de evaluar la calidad de vida. Dicha evaluación, basada en el análisis de la bibliografía disponible, ha llevado a estudiar la CV del ámbito laboral en particular, dado que es este uno de los elementos centrales de la presente investigación, y así se presentará en el siguiente apartado. Como se podrá comprobar, la calidad de vida en el ámbito laboral no se agota en él, sino que contempla elementos propios de la calidad de vida extralaboral. Por otro lado, parafraseando la definición de calidad de vida, expuesta anteriormente, resulta obvio que la separación de los elementos objetivos y subjetivos, que configuran las dimensiones laboral y extralaboral de la CV, carece de sentido pues daría lugar a una visión parcial. Por lo tanto, a lo largo del estudio, estas dos dimensiones serán tratadas de un modo integrado.

Para poner fin a este apartado, y dado que se busca una buena definición a aportar sobre calidad de vida, se propone:

“(...) calidad de vida es una noción eminentemente humana que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa, social, así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas” (Schwartzmann, 2003: 14).

Por todo lo expuesto en este apartado, abordar el concepto de calidad de vida, está lejos de ser algo sencillo dado que existen más de 100 definiciones del término (Shalock y Verdugo, 2003), por consiguiente, se debe hacer un esfuerzo por seleccionar la definición que más se adapte al interés de la investigación, aunque no sea una definición comúnmente aceptada, dado que tras el análisis bibliográfico se concluye que todavía en la actualidad no existe una definición única del concepto así como tampoco una completa diferenciación con otros conceptos similares, siendo frecuentemente mal utilizado (Urzúa y Caqueo-Urizar, 2012).

El consenso, sin embargo, parece existir en torno a la multidimensionalidad del concepto, por ello se señalarán, en este estudio, una serie de dimensiones e indicadores que orientarán más operativamente el concepto que la calidad de vida de las personas que trabajan a turnos.

1.3.2. Calidad de vida laboral (CVL)

El estudio de la calidad de vida, en el ámbito laboral, se ha desarrollado a partir de la preocupación por la calidad de vida en el trabajo, gracias a las actuaciones del “Movimiento de CVL” en Estados Unidos (Segurado y Agulló, 2002). Más concretamente, los orígenes del estudio de la calidad de vida laboral pueden situarse en los trabajos desarrollados por el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas, en Londres durante el año 1947 (Flores, 2008); aunque habrá que esperar hasta 1960 para que Irving Bluestone, empleado de la General Motors, utilice por primera vez la expresión “Quality of work life” (Goode, 1989 en Martel y Dupuis, 2006). A partir de ese momento, con el objeto de analizar dicho concepto, se han llevado a cabo numerosas investigaciones que hacen de este un extenso campo de estudio; alrededor del que parece concluirse que la CVL es indispensable porque el éxito organizacional actual se basa en la percepción positiva de los empleados/as hacia las condiciones físicas y emocionales de sus puestos de trabajo (Cruz Velazco, 2018).

La primera gran investigación relacionada con la organización laboral se inició en Europa; fue el gobierno sueco, con políticas sociodemográficas, el que favoreció que las condiciones laborales se centrasen en el bienestar de los trabajadores (Martel y Dupuis, 2006). Así pues, se evidencia el interés que la calidad de vida laboral despierta entre las investigadoras e investigadores, a través de la publicación de entre 8.580 y 22.855 trabajos relacionados con dicha temática (búsqueda por palabra clave en Psycinfo y Scopus, respectivamente: “quality of work life”)¹, interés que ha ido en aumento en los últimos años pues de los 8.580 trabajos localizados inicialmente se constata evidencia de 17.600 en la actualidad. Por el contrario, inicialmente no se pudo confirmar un interés semejante por la relación de la citada calidad de vida y la situación específica del trabajo a turnos (“shift work”); sólo entre 33 y 119 trabajos se ocupaban de ella, aunque también en este caso se aprecia un incremento al respecto con 496 hallazgos frente a 33. Por lo tanto, se concluye que se mantiene la tendencia al alza en el interés en las temáticas de estudio, pero continúa siendo más escasa en el caso de ambos temas integrados.

Para entender el concepto de CVL se debe retroceder hasta los años 70 cuando alcanza reconocimiento social e institucional; fue un periodo fértil en cuanto a estudios e intentos de clarificación conceptual (Martel y Dupuis, 2006). A partir de ahí, son dos los eslabones que marcan el inicio de la cadena del movimiento sobre CVL: uno referido a los planteamientos del

¹ Búsqueda realizada en “article title, abstract, keywords”, actualizada a 21 de junio de 2011. Posteriormente se repitió la búsqueda en la base de datos Psycinfo el 4 de octubre de 2019.

enfoque sociotécnico y otro a los que proceden del movimiento del Desarrollo Organizacional (Pérez, 2016).

- El **enfoque sociotécnico**, que se siguió en Europa busca rediseñar puestos de trabajo de modo que se mejoren la productividad y la eficiencia, así como la satisfacción de los trabajadores con su trabajo.
- El movimiento de **desarrollo organizacional** busca desarrollar formas alternativas de organización del trabajo en las que la participación de los trabajadores es fundamental, resulta evidente que para llegar a alcanzar su objetivo se antoja necesaria la transformación de la cultura de la organización.

Cabe destacar que tanto el movimiento de CVL, que tiene su origen en Estados Unidos, como el de Humanización del Trabajo, de origen europeo, persiguen la mejora de la calidad de vida en el trabajo, dándole especial relevancia frente a la mejora de la eficacia y a la eficiencia de la organización; por lo tanto, se dejan atrás los momentos iniciales que ponían el acento en la competitividad de la organización (González, Peiró y Bravo, 1996). Los cambios en el concepto teórico de CVL en más de tres décadas han seguido una clara trayectoria, desde su inicio rígido y objetivo hasta su progresión a lo subjetivo, dinámico y sistémico (Martel y Dupuis, 2006) pero, pese dicha evolución conceptual, todavía no se ha planteado la obligatoriedad de las organizaciones, ya sean públicas o privadas, de desarrollar y proveer a sus trabajadores/as de entornos laborales con mejores niveles de calidad de vida laboral, este es el camino a seguir: propugnar porque la calidad de vida laboral sea un derecho laboral (Pérez, 2016).

El concepto de CVL se ha ido desarrollando hasta convertirse en un elemento complejo. Dicha complejidad era señalada ya en 1983 por Nadler y Lawler y hoy todavía está lejos de ser superada ya que está determinada, entre otros motivos, por ser un concepto multidimensional que necesita ser analizado teniendo en cuenta una variedad de componentes (Nanjundeswaraswamy y Sandhya, 2016) y aspectos entre los que se incluyen las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas (Granados, 2013), al igual que el concepto de calidad de vida, explicado con anterioridad. Entre otros elementos a destacar, al respecto de CVL, se encuentran las características objetivas del empleo, las características específicas del trabajo y la evaluación subjetiva que de esas características hace el trabajador individual (Royuela et al., 2009).

Se puede afirmar que la CVL es un concepto arduo, pues “atiende a los aspectos externos de la salud, los cuales analizan las condiciones de vida que favorecen el bienestar objetivo –welfare-. Se identifica con indicadores objetivos como la formación continua, la igualdad de género, la flexibilidad y la seguridad en el empleo, o el equilibrio con la vida cotidiana, entre otros”

(Navarro et al., 2008). Navarro expone los fundamentos de la CVL, que sitúa alrededor de 2 ejes: 1) equilibrio entre la vida profesional y la vida privada; y 2) el equilibrio entre las necesidades individuales y las necesidades de la organización. Resulta evidente que estos elementos no sólo se deben estudiar con instrumentos de medida objetivos, sino también a través de otros métodos que recojan la perspectiva subjetiva de los individuos que dicen tener o no tener CVL, pues su percepción de los hechos los determina en gran medida.

La CVL podría ser el resultado de las condiciones dispuestas por una organización para su desarrollo y crecimiento eficaz y como estas determinan, a su vez, el desarrollo y crecimiento sano del trabajador a nivel psicológico, físico y social en todos los ámbitos que configuran su vida. Esto, lejos de ser algo novedoso, ya se plasmaba en el preámbulo de la constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948, cuando definía la salud como “un estado completo de bienestar físico, psicológico y social, que va más allá de la mera ausencia de enfermedad o afecciones” (Velarde-Jurado y Avila-Figueroa, 2002). Sin embargo, actualmete, según las estadísticas tanto de la OMS como de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los/as tres mil millones de trabajadoras/es en todo el mundo no reúnen los estándares y guías mínimos que, en cuanto a condiciones de trabajo, ellos mismos han establecido para la salud ocupacional, la seguridad y la protección social (Patlán, 2013).

Los artículos publicados hasta la fecha se han ocupado de investigar diferentes aspectos, no sólo sobre la CVL en concreto, sino también de temas relacionados con esta; una muestra de ello se encuentra en el estudio de las dimensiones de la Calidad de Vida Profesional (Roa y Dulcic, 2018; Moreno, 2008; Sánchez et al., 2003) o de las dimensiones de la Organización Saludable (Navarro et al., 2008), respaldada en la psicología positiva (Gimeno, 2016). A través del estudio de Navarro (2008) se confirma que los trabajadores/as demandan CVL, entendida como la fusión de 4 aspectos: sentirse respaldado por la organización en la que se trabaja; necesidad de que nos hagan la vida más fácil; anteposición de la faceta personal a la profesional y buenas relaciones con los compañeros. Con la finalidad de facilitar un análisis más pormenorizado de las dimensiones de la CVL, y conceptos relacionados, se ha confeccionado la Tabla 8.

Dado que aportar una definición de calidad de vida laboral comúnmente aceptada no es posible, resulta de especial relevancia abordar las **perspectivas teórico-metodológicas** en torno a las que se ha desarrollado el concepto. Estas pueden agruparse en dos grandes bloques, del mismo modo en que también pueden agruparse las múltiples definiciones hechas sobre el término (Castro et al., 2018; Segurado y Agulló, 2002; González, Peiró y Bravo, 1996), este enfoque dará las claves para entender mejor la evolución del término.

- El primero sería el de la **CVL objetiva**, centrada en el estudio de aspectos del entorno laboral y la calidad del mismo (Elizur y Shine, 1990), desde el que se pretende alcanzar la mejora de la CV mediante el logro de los intereses organizacionales, y
- El segundo, el de la **CVL subjetiva**, que se centra en estudiar el modo en que dicho ambiente laboral es vivido por el trabajador. Estaríamos hablando, de la CVL psicológica (Elizur y Shine, 1990), más interesada en el trabajador y su perspectiva sobre la vida laboral (Segurado y Agulló, 2002).

Además de las perspectivas de estudio de la CVL, se han propuesto numerosos modelos; estos se pueden dividir entre teóricos y empíricos, ya que los primeros se fundamentan en teorías, agotándose en ellas, mientras otros se han teorizado, pero también se han puesto a prueba empíricamente. A continuación, se presentan algunos de los modelos tanto teóricos como empíricos de mayor relevancia para la presente investigación.

Entre los **modelos teóricos de CVL** conviene destacar tres aportaciones de especial interés.

- La primera es en relación al **modelo integrador de Kenny y McIntyre (2005)**, estos autores presentan la CVL como constructo multidimensional explicado desde la perspectiva ecológica de sistemas, en la que integran teorías sobre estrés laboral. Desde su perspectiva influyen en la CVL el macrosistema, las percepciones de los trabajadores y sus características de personalidad y habilidades de afrontamiento.
- La segunda aportación es la que hace el **modelo de organizaciones laborales de NIOSH (1996)**. Para este modelo, la eficacia y la salud de los trabajadores puede explicarse atendiendo a tres variables presentes en la organización, son: prácticas de la dirección, clima y cultura de la organización y valores de la organización.
- En último lugar, la tercera aportación es la del **modelo de Kelloway y Day (2005)**; los autores toman como referencia las teorías del estrés laboral y los estresores organizacionales más frecuentes. Así, formulan un modelo holístico sobre los antecedentes y consecuentes que forman parte de los entornos laborales saludables. Los factores físicos y psicosociales del contexto laboral constituyen los principales antecedentes de una organización saludable. Las características y el contenido del trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y la vida fuera del trabajo son factores relevantes de este modelo. Por lo tanto, este modelo es especial aplicación en el tema de investigación y con el enfoque elegido en el presente trabajo.

o Tabla 8

Dimensiones teóricas de la calidad de vida en el ámbito laboral

AUTORES	DIMENSIONES PROPUESTAS
	Disconfort derivado del trabajo
Sánchez, Álvarez y Lorenzo (2003): Dimensiones de la CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL	Soporte emocional de los directivos Carga de trabajo Recursos ligados al lugar de trabajo Apoyo social Motivación intrínseca Capacitación para realizar el trabajo Calidad de vida global Igualdad y no discriminación
Navarro et al. (2008): Dimensiones que definen la ORGANIZACIÓN SALUDABLE	Formación y empleabilidad Participación en la organización del trabajo Condiciones saludables y de seguridad Fortaleza competitiva Reconocimiento y recompensa Autonomía y responsabilidad Identidad y lealtad Implicación y motivación Calidad intrínseca del trabajo
Royuela, López-Tamayo y Suriñach (2009): Dimensiones que definen la CALIDAD DE VIDA LABORAL en España	Habilidades, aprendizaje a lo largo de la vida y desarrollo de la carrera Igualdad de género Salud y seguridad en el trabajo Flexibilidad y seguridad Inclusión y acceso al mercado laboral Organización del trabajo y equilibrio trabajo-vida Diálogo social e implicación del trabajador Diversidad y no discriminación Rendimiento en el trabajo
Granados (2013): Dimensiones de la CALIDAD DE VIDA LABORAL	Condiciones objetivas: MEDIOAMBIENTE físico, tecnológico, contractual y productivo Condiciones subjetivas: esfera privada y mundo laboral, individuo y actividad profesional y, organización y función directiva
Cruz Velazco (2018): principales variables que se relacionan con el término CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coaching gerencial Esfuerzo y atractivo laboral Responsabilidad social corporativa Rotación del personal Acoso laboral Cambio organizacional Discapacidad intelectual

Siguiendo con la explicación previa, los **modelos empíricos de CVL**, aunque también numerosos, no se presentarán aquí. Se ha optado por una selección propia del ámbito de estudio que nos ocupa; por su relevancia y aplicación al trabajo a desarrollar se presenta el **modelo empírico de Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001)**:

- El marco teórico de referencia de este modelo está fundamentado en la teoría de la satisfacción laboral, de satisfacción de necesidades o de spillover. Desde su punto de vista, la satisfacción o insatisfacción personal se relaciona con tener cubiertas una serie de necesidades en diferentes aspectos de la vida. CVL respecto a cuatro antecedentes: satisfacción en su ambiente de trabajo, en las exigencias del puesto, en la supervisión y con los programas desarrollados por la empresa. Un trabajador que experimente una buena CVL tendrá también una mayor satisfacción laboral, desarrollará un mayor compromiso con su organización y todo ello redundará en una mayor satisfacción con su vida en general. De esto último, se concluye que la CVL tiene efecto spillover sobre la CV. Entre los aspectos negativos del modelo, cabe destacar que se le ha criticado por evaluar satisfacción laboral para explicar la CVL porque se interpreta con un síntoma de confusión terminológica.

Un elemento recurrente en las definiciones que se han dado desde la aparición del concepto de CVL es la satisfacción, concretamente la satisfacción laboral. Este elemento se presenta en solitario (Vaca et al., 2015) o bien como una parte importante del concepto que se ha recuperado en la investigación actual, no exenta de críticas.

Sobre el concepto de CVL hay consenso en 3 aspectos fundamentales (Martel y Dupuis, 2006):

1. La subjetividad del constructo.
2. La integración de los aspectos individual, social y organizacional.
3. La **relación entre la CV y la CVL**. Al respecto destacan **4 modelos teóricos**:
 - Modelo de transferencia o efecto **spillover**: existe causalidad bidireccional entre la CV y la CVL. La satisfacción laboral afecta a otras esferas de la vida y viceversa.
 - Modelo de **compensación**: apoya la relación inversa entre la satisfacción laboral y la satisfacción fuera del trabajo. Si una persona no está satisfecha en su trabajo buscará actividades estimulantes fuera de él.
 - Modelo de **segmentación**: se afirma que no existe relación entre la vida dentro del trabajo y la vida fuera de él.
 - Modelo de **acomodación**: la relación entre la CV y la CVL consiste en una reducción de la inversión en un ámbito para aumentar la dedicación al otro. Nuevo modelo teórico

que parte de la integración de los conceptos de CV y CVL presentado por Martel y Dupuis basado en los conceptos de metacontrol, bucles de retroalimentación positivos y negativos y organización jerárquica de los objetivos en diferentes ámbitos de la vida.

Un artículo reciente, con el objetivo de realizar una revisión teórica de la historia del término, concluye que las dimensiones que componen la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificadas en dos grandes grupos: 1) aquellas que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y 2) aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores (Granados, 2013). Pese a todo lo anteriormente expuesto y a los esfuerzos realizados en aras de la integración del concepto, en la actualidad todavía no contamos con ningún modelo unánimemente aceptado como tampoco con una definición, al igual que sucede con el término de calidad de vida. Aun así, la mayoría de los autores sí consideran la CVL como un constructo multidimensional formado por indicadores objetivos, subjetivos y social-ecológicos, y en que se debe analizar desde la propia experiencia subjetiva de las personas inmersas en el trabajo (Swamy et al., 2015; Flores, 2008; González, Peiró y Bravo, 1996).

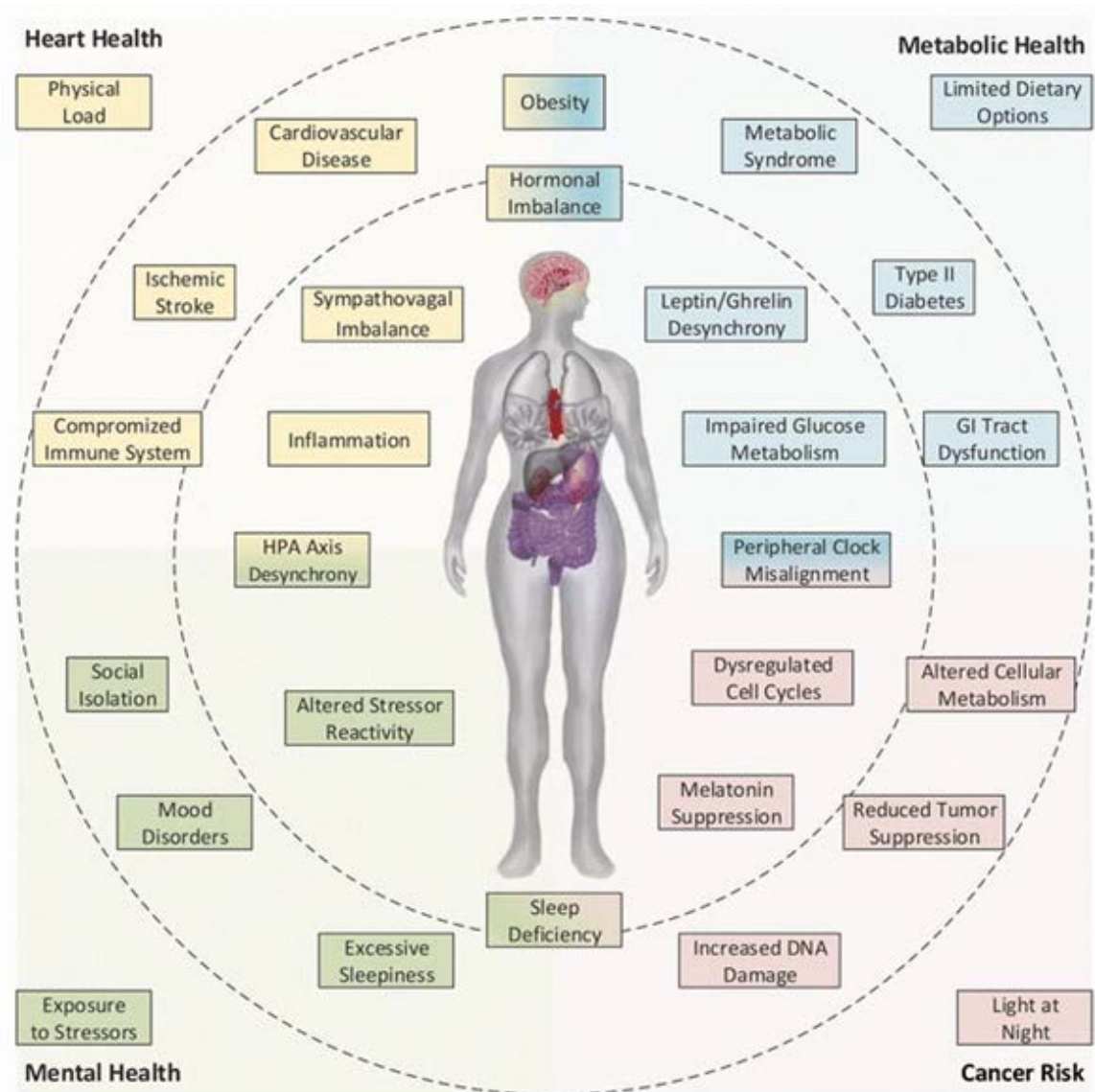
Para concluir este apartado se ha seleccionado una definición de CVL: “Calidad de vida laboral, en un momento dado, corresponde a una condición experimentada por el individuo en la búsqueda dinámica de sus objetivos jerárquicamente organizados dentro de los dominios de trabajo, donde la reducción de la brecha que separa al individuo de estos objetivos se refleja en un impacto positivo en la calidad de vida general de la persona, el rendimiento organizacional y, en consecuencia, el funcionamiento general de la sociedad” (Dupuis et al., 1989 en Martel y Dupuis 2006: 355).

En definitiva, “la CVL constituye un fenómeno complejo y heterogéneo que precisa de una metodología integradora basada en la coherencia entre: el método (objetivo-subjetivo), la naturaleza del objeto de estudio (multidimensional y carácter interactivo) y la finalidad (globalidad o especificidad)” (Segurado y Agulló, 2002: 835).

2. PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE ESTUDIO DEL TRABAJO A TURNOS

Desde los años 70 se vienen desarrollando múltiples investigaciones que se centran en estudiar aspectos relacionados con la calidad de vida laboral. Dichos estudios pueden agruparse en dos perspectivas teórico-metodológicas, la de la calidad del entorno de trabajo (condiciones objetivas) y la de la calidad de vida laboral psicológica (condiciones subjetivas), aunque la tendencia de la investigación actual camina hacia una nueva perspectiva integradora: el enfoque psicosociológico (Granados 2013; Segurado y Agulló, 2002).

Hasta el presente, la bibliografía consultada que se ha ocupado de estudiar las diferentes dimensiones de la calidad de vida, que ponen al trabajador o trabajadora a turnos como centro de estudio, se pueden estructurar y clasificar de diversas formas igualmente válidas. En este caso, se ha optado por ordenar los estudios realizados según el objeto de investigación se haya centrado en la evaluación de los efectos que el trabajo a turnos tiene sobre la calidad de vida a nivel físico o psicológico y social (Perrucci et al., 2007; García, 1991). Hemos clasificado, pues, las investigaciones bajo las etiquetas de las perspectivas biomédica y psicosocial pese a que, en la actualidad, las investigaciones enfocan el estudio de las consecuencias que puede provocar en el trabajador/a a turnos visto ya como un todo y no parcelando por perspectivas (Sánchez, 2017). Investigaciones recientes en las que se consideran todos los efectos que la desalineación circadiana provoca en las personas dan buena muestra de ello (figura 1).



o *Figura 1.* Efectos del trabajo a turnos sobre la salud física y psicológica (fuente: James et al., 2017).

2.1. La perspectiva biomédica

La propia legislación española, tratada en un apartado anterior, se hace eco de diferentes estudios médicos que concluyen que el trabajo nocturno conlleva daños para la salud de los trabajadores/as, y por tanto debe ser objeto de una especial protección. Son, en su mayoría, dichos trabajos los que se agrupan bajo la perspectiva biomédica; pues se centra en constatar tanto las afecciones y sintomatología que vienen manifestando, a través del tiempo, las personas que trabajan a turnos y a turno nocturno; como a los efectos que en materia de seguridad y salud puede tener este tipo de trabajo. Todos los trabajos presentados en este punto se caracterizan por contribuir a visibilizar las condiciones físicas y objetivas que caracterizan el ambiente de trabajo en el caso particular de los turnos de trabajo y turno nocturno, sin especificar al respecto de ningún sector o profesión.

Existe un elemento crucial de estudio que se repite, centra y determina los hallazgos que se han llevado a cabo, a través del tiempo, ese es el **reloj biológico**. La investigación ha demostrado que el reloj biológico de los humanos marca un ritmo innato de unas 24 horas (James et al., 2017), motivo por el cual también se le ha dado en denominar “ritmo circadiano”. Este término, según el diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2019) procede del latín: *circa*, cerca, y *dies*, día. Y se define como “perteneciente o relativo a un período de aproximadamente 24 horas. Se aplica especialmente a ciertos fenómenos biológicos que ocurren rítmicamente alrededor de la misma hora, como la sucesión de vigilia y sueño”. Esta definición es importante ya que determinadas condiciones laborales rompen el reloj biológico, al desequilibrar este mecanismo crucial para el organismo convirtiendo la noche en día, por motivos económicos o necesidades de producción, se desencadenan unos efectos sobre el cuerpo de las personas que lo desempeñan (Kantermann et al., 2010). Resulta evidente la inversión que los trabajadores deben realizar al obligar a su cuerpo a trabajar durante los niveles más bajos del ritmo circadiano y a dormir en periodos de alerta máxima (Arendt, 2010). Al respecto, se han realizado numerosas investigaciones sobre el tipo circadiano que convendría que los trabajadores a turnos presentasen de cara a una mayor tolerancia al trabajo a turnos (Saksvik et al., 2011). Como sabemos hay dos tipos circadianos, el matutino y el vespertino (Cavallera y Giudici, 2008), los estudios anteriormente referidos concluyen que las bajas puntuaciones en “tipo matutino” están relacionadas con la tolerancia a este tipo de trabajo. En cualquier caso, recientemente se han abierto nuevas vías de investigación sobre los mecanismos biológicos que subyacen a la variación individual en la tolerancia al trabajo por turnos y que afectan en gran medida al rendimiento cognitivo y funcionamiento cerebral (Marti et al., 2020).

Tanto el trabajo a turnos como el nocturno desajustan el reloj interno. Pero los estudios más numerosos se han centrado en estudiar el turno de noche por ser el que perturba en mayor medida los ritmos circadianos (Straif et al., 2007), lo que puede traducirse o estar asociado con: alteraciones del sueño y fatiga (Jehan et al., 2017; Shen, 2007; Akerstedt, 2003); problemas cardiovasculares (James et al., 2017; Brown et al., 2009), o **problemas digestivos y ginecológicos** (Knutsson, 2003) entre otros. Más concretamente, en relación con el **sueño y la fatiga** se debe destacar la relevancia de trasladar el descanso a horas diurnas, dado que en ese periodo el reloj interno no proporciona condiciones de sueño adecuadas, debido al aumento de la temperatura corporal y la actividad dirigida a los procesos metabólicos, siendo así más breve, menos reparador, por ser de peor calidad, y propenso a ser interrumpido con mayor facilidad por factores ambientales (Kantermann et al., 2010; Arendt, 2010). Además, la privación de sueño relacionada con las desincronías circadianas, tiene una relación causal con problemas como **obesidad**, síndrome metabólico, intolerancia a la glucosa o **diabetes** y alteraciones con el control neuroendocrino del apetito; cabe destacar también que los trabajadores a turnos presentan unos niveles de **colesterol** más elevados que la población general (James et al., 2017; Arendt, 2010).

La mayoría de las personas que trabajan a turnos se ven expuestas a un estrés continuo, en un intento de adaptarse a las horas de trabajo cambiantes. Al no conseguirlo, dichas personas sufren el llamado “**shift-lag**”, en línea con el más conocido “**jet lag**”, que conllevaría la presentación de una serie de consecuencias, tales como: sensación de cansancio, somnolencia, insomnio, desorientación, problemas digestivos, irritabilidad, pobre agilidad mental y la reducción del rendimiento (Costa, 2010; Costa, 2003). Avanzando hasta investigaciones más actuales, destaca la relevancia del “trastorno de trabajo a turnos” como traducción del *Shift Work Disorder (SWD)*, (Pacheco, 2020); pues se ha probado que la exposición a la luz durante la noche perturba el sistema circadiano, ocasionando la desincronía de los ritmos biológicos y conductuales, con consecuencias negativas para la salud. La interrupción del sueño es un criterio de diagnóstico para el trastorno depresivo mayor (TDM), el trastorno bipolar, el trastorno por estrés postraumático, la ansiedad generalizada y otros trastornos del estado de ánimo (Walker et al., 2020); si bien es cierto que la alteración de los ritmos circadianos puede no ser la única causa de dichos trastornos, sí puede provocar o exacerbar los síntomas en personas con predisposición a los trastornos de salud mental.

Por otro lado, en relación con el sueño y el descanso, existen investigaciones que se han ocupado de señalar su importancia a la hora de tener que afrontar largos desplazamientos entre el lugar de trabajo y la casa del trabajador en coche particular, pues la fatiga fruto del trabajo en turno nocturno, o la ampliación de horas de trabajo, parecen aumentar en mayor

medida el riesgo de accidentes (Lee et al., 2016) que la conducción bajo los efectos del alcohol (Arendt, 2010), agravándose más cuanto más tiempo tenga que prolongarse la duración del desplazamiento. También se ha apuntado la relación de este tipo de trabajo con ciertas catástrofes ocurridas, como es el caso de Chernobyl en las que se señala como causa principal la fatiga de trabajadores en esa franja horaria, a primeras horas de la mañana (Folkard, 2008; Harrington, 2001). Existe evidencia científica de que la reducción del rendimiento en el trabajo a turnos, provocada por la pérdida de horas de sueño es similar a la que produciría la intoxicación por ingesta moderada de alcohol. A esta afirmación de por sí sorprendente, se añade un dato interesante; alrededor de un 50% de trabajadores a turnos informan no dormir el día anterior a la primera jornada nocturna, fatiga en aumento al sumar las siguientes noches de trabajo. Lo que hace pensar en menores niveles de rendimiento; por ejemplo, se demuestra que tras 17 horas de vigilia el rendimiento psicomotor cognitivo se reduce hasta el equivalente al observado con una concentración de alcohol en sangre del 0.05% (Dawson y Reid, 1997), el límite establecido actualmente por ley para la conducción en España.

Como ya se introdujo, la **alimentación** no está exenta de problemas; es evidente que los turnos provocan un cambio en las horas en que realizar las diferentes comidas. Lo que lleva a alteraciones del apetito y repercusiones en la conducta alimentaria (Souza et al., 2019). El metabolismo se resiente y pueden aparecer problemas como estreñimiento, diarrea, ardores de estómago, o úlceras y, específicamente en turno de noche, se puede llegar a incrementar el colesterol o el cortisol y así como aumentar la incidencia de aparición de enfermedades cardíacas como consecuencia de la presión sanguínea (Kantermann et al., 2010).

Existe evidencia empírica de nuevas consecuencias de la alteración de los ritmos circadianos, debido a la lenta adaptación del reloj interno a las rápidas transiciones entre los diferentes horarios de los turnos. Las desincronías circadianas, acompañadas de supresión de melatonina y el hipotético papel de la luz durante la noche, pueden aumentar el riesgo de padecer ciertos **cánceres** (Arendt, 2010). En efecto, dichas consecuencias sobre los ritmos circadianos vienen provocados porque el horario laboral y, con él, las horas de comer, dormir se modifican. Toda esta desregulación, se asocia finalmente con problemas psicológicos importantes (Harrington, 2001), como se podrá comprobar más adelante.

Según un reciente estudio (García-Díaz et al., 2015), con independencia de factores socioeconómicos, laborales y de salud, trabajar en jornada nocturna se asocia con una mayor probabilidad de fumar; algo que ya se había señalado décadas atrás (Bøggild y Knutsson, 1999) explicando su consumo como estimulante frente a la fatiga del turno nocturno. Además, las personas que trabajan a turnos, incluyendo el turno nocturno, también tienen más riesgo de empezar a fumar (van Amelsvoort et al., 2006). García-Díaz et al. (2015), apoyándose en la

consistencia de los resultados, recomiendan que los futuros estudios traten de encontrar un vínculo entre el tipo de jornada laboral y distintas enfermedades, como las cardiovasculares o el cáncer, pero considerando el consumo de tabaco como un factor intermedio y no como un factor de confusión más.

La **edad** resulta de importancia en cuanto a la tolerancia manifestada por los trabajadores a turnos así como a la hora de evaluar los problemas de salud y el aumento de riesgo de padecer enfermedades graves. La desregulación ocasiona problemas de salud que se aprecian en los trabajadores a turnos que vienen desempeñándolo a largo plazo, y que concretamente llevan a cabo gran parte de su actividad fuera de las horas de actividad que marca el reloj interno (Arendt, 2010). La edad crítica en la que se reduce la tolerancia al trabajo a turnos está entre los 45 y los 50 años, edad a partir de la cual existe mayor dificultad de ajuste de los ritmos circadianos (Costa y Di Milia, 2008). Yendo un poco más allá, una investigación comprueba que se presenta un pico de rendimiento laboral por debajo de los 36 años de edad, así como una reducción de dicho rendimiento por encima de ella, entre trabajadores en turno de noche; todo ello en relación con la conducta de sueño y descanso de los trabajadores, variable según su edad (Seo et al., 2005). Es importante poner de manifiesto que pese a ser más numerosos los trabajos que encuentran relación entre el aumento de la edad con la reducción de la tolerancia a los turnos, existen estudios que manifiestan una relación positiva entre ambas variables o que incluso niegan la existencia de relación alguna (Saksvik et al., 2011). Actualmente, hay investigaciones que señalan que muchos de los efectos del trabajo a turnos en la salud se desarrollan gradualmente con el tiempo y es posible que no se manifiesten hasta que los trabajadores/as ya han dejado de trabajar en turnos, pasando por lo tanto desapercibidos (James et al., 2017).

El **estilo de vida** que tenga la persona que trabaja a turnos también ha sido estudiado como un factor que impacta en la tolerancia que se manifieste. En efecto, se ha demostrado que las alteraciones del sueño y la fatiga crónica contribuyen a explicar la salud física y mental, así como que educar en estilos de vida saludables (potenciar la actividad física, evitar fumar y mantener un peso corporal óptimo) impacta positivamente en la tolerancia al trabajo a turnos (Mokarami et al., 2020).

Existen evidencias sobre la posibilidad de que las mujeres que trabajan a turnos padezcan cánceres propios de su sexo, como sería el cáncer de mama. Se ha comprobado un modesto incremento de riesgo de padecer este tipo de cáncer en empleadas a turnos durante largo periodo de tiempo sobre otras mujeres que no trabajaban en turno de noche (Straif et al., 2007) y también en las trabajadoras en turno de noche (Papantoniou et al., 2016). Un estudio reciente es determinante al concluir que existe mayor riesgo de padecer cáncer de mama

después de más de 20 años trabajando en turno de noche o después de períodos más cortos con muchos turnos consecutivos (Hansen, 2017). En todo caso, en relación a dichas conclusiones, no hay acuerdo al respecto y existen voces críticas que solicitan mayor número de investigaciones para precisar la relación entre el trabajo en turno nocturno con el aumento de riesgo de padecer cánceres. Sí parece demostrado que el trabajo nocturno está asociado con una mayor morbilidad, pero hay escasez de estudios prospectivos al respecto de su relación con la morbilidad. Uno de esos estudios (Nätti et al., 2012) investiga la relación entre el tipo de organización horaria (trabajo en turno nocturno semanal vs trabajo en turno diurno) y la mortalidad total (diferenciando las causas específicas entre hombres y mujeres) y concluye que las trabajadoras nocturnas tienen un mayor riesgo de mortalidad total y tumoral en comparación con las empleadas diurnas; no se observa una asociación tan significativa en el caso de los hombres.

Como se presentaba al inicio de este apartado, la perspectiva biomédica se dedica al estudio de elementos objetivos relacionados con la salud. En este punto se debe destacar pues un elemento de gran importancia como la **sinistralidad laboral**. Se han llevado a cabo investigaciones que se ocupan de estudiar los efectos combinados del trabajo a turnos y la edad, para la salud de las personas que trabajan a turnos. Al respecto, se concluye que, pese a que las lesiones en el lugar de trabajo son menores en los trabajadores de más edad, las que ocurren suelen ser más graves (Folkard, 2008). En la misma investigación se apunta un dato importante, está comprobado que los trabajadores a turnos más mayores tienen sueños diurnos más cortos e interrumpidos que sus compañeros jóvenes.

Por otro lado, también se ha investigado como afecta la calidad del sueño del trabajador/a a la sinistralidad laboral concluyendo que las personas que duermen mal muestran índices más elevados en cuanto a incidencia de accidentes de trabajo, así como una mayor duración de días por incapacidad temporal tanto a causa de enfermedad común como por accidente laboral (Romero et al., 2016). Se ha investigado específicamente en el caso de turno de noche, y numerosas investigaciones continúan apuntando que el trabajo en estas horas supone elevada somnolencia, que se asocia con déficits de rendimiento y alerta, vinculados a su vez con el descenso de la productividad, aumento de riesgo de accidentes y perjuicio para la sociedad (Wagstaff et al., 2011; Smith et al., 2008; Takahashi et al., 2006). Sin embargo, diferentes autores muestran desacuerdo al respecto, pues mientras unos confirman estos datos otros los desmienten señalando que el descenso de la productividad no es tan acusado en turno de noche si se lo compara con otras franjas horarias de trabajo. En efecto, se ha comprobado que el sueño y la fatiga propia del turno nocturno también se da en el turno de mañana; cuanto más temprano se inicia la jornada laboral (entre las 3.00 o 4.30h) más se

incrementa la fatiga porque, aunque es necesario madrugar, las horas de sueño que se pierden no se llegan a compensar porque, aunque se levantan pronto no se acuestan más temprano (Åkerstedt et al., 2010). En relación con el dato anterior, también se concluye que la seguridad se ve claramente comprometida en los sucesivos turnos de noche, así como que un turno corto, con un sólo descanso, puede ser más pernicioso que un turno largo, con frecuentes pausas (Folkard y Tucker, 2003), o que existe un perjuicio al aumentar las horas de trabajo, dado que el riesgo de padecer accidentes se dobla cuando se realiza un turno de 12 horas frente a las 8 habituales (Wagstaff et al., 2011).

Se ha seguido avanzando en el estudio del riesgo de accidente y lesión, en el turno de noche (de 10 de la noche a 6 de la mañana), y se ha constatado que el riesgo de lesión es más elevado en dicho turno que en otro turno (mañana y/o tarde); que el riesgo aumenta progresivamente al aumentar la acumulación de días de trabajo en el turno, especialmente en el turno de noche; y que el riesgo aumenta cuando se elevan el número de horas que la persona pasa desempeñando sus labores, por encima de las 8 habituales de trabajo, las más comúnmente conocidas como horas extra (Stimpfel et al., 2015). En conclusión, se sugiere que frecuentes pequeños descansos durante la jornada pueden reducir el riesgo de lesión y que la diferencia percibida de riesgo entre los turnos de mañana y tarde (contrariamente a lo esperado) se puede deber al número de horas que la persona descansa trabajando en cada turno (Folkard et al., 2005). Las propuestas de mejora al respecto son concretas, y se ven ampliadas con opciones innovadoras, pues se ha comprobado que una pequeña siesta durante el turno de noche contrarresta el bajo nivel de vigilancia que se presenta durante la parte final de la noche. Los trabajadores manifiestan estar satisfechos con la calidad y facilidad del trabajo nocturno con la introducción de este factor, y se comprueba que el nivel de vigilancia es más elevado en las horas posteriores a la siesta (Bonfond et al., 2001). Un elemento de reciente introducción, en la investigación de las causas de la somnolencia, son las características de organización en el trabajo (Takahashi et al., 2006), aspecto que se abordará en el próximo apartado.

En la actualidad, se ha llegado a plantear la hipótesis de que las personas que trabajan en turno de noche pueden tener un mayor riesgo fisiológico de contraer la enfermedad por coronavirus-19 basándose en que la alteración de los ritmos circadianos puede causar efectos hormonales e inmunológicos posteriores que hacen que los trabajadores del turno de noche sean más susceptibles a las enfermedades, y con ellas al COVID-19 (Lim et al., 2020).

Tras un panorama negativo, dibujado hasta ahora, debemos poner una nota positiva. Ésta está en considerar que “el modelo biomédico tradicional excluye el hecho de que, en la mayoría de las enfermedades, el estado de salud está profundamente influido por el estado de ánimo, los

mecanismos de afrontamiento a las diversas situaciones y el soporte social. Es evidente que estos aspectos de máxima importancia en la vida de los seres humanos serán los que más influyan a la hora de que los pacientes evalúen su calidad de vida” (Schwartzmann, 2003: 11). Y, por lo tanto, serán los que podrán mitigar los efectos del trabajo a turnos y conseguir la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. Además, no se puede afirmar que el trabajo a turnos y en turno de noche en sí mismos hagan enfermar, sino que son las exigencias fisiológicas y la exposición al estrés por la desincronización interna explicada anteriormente las que supondrían la amenaza real para la salud (Kantermann et al., 2010) y lo que sí se ha demostrado en un estudio reciente realizado con enfermeras es que el impacto del trabajo a turnos en el funcionamiento psicológico depende de varios factores contextuales e individuales (Tahghighi et al., 2017).

Por otro lado, las enfermedades profesionales reconocidas o los trastornos relacionados comúnmente con el trabajo representan sólo una parte mínima dentro de las enfermedades que en realidad están relacionadas con la *vida laboral activa* (Fernández-López, 2003) y no podemos olvidar que los mecanismos relacionados entre el trabajo a turnos y las enfermedades asociadas a él son complejas y multifactoriales por lo que todavía no las entendemos completamente. Así, tal como afirma Kantermann et al. (2010), aunque los problemas de salud en los trabajadores a turnos están bien establecidos, todavía no entendemos los mecanismos causales que subyacen a tales efectos del trabajo en la salud. Al respecto, las diferencias interindividuales entre los trabajadores son predictores centrales para la salud (por ejemplo, el cronotipo) y deberían desempeñar un papel clave en la capacidad del trabajador para adaptarse al trabajo por turnos.

A lo largo de este apartado, se ha puesto de manifiesto el prolífico ámbito de estudio relacionado con el trabajo a turnos y la salud. Si bien es cierto que las investigaciones han demostrado que existen unos efectos en la salud, seguridad y bienestar general de las personas que trabajan a turnos, también se deben destacar estudios que refutan esos hallazgos. En algunas investigaciones no queda clara la diferencia de lo pernicioso del turno de noche en relación con los turnos de mañana y tarde. Algunos de ellos ya han comprobado que el turno de mañana es el más pernicioso en cuanto a las alteraciones del sueño y las consecuencias que esto lleva parejo (Blasco et al., 2002). En todo caso, aunque convenía poner de manifiesto esta confrontación en la investigación, sí es cierto que siguen siendo mucho más numerosos los trabajos que marcan la diferencia en el turno de noche frente a los otros dos. Así mismo, también se marca la diferencia en cuanto al turno rotatorio sobre el turno fijo.

Para finalizar este apartado, se puede ofrecer el perfil de persona que debería trabajar a turnos, de cara a una alta tolerancia a su trabajo, según los resultados de las diferentes investigaciones llevadas a cabo: debería ser una persona joven, de sexo masculino, con baja puntuación en “matutinismo”, languidez (amplitud inferior en su ritmo circadiano) y neuroticismo; y alta puntuación en flexibilidad en hábitos de sueño y extraversión. También son importantes el locus de control interno y algunas disposiciones genéticas (Saksvik et al., 2011).

2.2. La perspectiva psicosocial

Desde finales del siglo veinte, la determinación de los factores de riesgos psicosociales es uno de los temas que mayor atención ha recibido por parte de las personas involucradas en los temas de salud, seguridad e higiene ocupacional. Las investigaciones realizadas en muchos países, han aportado una gran cantidad de información de los trabajadores/as sobre las condiciones psicosociales en el trabajo, que pueden afectar en su desempeño (Bustillo-Guzmán et al., 2015).

Desde esta perspectiva, complementaría a la biomédica, se han ocupado en estudiar más concretamente las consecuencias que el trabajo a turnos puede generar en el entorno social y la salud psicológica del individuo. Al respecto, destacan los trastornos del sueño, el síndrome de fatiga crónica, el estrés laboral, la sintomatología depresiva y diversos problemas familiares y sociales; así como el estudio del impacto que en todo ello puede tener la motivación interna en las elecciones de estilo de vida de los trabajadores/as a turnos (Nea, 2018). También, se han observado un mayor número de problemas laborales como el absentismo, un menor rendimiento y mayor prevalencia de los accidentes de trabajo en las personas que trabajan a turnos en comparación con los trabajadores con un horario convencional (Montalvo y Piñol, 2000).

A continuación, se presentan más pormenorizadamente, y por separado, dichas consecuencias. Cabe especificar, en todo caso, que desde la perspectiva psicosocial se ha investigado, tanto la CVL en exclusiva como la calidad de vida general.

Mientras los accidentes laborales se han reducido, los riesgos psicosociales han aumentado sustancialmente en los últimos años, dentro de los países europeos (Flores, 2008). Las dificultades a la hora de mantener relaciones sociales y familiares son la principal causa de desadaptación a los turnos de trabajo y pueden tener una clara influencia en la manifestación de **desórdenes psicosomáticos** (Costa, 2016; Costa, 2003).

Más concretamente, se han investigado los efectos del trabajo a turnos sobre la CVL, poniendo el foco sobre la relación entre el trabajo a turnos (estudiando turno de día frente a turno de noche) y la **percepción de riesgo de lesión**; e introduciendo, además otra variable: la influencia que el nivel de clima de seguridad y la frecuencia de lesión en la compañía tenían sobre la relación anterior. Al respecto, se ha comprobado que las personas que trabajan en turno de noche perciben un nivel mayor de riesgo de lesión comparado con las del turno de día. Además, el nivel de clima de seguridad y la frecuencia de lesión de la compañía juegan un rol crítico prediciendo las percepciones de riesgo de lesión en el trabajo (Huang et al., 2007).

Según se ha comprobado (Harter et al., 2003; Harter et al., 2002; Lau y May, 1998) la CVL ofrecida por una organización y percibida como satisfactoria por los empleados, repercute positivamente en la salud física, psíquica y emocional del trabajador, impactando favorablemente en el crecimiento y productividad organizacional. Los estudios demuestran que las organizaciones que generan bienes y/o servicios de calidad a través de adecuadas condiciones de trabajo, así como oportunidades de desarrollo personal/profesional para sus empleados/as, son las que obtiene mayores ganancias y consideración social. Por el contrario, se ha comprobado que la **inseguridad laboral** percibida puede definirse como un factor de estrés con repercusiones en la salud y el bienestar (Greenhalgh y Rosenblatt, 2010; De Witte, 2005). Concretamente, entre las consecuencias psicológicas de la inseguridad en el trabajo se encuentra la reducción del bienestar psicológico y la satisfacción en el trabajo, así como el aumento de los problemas psicósomáticos y las tensiones físicas (De Witte, 1999).

Resulta especialmente interesante, además de destacar las lesiones que son explícitas y visibles, otras lesiones, menos obvias, pero que son de idéntica relevancia que las anteriores. En esta línea, la **tolerancia** de los trabajadores/as al trabajo a turnos es determinante ya que, en gran parte, en ella se basa el posterior desempeño de sus labores, pero las evidencias al respecto quedan limitadas por los escasos estudios realizados; un documento reciente analiza las evidencias hasta la fecha con respecto a las diferencias individuales en la tolerancia al trabajo a turnos. Los factores que se asocian consistentemente con la tolerancia real o percibida al trabajo a turnos, como ya se han introducido, son: juventud y sexo masculino, puntuaciones bajas cronotipo tardío, puntuaciones bajas de languidez y neuroticismo, puntuaciones altas en extraversión, locus de control interno y flexibilidad (Ritonja et al., 2019). Algunos autores ya habían investigado la relación entre determinados rasgos de personalidad y este tipo de trabajo. En este caso, se evaluaban elementos como la ansiedad, el control emocional, el afecto positivo y negativo, dolencias, calidad del sueño, dificultades en la vida social y doméstica, así como las percepciones sobre el trabajo a turnos; en relación con ellos, se comprobaron diferencias entre las personas que desempeñaban su trabajo en turnos

nocturnos y turnos rotatorios; para las primeras, el **factor de personalidad** más influyente es la ansiedad, provocando dolencias corporales y problemas de sueño; mientras, para las segundas, el buen o mal humor es un predictor importante de las dolencias corporales y la fatiga (Tamagawa et al., 2007).

El **compromiso personal** de la trabajadora o trabajador, con el horario que suponen los turnos de trabajo, es determinante para su tolerancia. Así, la disposición de las personas a adaptar sus hábitos y actividades a sus horas de trabajo irregulares supone un determinante de la tolerancia, de gran importancia (Rosa, 1990). También será determinante el control o la autonomía que el trabajador/a tenga sobre las horas de trabajo, así cuanto mayor sean estas más se reducirán los efectos perjudiciales informados (Arlinghaus y Nachreiner, 2016) no llegando a eliminarlos, en todo caso, porque parte de ellos estarían asociados con la propia estructura horaria.

El tiempo disponible, tras la jornada laboral, debe ser administrado por las personas tanto para reservarlo para estar con los suyos; dedicarse tiempo a uno mismo; tener tiempo para el descanso; o bien tener vida social, al respecto se ha investigado acerca de la limitada **vida social** de las personas que trabajan a turnos (Costa 2016; Costa, 2003) concluyendo que es consecuencia de los cambios de turno (las actividades de ocio se planifican durante una franja horaria determinada) y del trabajo durante el fin de semana. En la misma línea, se apunta a una sensación de **alienación social** derivada de limitaciones tanto en la participación social como en la vida doméstica (Bohle y Quinlan, 2000). Por lo tanto, el modo en que se enfrente la persona a administrar esta variable es determinante, así las personas que trabajan a turnos informan padecer más estrés que las personas que no lo hacen y que, además, esto impacta de un modo directo en su calidad de vida (Conway et al., 2008). En efecto, la presión del tiempo puede llegar a ser un problema constante cuando los trabajadores/as a turnos intentan organizar un calendario con deberes familiares o hacer lo que comúnmente se conoce como “recados” (Gee et al., 2007).

Como elemento de especial relevancia, por su importancia y peso para la calidad de vida extralaboral, se debe hacer referencia a la calidad de vida familiar. Como se ha venido exponiendo hasta ahora, las esferas laboral y extralaboral no son separables ni mutuamente excluyentes. Por lo tanto, para entender los efectos del trabajo a turnos, en la vida de las personas que lo desempeñan, es evidente la necesidad de integrar las dos esferas; y este hecho ha dado como resultado investigaciones en las que se presentan la familia, el trabajador y el trabajo a turnos como unidades interdependientes (Gee et al., 2007). En la misma investigación, los autores señalan un aumento de **conflictos familiares** por dificultades para atender las necesidades de los otros miembros de la familia, conclusión que comparten en otra

investigación más reciente (Tuttle y Garr, 2012), al mismo tiempo que se señala que dicho conflicto se da especialmente entre las mujeres. La diferencia entre los **roles de género** parece intensificarse cuando hay que afrontar la conciliación familia-trabajo; así, cuando es el hombre el que desempeña su trabajo en un horario a turnos es su mujer la que pasa a asumir más tareas domésticas y de cuidado de los hijos/as, no así cuando es la mujer la que lo desempeña (Craig y Powell, 2011). Este hecho parece consistente con los resultados obtenidos en investigaciones realizadas entre personal de enfermería, comúnmente feminizado, pues la falta de apoyo de los gerentes estaba relacionada con un alto nivel de conflicto trabajo-familia, aunque sólo entre el personal que trabajaba en tres turnos; hecho que hace pensar en la necesidad de prestar más atención a las prácticas de gestión favorables a la familia planificadas y dirigidas específicamente a quienes trabajan en esta organización horaria (Mauno et al., 2015). Esta línea de investigación ha profundizado en el conflicto existente entre la vida familiar y laboral, para exponer su naturaleza recíproca; así como poner de manifiesto la relación entre la nula flexibilidad del trabajo a turnos con dicho conflicto entre la esfera laboral y familiar, puesto que es durante la tarde cuando normalmente se da más interacción entre padres e hijos (Root y Wooten, 2008). Este hecho puede tener una influencia negativa en las relaciones matrimoniales, los roles parentales y en la educación de los hijos (Costa 2016; Costa, 2003). Una investigación reciente (Gracia y Kalmijn, 2016) confirma que el turno de noche se asocia negativamente con el tiempo de pareja y familia, aunque no con el tiempo padre-hijo.

Las dificultades en las esferas social y familiar se encuentran a menudo entre los motivos de queja de las personas que trabajan a turnos, en mayor medida que aquellas relacionadas con la esfera física y, con frecuencia, representan la mayor causa de intolerancia al trabajo a turnos (Costa, 2003). Las **alteraciones psicológicas** y sociales, entre las que se encuentran síntomas de depresión (Takahashi et al., 2006) también han sido objeto de estudio, ofreciendo un mapa psicopatológico del que podría deducirse la predisposición que padecen las personas que trabajan a turnos. Los autores explican que la satisfacción laboral reducida y los mayores síntomas de depresión están vinculados a la elevada somnolencia diurna.

Recientemente se ha apuntado al **consumo de alcohol** como una estrategia de afrontamiento empleada por las personas que trabajan a turnos (especialmente en turno de noche o en turnos rotatorios) ante las limitaciones que presentan en su vida laboral y social debido a los problemas de sueño y descanso derivados de las dificultades para iniciar y mantener el sueño (Richter et al., 2020). En el mismo artículo, también se apuntaba a su utilización como ayuda para dormir, conclusión compartida por otros artículos previos (Dorrian et al., 2017) que concluyen, además que en particular son los trabajadores a turnos rotatorios varones más

jóvenes y los que realizan turnos largos los que tienen más predisposición al consumo excesivo de alcohol.

Tras exponer algunas de las consecuencias que tiene trabajar a turnos en las diferentes esferas de la vida de las trabajadoras y trabajadores, cabe destacar que dichas consecuencias vienen provocadas tanto por factores externos como internos del individuo. Hay **factores de riesgo personales** que pueden actuar como mediadores en la relación entre el trabajo a turnos y la salud, como: la edad, el sexo, los estilos de vida, la personalidad, la clase social y las condiciones de salud (Costa, 2003).

Los riesgos psicosociales se pueden clasificar centrandó la mirada en el proceso de estrés laboral. De este modo, los riesgos psicosociales se pueden presentar agrupados en dos bloques, un primero referido a los estresores o demandas laborales y un segundo concerniente a la falta de recursos personales y laborales. Dichos riesgos se afrontarán fundamentalmente mediante dos tipos de recursos, los que posee la persona y los propios del ámbito laboral (Schaufeli y Salanova, 2002). Existe una mayor conciencia de que el **estrés laboral** causa costes que son evitables y que el fomento de la salud, mediante la adecuada configuración de los puestos de trabajo, puede constituir una ventaja para quien lo aplique (Fernández-López, 2003), al respecto el foco está en el estudio y entrenamiento en estrategias de afrontamiento como modo de mitigar el impacto en la salud de los/as trabajadores/as (Nekoranec y Kmosena, 2015). En el trabajo a turnos, y específicamente en el caso del turno de noche combinado con turno de mañana, se ha detectado que los trabajadores/as que lo desempeñan son más propensos al riesgo de padecer estrés laboral, según muestra un estudio reciente entre policías locales madrileños (Albuérne et al., 2015).

La vida laboral se ve afectada no solamente por factores propios del entorno de trabajo, sino también por todo lo que ocurre en otras áreas que conforman la vida diaria de los individuos. La interdependencia entre ambas esferas da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extralaboral (Segurado y Agulló, 2002), que debe quedar de manifiesto inequívocamente.

A modo de síntesis, se pueden aportar unas recomendaciones generales para prevenir los efectos negativos que sobre la salud tienen los turnos rotatorios, incluyendo el turno de noche. Se deben reducir al máximo tanto el número de horas de trabajo en estas franjas horarias como el número de personas que las desempeñen, y concretamente en lo que respecta a las noches; potenciar las rotaciones rápidas y hacia adelante; implicar a las/os trabajadoras/es en el diseño de sus horarios, y mejorar las instalaciones. También es importante el asesoramiento para hacer el correcto ejercicio físico, dieta y sueño (Harrington, 2001). Otro elemento de vital importancia, para sobrellevar los inconvenientes de este tipo de

trabajo, son las estrategias de afrontamiento, aspecto que será tratado en un apartado posterior.

3. ESTRÉS EN EL TRABAJO A TURNOS

Para poner fin al marco teórico de este trabajo se aborda la definición del último de los conceptos clave de estudio. Recordemos que el primero era el trabajo a turnos y el segundo la calidad de vida laboral. Y ahora abordaremos el tercer concepto clave: el estrés. Los 3 conceptos constituyen la base de la investigación, pues han configurado la realidad de estudio para investigar el impacto psicosocial del trabajo a turnos en la calidad de vida laboral.

3.1. Conceptos de estrés y “coping”

El concepto anglosajón de “coping” se puede traducir al castellano como “afrentamiento”. Reproduciendo la definición más aceptada, las estrategias de afrontamiento o “coping” consisten en: “esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1986: 164). Evidentemente, esta definición de las estrategias de afrontamiento es antigua y la perspectiva y definiciones que sobre ello tienen los estudiosos ha evolucionado (Vera-Martínez y Martín, 2009).

La aparición del “afrentamiento” como objeto de estudio surgió de la mano de la “revolución cognitiva”, a partir del trabajo de Lazarus, a finales de los años 60. En la actualidad, se ha demostrado sobradamente su viabilidad para comprender como las personas manejan los estresores que encuentran en su vida (Cano et al., 2007). Dichos estresores derivan del concepto de “estrés” psicológico, que se define como “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar” (Lazarus y Folkman, 1986: 43). En efecto, el estrés laboral es el conjunto de manifestaciones tanto emocionales como físicas que se presentan cuando las demandas del trabajo exceden las expectativas y capacidades del trabajador/a (Martín-Payo et al., 2005).

Los conceptos de estrés y afrontamiento están unidos desde el punto en que, siguiendo el modelo explicativo de estrés de Lazarus y Folkman, se distinguen dos componentes: la apreciación primaria y la apreciación secundaria, que desencadena en la decisión del modo de afrontamiento. Ambos se explican a continuación:

En la apreciación primaria, las personas valoran el carácter de un determinado evento para ellas como irrelevante, benigno o negativo. Si el evento no representa ninguna amenaza, no se establece ninguna condición estresante para el individuo. Por el contrario, si se estima que el evento tiene un carácter negativo, se da paso al proceso de apreciación secundaria. En ese

caso, la persona valora los recursos disponibles para afrontarlos y las potenciales consecuencias que podrían producirse en función del éxito o no de ese afrontamiento.

Siguiendo con la explicación de los autores, el modelo establecía que el estrés consta de tres procesos: la evaluación primaria, la evaluación secundaria y el afrontamiento. En consecuencia, a modo de síntesis, cualquier evaluación ha de tener en cuenta: la evaluación primaria- desde el punto de vista de la cognición o la emoción-, la evaluación secundaria, el estrés, los modos de afrontamiento y los resultados. Pese al hecho de que los dos conceptos, de estrés y de afrontamiento se definen juntos y en interacción, es especialmente en las tres últimas décadas donde las investigaciones sobre el estudio del estrés contemplan también el estudio de las estrategias con las que se le puede hacer frente (Salanova et al., 2005). Este hecho ya fue analizado por el propio Lazarus (2000) cuando valoraba, en perspectiva, como había avanzado el modelo y señalaba la necesidad de seguir con la tarea de evaluar la eficacia del afrontamiento.

El estudio del concepto de afrontamiento ha evolucionado alrededor de lo que se puede resumir en tres generaciones. Siguiendo a Suls et al. (1996) la primera generación, se extiende hasta la década de los años 60, y engloba 2 líneas de trabajo, una referida a la psicología dinámica y otra a la psicología de los rasgos. La primera línea de trabajo se centraba en el “mecanismo de defensa” como una forma de afrontamiento o protección del individuo que puede ser automático, cuando dependen de procesos psicológicos primarios, o más activo cuando depende de procesos psicológicos secundarios. La segunda línea de trabajo se fundamenta en el estudio de disposiciones o rasgos de personalidad que determinarían las conductas de afrontamiento (Peiró y Salvador, 1993). Desde esta óptica se señala la “represión-sensibilización”. En consecuencia, las personas “represoras” evitarían y negarían las situaciones que implican conflicto, mientras las “sensibilizadoras” tratarían de resolver el conflicto y sus consecuencias.

La segunda generación, engloba desde los 60 hasta los 80. Su objetivo estaba en descubrir como las situaciones afectaban a la conducta; o en explicar el modelo ABC de la conducta (Antecedentes-*Behavior*-Consecuentes) a través del análisis funcional de la conducta. En ese momento las teorías conductistas y cognitivo-conductuales estaban en auge y, bajo dichos enfoques, el afrontamiento era una conducta que implica una forma de reacción frente a determinadas situaciones y cognoscitivos. En 1986, Lazarus y Folkman consideran el afrontamiento como un proceso transaccional entre persona y contexto; y considerando que las respuestas de afrontamiento actúan como variables mediadoras o moderadoras entre estrés y salud. En esa línea continúa la investigación, así lo demuestran estudios actuales que presentan el impacto moderador que las estrategias de afrontamiento pueden tener en la

asociación entre estresores y la exposición al acoso en el entorno laboral; al respecto se ha diferenciado entre las estrategias centradas en las emociones o bien en el problema. La conclusión no puede ser más clara, se necesitan más investigaciones para concluir cuales, o qué combinación, pueden ser más efectivas de cara al entrenamiento de los/as trabajadores/as (Van den Brande et al.,2017).

Lo anteriormente expuesto implica que no son las situaciones en sí mismas las que provocan una reacción emocional, sino que la variable desencadenante de tal reacción es la interpretación que el individuo haga de tales situaciones o estímulos. En este sentido, y siguiendo a Lazarus y Folkman, la aparición del estrés y otras reacciones emocionales están mediatizadas por el proceso de valoración cognitiva (primaria y secundaria) que la persona realiza. Una vez valorado el elemento estresor, la persona puede emitir una respuesta centrada en la emoción o bien, centrada en el problema (Peiró y Salvador, 1993).

Por último, la tercera generación integra los avances realizados en las dos generaciones anteriores. Se considera que la explicación conjunta de persona y situación aporta más a la explicación del afrontamiento. La personalidad de un individuo incide tanto sobre la conducta como las variables de la situación en la que se presenta.

En la actualidad, se propone como alternativa a los enfoques tradicionales de estrés y afrontamiento la cuarta generación del coping, basada en la teoría de Hobfoll (1989), cuyo nombre en inglés es *Conservation of Resources* (COR). Desde este punto de vista la valoración ya no se hace a nivel individual, pues los recursos personales, sociales, económicos y ambientales guían la dirección de la respuesta al estrés. Así, los sujetos que estén correctamente insertados en un contexto social tendrán más recursos adicionales. En esta línea siguen avanzando las investigaciones en el contexto del trabajo a turnos y turno nocturno, al destacar que su tolerancia muestra una alta variabilidad interindividual relacionada con las condiciones personales, familiares, laborales y socioeconómicas (Costa, 2020). El principio básico del modelo es que la gente se esfuerza por retener, proteger y construir recursos y que lo que es amenazante para ellos es la potencial o actual pérdida de esos valorados recursos. Desde dicho enfoque, la definición de estrés psicológico sería: 1) una reacción al ambiente en el que hay una amenaza “neta” de pérdida de recursos, 2) una pérdida “neta” de recursos o 3) falta de ganancia de recursos tras la inversión de recursos. Tanto la percepción como la pérdida o la falta de ganancia se prevén suficientes para producir estrés. En coherencia, los recursos son la unidad básica necesaria para entender el estrés y se definen como: aquellos objetos, características personales, condiciones o energías que son valoradas por los individuos o que sirven como medio para alcanzar aquellos objetos, características personales, condiciones o energías.

El estrés en el trabajo ha sido estudiado desde tres modelos teóricos, que se han ocupado de estudiar los efectos adversos que puede tener para la salud de las trabajadoras y trabajadores, estos son:

1. Modelo de ajuste persona-ambiente (French et al., 82): coherente con la Tª psicológica del estrés de Lazarus.
2. Modelo clásico demanda-control (Karasek y Theorell, 90).
3. Modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 96): coherente con la Tª de Conservación de Recursos del Hobfoll.

Entre los dos últimos modelos hay diferencias esenciales. Mientras el primero se centra en la evaluación de las características del puesto y del grado de control sobre las tareas, el segundo aporta información sobre las características individuales del trabajador y el grado de recompensa obtenido por el esfuerzo. En el caso del tercer modelo, conocido como ERI en inglés (Effort-Reward Imbalance) y como DER (Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa) en español, se combina información sobre las demandas y las recompensas en el entorno de trabajo, a través de la escala del componente extrínseco, con información personal de cómo se afrontan dichas demandas laborales, recogida mediante la escala de componente intrínseco, que están determinadas por el compromiso y la necesidad de aprobación (Robles et al., 2003). El modelo propuesto por Siegrist, es uno de los modelos de estrés relacionados con el trabajo que más apoyo empírico ha recibido dentro de psicología de las organizaciones (Tirado et al., 2019).

En el modelo DER se marca una diferencia sustancial con respecto a otros. Tiene un fundamento sociológico en sus componentes estructurales que extiende su teoría a todos los entornos sociales en los que se relaciona el individuo y en los que un desequilibrio esfuerzo-recompensa puede tener consecuencias negativas para la salud. En consecuencia, algunos autores apuntan la necesidad de explorar con más detalle la interrelación entre el ámbito laboral y no laboral (Fernández-López et al., 2005), en particular entre el trabajo y la familia. Se ha comprobado que el desequilibrio esfuerzo-recompensa aumenta significativamente la inseguridad laboral percibida, pero no así la tensión laboral (Fehrenbacher, 2016).

La esfera familiar es un contexto clave para el desarrollo del individuo como persona social y como trabajador/a; además, la vida familiar y laboral están unidas y se ven afectadas mutuamente. En otras palabras, familia, trabajador/a y lugar de trabajo forman una unidad interdependiente (Gee et al., 2007). El hecho de que el trabajador/a tenga un soporte adecuado, un apoyo firme y comprensión de su turno a nivel familiar, funcionará como amortiguador del conflicto que supone afrontar las consecuencias derivadas de los turnos de trabajo. Se ha comprobado que la inclusión de estrategias sociales de afrontamiento

combinadas con la implicación de la familia, reducen significativamente el conflicto trabajo-familia. Por la contra, interviniendo sobre el sujeto individualmente, centrándose la intervención en un entrenamiento en estrategias de afrontamiento psicológicas, sólo parece aumentar los conflictos familiares. En relación a esto, se ha investigado que estrategias de afrontamiento son preferentemente seleccionadas por las parejas; al respecto destacan la planificación y decisiones conjuntas, tanto de niños como de tareas domésticas. Para realizarlo, las parejas tenían en cuenta las preferencias, habilidades y dedicaciones laborales (Vera-Martínez y Martín, 2009). Cada vez son más numerosas las investigaciones que exploran las estrategias de afrontamiento empleadas por las/os trabajadores/as en diversas ocupaciones ante el conflicto trabajo-familia y explicando su impacto en la salud; la conclusión es clara al respecto de la aplicación de una serie de recomendaciones entre las que se incluye la importancia de desarrollar políticas que promuevan el equilibrio entre las dos esferas y capaciten a las/os empleados/as a eliminar o mitigar el estrés (Sirgy et al., 2020).

En síntesis, tras una hipotética valoración, “la calidad de vida resultante dependería de la medida en que los mecanismos de afrontamiento y la adecuación de las expectativas permitiera que la brecha entre expectativas y percepción de la situación actual no fuese tan desproporcionada. En este mismo sentido actuaría el soporte social percibido, mientras que la acumulación de sucesos vitales que producen estrés, además de la propia enfermedad, incidirían negativamente” (Schwartzmann, 2003: 19).

4. INVESTIGACIONES REALIZADAS. HALLAZGOS MÁS IMPORTANTES.

Todas las investigaciones que se han ido realizando sobre a la calidad de vida laboral y extralaboral en relación al trabajo a turnos, se han basado fundamentalmente en aportar datos sobre varios aspectos. Por un lado, como se ha presentado anteriormente, desde la perspectiva biomédica se podría confeccionar una lista de sintomatología propia de trabajadoras y trabajadores a turnos, explicada a nivel de las manifestaciones físicas padecidas por este colectivo (ver tabla 9).

- Tabla 9

Evidencias aportadas desde la perspectiva biomédica

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	AUTOR
Alteraciones en los ritmos circadianos	Lim et al., 2020; Saksvik et al., 2011; Cavallera y Giudici, 2008; Straif et al., 2007.
Siniestralidad laboral o aumento de riesgo de lesión	Romero et al., 2016; Wagstaff et al., 2011; Takahashi et al., 2006; Folkard et al., 2005; Folkard y Tucker, 2003.
Alteraciones del sueño y fatiga	Jehan et al., 2017; Kantermann et al., 2010; Arendt, 2010.
Problemas cardiovasculares	James et al., 2017; Brown et al., 2009; Fujino, Iso, Tamakoshi et al., 2006.
Problemas digestivos	Knutsson y Bøggild, 2010; Kantermann et al., 2010
Problemas ginecológicos y aumento del riesgo de padecer cáncer de mama	Papantoniou et al., 2016; Nätti et al., 2012; Straif et al., 2007.
Aumento de riesgo de padecer ciertos cánceres	Nätti et al., 2012; Arendt, 2010.
“Shift-lag”: sensación de cansancio, (...) desorientación, irritabilidad, pobre agilidad mental y reducción del rendimiento.	Costa, 2010; Costa, 2003.

Por otro lado, desde la perspectiva psicosocial, se podrían también enumerar un conjunto de efectos o vulnerabilidades que, para este colectivo particular, trae consigo su estructura horaria de trabajo (ver tabla 10).

○ Tabla 10

Síntesis de investigaciones sobre la calidad de vida en el ámbito extralaboral

RESULTADO DE INVESTIGACIÓN	AUTORES
Limitada vida social (actividades de ocio, momento con los amigos...) y <i>sensación de alienación social</i>	Costa 2016; Costa, 2003; Bohle y Quinlan, 2000.
Conflictos familiares (escasez de tiempo para responsabilidades)	Gracia y Kalmijn, 2016; Tuttle y Garr, 2012; Root y Wooten, 2008; Gee et al., 2007.
Alteraciones psicológicas (p.e. depresión)	Walker et al., 2020; Takahashi et al., 2006
Percepción de riesgo de lesión e inseguridad laboral	Stimpfel et al., 2015; Greenhalgh y Rosenblatt, 2010; Huang et al., 2007; De Witte, 2005.
Estrés	Albuerne et al., 2015; Conway et al., 2008.

4.1. Aspectos sin estudiar

Pese a la dilatada investigación a través de los años, desde ambas perspectivas, pocas son las investigaciones que han relacionado la perspectiva biomédica con la perspectiva psicosocial. La escasez de dichos trabajos, con enfoque multimétodo y de perspectiva global, no hace otra cosa que limitar las posibilidades de cambio; si los estudios continúan parcelando la realidad nunca permitirán conocerla realmente dado que la realidad social es compleja y multidimensional en sí misma. Esta concepción de la realidad social es la que guía el presente trabajo que se enmarca en la perspectiva biopsicosocial, más actual y holística, entendiendo la persona como un todo con su contexto. Concepto que ya ha quedado expuesto y justificado teóricamente en la parte del marco teórico del presente trabajo. El objeto último, es dar un paso más allá proponiendo una herramienta de aplicación en contextos laborales, desde el departamento de personal, para que ayude a marcar un camino adecuado sobre el que desarrollar medidas encaminadas a mitigar o reducir el impacto del trabajo a turnos; en este caso, desplazando el foco de la generalidad (grupo de trabajadores a turnos) a la especificidad del trabajador/a y la empresa en la que desempeña sus funciones.

ESTUDIO EMPÍRICO

5. ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO PSICOSOCIAL DEL TRABAJO A TURNOS EN LA CALIDAD DE VIDA

En la actualidad, se ha constatado la importancia de aplicar medidas preventivas y correctivas para que las personas que trabajan a turnos puedan seguir haciéndolo sin enfrentarse a un deterioro significativo de su salud; entre ellas destaca la necesidad de intervenciones apropiadas en la organización horaria a turnos de acuerdo con criterios ergonómicos, una apropiada vigilancia de la salud y el apoyo social (Costa, 2020; Costa, 2010). Por este motivo, es determinante localizar los *elementos potencialmente estresores* que tanto a nivel laboral como extralaboral presentan los trabajadores y trabajadoras a turnos, para orientar la intervención en el entorno laboral, desde el departamento de personal; dado que se hipotetiza que dicha intervención determinará tanto el ambiente como al sujeto que interactúa con él y en él, impactando directamente en su salud particular, la salud organizacional (Silva et al., 2020; DeFrank y Cooper, 2013), así como sobre su calidad de vida general (Conway et al., 2008). Por lo tanto, se ha planteado investigar los elementos que las personas que trabajan a turnos señalan como efectos de las características de su trabajo y que son determinantes para valorar su calidad de vida.

Por otro lado, se ha comprobado la inutilidad de imponerse barreras en la investigación a partir de las técnicas de recogida y análisis de información y la utilidad de incorporar elementos de las dos posturas epistemológicas (cualitativa-cuantitativa) para mejorar la precisión y profundidad del trabajo que estemos llevando a cabo (Páramo y Otálvaro, 2006). En consecuencia, la propuesta de trabajo se divide en dos estadios claramente diferenciados y secuenciados pero complementarios. El estadio inicial, a través de los grupos focales, pretende ofrecer un análisis exploratorio de los elementos que las personas que trabajan a turnos perciben como limitaciones a su CV en relación con la estructura horaria de trabajo. En un segundo estadio, mediante la aplicación de cuestionarios, se pretende confirmar la estructura de los elementos previamente señalados, organizados en forma de dimensiones para poder jerarquizarlas de cara a programar una intervención sobre ellas; son cada vez más comunes las intervenciones para mejorar la salud en contextos laborales (Navinés et al., 2016). Así mismo, se pretende comprobar la interacción de dichas dimensiones, que teorizamos conforman la CV de las personas que trabajan a turnos, con la satisfacción laboral general y nivel de estrés que manifiestan.

5.1. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

5.1.1. Objetivos generales

- Estudiar la percepción de las personas que trabajan a turnos sobre las consecuencias que la organización horaria en la que trabajan tiene para su calidad de vida así como determinar la existencia de potenciales estresores propios del trabajo a turnos.
- Confeccionar un instrumento diagnóstico sobre los niveles de estrés entre las personas que trabajan a turnos para aplicar en contexto laboral de cara a pautar intervenciones para mitigarlos.

5.1.2. Objetivos específicos

El cumplimiento de los objetivos generales se realizará siguiendo una serie de objetivos específicos, que se presentan a continuación.

- I• Explorar la percepción de las personas que trabajan a turnos acerca de los potenciadores y barreras que su organización horaria impone a su Calidad de Vida Laboral.
- II• Delimitar las dimensiones integrantes de la Calidad de Vida Laboral derivadas de las percepciones de las personas que trabajan a turnos.
- III• Identificar los factores que más impactan sobre la Calidad de Vida Laboral para las personas que trabajan a turnos.
- IV• Determinar los potenciales estresores propios de las personas que trabajan a turnos, así como su impacto en la percepción de la Calidad de Vida Laboral.
- V• Construir un instrumento diagnóstico para evaluar el nivel de estrés en el trabajo y conocer sus condicionantes.
- VI• Investigar la relación entre estrés y Calidad de Vida Laboral/Satisfacción Laboral General.
- VII• Orientar las intervenciones para mitigar y/o eliminar el estrés en los entornos de trabajo y aumentar la Calidad de Vida Laboral de las personas que trabajan a turnos.
- VIII• Formular recomendaciones para implantar desde los niveles “macro” y “micro” de cara a la mejora de la Calidad de Vida Laboral de las personas que trabajan a turnos.

5.2. PREGUNTAS E HIPÓTESIS DE INVESTIGACION

5.2.1. Hipótesis de investigación.

Basándonos en la revisión bibliográfica realizada, así como en la información obtenida a través de las personas implicadas en ella, se plantean las preguntas generales de investigación:

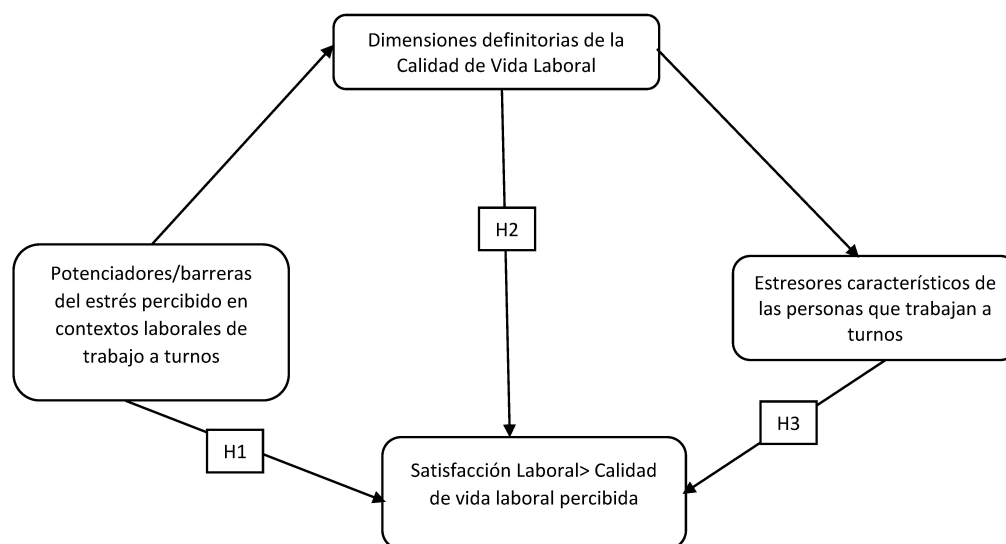
- I• ¿Cuáles son los potenciadores y barreras que los trabajadores/as a turnos perciben en relación a su calidad de vida laboral?
- II• ¿Qué dimensiones integran la calidad de vida laboral según las percepciones de las personas que trabajan a turnos?
- III• ¿Las personas que trabajan a turnos presentan unos estresores propios de su condición que pueden contribuir a explicar su calidad de vida laboral percibida?

En consecuencia, se plantean las siguientes hipótesis (figura 2):

Hipótesis 1: Las personas que trabajan a turnos perciben potenciadores y barreras, propias de su organización horaria, que impactan sobre su calidad de vida laboral.

Hipótesis 2: La calidad de vida laboral de las personas que trabajan a turnos se puede definir a partir de la identificación de un determinado número de dimensiones.

Hipótesis 3: Existen estresores característicos de las personas que trabajan a turnos que determinan un nuevo modo de abordar su calidad de vida laboral.



○ *Figura 2.* Hipótesis de investigación.

5.3. METODOLOGÍA

5.3.1. Aspectos metodológicos

En la actualidad, las investigaciones cada vez tienden menos a emplear las metodologías cuantitativa o cualitativa en exclusiva, aunque mucho se ha escrito sobre la distinción entre ambas. Las limitaciones implícitas a la aplicación de dichas metodologías tomadas separadamente son evidentes, al igual que la necesidad creciente de superar esa dicotomía; en consecuencia, cada vez son más numerosas las investigaciones donde está presente la pluralidad metodológica (Bisquerra, 2004). Más concretamente, en el ámbito de las ciencias sociales, ha surgido un movimiento hacia una aproximación combinada en el uso de los métodos de recolección de información que aboga por la obtención de una más amplia cantidad de datos (Páramo y Otálvaro, 2006). En el caso que nos ocupa, el objetivo y la finalidad de la investigación determinarán la modalidad de investigación y su metodología. Por ello se estudian los aspectos positivos de ambas, en aras de tomar una decisión fundamentada con el objeto de seleccionar la metodología que mayor utilidad demuestre para alcanzar los objetivos de la presente investigación.

La perspectiva *cuantitativa* “defiende la existencia de un único método (...), general a todas las ciencias; al igual que el principio de causalidad y la formulación de leyes generales en el análisis de la realidad social. El énfasis se pone en la explicación, en la contrastación empírica y en la medición objetiva de los fenómenos sociales” (Cea, 2001: 44). Del otro lado, “en las *investigaciones cualitativas* el diseño de la investigación es recomendable, pero tiene un carácter mucho más flexible y adaptativo al contexto de aplicación. De hecho, desde este enfoque se traza un plan de acción para acercarse al fenómeno objeto de interés (...) y obtener la información (...) pero se prioriza la relevancia a la objetividad de los datos y, por lo tanto, la adaptación del diseño a las contingencias del contexto para asegurar este criterio, antes que la manipulación de este último (la realidad) a los intereses del estudio” (Bisquerra, 2004:120).

La investigación *cualitativa* tiene dos vertientes, una orientada al cambio y otra orientada a la comprensión. Para la primera vertiente “la teoría se genera a partir del análisis autocrítico de la práctica, localizada en un contexto social y cultural, y desarrollada por sus propios protagonistas. Se construye mediante una forma de investigación impregnada por los valores sociales emergentes en el contexto y consensuada por sus propios participantes. Mediante el ejercicio autocrítico, “en” y “desde” la práctica, éstos toman conciencia de las posibilidades del cambio y la mejora de su práctica. Para la segunda vertiente, lo importante se encuentra en describir e interpretar la realidad desde dentro. El sujeto es el productor de conocimiento, que

se construye a partir de lo que subjetivamente percibe” (Bisquerra, 2004: 283-284). En consecuencia, hay un hecho que debe de ser afrontado y es que “la investigación de la ciencia social se enfrenta al problema de que encuentra el mundo que quiere estudiar siempre y sólo en las versiones de este mundo existentes en el campo y construidas por sujetos (...). El conocimiento científico y las muestras de interrelaciones incluyen procesos diferentes de construcción de la realidad: construcciones cotidianas, subjetivas por parte de aquellos a los que se estudia y construcciones científicas (...) por parte de los investigadores al recoger, tratar e interpretar los datos y al presentar los hallazgos” (Flick, 2004: 46).

Expuesta brevemente, a nivel teórico, la diferencia entre las metodologías de investigación, cuantitativa y cualitativa, y conocido el tema de investigación, se ha seleccionado la aplicación combinada de ambas metodologías. Pues, como señalan Páramo y Otálvaro (2006), más que imponerse barreras en la investigación a partir de las técnicas de recogida y análisis de información, las/os investigadoras/es debemos buscar la forma más efectiva de incorporar elementos de las dos posturas epistemológicas antes enfrentadas (cualitativa-cuantitativa) para mejorar la precisión y profundidad del trabajo que estemos llevando a cabo en cada caso. En consecuencia, la decisión viene fundamentada a raíz de lo que se ha ido exponiendo a lo largo de las páginas precedentes, pues de ello se extrae que toda investigación que se ocupe de analizar las consecuencias del trabajo a turnos sobre la vida de los trabajadores debe centrarse en un conocimiento directo, profundo y específico de las condiciones de vida y elementos derivados del mismo, para descubrir la realidad del día a día de los/as trabajadores/as siendo fundamental, para garantizar el éxito de cualquier intervención, la implicación del personal de la empresa porque ayuda a generar un ambiente de confianza trabajador/a-jefe/a en el que los primeros pueden expresar sus preocupaciones para que sean tenidas en cuenta y tratadas (Nekoranec y Kmosena, 2015). Además, dado que actualmente se conocen numerosos efectos tanto físicos como psicológicos, debemos seguir profundizando en ellos, pero a través del discurso de los propios trabajadores/as al haberse comprobado que su tolerancia muestra una alta variabilidad interindividual relacionada con las condiciones personales, familiares, laborales y socioeconómicas (Costa, 2020).

Se iniciará la investigación con la convocatoria de grupos de debate que ayudarán a un análisis exploratorio del tema de estudio y con una vertiente orientada a la comprensión. A partir de su análisis se podrá centrar y/o diversificar el camino de la investigación dado que, desde la perspectiva cualitativa, se aportarán nuevos datos, valorando cuales son los elementos que más afectan a los trabajadores/as, y en qué medida, para así poder intervenir sobre ellas para mitigarlas y/o reducirlas, empezando por conocer la realidad de primera mano a través del

discurso directo de las personas implicadas. Esto repercutirá en la calidad de vida de los trabajadores/as, su salud, su felicidad y la de su entorno. Un segundo paso, es el del testeo de teorías de estudio que han sido desarrolladas en los temas de interés para la presente investigación. Dichas teorías están relacionadas con el ámbito de la psicología de las organizaciones, de la calidad de vida laboral y del estrés. En concreto, se empleará la metodología de encuesta y el uso de cuestionarios fiables y válidos, creados específicamente para comprobar la aplicación de las teorías en cuestión.

Una vez seleccionada la metodología de investigación, se debe afrontar la selección de las estrategias de recogida y análisis de la información. Antes de hacerlo, conviene retomar otra parte fundamental de la teoría marco de investigación. En el caso que nos ocupa se debe valorar el grupo desde la perspectiva psicosocial.

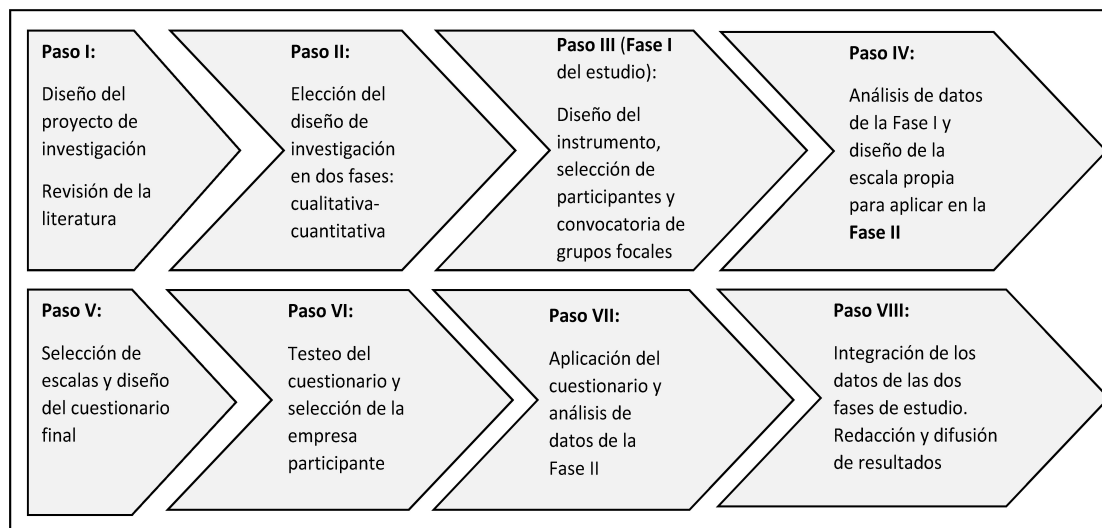
Todos los miembros de un grupo comparten un conjunto común de creencias, valores, normas de conducta e incluso percepciones o procesos cognitivos y sociales que les uniformizan y les distinguen de otros grupos (Marín y Garrido, 2003). Evidencia de la que parte la conveniencia de intervenir sobre la muestra a través de grupos focales, en los que escuchar las percepciones que sobre el tema de investigación tienen las personas directamente implicadas, previo a la selección y aplicación de los cuestionarios.

Al igual que el concepto “grupo” es determinante para el estudio, desde la perspectiva psicosocial, también lo es el “ambiente”. Digamos que cuando una acción siempre se ejecuta en un contexto determinado, la persona y el ambiente dejan de describirse separadamente para entenderse desde una perspectiva holística como “persona-en-ambiente” (Hernández et al., 2003). También, en la investigación, se tendrá en cuenta la realidad socio-física compartida por las personas que trabajan a turnos, dentro de la homogeneidad que aporta la característica común del trabajo a turnos. En este trabajo, el ambiente deja de ser considerado como marco externo que determina la conducta para pasar a ser interpretado como una dimensión intrínseca de la misma.

Por otro lado, desde la OMS (2004) se publicaron trabajos sobre los determinantes sociales de la salud que destacaban, entre otros el estrés, el trabajo, la vivienda, la alimentación y el ejercicio físico. Además, se evidencia como la población adopta colectivamente patrones de comportamiento similares en temas relativos a la salud. La adscripción grupal y social de conductas individuales nos sitúa frente a los conceptos de riesgo para la salud y hábitos saludables. Ambos factores son cruciales para entender la prevalencia de nuestras enfermedades cardiovasculares, el cáncer, la siniestralidad laboral, los accidentes de tráfico y, en definitiva, nuestra manera de sanar y enfermar (Gil-Lacruz, 2007).

Lo anteriormente expuesto se traduce en la selección de las estrategias de recogida y análisis de la información, en este caso, grupos focales y cuestionarios. Ambas estrategias darán forma a un diseño con enfoque multimétodo secuencial exploratorio (figura 3), cada vez más presente entre las investigaciones encaminadas a la mejora de la salud para el desarrollo de intervenciones complejas (Munce et al., 2021) a implementar en el ámbito laboral (Hawkins et al., 2021).

○ *Figura 3.* Diseño de investigación paso a paso



5.4. GRUPOS FOCALES

5.4.1. Aspectos metodológicos

Los grupos focales, siguiendo a Bisquerra (2004) por un lado, se centran en el abordaje a fondo de un número muy concreto de tópicos o dimensiones de estudio; y por el otro, determinan la configuración del grupo a partir de la identificación de alguna particularidad compartida por las personas participantes. La naturaleza de esta homogeneidad está determinada por los objetivos de la investigación.

El grupo focal es una situación de interacción social donde la gente es invitada con el objetivo de discutir ciertos temas sobre los que su punto de vista o experiencia personal es el matiz más importante. Esta técnica de recogida de datos es un poderoso instrumento que proporciona información relevante al utilizarla junto con la obtenida a través de otras técnicas como los cuestionarios, muestra de ello es su presencia en investigaciones de referencia en el contexto europeo como el proyecto LOCAW (Mira et al., 2014).

Se ha decidido emplear grupos focales como método de investigación que marca el inicio de la recogida y análisis de la información porque, este es el método que más se ajusta a nuestras necesidades pues, partiendo de lo señalado por Krueger y Casey (2000) con él se busca:

- identificar las ideas y sentimientos que tienen las personas que trabajan a turnos sobre el mismo.
- localizar y entender las diferentes perspectivas entre los grupos y las personas con respecto al trabajo a turnos.
- identificar los conceptos clave del grupo para perfilar los elementos que darán lugar a una lista de unidades temáticas de interés.

Hasta el momento, queda constatado el empleo de cuestionarios, como método para la recogida de la información, en múltiples investigaciones sobre el trabajo a turnos (Albuérne et al., 2015; Vera-Martínez y Chaparro, 2009; Gee et al., 2007; Tamagawa et al., 2007). Sin embargo, no queda explicitado que se hayan basado en la perspectiva de las personas directamente implicadas en el trabajo a turnos; sino en la perspectiva teórica que se ha ido desarrollando fruto de la investigación. Comprobados los efectos de las ideas y sentimientos sobre el trabajo en las diferentes esferas de la vida de trabajadoras y trabajadores, se emplean los grupos focales como instrumento para confirmarlas, recogerlas y ordenarlas de acuerdo a la importancia que se les atribuye. Este hecho es de por sí relevante, pues será a partir de los resultados del análisis desde el que se configurará el cuestionario que permitirá determinar los estresores de la comunidad de trabajadores y trabajadoras a turnos.

Siguiendo las indicaciones que diferentes autores (Robinson, 2020; Nyumba et al., 2018; Murillo y Mena, 2006; Callejo, 2001; Canales y Peinado, 1998) marcan con respecto a los grupos focales, se han establecido los criterios para la formación de los mismos en el presente estudio, que se exponen a continuación.

En primer lugar, la muestra de personas que tomarán parte del estudio debe ser seleccionada por su representatividad para el objeto de estudio. Para facilitar la recopilación y clasificación de los datos extraídos, se deben solicitar unos datos sociodemográficos básicos.

En segundo lugar, el número de grupos de trabajo recomendados varía dependiendo de las personas dispuestas a colaborar, pero podrá oscilar entre un mínimo de 2 y un máximo de 6. El tamaño de los mismos podrá establecerse entre las 5 o 10 personas, dado que está constatado que grupos más numerosos limitan la participación de las personas participantes. Al contrario de los grupos grandes, que están desaconsejados, los mini-grupos focales de entre 6 y 4 personas son cada vez más populares porque facilitan el reclutamiento y la presentación de las personas (Nyumba et al., 2018; Krueger y Casey, 2000).

En tercer lugar, el espacio físico seleccionado para realizar la reunión debe ser un lugar neutro, en el que ninguna de las personas participantes haya estado antes, dado que sería un agravio comparativo para las demás. Al mismo tiempo, se buscará disponer de un espacio que no aleje demasiado a las personas colaboradoras del ambiente natural donde desarrollan sus vidas, pues ello crearía un factor de artificialidad inconveniente; preferiblemente en torno a una mesa redonda.

A lo largo del desarrollo del grupo focal, la persona implicada en la investigación, aunque presente debe mantenerse siempre en un segundo plano, permaneciendo externa para intervenir sólo a modo de guía dando la palabra o reconduciendo el tema de la discusión, si ello es necesario. En cualquier caso, la investigadora será la encargada de realizar la presentación del grupo de discusión pronunciando un discurso idéntico para cada grupo. Acto seguido, tendrá lugar un turno ordenado de intervención en el que se solicitará que cada una de las personas presentes haga una pequeña presentación. Tras las presentaciones, la investigadora, formulará la pregunta que da pie a la iniciación del debate de grupo. En caso de no surgir de un modo natural, deberá ser impulsado por la intervención "obligada" de alguno de los asistentes en forma de su opinión personal directa a la primera pregunta. Así mismo, la investigadora tendrá una batería de preguntas preparadas para emplear en los momentos de mayor divagación temática del grupo, en caso de que se considere agotado el discurso o para introducir un elemento al debate, de vital importancia para la investigación, pero que no se ha tocado de forma natural.

Se estima que la duración de la reunión sea de entre una y dos horas. En todo caso, dado que dependerá de la dinámica particular del grupo y de la temática tratada, será la investigadora la que decidirá cuándo el tema ha sido suficientemente cubierto y saturado para los fines de la investigación. Para realizar el análisis de los datos recopilados a través de los grupos focales se han tenido en cuenta las aportaciones de investigaciones actuales dentro del enfoque multimétodo secuencial exploratorio (Younas et al., 2020; Nyumba et al., 2018).

Antes de dar por finalizado este punto, conviene aclarar que, para convocar a las personas asistentes a los grupos focales, se realizará el envío de un correo electrónico tipo a los sindicatos de mayor representatividad en la comunidad autónoma de Galicia (CIGA, CCOO y UGT). Dicho envío se realizará hasta 3 veces, separadas entre sí por el plazo de tiempo de 7 días y 15 días a modo de recordatorio a aquellos sindicatos que no hayan contestado hasta ese momento. Realizado el último envío, y trascurrido el plazo final de una semana, se procederá a la baja de esa solicitud por considerar desestimada la invitación.

5.4.1.1. Triangulación Metodológica

Con el objeto de refrendar la validez de la metodología seleccionada para estudiar el tema de investigación, se llevará a cabo una triangulación metodológica intramétodo. Por un lado, se repetirá el mismo método de recogida de información en diferentes momentos, con diferentes personas y en diferentes lugares, dentro de la geografía gallega (Cea, 2001). Por otro lado, se cuidará la objetividad en la recogida e interpretación de los datos mediante la participación de una segunda investigadora en todas las etapas del proyecto. De este modo su opinión determinará la imparcialidad del análisis con respecto a los datos recogidos.

Conviene explicitar que los datos cuantitativos se basan en juicios cualitativos al igual que los datos cualitativos pueden describirse y manipularse matemáticamente. La información cualitativa puede convertirse en cuantitativa y al hacerlo mejoramos el análisis de la información. Por lo tanto, ambas técnicas se necesitan mutuamente la mayoría de las veces (Páramo y Otálvaro, 2006).

La investigación cualitativa se tiene que preocupar de ser valorada a partir de unos criterios básicos: credibilidad, transferibilidad, dependencia y confirmabilidad. Centrándonos en cada uno de dichos criterios: 1) La credibilidad será tomada mediante la realización de varios registros sobre la realidad estudiada, aportando evidencias de diferentes informantes que complementarán y/o reforzarán la descripción e interpretación realizada. 2) La transferibilidad, se asegurará gracias a la profundidad de estudio del tema que podrá aplicarse y utilizarse como información referencial en otros contextos. 3) La dependencia, entendida como consistencia de los datos, en este tipo de investigación es el criterio más susceptible de ser

revisado y confirmado; se subsanará mediante la descripción minuciosa sobre el proceso seguido en el estudio, sobre la actitud de la investigadora y de su papel en el transcurso de la investigación (avalada por una investigadora externa a la investigación). 4) La confirmabilidad supone el intento de aportar información consensuada, lo más objetiva y neutra que sea posible. Con el objeto de asegurar este último criterio se aclarará el posicionamiento de la investigadora, se efectuará una validación continua basada en las opiniones de las personas participantes y se contrastará la información analizada y resultados entre las investigadoras participantes (Bisquerra, 2004). Además, se empleará, para la realización del análisis del discurso un software de análisis cualitativo: Atlas.ti 6.2.

5.4.1.2. Preconceptos

“Las diferentes maneras en que los individuos revisten de significados los objetos, los acontecimientos, las experiencias, etc., forman el punto de partida central para la investigación. La reconstrucción de estos puntos de vista subjetivos se convierte en el instrumento para analizar los mundos sociales” (Flick, 2004: 32). En consecuencia, para la investigación cualitativa y para el estado inicial de la presente investigación (con la realización de varios grupos focales) resulta de vital importancia explicitar los preconceptos de partida con el objeto de verificar dos criterios referidos anteriormente: la dependencia y la confirmabilidad, que determinan la citada “reconstrucción” y el consiguiente análisis.

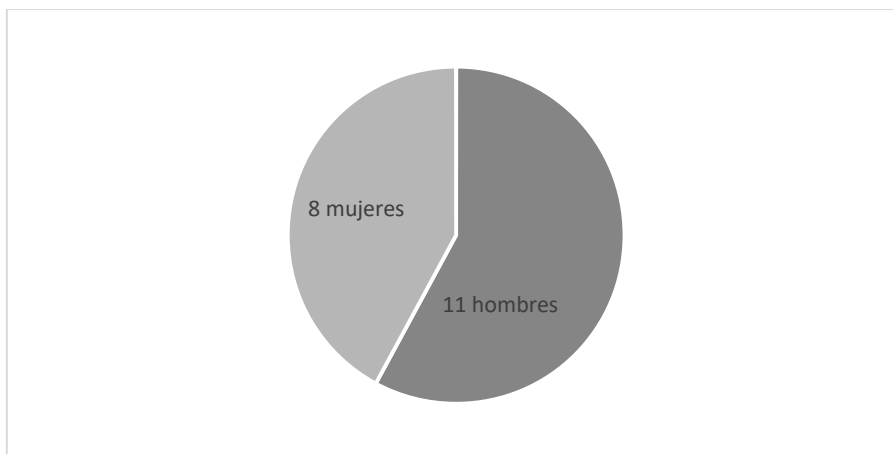
Conviene aclarar la actitud de la investigadora y de su papel en el transcurso de la investigación. La actitud de la investigadora será en todo momento reservada, dado que, por un lado, su participación durante la recogida de la información queda condicionada a la necesidad de intervenciones puntuales; y por el otro, determinado por el cuidado de que toda intervención esté vacía de juicios de valor hacia el tema de investigación, que puedan así determinar de algún modo la perspectiva de las personas participantes. Este proceder será avalado por una investigadora externa tanto desde el diseño de los materiales como a lo largo del proceso de recogida y análisis de la información. En todo caso, la decisión de seleccionar este tema de investigación y no otro está determinado por la experiencia vital de la investigadora, hija de trabajador a turnos, espectadora de las consecuencias de dicho trabajo, en la vida de su padre, a lo largo de su experiencia vital en el hogar familiar. Pese a que la investigadora cuenta con una idea propia de las consecuencias de este tipo de trabajo, ésta no será objeto de exposición ni debate durante la recogida de información y será separada del análisis del modo que se explica a continuación.

A la hora de la extracción de conclusiones y exposición de los resultados de investigación, la investigadora dejará al margen su postura sobre las consecuencias del trabajo a turnos, y este elemento podrá ser fácilmente verificable a través del análisis de los documentos de transcripción del discurso, de los diferentes grupos focales. Esta investigación no se ocupa de confirmar si el trabajo a turnos es pernicioso para la salud de los trabajadores y trabajadoras, porque este hecho está sobradamente confirmado, sino que se ocupa de estudiar tanto la percepción que sobre este hecho tienen los trabajadores/as en particular como sus posibles efectos sobre la calidad de vida, tanto laboral como extralaboral. Así pues, a partir de la información consensuada, mediante la constatación de su presencia a lo largo del discurso de los diferentes grupos focales, se convertirá lo subjetivo en objetivo a través de lo que se conoce como “acuerdo intersubjetivo”.

5.4.2. Muestra

Se realizó la convocatoria de tres grupos focales, en los que participaron un total de 19 personas, once hombres y ocho mujeres (figura 4).

El grupo se caracterizaba por estar formado por trabajadores en activo, con modalidad de trabajo a turnos (incluido turno de noche); aunque, cabe destacar que entre las personas participantes había trabajadores a turnos que en la actualidad: estaban liberados sindicales (2); habían dejado de trabajar a turnos (2). Por otro lado, cabe destacar que dos de las personas participantes trabajaban a turnos, pero sin turno de noche (1 sólo había trabajado 2 años con turno de noche y la otra nunca trabajó con turno de noche).



○ *Figura 4.* Representación de los participantes según la distribución por sexo

Los sectores productivos a los que pertenecían los diferentes participantes pueden resumirse en cuatro principales: sector industrial (8), aunque de diversa índole; sector sanitario y de servicios sociales (7); sector de seguridad (3); y sector alimentario (1).

El intervalo de edad de las personas participantes fue de 25 a 61 años (\bar{x} 43,2), y el intervalo de tiempo que llevaban trabajando a turnos estaba entre 5 y 36 años (\bar{x} 15,5). Los datos de presentación de los grupos focales, considerando los tres como uno solo (ver figura 5).

Variables de composición:

Número de participantes: 19

1. Once hombres
2. Ocho mujeres
3. Participantes: Trabajadores en activo, modalidad de trabajo a turnos (incluido turno de noche). Entre las personas participantes había trabajadores a turnos que en la actualidad: estaban liberados sindicales (2); habían dejado de trabajar a turnos (2); y/o trabajaban a turnos sin turno de noche (2).
4. Intervalos de edad: de 25 a 61 años (\bar{x} 43,2; σ 8,7)
5. Intervalo de tiempo trabajando a turnos: entre 5 y 36 años (\bar{x} 15,5; σ 9,7)

Objeto del grupo: conocer el significado que tiene trabajar a turnos para los/as trabajadores/as y sus implicaciones en el día a día.

Lugares y fechas: Especificado en las fichas de cada uno de los grupos.

OBSERVACIONES:

La captación de sujetos colaboradores en el grupo focal se realizó a través de una convocatoria tipo, enviada a los sindicatos de mayor representatividad en Galicia: UGT, CIGA y CCOO. Concretamente a las sedes de Ferrol, Coruña y Santiago en cada caso concreto. Existe un documento con el modelo de convocatoria que se envió (figura 9). Una vez obtenidos los datos de las personas dispuestas a colaborar, el día, hora y lugar fue acordado de modo individual y directo mediante vía telefónica, por la investigadora.

Los grupos focales de Ferrol y Coruña se realizaron en la fecha de la primera convocatoria propuesta, en el caso de Santiago de Compostela la fecha de convocatoria se anuló hasta 3 veces antes de acordar la convocatoria definitiva.

- *Figura 5.* Datos de presentación de los grupos focales (Murillo y Mena, 2006).

Con el objeto de entender y valorar, con mayor grado de calidad, el trabajo realizado mediante la discusión en cada uno de los 3 grupos focales convocados, se presentan sus fichas técnicas de modo individual (ver figuras 6, 7 y 8). Las fichas se presentan siguiendo el criterio de orden cronológico con el que se llevaron a cabo y en ellas se presenta la información específica de cada uno de los grupos. El objeto de presentar la información desfragmentada es que se puedan apreciar las diferencias entre las personas participantes en cada grupo, la dispersión de edades, la representación de los sexos y, sobre todo, las observaciones propias de cada uno de los grupos convocados, dadas las dificultades para llevar a cabo el último de ellos, por ejemplo.

Variables de composición:

Número de participantes: 8

1. Cuatro hombres
2. Cuatro mujeres
3. Trabajadores en activo (6), modalidad de trabajo: a turnos (incluido turno de noche). En este grupo participaron trabajadores a turnos que en la actualidad estaban liberados sindicales (2).
4. Intervalos de edad: de 31 a 50 años.
5. Intervalo de tiempo trabajando a turnos: entre 6 y 28 años.

Objeto del grupo: conocer el significado que tiene trabajar a turnos para los/as trabajadores/as y sus implicaciones en el día a día.

Lugar: Aula cedida por la Escuela de Relaciones Laborales; Ferrol.

Fecha: Martes, 25 de mayo

OBSERVACIONES:

Nada que destacar.

- *Figura 6.* Ficha técnica de presentación del grupo focal 1.

Variables de composición:

Número de participantes: 7

1. Cinco hombres
2. Dos mujeres
3. Trabajadores en activo modalidad de trabajo: a turnos (incluido turno de noche). Dos de las personas colaboradoras habían dejado de trabajar a turnos recientemente (uno estaba en paro, el otro cambió a turno de mañana y tarde); otro de los participantes sólo había trabajado a turnos, incluido turno de noche, durante dos años.
4. Intervalos de edad: de 31 a 46 años.
5. Intervalo de tiempo trabajando a turnos: entre 5 y 9 años.

Objeto del grupo: conocer el significado que tiene trabajar a turnos para los/as trabajadores/as y sus implicaciones en el día a día.

Lugar: Aula del laboratorio de Psicología Social. Facultad de Ciencias de la Educación; Coruña.

Fecha: Martes, 08 de junio

OBSERVACIONES:

Nada que destacar.

- *Figura 7.* Ficha técnica de presentación del grupo focal 2.

Variables de composición:

Número de participantes: 4

1. Dos hombres
2. Dos mujeres
3. Trabajadores en activo modalidad de trabajo: a turnos (incluido turno de noche), una de las personas participantes trabaja a turnos pero sin turno de noche.
4. Intervalos de edad: de 25 a 61 años.
5. Intervalo de tiempo trabajando a turnos: entre 5 y 36 años.

Objeto del grupo: conocer el significado que tiene trabajar a turnos para los/as trabajadores/as y sus implicaciones en el día a día.

Lugar: Sala de Juntas del CSC Ensanche. Santiago de Compostela.

Fecha: Jueves, 08 de julio

OBSERVACIONES:

La captación de sujetos colaboradores en el grupo focal se realizó a través de una convocatoria tipo enviada a los

sindicatos de mayor representatividad en Galicia: UGT, CIGA y CCOO. Concretamente a las sedes de Santiago de Compostela. Dicha convocatoria resultó complicada, tras 3 convocatorias anuladas, por causa de la organización de una manifestación realizada a nivel autonómico. Una vez pasada esta, se alcanzó un acuerdo y se comunicó la fecha de la convocatoria.

Una vez enviados los datos de las personas dispuestas a colaborar, el día, hora y lugar fue acordado de modo individual y directo a través de vía telefónica, por la investigadora, esta vez solo con 2 de los colaboradores pertenecientes a uno de los sindicatos, los otros 2 realizaron una gestión de la convocatoria a nivel interno.

- *Figura 8.* Ficha técnica de presentación del grupo focal 3

5.4.3. Procedimiento

El inicio de la investigación, se llevó a cabo mediante la convocatoria a las personas asistentes a los grupos focales, a través de los diferentes sindicatos de mayor representatividad en Galicia (CIGA, CCOO y UGT). Para tal fin, se procedió a llamar a los secretarios generales de cada “unión comarcal” con anterioridad al envío de un correo electrónico tipo a todos ellos (Figura 9). Pasados quince días del primer envío, se remitió de nuevo un correo electrónico de recordatorio; a las personas que no contestaron a este último correo se las llamó en calidad de última convocatoria antes de desestimar su colaboración. Ninguna unión comarcal fue desestimada.

Bo día,

Diríxome a vostede en busca da súa colaboración. Son investigadora da Universidade da Coruña e, actualmente, estou a realizar unha investigación chamada “Impacto psicosocial do traballo a quendas na calidade de vida laboral”.

Necesito da súa axuda para porme en contacto con traballadores e traballadoras que, actualmente, estean a desempeñar traballos por quendas. O ideal sería contar co maior número de persoas posibles, pertencentes a cada un dos 3 sectores produtivos, para lograr un maior abano de puntos de vista sobre o tema a tratar.

Pídolle que reenvie o documento, que achego en PDF (versión galego e/ou castelán), ás persoas que cumpran co requisito de traballar a quendas, para que poidan coñecer esta investigación e acceder a participar na mesma.

Ante calquera dúbida pode porse contacto comigo a través deste correo electrónico: amelia.fraga@udc.es

Un saúdo e grazas pola súa atención.

M^ª Amelia Fraga Mosquera

Bolseira da Universidade da Coruña no Grupo de Investigación Persoa-Ambiente (981167000 ext. 1881)
Departamento de Psicoloxía
Facultade de Ciencias da Educación

- *Figura 9.* Correo electrónico tipo enviado a los sindicatos.

Como se explicaba con anterioridad, en otro apartado de este trabajo, siguiendo las indicaciones que diferentes autores (Robinson, 2020; Nyumba et al., 2018; Murillo y Mena, 2006; Bisquerra, 2004; Callejo, 2001; Krueger y Casey, 2000; Canales y Peinado, 1998) marcan

con respecto a los grupos focales, se establecieron los criterios para la formación de los mismos en el presente estudio.

La muestra de personas que tomaron parte del estudio se seleccionó por su representatividad para el objeto de estudio "calidad de vida y trabajo a turnos". Para facilitar la recopilación y clasificación de los datos extraídos se solicitaron, en los primeros contactos a través de correo electrónico, unos datos sociodemográficos básicos como son: edad, sexo, años de antigüedad en el trabajo a turnos y empresa en la que trabajan actualmente.

Los grupos de trabajo convocados fueron tres, uno en Ferrol, otro en Coruña y el último en Santiago. Dado que las personas que participaron en los diferentes grupos eran de cada uno de los lugares anteriormente indicados y están significativamente distantes geográficamente, se valoró positivamente, tanto para la investigación como para las personas participantes, primar su comodidad y ser la investigadora y colaboradores, en cada caso, los encargados de desplazarse. El tamaño de los grupos focales fue diferente en cada una de las ubicaciones y se encuentra recogido en las diferentes fichas técnicas de presentación de cada grupo (ver figuras 6 a 8). Como se puede comprobar en la correspondiente al grupo focal convocado en Santiago de Compostela se contó únicamente con 4 personas colaboradoras en el debate, un número ciertamente reducido pero significativo para valorar incluir su análisis junto con las anteriores, dado que la convocatoria y debate se desarrolló de forma normalizada. Pese a que el tamaño ideal de un grupo focal podría estar entre las 6 y 9 personas, los mini-grupos focales de entre 6 y 4 personas son cada vez más populares porque facilitan tanto el reclutamiento como la presentación de las personas, elementos que aumentan la comodidad (Nyumba et al., 2018; Krueger y Casey, 2000). En cualquier caso, una limitación de un grupo tan pequeño podría encontrarse en la escasez de los temas a tratar o la simplicidad de afrontarlos, pero, este elemento se ve minimizado al tratar los datos de forma independiente y más tarde sumarlos al análisis global explicado.

El espacio físico seleccionado para realizar la reunión se estableció en cada uno de los lugares donde se realizaba la convocatoria, como se puede comprobar a través de la información contenida en las fichas técnicas de cada uno de los grupos focales (figuras 6 a 8). Estos lugares fueron seleccionados atendiendo a la obligatoria neutralidad del espacio; se aseguró que ninguna de las personas participantes hubiese estado antes, huyendo así de condicionamientos de partida, que puedan resultar contraproducentes para el desarrollo del grupo focal. Al mismo tiempo, se dispuso el espacio de un modo cálido, cercano y distendido, para no alejarles del ambiente natural donde desarrollan sus vidas, buscando eliminar un factor de artificialidad inconveniente. Así mismo, se dispuso a las personas colaboradoras alrededor de una mesa redonda y de corta altura con aperitivos y bebida, esto facilitó la conversación con contacto

visual directo entre todas las personas participantes, apoyando las intervenciones durante el debate e intentando evitar situaciones potencialmente incómodas o artificiales.

A lo largo del desarrollo del grupo focal, la persona encargada de la investigación, aunque presente siempre se mantuvo en un segundo plano, permaneciendo externa para intervenir solo a modo de guía dando la palabra o reconduciendo el tema de la discusión, cuando fue necesario. En cualquier caso, la investigadora fue la encargada de realizar la presentación del grupo de discusión pronunciando un discurso idéntico para cada grupo (ver figura 10). Como se puede apreciar, en dicha figura, los temas recurrentes en cada una de las presentaciones fueron:

- Bienvenida
- Presentación de las investigadoras asistentes al grupo focal
- Agradecimientos por la asistencia/colaboración
- Exposición del motivo de la reunión/ convocatoria
- Permiso para grabar, ética de la investigación y mención de la ley de protección de datos
- Duración de la convocatoria
- Aclaración al respecto de la moderadora y colaboradora y sus papeles en el grupo
- Romper el hielo con presentaciones (nombre, lugar de trabajo, años trabajando a turnos, empresa de procedencia)

"Buenas tardes. Nuestros nombres son Amelia y Zulmira, vamos a estar con vosotras/os los próximos minutos. Yo seré la moderadora e intervendré en caso de que sea necesario en algún momento del debate, para haceros alguna pregunta, dar turnos de palabra... Zulmira está aquí como colaboradora de apoyo. Antes de comenzar, quería agradecer vuestra asistencia. Os hemos convocado para hablar de "la calidad de vida y el trabajo a turnos"; estamos llevando a cabo una investigación sobre este tema, y para ello estamos realizando diversas reuniones como ésta, en las que se trata discutir sobre el tema, como en una mesa redonda, yo haré una pregunta para que ayude a "romper el hielo". Después, iremos concretando los diversos aspectos que vayan apareciendo espontáneamente y otros de interés para el estudio. Para esta investigación es muy importante que se discutan aquí vuestras opiniones, y que se comente todo cuanto se os ocurra sobre este tema, ninguna opinión será tomada en negativo siempre que sea formulada con respeto. Con el objeto de que nada de lo que aquí se diga se pierda, la sesión será grabada con "grabadora de voz", que no será empleada para otro fin que el de la investigación y por nadie más que el personal que la está realizando. (...) Así se aseguran la ética de la investigación y la Ley de Protección de Datos. Si alguien se siente incómoda/o por esto ruego que lo diga y, por supuesto, es libre de irse. Si no hay ninguna objeción, ¿os parece que antes de comenzar con nuestro debate nos conozcamos mutuamente? Esto será de utilidad para el debate posterior; comencemos con algunos datos introductorios sobre nosotros mismos ¿Por qué no comenzamos por aquí y vamos presentándonos ordenadamente diciendo nuestro nombre, edad y algo sobre cómo nos ganamos la vida?

- *Figura 10.* Discurso de presentación pronunciado al inicio de los grupos focales

Acto seguido, tuvo lugar un turno ordenado de intervención en el que cada una de las personas presentes realizó una pequeña presentación de sí misma/o. Tras las presentaciones, la investigadora, formuló la pregunta que iniciaba el debate de grupo:

Dado que, como dije antes, estamos aquí para intercambiar opiniones y divertirnos un poco mientras lo hacemos, no nos preocupemos por lo que piense el vecino y hablemos abiertamente:

¿Cuáles son los efectos que para tu calidad de vida tiene el trabajo a turnos?"

Sólo fue necesario formular la pregunta de iniciación del debate en el primero de los grupos focales, el de Ferrol. En el caso de los otros dos grupos se inició el debate de forma espontánea alargando las presentaciones de las personas participantes con una breve presentación de las situaciones personales a consecuencia del trabajo a turnos y los efectos que podría destacar en consecuencia.

La investigadora contaba, en todo momento, con una batería de preguntas preparadas para emplear en los momentos de mayor divagación temática del grupo, en caso de que a su juicio considerase agotado el discurso o para introducir un elemento al debate, de vital importancia para la investigación, pero que no se hubiese tocado hasta el momento de forma natural. La citada lista se incorpora a continuación:

Pregunta clave: ¿Cuáles son los efectos que para tu calidad de vida tiene el trabajo a turnos?

Estructura horaria:

- turnos de trabajo y su franja horaria
- descansos y vacaciones
- regularidad de los turnos y tiempo de antelación en que lo hacen saber
- por elección u obligación
- tiempo que llevan trabajando a turnos (...)

Calidad de vida laboral:

- qué significa calidad de vida laboral?
- en qué turno se trabaja mejor desde el punto de vista de la empresa: productividad
- en qué turnos se trabaja mejor desde el punto de vista del trabajador: estado físico y anímico... por responsabilidades personales.
- descansos y lugares de descanso en el trabajo

Consecuencias de los turnos:

- ¿recibís información por alguna vía?
- ¿tenéis algún problema que puede tener relación con los turnos?
- no todas las manifestaciones son físicas, ¿notáis alteraciones en el estado de ánimo?
- repercusiones en vuestra vida...¿Tiempo libre suficiente? ¿en qué niveles os afecta más?
- ¿sabéis cómo sobrellevar los problemas que se os presentan?
- ¿agradeceríais el contar con algún profesional de psicología u otra especialidad en la plantilla de la empresa que ayude a afrontar mejor el trabajo a turnos?
- salud: 1) salud personal; 2) puesto de trabajo saludable.

Derechos de trabajadores y trabajadoras en los turnos:

- ¿conocéis vuestros derechos como trabajadores de un sector de especial protección por sus características peculiares?
- salarios: complementos especiales, retribuciones adicionales, pluses, gratificaciones, etc.
- beneficios sociales y/o en especie.

¿Cómo resumirías en una frase, qué supone para ti trabajar a turnos/? ¿Estáis satisfechos trabajando a turnos?

- o *Figura 11.* Guión de preguntas para favorecer el debate durante los grupos focales, de ser necesario.

5.5. ESTUDIO DE ENCUESTA

5.5.1. Aspectos metodológicos

La encuesta es una técnica de recogida de datos muy corriente en la investigación actual; se puede afirmar que está generalizada como método de recogida de información (Martín, 2011) y su instrumento es el cuestionario. Su utilización permite la traducción de la información a un lenguaje matemático, hecho que ha sido considerado como garantía de precisión, exactitud y confiabilidad (Páramo, 2019).

El cuestionario es la herramienta que permite plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, empleando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir a la población a la que pertenecen y/o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de interés para la investigación (Meneses, 2016).

Para cada caso se ha de seleccionar el cuestionario o cuestionarios que mejor se adapten a los objetivos de investigación o bien se ha de elaborar una nueva propuesta *ad hoc* o adaptada partiendo de fuentes originales, todo ello basado en una profunda revisión bibliográfica.

En la presente investigación se ha valorado emplear un cuestionario como la manera más rápida y efectiva para recoger datos de una muestra amplia de personas que trabajan a turnos. Además, este instrumento permitiría su aplicación en un contexto laboral sin necesidad de nuestra entrada en el mismo, considerando el desarrollo de un cuestionario autorrellenado. Opción con un alto valor porque multiplica las posibilidades de trabajar con datos de empresas que inicialmente no serían objeto de estudio por limitaciones de acceso a sus instalaciones y personal por, entre otras razones, motivos de seguridad.

A nivel teórico, partiendo de varias fuentes consultadas (Meneses, 2016; Martín, 2011; Bisquerra, 2004) señalaremos unos pasos básicos a la hora del desarrollo de la metodología de encuesta (figura 12).



- *Figura 12.* Desarrollo de una encuesta y proceso de elaboración del cuestionario.

Fuente: Martín (2011).

1) Selección de los datos que es necesario que recoja el cuestionario. 2) Diseño del cuestionario, de acuerdo con los objetivos e hipótesis marcados en la investigación, compartidos en el caso de las diferentes metodologías empleadas: preguntas y forma de respuesta, formato u orden... 3) Pretest o aplicación de una versión inicial. 4) Selección de la muestra (tipología de diseños muestrales) 4) Recolección de datos. 5) Análisis y valoración de los datos. En un apartado posterior se explicará cómo se han ido realizando todos los pasos que aquí se han ido enumerando.

5.5.2. Muestra

Se procedió a aplicar un cuestionario para detectar y evaluar los niveles de estrés en el trabajo a turnos que se ha denominado con las siglas CETUR (Cuestionario de Estrés en el trabajo a TURNOS), a la población de estudio en una empresa seleccionada por conveniencia, gracias a la colaboración de los sindicatos de mayor representación en Galicia. La empresa pertenece al sector industrial y emplea fundamentalmente trabajadores a turnos para el desarrollo de su producción. Está ubicada en la comarca de Ferrolterra.

Se remitió el cuestionario a los 115 trabajadores, que integran la totalidad de la plantilla, obteniéndose un índice de respuestas del 69,6% (80 respuestas). El presente cuestionario (anexo 3) fue difundido por el comité de empresa entre la plantilla, en su versión definitiva, en

papel y en castellano. Conviene señalar que en algunas partes del análisis del cuestionario sólo se hace referencia a 79 cuestionarios (en lugar de a los 80 reales) esto es debido a que, por un fallo de imprenta, a uno de ellos le faltaba una hoja.

La muestra es homogénea, compuesta por hombres con contrato fijo a tiempo completo que trabajan en turno rotatorio de mañana-tarde-noche, haciendo 40 horas a la semana. Los encuestados desempeñan sus labores siendo puestos base, con una antigüedad media de 17 años trabajados en el mismo puesto y 18 años trabajados a turnos.

La empresa entrega un cuadrante anual a los trabajadores que, por lo tanto, conocen su estructura horaria con antelación. La mayoría de los trabajadores suelen trabajar 6 días antes de tener un descanso que va rotando y coincide en un fin de semana al mes. Los trabajadores, realizan turnos con inclusión de turno de noche, trabajando una media de 6 noches al mes.

5.5.3. Procedimiento

El cuestionario de estrés en el trabajo a Turnos (CETUR) es un instrumento diagnóstico que contiene una serie de escalas creadas *ad hoc* junto a otras tomadas de otros autores pero que tienen interés para esta investigación, como se explicará más adelante. A continuación, se explica el procedimiento resumido en dos fases fundamentales:

1. Confección del cuestionario

CETUR es un cuestionario amplio, por este motivo se plantea su presentación por agrupación de ítems. Estos se pueden resumir en 4 grupos.

El primer grupo, está formado por los ítems de la versión abreviada del cuestionario del modelo de "Effort-Reward Imbalance" (Siegrist, 1996) confeccionado para medir el estrés a partir del análisis del desequilibrio del esfuerzo y la recompensa en ámbito laboral, extraído de la versión validada en muestra española (Fernández-López et al., 2006), pero todavía sin validar en su versión abreviada. Se ha ubicado dentro del cuestionario en la página 4 (ver tabla 11), respetando su estructura original (Robles et al., 2003) pero simplificando sus escalas reduciendo el número de ítems. Dicha escala recoge información de la apreciación del trabajador acerca de su situación laboral. El modelo teoriza que la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral se dan como resultado de un complejo equilibrio entre el esfuerzo, tanto intrínseco como extrínseco y la recompensa, que percibe el trabajador en su entorno laboral. Los autores han llegado a concluir que a mayores niveles de desequilibrio, mayor insatisfacción y mayor riesgo de padecer enfermedades.

○ Tabla 11

Items del cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Fernández-López et al., 2006)

A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado
Me interrumpen o molestan con frecuencia en mi trabajo
En los últimos tiempos tengo cada vez más trabajo
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas
Estoy padeciendo- o esperando- un empeoramiento en mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc)
Mi puesto de trabajo está en peligro
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mi sueldo me parece adecuado
Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo
Muchos días me despierto con los problemas de trabajo en la cabeza
Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo
Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo
No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él
Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche

El segundo grupo, está formado por dos escalas creadas *ad hoc*. La primera de ellas, la Escala sobre la Satisfacción Laboral General, se introdujo de modo que se pudiese estudiar su relación con la calidad de vida (está ubicada en la página 6 del cuestionario). La segunda es la Escala de Actividad Sindical (EAS), que mide la percepción/aceptación sindical de modo que los sindicatos, que colaboraron con nosotros a lo largo de la investigación, pueden recibir información al respecto de la opinión que sus representados tienen sobre ellos y el trabajo de representación que realizan, así como poder valorar si poseen un efecto amortiguador sobre la insatisfacción laboral y/o el estrés. El contenido de los ítems que componen ambas tablas se recoge en la tabla que se presenta a continuación.

○ Tabla 12

Contenido de los ítems de la Escala de Satisfacción Laboral General y de Actividad Sindical

SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL	ACTIVIDAD SINDICAL
Estoy satisfecho con mi trabajo	Confianza en los representantes sindicales
A menudo pienso en dejar mi trabajo	Compromiso del comité de empresa
Estoy satisfecho con mis tareas	Lucha sindical como vía para las mejoras laborales
La gente está satisfecha con el trabajo	Mal uso de las horas sindicales
La gente piensa en dejar el trabajo	Contacto directo con el empresario

El tercer grupo, viene compuesto por los ítems confeccionados a partir de las dimensiones obtenidas tras el análisis de los grupos focales con el software cualitativo Atlas. ti 6.2. Se pueden consultar, al igual que todas las anteriores en el Anexo 3, donde se adjunta el

cuestionario CETUR. Dichos ítems son los que se han ubicado en la página 3 y de la página 5 a la 9 del cuestionario.

Los ítems de la página 3 se incorporan a continuación (ver tabla 13), todos ellos debían ser contestados en una escala Likert de 4 puntos, donde 1 es “No me genera nada de estrés” y 4 “Me genera mucho estrés”, además de 5 “No sé qué contestar”. A través de esta escala creada *ad hoc* se pretende medir el nivel de estrés que generan las diferentes dimensiones que explican la calidad de vida laboral.

○ Tabla 13

Ítems de la Escala reducida para la evaluación del estrés en el trabajo a turnos (MiniCETUR)

El tiempo libre del que dispongo para invertir en mi vida fuera del trabajo
El grado en que se adapta mi trabajo a mis necesidades y ritmos diarios
El tiempo que tengo fuera del trabajo para dormir y descansar
El horario del que dispongo para las comidas diarias
La estructura horaria de los turnos rotatorios
El reconocimiento de los derechos laborales por parte de la empresa
La forma en que la dirección establece la organización horaria en mi trabajo
La participación de los trabajadores/as en la toma de decisiones dentro de la empresa
El ambiente de trabajo entre los compañeros/as dentro de la empresa
La sensación de falta de seguridad en el trabajo

Los ítems de las páginas 7 a la 9 se pueden consultar en la siguiente tabla y las opciones de respuesta son idénticas a los ítems presentados de la página 3.

○ Tabla 14

Ítems de la escala para la evaluación del estrés en el trabajo a turnos (CETUR), versión ampliada

El tiempo del que dispongo para hacer las tareas del hogar
No compartir con mi pareja las tareas del hogar
No tener otro trabajo, además del que tengo en mi empresa
Disfrutar de pocos momentos en familia
Tener limitaciones para comer en familia
No poder cuidar de mis hijas/os
Tener poco tiempo para estar con mi pareja
Las escasas oportunidades de quedar con mis amistades
No practicar deportes en grupo
No poder disfrutar de la oferta cultural
Notar que mi ritmo biológico no se acompasa con el horario de trabajo
No conocer las formas de mitigar las incomodidades relacionadas con mi horario de trabajo
El horario de descanso está condicionado a las necesidades laborales, no a las mías
Sentirme cansada/o físicamente
Sentirme agotada/o psicológicamente
Percibir en mi cuerpo un deterioro físico o envejecimiento prematuro

Tener que trabajar, aunque me faltan horas de sueño
Tener que dormir durante el día
El ruido ambiente no me deja dormir
Tomar pastillas para dormir
Necesitar estimulantes para no quedarme dormido/a
Tener que ir cansada/o a trabajar
Comer siempre a deshora
Comer sin ganas o con falta de apetito
No librar los fines de semana y festivos
Contar con tiempo insuficiente para el descanso
El nivel de participación en la toma de decisiones sobre mi horario de trabajo
No poder realizar cambios con compañeras/os cuando tengo algún imprevisto
Las relaciones con las/os compañeras/os de turno
Las relaciones con la dirección de la empresa
Percibir que la opinión de las/os trabajadoras/es no se tiene en cuenta por parte de la empresa
La necesidad de personal de apoyo en determinados servicios
La presión sobre las/os trabajadoras/es para conseguir mayor productividad
Escasez de mejoras de las condiciones laborales
Sentirme insegura/o trabajando
Tener que trabajar en solitario
No cumplir con las tareas que se demandan de mi
Notar que no rindo lo mismo con el paso de los años
La responsabilidad con la que tengo que cargar en mi trabajo
El riesgo de accidente al que estoy sometida/o en mi trabajo
Las condiciones ambientales en las que tengo que trabajar
Tener que conducir de vuelta a casa, tras el trabajo
Sentir que estoy sometida/o al horario laboral
No saber cómo afrontar los problemas de conciliación familia-trabajo
Pensar que veré los efectos a largo plazo del trabajo sobre mi cuerpo
Ver que otras/os compañeras/os tienen problemas derivados del horario de trabajo
No conseguir adaptarme a mi horario de trabajo
Las críticas que la gente que me importa hace sobre mi horario de trabajo
La baja compensación de las penosidades con dinero (plus)
La escasa cobertura de la legislación vigente en el caso de la protección de las/os trabajadoras/es
La escasez de apoyo general por parte de la empresa de cara a la mejora de la calidad de vida de las/os trabajadoras/es
La evaluación específica de la penosidad propia del trabajo, realizada en la empresa

El cuarto grupo, se compone de los ítems que recopilan datos sociodemográficos básicos y datos laborales, en los que se dibujan las características particulares del trabajo a turnos. Los datos laborales se recopilan a partir de los ítems tomados del Standard Shiftwork Index (Barton et al. 1995), que recoge información sobre características propias del horario en turnos de trabajo; la interacción de la organización horaria con la vida familiar y la aceptación horaria por parte del trabajador/a. No validada en muestra española pero que ha demostrado ser una batería de cuestionarios, con buenas propiedades psicométricas, adecuada para evaluar el impacto de diferentes tipos de sistemas de turnos en grandes grupos de individuos. Todos los ítems seleccionados se han ubicado entre las páginas 1, 2 y 10. Presentamos una muestra de los mismos en la siguiente tabla.

o Tabla 15

Datos sociodemográficos y laborales recogidos en el cuestionario

Sexo
Nivel Educativo
Estado civil
Personas “dependientes” a cargo del trabajador/a
Trabajo de la pareja
Horario de trabajo de la pareja
Año de nacimiento
Situación laboral
Turno de trabajo
Tipo de trabajo (cargo)
Antigüedad en el trabajo
Empresa en la que trabaja
Tiempo trabajado a turnos
Horas semanales de trabajo
Días libres, noches trabajadas, etc

Además, el cuestionario se complementa con dos apartados de pregunta abierta que tienen funciones separadas; en el primer caso, y en la portada del cuestionario, se introduce el siguiente enunciado: *“Antes de empezar, por favor, explica que significa para ti padecer ESTRÉS”* dando la oportunidad de que las personas participantes definan lo que significa para ellas el estrés, de modo que el análisis de sus respuestas pueda ir más enfocado a su perspectiva inicial. De este modo se pretenden determinar las características de la definición de estrés generales para la muestra y/o colectivo de estudio. El segundo caso, se introducen dos preguntas abiertas al final de la escala CETUR (página 9 del cuestionario), permitiendo a la persona encuestada que destaque *“¿Te preocupa alguna otra cosa por la que no se haya preguntado?”* y *¿Te gustaría destacar alguno de los aspectos por los que se te ha preguntado?”* en cada caso, si lo considera necesario, a modo de complemento de dicha escala.

Así se dio por concluida la confección del cuestionario en su versión inicial y se procedió a su revisión y mejora a través de la siguiente fase, que se explica a continuación.

2. Revisión por expertos académicos

Se envió un correo formal de solicitud de colaboración a una lista de siete profesionales expertos en relación a diferentes apartados del cuestionario y especialistas en la metodología de encuesta. El correo se ha incorporado como Anexo 4 y el listado de expertos es el que sigue, ordenado por ámbitos de conocimiento:

Ámbito profesional, especialidad sociosanitaria: dos personas (psicóloga y médico).

Ámbito académico, especialidad en psicología: dos personas (psicólogos, profesores universitarios).

Ámbito académico, especialidad en métodos de investigación: una persona (pedagogo, profesor universitario).

Ámbito académico, especialidad en educación ambiental: una persona (pedagogo, profesor universitario).

Una vez recibidas las respuestas de los expertos y sus aportaciones se confeccionó una lista con las posibles mejoras propuestas que fundamentalmente recomendaban cambios de redacción en alguno de los ítems del cuestionario. Tras valorar su adecuación se introducen dichos cambios y se prepara la versión definitiva del cuestionario (ver tabla 16) para su aplicación entre la población de estudio, que no cambia en su estructura inicial.

○ Tabla 16

Estructura del cuestionario autoadministrado a personas que trabajan a turnos (CETUR)

VARIABLE/ESCALA	POSICIÓN/UBICACIÓN	Nº DE ÍTEMS
Variables sociodemográficas	1, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136	8
Situación laboral	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 51, 52, 53, 54, 55	23
Percepción de los representantes sindicales	20, 21, 22, 23, 24	5
Mini CETUR (Escala reducida de evaluación de estrés en el trabajo a turnos)	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	10
Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (Fernández-López et al., 2006)	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50	16
Satisfacción Laboral General	71, 72, 73, 74, 75	5
CETUR (Escala de evaluación de estrés en el trabajo a turnos, versión ampliada)	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129	54
Otros ítems	0, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 137	17
Cuestionario CETUR	Nº total de ítems:	138

5.6. ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

5.6.1. Grupos focales

El análisis de los grupos focales se basó en la transcripción de las tres sesiones de forma independiente. Debido a la ley de protección de datos a la que está sujeta esta información, por presencia de datos de carácter personal, que pueden derivar en la identificación de algunas de las personas participantes, dichas transcripciones no se han incorporado como documentación anexa, aunque sí se aporta un resumen (anexo 2). En caso de cualquier comprobación, la investigadora responsable podrá permitir el acceso a las transcripciones siempre que se pruebe el objetivo de comprobación de la veracidad de los datos expuestos, con carácter único.

Tras la transcripción de los grupos focales se realizaron dos bloques de análisis. Un primer bloque centrado en la identificación de las unidades temáticas del discurso de las personas participantes y un segundo en el que se analizan más pormenorizadamente las partes del discurso por medio de datos agrupados en dimensiones, todo ello se explica a continuación:

5.6.1.1. Identificación de las unidades temáticas

El primer análisis ayudó en la identificación de varias unidades temáticas, referidas o agrupadas en el tema de investigación, así como en subtemas relacionados. En este bloque, el primer paso para el análisis fue la lectura del texto una vez transcrito, con anotaciones al margen donde realizar apuntes de interpretación e impresiones; la segunda lectura se realizó de un modo más profundo, para identificar los grandes temas de los que se habló en cada uno de los grupos y qué se dijo de cada uno de ellos; y, la tercera lectura, la transversal, a través de la que se buscó la coherencia argumentativa de cada uno de los grupos y como se perciben las diferentes unidades temáticas desde el punto de vista de oposiciones (Murillo y Mena, 2006). Como resultado de las tres lecturas, se realizó un análisis específico y pormenorizado de cada uno de los grupos focales. Se presentan a continuación cada una de las fichas en las que se describen los diferentes grupos focales, describiéndolos desde el plano dinámico y el plano técnico (Murillo y Mena, 2006).

Plano dinámico: Las personas participantes asistieron puntualmente al lugar de encuentro. Tras una breve toma de contacto, juntos nos dirigimos al aula dispuesta para el debate. Realizada la intervención de las personas moderadoras/investigadores, los participantes comenzaron a intervenir de modo ordenado, presentándose. Lanzada la pregunta que abriría el debate, las personas participantes comenzaron a exponer sus opiniones y a debatir entre ellas de modo ordenado y autorregulado. En los momentos de mayor intensidad y desviación con respecto al tema, una de las personas participantes *motu proprio* hacía referencia al elemento de la investigación

sobre el que se había iniciado el debate, reconduciéndolo. Las intervenciones fueron proporcionadas en cuanto a tiempo de intervención para todos los participantes.

Plano técnico: Una vez realizadas las presentaciones, durante cinco minutos aproximadamente, la investigadora principal interviene lanzando una pregunta para dar pie al debate: “¿Qué consecuencias puede tener para vuestras vidas el trabajar a turnos? ¿Qué implicaciones tiene el trabajar a turnos para vuestras vidas?”

El debate fue iniciado con un tono negativo unánime, y puede resumirse fácilmente por el hecho de que estuvo protagonizado por un discurso cíclico. Las primeras intervenciones sacaron a la luz los aspectos/niveles que se ven afectados, como consecuencia del trabajo a turnos. A partir de ahí, se explicitaron, mediante las diferentes intervenciones, las experiencias de vida, para ir centrando las subtemáticas: “nivel laboral, nivel familiar, nivel social”; “alimentación, sueño, descanso”. Pasado un tiempo del comienzo del debate, protagonizado por las consecuencias de los turnos a nivel social y familiar, choca oír la aportación de uno de los miembros, en defensa del trabajo a turnos. Dicha intervención deriva en fundamentaciones contrarias desde el nivel laboral; una vez más una de las personas colaboradoras se desmarca afirmando “a mí me gusta el trabajo de noche”. Los temas se encadenan y se suceden de nuevo bajo una idea común: “un/a trabajador/a nunca es dueño de su vida, la empresa es quién lo determina todo”. De este punto derivan dos conceptos clave: la voluntariedad de someterse al turno nocturno y los criterios de edad y años trabajados para determinar el paso de un/a trabajador/a de uno a otro turno.

(...)

- *Figura 13.* Ficha técnica de descripción del grupo focal 1.

Plano dinámico: Las personas participantes asistieron puntualmente al lugar de encuentro, la cafetería de la facultad de Ciencias de la Educación. Durante la breve espera por la llegada de un participante, que finalmente no asistió, se realizó la primera toma de contacto delante de un café; confirmada la falta del último invitado, juntos nos dirigimos al espacio dispuesto para el debate. Realizada la intervención de las personas moderadoras/investigadores, los participantes comenzaron a intervenir de modo ordenado, presentándose. En este grupo no necesitó que se lanzase la pregunta que abriría el debate, pues las personas participantes comenzaron a exponer sus opiniones y a debatir entre ellas de modo ordenado siguiendo la exposición de uno de ellos, como continuación a su propia presentación. Habría que señalar que uno de los participantes tuvo especial presencia a lo largo del debate por su actitud negativa hacia los turnos y otras dos participantes, las únicas mujeres del grupo permanecieron relativamente pasivas hasta pasados 15 minutos, preferían hablar entre ellas que hacia el grupo. Se estimuló la participación en algunos tramos del debate, del mismo modo que se decidió introducir alguna pregunta para diversificar temas dentro del debate.

Plano técnico: Una vez realizadas las presentaciones, durante cinco minutos aproximadamente, al hilo de la presentación del último participante, los compañeros comienzan a intervenir exponiendo su visión sobre el trabajo a turnos. La iniciativa precipita el debate, sin necesidad de la pregunta inicial por parte de la investigadora.

El debate fue iniciado con un tono negativo, aunque no unánime, en este caso, las mujeres del grupo se posicionaron claramente a favor del trabajo a turnos mientras los hombres se posicionaron en contra. Las primeras intervenciones sacaron a la luz los aspectos/niveles que se ven afectados, como consecuencia del trabajo a turnos. Lo primero en exponerse se centra en 2 aspectos: “nivel familiar” y “contraposición entre salud física y psicológica”. Se repiten términos como: “conciliación, mal humor, mejoras sociales, voluntariedad”. Destaca la contraposición entre las consecuencias negativas admitidas por el grupo, que ocasiona el trabajo a turnos, con especial importancia del turno de noche, y el gusto por los turnos ante una supuesta necesidad a nivel personal/familiar por la parte femenina del grupo. Los temas se encadenan y se suceden de nuevo bajo una idea común: “la noche es para los lobos y para los zorros”. De este punto derivan dos conceptos clave: la voluntariedad de someterse al turno nocturno y la adaptación personal a cada turno según los biorritmos corporales, edad y años trabajados.

- *Figura 14.* Ficha técnica de descripción del grupo focal 2.

Plano dinámico: La mayoría de las personas participantes asistieron puntualmente al lugar de encuentro, el CSC Ensanche. Decidimos esperar unos minutos la llegada de un participante, que finalmente no asistió y con el que tampoco fue posible contactar; otra de las participantes también había manifestado su no asistencia. Durante la espera se realizó la primera toma de contacto, fuera de la grabación, pero en el mismo espacio dispuesto para el debate. Pasados diez minutos, se dio por anulada la asistencia del participante ausente, así se dio comienzo al grupo. Realizada la intervención de las personas moderadoras/investigadores, los participantes comenzaron a intervenir de modo ordenado, presentándose. En este grupo no fue necesario lanzar la pregunta que abriría el debate, pues las personas participantes comenzaron a exponer sus opiniones y a debatir entre ellas de modo ordenado siguiendo la exposición de la propia presentación. De hecho, estas no fueron presentaciones al uso sino presentaciones acompañadas de apuntes referidos a las consecuencias que, a nivel particular, tenía el trabajo a turnos. Se desconoce si esta iniciativa partió de la no comprensión de las instrucciones de la moderadora del debate o simplemente por la motivación que traían los colaboradores de partida cara el debate. En cualquier caso, se decidió introducir alguna pregunta para diversificar temas dentro del debate. Además, en último lugar se retomó un tema del que se habló fuera de la grabación, el tema de los transportes y sus implicaciones en lo que respecta a la jornada laboral. Este tema no había sido desarrollado en los grupos focales anteriores.

Plano técnico: Las presentaciones, se alargaron veinte minutos aproximadamente, dado que junto con la presentación los participantes *motu proprio* decidieron hacer una primera exposición de sus vivencias con respecto al trabajo a turnos, iniciativa que generó debate ya desde los primeros minutos. En consecuencia, se valoró innecesaria la pregunta inicial preparada para favorecer el debate.

Desde la primera intervención ya resuenan términos como “cansancio físico, comidas, mal humor” para ir apareciendo otros como “fines de semana, compensación económica, productividad”. Dos de los conceptos propios a destacar en este grupo son la “responsabilidad moral” del trabajador con su trabajo y el “transporte” como elemento que puede ser ayuda o estorbo para los trabajadores y su trabajo. Destaca el hecho de que pese a que se confirman las consecuencias negativas por el grupo de modo unánime, se permanecería trabajando en esta modalidad de trabajo rotatorio si simplemente se añadiese el descanso de fin de semana. Los temas se encadenan y se suceden de nuevo bajo una idea común de la penosidad del trabajo a turnos por la falta de rutinas en la vida. De este punto deriva un concepto clave y recurrente: la voluntariedad de someterse al turno nocturno y los criterios de edad y años trabajados para determinar el paso de un/a trabajador/a de uno a otro turno; así también llama la atención la diferencia entre “rangos” de trabajadores.

- *Figura 15.* Ficha técnica de descripción del grupo focal 3.

El procedimiento de la investigación ha sido conducido de tal modo que permitiese “Estudiar las percepciones sobre las consecuencias del trabajo a turnos para la calidad de vida de los trabajadores/as”, como objetivo principal del proyecto y para realizarlo con mayor especificidad nos hemos centrado en dos aspectos fundamentales, haciéndonos una pregunta concreta a la que dar respuesta:

1. Localizar y analizar los elementos que los trabajadores/as a turnos perciben como barreras para su CV. ¿Cuáles son los elementos que los trabajadores/as a turnos perciben como barreras para su CV?
2. Delimitar y discutir las dimensiones integrantes de la calidad de vida laboral derivadas de las percepciones de las personas que trabajan a turnos. ¿Cuáles son las dimensiones integrantes de la calidad de vida derivadas de las percepciones de las personas que trabajan a turnos?

5.6.1.2. Análisis de las familias de códigos

Para apoyar el análisis realizado en el bloque 1 se introduce el software profesional Atlas.ti 6.2., desarrollado para el análisis cualitativo de datos, que agiliza el tratamiento de la información al no ser necesario el uso obligado de transcripciones puesto que una de sus funcionalidades estriba en el hecho de que reconoce un amplio soporte de archivos (audio, vídeo o texto).

El software funciona del siguiente modo: primero se selecciona el archivo o archivos a analizar, que se introducen en el programa generando una unidad hermenéutica de análisis. Los documentos se guardan automáticamente en el gestor de documentos primarios del programa, donde están accesibles para su tratamiento.

A partir de ese momento el programa permite realizar la selección de los fragmentos de mayor relevancia para la investigación y su codificación de modo sistemático. Se puede realizar el tratamiento conjunto de todos los fragmentos analizados de cada uno de los archivos de la unidad hermenéutica, independientemente de su número. Dispone de herramientas que permiten tejer relaciones entre los elementos de importancia de nuestros datos, hacer explícitas las interpretaciones y agregarlos de modo que apoyen un determinado argumento o conclusión. El software ofrece la posibilidad de simplificar un gran número de codificaciones mediante su agrupación en familias de códigos. Por todo ello, es interesante su utilización porque, más allá del simple almacenaje de datos, permite la localización y recuperación ágil de los datos en todo momento.

También ofrece la posibilidad, una vez realizado el análisis completo, de generar una representación del mismo. Los datos se presentan en forma de árbol de contenido, como se podrá ver más adelante, permitiendo la comprobación del número de cortes realizados a lo largo de los archivos objeto de análisis, vinculados con la codificación que se ha realizado en cada caso. Este hecho permite explicitar el peso de cada uno de los elementos obtenidos en el análisis y la ponderación de cada una de las dimensiones obtenidas.

Se ha llevado a cabo un análisis de datos cualitativos, tras la introducción de los textos transcritos de los diferentes grupos focales, en el programa de análisis cualitativo ALTAS.ti. El procedimiento seguido se inició con la elección de fragmentos de texto con información de interés, que el programa denomina "*quotes*". Con posterioridad se relacionan cada uno de los *quotes* con un título que los caracteriza, resumiendo de ese modo la información que tratan, el programa los denomina "*codes*". Cada uno de los *codes* seleccionados puede repetirse tantas

veces como número de intervenciones realizadas por los participantes en cada uno de los 3 grupos focales convocados. En efecto, el análisis se ha hecho globalmente sobre las 3 transcripciones.

Con objeto de simplificar el análisis, dado el elevado número de “*codes*” (ver anexo 5), que ascienden a un total de 113, se procede a utilizar el “*code family manager*”. Se presentan los 20 primeros *codes* a modo de ejemplo, en la siguiente tabla. A través de este instrumento, se integran los diferentes códigos bajo una familia de códigos que los agrupa, dejando la denominación de la familia como título y dentro de la misma cada uno de los códigos, junto a los que se señalan el número de “*quotes*” realizadas sobre los 3 archivos correspondientes, como un todo integrado.

○ Tabla 17

Códigos finales obtenidos tras el análisis de los documentos (orden alfabética)

1.	A_comida no equilibrada/"comida rápida" {4-0}
2.	A_desregulación horaria {10-0}
3.	A_escaso margen de tiempo para comer {2-0}
4.	A_espacios adecuados {2-0}
5.	A_falta de apetito {4-0}
6.	A_falta de tiempo y espacio para comer {3-0}
7.	A_medicación {1-0}
8.	A_picoteo durante la noche {2-0}
9.	A_trastornos digestivos {4-0}
10.	AL_AE_NO_rendimiento de los trabajadores mediante presión vs buenas condiciones laborales {5-0}
11.	AL_AE_SI_rendimiento de los trabajadores mediante presión vs buenas condiciones laborales {7-0}
12.	AL_DL_desinformación sobre formas de mitigar los efectos del trabajo a turnos {1-0}
13.	AL_DL_diferencia entre trabajar en el sector público-privado {3-0}
14.	AL_DL_diferencias entre "rangos" {3-0}
15.	AL_DL_diferencias entre los turnos_penosidad añadida propia de cada trabajo {3-0}
16.	AL_DL_diferencias entre los turnos_penosidad añadida propia de cada trabajo_evaluación específica {7-0}
17.	AL_DL_legislación vigente_asegurar su aplicación_penosidad {7-0}
18.	AL_DL_legislación_limitar los años de trabajo en turno de noche {2-0}
19.	AL_DL_legislación_mejora siguiendo el modelo europeo_nórdicos {2-0}
20.	AL_DL_lucha sindical_acuerdos por CONVENIO {20-0}

A continuación, se presentan los resultados preliminares; inicialmente se obtienen un total de 15 familias de códigos (ver tabla 18) que se pueden agrupar en torno a 2 grandes temas recurrentes: por un lado, los problemas manifestados y relacionados con el ámbito laboral y, por otro lado, los problemas manifestados en el ámbito extralaboral, pero relacionados con el ámbito laboral (Fraga et al., 2014). En relación con los 2 grandes temas hallados a través del debate, se procede a realizar un análisis pormenorizado a partir de cada una de las familias obtenidas.

○ Tabla 18

Familias de códigos obtenidas tras la integración de los códigos (orden alfabética)

FAMILIA (FAMILY)	CÓDIGO (CODE)	CITA (QUOTE)
ALIMENTACIÓN	8	31
BIENESTAR	6	24
BIENESTAR PSICOLÓGICO	4	19
DERECHOS LABORALES	11	72
DESPLAZAMIENTOS CASA-TRABAJO	10	28
ESPACIOS	2	12
MEDIO AMBIENTE	1	1
ORGANIZACIÓN HORARIA	9	54
RELACIONES HUMANAS	5	19
RENDIMIENTO-PRODUCTIVIDAD	5	19
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	4	17
SUEÑO Y DESCANSO	16	62
VARIABLES PERSONALES	10	69
VIDA FAMILIAR	14	72
VIDA SOCIAL	3	10

Una vez presentadas las 15 familias obtenidas tras la integración de códigos y, explicitados los 2 grandes temas en los que se puede dividir la interpretación de los resultados, pasamos a su presentación. En primer lugar, se analizan los datos relacionados con las dimensiones obtenidas por parte de las personas participantes que se pueden clasificar en el grupo de dimensiones localizadas “fuera del ámbito laboral”. Las familias que conforman este ámbito son 8 (ver tabla 19) y serán comentadas por separado para facilitar un mejor análisis.

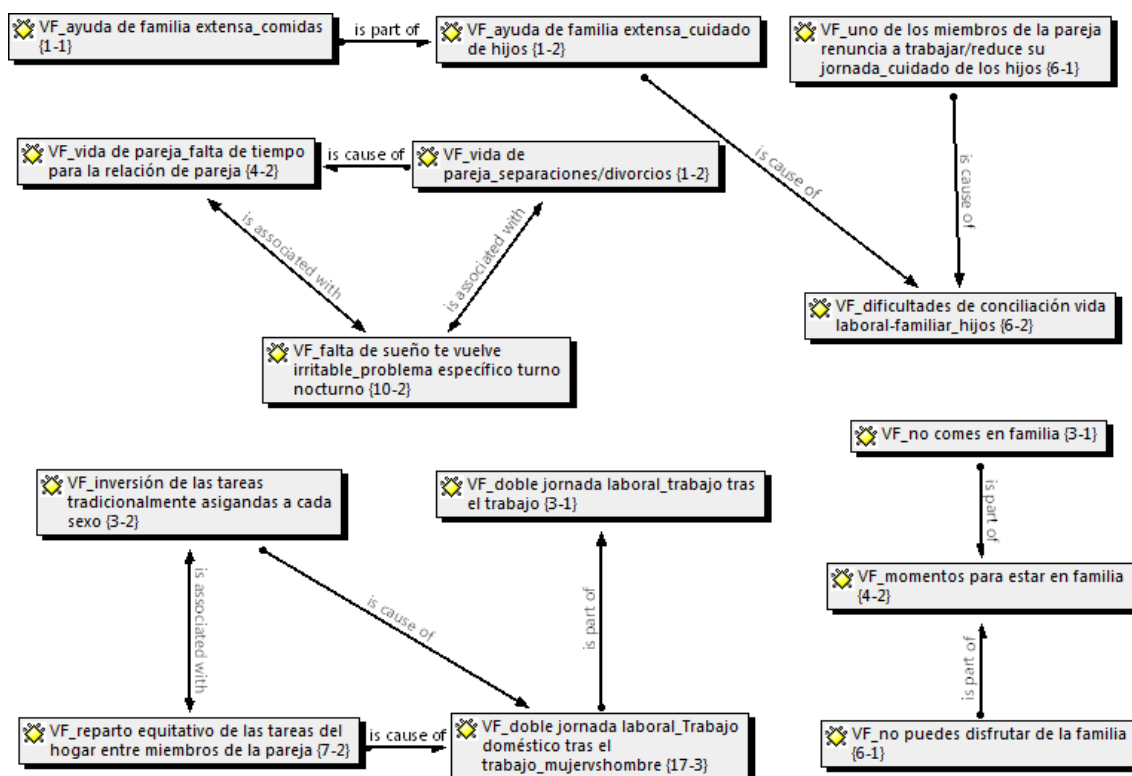
o Tabla 19

Familias de códigos en relación al ámbito extralaboral

FAMILIA (FAMILY)	CÓDIGO (CODE)	CITA (QUOTE)
VIDA FAMILIAR	14	72
VARIABLES PERSONALES	10	69
SUEÑO Y DESCANSO	16	62
ALIMENTACIÓN	8	31
DESPLAZAMIENTOS CASA-TRABAJO	10	28
BIENESTAR	6	24
BIENESTAR PSICOLÓGICO	4	19
VIDA SOCIAL	3	10

1. VIDA FAMILIAR

Dentro de la familia, que se ha denominado “vida familiar”, se encuentran codificados numerosos temas de relevancia para las personas que trabajan a turnos, un total de 14 (ver figura 16); en conjunto aglutinan un total de 72 intervenciones.



o *Figura 16.* Elementos que caracterizan la “vida familia” de las/os trabajadoras/es a turnos.

Un tema recurrente a lo largo de los documentos analizados y señalado por diferentes participantes, es la **doble jornada laboral**, a la que tienen que hacer frente las trabajadoras y trabajadores; pues tras sus responsabilidades laborales llegan las propias del trabajo doméstico. Cabe señalar que en dos de los grupos se dio un especial debate en torno a la cuestión. En los dos casos, fue iniciada por alguna de las mujeres del grupo que manifestaba el conflicto entre la vida familiar y laboral; este tema adquiere relevancia al retomarse en varias ocasiones (hasta 3 veces en uno de los grupos) a lo largo del debate y manifestarse un acuerdo entre las mujeres y hombres participantes. A través de la información expresada por las personas participantes se comprueba que **las mujeres asumen la mayor parte de dicho trabajo doméstico** y que los hombres informan tener mayor tranquilidad y disfrutar más de su tiempo si su mujer no trabaja fuera del hogar y mantiene todas las tareas domésticas bajo control, algo que concuerda con la investigación previa (Craig y Powell, 2011). A pesar de este dato, también se apunta lo contrario, pues la doble jornada trae como consecuencia la **necesidad de un reparto equitativo de las tareas del hogar** entre los miembros de la pareja, pues de otro modo no podrían hacer frente a la doble demanda. Además, como apuntan algunos de los participantes, la necesidad del reparto de las tareas domésticas llega a provocar la inversión de las tareas que tradicionalmente estaban asignadas a cada sexo; algo que podría verse más como un potenciador del cambio que hasta ahora no se había apuntado en la literatura previa. Por otro lado, en referencia a la doble jornada, en uno de los grupos de debate, se destacaba la existencia de algún trabajador a turnos que toleraba esa organización horaria hasta el punto de tener otro trabajo, en sus horas libres. Hecho que generó debate en torno a las variables personales, que se desarrollarán más adelante. También se indicaba, aunque sólo por parte de una de las personas participantes, el hecho de que dependiendo de las responsabilidades que cada uno tenga en relación a su cargo en la empresa, se puede llevar más o menos trabajo y preocupaciones para casa.

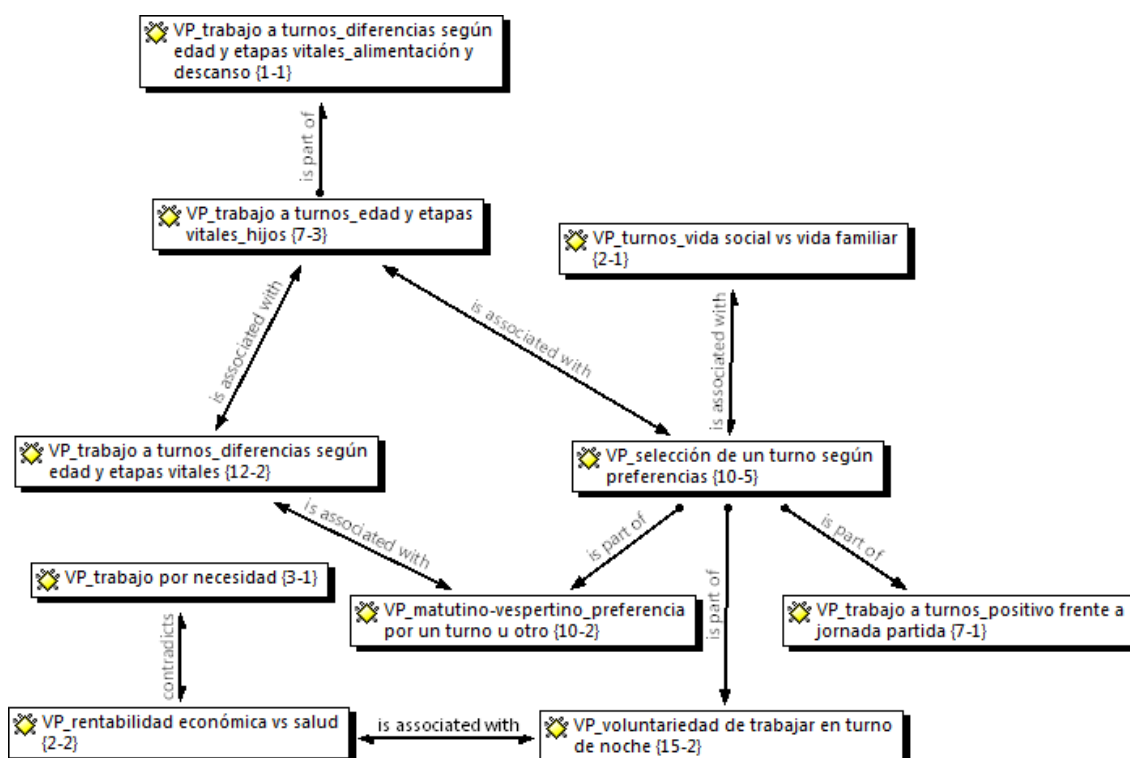
Las trabajadoras y trabajadores destacan sus dificultades para disfrutar de la familia; dos de los grupos señalaban que debido al horario a turnos se perdían momentos que tradicionalmente se pasan en familia. Destacan que no pueden hacer lo más habitual en el día a día, que es comer en familia, tampoco pueden pasar el tiempo libre y de ocio con su familia pues trabajan en fin de semana y festivos, incluidas fechas tan señaladas, y tradicionalmente para pasar en familia, como las navidades. La **conciliación de la vida laboral y familiar** se manifiesta de un modo más evidente, cuando la pareja tiene hijos, pues añade una responsabilidad a mayores, algo que ya se había apuntado en investigaciones anteriores (Root y Wooten, 2008). Es en estos casos cuando las trabajadoras y trabajadores dicen optar por la renuncia al trabajo o la reducción de jornada de uno de los cónyuges; o apoyarse en la familia extensa, que se

ocuparían tanto del cuidado de los hijos, en su ausencia, como en la ayuda con las comidas, según se comenta en uno de los grupos.

Un último elemento a señalar, tocado en los tres grupos de debate, es un problema específico del turno de noche y está relacionado con la **falta de descanso**. Al respecto, tanto mujeres como hombres destacan este como uno de los hándicaps del trabajo nocturno, presente en dos de los grupos en varios momentos a lo largo del debate. Los trabajadores informan de que la falta de sueño los vuelve irritables, lo que se añade a la falta de tiempo con la que cuentan para su relación de pareja, algo que han señalado recientemente en otra investigación (Gracia y Kalmijn, 2016); la consecuencia extrema a la que se puede llegar es a la separación o divorcio de la pareja, según apuntaba uno de los participantes.

2. VARIABLES PERSONALES

Esta familia, denominada “variables personales” se compone de 10 códigos (ver figura 17) resultado de la integración de un total de 69 citas.



- *Figura 17.* “Variables personales” que determinarían la elección de turno por parte de las/os trabajadoras/es.

Las personas que trabajan a turnos coinciden en señalar la necesidad de convertir en voluntario el trabajo en turno nocturno, así se constata en el acuerdo entre los participantes en los tres grupos de debate. Se señalan múltiples criterios para la toma de decisiones como la

conveniencia o preferencia personal, la tolerancia manifestada al trabajo nocturno o la etapa vital en la que la persona se encuentre.

En uno de los grupos se destacaba la relación que existe entre la **voluntariedad para trabajar de noche** y la valoración o ponderación que debe hacer el trabajador o trabajadora a la hora de elegir entre la rentabilidad económica o la salud, puntualizando que el “plus” económico del trabajo a turnos, por otro lado, no es demasiado elevado. Así, en dos de los grupos se señalaba una contradicción interesante: en realidad la capacidad de elección de los trabajadores se ve limitada por la necesidad de trabajar y la imposibilidad de optar a otros trabajos. También se manifiesta acuerdo intergrupos en que las personas deben **seleccionar el turno de trabajo según sus preferencias**, considerando que parte de las preferencias dependen directamente de la biología particular, del reloj biológico que presente cada individuo -matutinos vs vespertinos (Cavallera y Giudici, 2008)-, así como de la valoración personal que cada cual pueda hacer con respecto a los turnos. Todos estos aspectos también se encuentran reflejados en numerosas investigaciones previas (Costa, 2003; Rosa, 1990). De hecho, en los tres grupos se señalaba la parte positiva de los turnos de trabajo frente a la jornada partida, siempre y cuando la persona se adapte a los horarios cambiantes, dispondrá de más tiempo para su organización personal.

Otros dos elementos relacionados con la elección de los turnos de trabajo son, por un lado y como elemento de acuerdo en los 3 grupos, la **importancia de la edad** del trabajador o trabajadora **y la etapa vital** en la que se encuentre, con especial referencia a la posible existencia de hijos en la pareja y las responsabilidades que traen consigo y que determinarán en gran medida la posible conciliación entre la vida familiar y laboral del trabajador/a; y por otro lado, la contraposición entre la vida familiar y la social dado que los descansos de los que se puede disfrutar en los turnos, aunque permitan pasar tiempo con los tuyos, no suelen coincidir con los momentos comunes de distensión y entretenimiento. Tampoco suelen coincidir los momentos con los amigos, porque cuando un trabajador a turnos disfruta de su descanso semanal, al ser entre semana, sus amigos están trabajando. Esto se relaciona con la sensación de alienación social que pueden llegar a padecer estos trabajadores/as (Bohle y Quinlan, 2000).

Además, en uno de los grupos se hablaba de la importancia de la edad como señal de acumulación de malas prácticas relacionadas con los turnos; según lo expuesto, comer y dormir siempre a diferentes horas en función del turno en el que se trabaje es un elemento de distorsión corporal que puede tener consecuencias a largo plazo. En efecto, la edad es uno de los factores de riesgo personales que pueden actuar como mediadores en la relación entre el trabajo a turnos y la salud (Costa, 2003), como ya se apuntó anteriormente.

En uno de los grupos, las trabajadoras y trabajadores definen su descanso como condicionado, ya que no pueden realizarlo cuando el cuerpo lo demanda sino cuando los horarios de trabajo se lo permiten. Este hecho tiene una gran importancia dado que puede ser causa de **cansancio físico y psicológico** sobre los trabajadores a turnos, tal como ellos informan en otro de los grupos de debate; lo que desencadenaría, en última instancia, en un “envejecimiento prematuro” de estos trabajadores, según sus propias palabras.

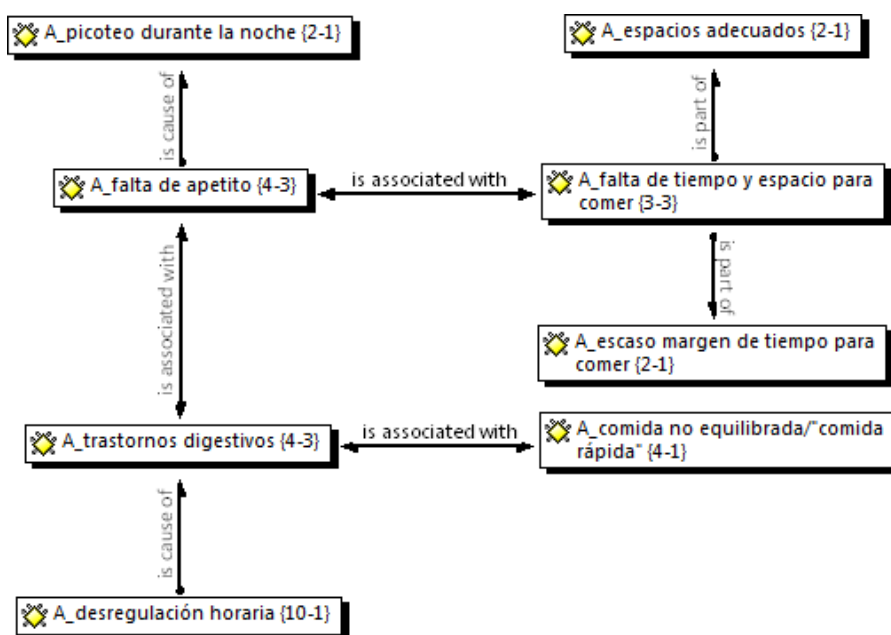
Algo que se repite en todos los grupos focales, y que se puede relacionar con el “descanso condicionado” al que se hacía referencia con anterioridad, es la diferencia entre las posibilidades y necesidades que una persona que trabaje a turnos va a tener, con independencia de su predisposición biológica (ritmo circadiano) según su edad y etapa vital. Las trabajadoras y trabajadores destacan tener mayores posibilidades de sueño y descanso cuanto más edad tienen sus hijos y menos ruido generan en casa y dependencia de supervisión y acompañamiento necesitan. En cualquier caso, se da una contradicción a destacar con la información aportada en los tres grupos; aunque se considera perfectamente comprensible, teniendo en cuenta la variabilidad personal. Mientras algunas personas informan que la calidad del sueño disminuye durante el día, otros dicen que dicha calidad es aceptable, pese a que también se vea afectada por la reducción de la necesidad de horas de sueño, conforme se cumplen años.

La **disminución de la calidad del sueño** durante el día es causada, en gran medida, porque los ritmos de la ciudad están enfrentados a los propios turnos, en especial al turno de noche, hecho reconocido en la investigación previa (Kantermann et al., 2010; Arendt, 2010). La ciudad está activa cuando el trabajador tiene que conciliar el sueño, situación que se complica con el ruido ambiente y que determina en gran medida el punto de finalización de la jornada, dado que cuanto más temprana sea la vuelta a casa, más silencio habrá y facilidad para conciliar el sueño. Problema que informaban no tener las personas que disfrutaban de la tranquilidad del campo, sin ruidos de tráfico o vecinos, que hace que informen de una mayor calidad de sueño. La falta de sueño desemboca en cansancio físico, según comentan en los grupos convocados, así como en otros problemas derivados como jaquecas o insomnio, tal y como señala uno de los participantes. En efecto, en los tres grupos convocados se habla sobre la necesidad de tomar medicación para dormir durante las horas que el turno determina, pero en las que el organismo está activado, y necesita de estímulos artificiales para propiciar el descanso. Incluso una de las personas participantes señala la necesidad de tomar pastillas con el paso de los años trabajando a turnos. Al contrario del uso de pastillas para dormir, durante el día, también se comenta, en uno de los grupos, la importancia de la **ingesta de cafés como estimulante** para permanecer despierto durante el turno de noche. Este es un hecho que se ha constatado

en estudios anteriores y está probado el aumento de consumo de café y tabaco como medio para mantenerse alerta durante el turno de noche (García-Díaz et al., 2015; Espinosa et al., 2002).

4. ALIMENTACIÓN

Esta familia está compuesta por 8 códigos (ver figura 19) que representan un total de 31 citas recogidas a lo largo de los tres grupos focales transcritos.



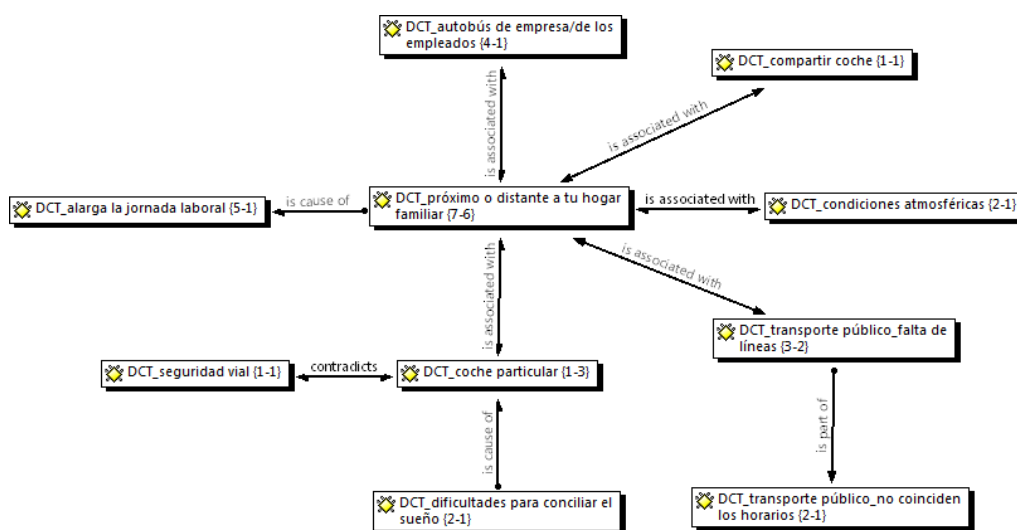
- *Figura 19.* Problemas relacionados con la “alimentación” señalados por las/os trabajadoras/es.

El aspecto más comentado y presente en los tres grupos de debate, en relación con la alimentación, es la desregulación horaria. La ingesta de alimentos en relación al horario habitual socialmente se ve enfrentado al impuesto por la organización horaria propia del trabajo a turnos. En consecuencia, como informan los propios trabajadores, en la mayoría de las ocasiones se produce inapetencia o ausencia de ganas de comer, lo que conlleva el **aplazamiento de las comidas** y posponerlas al entorno de trabajo; haciéndolas, habitualmente, a base de comida rápida y/o no equilibrada. En consecuencia, se señala el hecho de que muchas personas que trabajan a turnos presentan **problemas intestinales** diferentes; esto concuerda con las conclusiones de investigaciones previas que estudiaban las alteraciones del apetito y sus repercusiones en la conducta alimentaria y, por extensión, en la salud (Kantermann et al., 2010).

Llevar la comida al entorno laboral supone algunos inconvenientes; así se comenta en dos de los grupos convocados, uno sería la falta de tiempo por necesidades de producción o atención a usuarios, dependiendo del sector laboral, así como también la falta de espacio para comer, señalado en uno de los grupos, aunque en este caso existen empresas que disponen específicamente de comedores para empleados. Otro inconveniente, y específicamente asociado a los turnos de noche, según han informado los participantes en dos de los grupos focales, supone que los trabajadores no ingieran nada nutritivo y en cantidades saciantes sino un picoteo continuo durante el trabajo de noche, debido a la necesidad de cenar a una hora muy temprana en la que no tienen apetito y que les obliga a llevar algo para comer en algún momento a lo largo de la jornada laboral.

5. DESPLAZAMIENTOS

La familia denominada “desplazamientos” agrupa un total de 10 códigos (ver figura 20) y 28 citas.



- *Figura 20.* Elementos a destacar en relación a los “desplazamientos” que realizan las/os trabajadoras/es a turnos entre su casa y el trabajo.

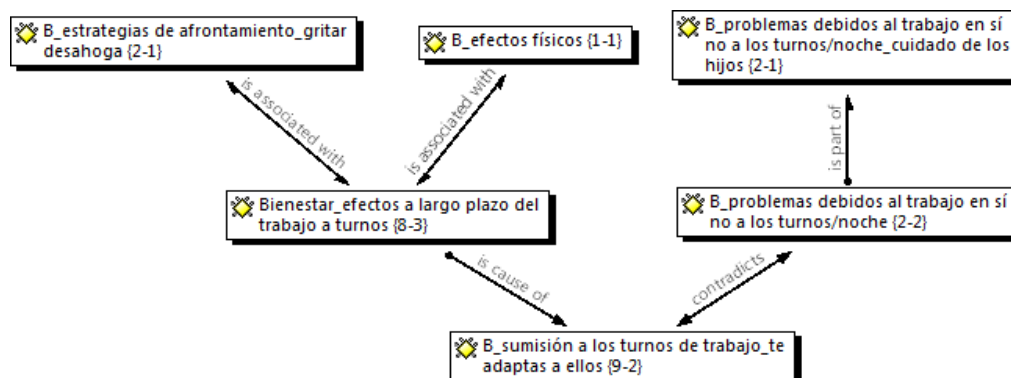
Los desplazamientos entre la casa y el trabajo, y viceversa, están determinados por la distancia más o menos pronunciada entre estas dos localizaciones, así lo manifiestan los trabajadores en dos de los grupos focales. Algunos destacan los kilómetros que recorren compañeras y compañeros y que suponen invertir varias horas diarias en desplazarse. En uno de los casos comentados, se hablaba de un trabajo tan distante del hogar familiar que obligaba a la separación de la convivencia durante una temporada. Indudablemente, el recorrido de grandes distancias entre la casa y el trabajo llevan consigo una **ampliación del horario laboral**,

tal y como se desprende de las intervenciones realizadas, pues en el tiempo de los desplazamientos el trabajador no disfruta de un tiempo libre efectivo. Dicha inversión de tiempo está determinada por el medio de transporte empleado, así lo explican los propios trabajadores de uno de los grupos focales, especialmente interesado en este tema concreto. Dicen desplazarse fundamentalmente en coche particular y, en algunos casos, compartido con más compañeros/as. El transporte público (autobuses) no es adecuado por los horarios y recorridos que realiza; los autobuses de empresa son de líneas antiguas que se resisten a cambiar, inexistentes o de complicada implantación por la dispersión geográfica de trabajadores. Y la última posibilidad comentada es el transporte a pie, limitado por las distancias a recorrer y las condiciones atmosféricas de Galicia. Merece especial atención el uso del coche particular, ya que durante el debate se puso de manifiesto la implicación que supone para la **seguridad vial** propia y ajena, por el peligro de quedarse dormido al volante; este es un hecho probado en un trabajo donde se concluía que la conducción tras un turno nocturno aumenta en mayor medida el riesgo de accidentes que la conducción bajo los efectos del alcohol (Arendt, 2010).

Por otro lado, también se señalaba como inconveniente del transporte en coche particular/compartido la asociación posterior con problemas para conciliar el sueño, al llegar al domicilio más activo debido a la necesidad de prestar atención durante la conducción; siendo esto apuntado en dos de los grupos.

6. BIENESTAR

“Bienestar” se ha constituido como familia de un total de 24 citas, resumidas en 6 códigos (ver figura 21).



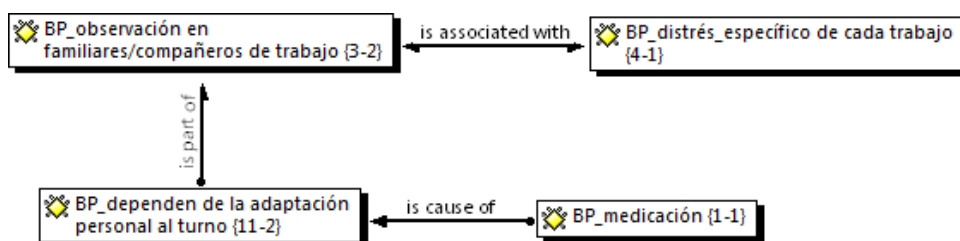
- *Figura 21.* Elementos definitorios del “bienestar” de las trabajadoras y trabajadores a turnos.

El bienestar de las personas que trabajan a turnos está determinado, según informan y acuerdan en los tres grupos focales convocados, por la **sumisión horaria** a la que tienen que hacer frente por causa de los turnos. Se ven en la obligación de adaptar su vida a los turnos en los que les toque trabajar, en cada caso, haciendo girar su vida y organizándolo todo en torno al turno de trabajo. Esto concuerda con las conclusiones de investigaciones previas que confirman que las dificultades a la hora de mantener relaciones sociales y familiares son la principal causa de desadaptación a los turnos de trabajo y pueden tener una clara influencia en la manifestación de **desórdenes psicossomáticos** (Costa, 2016; Costa, 2003).

Estar sometido/a al horario conlleva, según las palabras de las personas participantes, unos efectos que se manifiestan a largo plazo, como se indica en dos de los grupos, tras años de trabajo en esta organización horaria. Algunas manifestaciones se pueden apreciar físicamente como alteraciones del sueño y otras, fruto de una interpretación personal, se cobrarían con la muerte poco después de la jubilación, según cuenta uno de los participantes por experiencia en su centro laboral. Por otro lado, en uno de los grupos una participante admite llegar a un punto de cansancio en el que acaba gritando, dado que afirma que esta conducta desahoga, sin embargo, no informa al respecto de ninguna otra estrategia para afrontar el estrés. En contra de la negatividad señalada con respecto a los turnos, en uno de los grupos, también hay trabajadores que establecen una clara diferencia entre lo que afirman serían problemas propios del trabajo en general y no sólo específicos de los turnos o del turno de noche. En este sentido se dice que son problemas extensibles a cualquier trabajador, con independencia de la estructura horaria. En efecto, y como ya se ha señalado en otras familias de códigos, el cuidado de los hijos es un factor añadido a gestionar por el trabajador o trabajadora, fuera del horario laboral pero en relación al mismo.

7. BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nos encontramos ante una pequeña familia, conformada por 4 códigos (ver figura 22), resultado de la integración de un total de 19 citas.



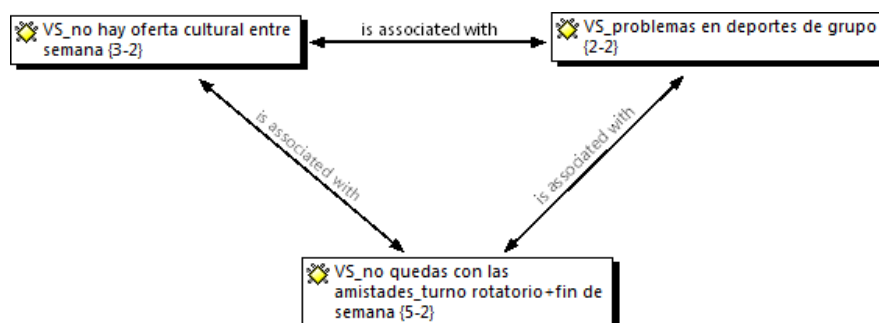
- *Figura 22.* Elementos destacados en relación al “bienestar psicológico” de las personas que trabajan a turnos.

Las personas que trabajan a turnos informan, en los tres grupos, sobre la importancia que tiene sobre el bienestar psicológico la postura que personalmente cada trabajador tome respecto a los turnos. Explican que, desde su punto de vista, el bienestar psicológico depende de la **adaptación personal** que cada cual tenga al turno. Las personas participantes en dos de los grupos informan sobre la observación en familiares y compañeros de problemas derivados precisamente de una mala adaptación al turno y que puede causar trastornos que conllevan medicación; esto coincide con lo que señalan otros autores (Harrington, 2001) sobre la desregulación horaria que se asocia con problemas psicológicos importantes.

En relación con la observación en familiares y amigos de elementos que afectan al bienestar psicológico, también se destaca la necesidad de evaluación específica, señalando el “distrés” que pueden llegar a provocar determinadas profesiones.

8. VIDA SOCIAL

La última familia del ámbito extralaboral está formada por 3 códigos, en resumen de las 10 citas (ver figura 23) señaladas a lo largo de los documentos analizados.



- *Figura 23.* Elementos señalados por las personas que trabajan a turnos, en relación con su “vida social”

La vida social de las personas que trabajan a turnos se ve afectada por el hecho de tener que trabajar en turnos rotatorios, con independencia de festivos y fines de semana, algo que comentan y en lo que coinciden dos de los grupos focales. Esto está relacionado, por un lado, con la limitada oferta cultural o ambiente festivo para salidas nocturnas, como señala uno de los participantes, apoyado por el asentimiento del grupo, de la que pueden disfrutar entre semana. Por otro lado, **la vida social se resiente** dada la limitada compañía con la que pueden contar, y que complica, por ejemplo, la práctica de deportes de grupo y el compartir momentos con los amigos, como viajes en grupo durante vacaciones o puentes por días festivos. Las apreciaciones de las personas participantes concuerdan con las conclusiones de

investigaciones que señalan la limitada vida social de las personas que trabajan a turnos (Costa, 2003) concluyendo que es consecuencia de los cambios de turno, porque las actividades de ocio se planifican durante una franja horaria determinada, y del trabajo durante el fin de semana. En la misma línea, en la investigación previa, se apunta a una sensación de alienación social derivada de limitaciones tanto en la participación social como en la vida doméstica (Bohle y Quinlan, 2000).

Hay que destacar en este punto que, tras el análisis de las dimensiones iniciales, se decidió integrar dos de las dimensiones por su proximidad temática (bienestar y bienestar psicológico) en una única dimensión denominada: bienestar general psicológico. Por lo tanto, se reducen dichas ocho dimensiones iniciales a siete.

En segundo lugar, se presentan las familias relacionadas con las vivencias enmarcadas dentro del ámbito laboral (ver tabla 20) o relacionadas directamente con el mismo:

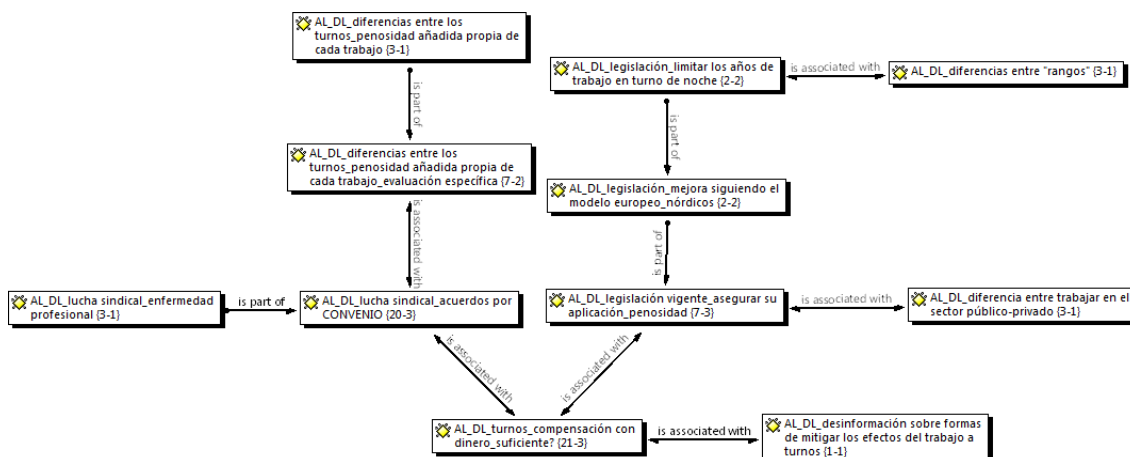
○ Tabla 20

Familias de códigos relacionadas con el ámbito laboral

FAMILIA (FAMILY)	CÓDIGO (CODE)	CITA (QUOTE)
DERECHOS LABORALES	11	72
ORGANIZACIÓN HORARIA	9	54
RELACIONES HUMANAS	5	19
RENDIMIENTO/PRODUCTIVIDAD	5	19
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	4	17
ESPACIOS	2	12
MEDIO AMBIENTE	1	1

9. DERECHOS LABORALES

La familia denominada “derechos laborales” está compuesta por 11 códigos (ver figura 24) que aglutinan un total de 72 citas.



- *Figura 24.* Elementos señalados por las/os trabajadoras/es en relación a los “derechos laborales”

En relación con los derechos laborales comentados por las trabajadoras y trabajadores debemos señalar el hecho de que, pese a que en la legislación vigente se reconoce la penosidad del turno de noche y la correspondiente **compensación en dinero**, esta es declarada **insuficiente** por las personas participantes en los tres grupos convocados. El dinero percibido por trabajar en turno nocturno no compensa las consecuencias derivadas de él, tal como informan durante el debate. Otra posibilidad, en línea con una investigación reciente (Arlinghaus y Nachreiner, 2016) podría ser abrir el camino hacia otro tipo de compensación orientada a la solución del problema poniendo a disposición de los trabajadores/as una bolsa con tiempo adicional en horas socialmente valiosas. Una de las personas participantes destaca la desinformación sobre las formas que hay a su disposición para mitigar los efectos del trabajo a turnos, dado que las empresas no tienen interés en reconocer la penosidad por las medidas que tendrían que ir parejas a dicho reconocimiento. Esto va en la línea con lo señalado en investigaciones previas (Fernández-López, 2003) que indican una mayor conciencia de que el estrés laboral causa costes que son evitables y que el fomento de la salud, mediante la adecuada configuración de los puestos de trabajo, puede constituir una ventaja para quien lo aplique.

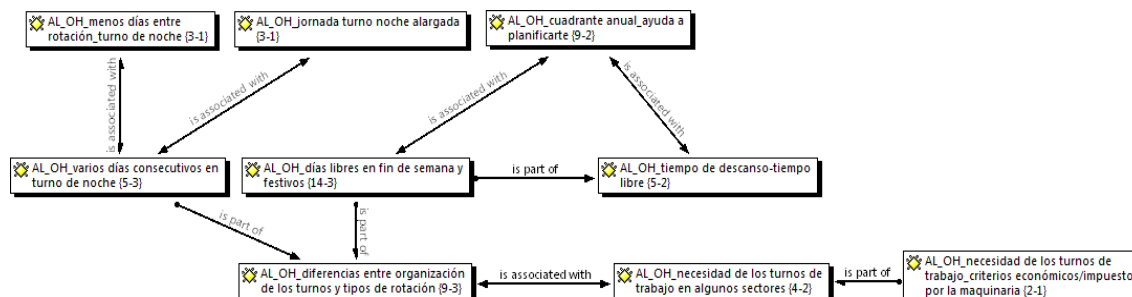
Los derechos laborales vienen marcados de un modo concreto y específico por cada empresa a través de la lucha sindical que conduce a los acuerdos reflejados en los convenios; de hecho, a lo largo de todos los grupos focales, así lo destacan los trabajadores. Dicha lucha se manifiesta en reducciones horarias para los trabajadores a turnos, la voluntariedad del turno de noche o

la posibilidad de contar con un cuadrante anual. Señalan, en uno de los grupos, que se encuentra, entre las labores de la lucha sindical, perseguir el que reconozcan los efectos o consecuencias específicas del puesto o profesión, como enfermedad profesional. Además, el nivel de especificidad y la valoración de las consecuencias en cada empresa particular tienen una razón de ser fundamental pues, como señalan en dos de los grupos, se debe **valorar la penosidad propia de cada trabajo**, añadida al trabajo a turnos en general.

Por otro lado, los derechos laborales, vienen impuestos externamente por la legislación vigente. Al respecto, los participantes informan, durante el debate de los tres grupos convocados, de la importancia de asegurar la aplicación de lo especificado en la legislación vigente, que merece ser controlado, ya que es una legislación poco específica que permite margen en su aplicación por parte de las empresas. Una explicación que aportan los trabajadores ante las **diferencias a la hora de las mejoras laborales** reconocidas es el sector donde trabajen; dicen percibir fuertes diferencias entre desarrollar su trabajo **en el sector público o en el sector privado**, en cuanto a derechos laborales efectivos. En aras de mejorar la legislación española, los participantes ponen como referencia la legislación de los países nórdicos, con limitación en la edad para el desempeño del trabajo a turnos, y especifican que sería un avance importante incluir esta limitación en la legislación española, como se hace ya en algunos sectores. Esta propuesta la contemplan más como posibilidad a la que acogerse que como derecho reconocido formalmente. El ejemplo considerado en este caso es el del personal sanitario, pues a partir de los 55 años de edad los médicos pueden elegir entre hacer guardias o no, aunque los participantes señalan que sigue existiendo una diferencia clara entre “rangos”. Al respecto, se ha demostrado que la edad crítica en la que se reduce la tolerancia al trabajo a turnos está entre los 45 y los 50 años, siendo a partir de este momento cuando existe mayor dificultad de ajuste de los ritmos circadianos (Costa y Di Milia, 2008). Las limitaciones de la aplicación de las directrices normativas en España también se han comentado previamente, en el apartado de legislación, donde se puede comprobar que lo que sugieren aplicar los participantes en los grupos focales ya se recoge en las recomendaciones de la OIT.

10. ORGANIZACIÓN HORARIA

Esta familia está compuesta por 9 códigos (ver figura 25), obtenidos tras la integración de un total de 54 citas.



- *Figura 25.* Elementos relacionados con la “organización horaria” señalados por las/os trabajadoras/es.

Los elementos más destacados sobre la organización horaria del trabajo a turnos han sido dos, que en realidad están integrados en uno sólo. Las personas participantes en los tres grupos convocados informan de las diferencias entre la **organización de los turnos** y los **tipos de rotación** que se establezcan a la hora de valorar el tiempo efectivo de trabajo y horas para el descanso y tiempo libre, dado que como uno de los participantes dice textualmente “el trabajo que te llevas a casa ya es el de dormir, y eso no te lo paga nadie”. En efecto, se señala la importancia de los días libres y especialmente de su coincidencia con fines de semana y festivos. Los trabajadores valoran de manera importante el cuadrante anual, dado que les ayuda a planificarse y a tener en cuenta a principios de año con qué días libres van a poder contar.

Específicamente, en referencia al turno de noche, en los tres grupos se destaca la implicación que supone el trabajar varios días consecutivos en turno de noche, por dos motivos fundamentales: el primero es que cuando la secuencia de varias noches de trabajo se alarga se produce una **acumulación de cansancio** apreciable en el trabajador. En efecto, la fatiga de los trabajadores en esa franja horaria, a primeras horas de la mañana, se ha investigado como causa principal de la ocurrencia de determinadas catástrofes (Folkard, 2008; Harrington, 2001). Y el segundo, es que cuando la secuencia es larga, de 7 noches, por ejemplo, cuando el cuerpo se empieza a acomodar a este horario la secuencia del turno cambia; lo que supone la alteración del organismo. Otro elemento importante son los días de descanso en la rotación. También resulta relevante lo que se señala en uno de los grupos, que son las **horas que se trabajan en turno de noche**, pues en algunos servicios este turno supone una prolongación de las horas de trabajo, de las 8 habituales a 10; los trabajadores dicen sufrir el cansancio en los

últimos momentos de dicha jornada alargada. El punto de vista de las personas que trabajan a turnos es consistente con la aplicación de la rotación rápida para mitigar los efectos del trabajo, implantando turnos de 2 o 3 días de permanencia máxima en cada uno, por el que ya han apostado determinados países europeos, al igual que algunas empresas españolas (Helander, 2006).

Las personas que trabajan a turnos, en general, tal como se manifiesta en el acuerdo entre los tres grupos, son conscientes de la necesidad de esa organización horaria en algunos sectores productivos y de servicios, como el sanitario, y en consecuencia lo asumen. Sin embargo, en dos de los grupos también comentan que la necesidad de los turnos de trabajo a veces también descansa sobre criterios económicos o impuestos por la maquinaria.

11. RELACIONES HUMANAS

La familia denominada “relaciones humanas” se ha obtenido como resultado de 5 códigos (ver figura 26), que agrupan un total de 19 citas.



- *Figura 26.* Elementos descriptores de las “relaciones humanas” en el ámbito de trabajo, según las/os trabajadoras/es.

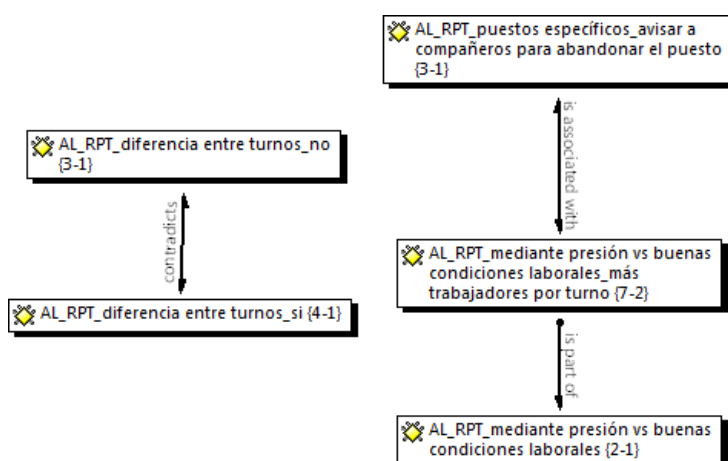
Respecto a las relaciones humanas, las personas participantes señalan dos aspectos importantes. Por un lado, a lo largo de los tres grupos, se hace referencia a la posibilidad de **cambios con los compañeros**, pues facilitan modificaciones en el cuadrante anual base, dentro de la organización en turnos de trabajo. Algunas personas manifiestan solicitar cambios con los compañeros en aras de una mayor conciliación, sin embargo, otros trabajadores informan ver imposibilitado cualquier cambio dada la organización horaria por la que ha optado la empresa. En uno de los grupos se señala algo a tener en cuenta con respecto a los grupos de trabajo: El trabajo viene determinado por el grupo de personas que lo desempeña y varía dependiendo si es fijo o móvil; pues si tienes **confianza en los compañeros de turno**, este se hace más llevadero por la tranquilidad que te genera.

En la revisión bibliográfica realizada, no se ha localizado ningún trabajo que haya investigado en particular cómo la confianza en los compañeros de turno puede favorecer o dificultar la conciliación, así como su papel en el nivel de estrés percibido en el contexto laboral.

Por otro lado, en dos de los grupos, se extendió el debate sobre la imagen de la masa empresarial. Al respecto, se confirma una mala imagen de los propietarios de las empresas que se mueven únicamente por los beneficios inmediatos, quieren “tener la gallina de oro y el primer día hacerse multimillonario” y que, en contraposición, no tienen en cuenta la opinión de los trabajadores. Esta última afirmación se contradice, con un dato destacado por uno de los participantes: la importancia del capital humano. Él informa que, en teoría, existe en las empresas porque queda bonita su aplicación, pero en la realidad no se traspasa a la práctica.

12. RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

A partir de 5 códigos y un total de 19 citas se ha obtenido la familia “rendimiento y productividad” (ver figura 27).



- *Figura 27.* Elementos relacionados con “rendimiento y productividad” en la empresa, según las/os trabajadoras/es a turnos.

El rendimiento y la productividad en el ámbito laboral, y desde la perspectiva de las personas que trabajan a turnos, están determinados por la **presión** que los superiores ejercen sobre el trabajador y se contraponen con lo que sería más acertado, la mejora de las condiciones laborales. Los participantes explican, a lo largo del debate mantenido en los tres grupos convocados, que uno trabaja más y mejor si se encuentra a gusto. Se pone un ejemplo, que va en la línea con la contratación de más trabajadores por turno, ya que existen puestos específicos que deben ser tenidos en cuenta, por sus características, que impiden al trabajador abandonar el puesto durante toda la jornada laboral. La permanencia ininterrumpida en el puesto, además de estar prohibida por la legislación que obliga a un descanso de no menos de

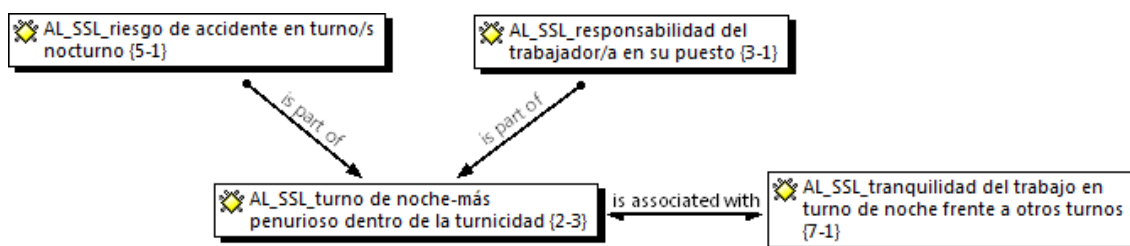
15 minutos en una jornada de más de 6 horas, empeora las condiciones laborales, según se informa en los grupos. Otro tema, que se señala en los debates de todos los grupos, es la diferencia entre los turnos; las personas participantes informan contradictoriamente al respecto. Por un lado, algunos dicen que sí existe diferencia según el turno en que se trabaje, y que esta reducción de la productividad depende fundamentalmente de dos aspectos, la edad de los trabajadores y el sector y la actividad que se realice en cada caso; mientras otros apuntan que no existe tal diferencia, ya que la producción es industrial y determinada por máquinas, donde no se percibe reducción de productividad alguna.

En cualquier caso, frente a las percepciones enfrentadas de las personas participantes en los grupos de debate, se puede afirmar que la siniestralidad laboral se ha investigado específicamente en el caso de turno de noche demostrando que el trabajo en estas horas supone elevada somnolencia, que se asocia con déficits de rendimiento y alerta, vinculados a su vez con el descenso de la productividad, aumento de riesgo de accidentes y perjuicio para la sociedad (Wagstaff y Sigstad, 2011; Smith et al., 2008; Takahashi et al., 2006).

En cualquier caso, destaca el comentario de uno de los participantes que afirma que el trabajo está mal enfocado pues “está basado mucho en la presencia en horas, no en la producción... tantas horas, es lo que vas a producir; y no piensan si rindes o no rindes”.

13. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La familia “seguridad y salud laboral” está compuesta por 4 códigos (ver figura 28), resultado de un total de 17 citas.



- *Figura 28.* Elementos señalados por las/os trabajadoras/es a turnos en relación a la “seguridad y salud laboral”

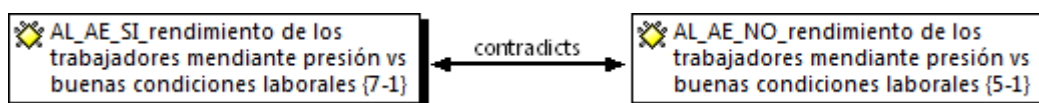
La seguridad y salud laboral informada por los trabajadores se centra en el turno de noche. Existe acuerdo entre los tres grupos cuando se destaca la tranquilidad que supone la realización del trabajo en esta franja horaria al no contar con jefes alrededor; pese a que en la mayoría de los casos tienen el mismo trabajo que realizar. Al respecto, destacan también que entre el trabajo a turnos el más penoso es el turno nocturno, debido a que, según se explica en

dos de los grupos, se percibe un **incremento del riesgo de accidentes** en las últimas horas del turno por el cansancio acumulado; esto se confirma en investigaciones previas que han demostrado que existe un perjuicio al aumentar las horas de trabajo al doblarse el riesgo de padecer accidentes cuando se realiza un turno de 12 horas frente a las 8 habituales (Wagstaff y Sigstad, 2011). En dichos grupos de debate se añade un elemento más a tener en cuenta, la responsabilidad que tiene el trabajador en su puesto. Por un lado, ante los responsables superiores y otra frente a los usuarios; dicha responsabilidad es muy importante en el caso particular del trato directo con personas (sector sanitario, p.ej.).

Lo apuntado por las personas participantes coincide con las conclusiones a las que ha llegado la investigación previa. Se ha comprobado que las personas que trabajan en turno de noche perciben un nivel mayor de riesgo de lesión comparado con las del turno de día (Huang et al., 2007).

14. ESPACIOS

Esta pequeña familia llamada “espacios” está formada solamente por 2 códigos (ver figura 29) que representan un total de 12 citas.



- *Figura 29.* Elementos señalados por las/os trabajadoras/es en relación a los espacios dentro de la empresa.

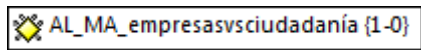
La postura de las personas que trabajan a turnos respecto a los espacios está enfrentada a lo largo de los debates llevados a cabo en los tres grupos convocados. Las opiniones de los trabajadores giran alrededor de la falta de buenas condiciones laborales en las empresas debido a que la masa empresarial está más centrada en conseguir el rendimiento mediante la presión de mandos intermedios que a través de la aplicación de pequeños cambios relativos a la mejora de las condiciones laborales. Por un lado, afirman **no contar con espacios habilitados para el descanso** y la pausa a la que tienen derecho; informan de que, en algunos centros, debido a las condiciones de producción deben comer el bocadillo en el mismo puesto, con lo que sólo dejan su puesto puntualmente para ir al baño, por ejemplo, y en otros lugares, solamente tienen un lugar apartado con máquinas expendedoras, que está lejos de ser acogedor. Por la contra, en otras empresas cuentan con 20 minutos de descanso claramente diferenciados en su jornada laboral y delimitados en espacios habilitados al efecto, tanto para

el descanso, con salas específicas, como para la comida, en el comedor. Que por parte de las personas participantes se señale la importancia de estas diferencias, podría ir en línea con lo señalado por la teoría de la restauración atencional (Kaplan, 1992), con probados efectos en entorno sanitario por una investigación reciente (Nejati et al., 2016), donde se comprueba que las mejoras en la calidad de las áreas de descanso pueden mejorar significativamente la satisfacción del personal de enfermería y contribuir a la reducción del estrés lo que, a su vez, podría conducir a una mejor atención a sus pacientes.

En uno de los grupos se trata el tema de las áreas de descanso y comentan que agradecerían poder contar con un espacio para tumbarse a descansar y relajarse a mitad de la jornada, pues les ayudaría a afrontar con más calidad las últimas horas de trabajo. Este último aspecto ha sido investigado demostrándose que una pequeña siesta durante el turno de noche contrarresta el bajo nivel de vigilancia que se presenta durante la parte final de la noche así como que los trabajadores manifiestan estar satisfechos con la calidad y facilidad del trabajo nocturno con la introducción de este factor, y se comprueba que el nivel de vigilancia es más elevado en las horas posteriores a la siesta (Bonfond et al., 2001). También se concluye que la seguridad se ve claramente comprometida en los sucesivos turnos de noche y que un turno corto con un solo descanso puede ser más pernicioso que un turno largo con frecuentes pausas (Folkard y Tucker, 2003).

15. MEDIO AMBIENTE

Esta familia, aunque no es una familia al uso, y no sería necesaria pues sólo se compone de 1 código (ver figura 30) y 1 cita, se decidió incluirla para seguir con la homogeneidad del análisis, pero finalmente se integra con la dimensión anterior dando lugar a una dimensión denominada espacios y medio ambiente. En consecuencia, las siete dimensiones o familias propuestas inicialmente pasan a ser seis.



- *Figura 30.* Elemento señalado por las/os trabajadoras/es con relación al “medio ambiente”.

Una de las personas que participaron en los grupos focales hizo referencia a las consecuencias ambientales de las empresas. Se comentó que, en el caso particular de Coruña, hay numerosas empresas que contaminan el aire y que no existen más enfermedades entre la ciudadanía porque, por su situación geográfica, la ciudad es privilegiada y los vientos contribuyen a llevarse la contaminación.

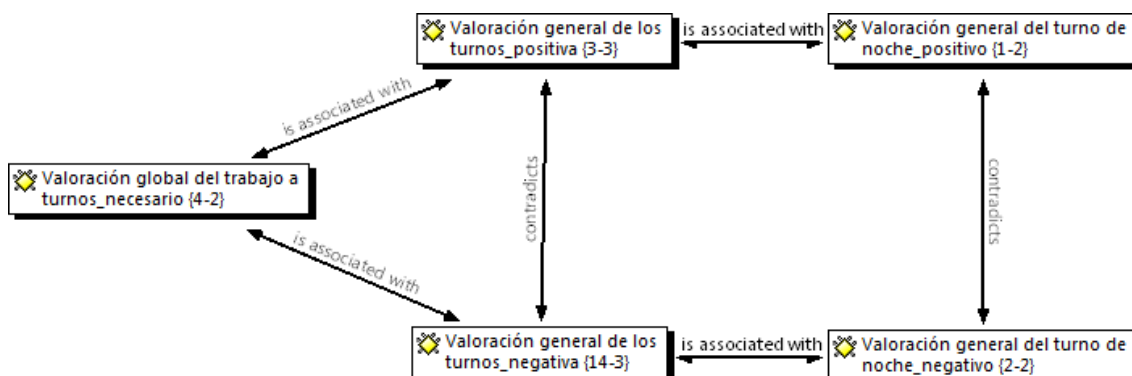
Por último, se realizó una pregunta a modo de cierre de cada uno de los grupos focales acerca de la valoración general de los turnos y también respecto al turno de noche en concreto. Con objeto de proceder a la interpretación de los datos, se han resumido las intervenciones localizándolos bajo cinco códigos diferenciados (ver tabla 21).

- o Tabla 21

Valoración general de los turnos de trabajo, según los participantes

CÓDIGO (CODE)	CITA (QUOTE)
Valoración general NEGATIVA	14
Valoración general POSITIVA	3
Valoración general NECESARIOS	4
Valoración general turno de noche, NEGATIVO	2
Valoración general turno de noche, POSITIVO	1

Al igual que se ha venido haciendo con anterioridad, ahora se presenta la información obtenida integrada en una sola familia de códigos que se ha denominado “Valoración general del trabajo a turnos” (ver figura 31).



- o *Figura 31.* Valoraciones realizadas por las/os trabajadoras/es a turnos respecto a los elementos positivos o negativos derivados del trabajo a turnos

A lo largo de los debates mantenidos en los tres grupos focales hay un acuerdo generalizado, respecto a la valoración general negativa del trabajo a turnos.

Los elementos recurrentes en los que las personas participantes basan su valoración general negativa son la alteración de horarios para realizar las comidas y dormir, los efectos que la alternancia horaria tiene sobre en la vida familiar y las relaciones sociales, y los problemas para la salud que se manifiestan con el paso del tiempo.

Por otro lado, en el grupo participó gente que había trabajado a turnos durante años pero que ya no lo hacían en la actualidad. Dichos participantes afirman percibir un cambio sustancial, en palabras de uno de ellos “tanto él como yo (en referencia a otro participante) tenemos el prisma de verlo de haber trabajado antes a turnos y lo que hemos mejorado tanto en calidad de vida, salud y todo a trabajar ahora con un turno fijo”.

Las personas participantes pese a afirmar el sentir general en cada uno de los grupos de una perspectiva negativa frente a esta organización horaria; entre ellas, y en sólo uno de los grupos, algunos de los trabajadores destacan la parte positiva de los mismos. Por un lado, se señala que pese a ser negativos físicamente, a nivel psicológico, y por la posible conciliación familiar, se prefieren los turnos frente a un turno fijo. Por otro lado, dos personas dicen que hay que sacarles la parte positiva a los turnos y que para ellos esa parte positiva se encuentra en el tiempo disponible que te dejan para ti mismo, si te sabes organizar.

Las personas de dos de los grupos de debate añaden un elemento de valoración a mayores: la necesidad de mantener los turnos de trabajo. Se diferencia claramente entre el sector industrial y el sanitario, donde la necesidad de los turnos se justifica en una mera “cuestión de humanidad”, en palabras de uno de los participantes. Sin embargo, en el ámbito industrial se cuestiona más la necesidad de los turnos y se percibe un claro sometimiento del trabajador a la empresa, en boca de otro participante “la necesidad de la industria es la que es y nosotros somos peones dentro de esta industria, ¿no?”.

Más concretamente, se hizo referencia a la valoración general del turno de noche, aunque su presencia está implícita en el propio sistema de turnos de trabajo. Al respecto, los participantes de uno de los grupos informan del hecho de que el turno de noche es el más dañino de los tres. Por la contra, en otro de los grupos, se pone el acento en las posibilidades del turno de noche en casos puntuales, dado que hay personas que lo prefieren a los otros dos pues, tal y como comenta una participante, “turno nocturno... alguna xente sí, (...) que ten críos pequenos ou que está estudiando ou que quere ganar un pouquiño máis de cartos”.

Una vez analizado el discurso de los tres grupos focales se han localizado las corrientes presentes en la información manifestada por las personas que trabajan a turnos y que dibujan el mapa de la realidad que perciben. Las corrientes localizadas se han obtenido tras la observación y seguimiento de los temas recurrentes y los acuerdos y desacuerdos hallados intragrupos e intergrupos.

A modo de síntesis, podemos confirmar que se han obtenido 15 familias inicialmente que se han sintetizado en las 13 definitivas (ver tabla 22). Dichas familias son fruto de la integración de 509 citas bajo un total de 113 códigos. A su vez, las familias se han dividido según su temática en dos grandes bloques, uno referido a elementos presentes o relacionados en el

ámbito laboral y otro referido a los relacionados con el ámbito extralaboral. Ambos bloques presentan equilibrio en cuanto a familias que los conforman, seis y siete respectivamente; pero dicho equilibrio es sólo aparente pues la densidad de las citas que tienen lugar en referencia al ámbito extralaboral es mucho mayor que la del ámbito laboral, dado que el primero llega a las 315 citas mientras el segundo no supera las 194.

o Tabla 22

Familias de códigos relacionadas con el estrés en el trabajo a turnos

FAMILIA (FAMILY)	CÓDIGO (CODE)	CITA (QUOTE)
VIDA FAMILIAR	14	72
VARIABLES PERSONALES	10	69
SUEÑO Y DESCANSO	16	62
ALIMENTACIÓN	8	31
DESPLAZAMIENTOS CASA-TRABAJO	10	28
BIENESTAR GENERAL PSICOLÓGICO	10	43
VIDA SOCIAL	3	10
DERECHOS LABORALES	11	72
ORGANIZACIÓN HORARIA	9	54
RELACIONES HUMANAS	5	19
RENDIMIENTO/PRODUCTIVIDAD	5	19
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	4	17
ESPACIOS Y MEDIO AMBIENTE	3	13

A lo largo de los tres grupos, los participantes mostraron acuerdos en destacar que el trabajo a turnos, con la desregulación horaria que lleva pareja, puede desembocar en trastornos digestivos; que el trabajo a turnos implica una rotación impuesta enfrentada a la corporal y que conlleva falta de horas de sueño y cansancio físico; que el bienestar psicológico de las personas que trabajan a turnos depende de la adaptación personal que se haga; que el trabajo doméstico afecta en gran medida a la aceptación de los turnos y que cuando una pareja tiene hijos los problemas de conciliación aumentan. Valoran positivamente que se tengan en cuenta las preferencias personales a la hora de asignar a las personas a un turno o turnos de trabajo. También se manifestó acuerdo en la importancia de la lucha sindical encaminada a la consecución de derechos y la reducción de la brecha entre el sector público y privado en relación a derechos laborales efectivos; en la importancia de que los días libres coincidan más en festivos y fines de semana y de que la rotación sea diseñada para obtener más tiempo efectivo para descanso y ocio; la importancia de las relaciones interpersonales dentro de la empresa y en cómo se pueden hacer tu labor más o menos agradable; la presión que sienten por parte de los empresarios en relación a su rendimiento y productividad y la importancia de

no contar con la gente mínima indispensable por plantilla; la tranquilidad del turno de noche frente a otros turnos al no estar presentes los jefes; y en la falta de espacios correctamente acondicionados para el descanso de los trabajadores.

En dos de los grupos se manifiesta acuerdo sobre la importancia de los desplazamientos entre la casa y el trabajo, por su implicación en el incremento de la jornada de trabajo y las repercusiones en el sueño y descanso posterior, y al problema derivado de los días de descanso entre turnos que dificultan la vida social, tanto en solitario como en compañía.

Tres aspectos se encuentran latentes en el discurso, sea cual sea el tema abordado, a lo largo de los grupos focales. Estos son, por un lado, la sumisión que la persona que trabaja a turnos debe asumir respecto a dicha organización horaria y que está relacionada directamente con un segundo aspecto, la adaptación personal que cada persona debe afrontar respecto a ello, pues determinará en gran medida el grado de asunción de las posibles dificultades que la organización horaria genere en su día a día. Por otro lado, el tercer aspecto viene determinado por los hijos que cada trabajador/a tenga a su cargo, pues suponen una variable a mayores que introducir en la ecuación: trabajo a turnos- vida extralaboral de las/os trabajadoras/es, ya de por sí complicada.

5.6.2. Estudio de encuesta

El análisis de los datos se realizó con la ayuda del programa estadístico SPSS (versión 22). Es habitual su uso para el manejo de datos numéricos e inferencia de resultados de investigación tradicionalmente generalizables, tras la aplicación de diferentes fórmulas y teorías de tipo estadístico. Gracias a esta herramienta se puede comprobar la fiabilidad y validez de las herramientas de recogida de información y de los datos obtenidos, así como la relevancia estadística de los mismos en cuanto a relaciones entre las variables de trabajo.

Entre los análisis efectuados destacamos el análisis factorial de las diferentes escalas empleadas en el cuestionario, de modo que se simplificase su estructura, para continuar con la aplicación de los análisis de regresión lineal múltiple con los que obtener la relación entre las variables de estudio: entre ellas estaban los numerosos ítems que conforman las diferentes escalas de los cuestionarios, todas ellas estudiadas como variables independientes y la satisfacción laboral general (SLG) como variable dependiente. Todo esto se explicará con más detalle en el apartado de resultados de la encuesta.

Se ha llevado a cabo un análisis de datos, tras el volcado de las respuestas del cuestionario, con el programa estadístico SPSS (versión 22). Parte de ellos se han expuesto previamente para presentar la muestra de estudio (tabla 23). A continuación, se exponen otros datos

sociodemográficos y laborales, antes de presentar el análisis de cada una de las escalas que componen el cuestionario.

o Tabla 23

Características sociolaborales de la muestra de estudio

Datos obtenidos	Puesto base	Encargados
Trabajo desempeñado	67	11
Edad promedio	49	
Nivel de estudios	Bachillerato	Ciclo de grado medio
Situación laboral	Contratos a tiempo completo	
Turnos	Rotatorio de mañana-tarde-noche (75 trabajadores)	

Cuando los encuestados fueron preguntados sobre si “dejarían el trabajo a turnos para trabajar en uno fijo, en igualdad de condiciones”, el 95% responden que sí (71 personas de 79 encuestadas). La mayoría (89,2%) expone que la razón de por qué trabajan a turnos “es que es el horario que viene impuesto por el trabajo, no hay más razón”; y un 10,7% de los encuestados responde que “es la única opción de trabajo disponible”. No hay ni una sola respuesta en positivo (pagan más; es lo que más me conviene por mis responsabilidades familiares; u otros) al respecto de trabajar a turnos.

Como ya se apuntó, también en el momento de presentar la muestra, ésta es homogénea en lo que a datos sociodemográficos y de tipo laboral se refiere. Incluso en los datos extraídos sobre el ámbito familiar sigue comportándose de igual manera. Así, la muestra se compone de trabajadores (72 hombres y 7 mujeres) de mediana edad (50 años), casados o viviendo en pareja, con un nivel educativo medio (sólo el 12% de la plantilla cuenta con la formación básica obligatoria). Un 49% tiene a alguna persona a su cargo, ya sean menores o mayores dependientes, pero sobre la que los encuestados declaran no ser cuidador principal, sino que señalan a su pareja como responsable (el 66% de los trabajadores que respondieron este ítem). Las parejas de los encuestados trabajan fuera de casa en un 53,3% de los casos, siendo el turno o jornada laboral más habitual el turno central (45%) o bien un turno fijo de mañana o tarde (23%) o alternante mañana-tarde (20%). Por último, la opinión de las parejas de los trabajadores sobre sus turnos es moderada (pues en una escala Likert 1-5 la puntuación media es 2,67 y la moda 3), donde 1 es *no le gusta nada* y 5 *le gusta mucho*.

Tras estos datos de presentación de la muestra, se introducen los resultados extraídos tras el análisis de cada una de las escalas que componen el cuestionario CETUR. Todas han sido presentadas previamente en el apartado “ESTUDIO DE ENCUESTA”.

1. Escala Actividad Sindical (EAS)

Para evaluar la consistencia interna de la escala se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para sus 5 ítems, obteniéndose un valor de 0,699, lo que nos ofrece un índice fiable de acuerdo a la investigación previa (Prieto y Delgado, 2010; Fayers y Machin, 2000). Por otro lado, se obtuvieron las puntuaciones medias y desviaciones típicas para todos los ítems (véase Tabla 24).

○ Tabla 24

Tabla de puntuaciones medias y desviaciones típicas para los ítems de la Escala Actividad Sindical

	Media	Desviación estándar	N
1.Confío en los representantes sindicales de mi empresa	3,05	,658	63
2.Las personas al frente del comité de empresa no están lo suficientemente comprometidas	3,03	,695	63
3.La lucha sindical es una de las vías para conseguir mejoras laborales	3,43	,588	63
4.Las horas de dedicación sindical se utilizan para asuntos ajenos a la representación	3,19	,592	63
5.El contacto directo con el empresario es más efectivo que a través de los representantes de los trabajadores	3,05	,750	63

Posteriormente se realizó un análisis de regresión lineal múltiple introduciendo los 5 ítems que conforman la escala como variables independientes y la satisfacción laboral general (SLG) como variable dependiente. Como se puede ver en la tabla 25, se comprueba que sólo el ítem 1 contribuye a explicar la satisfacción laboral en un 15,6%. Por lo tanto, se puede concluir que la confianza en los representantes sindicales de la empresa contribuye a explicar o está relacionada con la SLG.

○ Tabla 25

Modelo de Regresión Lineal Múltiple, predictivo de la Satisfacción Laboral General a partir de la a Escala de Actividad Sindical

Resumen del modelo. Escala Actividad Sindical

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Estadísticas de cambios			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	df 1	df 2	
1.Confianza	,411 ^a	,169	,156	,547	,169	12,427	1	61	,001

a. Predictores: (Constante), Actividad sindical_opinión1

Estos resultados son coherentes con el análisis previo de las respuestas, pues se comprobó que, en general, las personas participantes demostraron tener una imagen positiva de sus

representantes sindicales. Así, un 81,3% de los trabajadores manifestaban estar “de acuerdo” (61,3%) o “muy de acuerdo” (20%) con la afirmación “confío en las/os representantes sindicales de mi empresa” y un 91,3 % afirma que la “lucha sindical es una de las vías para conseguir mejoras laborales” (el 47,5% responden estar “muy de acuerdo” y el 43,8% “de acuerdo”).

2. Escala reducida para la evaluación del estrés en el trabajo a turnos (MiniCETUR)

Se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de la escala a través de los 10 ítems que la componen, obteniéndose un valor de 0,824, lo que nos ofrece un índice fiable de acuerdo a la investigación previa (Prieto y Delgado, 2010; Fayers y Machin, 2000). Por otro lado, se obtuvieron las puntuaciones medias y desviaciones típicas para todos los ítems (véase Tabla 26).

- Tabla 26

Tabla de puntuaciones medias y desviaciones típicas para los ítems de la Escala MiniCETUR

	Media	Desviación estándar	N
1.El tiempo libre del que dispongo para invertir en mi vida fuera del trabajo	1,78	,666	68
2.El grado en que se adapta mi trabajo a mis necesidades y ritmos diarios	2,31	,629	68
3.El tiempo que tengo fuera del trabajo para dormir y descansar	2,54	,656	68
4.El horario del que dispongo para las comidas diarias	2,78	,569	68
5.La estructura horaria de los turnos rotatorios	2,82	,622	68
6.El reconocimiento de los derechos laborales por parte de la empresa	2,96	,633	68
7.La forma en que la dirección establece la organización horaria de mi trabajo	2,93	,698	68
8.La participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa	2,72	,789	68
9.El ambiente de trabajo entre los compañeros dentro de la empresa	2,53	,680	68
10.La sensación de falta de seguridad en el trabajo	2,75	,760	68

Con objeto de determinar los valores de la escala se realizó un análisis factorial generada por el método de componentes principales, con rotación varimax, basada en los 10 ítems y obtenida a partir de la muestra, dando como resultado la existencia de 3 factores, que explicaron un 69,2 % de la varianza. La definición e interpretación del significado de cada uno de los factores se hace posible al observar la distribución de las cargas factoriales a través de los ítems (Tabla 27).

○ Tabla 27

Escala MiniCETUR. Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
9.RELACIONES CON COMPAÑEROS	,887		
10.SENSACIÓN DE SEGURIDAD	,873		
8.TOMA DE DECISIONES_TRABAJADORES	,838		
6.DERECHOS LABORALES		,782	
5.ESTRUCTURA HORARIA EN TURNOS		,770	
7.TOMA DE DECISIONES_DIRECCIÓN	,413	,636	
2.NECESIDADES Y RITMOS DIARIOS		,607	,540
4.HORARIO DE COMIDAS		,602	,531
1. TIEMPOLIBRE			,802
3.SUEÑO Y DESCANSO			,753

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

FACTOR 1. Agrupa muy bien aquellos ítems relacionados con el **ambiente laboral**, habla de relaciones con los compañeros, de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa y de la sensación de falta de seguridad en el trabajo (39,96% de la varianza).

FACTOR 2. Es el factor más denso de los tres e incluye ítems relativos a la **organización horaria**: habla del horario de trabajo, de cómo se establece por parte de la dirección y si éste se adapta a las necesidades y ritmos diarios de los/as trabajadores/as, así como del reconocimiento de los derechos laborales por parte de la empresa (18,41% de la varianza).

FACTOR 3. Agrupa ítems que hablan del tiempo libre que el trabajo a turnos deja para actividades relacionadas (sueño y descanso) o no con el trabajo (10,83% de la varianza), por eso se le ha denominado: **tiempo libre**.

A continuación, se realizó un análisis de regresión lineal múltiple teniendo en cuenta, por un lado, la estructura de tres factores presentada previamente pero, por otro lado, también se han seguido considerando los 10 ítems de la escala para asegurar la inclusión de todas las dimensiones testeadas en los posibles análisis.

Inicialmente se tomaron como variables independientes los tres factores explicados previamente y, como se puede ver en la tabla 28, se comprueba que sólo el factor 2 contribuye a explicar la satisfacción laboral en un 35,6%, introducida como variable dependiente.

o Tabla 28

Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple MiniCETUR (factores)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,605 ^a	,366	,356	,481	,366	38,027	1	66	,000

a. Predictores: (Constante), Factor2_OrganizaciónHoraria_MiniCETUR

Por otro lado, se introducen como variables independientes todos los ítems que componen la escala reducida para la evaluación del estrés en el trabajo a turnos (MiniCETUR) y se comprueba que dos de los ítems del factor 2 siguen explicando la satisfacción laboral, son el 7 (“La forma en que la dirección establece la organización horaria en mi trabajo”) que explica en un 23,1% de la varianza de la variable dependiente y el 5 (“La estructura horaria en turnos rotatorios”), que explicaría un 5,9%. Además, el ítem 1 (“El tiempo libre del que dispongo para invertir en mi vida fuera del trabajo”), que pertenece al factor 3 también contribuye a explicar un 4,7% de la varianza. Todos juntos explican un 30,6 % de la varianza de la variable dependiente (ver tabla 29). Por ello se puede concluir que hechos como la forma en que la dirección establece la organización horaria, la estructura de los turnos rotatorios o el tiempo del que en consecuencia disponen para sus actividades extralaborales los trabajadores/as a turnos, afectan a los niveles de satisfacción laboral general. Por lo tanto, la estructura del trabajo a turnos o en turnos rotatorios determina en sí misma la satisfacción laboral general de los trabajadores independientemente, en principio, de las características del ambiente laboral o las consecuencias que dicha estructura horaria tenga sobre el ocio y tiempo libre de los trabajadores. La representación de los datos obtenidos se puede ver en la figura 32.

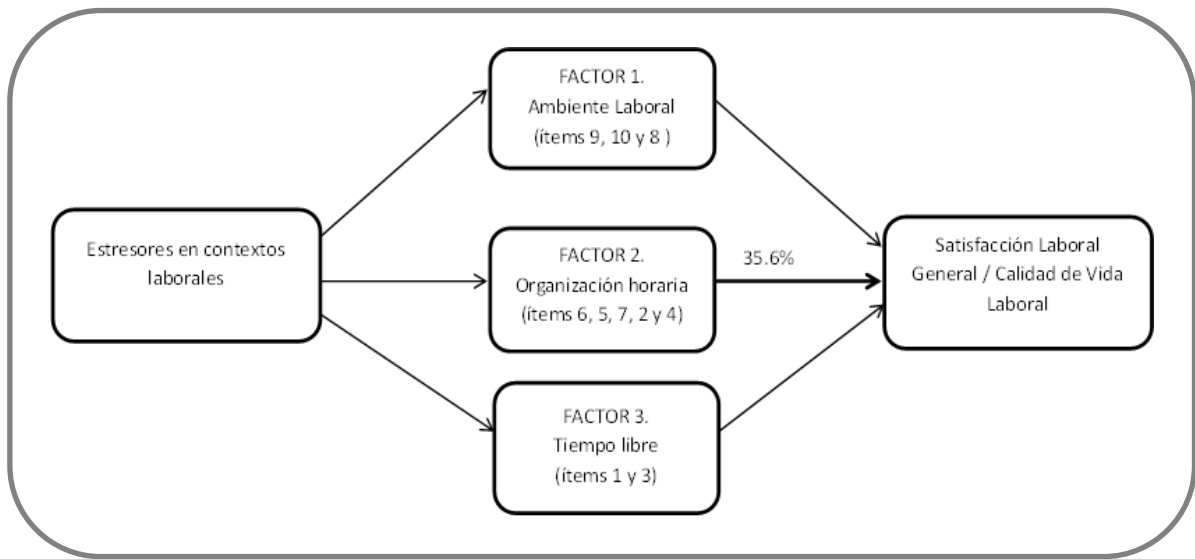
o Tabla 29

Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple MiniCETUR (ítems)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
Dirección	,480 ^a	,231	,219	,530	,231	19,777	1	66	,000
Estructura horaria	,538 ^b	,290	,268	,513	,059	5,405	1	65	,023
Tiempo libre	,581 ^c	,337	,306	,500	,047	4,585	1	64	,036

a. Predictores: (Constante), Estrés_CI_DIRECCIÓN
 b. Predictores: (Constante), Estrés_CI_DIRECCIÓN, Estrés_CI_TURNOS
 c. Predictores: (Constante), Estrés_CI_DIRECCIÓN, Estrés_CI_TURNOS, Estrés_CI_TIEMPOLIBRE

Tras realizar los análisis de regresión lineal múltiple, se ha realizado la representación del modelo obtenido (figura 32).



o *Figura 32.* Representación del modelo. Regresión lineal múltiple de la Escala reducida para la evaluación del estrés en el trabajo a turnos (MiniCETUR)

3. Escala de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER)

Se realizó un análisis que permitió obtener un valor de alfa de Cronbach de 0,773, lo que nos ofrece un índice fiable de acuerdo a investigaciones previas (Fernández-López et al., 2006; Robles et al., 2003). Por otro lado, se obtuvieron las puntuaciones medias y desviaciones típicas para todos los ítems (véase Tabla 30).

Cabe señalar que la escala que se ha aplicado es una versión reducida confeccionada a partir de versiones anteriores más extensas (Fernández-López et al., 2006; Fernández-López et al., 2005) que todavía no había sido testeada.

Como ya se explicó previamente, el cuestionario DER recoge información de la apreciación del trabajador acerca de su situación laboral, en términos de estrés, a través de las tres dimensiones que lo componen: esfuerzo extrínseco, recompensa y sobreimplicación. Por este motivo, también se calculó el coeficiente alfa de Cronbach de los ítems que componen la escala, pero diferenciando entre los bloques de contenido.

En primer lugar, se comprobó la consistencia interna del componente extrínseco del modelo, obteniéndose un valor de 0,739; posteriormente, también se comprobaron los valores de las dimensiones que lo componen: el esfuerzo (0,649) y recompensa (0,750). En segundo lugar, se probó la validez del componente intrínseco (sobreimplicación) del modelo con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,749. En ambos casos, se obtienen valores altos confirmando una fiabilidad satisfactoria, en línea con los resultados presentados al testear la fiabilidad de la

escala en su versión extendida (Robles et al., 2003), pero ciertamente más reducidos que en sucesivas aplicaciones del cuestionario (Fernández-López et al., 2006).

○ Tabla 30

Tabla de puntuaciones medias y desviaciones típicas para los ítems de la Escala DER

	Media	Desviación estándar	N
1_DER_Ritmo apurado	3,06	,625	67
2_DER_Interrupciones	3,10	,741	67
3_DER_Más trabajo	3,73	,447	67
4_DER_Reconocimiento	2,93	,724	67
5_DER_Promoción	3,19	,764	67
6_DER_Empeoramiento	3,33	,660	67
7_DER_Trabajo en peligro	2,70	,779	67
8_DER_Reconomiento en positivo	2,99	,564	67
9_DER_Posibilidades de ascenso	2,39	,695	67
10_DER_Sueldo adecuado	2,84	,642	67
11_DER_Falta de tiempo para el trabajo	2,30	,578	67
12_DER_Despertarse con problemas	2,87	,649	67
13_DER_Olvidarse del trabajo en casa	2,87	,489	67
14_DER_Demasiado sacrificio	2,70	,652	67
15_DER_No olvidarse del trabajo	2,76	,605	67
16_DER_No poder dormir por trabajo	2,87	,575	67

Con objeto de determinar los valores de la escala se realizó un análisis factorial, generado por el método de componentes principales, con rotación varimax, basado en los 16 ítems obtenidos a partir de la muestra, dando como resultado la existencia de 5 factores que explicaron un 68,53 % de la varianza (Tabla 31). A continuación, se explica más en detalle cada uno de los factores extraídos individualmente.

○ Tabla 31

Escala Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. Matriz de componente rotado^a

	Componente				
	1 Sobreimpli- cación	2 Estima- salario (R)	3 Esfuerzo extrínseco	4 Seguridad- salud laboral (R)	5 Seguridad- salud laboral (R)
I14.Demasiado sacrificio	,821				
I15.No olvidarse del trabajo	,801				
I16.No poder dormir por trabajo	,700				
I12.Despertarse con problemas	,654				
I8. Reconocimiento en positivo		,849			
I10.Sueldo adecuado		,745			
I4. Reconocimiento		,731			
I2. Interrupciones			,806		
I3. Más trabajo			,687		
I1. Ritmo apurado			,683		
I7. Trabajo en peligro				,834	
I9. Posibilidades de ascenso				,678	
I11.Falta de tiempo para el trabajo			,452	-,566	

I5. Promoción		,823
I6. Empeoramiento		,585
I13. Olvidarse del trabajo en casa	,497	-,541
Método de extracción: análisis de componentes principales.		
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. ^a		
a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.		

FACTOR 1. Agrupa aquellos ítems que miden ESFUERZO, pero específicamente el esfuerzo **intrínseco** o sobreimplicación del trabajador/a con su trabajo una vez ya no están ocupando su puesto (25,69% de la varianza). Es un factor centrado en la sobreimplicación del trabajador/a en su trabajo, que conlleva el “no poder desconectar” aun estando fuera de la jornada laboral. La agrupación de estos cuatro ítems se corresponde con el modelo teórico seguido al confeccionar la escala, pero entra en conflicto con la misma al excluir dos ítems, en este caso, los que se presentan con pesos negativos en los factores 4 y 5. Los ítems que conforman la escala en nuestro análisis son los referidos a la sobreimplicación más centrada en el sueño y el descanso, comprometidos por tensiones laborales.

FACTOR 2. Incluye ítems relativos a la RECOMPENSA. El modelo plantea inicialmente tres subescalas, de las que sólo dos estarían aquí presentes: la centrada en la “estima” o el reconocimiento que se le da al trabajador/a por parte de sus superiores y compañeros/as (dos ítems, 4 y 8) y la centrada en la adecuación percibida a través del “salario” (17,18% de la varianza); todo ello medido en relación al trabajo y esfuerzo personal realizado. De acuerdo con el modelo teórico estas dos subescalas deberían formar factores independientes, pero en este caso se encuentran agrupadas.

FACTOR 3. Agrupa los tres ítems que hablan de ESFUERZO **extrínseco** y es el referido al esfuerzo centrado en la tarea. Tener que trabajar a un ritmo apurado debido a la cantidad de tareas, con interrupciones frecuentes o con mayor carga de trabajo, son los elementos que conforman este factor (9,52% de la varianza). La agrupación que se obtiene concuerda con el diseño inicial de la escala, que con estos tres ítems pretendía evaluar la carga laboral cuantitativa y cualitativamente percibida.

FACTOR 4. Los ítems que conforman este factor se centran en la RECOMPENSA, esta vez centrada en la subescala que mide posibilidades de promoción y seguridad laboral. Originalmente, dicha subescala está compuesta por cuatro ítems, pero el peso en este factor es sólo de dos de ellos. Además, se une un ítem que mide ESFUERZO extrínseco - “siempre me falta tiempo para terminar”- (8,75% de la varianza). Esta agrupación de ítems se puede explicar desde la óptica de que en una situación estrés por acumulación de tareas, las posibilidades de promoción y la seguridad laboral cobran mayor importancia afectándose mutuamente.

FACTOR 5. El último factor agrupa elementos tanto de ESFUERZO como de RECOMPENSA. Por un lado, encontramos ítems referidos a las posibilidades de promoción y mejora, como recompensa profesional, por medio de los dos ítems de la subescala (5 y 6) que determinaba el factor 4. Por el otro lado, se añade el esfuerzo intrínseco al incluir el “simbolismo” de llevarse el trabajo a casa, no tanto a nivel físico, como sí mental (7,39% de la varianza).

La estructura factorial obtenida es coherente con el modelo teórico “desequilibrio esfuerzo-recompensa” (Fernández-López et al., 2005) al agrupar los ítems en 3 factores de acuerdo a las 3 escalas principales que conforman el modelo. Dos de ellas miden el componente extrínseco del modelo (esfuerzo-factor 3 y recompensa-factores 2, 4 y 5), por un lado, y componente el intrínseco o sobreimplicación, por el otro (factor 1).

Dentro de la escala recompensa, el modelo contempla otras tres subescalas a través de las que se mide salario, estima, y posibilidades de promoción y seguridad laboral. En este punto, nuestro análisis aun siendo sensible a ellas, no concuerda con los hallazgos previos, pues no separa dichas subescalas, sino que agrupa las dos primeras en una sola y separa en dos la referida a posibilidades de promoción y seguridad laboral, junto con dos ítems que deberían haberse agrupado en el primer factor “sobreimplicación”. Además, el modelo explica que las tres subescalas se deberían cargar en un único factor latente.

Aunque actualmente no podemos explicar a qué se debe esta diferencia, si podemos teorizar el efecto que haya podido tener el reducido número de personas encuestadas en coherencia con las muestras empleadas en investigaciones previas que contaban con más del triple de personas y que sí obtenían resultados acordes con el modelo (Fernández-López et al., 2007; Fernández-López et al., 2006; Robles et al., 2003). En todo caso, se debe señalar que se están intentando establecer paralelismos en el análisis de resultados de la versión abreviada (la que se aplicó en este trabajo) con versiones más o menos extensas aplicadas previamente, motivo por el que los resultados pueden no ser comparables. A todo lo anterior se debe añadir que, quizás, lo que se esté probando aquí es la falta de ajuste del modelo teórico inicial con esta nueva versión más abreviada y que sí se cumplía con la versión extensa y la primera más reducida, motivo por el que se debería desaconsejar su aplicación.

Los análisis de regresión lineal múltiple posteriores se han realizado teniendo en cuenta la estructura de cinco factores presentada previamente, pero también se han seguido considerando los 16 ítems para asegurar la inclusión de todas las dimensiones testeadas en los posibles análisis. De este modo se pretende conseguir un abordaje más completo en el estudio de la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral informada por los trabajadores. En primer lugar, se introducen como variables independientes los factores obtenidos previamente. A raíz de los resultados, se puede afirmar que los factores 2, 3 y 4 explican un

18,3% de la varianza de la variable dependiente. Por separado, el factor 2 “Recompensa por reconocimiento y salario” explica un 10,8% de la varianza; el factor 3 “Esfuerzo extrínseco” explica un 5,7% de la varianza y el factor 4 “Recompensa por promoción o seguridad laboral” explica el 5,5% restante. Por ello, con respecto al factor 2 se puede concluir que hechos como sentir que se reconoce tu trabajo dentro de la empresa, especialmente por parte de tus superiores, y que tu remuneración está ajustada a tu esfuerzo determinan o afectan la Satisfacción Laboral General. La inclusión del factor 3 en la varianza nos lleva a concluir que tener que trabajar cada vez más, a un ritmo apurado y con frecuentes interrupciones, también determina la SLG. Por último, el factor 4 informa de que la SLG se ve afectada por sentir que tu trabajo está en peligro y conocer que tus posibilidades de ascenso no están relacionadas con tu trabajo y esfuerzo, además de la falta de tiempo para finalizar las tareas.

o Tabla 32

Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple Escala DER (factores)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Estadísticas de cambios			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	df 1	df 2	
1	,329 ^a	,108	,094	,492	,108	7,878	1	65	,007
2	,406 ^b	,165	,139	,480	,057	4,336	1	64	,041
3	,469 ^c	,220	,183	,467	,055	4,473	1	63	,038

a. Predictores: (Constante), Recompensa_FACTOR2
b. Predictores: (Constante), Recompensa_FACTOR2, EsfuerzoExtrínseco_FACTOR3
c. Predictores: (Constante), Recompensa_FACTOR2, EsfuerzoExtrínseco_FACTOR3, Recompensa_Falta tiempo_FACTOR4

En segundo lugar, introduciendo como variables independientes los 16 ítems que conforman la escala DER se obtiene que sólo dos de ellos (tabla 33) contribuyen a explicar en un 20,5% la varianza de la variable dependiente (SLG). El primer ítem mide el componente intrínseco del modelo, la sobreimplicación que supone poder o no olvidarse fácilmente del trabajo en casa y explica un 13% de la varianza. A este ítem se une el que mide el empeoramiento de las condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salarios, etc.), que explica un 10% de la varianza. Hay que añadir que ambos ítems se enmarcan en el factor 5 analizado previamente y que no obtuvo resultados como elemento que contribuyese a explicar la varianza con la estructura factorial.

o Tabla 33

Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple Escala DER (ítems)

Modelo	R	R			Error estándar de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Estadísticas de cambios		
		cuadrado	cuadrado ajustado				Cambio en F	df 1	df 2
1	,360 ^a	,130	,116	,486	,130	9,701	1	65	,003
2	,478 ^b	,229	,205	,461	,099	8,223	1	64	,006

a. Predictores: (Constante), DER_Olvidarse del trabajo en casa
 b. Predictores: (Constante), DER_Olvidarse del trabajo en casa, DER_Empeoramiento

La escala del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, como instrumento de medida del estrés laboral, cuenta con una metodología propia para otorgar puntuaciones y realizar una formulación determinada en busca de conclusiones coherentes con el marco teórico (Robles et al., 2003). En efecto, se propuso medir el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa a través de un algoritmo basado en la información obtenida por las dos escalas: e/(r x c) (Fernández-López et al., 2005). De cara a su aplicación, hemos obtenido la puntuación media de cada uno de los ítems que componen las tres escalas que definen el modelo (ver tabla 34) y añadiendo el factor de corrección correspondiente se obtiene una medida estandarizada del componente extrínseco, definida dentro de un umbral donde el factor de discriminación entre los grupos de alto riesgo y bajo riesgo o sin riesgo está en resultados por encima de o debajo de 1 en cada caso. El valor que se obtiene tras su aplicación a la muestra de este estudio es de 1'11 puntos, lo que indica que nos encontramos ante un grupo de alto riesgo de acuerdo con el presente modelo. Hecho que indica la necesidad de planificar una intervención, basada en las dimensiones que han puntuado más alto en niveles de estrés.

o Tabla 34

Puntuación media de los ítems que componen las tres escalas que definen el modelo DER.

Items del cuestionario DER	Puntuación media por ítems	Puntuación media por escala
ESFUERZO EXTRÍNSECO		
1_Ritmo apurado	3,126582	10
2 _Interrupciones	3,166667	
3 _Más trabajo	3,708861	
RECOMPENSA		
4 _Reconocimiento	3,038462	20,77
5_Promoción	3,278481	
6 _Empeoramiento	3,367089	
7 _Trabajo en peligro	2,74026	

8 _Reconocimiento en positivo	3,025641	
9 _Posibilidades de ascenso	2,415584	
10 _Sueldo adecuado	2,911392	
SOBREIMPLICACIÓN		
11 _Falta de tiempo para el trabajo	2,32	16,10
12 _Despertarse con problemas	2,860759	
13 _Olvidarse del trabajo en casa	2,772152	
14 _Demasiado sacrificio	2,710145	
15 _No olvidarse del trabajo	2,684211	
16 _No poder dormir por trabajo	2,75641	

4. Escala Satisfacción Laboral General (SLG)

Se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de la escala a través de los 5 ítems que la componen, obteniéndose un valor de 0,650. Estos valores, aunque modestos, son aceptables de acuerdo con investigaciones de referencia (Prieto y Delgado, 2010; Fayers y Machin, 2000). Por otro lado, se obtuvieron las puntuaciones medias y desviaciones típicas para todos los ítems (véase Tabla 35).

- Tabla 35

Tabla de puntuaciones medias y desviaciones típicas para los ítems de la Escala SLG

	Media	Desviación estándar	N
SLG_Muy satisfecho	2,71	,644	69
SLG_Pienso en dejarlo	2,54	,608	69
SLG_Satisfecho con las tareas	2,67	,610	69
SLG_La gente está satisfecha	2,39	,599	69
SLG_La gente piensa dejarlo	2,41	,577	69

Esta escala se ha introducido como variable dependiente en los análisis de regresión lineal múltiple de las escalas anteriores y posteriores, motivo por el que se ha considerado adecuado que no se vuelvan a incluir en este apartado.

5. Escala de evaluación del Estrés en el Trabajo a Turnos (CETUR), versión ampliada

Se ha realizado un análisis de fiabilidad para cada una de las dimensiones presentes en la escala, obteniéndose índices satisfactorios en todas ellas (Prieto y Delgado, 2010; Fayers y Machin, 2000). Son 9 de las 13 que se obtuvieron tras el análisis en Atlas.ti. 6.2. Esas 9 fueron incorporadas a la escala, mientras que las 3 dimensiones restantes están presentes en diferentes ubicaciones a lo largo del cuestionario. Conviene señalar que la primera dimensión “*Vida familiar y social*” eran dos dimensiones inicialmente separadas, pero que finalmente se incluyeron integradas en una dentro la escala (ver tabla 36).

En relación a la dimensión “*Espacios y medio ambiente*”, se ha tenido en cuenta, pero no se han incluido en los análisis porque se han centrado en la evaluación de las dimensiones que

puntuaban más alto. Los resultados obtenidos al respecto hacen valorar la retirada de los ítems referidos a ello aunque podrían ser tenidos en cuenta en análisis y/o publicaciones posteriores.

o Tabla 36

Tabla de dimensiones e ítems que conforman la Escala CETUR

		Dimensiones									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Alfa de Cronbach	,93	,825	,868	,946	,727	,758	,769	,697	,748	,753	,907
Ítems	52	1-10	11-22	23-24	25-28	29-31	32-38	39-42	43-48	49-52	Página 5

Legenda. Las dimensiones están numeradas de acuerdo a la siguiente explicación: 1. Vida familiar y social; 2. Sueño y descanso; 3. Comidas/alimentación; 4. Organización horaria; 5. Relaciones humanas/participación; 6. Rendimiento/productividad; 7. Seguridad/salud laboral; 8. Bienestar general/psicológico; 9. Derechos laborales; 10. Espacios/medio ambiente (fuera de la escala, en otra parte del cuestionario).

Con objeto de averiguar qué variables predicen la satisfacción laboral general (SLG) se realizó un análisis de regresión lineal múltiple introduciendo como variables independientes los 52 ítems que conforman la escala. Como resultado, sólo cuatro de ellos (tabla 37) contribuyeron a explicar en un 60,6% la varianza de la variable dependiente (SLG). Dos de ellos referidos a la subdimensión que medía *seguridad y salud laboral* (ítems 41 y 39), el primero de ellos mide “Las condiciones ambientales en las que tengo que trabajar” y explica un 30,9% de la varianza; mientras que el segundo mide “La responsabilidad con la que tengo que cargar en mi trabajo” y explica un 14,9% de la varianza. El tercer ítem que contribuye a explicar la varianza pertenece a la subdimensión de *rendimiento y productividad* (ítem 34) y mide la “Escasez de mejoras en las condiciones laborales”, aportando un 12,9% a la explicación de la varianza. Por último, el ítem perteneciente a la subdimensión de “*organización horaria*” (ítem 25) medía la importancia de “no librar los fines de semana y festivos” y explicó un 0,76% de la varianza de la variable dependiente SLG.

o Tabla 37

Resumen del modelo. Regresión lineal múltiple Escala CETUR (ítems)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Estadísticas de cambios	Sig. Cambio en F		
						Cambio en F	df 1	df 2	
Item 41	,556 ^a	,309	,284	,566	,309	12,524	1	28	,001
Item 39	,677 ^b	,458	,418	,510	,149	7,438	1	27	,011

Item 34	,765 ^c	,585	,537	,455	,126	7,901	1	26	,009
Item 25	,813 ^d	,660	,606	,420	,076	5,588	1	25	,026

a. Predictores: (Constante), Condiciones ambientales (ítem 41)

b. Predictores: (Constante), Condiciones ambientales, La responsabilidad con la que cargo (ítem 39)

c. Predictores: (Constante), Condiciones ambientales, La responsabilidad con la que cargo, No mejoran las condiciones laborales (ítem 34)

d. Predictores: (Constante), Condiciones ambientales, La responsabilidad con la que cargo, No mejoran las condiciones laborales, No librar fines y festivos (ítem 25)

En segundo lugar, se realizó una regresión lineal múltiple introduciendo como variables independientes las 9 dimensiones que conforman la escala CETUR obteniendo que sólo tres de ellas (tabla 38) contribuyen a explicar en un 33,9% la varianza de la variable dependiente (SLG). La primera de ellas explica un 15,7% de la varianza y mide los estresores relacionados con la dimensión que habíamos denominado “vida familiar y social”; la segunda dimensión implicada es la que media los potenciales estresores relacionados con “sueño y descanso” que en este caso contribuye a explicar un 14% de la varianza; por último, la dimensión que media “organización horaria” contribuye a explicar el 11% restante de la varianza de la variable dependiente SLG.

o Tabla 38

Resumen del modelo. Regresión lineal Escala CETUR (dimensiones)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Estadísticas de cambios			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	df 1	df 2	
1	,396 ^a	,157	,126	,625	,157	5,198	1	28	,030
2	,545 ^b	,297	,245	,581	,140	5,376	1	27	,028
3	,638 ^c	,407	,339	,544	,110	4,836	1	26	,037

a. Predictores: (Constante), Vida_Familiar_Social

b. Predictores: (Constante), Vida_Familiar_Social, Sueño_descanso

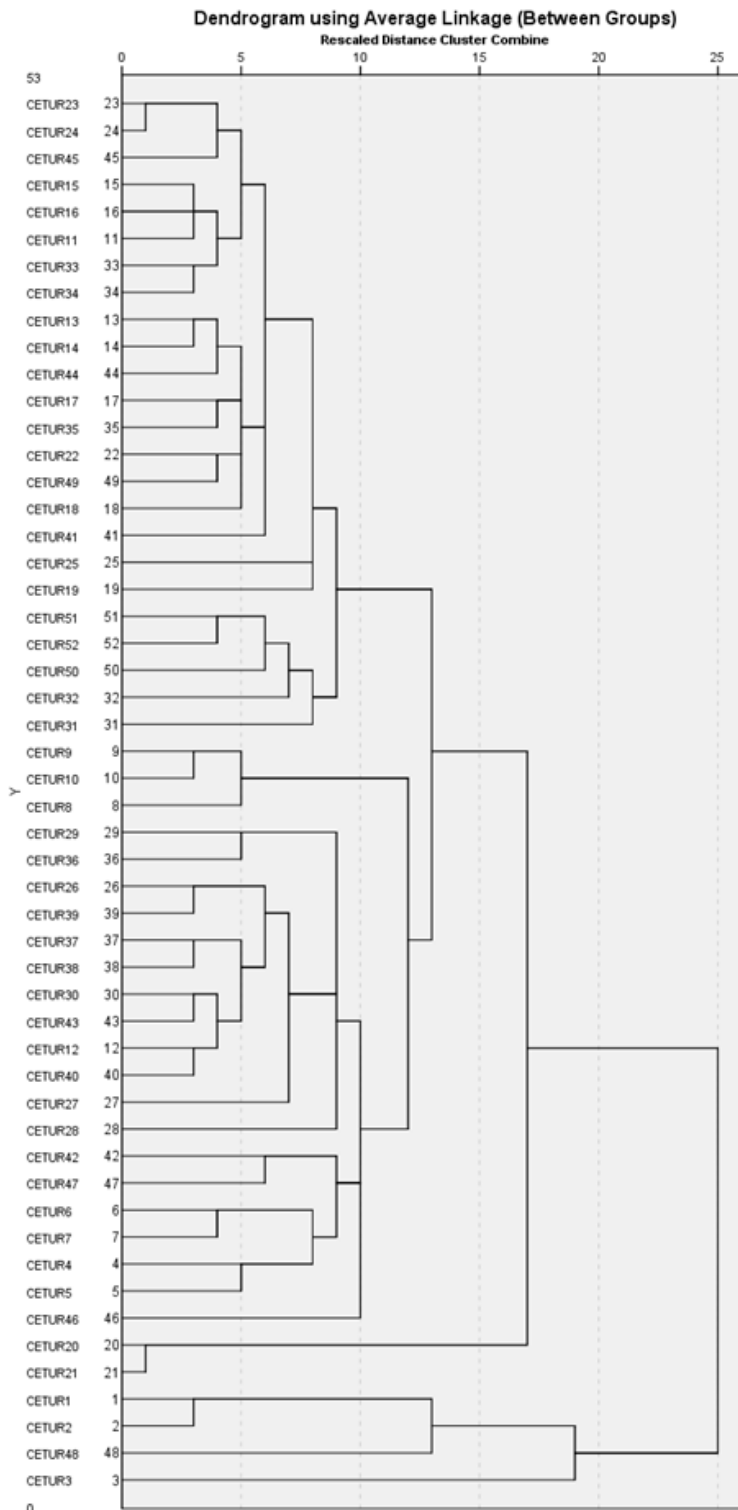
c. Predictores: (Constante), Vida_Familiar_Social, Sueño_descanso, Organización_horaria

Análisis de conglomerados de la escala de *evaluación del estrés en el trabajo a turnos (CETUR)*, versión ampliada

Adicionalmente, se llevó a cabo un análisis de conglomerados (Cluster Analysis) para conocer mejor la estructura de la escala de evaluación del estrés en el trabajo a turnos (CETUR), versión ampliada y confirmar si los factores generados por el análisis factorial emergen también con esta estrategia metodológica, formando los mismos conglomerados.

La psicología trata de explicar cómo las personas percibimos e interpretamos nuestro entorno y, en este caso, al respecto del estrés en el ámbito laboral se nos propone una estructura bidimensional con múltiples elementos anidados en la primera dimensión (ver figura 33). Esta

primera dimensión es muy densa y agruparía la mayoría de los ítems que conforman el cuestionario, en clara oposición a la segunda. A continuación, se presenta la estructura y se explican las relaciones extraídas tras su representación en el dendograma.



○ *Figura 33.* Dendograma de la escala CETUR (para los 52 ítems)

Se realizó la selección de los elementos que conforman el conglomerado a una separación no superior a 10, de la que se obtienen 7 grupos, dos de ellos muy densos y los otros 5 poco densos, siendo dos de ellos individuales. Todos se explican a continuación:

GRUPO 1: este es el grupo más numeroso, compuesto por 24 elementos relacionados a distintos niveles, pero muy unidos entre sí. Serían dos niveles, uno referido más directamente con las necesidades de los trabajadores en relación a la estructura a turnos, y otro más centrado en las condiciones laborales dentro de la empresa. El primero de ellos, se puede dividir a su vez en tres bloques fuertemente relacionados, pues lo conforman ítems que miden el estrés relacionado con el sueño y descanso de los trabajadores, con sus comidas diarias y el bienestar laboral. En consecuencia, todas ellas confluyen en el **SOMETIMIENTO AL HORARIO DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS SOBRE EL TRABAJADOR.**

Por otro lado, en este primer nivel, encontramos una agrupación de ítems referentes a los **DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR DENTRO DE LA EMPRESA.**

GRUPO 2: este grupo está compuesto por 3 ítems altamente relacionados que miden el estrés que provocaría entre los trabajadores a turnos no poder disfrutar del ocio en su tiempo libre, tanto de modo individual como en grupo. Su ubicación en el conglomerado indica que se encuentran al mismo nivel que los grupos 1 y 3.

GRUPO 3: este es el segundo grupo más numeroso, compuesto por 19 elementos relacionados con distintos niveles, pero muy unidos entre sí. Serían tres niveles, los dos primeros seguirían la estructura del grupo 1: uno relacionado más directamente con las condiciones laborales dentro de la empresa y otro con las necesidades de los trabajadores en relación a la estructura a turnos. Por otro lado, estaría un tercer nivel que reflejaría el estrés provocado por la observancia de los efectos negativos de la estructura de trabajo en los compañeros. Más concretamente, el primer nivel de ítems de este grupo refleja una relación compleja a tres niveles, ya que por un lado estaría el estrés provocado por la relación con los compañeros de trabajo o por la falta de ellos; seguidamente se encuentran ítems centrados en problemas de rendimiento a consecuencia del horario laboral en turnos de trabajo; y, por último, se recoge el estrés provocado por el nivel de participación en la toma de decisiones sobre el horario laboral. En el segundo nivel de agrupación encontramos ítems referidos al estrés provocado por no poder pasar más momentos en familia y la no adaptación al horario de trabajo.

GRUPO 4: los dos ítems que componen este grupo están relacionadas con el consumo de pastillas y/o estimulantes y con el estrés que su uso provoca en los trabajadores a turnos. Se constata que no son un foco de estrés entre este grupo de trabajadores.

GRUPO 5: los dos ítems que se encuentran en el grupo hacen referencia al estrés que provoca en los trabajadores a turnos no poder realizar las tareas del hogar o compartir su realización con su pareja. La separación con los otros elementos indica que no son un foco de estrés para los trabajadores a turnos.

GRUPO 6: El ítem que pertenece a este grupo analiza el nivel de estrés que dicen sentir los trabajadores a turnos en relación a las críticas que la gente que les importa realiza sobre ellos. Al presentar una separación sustancial del resto de los elementos valorados, se concluye que para los trabajadores este elemento no es causa o foco de estrés.

GRUPO 7: contiene un único ítem referido al nivel de estrés provocado por no poder tener un segundo trabajo, además del que ya tienen los trabajadores a turnos. Este ítem es el que mayor separación presenta con respecto a los otros 53. Se concluye que los trabajadores a turnos no muestran altos niveles de estrés en relación a este elemento.

A modo de síntesis, se puede destacar que el enfoque multimétodo secuencial exploratorio que se ha aplicado en esta investigación, cada vez más presente entre las investigaciones encaminadas a la mejora de la salud para el desarrollo de intervenciones complejas (Munce et al., 2021) a implementar en el ámbito laboral (Hawkins et al., 2021) nos ha proporcionado evidencia de soluciones distintas al análisis del mismo conjunto de ítems. Dichas soluciones son complementarias en la medida en que nos permiten acceder a información que no revela cada uno de los métodos por separado. En este caso, los resultados obtenidos permiten dar mayor entidad a las conclusiones extraídas al haberse demostrado la coherencia entre ellos.

Como consecuencias de todos estos análisis, se ha constatado la necesidad y oportunidad de mantener la estructura y composición del cuestionario casi en su integridad. Sólo se propone simplificar el cuestionario eliminando aquellos ítems que se ha comprobado que no aportan información para los objetivos de estudio (tal como se puede explicó anteriormente en este mismo apartado). Los ítems que se propone eliminar en una próxima versión del cuestionario se presentan tachados dentro de la siguiente tabla y se corresponden con la dimensión de “espacios y medio ambiente” y las dos preguntas de respuesta abierta.

o Tabla 39

Estructura del Cuestionario de Estrés en el Trabajo a Turnos (CETUR)

VARIABLE/ESCALA	POSICIÓN/UBICACIÓN	Nº DE ÍTEMS
Variabes sociodemográficas	1, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136	8
Situación laboral	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 51, 52, 53, 54, 55	23
Percepción de los representantes sindicales	20, 21, 22, 23, 24	5
Mini “CETUR” (Escala reducida de evaluación de estrés en el trabajo a turnos)	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	10

VARIABLE/ESCALA	POSICIÓN/UBICACIÓN	Nº DE ÍTEMS
Desequilibrio Esfuerzo Recompensa	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50	16
Satisfacción Laboral General	71, 72, 73, 74, 75	5
“CETUR” (Escala de evaluación de estrés en el trabajo a turnos, versión ampliada)	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116 , 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129	51
Otros ítems	0, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 , 68, 69, 70, 137	5
Cuestionario CETUR	Nº total de ítems:	123

Como ya se comentó en un apartado anterior, además de los ítems agrupados en las escalas anteriormente expuestas, el cuestionario cuenta con dos apartados de pregunta abierta que tienen funciones separadas. En el primer caso, y en la portada del cuestionario, se introduce el siguiente enunciado: *“Antes de empezar, por favor, explica que significa para ti padecer ESTRÉS”* dando la oportunidad de que las personas participantes definan lo que significa para ellas el estrés (las respuestas se transcriben en la tabla 40). En el segundo caso se introducen dos preguntas abiertas al final de la escala CETUR, permitiendo a la persona encuestada exponer si le *“¿(...) preocupa alguna otra cosa por la que no se haya preguntado?”* y/o si le *“¿(...) gustaría destacar alguno de los aspectos por los que se te ha preguntado?”* en cada caso, si lo considera necesario, a modo de complemento de dicha escala (tabla 41).

○ Tabla 40

Respuestas de las/os trabajadoras al ítem 1: “Antes de empezar, por favor, explica que significa para ti padecer ESTRÉS”.

Definición NEGATIVA
(3) Sentir síntomas nerviosos, inquietud, etc.
(8) Un problema psicológico y social
(10) Tener con frecuencia cambios de humor y ansiedad derivados por la situación laboral y familiar
(11) Tensión en trabajo y vida diaria
(19) Estar bajo tensión
(21) Tener síntoma provocado por estado de nerviosismo
(25) Tensión en la vida laboral y familiar
(27) Más carga de trabajo y menos tiempo para realizarla
(28) Estar padeciendo temor, inseguridad, miedo, etc.
(29) Sobrecarga de tensión, acumulación de problemas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano
(31) Es estar en una situación de agobio, de intranquilidad de que todo se hace grande y no eres capaz de afrontar las tareas y responsabilidades
(33) Estar inquieto y sentir nerviosismo, etc.
(36) Agobiado, desquiciado, tenso, etc. De mal humor (saltas o te alteras por poca cosa) desmotivado, desganado, desconcentrado. No te apetece ir a trabajar
(37) Es la situación en que se puede encontrar una persona, cuando su vida se convierte en un caos
(38) Estar bajo presión
(39) Reacción del cuerpo en algunas situaciones de presión
(40) Presión laboral y familiar
(42) Un desequilibrio de ánimo y emocional, que alteran el ritmo de vida ocasionado por las exigencias que nos imponen día a día en el trabajo y en el mundo que vivimos

Definición NEGATIVA

- (44) Vivir situaciones de presión
 - (45) Tensión en el trabajo
 - (46) Estar bajo presión y vivir la vida diaria al límite
 - (48) Trastornos de ansiedad
 - (49) Para mi entender tener estrés es un estado de malestar generalizado debido a una sobrecarga intelectual y física en el trabajo
 - (53) Padecer cambios psicológicos
 - (54) Es la situación en la que se puede encontrar un individuo, al compaginar la vida laboral y personal, y sentirse desbordado por esa situación
 - (56) No poder realizar todo lo que las personas pretenden por problemas de ansiedad y tiempo limitado para realizar las tareas
 - (58) Estrés es malestar general de cabeza a pies
 - (59) Problemas de trabajo y familia
 - (61) Encontrarse mal, mal estar, agobiado, ... no poder con exigencias de la vida
 - (64) Estar presionado en el trabajo y en entorno familiar
 - (65) Agobiarte en el trabajo, la casa o asuntos personales de tal manera que te sientes incapaz de llevarlos a cabo
 - (68) Agobio- mal estar
 - (70) Problemas de salud
 - (71) 1º paso antes de la locura
 - (72) Encontrarse mal-agobio-presión-no poder seguir el ritmo de las exigencias de la vida laboral y problemas de la vida diaria ¡Locura!
 - (73) Estar enfermo aunque no se note
 - (74) Un estado anímico depresivo que experimentan los seres humanos cuando las exigencias del entorno en el que nos encontramos supera la capacidad de las personas para hacerle frente
 - (75) Encontrarse mal física y emocionalmente
 - (76) Estar en tensión y reaccionar de manera nerviosa
- Definición NEUTRA
- (9) Una reacción en distintos estados de ánimo
 - (32) Es una reacción fisiológica
 - (35) Sentir alteraciones de ánimo
-

Nota: La numeración se corresponde con el número de cuestionario de la persona que cumplimentó el cuestionario en cada caso, y así se recogió en el SPSS (versión 22).

El 53,5% de los cuestionarios cumplimentados (42 de 80) contaban con una definición de estrés realizada por la persona que contesta el cuestionario. El 93% (39 de 42) lo definían desde un punto de vista negativo y sólo el 7% (3 de 42) de un modo que hemos definido como neutro porque está descrito sin componentes negativos explícitos. Ninguna de las personas participantes definió el estrés de un modo positivo. Por este motivo, podemos afirmar que los altos niveles de estrés recogidos por el cuestionario son válidos, dado que las personas participantes comparten una definición de estrés coincidente con la tomada como referencia en este estudio.

Recordemos que la definición que se presentaba de estrés psicológico lo describía inicialmente como una reacción al ambiente en el que hay una amenaza “neta” de pérdida de recursos. Pese a que las personas participantes no recogen la definición que a nivel teórico se refiere, sino que lo describen con sus propias palabras, sí se comprueba que, de un modo latente en cada una de las definiciones, la persona detecta una amenaza/problema en el ambiente frente a la que reacciona de un modo físico y/o mental.

○ Tabla 41

Respuestas de las/os trabajadoras a los Ítems 129 y 130: 1- "¿Te preocupa alguna otra cosa por la que no se haya preguntado? Y 2- ¿Te gustaría destacar alguno de los aspectos por los que se te ha preguntado?", respectivamente.

(36) 1- Salud laboral. Poca implicación del empresario y las mutuas contratadas (A penas te atienden si no es por accidente laboral). 2- Dificultad en la conciliación familia-trabajo. No poder disfrutar de mi pareja y mis hijos en un horario normal.

(44) 1- La relación empresa-trabajadores. 2- La de la familia

Sólo el 4,8% (2 de 42) de las personas participantes respondieron a los dos ítems de respuesta abierta. Esto puede ser debido a dos motivos: al cansancio acumulado tras la cumplimentación del cuestionario, de una extensión amplia, o bien a que en realidad el instrumento recoge los aspectos de relevancia a considerar en el estudio de estrés en el trabajo a turnos. En todo caso, las dos personas que respondieron apuntaron temas similares y señalaban elementos que no se habían recogido (mutuas y relación empresario-trabajador), destacando de modo unánime que los aspectos que más preocupan son la familia y las dificultades de conciliación. Algo coherente con la densidad de las citas (recogida en el análisis cualitativo de los grupos focales) que tienen lugar en referencia al ámbito extralaboral, ya que es mucho mayor que la del ámbito laboral; el primero llega a las 315 citas mientras el segundo no supera las 194. Y, de entre las familias que lo integran, la vida familiar es la que mayor presencia tiene en cada uno de los tres grupos focales a lo largo de las intervenciones de las personas participantes.

5.7. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación ha permitido llegar a conclusiones en varios aspectos. Por un lado, las referidas al bloque de contenido de la información recopilada a través de los grupos focales, y por otro lado las referidas al bloque de datos analizados a partir de las respuestas al cuestionario elaborado y aplicado al efecto. A continuación, se dará respuesta a los ocho objetivos específicos de investigación planteados al inicio.

En síntesis, se han localizado y analizado los elementos que los trabajadores y trabajadoras a turnos perciben como barreras de su calidad de vida (CV) y se han delimitado y discutido las dimensiones integrantes de dicho concepto. Esto resulta particularmente relevante porque la visión que se proyectaba hasta ahora del trabajo a turnos era a través de una serie de efectos específicos, separados entre sí, y detectados a través de investigaciones independientes. Hasta ahora no se había planteado qué efectos de los probados son realidades conscientes y, por lo tanto, limitantes para las personas que trabajan a turnos. Son menos numerosas todavía las investigaciones que emplean el enfoque multimétodo como forma de recogida y análisis de datos pese a que ya se ha comprobado su complementariedad (Blanco y Pirela, 2016).

En esta investigación, se ha tomado la calidad de vida global de las personas que trabajan en dicha organización horaria y se ha cuestionado qué efectos son los que las personas acusan, desde su punto de vista subjetivo y personal, puesto que se consideran efectos reales, no sólo los que se presentan a nivel físico sino también a nivel psicosocial.

En primer lugar, respecto a cuáles son las barreras que los trabajadores/as a turnos perciben para su CV (hipótesis 1), tras realizar el análisis de los datos cualitativos, podemos responder que se identificaron 14 elementos como **potenciadores o barreras de la CV de las personas que trabajan a turnos** (Fraga et al., 2014). Se propuso medir dichos 14 elementos en relación al estrés que provocan o no sobre las personas que los enfrentan cada día y por ese motivo se elevaron como propuesta de dimensiones que contribuyen a la mejor explicación y comprensión del concepto de CV. A partir de dichos resultados se responden en cascada los sucesivos objetivos de investigación.

Por lo tanto, como ya se explicó en el apartado 5.6.1.2., podemos confirmar que inicialmente se obtubieron 15 familias (ver tabla 18) que se sintetizaron en las 13 definitivas (ver tabla 22). Dichas familias son fruto de la integración de 509 citas bajo un total de 113 códigos. A su vez, las familias se han dividido según su temática en dos grandes bloques, uno referido a elementos presentes o relacionados en el ámbito laboral (que se han traducido en esta investigación como elementos definitorios de la CVL) y otro referido a los relacionados con el ámbito extralaboral (que contribuirían a explicar la CV). Ambos bloques presentan equilibrio

en cuanto a familias que los conforman, seis y siete respectivamente; pero dicho equilibrio es sólo aparente pues la densidad de las citas que tienen lugar en referencia al ámbito extralaboral es mucho mayor que la del ámbito laboral, dado que el primero llega a las 315 citas mientras el segundo no supera las 194.

En segundo lugar, respecto a cuáles son las **dimensiones integrantes de la calidad de vida laboral (CVL) derivadas de las percepciones de las personas que trabajan a turnos** (hipótesis 2), a partir del análisis cualitativo se propusieron 13 dimensiones. Dichas dimensiones se pueden dividir en dos bloques, las más relacionadas con el ámbito puramente laboral (6) o que se dan en el contexto de la empresa, y las relacionadas con el ámbito extralaboral (7) o que se dan en el hogar y en el tiempo libre del trabajador, aunque ambos bloques están conectados. Pese a que estos hallazgos puedan ser vistos como obviedades, dadas las evidencias aportadas durante años por la comunidad científica (tablas 9 y 10), resulta especialmente relevante comprobar qué elementos destacan las personas que trabajan a turnos a la hora de configurar la realidad de su CV desde un enfoque holista. Estos datos son la base para plantear una intervención de cara a su mitigación y/o eliminación.

Tras el análisis de la información recogida en los grupos focales, se concluye que el “mal ambiente laboral psicológico” es causa de la nula o baja participación de las/os trabajadoras/es en la toma de decisiones encaminadas a la mejora de la empresa y sus procesos. El estudio muestra que los/as trabajadores/as demandan una mayor implicación en el proceso de toma de decisiones y, más concretamente, en las que afectan a la organización horaria. Este hecho es coherente con investigaciones previas que demuestran que la participación en las tareas de organización de la empresa está relacionada con las dimensiones que caracterizan la Organización Saludable (Navarro et al., 2008); también se ha comprobado que la aplicación de programas para la mejora de la CVL de los empleados/as conlleva la obtención de beneficios como: incremento de la productividad, reducción de costes de personal y del ausentismo o fortalecimiento de la reputación (Granados, 2013). Por otro lado, también se ha demostrado la importancia de ERI/DER (modelo incluido en este estudio) y la sobreimplicación para promover entornos de trabajo saludables (Tirado et al., 2019).

Tras el análisis de los datos se puede confirmar que las trabajadoras y trabajadores perciben su ambiente laboral como algo extraño y desconectado de sus necesidades y preferencias, percepción que se puede cambiar escuchando su voz y teniendo en cuenta sus propuestas. Integrar su perspectiva, como modo de construir una aproximación integradora en la planificación general del trabajo y en el diseño de ambientes de trabajo saludables, tendría una doble finalidad, como ya se ha venido apuntando en investigaciones previas, la de mejorar las condiciones de trabajo y los beneficios empresariales (Harter et al., 2003; Harter et al.,

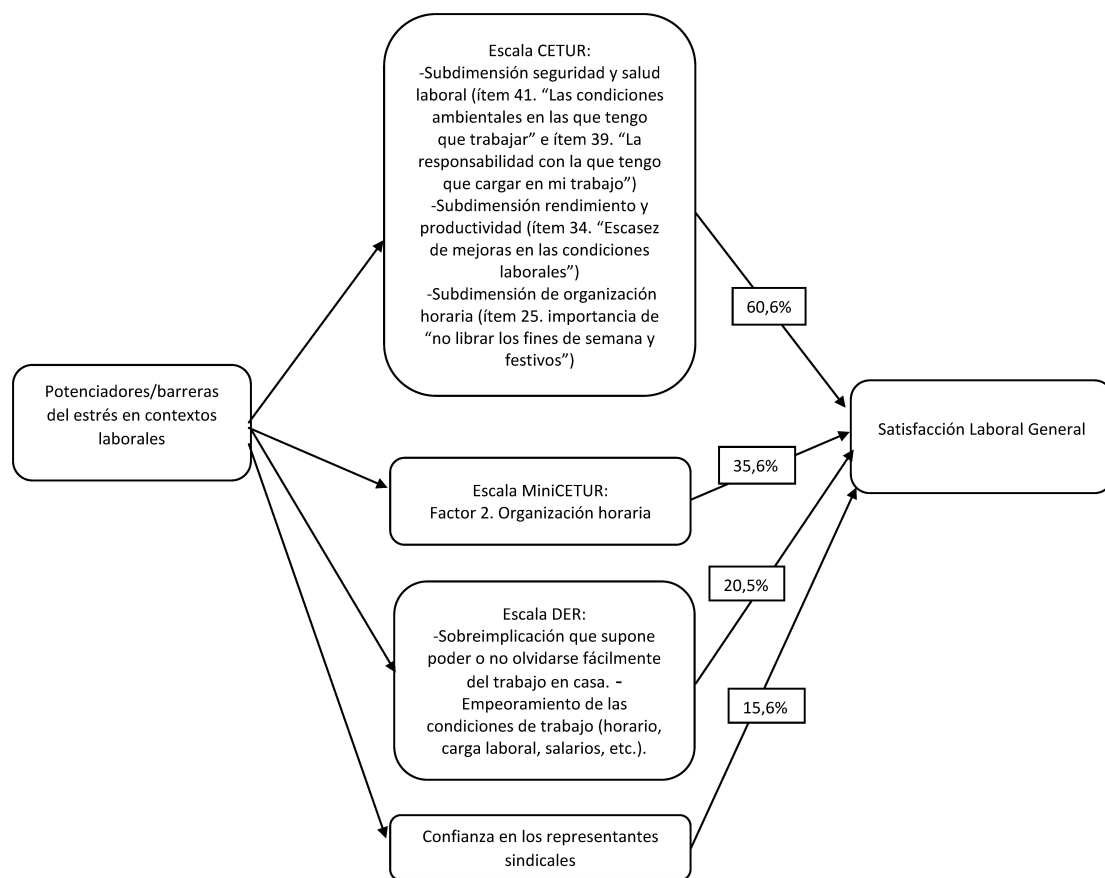
2002; Lau y May, 1998), así como la oportunidad de poner en marcha programas para la mejora de la salud dentro de la empresa (DeFrank y Cooper, 2013).

En tercer lugar, la **construcción de un nuevo instrumento diagnóstico para evaluar el nivel de estrés en el trabajo y conocer sus condicionantes** ha permitido confirmar las dimensiones que se proponían como definitorias de la calidad vida laboral en el contexto del trabajo a turnos así como **identificar las dimensiones que más impactan sobre la calidad de vida** (hipótesis 2) de las personas que trabajan en dicha estructura horaria.

Los análisis de regresión lineal múltiple demostraron que diferentes variables afectan a la satisfacción laboral general (SLG). Estas son:

- El estrés, medido en la escala de evaluación del Estrés en el Trabajo a Turnos (CETUR): cuatro de los ítems que la conforman, contribuyen a explicar en un 60,6% la varianza de la variable dependiente (SLG). Dos de ellos referidos a la subdimensión que medía “*seguridad y salud laboral*” (ítems 41 y 39), el primero de ellos mide “las condiciones ambientales en las que tengo que trabajar” y explica un 30,9% de la varianza, mientras que el segundo mide “la responsabilidad con la que tengo que cargar en mi trabajo” y explica un 14,9% de la varianza. El tercer ítem que contribuye a explicar la varianza pertenece a la subdimensión de “*rendimiento y productividad*” (ítem 34) y mide la “*escasez de mejoras en las condiciones laborales*”, aportando un 12,9% a la explicación de la varianza. Por último, el ítem perteneciente a la subdimensión de “*organización horaria*” (ítem 25) medía la importancia de “no librar los fines de semana y festivos” y explicó un 0,76% de la varianza de la variable dependiente SLG.
- El estrés provocado por tres de los factores (ambiente laboral, organización horaria y tiempo libre) extraídos de la escala reducida para la evaluación del estrés en el trabajo a turnos (MiniCETUR). Sólo el Factor 2 “Organización horaria” contribuye a explicar la satisfacción laboral en un 35,6%.
- El estrés, medido por dos de los ítems de la escala DER, contribuye a explicar en un 20,5% la varianza de la variable dependiente (SLG). El primer ítem mide el componente intrínseco del modelo, referido a la sobreimplicación que supone poder o no olvidarse fácilmente del trabajo en casa, y explica un 13% de la varianza. A este ítem se une el que mide el empeoramiento de las condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salarios, etc.), explicando un 10% de la varianza.
- La confianza en los representantes sindicales de la empresa, que está relacionada con la SLG explicando un 15,6% de la varianza.

Sin duda, a la vista de los porcentajes, se puede concluir que la SLG depende de muchos factores, en línea con las aproximaciones teóricas a los conceptos de CV. La CV siempre se presenta como un constructo multidimensional y complejo (Costa 2016) motivo por el que se ha investigado su relación con el estrés obteniendo como resultado que determinados **elementos contribuyen a la explicación de la satisfacción laboral y de la CVL** (ver figura 34), pero que, al no determinarla en su totalidad, animan a continuar la investigación para perfilar tanto su peso relativo como nuevos factores que ayuden a comprenderla y explicarla mejor, siendo en cualquier caso inabarcable la delimitación de las dimensiones que lo integran (Castellano y López, 2020).



o *Figura 34.* Representación de las variables/potenciales estresores que contribuyen a explicar la SLG

Los resultados son coherentes con lo que se señala en una publicación reciente (Sánchez-Sellero, 2021), pues las personas que trabajan en turnos rotativos presentan porcentajes menores de estar satisfechos o muy satisfechos con su trabajo. Destacando, también, que en todos los turnos de trabajo quien informa de que goza de "muy buena salud" también informa estar "muy satisfecho" laboralmente, dato especialmente importante cuando la satisfacción de

los/as trabajadores/as a turnos es 1,047 veces menor que los que no lo están. Sus conclusiones van en la línea de los datos analizados, pues los trabajadores de la empresa informaban estar satisfechos con su trabajo pero, sin embargo, informaban también que con frecuencia pensaban en dejarlo. Además, cuando se les preguntó por la satisfacción laboral de sus compañeros informaban negativamente sobre la misma, invirtiendo las respuestas dadas cuando se les preguntaba por su propia satisfacción.

Dado que la calidad de vida laboral de las personas que trabajan a turnos está determinada, según las hipótesis de investigación, por el peso relativo de los estresores que se han enmarcado en diferentes dimensiones, era de capital importancia determinar qué dimensiones específicas estaban más relacionadas con dicha CVL y, por lo tanto, también con la satisfacción laboral. Sin duda, este objetivo se ha alcanzado (figura 34) y señala el camino a seguir en futuras investigaciones.

La escala del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, como instrumento de medida del estrés laboral, cuenta con una metodología propia para otorgar puntuaciones y realizar una formulación determinada en busca de conclusiones coherentes con el marco teórico (Robles et al., 2003). Como ya se explicó en el apartado de análisis de datos y resultados, su aplicación nos permitió identificar al personal de la empresa participante como un grupo de alto riesgo de acuerdo con el modelo. Hecho que indicaba la necesidad de planificar una intervención, basada en las dimensiones que han puntuado más alto en niveles de estrés. Por ello, nuevamente se demuestra la efectividad del cuestionario diseñado tanto para la detección de problemas como para guiar el diseño de la intervención. Una limitación importante de este trabajo ha sido el no haber podido diseñar y aplicar dicha intervención en la empresa por causa de su cierre permanente. Este paso hubiese permitido darle mayor entidad al trabajo al ser posible evaluar tanto el impacto de la formación diseñada en relación a los datos obtenidos a través del cuestionario como a evaluar la reducción de los niveles de estrés informado por los/as trabajadores/as, de ser el caso.

Por otro lado, los resultados obtenidos son coherentes con la investigación previa (Fernández-López et al., 2005) al haberse obtenido una alta puntuación (10 puntos sobre los 12 posibles) en la escala de esfuerzo extrínseco, que ya se habían detectado significativamente altas en el caso de las personas que desempeñan trabajo a turnos. A pesar de haberse obtenido un resultado satisfactorio, se propone seguir aplicando la versión reducida de modelo DER en el mismo colectivo y sector, pero en muestras más amplias de modo que se pueda comprobar si nuevos resultados confirman la estructura teórica propuesta o la niegan en parte, en coherencia con los presentados en esta investigación.

En tercer lugar, respecto a si **las personas que trabajan a turnos presentan unos estresores propios de su condición que pueden contribuir a explicar su CVL percibida** (hipótesis 3), se puede constatar que no se ha podido responder todavía. Esto se debe a la imposibilidad de seleccionar una empresa que incluyese en su plantilla a personas con estructuras horarias diferentes y condiciones laborales homogéneas sobre la que poder intervenir. Al respecto, todas las dimensiones, aunque se podrían aplicar a personas que no trabajan a turnos, están planteadas desde la óptica de las personas que trabajan dentro de esta organización horaria y, por lo tanto, aún sin confirmación empírica al respecto, se puede teorizar que es altamente probable que sí existan unos estresores propios de estos trabajadores/as, aunque sin duda conviene seguir realizando investigaciones que ayuden a confirmarlo. Al respecto, sí bien en este trabajo se ha demostrado que la organización horaria en sí misma supone un elemento que provoca estrés, deja abierta una línea de investigación futura para demostrarlo recogiendo datos de dos muestras que compartan contexto laboral, pero se diferencien en cuanto a organización horaria.

Un elemento a destacar es que se evidencia la consistencia de los datos entre la escala CETUR, creada *ad hoc*, y la escala DER. Esto demuestra que se da respuesta a uno de los objetivos de diseño de una escala propia de evaluación de estresores en el contexto específico del trabajo a turnos. Ambas escalas señalan que dos factores son los que contribuyen a explicar la SLG percibida e informada por las personas que trabajan en esta organización horaria:

- 1) la sobreimplicación, que supone poder o no olvidarse fácilmente del trabajo en casa (escala DER) en coherencia con “la responsabilidad con la que tengo que cargar en mi trabajo” (escala CETUR);
- 2) el empeoramiento de las condiciones de trabajo: horario, carga laboral, salarios, etc. (escala DER) en coherencia con “las condiciones ambientales en las que tengo que trabajar”, “escasez de mejoras en las condiciones laborales” y “no librar los fines de semana y festivos” (escala CETUR).

Estos datos concuerdan con lo que se señalaba en la encuesta del INSHT (2011), literalmente lo que sigue: “Así mismo, varios indicadores relativos a las exigencias derivadas de factores psicosociales del trabajo han empeorado respecto a cuatro años antes. Así, ocurre con el nivel de atención exigida en la tarea, con la percepción de tener mucho trabajo y sentirse agobiado, tener que trabajar muy rápido o deber atender varias tareas al mismo tiempo”.

Se puede concluir este apartado confirmando que los datos son coherentes entre sí pues a lo largo del cuestionario varias escalas median estrés desde diferentes puntos de vista utilizando tanto escalas creadas *ad hoc* como una escala externa. Ha quedado patente que el enfoque multidimensional que se planteaba al respecto de la CVL de las personas que trabajan a turnos

se puede confirmar. Sin embargo, debemos seguir avanzando en esta línea para aportar más evidencias y seguir sumando a esta nueva definición del concepto.

Por último, con todos los datos aportados hasta ahora estamos en condiciones de hacer **propuestas para orientar las intervenciones encaminadas a mitigar y/o eliminar el estrés en los entornos de trabajo** y aumentar la CVL de las personas que trabajan a turnos, así como **formular una serie de recomendaciones para implantar desde los niveles “macro” y “micro” de cara a la mejora de la CVL de las personas que trabajan a turnos**, ambos objetivos se resuelven en el apartado siguiente.

Así pues, se ha respondido a los ocho objetivos específicos confirmando dos de las hipótesis que se planteaban al inicio de la investigación. Sin embargo, no se ha podido confirmar la tercera de ellas; motivo por el que se señala como la principal limitación de este estudio, así como también el inicio de investigaciones futuras.

5.8. CONCLUSIONES

El trabajo de investigación realizado ha permitido, en primer lugar, **identificar los elementos que los trabajadores y trabajadoras a turnos perciben como barreras de su calidad de vida (CV) para, a partir de ellas, determinar las dimensiones que integran el concepto.** En segundo lugar, se han presentado las diferentes variables que afectan la satisfacción laboral general y los estresores que determinan la CV de las personas que trabajan a turnos. Por lo tanto, si se toman en consideración todos los resultados obtenidos en esta investigación, se puede concluir que el desempeño profesional en las condiciones laborales de nocturnidad y, especialmente, en turnos rotatorios causa alteraciones en la mayoría de las medidas subjetivas del bienestar del individuo y en su satisfacción laboral y familiar, reduciendo por consiguiente el nivel de CV. Estos datos son consistentes con la investigación previa más reciente (Sánchez, 2017).

El presente estudio ha sido de gran importancia al suponer el único en su área que se realiza en el sector industrial gallego (no se han encontrado referencias en ninguna de las búsquedas realizadas en las bases de datos, actualizadas en septiembre de 2021). Podemos concluir, por tanto, que ésta es una de sus fortalezas. Esto se debe a que habitualmente los estudios de este tipo se hacen con profesionales del sector público, de más fácil acceso. Son numerosos los estudios de CV en España, desde diferentes ópticas, realizados con personas que trabajan a turnos en el sector sanitario y más concretamente con enfermeras (Albert-Sabater et al., 2016; Gómez-Acebo et al., 2015) o con profesionales del sector de la seguridad, con estudios con policías locales como participantes (Sánchez, 2017; Albuérne et al., 2015). Sin embargo, el sector industrial y de ámbito privado es, por lo general, menos accesible y menos investigado. Las referencias, si se tienen, son a nivel marco en el contexto europeo y con España como país de estudio (EuroFound, 2016). También en Galicia hay escasez de investigaciones de este tipo, centradas en el trabajo a turnos.

La investigación del ambiente psicosocial en los contextos laborales tiene cada vez más importancia por los efectos que ha demostrado tener el estrés sobre la salud de las trabajadoras y trabajadores (Navinés et al., 2016), así como los beneficios que puede obtener la empresa (Pérez, 2016). Siguiendo a los autores anteriores, entre los beneficios que puede tener para los/as trabajadores/as están: desarrollo de las capacidades o intereses, aumento de la motivación, mayor nivel de salud, mejor desarrollo de las funciones dentro y fuera de la organización, mejor rendimiento, aumento del bienestar físico y psicológico, disminución de los niveles de estrés, fortalecimiento de la iniciativa y de la creatividad, aumento de la seguridad, mayor satisfacción profesional y personal, equilibrio entre la familia y el trabajo,

sensación de utilidad y reconocimiento y mejor CV. Por el otro lado, entre los beneficios que obtiene la empresa destacan: menor rotación y ausentismo, aumento de las ventas, ahorro en los costos, mayor atractivo para clientes, proveedores y futuros talentos, aumento de la productividad, mejora de la eficiencia en la organización, mayor esfuerzo por parte de la fuerza laboral, menos quejas entre el personal y los clientes, mejor desarrollo de las funciones de los trabajadores/as, aumento en el desempeño, mejora de la reputación de la organización, menor rotación del personal, los trabajadores/as se sienten identificados/as con la cultura de la empresa y mejor ambiente de trabajo. Todo ello, está muy presente en algunas empresas que ya están trabajando en la integración del concepto de Responsabilidad Social Empresarial con la evaluación de la calidad y la aplicación de la norma ISO 45001:2018 (Brocal et al., 2019), pero en muchas otras queda un largo camino por recorrer.

Esta investigación es de utilidad porque demuestra que es posible aplicar cuestionarios psicométricos estandarizados en el ámbito laboral. El objetivo consiste en identificar los altos niveles de estrés en determinados trabajadores/as y estructurar, en consecuencia, procesos de toma de decisiones. También se trata de pautar intervenciones, desde una perspectiva global, para prevenir los efectos antes de que se produzcan y reducir así su impacto negativo tanto para el trabajador/a como para la empresa, algo que va en la línea de las conclusiones publicadas por otros autores (Gil-Monte, 2009). Por otro lado, también muestra la multidimensionalidad del término y la necesidad de coordinación en las intervenciones con muchos agentes implicados y desde diversas esferas, tal como ya se venía señalando (Costa 2016; Costa, 2010). Será fundamental, para garantizar el éxito de cualquier intervención, la implicación del personal de la empresa porque ayuda a generar un ambiente de confianza trabajador/a-jefe/a en el que los primeros pueden expresar sus preocupaciones para que sean tenidas en cuenta y tratadas (Nekoranec y Kmosena, 2015).

Conviene destacar lo que, hace ya más de 20 años, apuntaban Peiró y Salvador (1993), dos autores de referencia: *las formas de mitigar el estrés ya están reflejadas en la legislación vigente y eso es así en tres sentidos. Por un lado, a través de la prevención, potenciando la calidad de vida laboral (CVL) en la empresa; por otro lado, con la adaptación del puesto a la persona; y por último, implementando programas de apoyo social una vez localizados los problemas que presentan los/as trabajadores/as, que incluyan prestaciones para amortiguarlos o eliminarlos en la medida de lo posible.* En relación a estos apuntes, se han desarrollado también las conclusiones a las que se ha llegado tras el análisis de resultados obtenidos, desde la aplicación del enfoque multimétodo, y que ha llevado a sintetizar argumentos en relación a dos aspectos fundamentales:

1. El binomio industria-organizaciones sindicales.

El papel de la industria en general, y de cada empresa en particular, es clave porque en base al estudio de las condiciones del entorno laboral y de la CV de las personas que trabajan en él, es cómo deben acometerse los cambios; especialmente en lo que respecta a las condiciones laborales percibidas como estresores por las personas que trabajan a turnos (como se evidenció en el análisis de las respuestas de los grupos focales). Las consecuencias que no estudiarlo y asumirlo pueden tener para la empresa son importantes, pues es ella misma quien debe asumir, a través de las mutualidades, los costes de las bajas laborales derivadas de diversos tipos de enfermedades asociadas. Por la contra, si opta por la aplicación de programas para la mejora de la CVL de los/as empleados/as se obtendrán beneficios como: incremento de la productividad, reducción de costes de personal, reducción del absentismo y fortalecimiento de la reputación (Granados, 2013), en otros, como ya se indicó anteriormente. Al respecto, se ha demostrado que los compromisos que se adquirieren a nivel social, incluyendo la dimensión laboral, se pueden analizar desde la óptica del principio de reciprocidad entre lo que se da o invierte y lo que se recibe. Ahora bien, cuando se produce un desequilibrio entre las dos partes, se ha comprobado la aparición de emociones negativas y respuestas asociadas de estrés que pueden aumentar el riesgo de enfermedad (Fernández-López, 2005). Por este motivo se muestra determinante para la salud laboral el estudio de la CV y el estrés en el contexto organizacional. Al respecto, conviene mencionar la inadecuada atención que se está prestando en materia de salud y seguridad ocupacional, lo que está provocando anualmente en el mundo dos millones de muertes relacionadas con el trabajo, 271 millones de accidentes y 160 millones de enfermedades ocupacionales (Patlán, 2013). Por lo tanto, la atención y cuidado de la salud ocupacional se vuelve imprescindible, entendiendo esta como el completo estado de bienestar físico, mental y social en relación con el contexto de trabajo y no solo la ausencia de enfermedad o dolencia de origen laboral; entre sus objetivos principales está la mejora de la CVL, la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Salanova, 2009).

Las organizaciones sindicales tienen un papel fundamental como observadoras e instigadoras del cambio. Las mejoras laborales a través de la negociación de los convenios colectivos en cada empresa serán determinantes. Así pues, como ya se explicó anteriormente, reconocer la penosidad laboral de los turnos de trabajo y del turno nocturno debe llevar parejo el reconocimiento de derechos laborales diferenciados para este colectivo concreto. Uno de ellos podría ser establecer un coeficiente reductor de jubilación para las personas que hubieran

trabajado a turnos (por ejemplo, 0,25 por año), tal como ya han señalado otros autores (Remesal et al., 2011; Calera y Rubio, 2004).

El modelo que hemos aplicado ofrece sugerencias al respecto, a través de medidas relacionadas con el intercambio entre esfuerzos y recompensas, tales como los sistemas de salario compensatorios, modelos para compartir ganancias y la aplicación de gratificaciones no monetarias. Además, se puede motivar al trabajador/a mediante la humanización y adaptación de los lugares de trabajo, la distribución racional de las cargas de trabajo, evitando su sobrecarga, así como las interrupciones y apuros. Del mismo modo, se pueden también aumentar los mecanismos de reconocimiento y estima o de promoción mediante el establecimiento de la carrera profesional. Si hay una conclusión clara es que toda intervención debe conllevar un abordaje integral en el que cada vez se incorporan más factores y/o elementos de estudio (Durán, 2010).

Los resultados obtenidos son de utilidad para las empresas y organizaciones sindicales, ya que proporcionan nuevas evidencias sobre los efectos beneficiosos de integrar la opinión y demandas de las/os trabajadoras/es en la gestión de la empresa con una doble finalidad, la de mejorar las condiciones de trabajo y los beneficios empresariales, tal como ya venían señalando investigaciones previas (Harter et al., 2003; Harter et al., 2002; Lau y May, 1998), así como la oportunidad de poner en marcha programas para la mejora de la salud dentro de la empresa (Silva et al., 2020; DeFrank y Cooper, 2013). Algo que ya han integrado en sus organizaciones aquellas que han apostado por poner en marcha sistemas de gestión de calidad como ISO 45001:2018, donde se expresa también la relevancia del factor humano, como uno de los ocho principios para el diseño, implementación y mejora continua.

2. La definición de una política empresarial centrada en el bienestar de los ciudadanos y ciudadanas.

Es innegable la necesidad de un compromiso político centrado en el estudio de la realidad empresarial con especial acento en el impacto que puede tener sobre las personas y el entorno. Para ello es fundamental la apuesta por la investigación y el contacto con el conocimiento que de ella se deriva.

Para cualquier país el impacto de dejar fuera de su política empresarial el estudio de las condiciones en las que trabajan sus ciudadanos supone un error enorme, dado que los costes directos e indirectos producidos (gastos sanitarios y tiempo perdido) por el estrés laboral superan los 20.000 millones de euros al año en Europa (Gil-Monte, 2009). El gobierno debería dotarse de las herramientas necesarias para asegurar la aplicación de la legislación vigente, no

solo para su cumplimiento básico, sino también desde una perspectiva de responsabilidad social.

Al respecto, los resultados de investigación, innovación y transferencia son el germen desde el que cualquier sociedad avanza. Son cada vez más las investigaciones que se centran en estudiar la CV tanto general como laboral de las personas, proporcionando evidencias de que los trabajadores/as felices y productivos tienen como resultado empresas productivas y clientes satisfechos (Taris y Schreurs, 2009). También se ha probado el efecto *spillover*, asumido en la presente investigación, por el que las personas que desarrollan unos determinados comportamientos en una de las esferas de su vida tienden a reproducirlas en las otras, aunque en el caso concreto del estudio al que hacemos referencia se estudiaba al respecto de comportamientos proambientales (Jones et al., 2019).

Las conclusiones extraídas de investigaciones como la que se presenta aquí se podrán emplear como guía para el diseño y ejecución de programas destinados a mejorar la CV y condiciones de trabajo de las empresas que organizan su tiempo en turnos de trabajo, con inclusión del turno de noche. Crear mecanismos para integrar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras en el diseño, organización y gestión del espacio y tiempo de trabajo podría reducir los niveles de estrés producidos por la turnicidad (tal y como se comprobó tras el análisis de las respuestas de los grupos focales), solo si los programas de intervención son específicos y particularizados porque los individuos difieren en cuanto a la forma de tolerar el trabajo a turnos en función de factores como el género, la edad, la personalidad, el cronotipo matutino o vespertino, la flexibilidad y la resistencia frente a factores de estrés (Martínez-Madrid et al., 2015) y para plantearse mitigarlos hay que conocerlos previamente.

Todas las señaladas hasta ahora, aunque podrían ser medidas a tener en cuenta e implantar a nivel particular en cada empresa, deberían ser asumidas a diferentes niveles por parte de los gobiernos locales, autonómicos o estatales como modo de comprometerse con una sociedad y un entorno cada vez más saludable. En esta línea van los objetivos de desarrollo sostenible recientemente publicados (Naciones Unidas, 2019), entre ellos se encuentra el *Objetivo 9: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. Cuando una nueva empresa emerge en un contexto específico, el gobierno que autoriza su emplazamiento e inicio de su actividad debería asegurarse de que los servicios que se van a ofrecer son los necesarios y que se van a canalizar sus beneficios en aras de la mejora y cuidado tanto del medioambiente y del entorno en el que se inserta, como sobre las personas que trabajan en ella.

En efecto, en base a todos los argumentos hasta ahora expuestos, afirmamos que las conclusiones extraídas a partir del presente estudio pueden ayudar a formular recomendaciones para mejorar los ambientes de trabajo y el día a día de los/as trabajadores/as; ser empleadas por las organizaciones sindicales en general y los comités de empresa en particular para apoyar sus esfuerzos en el seno de la negociación colectiva para demandar mejoras laborales; y para mantener un equilibrio entre las necesidades empresariales, sociales y particulares de modo que se incremente la aplicación de la legislación vigente, no solo para su cumplimiento básico, sino también desde una perspectiva de responsabilidad social.

Además, las conclusiones alcanzadas a través de la presente investigación contribuyen al análisis científico de la asociación entre trabajo y salud en el que se debe de seguir avanzando. Por otro lado, se debe seguir trabajando para conseguir ampliar las enfermedades profesionales reconocidas tradicionalmente a otras nuevas, surgidas de los nuevos hallazgos desde la perspectiva biopsicosocial.

A modo de síntesis, buscando concretar una guía, se ha confeccionado una lista de buenas prácticas susceptibles de aplicación en el contexto del trabajo a turnos. Para ello hemos partido tanto de las conclusiones de otras investigaciones consultadas como de los resultados obtenidos en la presente investigación. Se ha tomado como base el decálogo que presentaba el sindicato UGT en un boletín informativo publicado en el año 2002 y ampliado en una publicación posterior (UGT, 2014); sobre él se han añadido nuevas medidas y más consejos, actualizando también las referencias.

A continuación, presentamos la lista de normas o consejos que son básicos para el desarrollo del trabajo a turnos con garantías de unos niveles aceptables de CV, por lo que le llamaremos decálogo, siguiendo la definición que del mismo hace la RAE (2021).

-Decálogo para la mejora de la calidad de vida y las condiciones generales en el trabajo a turnos:

1. Reducir al máximo las noches por ciclo y potenciar las rotaciones rápidas y hacia adelante (ver apartado Perspectiva Psicosocial) evitando la realización de horas extra (ver apartado Perspectiva Biomédica). Situar el período principal de descanso dentro del ciclo de rotación, después del último turno de noche.
2. Implicar al trabajador/a en la organización de los turnos y en el diseño de sus horarios, haciéndolos regulares, para facilitar su adaptación a las necesidades individuales (ver apartado Perspectiva Psicosocial): contar con un cuadrante anual pactado y con antelación.

3. Priorizar el desempeño voluntario del trabajo en turno nocturno y, en su defecto, aplicar criterios priorizados para su asignación, por ejemplo, se debe priorizar su asignación a personas jóvenes sobre las de edades más avanzadas, estableciendo un tramo orientativo de asignación de entre 25 y 45 años (ver apartado Perspectiva Biomédica).
4. Informar a los trabajadores/as de los efectos de la turnicidad y qué estrategias de afrontamiento pueden emplear para mitigarlas (ver apartado Perspectiva Psicosocial).
5. Ofrecer asesoramiento grupal e individualizado sobre pautas para desarrollar un estilo de vida saludable: enfocar la práctica de ejercicio físico, plantear una dieta saludable, evitar fumar o conseguir un sueño/descanso de mayor calidad (ver apartado Perspectiva Biomédica).
6. Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación de los trabajadores/as al trabajo a turnos y que pueda prevenir problemas irreversibles de salud.
7. Establecer un plan de formación integral en la empresa para la promoción de la seguridad y salud desde la perspectiva del trabajo a turnos. Con revisiones regulares de la salud cada 6 meses.
8. Mejorar las instalaciones: proporcionar comedores, salas de descanso, para que los trabajadores/as a turnos puedan comer de forma equilibrada (ver apartado Perspectiva Psicosocial).
9. Aumentar las pausas y tiempos de descanso durante el turno de noche (ver apartado Perspectiva Biomédica).
10. Reducir/evitar en lo posible una carga de trabajo elevada en el turno de noche, permitiendo menores tasas de rendimiento efectivo en esta franja horaria.
11. Impedir que los turnos de noche y de tarde sean más largos que el de mañana.
12. Disminuir, en lo posible, el número de personas que trabajen en turnos de noche o en fin de semana sin permitir el trabajo nocturno en solitario.
13. Reducir el número de años que el individuo realiza turnos rebajando la edad de jubilación (aplicación de coeficientes reductores).

Para concluir podemos afirmar que, a partir del análisis de la información recogida a lo largo de este trabajo de investigación, se contribuye a desvelar tanto las características del ambiente laboral, familiar y/o social como el de los turnos de trabajo a las que están sometidas las personas que lo desempeñan. En consecuencia, debemos marcar una nueva meta de investigación y seguir caminando hacia una propuesta de intervención para limitar la

vulnerabilidad de las personas que trabajan a turnos. Dicha propuesta de intervención debe aplicarse desde una perspectiva holística porque, como han dejado constancia los trabajadores y trabajadoras, son numerosos los elementos que determinan la CV y no todos ellos se producen en los mismos ámbitos, ni afectan de igual manera a las diferentes esferas de la vida, pero, sin duda, todos ellos en interacción definen la percepción que cada persona tiene sobre la CV. Cualquier estudio en esta línea debe estar enfocado al análisis de la realidad específica de la organización o empresa objeto de estudio en cada caso porque, si algo se puede concluir a la luz de los datos, es que cada empresa debe negociar con su personal las medidas de compensación. La mejora de la CV de las personas que trabajan a turnos requiere de un análisis pormenorizado de cada situación particular. Este hecho marcará el inicio de una intervención fundamentada en las necesidades manifestadas por el individuo y no las determinadas, en ocasiones artificialmente, por la investigación.

Pese a que estamos en condiciones de afirmar que nos encontramos en el camino correcto y que esta es la dirección que la investigación debe seguir, este estudio tiene una serie de limitaciones importantes que marcan el horizonte de futuros estudios. No se ha podido confirmar si las dimensiones integrantes de la CV son específicas de las personas que trabajan a turnos o se pueden generalizar a otros trabajadores fuera de esa organización horaria, por este motivo se deberían tomar los elementos integrantes de la CV de las personas que trabajan a turnos, estructuradas en dimensiones, y preguntar de nuevo en otras empresas en las que convivan trabajadores/as con las mismas condiciones pero en diferentes horarios, en qué medida estos elementos o estas dimensiones condicionan, determinan o afectan a su CV para concluir cuáles son los elementos estresores en la realidad del trabajo a turnos.

Con los datos recogidos en el presente estudio, no es posible extraer unos datos significativos sobre la importancia o el peso relativo de cada uno de los elementos que determinan la CV sobre el conjunto de trabajadores a turnos. Debemos de seguir avanzando sobre este aspecto que nos permitirá aportar datos estadísticos transferibles a la población activa en este tipo de jornada laboral, sólo a partir de esta información se podrá confeccionar un mapa que permita orientar la intervención sobre este colectivo con garantías de éxito.

Por otro lado, una gran limitación ya señalada ha sido no poder diseñar y aplicar un plan de formación por causa del cierre de la empresa que colaboró en esta investigación, sería muy positivo contar con otra empresa colaboradora en la que aplicar de nuevo el instrumento diseñado y poder cerrar el ciclo de intervención y evaluación para aportar más conclusiones sobre la efectividad real del modelo que se plantea. Se seguirá avanzando en este y otros aspectos que vayan sugiriendo las investigaciones en el campo de estudio sobre CV y trabajo a turnos.

REFERENCIAS

- Åkerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occupational Medicine*, 53, 89-94. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg046>
- Åkerstedt, T., Kecklund, G. y Selén, J. (2010). Early morning work – prevalence and relation to sleep/wake problems: a national representative survey. *Chronobiology International*, 27(5), 975-986. <https://doi.org/10.3109/07420528.2010.489001>
- Albert-Sabater, J. A., Martínez, J. M., Baste, V., Moen, B. E. y Ronda-Perez, E. (2016). Comparison of menstrual disorders in hospital nursing staff according to shift work pattern. *Journal of Clinical Nursing*, 25(21-22), 3291-3299. <https://doi.org/10.1111/jocn.13371>
- Albuerne, M. Y., Nieto, M. Á. P. y Moreno, L. L. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 57-70.
- Angemeyer, M. C. y Killian, R. (2000). Modelos teóricos de Calidad de Vida en trastornos mentales. En H. Katschnig, H. Freeman y N. Sartorius (Eds.), *Calidad de vida en los trastornos mentales* (pp. 19-29). Masson.
- Aragón, J., Cruces, J., Martínez, A. y Rocha, F. (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Fundación 1º de Mayo.
- Arendt, J. (2010). Shift work: coping with the biological clock. *Occupational Medicine*, 60, 10-20. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp162>
- Arlinghaus, A. y Nachreiner, F. (2016). Unusual and unsocial? Effects of shift work and other unusual working times on social participation. En *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (pp. 39-57). Springer, Cham.
- Barton, J., Spelten, E., Totterdell, P., Smith, L., Folkard, S. y Costa, G. (1995). The Standard Shiftwork Index: a battery of questionnaires for assessing shiftwork-related problems. *Work Stress*, 9(1), 4-30. <https://doi.org/10.1080/02678379508251582>
- Bautista-Rodríguez, L. M. (2017). La calidad de vida como concepto. *Revista ciencia y cuidado*, 14(1), 5-8. <http://dx.doi.org/10.22463/17949831.803>
- Benítez, I. (2016). La evaluación de la calidad de vida: Retos metodológicos presentes y futuros. *Papeles del psicólogo*, 37(1), 69-73.
- Bisquerra, R. (Coord.) (2004). *Metodología de la investigación educativa*. La Murralla.

- Blanco, N. y Pirela, J. (2016). La complementariedad metodológica: Estrategia de integración de enfoques en la investigación social. *Espacios públicos*, 19(45), 97-111. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=67646966005>
- Blasco, J. R., Llor, B., Sánchez, M., García, M., Saez, M.C. y Ruiz, J. A. (2002). Relación entre somnolencia y turnos de trabajo en una muestra de policía local. *Enfermería Global*, 1, 1-7.
- Bøggild, H. y Knutsson, A. (1999). Shift work, risk factors and cardiovascular disease. *Scandinavian journal of work, environment y health*, 25(2), 85-99. <https://doi.org/10.5271/sjweh.410>
- Bohle, P. y Quinlan, M. (2000). *Managing Occupational Health and Safety: A Multidisciplinary Approach*. Macmillan Publisher.
- Bonnefond, A., Muzet, A., Winter-Dill, A. S., Bailloeuil, C., Bitouze, F. y Bonneau, A. (2001). Innovative working schedule: introducing one short nap during the night shift. *Ergonomics*, 44(10), 937-945. <https://doi.org/10.1080/00140130110061138>
- Brocal, F., Bajo García, I. y Varó Galvañ, P. J. (2019). Nuevos escenarios normalizados para la integración de la responsabilidad social y la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión empresarial. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. 2019, 22(2), 81-83. <https://doi.org/10.12961/aprl.2019.22.02.4>
- Brown, D., Feskanich, D., Sánchez, B., Rexrode, K., Schernhammer, E. y Lisabeth, L. (2009). Rotating night shift work and the risk of ischemic stroke. *American Journal of Epidemiology*, 169 (11), 1370-1377. <https://doi.org/10.1093/aje/kwp056>
- Bustillo-Guzmán, M., Rojas-Meriño, J., Sánchez-Camacho, A., Sánchez-Puello, L., Montalvo-Prieto, A. y Rojas-López, M. (2015). Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en hospital universitario de Cartagena. *Duazary*, 12(1), 32-40. <https://doi.org/10.21676/2389783X.1396>
- Calera, A. y Rubio, C. (2004). Tiempos y ritmos de trabajo. Incidencias en la salud. *Tiempo y cambio Social*. Alzira.
- Callejo, J. (2001). *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*. Ariel.
- Canales, M. y Peinado, A. (1998). Grupos de discusión. En J. Delgado y J. Gutiérrez, *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (pp. 287-316). Síntesis.

- Cano García, F. J., Rodríguez Franco, L. y García Martínez, J. (2007). Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 35(1), 29-39.
- Carcelén, J. (2000). *El sistema de trabajo a turnos y su problemática*. Fundación Confemetal.
- Castellano, N. del C. y López, E. D. (2020). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Revista Científica Visión De Futuro*, 25(1). <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128.
- Cavallera, G. M. y Giudici, S. (2008). Morningness and eveningness personality: A survey in literature from 1995 up till 2006. *Personality and Individual differences*, 44(1), 3-21. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.paid.2007.07.009>
- CCOO de Castilla-La Mancha. (2012). *Trabajo nocturno y trabajo a turnos*. <https://higieneysseguridadlaboralcv.files.wordpress.com/2012/08/trabajo-nocturno-y-trabajo-a-turnos.pdf>
- Cea, M. A. (2001). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Síntesis.
- Cheng, P. y Drake, C. (2019). Shift work disorder. *Neurol Clin*, 37, 563-577. <https://doi.org/10.1016/j.ncl.2019.03.003>
- Conway, P. M., Campanini, P., Sartori, S., Dotti, R. y Costa, G. (2008). Main and interactive effects of shiftwork, age and work stress on health in an Italian sample of healthcare workers. *Applied ergonomics*, 39(5), 630-639. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.01.007>
- Costa, G. (2003). Factors influencing health of workers and tolerance of shift work. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 4 (3-4), 263-288. <https://doi.org/10.1080/14639220210158880>
- Costa, G. (2010). Shift work and health: current problems and preventive actions. *Safety and health at Work*, 1(2), 112-123. <https://dx.doi.org/10.5491%2FSHAW.2010.1.2.112>
- Costa, G. (2016). Introduction to problems of shift work. En I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell y P. Bohle, *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (pp. 19-35). Springer, Cham.

- Costa, G. (2020). Shift Work and Occupational Hazards. En T. Theorell, *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-level to Micro-level Evidence*, 1-18.
- Costa, G. y Di Milia, L. (2008). Aging and shift work: a complex problem to face. *Chronobiology international*, 25(2-3), 165-181. <https://doi.org/10.1080/07420520802103410>
- Costanza, R., Fisher, B., Ali, S., Beer, C., Bond, L., Boumans, R., Danigelis, N. L., Dickinson, J., Elliot, C., Farley, J., Elliot Gayer, D., MacDonald Glenn, L., Hudspeth, T., Mahoney, D., McCahill, L., McIntosh, B., Reed, B., Turab Rizvi, A., Rizzo, D. M., Simpatico, T. y Snapp, R. (2007). Quality of life: An approach integrating opportunities, human needs and subjective well-being. *Ecological Economics*, 61(2-3), 267-276. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ecolecon.2006.02.023>
- Craig, L. y Powell, A. (2011). Non-standard work schedules, work-family balance and the gendered division of childcare. *Work, Employment and Society*, 25(2), 274-291. <https://doi.org/10.1177%2F0950017011398894>
- Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 45, 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Cummins, R. A. (1996). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38(3), 303-328. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/BF00292050>
- Dawson, D. y Reid, K. (1997). Fatigue, alcohol and performance impairment. *Nature*, 388(6639), 235-235. <https://doi.org/10.1038/40775>
- DeFrank, R. S. y Cooper, C. L. (2013). Worksite stress management interventions: Their effectiveness and conceptualisation. En *From Stress to Wellbeing Volume 2* (pp. 3-13). Palgrave Macmillan. http://dx.doi.org/10.1057/9781137309341_1
- De Witte, H (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6. <https://hdl.handle.net/10520/EJC89073>

- Dorrian, J., Heath, G., Sargent, C., Banks, S. y Coates, A. (2017). Alcohol use in shiftworkers. *Accident Analysis y Prevention*, 99, 395-400. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.11.011>
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Elizur, D., y Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology*, 39(3), 275-291.
- EUROFOUND. (2016) *Sexta Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report#tab-01>
- Espinosa, J. B., Esteban, B. L., Ortuño, M. S., Izquierdo, M. G., Navarro, M. S. y Hernandez, J. R. (2002). Relación entre somnolencia y turnos de trabajo en una muestra de policía local. *Enfermería Global*, 1, 1-6. <https://doi.org/10.6018/eglobal.1.0.681>.
- Fayers, P. M. y Machin, D. (2000). Principles of measurement scales. En P.M. Fayers y D. Machin. *Quality of life: assessment, analysis and interpretation*. John Wiley, 28-42. <http://dx.doi.org/10.1002/0470846283.ch2>
- Fehrenbacher, A. E. (2016). *Perceived Job Insecurity and Quality of Life: Testing the Effect of Stress Proliferation from Work to Family Life* [Tesis doctoral. UCLA]. <https://escholarship.org/uc/item/2wv7r2mz>
- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, E. y Siegrist, J. (2005). El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER”. *Revista de Calidad Asistencial*, 20(3), 165-170. [https://doi.org/10.1016/S1134-282X\(08\)74743-2](https://doi.org/10.1016/S1134-282X(08)74743-2)
- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, M. y Cieza, A. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Revista española de salud pública*, 84, 169-184.
- Fernández-López, J.A., Martín-Payo, R., Fernández-Fidalgo, M. y Rödel, A. (2006). Análisis factorial confirmatorio de la versión española del cuestionario «Effort-Reward Imbalance», de medida del estrés laboral. *Atención Primaria*. 38(8), 465-466. <https://dx.doi.org/10.1157%2F13094809>

- Fernández-López, J. A., Fernández-Fidalgo, M., Martín-Payo, R., y Rödel, A. (2007). Estrés laboral y calidad de vida en sanitarios de atención primaria: una prueba de la validez del cuestionario PECVEC. *Atención primaria*, 39(8), 425-431.
- Fernández-López, J. A., Siegrist, J., Rödel, A. y Hernández-Mejía, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer?. *Atención primaria*, 31(8), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1157/13047737>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata.
- Flores, N. (2008): "Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales". CES.
- Folkard, S. (2008). Shift work, safety and aging. *Chronobiology International*, 25 (2-3), 183-198. <https://doi.org/10.1080/07420520802106694>
- Folkard, S., Lombardi, D. A. y Spencer, M. B. (2006). Estimating the circadian rhythm in the risk of occupational injuries and accidentes. *Chronobiology International*, 23 (6), 1181-1192. <http://dx.doi.org/10.1080/07420520601096443>
- Folkard, S., Lombardi, D. y Tucker, P. (2005). Shiftwork: safety, sleepiness and sleep. *Industrial Health*, 43, 20-23. <https://doi.org/10.2486/indhealth.43.20>
- Folkard, S. y Tucker, P. (2003). Shift work, safety and productivity. *Occupational Medicine*, 53 (2), 95-101. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg047>
- Fraga, A., Díaz-Ayude, A. y García-Mira, R. (2014). Healthy workers and healthy workplaces: psychosocial evaluation in organizational environments. En R. García-Mira y A. Dumitru (Eds). *Urban Sustainability: Innovative Spaces, Vulnerabilities and Opportunities* (pp. 99-113). Deputación Provincial de A Coruña y IEIP.
- French, J. R., Caplan, R. D. y Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain* (Vol. 7). J. Wiley.
- Fujino, Y., Iso, H., Tamakoshi, A., Inaba, Y., Koizumi, A., Kubo, T. y Yoshimura, T. (2006). A prospective cohort study of shift work and risk of ischemic heart disease in Japanese male workers. *American journal of epidemiology*, 164(2), 128-135. <https://doi.org/10.1093/aje/kwj185>
- García-Díaz, V., Fernández-Feito, A., Arias, L. y Lana, A. (2015). Consumo de tabaco y alcohol según la jornada laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 364-369. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.014>
- García Gombau, J. (1991). *El trabajo a turno*. Deusto.

- Gee, M., Polzer-Debruyne, A., Chen, S. y Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*, 29(2), 162-177. <http://dx.doi.org/10.1108/01425450710719996>
- Gil-Lacruz, M. (2007). *Psicología social y bienestar*. Prensas Universitarias.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173. <http://dx.doi.org/10.1590/S1135-57272009000200003>
- Gimeno Navarro, M. Á. (2016). *Integración de los factores psicosociales de la salud laboral: propuesta de una visión configuracional* [Tesis doctoral. Universitat Jaume I]. <http://dx.doi.org/10.6035/11501.2016.62381>
- Gimeno, M., Pinazo, D., García, T. y García, A. (2008). Organización Saludable. Principales características. En *Evaluación de las Organizaciones saludables. Una propuesta metodológica*. Diseñarte-Goaprint.
- Gómez, J. A. (2014). La calidad de vida y el tercer sector: nuevas dimensiones de la complejidad. *Boletín CF+ S*, 3.
- Gómez-Acebo, I., Dierssen-Sotos, T., Papantoniou, K., García-Unzueta, M. T., Santos-Benito, M. y Llorca, J. (2015). Association between exposure to rotating night shift versus day shift using levels of 6-sulfatoxymelatonin and cortisol and other sex hormones in women. *Chronobiology International*, 32(1), 128-135. <http://dx.doi.org/10.3109/07420528.2014.958494>
- Gómez de Terreros, I. y Gómez de Terreros, M. (1995). Calidad de Vida y Educación para la Salud. En J. A. Morón Marchena, *La Educación para la Salud en el ámbito comunitario*. Diputación Provincial de Sevilla, 31-44.
- González, P., Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Síntesis.
- Gracia, P. y Kalmijn, M. (2016). Parents' family time and work schedules: The split-shift schedule in Spain. *Journal of Marriage and Family*, 78(2), 401-415. <https://doi.org/10.1111/jomf.12270>
- Gracia, F., Peiró, J. M. y Ramos, J. (1996). Aspectos temporales del trabajo. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.) *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: Actividad Laboral en su contexto*. Síntesis.
- Granados, P. (2013). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 14, N.º 2. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>

- Greenhalgh, L. y Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management y Organization*; White Plains 40(1), 6-19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Hansen, J. (2017). Night shift work and risk of breast cancer. *Current environmental health reports*, 4(3), 325-339. <https://doi.org/10.1007/s40572-017-0155-y>
- Haraldstad, K., Wahl, A., Andenæs, R., Andersen, J. R., Andersen, M. H., Beisland, E. y Helseth, S. (2019). A systematic review of quality of life research in medicine and health sciences. *Quality of life Research*, 28(10), 2641-2650. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11136-019-02214-9>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. y Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. y Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the work place and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. En Haidt, J. (Ed.) *Flourishing: Positive psychology and life well-lived*, 205-224. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/10594-009>
- Harrington, J. M. (2001). Health effects of shift work and extended hours of work. *Occup Environ Med*, (58)1, 68-72. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.58.1.68>
- Hawkins, N., Jeong, S. y Smith, T. (2021). Creating Respectful Workplaces for Nurses in Regional Acute Care Settings: Protocol for a Sequential Explanatory Mixed Methods Study. *JMIR Research Protocols*, 10(1), e18643. <https://doi.org/10.2196/18643>
- Helander, M (2006). A guide to human factors and ergonomics. Taylor y Francis.
- Hernández, B., Valera, S. y Suárez, E. (2003). *Contextos y procesos en la intervención psicosocial*. Resma
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Huang, Y-H., Chen, J-C., DeArmond, S., Cigularov, K. y Chen, P. (2007). Roles and safety climate and shift work on perceived injury risk: a multi-level analysis. *Accident Analysis and Prevention*, 39(6), 1088-1096. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2007.02.006>

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/IV+Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo.pdf/f1fd9a8b-cf0b-4870-bdf0-d0070b747cde?t=1522925724000>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/vii-encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo-2011>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>
- James, S. M., Honn, K. A., Gaddameedhi, S. y Van Dongen, H. P. (2017). Shift work: disrupted circadian rhythms and sleep—implications for health and well-being. *Current sleep medicine reports*, 3(2), 104-112. <https://doi.org/10.1007/s40675-017-0071-6>
- Jehan, S., Zizi, F., Pandi-Perumal, S. R., Myers, A. K., Auguste, E., Jean-Louis, G. y McFarlane, S. I. (2017). Shift work and sleep: medical implications and management. *Sleep medicine and disorders: international journal*, 1(2): 00008.
- Jones, C. R., Whitmarsh, L. E., Byrka, K., Capstick, S., Carrico, A. R., Galizzi, M. M., Kaklamanou y Uzzell, D. (2019). Methodological, Theoretical and Applied Advances in Behavioural Spillover. *Frontiers in Psychology*, 10, 2701. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02701>
- Kantermann, T., Juda, M., Vetter, C. y Roenneberg, T (2010). Shift-work research: Where do we stand, where should we go?. *Sleep and Biological Rhythms*, 8(2) 95–105. <https://doi.org/10.1111/j.1479-8425.2010.00432.x>
- Kaplan, S. (1992). The restorative environment: Nature and human experience. En D. Ref (Ed.) *The role of horticulture in human well-being and social development*. (pp. 134-142). Timber Press.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic books.
- Kelloway, E. K. y Day, A. L. (2005). Building healthy workplaces: what we know so far. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 223-235. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0087259>

- Kenny, D. y McIntyre, D. (2005). Constructions of occupational stress: nuisances, nuances or novelties? En A-S. G. Antoniou y C. L. Cooper (Eds.), *Research Companion to Organizational Health Psychology* (pp. 20-58). (New Horizons in Management). Edward Elgar Publishing.
- Khan, S., Duan, P., Yao, L. y Hou, H. (2018). Shiftwork-mediated disruptions of circadian rhythms and sleep homeostasis cause serious health problems. *International journal of genomics*, 2018, 1-11. <https://doi.org/10.1155/2018/8576890>
- Knutsson, A. (2003). Health disorders of shift workers. *Occup Med*, 53(2), 103-108. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg048>
- Knutsson, A. y Bøggild, H. (2010). Gastrointestinal disorders among shift workers. *Scandinavian journal of work, environment y health*, 36(2), 85-95. <https://doi.org/10.5271/sjweh.2897>
- Kogi, K. (1985). Introduction to the problems of shiftwork. En S. Folkard and T. H. Monk (Eds), *Hours of Work – Temporal Factors in Work Scheduling*. (pp. 165–184). Wiley y Sons.
- Krueger, R. A. y Casey, M. A. (2000). *Focus groups a practical guide for applied research*. Sage Publications.
- Lau, R. S. M. y May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9 (3) 211-226. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090302>
- Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55(6), 665-673. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.55.6.665>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez-Roca.
- Lee, M. L., Howard, M. E., Horrey, W. J., Liang, Y., Anderson, C., Shreeve, M. S., O’Biren, C. S. y Czeisler, C. A. (2016). High risk of near-crash driving events following night-shift work. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(1), 176-181. <https://doi.org/10.1073/pnas.1510383112>
- Lim, R. K., Wambier, C. G. y Goren, A. (2020). Are night shift workers at an increased risk for COVID-19?. *Medical Hypotheses*, 144, 110147. <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.mehy.2020.110147>
- Marín, M. y Garrido, M. A. (2003). *El grupo desde la perspectiva psicosocial*. Pirámide.
- Martel, J-P. y Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4>

- Marti, A. R., Pedersen, T. T., Wisor, J. P., Mrdalj, J., Holmelid, Ø., Patil, S., Meerlo, P., Bramham, C.R. y Grønli, J. (2020). Cognitive function and brain plasticity in a rat model of shift work: role of daily rhythms, sleep and glucocorticoids. *Scientific Reports*, 10(1), 1-15. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-69969-x>
- Martín, F. A. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica* (Vol. 35). CIS.
- Martínez, P. C. C. (2015). Calidad de vida y sustentabilidad: una nueva ciudadanía. *Ambiente y Desarrollo*, 19(37), 9-22. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ayd19-37.cvsn>
- Martínez Madrid, J. M., Moreno Casbas, T. y Rol de Lama, M. (2015). Cronodisrupción y trabajo a turnos. *Eubacteria*, 33, 61-66.
- Martín-Payo, R., Fernández-Fidalgo, E., Hernández-Mejía, R. y Fernández-López, J.A. (2005). Evaluación del nivel de estrés laboral entre los profesionales sanitarios de los centros de salud del área IV de Asturias. *Atención Primaria*; 36(8), 468-470. <https://doi.org/10.1157/13081066>
- Mauno, S., Ruokolainen, M. y Kinnunen, U. (2015). Work–family conflict and enrichment from the perspective of psychosocial resources: Comparing Finnish healthcare workers by working schedules. *Applied ergonomics*, 48, 86-94. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.apergo.2014.11.009>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Universitar Oberta de Catalunya. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/>
- Mills, M. J. y Rosiello, R. M. (2015). Shiftwork as gendered and its impact on work–family balance. En *Gender and the Work-Family Experience* (pp. 251-270). Springer, Cham.
- Mira, R. G., Dumitru, A. y Vega-Marcote, P. (2014). Consumo Sostenible en Organizaciones: Enfoques Multimétodo Para Estudiar la Conducta Proambiental en Lugares de Trabajo. *Psico*, 45(3), 350-358.
- Mokarami, H., Rahimi Pordanjani, T., Mohammadzadeh Ebrahimi, A., Kiani, F. y Faridan, M. (2020). Lifestyle and Shiftwork: Designing and Testing a Model for Health Promotion of Iranian Nurses. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 26(3), 262-268. <https://doi.org/10.1177/1078390319886658>
- Montalvo, J. F. y Piñol, E. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 5(3), 207-222. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.5.num.3.2000.3899>

- Moreno, G. A. (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 9(1), 93-107.
- Munce, S.E., Guetterman, T.C. y Jaglal, S.B. (2021). Uso del diseño secuencial exploratorio para el desarrollo de intervenciones complejas: ejemplo del desarrollo de un programa de autocuidado para la lesión de la médula espinal. *Revista de investigación de métodos mixtos*, 15 (1), 37-60. <https://doi.org/10.1177%2F1558689820901936>
- Murillo, S. y Mena, L. (2006). *Detectives y camaleones: El grupo de discusión. Una propuesta para la investigación cualitativa*. Talasa Ediciones.
- Nadler, D. A. y Lawler, E. E. (1983). Quality of work like: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11(3) 20-30. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Nanjundeswaraswamy, T. S. y Sandhya, M. N. (2016). Quality of work life components: A literature review. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(1), 12-36. <https://doi.org/10.25215/0401.042>
- Nätti, J., Anttila, T., Oinas, T. y Mustosmäki, A. (2012). Night Work and Mortality: Prospective Study Among Finnish Employees Over the Time Span 1984 to 2008. *Chronobiology International*, 29(5) 601–609. <https://doi.org/10.3109/07420528.2012.675262>
- Navarro, M. Á. G., Calatayud, D. P., Perdiguero, T. G., & Reche, A. G. (2008). *Evaluación de las organizaciones saludables. Una propuesta metodológica*. Diseñarte-Goaprint.
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V. y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clínica*, 146(8), 359-366. <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>
- Nea, F. M., Pourshahidi, L. K., Kearney, J. M., Livingstone, M. B. E., Bassul, C. y Corish, C. A. (2018). A qualitative exploration of the shift work experience: the perceived effect on eating habits, lifestyle behaviours and psychosocial wellbeing. *Journal of Public Health*, 40(4), e482-e492. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdy047>
- Nejati, A., Shepley, M., Rodiek, S., Lee, C. y Varni, J. (2016). Restorative design features for hospital staff break areas: A multi-method study. *HERD: Health Environments Research y Design Journal*, 9(2), 16-35. <https://doi.org/10.1177/1937586715592632>

- Nekoranec, J. y Kmosena, M. (2015). Stress in the workplace-sources, effects and coping strategies. *Review of the Air Force Academy*, 1, 163.
- Nogareda, C. y Nogareda, S., (1998), pag 32, (s.f.). *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. NTP 455. INSHT. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf
- O. Nyumba, T., Wilson, K., Derrick, C. J. y Mukherjee, N. (2018). The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. *Methods in Ecology and evolution*, 9(1), 20-32. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.12860>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). Foro Mundial de la Salud. Ginebra; 1996.
- OIT (2008): *Informe II, Medición del tiempo de trabajo*. 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/mels2008/reptwo.pdf>
- Pacheco, D. (2020, 16 de octubre). Shift Work Disorder Symptoms. Sleep Foundation. <https://www.sleepfoundation.org/shift-work-disorder/symptoms>
- Papantoniou, K., Castaño-Vinyals, G., Espinosa, A., Aragonés, N., Pérez-Gómez, B., Ardanaz, E., Miren Altzibar, J., Martin Sanchez,V., Gómez-Acebo, I., Llorca, J., Muñoz, D., Tardón, A., Peiró, R., Marcos-Gragera, R., Pollan,M., y Kogevinas, M. (2016). Breast cancer risk and night shift work in a case-control study in a Spanish population. *European journal of epidemiology*, 31(9), 867-878.
- Páramo, P. (2019). Investigación cualitativa vs. cuantitativa: una falsa dicotomía. *Revista Educación y Cultura*. Edición 132, (4-15).
- Páramo, P. y Otálvaro, G. (2006). Investigación alternativa: por una distinción entre posturas epistemológicas y no entre métodos. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 25, 1-7. <https://adnz.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/25953/27266>
- Peiró, J. M. y Salvador, A. (1993). *Control del estrés laboral*. Eudema.
- Patlán Pérez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios gerenciales*, 29(129), 445-455. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>

- Pérez, J. P. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. El Manual Moderno.
- Perrucci, R., MacDermid, S., King, E., Tang, C. Y., Brimeyer, T., Ramadoss, K., Kiser, S. J. y Swanberg, J. (2007). The significance of shift work: Current status and future directions. *Journal of Family and Economic Issues*, 28(4), 600-617. <https://doi.org/10.1007/s10834-007-9078-3>
- Prieto, G. y Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Ramírez-Elizondo, N., Paravic-Klijn, T. y Valenzuela-Suazo, S. (2013). Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. *Index de Enfermería*, 22(3), 152-155. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000200008>
- Remesal, A. F., Pastor, A. O., Puente, R. P., Folgado, R. R., Pastor, C. B., Bertomeu, J. M. B., Sancho, J. F. y Herrero, J. G. (2011). Buenas prácticas de la industria química para prevenir riesgos en el trabajo a turnos de los trabajadores mayores. *Revista de biomecánica*, 57, 59-62.
- Richter, K., Peter, L., Rodenbeck, A., Weess, H. G., Riedel-Heller, S. G. y Hillemacher, T. (2020). Shiftwork and alcohol consumption: a systematic review of the literature. *European addiction research*, 27, 9-15. <https://doi.org/10.1159/000507573>
- Ritonja, J., Aronson, K. J., Matthews, R. W., Boivin, D. B. y Kantermann, T. (2019). Working Time Society consensus statements: Individual differences in shift work tolerance and recommendations for research and practice. *Industrial health*, 57(2), 201-212. <https://doi.org/10.2486/indhealth.sw-5>
- Roa, J. A. S. y Dulcic, F. J. L. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista CES Psicología*, 11(1), 69-89. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Robinson, J. (2020). Using focus groups. En *Handbook of qualitative research in education*. Edward Elgar Publishing. <http://dx.doi.org/10.4337/9781788977159.00040>
- Robles, M. D. M., Fernández-López, J. A., Hernández-Mejía, R., Cueto-Espinar, A., Rancaño, I. y Siegrist, J. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo «Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa». *Medicina clínica*, 120(17), 652-657. [https://doi.org/10.1016/S0025-7753\(03\)73799-3](https://doi.org/10.1016/S0025-7753(03)73799-3)

- Romero, M., Álvarez, J. C., y Prieto, A. (2016). Calidad de sueño en trabajadores a turnos-nocturnos y su relación con la incapacidad temporal y siniestralidad laboral. Un estudio longitudinal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(1), 19-27.
- Root, L. S. y Wooten, L. P. (2008). Time out for family: Shift work, fathers, and sports. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 47(3), 481-499. <https://doi.org/10.1002/hrm.20228>
- Rosa, R. (1990). Factors for promoting adjustment to night and shift work. *Work and stress*. 4(3), 201-202. <https://doi.org/10.1080/02678379008256982>
- Royuela, V., López-Tamayo, J. y Suriñach, J. (2009). Results of Quality of Work Life Index in Spain. A Comparison of Survey results and aggregate Social Indicators. *Social Indicators Research*, 90(2), 225-241. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9254-3>
- Saksvik, I. B., Bjorvatn, B., Hetland, H., Sandal, G.M. y Pallesen, S. (2011): Individual differences in tolerance to shift work. A systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 15(4), 221-235. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2010.07.002>
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional* (No. 159.9: 331). Síntesis.
- Salanova, M., Grau, R. M. y Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Sánchez González, J. M. (2017). *Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores*. Universitat de les Illes Balears
- Sánchez, R., Álvarez, R. y Lorenzo, S. (2003). Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid. *MEDIFAM*, 13(4), 291-296. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1131-57682003000400009&script=sci_arttext&tlng=en
- Sánchez-Sellero, M.C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36(1), 109-131. <http://doi.org//10.1590/S0102-6992-202136010006>
- Santana-Herrera, J., Alfano, T., y Escobal-Machado, A. (2014). Turnos de trabajo: ¿un factor de riesgo cardiovascular?. *Medicina y seguridad del trabajo*, 60(234), 179-197.

- Schalock, R. y Verdugo, M.A. (2003): *Calidad de vida: Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*. Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. B. y Salanova, M. L. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo. *Prevención, trabajo y Salud*, 20(1), 4-9.
- Scherrer, J. (1981). Man's work and circadian rhythm through the ages. En Helander, M. (2006). *A Guide to Human Factors and Ergonomics*, (2ª ed). CRC Press.
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: Aspectos conceptuales. *Ciencia y Enfermería*, 9(2), 9-21. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532003000200002>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Seo, Y. J., Matsumoto, K., Moon, S. K. y Hayasaka, M. (2005). The effect of age on sleep/wake behavior of shift workers assessed by wrist actigraphy. *Biological Rhythm Research*, 36(3), 219-228. <https://doi.org/10.1080/09291010500051808>
- Shen, J. (2007). *Sleepiness, Fatigue and Depression*. University of Toronto.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.27>
- Silva, A., Silva, A., Duarte, J. y da Costa, J. T. (2020). Shift-work: a review of the health consequences. *International Journal of Occupational and Environmental Safety*, 4(2), 48-79. https://doi.org/10.24840/2184-0954_004.002_0005
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. y Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Sirgy, M. J., Lee, D. J., Park, S., Joshanloo, M., & Kim, M. (2020). Work–family spillover and subjective well-being: The moderating role of coping strategies. *Journal of Happiness Studies*, 21(8), 2909-2929.
- Skevington, S.M. y Böhnke, J.R. (2018) How is subjective well-being related to quality of life? Do we need two concepts and both measures? *Social Science y Medicine* 206, 22-30. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.04.005>
- Smith, M., Cullnan, E. y Eastman, C. (2008). Shaping the light/dark pattern for circadian adaptation to night shift work. *Physiology y Behavior*, 95(3), 449-456. <https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2008.07.012>

- Souza, R. V. D., Sarmiento, R. A., Almeida, J. C. D. y Canuto, R. (2019). The effect of shift work on eating habits: a systematic review. *Scandinavian journal of work, environment and health*. Helsinki. Vol. 45, no. 1 (2019), pp. 7-21. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/216080>
- Stimpfel, A. W., Brewer, C. S. y Kovner, C. T. (2015). Scheduling and shift work characteristics associated with risk for occupational injury in newly licensed registered nurses: An observational study. *International journal of nursing studies*, 52(11), 1686-1693. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.06.011>
- Straif, K., Baan, R., Grosse, Y., Secretan, B., El Ghissassi, F., Bouvard, V., Altieri, A. y Benbrahim-Tallaa, L. (2007). Carcinogenicity of shiftwork, painting, and firefighting. *Lancet Oncol.* 8, 1065–1066. <http://archivio.lucianomuhlbauer.it/public/Lancet.pdf>
- Suls, J., David, J. P. y Harvey, J. H. (1996). Personality and coping: Three generations of research. *Journal of personality*, 64(4), 711-735. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1996.tb00942.x>
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S. y Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Tahghighi, M., Rees, C. S., Brown, J. A., Breen, L. J., y Hegney, D. (2017). What is the impact of shift work on the psychological functioning and resilience of nurses? An integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 73(9), 2065-2083.
- Takahashi, M., Nakata, A., Haratani, T., Otsuka, Y., Kaida, K. y Fukasawa, K. (2006). Psychosocial work characteristics predicting daytime sleepiness in day and shift workers. *Chronobiology International*, 23(6), 1409-1422. <https://doi.org/10.1080/07420520601100963>
- Tamagawa, R., Lobb, B. y Booth, R. (2007). Tolerance of shift work. *Applied Ergonomics*, 38(5), 635-642. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2006.05.003>
- Taris, T. W. y Schreurs, P. J. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23(2), 120-136. <https://doi.org/10.1080/02678370903072555>
- Tirado, G., Llorente-Alonso, M. y Topa, G. (2019). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Estudio exploratorio entre médicos en España. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 9(2), 59-70. <https://doi.org/10.30552/ejihpe.v9i2.320>

- Tuttle, R. y Garr, M. (2012). Shift work and work to family fit: Does schedule control matter?. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(3), 261-271. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9283-6>
- UGT (2002). *Boletín Informativo*. https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/BOLETIN%20N01_2005.pdf
- UGT-Andalucía. (2005). *Conclusiones Jornadas Trabajo a Turno: Inevitable, pero Sano y Seguro*. Concepto19.net. http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_trabajoaturnosandaluc/conclusiones%20jornadas%20trabajo%20a%20turnos.pdf
- UGT. (2014). *Los tiempos de la organización del trabajo: incidencia de los riesgos psicosociales en los sistemas de trabajo a turnos*. Secretaría de Salud Laboral UGT CEC. https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/libro%20turnos%20modificado%202014.pdf
- Urzúa, A. (2010). Calidad de vida relacionada con la salud: Elementos conceptuales. *Revista Médica de Chile*, 138(3), 358 –365. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872010000300017>
- Urzúa, A. y Caqueo-Úrizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>
- Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M. y Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Van Amelsvoort, L. G., Jansen, N. W., y Kant, I. (2006). Smoking among shift workers: more than a confounding factor. *Chronobiology international*, 23(6), 1105-1113.
- Van den Brande, W., Baillien, E., Vander Elst, T., De Witte, H., Van den Broeck, A. y Godderis, L. (2017). Exposure to workplace bullying: The role of coping strategies in dealing with work stressors. *BioMed research international*, 2017, 1-12. <https://dx.doi.org/10.1155%2F2017%2F1019529>
- Velarde-Jurado, E. y Avila-Figueroa, C. (2002). Evaluación de la calidad de vida. *Salud pública de México*, 44(4), 349-361.
- Vera-Martínez, J. J. y Martín M.P. (2009). Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 25(1), 142-149. <https://doi.org/10.6018/analesps>

- Wagstaff , A.S. y Sigstad, L. (2011). Shift and night work and long working hours- a systematic review of safety implications. *Scand. J. Work Environ. Health* 37(3), 173–185. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3146>
- Walker, W. H., Walton, J. C., DeVries, A. C. y Nelson, R. J. (2020). Circadian rhythm disruption and mental health. *Translational Psychiatry*, 10(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.1038/s41398-020-0694-0>
- Younas, A., Rasheed, S. P., Zeb, H. y Inayat, S. (2020). Data integration using the building technique in mixed-methods instrument development: Methodological discussion. *Journal of advanced nursing*, 76(8), 2198-2207. <https://doi.org/10.1111/jan.14415>

LEGISLACIÓN

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_1LO_CODE:C001

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. *Diario Oficial de la Unión Europea*. Bruselas. 18 de noviembre de 2003, núm. 299, pp. 9-19. <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid. 10 de noviembre de 1995, núm. 269, pp. 32590-32611. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid. 6 de noviembre de 1999, núm.266, pp. 38934-38942. <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>

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*. Madrid. 24 de octubre de 2015, núm. 255, pp. 100224-100308. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid. 26 de septiembre de 1995, núm. 230, pp. 28606-28613. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1995/09/21/1561/con>

Versión consolidada del tratado constitutivo de la comunidad europea. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*. Bruselas. 24 de diciembre de 2002, núm. 325, pp. 33-184. <https://op.europa.eu/s/SHI3>

ANEXOS

ANEXO 1

Cartas de presentación

Bo día,

son Amelia Fraga, investigadora contratada na Universidade da Coruña. Actualmente, estou a realizar a miña tese de doutoramento titulada “Impacto psicosocial do traballo a quendas na calidade de vida laboral”. Entre as miñas ferramentas de recollida de información se atopa o cuestionario, do que lle pido a súa opinión como experto académico.

O dito cuestionario foi elaborado co obxecto de coñecer as principais causas de estrés en relación aos contextos laborais, con especial atención ao traballo a quendas. En consecuencia, ademais da recollida de datos sociodemográficos, o cuestionario foi confeccionado en relación a 3 grupos de ítems diferenciados, que conforman o marco teórico de referencia do estudio:

- O primeiro grupo, con ítems tomados do *Standard Shiftwork Index* (Barton et al. 1995), que recollen información sobre características propias do horario en quendas de traballo; a interacción da organización horaria coa vida familiar e a aceptación horaria por parte do traballador/a. Non validada en mostra española.

- O segundo grupo, cos ítems que conforman a versión abreviada do cuestionario do modelo de “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa” confeccionado por Siegrist para avaliar o estrés laboral, extraído da versión validada en mostra española (Fernández-López et al., 2006).

- O terceiro grupo, cos ítems confeccionados a partir das dimensións obtidas tras a análise dos grupos focais co software cualitativo Atlas.ti 6.2. (ver táboa ao pé do correo).

Xunto con este correo, achégase un documento en word, cos ítems do cuestionario, para que poida editalo e marcar as súas recomendacións para a mellora do mesmo. Tamén se inclúe un link, á pé do correo, que permite o acceso á versión *on line* do cuestionario, que previsiblemente se pasará entre o persoal de varias empresas colaboradoras. Para poder visionalo na súa totalidade debe proceder como o faría calquera persoa enquisada, respostando cada un dos ítems que o compoñen.

Sería desexable que remitise as súas recomendacións non máis aló do vindeiro venres 22 de febreiro. Pregaría que na medida do posible se respetase o prazo proposto para facilitar a consecución das vindeiras fases planificadas.

Agradezo de antemán a súa colaboración e quedo á espera da súa resposta. Así mesmo, quedo á súa disposición para calquera consulta.

Un saúdo,

Amelia Fraga

ANEXO 2

Tablas resumen de datos de transcripción de grupos focales

Resumen de las transcripciones de los tres grupos focales realizados

GRUPO FOCAL FERROL

MACRO-TEMA	TEMA	SUBTEMA	UNIDAD TEMÁTICA	"..."	
TRABAJO A TURNOS	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Aspectos laborales generales	Tipología de empresa	"en toda profesión tienes que entrar en el tema de la profesión y el tema del turno, la evaluación tiene que ser específica" (h.43a.20t)	
			Seguridad y salud laboral (penosidad)	"por alí, unha siderurgia que hai... eu que se... uns cento e non si cantos decibelios de ruido e no turno de noite é para morer porque, con proteccións auditivas e con todo estás sometido a ochenta e pico decibelios, e con pouca visibilidade, fume, cal, bueno...hai que velo, non hai que contalo entonces, claro, votar oito horas alí é para morrer"	
			Lugares de descanso/ pausa comida	"la mentalidad del empresario en España (...) es presión, o sea cuanto más te presiono más rendimiento saco de ti (...) puede hacer unos cuantos pero vamos, un porcentaje infimo de empresarios que estén a favor de condicionar lo puestos de trabajo o de condicionar las empresas para que el trabajador trabaje a gusto" (m.31a.6t)	
			Aceptación por necesidad	"cada un temos que levar o diñeiro para a casa para comer" (h.51.13t);	
			Conciliación	"nuestra vida siempre va a estar complicada por el trabajo porque eso, por mucha ley de conciliación que haya... es que es imposible porque cualquier cosita te lo va a trastocar..." (m.31a.6t)	
			Convenios y negociación colectiva y legislación	"en los países nórdicos, por ejemplo, está prohibido trabajar por encima de los 35 años de noche" (h.35a.12t)	
			Desplazamientos casa-trabajo	"mi turno de trabajo es 7,7 y 10 horas pero en realidad son 9, 9 y 11 horas porque tengo que salir de aquí, llegar a mi puesto de trabajo, volver... o sea ya no es un turno de... y eso condiciona mucho" (m.48a.20t)	
			Realización personal	"a min non me motiva nada ir traballar, qué é o que me motiva? O sueldo que me pagan a final de mes" (h.35a.12t)	
			Mejoras sociales: jubilación	Aspectos	"cada empresa é un mundo, habría que (...) incentivas ás empresas e

			<p>incentivas a una persoa que está a turnos durante todo o seu ciclo de traballo, que se jubile antes (...) nos planteamos facer reduccions de xornada (...)” (h.51.13t)</p> <p>“fin de semana que trabajamos al siguiente lo libramos, no lo tenemos en compensación económica, lo tenemos en días” (m.48a.20t); “lo problemático en sí es el estar a turnos, el andar cambiando, ahora estás de mañana, ahora estás de tarde, ahora estás de noche, eso es el problema” (m.31a.6t)</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>“ti ahora non podes cambiar o turno, nin cambiar con nadie, porque a desregulación horaria implica que (...) eu non pode cambiar o turno con esa señora porque esa señora resulta que é miña compañeira pero fai 5 horas e eu fago 7, cómo lle vou cambiar o turno a esa señora?” (h.46a.26t);</p> <p>“aquella fecha puntual que hablabais antes o lo que sea, siempre había una manera que a lo mejor trampeabas con aquel que descansaba, aunque le jodias algún fin de semana o tal o tumba, pero es que ahora ni eso porque la empresa te dice: “no, no te dejo cambiar, no pasan 12 horas, no hay nadie en casa descansando, no puedes cambiar con nadie, tu sigues en tu turno y a la boda de tu mejor amigo de toda la vida, non vas!”” (h.35a.12t)</p> <p>“Yo creo que ahí entre un poco mejor en cada individuo porque yo soy más bien de ir a descansar un poco tarde”, “os turnos teñen una virtud, eso tamén llo hai que reconocer, o de facer a túa jornada laboral 8 horas continuas, e volver e acabouse o día, eso está ben, as cousas como son” (h.35a.12t); “a mi me gusta el trabajo de noche ” (m.48a.20t) ;“a xente adora os turnos, encántanlle, eso da jornada partida... eso é meterse na cama, nun convento, pola mañá, pola tarde...non podes ir á praia, non podes facer nada, mentres unha persoa é xove ten enerxía”, “o turno de mañá e tarde eu creo que persoalmente é un turno interesante polo menos para unha época da vida”(h.51.13t)</p> <p>“claro, la matización es que hay diversidad de rotaciones aquí y muy complejas porque la vuestra... librais todos los fines... yo tengo un cuñado allí, (...) y mira</p>
relacionada con los turnos	anticipada, pluses...	Horarios: flexibilidad, reducción, hs de turno y tipo rotación, libre disposición...	
	Cuadrante anual		
	Riesgo de accidentes		
	Personal de apoyo		
	Voluntariedad de la noche		
	Fines de semana y festivos		

			para mi y soplá, siempre ya me lo dice: “yo pido la cuenta si soy tu” librais todos los fines de semana y los festivos, en el ámbito de lo que hablábamos hace un poco, lo lúdico lo vais salvando” (h.35a.12t)
	Productividad		“hai turnos, ou centros de trabajo, donde a intensidad de trabajo non é igual no turno de noite que no día, entonces pode incluso compensar, e que una persoa opte por traballar de noite (...) pero hai centros de trabajo que é o mesmo rendemento en cadenas productivas, igual de noite que de tarde, que de mañá” (h.51.13t)
	Responsabilidad personal: descanso, trabajo fuera del trabajo		“tu sales de 7 noches y el lunes te cuenta como descanso pero tu saliste a las 6 de la mañana, aún hay que descansar...”
CALIDAD DE VIDA	Aspectos Biomédicos	Agotamiento físico (falta descanso)	
		Falta de sueño	“duermo perfectamente por las mañanas, que soy uno de los privilegiados de mis compañeros, me acuesto a las 8 y me levanto a las 3, son 7 como un campeón” (h.43a.20t)
		Cambios alimentación	“yo hago mañana, tarde y noche, entonces un día en mi casa hay que comer a la 1 y media, otro día, al día siguiente a las 3 y media y al otro día, mal como yo, porque eso de que te acuestas a las 10 de la mañana y te levantas a las 2 como que quieres un café y no un plato de caldo” (m.50a.25t)
		Necesidad medicación y/o estimulantes	“cada equis tiempo tengo que doparme para dormir” (m.46a.15t); “Yo, para mantener la noche, por ejemplo, tomo café”(m.50a.25t)
		Paso de los años	“bueno, a mi porque me tocó vivir esta situación en distintas etapas de mi vida, cambié... empecé a trabajar estando viviendo en casa, con mis padres, después cogí novio, después me casé, bueno... todas estas cosas y a mi me ha cambiado mucho dependiendo en que fase estuviera”; “depende también un poco de la edad que tengas y de las circunstancias de tu vida (...)” (m.31a.6t)
	Aspectos Psico-sociales	Tareas del hogar (doble jornada)	“a mi no me gusta trabajar por las tardes, una, que ya llego cansada de trabajar toda la mañana en casa (...); “la mayoría de los hombres que trabajan a turnos acaban su turno, llegan a su casa, comen, si están de mañana echan

			una siestita; si van de tarde comen, llegan y a dormir; y si van de noche llegais y "hasta que me despierte", cariño, cuando esté la comida me avisas, eh! No digo todos pero la mayoría..." (m.46a.15t)
	Familia: momentos con pareja, hijos... en familia		"en mi casa no existen fiestas ni cumpleaños de los niños, bueno, ahora los niños ya no son tan niños, pero nunca existió nada de eso", "mi marido y yo llevamos veintitrés años juntos porque como sólo dormimos de vez en cuando y comemos a veces..." (m.46a.15t); "estando los dos a turnos, dices tu de la vida de pareja, pues es nula muchas veces (...) no existe"(h.35a.12t)
	Implicaciones de la familia extensa en la propia vida		"(hablando de su hijo) yo a turnos, a corre-turnos y la mujer a corre-turnos (...) tienes que dejárselo a los abuelos porque por más que uno quiera o deja uno de trabajar o..." (h.35a.12t); "lle votamos todas as culpas ao turno de noite, se estás a jornada partida tamén tes os problemas para levar aos críos" (h.51.13t)
	Cambio hábitos		"el problema en sí del trabajo a turnos es la falta de descanso, el sueño, nunca coges un hábito de sueño... y luego las comidas, con todos los problemas que conlleva pues el comer hoy a una hora y mañana a otra"(m.31a.6t)
	"Ruido ambiente"		"yo no tengo ningún problema de insomnio, ninguno, de hecho yo de noche me acuesto y duermo pero, yo, por la mañana, aunque quiera no me dejan dormir porque la señora del 6º sube la persiana, la otra tira de la puerta, la otra con la aspiradora (...) mira, lo que es importante es la hora de salida" (m.50a.25t)
	Mal humor (estrategias de afrontamiento)		"cuando te da la neura gritas un poco y ya se te va" (m.46a.15t); "o que che dixen muller, cando estás así moi chea, moi chea mandas dous berros, desfogas e sigues" (m.48a.20t)
	Enfermedades		"si es verdad que hay mucha gente que anda con estrés y con depresiones, hombre, no es mi caso, pero..."(m.46a.15t)
	Limitada vida social		"si trabajo el fin de semana que más me da librar lunes y martes (...) si cuando salgo lunes y martes mis compañeros trabajan jornada partida" (h.43a.20t); "mientras no trabajas o mientras trabajas en un turno (...) la forma de trabajo es la que tiene todo el mundo, sigues manteniendo tus relaciones sociales pero cuando entras en un tema de turnos, de no librar los fines de semana... esa relación la tienes que ir apartando (...)"

				Ocio en el tiempo libre	“una libranza que te coincida por el medio de la semana, esto no es Madrid y Barcelona para que cualquier día haya marcha y fiesta (...) una aficción, un deporte, andar en bici, bucear, lo que sea, atletismo, tenis, estás solo” (h.35a.12t)
--	--	--	--	-------------------------	--

GRUPO FOCAL CORUÑA

MACROTEMA	TEMA	SUBTEMA	UNIDAD TEMÁTICA	" ... "
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Aspectos laborales generales	Seguridad y salud laboral	"tanto en la fábrica de él como en la nuestra, se juega con agentes tóxicos, entonces están obligados por ley a muchas más medidas" (h.37a.10t)
			Lugares de descanso	"locales de descanso distribuidos ao longo da fábrica no cuál hai limpeza, alí hai moita polución, diaria de mañán y tarde tamén porque hai unha empresa contratada para eso, donde hai una nevera e un microondas, no? y temos media hora de traballo efectivo" (h.37a.9t)
			Aceptación por necesidad	"igual que eu estou a turnos por necesidade que si me toca a primitiva..." (h.37a.10t)
			Conciliación	"el tema de conciliar la vida laboral con la familiar (...) la única herramienta que te queda al final es irte a las reducciones de jornada, es decir, renunciar a parte de tu salario" (h.31a.6t)
			Negociación colectiva	"nosotros en negociación colectiva, en el último acuerdo, convertimos el turno de noche en un turno fijo, con una reducción de jornada anual (...) en principio voluntario" (h.31a.6t)
			Responsabilidad personal: descanso, trabajo fuera del trabajo (2º trabajo)	"sobraban voluntarios para establecer (...) el turno de noche fijo, pero ¿por qué? Porque había mucha gente que trabajaba en el campo, entonces ¿qué hacía? Trabajaba la noche, salía, trabajaba en el campo por la mañana y dormía la tarde", "yo sé de quién sale a las 6 de la mañana y se va a hacer pan en una panadería" (h.37a.10t); "a veces el trabajo que te llevas a casa ya es el de dormir, y eso no te lo paga nadie..." (h.45a.20t)
		Aspectos relacionada con los turnos	Mejoras sociales: jubilación anticipada, pluses...	"podemos siempre defender que el tener que trabajar en unas determinadas condiciones pues también depende de unas mejoras sociales, no?" (h.37a.10t); "El antiestrés lo está pidiendo mucho la gente, de hacer una noche a la semana y están contentos..." (m.43a.5t)
			Horarios: flexibilidad, reducción, libre	"hemos conseguido, en una de nuestras negociaciones colectivas, pues reducir el número de horas de trabajo anuales para los trabajadores a tres

				turnos”, “lo que hemos intentado hacer es reducir el número de horas nocturnas, no sólo de horas sino el número de horas nocturnas dentro de los turnos...” (h.37a.10t)
			Cuadrante anual	“nosotros ahora, desde hace algunos años, depende también del sitio, pero nosotros el 90% de los servicios si ya tienen cuadrante anual, hubo que, como siempre, pelearlo, negociar... pero ahora la mayoría si, y la tendencia es que el 100% de los servicios tengan cuadrante anual, lo cual, con eso ganas en calidad de vida, por lo que tu decías, que tu puedes planificar...” (h.46a.6t)
			Riesgo de accidentes	“la noche... amigo mio, más de 6 horas trabajando, las otras 2 del final, que normalmente son 8, las otras 2 digo yo, es mejor no tocar nada porque te la estás jugando, eso dependiendo mucho y teniendo en cuenta el trabajo que haga cada uno, hay trabajos con mucha responsabilidad que las 2 últimas horas habría que pensarse muy mucho quien es el culpable de la mitad de los accidentes, de la mitad de las consecuencias del trabajo mal hecho esas dos horas, a veces sería mejor recoger y marchar para casa...” (h.45a.20t); “sabemos que gran parte dos accidentes a parte da “utilización” dos equipos móviles, que son moi peligrosos, son precisamente por falta de concentración, non?” (h.37a.9t)
			Voluntariedad	“yo no concibo ya la vida sin trabajar a turnos (risas) porque, ya me habitué y creo que si ahora mismo me ponen un turno fijo, que lo llevaría fatal, me costaría mucho adaptarme, a pesar de que los turnos son jorobados y se llevan mal pero, un turno fijo de mañana, por ejemplo, o de tarde, yo no lo querría” (m.46a.8t); “sobre todo, siempre pondría un punto que creo que tiene que ser, que tenemos que luchar por ahí siempre, que es la voluntariedad, hay gente que por su ritmo biológico que acopla mucho mejor” (h.37a.10t); “te tiene que gustar el trabajo de noche porque aún encima, la diferencia económica en nuestro caso... yo, por lo que me pagan, no hago ni turnos ni noches y difícilmente voy a trabajar” (h.45a.20t)
			Fines de semana y festivos	“nosotros tenemos alguna nave que trabaja, 5 mañanas, 5 tardes y 5 noches, vale? Pero siempre tiene el fin de semana libre y la gente de ahí no cambia, no quiera cambiar para otra porque tener todos los fines de semana libres...”

					<p>merece la pena para la gente sacrificarse” (h.37a.10t); “es que la gente valora mucho el fin de semana” (m.46a.8t)</p>
				Productividad	<p>“¿la productividad de esas personas, por la noche, es la misma productividad que la de las personas de la mañana o de la tarde?” (h.45a.20t)</p>
				Responsabilidad personal: descanso, trabajo fuera del trabajo	<p>“a veces, el trabajo que te llevas para casa es el de dormir, y eso no te lo paga nadie”</p>
	CALIDAD DE VIDA	Aspectos Biomédicos		Agotamiento físico	<p>“es el cansancio, el tema de trabajar sobre todo las noches, las noches te producen alteraciones del sueño que no se presentan al momento, es una carga, es como... vas cargando una batería y lo notas al cabo de unos años” (h.46a.6t)</p>
				Falta de sueño	
				Cambios alimentación	<p>“o tema das comidas está afectando bastante; eu poño o caso, por exemplo, cando entro ás 2 da tarde, joder, é que teño que estar comendo ás 12 e media, teño que estar comendo ás 12 e media para chegar á fábrica ás 2 menos cuarto, para vestirme, ponerte o ... claro, ponerte a comer ás 12 e media... e que non tes fame, vale, podes, tes esa opción de levarte para a fábrica un bocadillo y ao final estás comendo de bocadillos que tampouco non é (...) despois, á hora de cenar, pásache igual, entras ás 10 e tes que estar cenando ás 8, 8 e media, vale, se a esta hora aínda normalmente estabas ahí nada, coa cervexita ahí, abrindo o apetito para despois...” (h.37a.9y) ; “yo lo veo con la gente joven que salir a las 10 y che, tráeme una pizza (...) unas hamburguesas (...) y al final eso incide también en el ciclo alimenticio, es decir, la gente cada vez come peor. Acaban llegando al trabajo y en vez de llevarse un bocadillo, llevarse una caja de donuts” (h.37a.10t)</p>
				Necesidad medicación	<p>“yo considero que el cuerpo humano no está hecho para trabajar de noche y yo lo vivo, por experiencia te lo digo, yo tengo problemas para dormir, pero si trabajo de noche de día ya no duermo, entonces acaba “tarumba”, está clarísimo, me supone medicarme ”</p>
				Edad	<p>“La vida que te dejas en el camino quien te la paga? Porque eso lo empiezas... cuando tienes veinticinco años no le das importancia pero cuando tienes</p>

				cuarenta y cinco empiezas a ver las cosas de otra manera” (h.45a.25t); “Igual que con la edad disminuye la cantidad de horas de sueño que necesitas, también disminuye la capacidad física, y eso es lo que lo discuta pues...” (h.46a.6t)
			Reloj biológico	“Bueno, cada uno evidentemente tenemos nuestras experiencias y hay otro factor importante, no? cada uno tenemos a nuestro alrededor a 100, o 200 o miles de trabajadores alrededor, y cada uno es un mundo, cada uno tenemos nuestro reloj biológico” (h.37a.10t)
	Aspectos Psicosociales		Tareas del hogar	“acabé hartísima del turno fijo de mañana, hartísima, porque yo de llegar a casa (risas) compra, limpieza, es que yo tengo todo para mi, en casa, hacer la cena de ese día, la comida del día siguiente y llegaba un momento en que yo no sabía que dejarles hecho para el día siguiente” (m.43a.5t); “a día de hoy, por mi familia (...) le saco un poco más de ventaja a trabajar a turnos que a trabajar en un turno fijo” (m.46a.8t)
			Familia: pareja, hijos...	“en mi empresa es algo que también está, está muy latente el tema de los turnos fijos por el tema de conciliación de vida laboral y familiar... eh, claro, realmente la herramienta que te queda ahora es agarrarte al tema de las reducciones de jornada por cuidado de hijos para poder pues...” (h.31a.6t)
			Cambio hábitos	“el trabajo a turnos, todo, sea mañana, tarde o noche te produce un cambio de vida, no duermes las mismas horas si trabajas de mañana que si trabajas de tarde pero básicamente lo que más afecta al organismo, bajo mi punto de vista, es el trabajo nocturno” (h.46a.6t)
			Salud psicológica	“ahora estoy haciendo mañanas, tardes y noches, y estoy encantada, mi salud se resiente pero yo estoy, psicológicamente yo estoy mejor, físicamente estoy a veces arrastrada porque duermo dos horas a lo mejor algún día” (m.43a.5t); “El trabajo nocturno es lo que tiene, o te adaptas o te pasa factura, no sólo física sino psicológicamente puede acabar con una persona y no es eso, que te trastoca la unidad familiar (...) influye en toda la familia ” (h.45a.25t)
			“Ruido ambiente”	“non é sólo o tema de que teñas familia senón de que a sociedade está feita para vivir de día: tes os ruidos da calle, tes a luminosidade, tes bueno... O

				tráfico” (h.37a.7t)
			Mal humor	“mi mujer me lo dice, yo cada vez que estoy de noche estoy insoportable, punto; entonces, para mi, mi hándicap por la noche es el carácter” (h.37a.10t)
			Cambio de hábitos/ estabilidad biorritmo	“pode ser atractivo o tema das noites si, pensando, porque ao final salen do traballo a turnos, no? Te adaptas o corpo a traballar a un turno seguido, e menos horas, qué pasa? Que vale, cando vas a traballar vas ir sempre de noite pero si podes adaptar o teu corpo, o metabolismo a un ritmo estable... non hai variación” (h.37a.9t)
			Limitada vida social	“en tema amistad; cando os meus amigos traballan eu descanso, cando eu traballo meus amigos descansan, porque estamos falando de que metemos os fines de semana tamén, fines de semana e festivos, en semana santa que todo dios se pilla os catro días e ti, dúas mañás e dúas tardes alí metido, y podes decir vale, pero cobras jueves, viernes, sábado e domingo, tes outro precio, home, sólo faltaría (risas) pero mira ti ao final de que me vale se, non vou decir que mo saquen evidentemente, pero de que me vale se non podo ir de viaxe con estes, cos compañeiros que están alí o fin de semana; a sociedade, está feita, repito para os fines de semana e festivos, actividades deportivas, actividades culturales, fines de semana y festivos, igual tamén te estás perdendo eso no?” (h.37a.9t)

GRUPO FOCAL SANTIAGO

MACROTEMA	TEMA	SUBTEMA	UNIDAD TEMÁTICA	“ .. ”
TRABAJO A TURNOS	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Aspectos laborales generales	Lugares de descanso	<p>“nos podemos comer o bocadillo cando nos dé a gana a nos, agora si, mirando para a máquina (...) como algo, como un café pero sempre diante da máquina, non temos un apartadito para ir alí a tomar o bocadillo” (h.47a.18t); “hay secciones donde non se fai traballo continuo, quero decir, que si se pode interrumpir o traballo en calquer momento e non pasa nada, e hai outras secciones nas que non se pode, (...) nas secciones onde se pode parar si teñen comedor para poder irse a tomar o bocadillo, donde hai unhas máquinas de bebidas quentes, frías, y logo despois en todas as secciones si hai unha zona, non para que te poñas alí relajado a tomar nada pero si polo menos para que podas tomar un refresco, un café, de tanto en tanto” (m.53a.36t); “en todas as plantas, temos un office, unha sala pequena, onde temos un microondas, onde podemos facer café, onde temos leite, pan e máis” (m.61a.35t)</p>
			Convenios y negociación colectiva y legislación	<p>“vía sindical, conseguimos cerrar un pouquiño as posibilidades e temos una secuencia de dúas tardes sempre, empezamos 2 tardes, 2 mañás e una noite, e despois descansamos 3 días e eso se repite 3 veces e despois a cuarta vez, en vez de descansar 3 días, a secuencia de traballo é igual pero en vez de descansar 3 días son 4 días o descanso y volvemos a empezar, non?” (h.25a.5t); “luchamos moito e nós non temos convenio propio que temos convenio estatal pero bueno, eses pluses negociámoslos nos a parte” (h.47a.18t)</p>
			Confianza en compañeras/os de traballo	<p>“dependendo de con quen estés os turnos lévanse dunha maneira ou de outra”, “non é tanto levar o turno como que sabes que se unha persona coa que me levo ben y lle paso parte da miña responsabilidade e sei que lla podo pasar porque sei que me vai a responder é un pouco o da responsabilidade esa moral que tu te creas, que non cha esixe ninguén pero ao final estaste metendo ti eso no corpo, non? Y entonces pois ahí unha... é unha relaxación pero, se eu sei que lle vou decir a este tipo que me axude,</p>

			que despois vou ter que ir revisar o que fixo porque seguro que me mete nun lío entonces aínda por enriba de estar ao teu tes que atender ao que fixo o outro" (h.25a.5t); "si home sí, o traballo aquí, cun equipo, entendéndose lévase moito mellor..." (h.47a.18t)
		Aceptación por necesidade	
	Aspectos relacionada con los turnos	Mejoras sociales: pluses, antiestrés, jubilación...	"se dicen todas as encuestan, e están de acordo con nós, que temos 10 anos menos de vida, pois qué esperan para que nos jubilen antes, non?", "eu o que é o traballo a turnos vexo, pola nocturnidade, que nos estamos moi mal pagos" (h.47a.18t); "traballo de noite, efectivamente é como máis se cobra (...) o traballo é máis difícil pero hai menos, entonces a min me compensa" (h.25a.5t)
		Productividade	
		Horarios: flexibilidade, tipo rotación, redución jornada, libre disposición...	"nos non chegamos ás 1500 a maior parte da xente y a medida que vas facendo noites a xornada pódese ir reduciendo hasta 1430 horas, logo páganche un pequeno plus, que bueno é pouco pero cho pagan polas noites y un pequeno plus, que tampouco non é moito, pero que cho pagan polos festivos... Unha persona pode ser entre 200 y 200 e pico euros ao mes, e que moitas veces a xente dí o malo dos turnos pero non di (...)" (m.61a.35t); "non é o mesmo traballar 2 noites ou 3 que traballar 6"
		Cuadrante anual	"ao largo do ano enteiro sempre sabes de que traballar, normalmente o turno estándar non cho alteran para nada, se lles fai falta por algún motivo avisante, pídenche cambio", "estamos todos encantados con él (<i>cuadrante</i>) porque ao longo do ano enteiro sabes sempre o turno que tes, non cho modifican que antes facíanche a carteleira mes a mes" (m.61a.35t); "a xente, maioritariamente dixo "prefiro ese sistema no que os meus días sempre son os meus días libres y as miñas quendas son as miñas quendas y non o sistema de bancos que vou ter dúas fins de semana" realmente é o que dis tu, medio ano libras case todo e outro medio ano non ves un..." (h.25a.5t)
		Criterios de edad para dividir turnos	"en Madrid hai sitios que sí, que a xente que leva moitos anos fai sólo turno de mañá e outros teñen turno de tarde e os que van entrando novos van

				collendo a turno de noite, nalgún hospital que eu si sei que hai que a xente vai escolloendo os turnos según a idade que teña de antigüedad na empresa pero eso xa non é nada fácil poñelo” (m.61a.35t)
			Voluntariedade	“personalmente eu prefiro as queandas de noite, porque son máis relaxadas porque tes tempo para,(...) desconectar” (h.25a.5t); “en canto tes a vida plantexada, non che interesa para nada o turno de noite, o que pasa o que sí é verdade e que si estás estudiando, traballas de noite y nas noites normalmente fas 3-4, 3-4 y despois quedanche debendo días, porque te pasas da xornada, co cual ves facendo 8 ou 11 días, máis ou menos unha media de 10-12 días, que os outros 20 case os libras...” (m.61a.35t)
			Fines de semana y festivos	“respetando os festivos e os fines de semana, eso vale un huevo” (h.47a.18t)
			Cambios con compañeros	“podemos cambiar turnos entre nós e habitualmente pois para conciliar un pouco a vida fóra do traballo sí que solemos facer cambios entre nós...” (h.25a.5t)
			Personal de apoyo	“eu tamén, como delegado que son, levo pedindo, moitas veces para os traballos que temos nos a turnos, que non podemos deixar a máquina un momento, que puñeran un en cada posto a maiores ou, por exemplo, un en cada turno, ou rotante, para cando tuveras un descanso, polo menos un cuarto de hora, estás todas as oito horas agobiado” (h.47a.18t); “eu creo que o que había que facer era seguramente librar máis fins de semana, (...) non todos os festivos ao mellor, porque alguén tendrá que estar; entonces pois intentar librar máis festivos, ao mellor fai falta pois máis xente rotando y demais pero iso, podendo librar máis fins de semana, máis festivos y ter unhas vacacións...” (m.53a.36t)
			Desplazamientos casa-trabajo (transporte)	“co autobús a experiencia que teño para o traballo eme negativa total” (m.61a.35t); “eu vivo nunha aldea, e ás seis da mañá, que teño que marchar eu, non hai autobús ningún” (h.47a.18t.); “non queda máis remedio que utilizar o teu coche particular” (m.53a.36t); “sales do turno mui en tensión y eu desde o meu traballo ata a miña casa teño unhas 20 minutos de coche e chego á casa e non son capaz de deitarme porque me deito na cama y

				<p>empezo a dar voltas e a mirar cos ollos como platos e entonces claro...”, “nos o que facemos é organizar, como non sempre traballas cos mesmos, temos unhas táboas de horarios y miras, eu por exemplo pasado mañá estou de tarde y entonces miro se hai algún que me queda cerca da casa y entón o chamo “Mira, paso a collerte pasado mañán, paso á hora de sempre non sei que...” y outras veces pois me sube él” (h.25a.5t)</p> <p>“a quenda nocturna non só estás fora o tempo que traballas senón que estás fora de xogo, como quen dí, o tempo que estás descansando” (h.25a.5t)</p>
		Responsabilidade personal: descanso, traballo fuera del traballo		<p>“Cansancio físico, moito, cando estás de noite, porque non é o mesmo, eu por moito que durma de día... durmo 8 horas de día e non me valen, sigo cansado igual” (h.47a.18t); “o tema do descanso que, por exemplo, traballei esta noite y non me deitei aínda pero é una cousa habitual que eu fago, o sea, se eu traballo de noite normalmente non me deito porque descanso mal entón prefiro xa non... deitome antes ese día (...). Sempre se termina en noite y con eso se empata cos días de descanso, o día da noite xa se conta como día de descanso entón por iso eu podo non durmir porque mañá non vou ir traballar” (h.25a.5t) “cando estou de noite (...) cansado, moi cansado (...) se podo estar todo o día tumbado, anque non durma teño que estar todo o día tumbado” (h.47a.18t)</p>
	Aspectos Biomédicos	CALIDAD DE VIDA	Agotamiento físico (calidad del sueño diurno)	
				Falta de sueño
				Cambios alimentación
				Necesidad medicación
	Aspectos		Tareas del hogar	<p>“vívía só hasta hai unhos meses, agora teño a compañeira vivindo conmigo</p>

			<p>y nos complementamos y eso pero hai unhas xeneracións y se mantén que esto tampouco é agora jauja que as mulleres sempre estiveron moito máis machadas y sempre tiveron que facerse cargo de todo o da casa, non?” (h.25a.5t); “eu, cando estou de noite pois me levanto tódolos días ás 12 e media para cando a miña señora veña a comer preparar a comida” (h.47a.18t)</p>
		Familia: pareja, hijos...	<p>“outro tema que tamén é penoso, destas xornadas, é o non ter fins de semana, non librar fins de semana porque nunca podes estar coa familia cando realmente é una celebración do que sexa, que é cando podes disfrutar coa familia porque pola semana ou van ao colexio os nenos ou... non disfrutas da familia, que ese é o inconveniente de...” (m.53a.36t); “Un fin de semana que teñas unha ocupación, que teñas á señora na casa e queiras salir por ahí ou queiras ir a cenar ou a algún sitio, non estás, como esteña de noite xa non tes ganas de ir a ningún sitio, como se estás de tarde pois sales ás 11, aínda podes saír a cenar e ao outro día pola mañá descansas pero...” (h.47a.19t)</p>
Psicosociales		Cambio hábitos: comidas, horas de sueño	<p>“Cando traballas de tarde tes que comer á una e cuarto, cando traballas de mañá comes ás 4 ou ás 3 e media pasadas y cando traballas de noite, pois a cena normalmente nós non cenamos, levas algo para picar de noite porque ás 9 da tarde ou ás 8 e media non che apetece cenar, entonces a verdade é que a saúde pois pásao un pouco mal”, “os turnos un pouco a saúde machácancha, o sea eso non hai discusión, un día madrugas, outro non madrugas, un día comes á 1, un día comes ás 4, un día cenas, outro día non cenas, de mañán, de mañán eu levo 35 anos, camiño de 36 facendo así este turnos, eu de mañá durmo, como moito 3, 4 horas” (m.61a.35t); “eu penso que é distinto porque non é o mesmo traballar 2 noites ou 3 que traballar 6, eu, ti por exemplo, vas traballar unha ou dúas, e sen non dormes hoxe pois dormes mañá, e que se eu vou traballar 6, hoxe teño que durmir, mañá teño que durmir e pasado teño que durmir e cando empezo a durmir mellor estou acabando con elas, coas noites, entonces cambianme, danme media volta á tortilla e á hora que estábame deitando teño que levantarme”</p>

				(h.47a.18t) “mal humor, sobre todo, cando estás de noite, na casa, como teñas algún ruído e te desparten alguna persoa, a min, se me despartan (...)” (h.47a.18t); “non estou para ir por ahí a dar choutos porque non me atopo fisicamente ben y efectivamente si que estás un pouco máis irascible” (h.25a.5t); “cando estou de noite, a miña muller pois cando estou a outro turno ou cando estou de días libres e igual ven e dame un cariño, ou un bico, calquer... un mimo e hai días que yo aguanto; pois, cando estou de noite sabe que se cadra non llo aguanto tan ben, entonces xa o pensa para vir” (h.47a.18t)
	Mal humor			“e bueno, teño a suerte de que estou nunha casa, ao vivir no rural estou nunha casa e está moi solitaria, está a miña señora, traballando a xornada partida e por suerte non me fan ruído na casa é a única suerte que teño e, bueno, alí ruidos tampouco hai” (h.47a.18t)
	“Ruido ambiente”			“hai xente, depende de cómo ti te mentales, ou como ti o collas porque hai xente colle os turnos ao revés y que os colle mal y entonces e moito peor”, “hai a xente que as leva ben (<i>falando do turno de noite</i>) e hai xente que mal eso, eu creo, que vai na capacidade da persoa y no como unha persoa razone” (m.61a.35t); “vas mirando a túa maneira de vida, vas planeando un pouco e bueno, tes o traballo a turnos, pois tes que mentalizarte a que tes un traballo a turnos” (h.47a.18t)
	Determinantes psicológicos			(<i>traballando a turnos</i>) “tes máis vida social que si estás traballando a partido porque estás todo o día...” (m.53a.36t); “e que se non tes familia, non tes amigos, non tes tempo para estar con nadie, non eres nadie; estás aquí vivindo, para qué? Para a empresa porque para outra cousa non... penso eu, vamos...” (h.47a.18t)
	Limitada vida social			

ANEXO 3

Cuestionario de Estrés en el Trabajo a Turnos (CETUR)

CUESTIONARIO DE ESTRÉS EN EL TRABAJO (CETUR)

El presente cuestionario ha sido elaborado, por personal investigador de la Universidad da Coruña, con el objetivo de conocer las causas de estrés que sufren las personas, en relación al contexto laboral, con especial atención a los turnos de trabajo. Sin tu colaboración la investigación al respecto no podrá continuar avanzando de cara a las mejoras en el ámbito. Por este motivo, agradecemos de antemano tu disposición a colaborar. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas, únicamente nos interesa conocer tu opinión personal. El cuestionario será procesado de forma anónima tras su cumplimentación, que no se alargará más de 15 minutos. Muchas gracias por colaborar en esta investigación, tu contribución nos será de gran ayuda.

Antes de empezar, por favor, explica que significa para ti padecer ESTRÉS:

Sexo:	<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer
Situación laboral: Si estás en paro, liberado o jubilado utiliza la casilla "otro" para indicar el tiempo que llevas en esa situación. En cualquiera de esos casos, para contestar el cuestionario, debes hacerlo como si aún estuvieses en tu antiguo puesto.	<input type="checkbox"/> Contratada/o a tiempo completo <input type="checkbox"/> Contratada/o a tiempo parcial <input type="checkbox"/> En paro <input type="checkbox"/> Liberada/o sindical <input type="checkbox"/> Jubilada/o <input type="checkbox"/> Otro, indícalo:
¿Cuál es tu turno de trabajo habitual?	<input type="checkbox"/> Turno rotatorio mañana-tarde-noche <input type="checkbox"/> Turno alternante de mañana-tarde <input type="checkbox"/> Turno fijo de mañana <input type="checkbox"/> Turno fijo de tarde <input type="checkbox"/> Turno exclusivo de noche <input type="checkbox"/> Turno central (jornada partida) <input type="checkbox"/> Otro, especificalo:
¿Qué tipo de trabajo desempeñas?	<input type="checkbox"/> Cargo directivo <input type="checkbox"/> Puesto intermedio (p.e. encargado) <input type="checkbox"/> Puesto base <input type="checkbox"/> Autónomo <input type="checkbox"/> Otro, especificalo:
¿Cuál es tu actual o última profesión?	Indícalo:
¿Cuánto tiempo llevas trabajando en tu actual trabajo?	Indícalo:
¿En qué empresa trabajas? En caso de no querer especificarlo indica, el sector productivo al que pertenece	<input type="checkbox"/> Sector sanitario y socio-sanitario <input type="checkbox"/> Sector industrial <input type="checkbox"/> Sector servicios Otro, especificalo:
¿Cuánto tiempo llevas trabajando a turnos? Si no trabajas a turnos, NO CONTESTES esta pregunta	Indícalo:
¿Cuántas horas a la semana trabajas de media?	Indícalo:
¿Cuántas horas extra trabajas de media al mes?	Indícalo:
¿Tienes un segundo trabajo remunerado?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
¿Cuántas horas semanales le dedicas de media a ese segundo trabajo? Si no tienes un 2º trabajo remunerado, NO CONTESTES a esta pregunta	Indícalo:
¿Con cuánto tiempo de antelación cuentas con tu estructura de turnos (horario)?	<input type="checkbox"/> Tengo horario/ cuadrante anual Otro, indícalo:
¿Cuántos días sucesivos sueles trabajar	Indícalo:

de media antes de tener un descanso?

En general, ¿cuál es la estructura de tus turnos de trabajo? Si no trabajas a turnos, NO CONTESTES esta pregunta. Si tienes dudas con como contestar, ponemos un ejemplo, 7-2. 7-2, 7-3 (mañana- descanso, tarde-descanso, noche- descanso)

Indícalo:

¿Cuántas noches sueles trabajar, de media, cada mes? Si no trabajas de noche indica NINGUNA.

Indícalo:

¿Cuántos días libres en fines de semana, de media, tienes libres al mes? Si no trabajas en fin de semana indica TODOS.

Indícalo:

¿Cuál es la razón principal por la que trabajas a turnos? Si no trabajas a turnos, NO CONTESTES esta pregunta.

- Es el horario que viene impuesto por el trabajo, no hay más razón
- Es la única opción de trabajo disponible
- Es lo que más me conviene por mis responsabilidades familiares
- Pagan más
- Otra razón, indícala:

En igualdad de condiciones, ¿dejarías de trabajar a turnos para trabajar en un turno fijo? Si no trabajas a turnos, NO CONTESTES esta pregunta.

- Si
- No
- No sabe/No contesta

En cuanto a los siguientes enunciados, relacionados con la actividad sindical, dirías:

A continuación, se hacen unas afirmaciones, debes marcar tu grado de acuerdo o desacuerdo con ellas. Elige entre 1 "Muy en desacuerdo" y 4 "Muy de acuerdo", si no sabes que contestar marca 5.

	1.Muy en desacu- erdo	2.En desacu- erdo	3.De acuerdo	4.Muy de acuerdo	5.No sé que contestar
Confío en las/os representantes sindicales de mi empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas al frente del comité de empresa no están lo suficientemente comprometidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La lucha sindical es una de las vías para conseguir mejoras laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las horas de dedicación sindical se utilizan para asuntos ajenos a la representación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El contacto directo con la/el empresaria/o es más efectivo que a través de los representantes de las/os trabajadoras/es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En ocasiones las personas nos encontramos ante situaciones desagradables o molestas que nos afectan profundamente y pueden, llevadas al extremo, llegar a generar problemas de salud tanto físicos como psicológicos. A continuación, se hacen unas afirmaciones en primera persona, debes marcar el grado en el que sientes que te afectan o no porque te generan o no estrés, en tu día a día laboral.

Para contestar, elige entre 1 "No me genera nada de estrés" y 4 "Me genera mucho estrés", si no sabes que contestar marca 5.

	1.No me genera nada de estrés	2.Me genera un poco de estrés	3.Me genera bastante estrés	4.Me genera mucho estrés	5.No sé que contestar
El tiempo libre del que dispongo para invertir en mi vida fuera del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El grado en que se adapta mi trabajo a mis necesidades y ritmos diarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo que tengo fuera del trabajo para dormir y descansar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El horario del que dispongo para las comidas diarias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La estructura horaria de los turnos rotatorios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El reconocimiento de los derechos laborales por parte de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La forma en que la dirección establece la organización horaria en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La participación de los trabajadores/as en la toma de decisiones dentro de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ambiente de trabajo entre los compañeros/as dentro de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La sensación de falta de seguridad en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Los siguientes enunciados tienen que ver con tu trabajo actual

Debes marcar tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones. Elige entre 1 "Muy en desacuerdo" y 4 "Muy de acuerdo".

	1.Muy en desacuerdo	2.En desacuerdo	3.De acuerdo	4.Muy de acuerdo	5.No sé que contestar
A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo, trabajo a un ritmo muy apurado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me interrumpen o molestan con frecuencia en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los últimos tiempos tengo cada vez más trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estoy padeciendo- o esperando- un empeoramiento en mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario, etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi puesto de trabajo está en peligro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mi sueldo me parece adecuado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siempre me falta tiempo para terminar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muchos días me despierto con los problemas de trabajo en la cabeza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Al llegar a casa me olvido fácilmente del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las personas más cercanas dicen que me sacrifico demasiado por mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No puedo olvidarme del trabajo, incluso por la noche estoy pensando en él	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando aplazo algo que necesariamente tenía que hacer hoy, no puedo dormir por la noche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El turno que mejor se adapta a ti y tus necesidades, en general, es el de:
Aunque no trabajes a turnos indica tu preferencia

- Turno de mañana
- Turno de tarde
- Turno de noche
- Turnos central (jornada partida)
- No noto la diferencia entre turnos
- Otro, especifícalo:

Valora la preocupación de la empresa en relación a los siguientes temas:

Puntúa desde 1 para “Muy baja” hasta 5 para “Muy Alta”:

	1.Muy baja	2. Baja	3.Media	4.Alta	5.Muy alta
Estado en que se encuentran los espacios habilitados para los descansos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado en que se encuentran los espacios habilitados para las comidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respeto por el medio ambiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atención a la prevención de riesgos laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Qué medio de transporte empleas para ir al trabajo?

Puntúa desde 1 para “Nunca” hasta 5 para “Siempre”:

	1.Nunca	2. En escasas ocasiones	3. De vez en cuando	4. En numerosas ocasiones	5.Siempre
Mi coche particular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coche compartido con más compañeras/os	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transporte público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caminando o en bicicleta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Qué condiciona la elección de tu medio de transporte para desplazarte?

Puntúa desde 1 para “Poco” hasta 5 para “Mucho”:

	1.Nada	2. Muy poco	3.Poco	4.Bastante	5.Mucho
Tener que alargar la jornada laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comprometer la seguridad vial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las condiciones atmosféricas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dificultades para conciliar el sueño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Distancia entre el trabajo y tu casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Escasez de servicios públicos a la hora que necesitas desplazarte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No hay coincidencia entre tus horarios y los servicios que se prestan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1.No me genera nada de estrés	2.Me genera un poco de estrés	3.Me genera bastante estrés	4.Me genera mucho estrés	5.No sé que contestar

Indica el nivel de estrés que te genera el horario en el que realizas desplazamientos de casa al trabajo y del trabajo a casa: Puntúa desde 1 para "Muy baja" hasta 5 para "Muy Alta":	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

¿Cuánto tiempo diario, de media, empleas en desplazarte de casa al trabajo? Sumando el tiempo de ida y vuelta. Concreta si hablas en minutos o en horas.

Indícalo:

El turno en el que más seguro/a te sientes realizando tus desplazamientos casa-trabajo-casa es el:
Si no trabajas a turnos NO CONTESTES esta pregunta.

- Turno de mañana
- Turno de tarde
- Turno de noche
- Turnos central (jornada partida)
- No noto la diferencia entre turnos
- Otro, especifícalo:

Indica tu grado de acuerdo con las siguientes cuestiones relacionadas con la satisfacción laboral general:

A continuación, se hacen unas afirmaciones, debes marcar tu grado de acuerdo o desacuerdo con ellas. Elige entre 1 "Muy en desacuerdo" y 4 "Muy de acuerdo", si no sabes que contestar marca 5.

	1.Muy en desacuerdo	2.En desacuerdo	3.De acuerdo	4.Muy de acuerdo	5.No sé que contestar
En general, estoy muy satisfecha/o con mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Con frecuencia, pienso en dejar este trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estoy satisfecha/o con el tipo de tareas que hago en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La gente en este trabajo está satisfecha	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La gente en este trabajo piensa en dejarlo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En ocasiones las personas nos encontramos ante situaciones desagradables o molestas que nos afectan profundamente y pueden, llevadas al extremo, llegar a generar problemas de salud tanto físicos como psicológicos.

A continuación, se hacen unas afirmaciones en primera persona, debes marcar el grado en el que te generan o no estrés, en tu día a día laboral. Elige entre 1 “No me genera nada de estrés” y 4 “Me genera mucho estrés”, si no sabes que contestar marca la opción 5.

	1.No me genera nada de estrés	2.Me genera un poco de estrés	3.Me genera bastante estrés	4.Me genera mucho estrés	5.No sé que contestar
El tiempo del que dispongo para hacer las tareas del hogar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No compartir con mi pareja las tareas del hogar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No tener otro trabajo, además del que tengo en mi empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disfrutar de pocos momentos en familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener limitaciones para comer en familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No poder cuidar de mis hijas/os	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener poco tiempo para estar con mi pareja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las escasas oportunidad de quedar con mis amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No practicar deportes en grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No poder disfrutar de la oferta cultural	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notar que mi ritmo biológico no se acompasa con el horario de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No conocer las formas de mitigar las incomodidades relacionadas con mi horario de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El horario de descanso está condicionado a las necesidades laborales, no a las mías	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentirme cansada/o físicamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentirme agotada/o psicológicamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Percibir en mi cuerpo un deterioro físico o envejecimiento prematuro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener que trabajar aunque me faltan horas de sueño	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener que dormir durante el día	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ruido ambiente no me deja dormir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar pastillas para dormir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Necesitar estimulantes para no quedarme dormido/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1.No me genera nada de estrés	2.Me genera un poco de estrés	3.Me genera bastante estrés	4.Me genera mucho estrés	5.No sé que contestar
Tener que ir cansada/o a trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comer siempre a deshora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comer sin ganas o con falta de apetito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No librar los fines de semana y festivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contar con tiempo insuficiente para el descanso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El nivel de participación en la toma de decisiones sobre mi horario de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No poder realizar cambios con compañeras/os cuando tengo algún imprevisto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las relaciones con las/os compañeras/os de turno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las relaciones con la dirección de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Percibir que la opinión de las/os trabajadoras/es no se tiene en cuenta por parte de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La necesidad de personal de apoyo en determinados servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La presión sobre las/os trabajadoras/es para conseguir mayor productividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Escasez de mejoras de las condiciones laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentirme insegura/o trabajando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener que trabajar en solitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No cumplir con las tareas que se demandan de mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Notar que no rindo lo mismo con el paso de los años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad con la que tengo que cargar en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El riesgo de accidente al que estoy sometida/o en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las condiciones ambientales en las que tengo que trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener que conducir de vuelta a casa, tras el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sentir que estoy sometida/o al horario laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No saber cómo afrontar los problemas de conciliación familia-trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensar que veré los efectos a largo plazo del trabajo sobre mi cuerpo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1.No me genera nada de estrés	2.Me genera un poco de estrés	3.Me genera bastante estrés	4.Me genera mucho estrés	5.No sé que contestar
Ver que otras/os compañeras/os tienen problemas derivados del horario de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No conseguir adaptarme a mi horario de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las críticas que la gente que me importa hace sobre mi horario de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La baja compensación de las penosidades con dinero (plus)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La escasa cobertura de la legislación vigente en el caso de la protección de las/os trabajadoras/es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Percibir poco apoyo general por parte de la empresa de cara a la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras/es	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La evaluación específica de la penosidad propia del trabajo, realizada en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¿Te preocupa alguna otra cosa por la que no se haya preguntado?

Indícalo:

¿Te gustaría destacar alguno de los aspectos por los que se te ha preguntado?

Indícalo:

Antes de dar por finalizado el cuestionario te pedimos un último esfuerzo

Por favor, responde a estas últimas preguntas

Año de nacimiento:	Indícalo:
Nivel educativo:	<input type="checkbox"/> Sin estudios <input type="checkbox"/> Nivel básico/obligatorio <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Formación Profesional <input type="checkbox"/> Ciclo de grado superior <input type="checkbox"/> Estudios universitarios
Estado civil:	<input type="checkbox"/> Casada/o- Viviendo en pareja <input type="checkbox"/> Separada/o- Divorciada/o <input type="checkbox"/> Viuda/o <input type="checkbox"/> Soltera/o <input type="checkbox"/> Otro, indíquelo:

En tu casa, ¿cuántas personas necesitan de tus cuidados? Por favor, indica la edad de dichas personas. Si nadie necesita de tus cuidados también debes indicarlo	Indíquelos:
¿Quién presta habitualmente los cuidados a esas personas? Si has contestado previamente que no hay nadie que necesite tus cuidados, NO CONTESTES a esta pregunta	<input type="checkbox"/> Yo mismo <input type="checkbox"/> Mi pareja Otros familiares Un empleado Otro, especifique:

¿Tu pareja trabaja fuera de casa? Si no tienes pareja, NO CONTESTES a esta pregunta	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
¿Cuál es el turno de trabajo habitual de su pareja? Si no tienes pareja, NO CONTESTES a esta pregunta	<input type="checkbox"/> Turno rotatorio mañana-tarde-noche <input type="checkbox"/> Turno alternante de mañana-tarde <input type="checkbox"/> Turno fijo de mañana o tarde <input type="checkbox"/> Turno exclusivo de noche <input type="checkbox"/> Turnos central (jornada partida) <input type="checkbox"/> Otro, especifícalo:

¿Qué opina tu pareja sobre tu turno de trabajo? Si no tienes pareja, NO CONTESTES.						
	1	2	3	4	5	
No le gusta nada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Le gusta mucho

Algunas personas tienen problemas de salud derivados del trabajo a turnos. Es posible que habiendo respondido a este cuestionario contribuyas a llamar la atención sobre alguno de esos problemas a partir de tu experiencia. Sólo poniéndolos de manifiesto, a través de trabajos de investigación como éste se podrá empezar a trabajar con el objeto de mitigarlos y/o eliminarlos.

¡Gracias por tu valiosa colaboración!

ANEXO 4

Correo de solicitud de revisión de CETUR

Bo día,

Son Amelia Fraga, investigadora contratada na Universidade da Coruña. Actualmente, estou a realizar a miña tese de doutoramento titulada “Impacto psicosocial do traballo a quendas na calidade de vida laboral”. Entre as miñas ferramentas de recollida de información se atopa o cuestionario, do que lle pido a súa opinión como experto académico.

O dito cuestionario foi elaborado co obxecto de coñecer as principais causas de estrés en relación aos contextos laborais, con especial atención ao traballo a quendas. En consecuencia, ademais da recollida de datos sociodemográficos, o cuestionario foi confeccionado en relación a 3 grupos de ítems diferenciados, que conforman o marco teórico de referencia do estudio:

- O primeiro grupo, con ítems tomados do *Standard Shiftwork Index* (Barton et al. 1995), que recollen información sobre características propias do horario en quendas de traballo; a interacción da organización horaria coa vida familiar e a aceptación horaria por parte do traballador/a. Non validada en mostra española.

- O segundo grupo, cos ítems que conforman a versión abreviada do cuestionario do modelo de “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa” confeccionado por Siegrist para avaliar o estrés laboral, extraído da versión validada en mostra española (Fernández-López et al., 2006).

- O terceiro grupo, cos ítems confeccionados a partir das dimensións obtidas tras a análise dos grupos focais co software cualitativo Atlas.ti 6.2. (ver táboa ao pé do correo).

Xunto con este correo, achégase un documento en word, cos ítems do cuestionario, para que poida editalo e marcar as súas recomendacións para a mellora do mesmo. Tamén se inclúe un link, á pé do correo, que permite o acceso á versión *on line* do cuestionario, que previsiblemente se pasará entre o persoal de varias empresas colaboradoras. Para poder visionalo na súa totalidade debe proceder como o faría calquera persoa enquisada, respostando cada un dos ítems que o compoñen.

Sería desexable que remitise as súas recomendacións non máis aló do vindeiro venres 22 de febreiro. Pregaría que na medida do posible se respetase o prazo proposto para facilitar a consecución das vindeiras fases planificadas.

Agradezo de antemán a súa colaboración e quedo á espera da súa resposta. Así mesmo, quedo á súa disposición para calquera consulta.

Un saúdo,
Amelia Fraga

...

Para acceder ao cuestionario online, prema [AQUÍ](#).

Táboa. *Dimensions que determinan a calidade de vida das/os traballadoras/es a quendas*

<i>FAMILY</i>	<i>CODES</i>	<i>QUOTES</i>
Espacios y Medio Ambiente	3	13
Vida Familiar	14	72
Alimentación	8	31
Relaciones Humanas	5	19
Desplazamientos	10	28
Derechos Laborales	11	72
Rendimiento y Productividad	5	19
VARIABLES PERSONALES	10	69
Bienestar	10	33
Seguridad y Salud Laboral	4	17
Organización Horaria	9	54
Sueño y Descanso	16	62
Vida Social	3	10

ANEXO 5

Listado de códigos extraídos de Atlas.ti

1. A_comida no equilibrada/"comida rápida" {4-0}
2. A_desregulación horaria {10-0}
3. A_escaso margen de tiempo para comer {2-0}
4. A_espacios adecuados {2-0}
5. A_falta de apetito {4-0}
6. A_falta de tiempo y espacio para comer {3-0}
7. A_medicación {1-0}
8. A_picoteo durante la noche {2-0}
9. A_trastornos digestivos {4-0}
10. AL_AE_NO_rendimiento de los trabajadores mediante presión vs buenas condiciones laborales {5-0}
11. AL_AE_SI_rendimiento de los trabajadores mediante presión vs buenas condiciones laborales {7-0}
12. AL_DL_desinformación sobre formas de mitigar los efectos del trabajo a turnos {1-0}
13. AL_DL_diferencia entre trabajar en el sector público-privado {3-0}
14. AL_DL_diferencias entre "rangos" {3-0}
15. AL_DL_diferencias entre los turnos_penosidad añadida propia de cada trabajo {3-0}
16. AL_DL_diferencias entre los turnos_penosidad añadida propia de cada trabajo_evaluación específica {7-0}
17. AL_DL_legislación vigente_asegurar su aplicación_penosidad {7-0}
18. AL_DL_legislación_limitar los años de trabajo en turno de noche {2-0}
19. AL_DL_legislación_mejora siguiendo el modelo europeo_nórdicos {2-0}
20. AL_DL_lucha sindical_acuerdos por CONVENIO {20-0}
21. AL_DL_lucha sindical_enfermedad profesional {3-0}
22. AL_DL_turnos_compensación con dinero_suficiente? {21-0}
23. AL_MA_empresasvciudadanía {1-0}
24. AL_OH_cuadrante anual_ayuda a planificarte {9-0}
25. AL_OH_diferencias entre organización de los turnos y tipos de rotación {9-0}
26. AL_OH_días libres en fin de semana y festivos {14-0}
27. AL_OH_jornada turno noche alargada {3-0}
28. AL_OH_menos días entre rotación_turno de noche {3-0}
29. AL_OH_necesidad de los turnos de trabajo en algunos sectores {4-0}
30. AL_OH_necesidad de los turnos de trabajo_criterios económicos/impuesto por la maquinaria {2-0}
31. AL_OH_tiempo de descanso-tiempo libre {5-0}
32. AL_OH_varios días consecutivos en turno de noche {5-0}
33. AL_RH_importancia del capital humano {1-0}
34. AL_RH_la opinión de los trabajadores no vale {4-0}
35. AL_RH_mala imagen de la masa empresarial_se mueven por los beneficios {4-0}
36. AL_RH_posibilidad de cambios con las/os compañeras/os {7-0}
37. AL_RH_relaciones con los compañeros/as {3-0}
38. AL_RPT_diferencia entre turnos_no {3-0}
39. AL_RPT_diferencia entre turnos_si {4-0}
40. AL_RPT_mediante presión vs buenas condiciones laborales {2-0}
41. AL_RPT_mediante presión vs buenas condiciones laborales_más trabajadores por turno {7-0}
42. AL_RPT_puestos específicos_avisar a compañeros para abandonar el puesto {3-0}
43. AL_SSL_responsabilidad del trabajador/a en su puesto {3-0}
44. AL_SSL_riesgo de accidente en turno/s nocturno {5-0}
45. AL_SSL_tranquilidad del trabajo en turno de noche frente a otros turnos {7-0}
46. AL_SSL_turno de noche-más penurioso dentro de la turnicidad {2-0}
47. B_efectos físicos {1-0}
48. B_estrategias de afrontamiento_gritar desahoga {2-0}
49. B_problemas debidos al trabajo en sí no a los turnos/noche {2-0}
50. B_problemas debidos al trabajo en sí no a los turnos/noche_cuidado de los hijos {2-0}
51. B_sumisión a los turnos de trabajo_te adaptas a ellos {9-0}
52. Bienestar_efectos a largo plazo del trabajo a turnos {8-0}
53. BP_depender de la adaptación personal al turno {11-0}
54. BP_distrés_especifico de cada trabajo {4-0}
55. BP_medicación {1-0}
56. BP_observación en familiares/compañeros de trabajo {3-0}
57. DCT_alarga la jornada laboral {5-0}
58. DCT_autobús de empresa/de los empleados {4-0}
59. DCT_coche particular {1-0}
60. DCT_compartir coche {1-0}
61. DCT_condiciones atmosféricas {2-0}
62. DCT_dificultades para conciliar el sueño {2-0}
63. DCT_próximo o distante a tu hogar familiar {7-0}
64. DCT_seguridad vial {1-0}
65. DCT_transporte público_falta de líneas {3-0}
66. DCT_transporte público_no coinciden los horarios {2-0}
67. SD_calidad de sueño aceptable durante el día {5-0}
68. SD_calidad de sueño disminuye durante el día {4-0}
69. SD_cansancio físico_falta de horas de sueño {4-0}
70. SD_consecuencias del trabajo a turnos_cansancio físico y psicológico {2-0}
71. SD_deterioro físico/psíquico_envejecimiento prematuro {3-0}
72. SD_edad y etapa vital_duermes menos con la edad {3-0}
73. SD_Edad y etapa vital_hijos pequeños/hijos mayores {8-0}
74. SD_estimulantes en turno de noche_mantenerse despierta/o {4-0}
75. SD_falta de horas de sueño_problemas derivados {2-0}
76. SD_medicación_pastillas para dormir/efectos colaterales {5-0}
77. SD_reloj biológico_formas de mitigar su desregulación {2-0}
78. SD_reloj biológico_rotación_el cuerpo va independiente del turno {9-0}
79. SD_reloj biológico_turno fijo_el cuerpo se adapta {5-0}
80. SD_ritmos de la ciudad_enfrentados a los propios turno de noche {3-0}
81. SD_ritmos de la ciudadvstranquilidad del campo_calidad del sueño {1-0}
82. SD_sumisión a los turnos de trabajo_"descanso condicionado" {2-0}
83. Valoración general de los turnos_negativa {14-0}
84. Valoración general de los turnos_positiva {3-0}
85. Valoración general del turno de noche_negativo {2-0}
86. Valoración global del trabajo a turnos_necesario {4-0}
87. VF_ayuda de familia extensa_comidas {1-1}
88. VF_ayuda de familia extensa_cuidado de hijos {1-2}

89. Code: VF_dificultades de conciliación vida laboral-familiar_hijos {6-2}
90. VF_doble jornada laboral_Trabajo doméstico tras el trabajo_mujervshombre {17-3}
91. VF_doble jornada laboral_trabajo tras el trabajo {3-1}
92. VF_falta de sueño te vuelve irritable_problema específico turno nocturno {10-2}
93. VF_inversión de las tareas tradicionalmente asignadas a cada sexo {3-1}
94. VF_momentos para estar en familia {4-2}
95. VF_no comes en familia {3-1}
96. VF_no puedes disfrutar de la familia {6-1}
97. VF_reparto equitativo de las tareas del hogar entre miembros de la pareja {7-1}
98. VF_uno de los miembros de la pareja renuncia a trabajar/reduce su jornada_cuidado de los hijos {6-1}
99. VF_vida de pareja_falta de tiempo para la relación de pareja {4-2}
100. VF_vida de pareja_separaciones/divorcios {1-2}
101. VP_matutino-vespertino_preferencia por un turno u otro {10-0}
102. VP_rentabilidad económica vs salud {2-0}
103. VP_selección de un turno según preferencias {10-0}
104. VP_trabajo a turnos_diferencias según edad y etapas vitales {12-0}
105. VP_trabajo a turnos_diferencias según edad y etapas vitales_alimentación y descanso {1-0}
106. VP_trabajo a turnos_edad y etapas vitales_hijos {7-0}
107. VP_trabajo a turnos_positivo frente a jornada partida {7-0}
108. VP_trabajo por necesidad {3-0}
109. VP_turnos_vida social vs vida familiar {2-0}
110. VP_voluntariedad de trabajar en turno de noche {15-0}
111. VS_no hay oferta cultural entre semana {3-0}
112. VS_no quedas con las amistades_turno rotatorio+fin de semana {5-0}
113. VS_problemas en deportes de grupo {2-0}