

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico



Ana López Ramos

53791484- G

Tutora: Marisa Salanova

Convocatoria Junio 2017

Índice

Abstract.....	p. 2
Extended Summary.....	p. 3 - 4
Introducción.....	p. 5 - 12
- Conceptos básicos	
- Efectos de la desregulación del ciclo sueño-vigilia (alteraciones físicas, psicológicas y psicosociales)	
- Variables intermedias	
- Modelo teórico de bienestar psicológico	
- Turnos rotativos y bienestar psicológico	
- Objetivos	
- Hipótesis	
Método.....	p. 13 - 14
- Participantes	
- Material	
- Procedimiento	
- Análisis	
Resultados.....	p. 15 - 19
- Análisis cualitativos	
- Análisis cuantitativos	
Discusión.....	p. 20 – 22
- Limitaciones del estudio	
- Líneas de investigación futuras	
Bibliografía.....	p. 23 - 25
Anexos.....	p. 26- 41

Abstract

Cada día más y más trabajadores tienen que trabajar a turnos rotativos y esto, como se ha visto en la literatura sobre el tema, tiene serias repercusiones sobre el bienestar físico y mental del trabajador. No obstante, en muchas ocasiones, cambiando sólo algunos pequeños aspectos o características de los turnos se puede incrementar notablemente el bienestar percibido por los trabajadores. Se han encontrado algunas variables que parecen actuar como mediadoras a la hora de manifestar alteraciones. En este estudio se va a comparar el bienestar percibido por dos tipos de trabajadores a turnos: los llamados "rotadores rápidos" y los "rotadores lentos". Se partió de la hipótesis de que habría diferencias en el nivel de bienestar dependiendo del tipo de turno. Se esperaba que los turnos rotativos rápidos provocaran menos alteraciones y que, por lo tanto, tendrían un mayor bienestar psicológico. Para demostrar estas hipótesis se utilizó una doble metodología: cualitativa, con la realización de entrevistas a los trabajadores, y cuantitativa mediante la administración del Cuestionario de Bienestar Psicológico Breve de Ryff. Los resultados cuantitativos y cualitativos mostraron que, tal y como se hipotetizaba al inicio, habían diferencias significativas entre los dos grupos en las diferentes dimensiones de bienestar, confirmando así las hipótesis iniciales.

Palabras clave: turnos rotativos, bienestar, trabajo, análisis cualitativos

Every day more and more workers have to do shift work and this, as has been seen in the literature on the subject, has serious repercussions on the physical and mental well-being of the worker. However, on many occasions, changing only some small aspects or characteristics of the shifts can greatly increase the well-being perceived by workers. We have found some variables that seem to act as mediators when manifesting alterations. In this study, we compare the well-being received by two types of shift workers: the so-called "fast shift-workers" and the "slow shift-workers". It was hypothesized that there would be differences in the well-being level depending on the type of shift. Fast shift-workers were expected to result in fewer disturbances and thus greater psychological well-being. To demonstrate these hypotheses, a double methodology was used: qualitative, with the interviewing of the workers, and quantitative through the administration of the Brief Psychological Well-Being Questionnaire of Ryff. Quantitative and qualitative results showed that, as initially hypothesized, there were significant differences between the two groups in the different dimensions of well-being, thus confirming the initial hypotheses.

Keywords: shift work, well-being, work, qualitative analysis

Extended Summary

Every day more and more workers have to work rotating shifts and this, as has been seen in the literature on the subject, has serious repercussions on the physical and mental well-being of the worker (Smolensky, 2006). The deregulation of circadian rhythms and an abnormal secretion of melatonin (Folkard, 2008) usually cause these alterations. The alterations could be divided into three: metabolic or physical, psychological and psychosocial. However, on many occasions, changing only a few small aspects or characteristics of the shifts can greatly increase the welfare perceived by workers (Czeisler & Dijk, 1995). We have found some variables that seem to act as mediators when expressing the alterations previously commented. The most studied variables were: the type of worker's chronotype, morning or afternoon, (Knauth, 1996); Gender differences, due to the different involvement of women and men in domestic tasks (Rutenfranz, 1987); The direction of the shift, if they rotate forward (morning → evening → night) or backward (morning → night → afternoon); And the type of rotating shift, if they are fast rotating or slow rotating (Czeisler & Dijk, 1995).

This last variable has caused too much controversy, since there does not seem to be a consensus about what kind of shift leads to greater adaptation. Some authors consider that fast rotating shifts result in less adaptation (Haus & Smolensky, 2006). However, others argue that if the worker stays awake during the first hours after the end of the shift the alterations appear to be smaller. These same authors affirm that the slow rotations produce erratic adaptations, since when the worker has adapted to the shift it has to change, reason why it is more probable that it provokes alterations (Czeisler & Dijk, 1995).

There is enough literature that relates rotary shifts with physical alterations and even with psychological variables such as satisfaction with work; however, there are not many studies that relate rotational shifts to well-being. This study compared the welfare perceived by two types of shift workers: the so-called "fast rotators", who are often represented by the health sector (doctors, nurses and caretakers) and work as "guards" , 24 hours of work and 2 days of rest; And the "slow rotators" that change shifts weekly (morning - evening - night), and are more represented by industrial workers.

We start from the hypothesis that there will be differences in the level of well-being depending on the type of shift. It is hoped that, as Czeisler and Dijk hypothesized, fast rotating shifts would lead to fewer disturbances and hence greater psychological well-being.

To demonstrate this hypothesis we will use interviews, created specifically for this study. This pilot interview evaluates the demands-resources that are perceived by the worker. It also evaluates the type of system to shifts that the worker has, paying special attention to the perception of whether this type of system influences their well-being. Finally, a number of well-being issues are managed which correspond to the six dimensions of well-being proposed by Carol Ryff (perception of control, autonomy, personal growth, purpose in life, self-acceptance, and positive relationships with others)

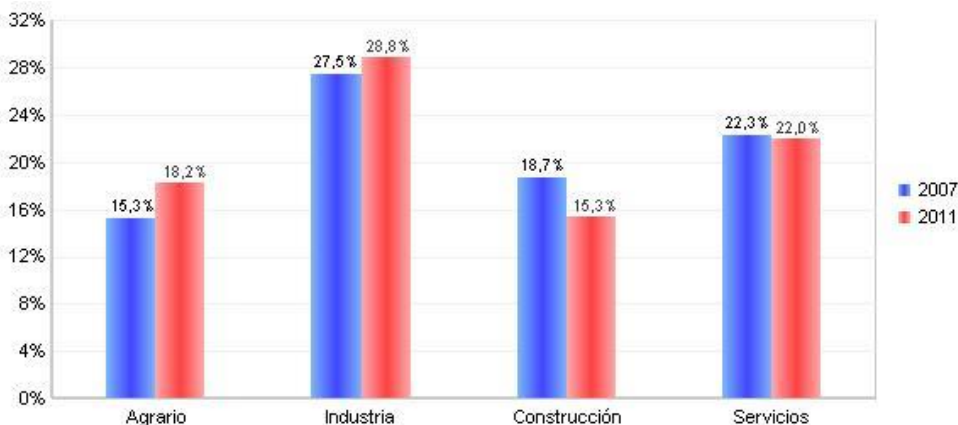
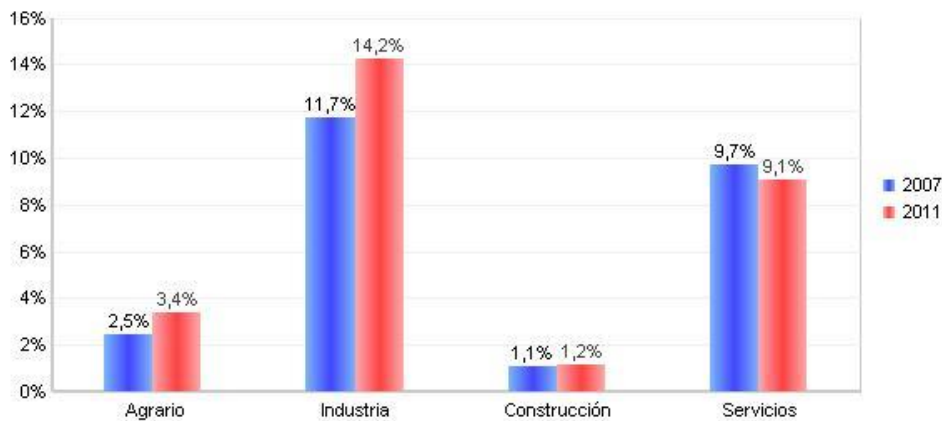
The analysis of the results of the interviews was done by qualitative analysis of the data, specifically, with a content analysis. The statistical program SPSS was used for the analysis of the quantitative data. The aim of this study is to provide more evidence on the relationship between rotating shifts and employee well-being and to validate the interview created for this study.

As expected at the beginning of the study, the results obtained were in accordance with the initial hypotheses. The workers with fast rotating shifts presented greater measures of psychological well-being, compared to the group of slow rotating shifts, and these differences were statistically significant. The qualitative data followed the same line as the quantitative ones, contributing, in addition, additional information that allowed to give tentative explanations to the obtained results.

Among the possible interpretations that can be drawn from the results, it is important to highlight the role that the attitudes towards work in the adaptation and perceived well-being of shift workers seem to have. These results are in tune with those obtained by Bohle and Tilley in 1998, where they investigated the role of attitudes in a group of nurses working in shifts. In the same way, it is also interesting to note that workers with slow rotating shifts, who perceived higher labour demands, presented greater health complaints than workers with fast rotating shifts, which coincides with the work done by Kecklund in 1994.

Introducción

El ser humano es, en su gran mayoría, un animal diurno, es decir, su periodo de máximo rendimiento abarca desde que sale el sol hasta que se pone. No obstante, nuestra sociedad cada vez se vuelve más competitiva y requiere que su producción no se detenga en ningún momento para hacer frente a las demandas del entorno. Es en esta situación donde surgen conceptos como “turnos rotativos” o “turnos nocturnos”, que implican que el trabajador deje de lado su naturaleza para hacer frente a las exigencias de la organización. Según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada en el 2011, un 22.2% de los encuestados trabajan a turnos y un 9.0% mantienen un trabajo nocturno. Hay diferencias en los porcentajes referentes al género (23.6% hombres y 20.6% mujeres) y en los referentes a las ramas de actividad: sanidad, veterinaria y servicios sociales (37.2%), metalurgia (32.5%), industria química, de saneamiento y extractiva (31.3%) y transporte, almacenamiento y hostelería (17.5%).



Como puede verse en los datos extraídos, el porcentaje de personas que trabajan con un horario rotativo o nocturno se incrementa año tras año, según lo hace la industria. No obstante, este tipo de trabajo puede ocasionar importantes consecuencias en la calidad de vida del trabajador.

Conceptos básicos:

Para entender los cambios que se pueden percibir en la conducta del empleado, tenemos que ahondar un poco en la biología del ser humano y, más concretamente, en sus ritmos biológicos.

Los ritmos circadianos son patrones oscilatorios que se observan en multitud de procesos fisiológicos y tienen como característica principal una duración de aproximadamente 24 horas. La aparición de estos ritmos varía en función de muchos factores que lo regulan y le permite sincronizarse con variaciones ambientales o "Zeitgeber". Una de las fluctuaciones más importantes es el ciclo del día y la noche. En los mamíferos el "reloj circadiano" que regula el ciclo sueño-vigilia es el núcleo supraquiasmático que se encuentra en el hipotálamo. Para que este reloj se sincronice, la luz solar debe ser captada por las células ganglionares fotosensibles de la retina y transformada en impulsos nerviosos que lleguen al núcleo supraquiasmático. Este, a su vez, enviará información a la glándula pineal, que es quien sintetiza la melatonina durante la noche (Jiménez, Solís, Domínguez y Benítez 2011).

La melatonina es un cronobiótico, es decir, un compuesto bioquímico que regula el reloj circadiano y que puede ser administrado de forma exógena. El efecto de la melatonina en la conducta humana se ha demostrado en el trastorno del "jet lag". El denominado "jet lag" se produce por una desincronización del ritmo circadiano por la realización de un viaje transmeridiano. Con la administración de melatonina exógena se puede regular de nueva el ciclo sueño-vigilia. (Folkard, 2008)

Además del papel de la melatonina y los ritmos circadianos, es importante conocer la arquitectura del sueño normal. El sueño se puede dividir en dos etapas: sueños de movimientos oculares rápidos (MOR), más conocido como sueño REM y sueño no MOR o no REM. (Akerstedt, 2003)

Efectos de la desregulación en el ciclo sueño-vigilia:

Los trabajos nocturnos y rotativos, como los viajes transmeridianos, desincronizan el ciclo natural de sueño-vigilia, provocando ritmos biológicos atípicos que conducen a patrones irregulares de ingesta, alteraciones en el metabolismo y perturbaciones en las rutinas sociales del individuo.

En cuanto a las **alteraciones metabólicas** encontradas, las más importantes son desregulación en los lípidos, en el metabolismo de los carbohidratos, resistencia a la insulina y a los corticoesteroides. Estos cambios, unidos con los patrones no habituales de ingesta y un mayor consumo observado de alimentos ricos en grasas, incrementa el riesgo de sufrir enfermedades como diabetes Tipo 2 o aumento del colesterol. También se ha observado un incremento de la hipertensión, daños coronarios e infarto de miocardio. Estudios recientes relacionan los horarios a turnos con el riesgo de padecer cáncer de colon, aunque todavía no hay datos suficientes para respaldar esta afirmación. (Smolensky y Haus, 2006)

Respecto a las **alteraciones psicológicas**, se distinguen tres principales:

1. **Trastornos del sueño:** es el principal problema asociado, con una tasa de prevalencia que oscila entre el 20% y el 90%. Lo sufren principalmente los trabajadores nocturnos, ya que obliga al individuo a dormir cuando el organismo tiende a estar despierto. El **insomnio** es el trastorno mayoritario, el sueño se restringe tanto en duración como en calidad. También hay una marcada alteración de la distribución de las fases del sueño: en el turno nocturno se reduce el sueño profundo (esencial para la recuperación de la fatiga física) y en el turno de mañana se eliminan las últimas horas de sueño, con su consiguiente reducción del “sueño paradójico” (básico para mantener el bienestar psicológico). Suelen tener problemas tanto para iniciar el sueño como para mantener el sueño, con lo que hay una reducción importante de las horas destinadas a dormir.

Puede producir **trastorno del ritmo circadiano** caracterizado por mostrar pautas anómalas de sueño por una desincronización del ciclo sueño-vigilia, ya que el nuevo patrón de sueño generado por el trabajo entra en conflicto con el natural del individuo. Los afectados muestran menor duración y continuidad del sueño y mayor somnolencia durante el tiempo que deberían estar despiertos (es decir, en el trabajo) (Fernández-Montalvo y Piñol, 2000)

2. Síndrome de fatiga crónica: es una condición grave de agotamiento físico y mental que origina un sentimiento generalizado de anergia o falta de energía para la realización de actividades. Suele presentarse junto con otros síntomas como quejas somáticas, alteraciones del sueño, disminución de la atención y la concentración, pérdidas de memoria y trastornos del estado de ánimo. Las variables psicológicas que influyen en su aparición son muy variadas pero destacan: jornadas laborales largas, turnos de rotación rápida y realizar tareas tediosas. (Muecke, 2005)

3. Sintomatología depresiva: existe una relación muy documentada entre carencias de sueño y desarrollo de trastornos depresivos. Se ha encontrado niveles significativamente más elevados de depresión en trabajadores nocturnos. Además, el riesgo de depresión disminuye en gran medida con el tratamiento del insomnio. (Jiménez, Solís, Domínguez y Benítez, 2011)

Teniendo en cuenta las alteraciones **psicosociales**, el 90% de los empleados mostraron alteraciones significativas en la vida familiar, un 87% informó de restricciones en sus relaciones sociales y un 91% reportó una disminución importante de su tiempo de ocio. Al comparar entre géneros, se observó que las mujeres se veían aún más afectadas. Asimismo, tiene un fuerte impacto emocional sobre los hijos (sobretudo si ambos padres trabajan a turnos). Estos niños mostraron una mayor sintomatología depresiva (especialmente las niñas) y una percepción desfavorable de sus habilidades escolares. (Fernández-Moltalvo y Piñol, 2000)

Por último, también se han observado **problemas laborales específicos**, teniendo en cuenta tres indicadores:

1. Rendimiento: diferencias en producción de hasta un 15 % entre el turno de mañana y el de noche.
2. Absentismo: aunque los algunos resultados son incoherentes, debido a la presencia de alteraciones de la salud física, hay un mayor absentismo en trabajadores a turnos o nocturnos.
3. Accidentes laborales: la ejecución psicofísica deficiente durante la noche, junto con las alteraciones en el sueño y la fatiga intensa, reducen la eficiencia en la tarea e incrementan la probabilidad de cometer errores y sufrir accidentes. (Suzuki et al., 2004)

VARIABLES INTERMEDIARIAS:

Hay múltiples factores individuales y contextuales que intervienen en la expresión de alteraciones en los trabajadores rotativos o nocturnos, entre los cuales destacan:

- Diferentes cronotipos. Hay dos importantes dimensiones de personalidad que se asocian a los ritmos circadianos: cronotipo matutino o “alondras” y cronotipo vespertino o “búhos”. El primer cronotipo se caracteriza por una mayor inclinación a despertarse temprano y acostarse temprano. Este tipo sería el más afectado por los turnos rotativos y nocturnos y presentan una menor tolerancia a los cambios circadianos. Los “búhos”, sin embargo, muestran más predisposición a irse a dormir tarde y mayor facilidad para dormir durante el día, estos mostrarían una mayor tolerancia a los turnos y menos efectos perjudiciales, no obstante, sólo constituyen el 5% de la población. (Knauth, 1996)

- Tipo de sistema de turnos. Los turnos rotativos se pueden dividir en dos: rotación lenta (semanalmente) y rotación rápida (2-3 días). En los rotativos rápidos se da una menor adaptación, ya que no permite que el reloj circadiano se regule, por lo que suelen ser especialmente perjudiciales. No obstante si el trabajador mantiene un estilo de vida diurno, intentando permanecer despierto durante las primeras horas tras el trabajo, las alteraciones parecen ser menores. Las rotaciones lentas conducen más a menudo a alteraciones, ya que se producen adaptaciones erráticas: cuando el individuo se ha adaptado al nuevo ciclo, debe volver a cambiarlo. Esta ha sido una variable que ha dado lugar a mucha discusión, por lo que su influencia en el bienestar del individuo aún no está clara. (Czeisler y Dijk, 1995)

- Diferencias de género. Hay una afectación mayor de los turnos rotativos en las mujeres respecto a los hombres, tanto en consecuencias físicas (alteraciones hormonales, pérdida de la menstruación, abortos, esterilidad...) como en psicológicas. No obstante, las más problemáticas son debidas a factores psicosociales, debidas a una mayor carga de trabajo doméstico en la mujer y a la desigualdad en la distribución del cuidado de los hijos. (Rutenfranz, Ottmann, Neidhart y Brockmann, 1988)

- Dirección del turno. En estudios donde se comparan los turnos hacia atrás (mañana → noche → tarde) y los turnos hacia delante (mañana → tarde → noche), el primero mostrado mayores dificultades de adaptación para los trabajadores.

- Otras variables, como el compromiso con el trabajo, el estilo de afrontamiento, motivación por el trabajo... actúan como protectores de los posibles efectos adversos del trabajo a turnos.

Modelo teórico de Bienestar Psicológico:

Como modelo teórico de Bienestar Psicológico he escogido el propuesto por Carol Ryff, ya que esta autora aunó los modelos previos para intentar definir lo que ella denomina como “funcionamiento humano óptimo”, por lo que su modelo parece mucho más completo que los anteriores. Además, propone el bienestar como consecuencia del buen funcionamiento, no como el resultado de la cantidad de sucesos hedónicos del individuo, es decir, los constructos que plantea serían indicadores de bienestar más que predictores del mismo. (Vázquez y Hervás, 2008).

Definió el bienestar utilizando seis dimensiones, en las que en un extremo representarían el funcionamiento óptimo y en el contrario el funcionamiento deficitario:

- Control ambiental: entendida como una percepción subjetiva de control sobre el medio, capacidades personales para enfrentar las demandas y buena percepción y utilización de las oportunidades
- Crecimiento personal: sentimiento de estar progresando continuamente y mejorar las propias aptitudes
- Propósito en la vida: aquel que tiene un funcionamiento óptimo es el que sabe cual es su meta y los pasos a seguir para alcanzarla
- Autonomía: capacidad para tomar decisiones que repercutan en su medio, autoevaluándose a sí mismo, con un locus de control interno
- Autoaceptación: admisión de sus virtudes y defectos, siendo capaz de verse a sí mismo positivamente
- Relaciones positivas con los demás: ser capaz de generar relaciones cercanas y cordiales con otros individuos, tener habilidades empáticas

Además de las razones presentadas anteriormente para la utilización de este modelo, la teoría de Ryff está ampliamente documentada y validada, por lo que considero que utilizarlo para fundamentar esta investigación le proporciona una mayor robustez teórica.

Por otra parte, también he empleado el modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti. Esta teoría se ha utilizado anteriormente para relacionar estas dos variables, demandas y recursos, con multitud de constructos como el burnout, el compromiso organizacional, la conexión con el trabajo y el engagement. La teoría DRL propone que estas variables interactúan a la hora de pronosticar el bienestar laboral, ya que los recursos pueden, o bien influir de forma directa sobre los recursos, o bien ejerciendo un papel protector frente a las demandas. (Bakker y Demerouti, 2013).

Este modelo teórico ha recibido un gran apoyo científico y multitud de estudios lo validan, es por ello que he considerado que es importante tener en cuenta las demandas y los recursos laborales a la hora de investigar sobre el bienestar.

Turnos rotativos y bienestar psicológico:

Es lógico pensar que, ya que los turnos rotativos y nocturnos conllevan tantas alteraciones en el trabajador reducirán su bienestar psicológico.

Aunque la gran mayoría de estudios mostraron que los turnos rotativos y nocturnos disminuían el bienestar psicológico, hubo variables que modulaban los efectos sobre el trabajador. Por ejemplo, en un estudio realizado por Takahashi y colaboradores demostraron que la percepción de adaptación a los turnos conlleva menores problemas y un incremento del bienestar, así como la vigilancia y la atención (Takahashi et al., 2005). Asimismo, el estudio realizado por Bohle y Tilley mostró que la insatisfacción laboral en enfermeras aumentaba conforme más tiempo habían trabajado en turnos rotativos (Bohle y Tilley, 1989).

En otro estudio, también realizado con enfermeras, se compararon aquellas que tenían turnos rotativos (RNS) con otras que solo tenían turnos diurnos, replicando el resultado del anterior estudio: el turno rotativo comportaba mayor insatisfacción laboral. Estos autores lo relacionaron con el estrés laboral, ya que el horario a turnos se configura como estresor comportando un mayor número de alteraciones físicas y psicológicas. (Kawada y Suzuki, 2002)

No obstante, otros autores son más escépticos sobre los efectos negativos del trabajo a turnos, argumentando que los estudios longitudinales realizados no son lo suficientemente robustos y que los efectos encontrados son demasiado pequeños para tenerlos en cuenta. En el estudio de Ganster, Rosen y Fisher se exponen las limitaciones de los estudios realizados en este ámbito, aportando recomendaciones para que las futuras investigaciones sean más consistentes y científicas, lo que resultará en un conocimiento más certero sobre el tema (Ganster, Rosen y Fisher, 2016).

Objetivos:

Teniendo en cuenta la revisión realizada sobre la literatura disponible, el objetivo de este estudio es aportar evidencias sobre la relación existente entre los turnos rotativos y el bienestar psicológico, para intentar disminuir la controversia aportada por los anteriores trabajos. Me voy a centrar sobretodo en la variable “tipo de turno rotativo”, ya que es la que más dudas genera y sobre la que no hay conclusiones claras.

Hipótesis:

Basándome en todo lo anteriormente descrito, la hipótesis de mi investigación es que los turnos rotativos tendrán un efecto negativo sobre el bienestar psicológico del trabajador, más específicamente, hipotetizo que:

- Existirán diferencias significativas en el bienestar psicológico dependiendo del tipo de turno rotativo
- Los trabajadores con turnos rotativos rápidos presentarán un mayor bienestar psicológico que los trabajadores con turnos rotativos lentos

Método

Participantes:

Para este estudio se buscaron participantes voluntarios de los dos grupos que se pretendían comparar (rotativos rápidos vs. rotativos lentos) en diferentes empresas y hospitales. Se obtuvieron 20 participantes en total, 10 de cada grupo que pertenecían a diferentes trabajos dentro de los sectores sanitario e industrial. La edad de los participantes comprende de entre los 27 años hasta los 55, teniendo una proporción de $\frac{1}{3}$ de mujeres. Se han utilizado diferentes profesiones dentro de los diferentes tipos de turnos, para que los resultados se debieran al tipo de turnos y no a aspectos intrínsecos del trabajo. El grupo de turnos rotativos rápidos estuvo constituido por 6 médicos, 3 enfermeras y 1 celador; mientras que en el grupo de turnos rotativos lentos hubo 6 trabajadores industriales, 2 pertenecientes al sector de la hostelería y 1 trabajador de gasolinera.

Material:

Se utilizó una entrevista autogenerada que contenía preguntas sobre los tres aspectos considerados claves, teniendo en cuenta la literatura sobre el tema, a la hora de ver las posibles alteraciones de los turnos rotativos: 1) las alteraciones físicas, psicológicas y psicosociales, 2) las demandas-recursos percibidos por los trabajadores y 3) las dimensiones de bienestar psicológico del modelo de Carol Ryff. (Véase Anexo 1). Conjuntamente a la entrevista, se adjuntaba un glosario de términos sobre demandas y recursos laborales (Véase Anexo 2).

También se les administró el cuestionario abreviado sobre Bienestar Psicológico de Ryff (Véase Anexo 3), que consta de 29 ítems que miden las seis dimensiones anteriormente encuestadas de forma cualitativa en la entrevista. La consistencia interna de cada dimensión, medida con el alfa de Cronbach es: *Autoaceptación* (0.83), *Relaciones positivas* (0.81), *Autonomía* (0.73), *Dominio del entorno* (0.71), *Propósito vital* (0.83) y *Crecimiento personal* (0.68).

Procedimiento:

En primer lugar, se realizó una campaña de promoción dentro de distintos organismos (empresas, centros de salud...) para buscar candidatos voluntarios para realizar la entrevista y el cuestionario. Una vez obtenidos los participantes, se concertaron citas para realizar las entrevistas, durante el tiempo libre de los trabajadores.

Primero se realizaba la entrevista, la cual era grabada en audio, y posteriormente el cuestionario de Bienestar de Ryff, que también fue grabado. Cada entrevista duraba entornos los 20-30 minutos, en los cuales se incluye también la realización del cuestionario.

Análisis:

El análisis de los datos cualitativos se realizó mediante un análisis de contenidos de las entrevistas realizadas, del cual se obtuvo el número de nominaciones positivas y negativas que mostraron los participantes ante cada dimensión del bienestar del modelo de Ryff.

Los datos cuantitativos, por su parte, fueron tratados con el programa estadístico SPSS, con el cual se realizó un análisis de varianza (ANOVA), de esta manera se pudieron observar las diferencias estadísticas entre las medias de ambos grupos.

Resultados

Resultados cualitativos:

Turnos rápidos:

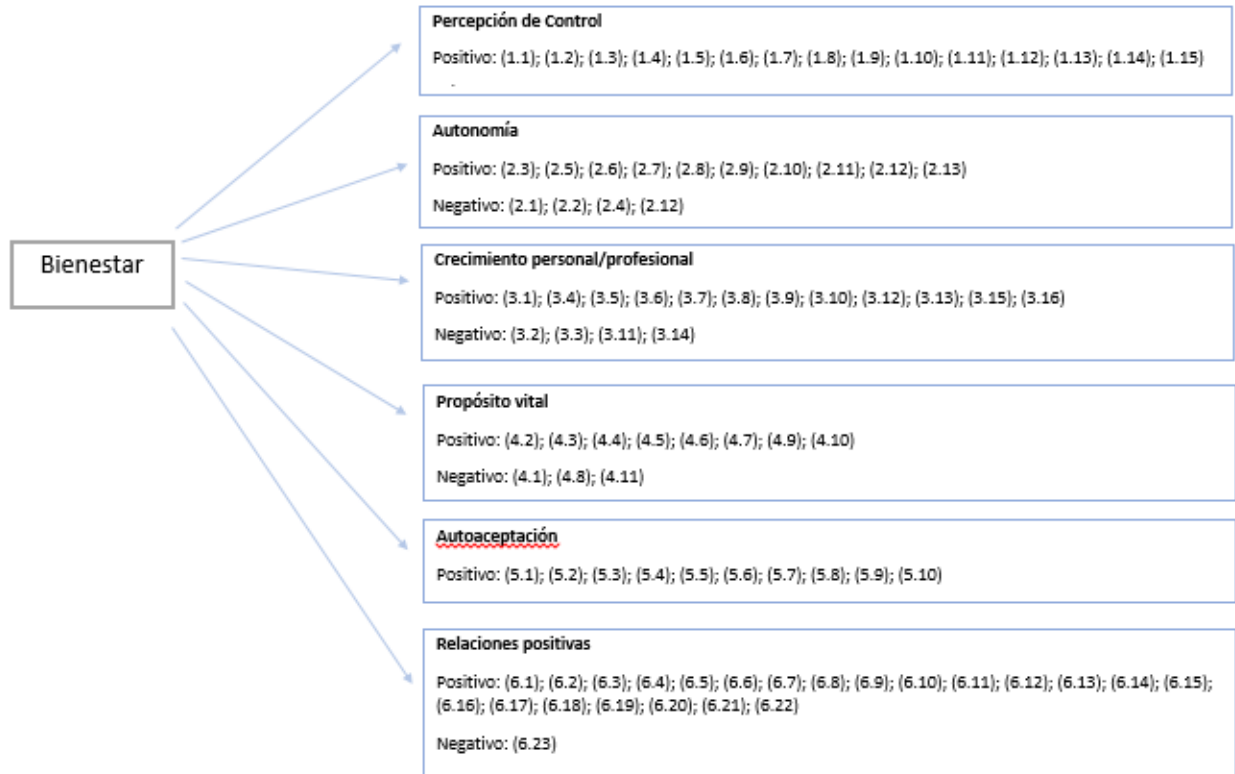


Tabla de nominaciones adjuntada en Anexo 4

Como se puede observar en los diagramas de las nominaciones, el grupo de turnos rotativos rápidos presentó 15 nominaciones positivas en la dimensión de *percepción de control*, 9 nominaciones positivas y 4 negativas en la dimensión de *autonomía*, 12 nominaciones positivas y 4 negativas en la dimensión de *crecimiento personal/profesional*, 7 nominaciones positivas y 3 negativas en la dimensión de *propósito vital*, 10 nominaciones positivas para la dimensión de *autoaceptación*, y 22 nominaciones positivas y 1 negativa en la dimensión de *relaciones positivas*.

Turnos lentos:

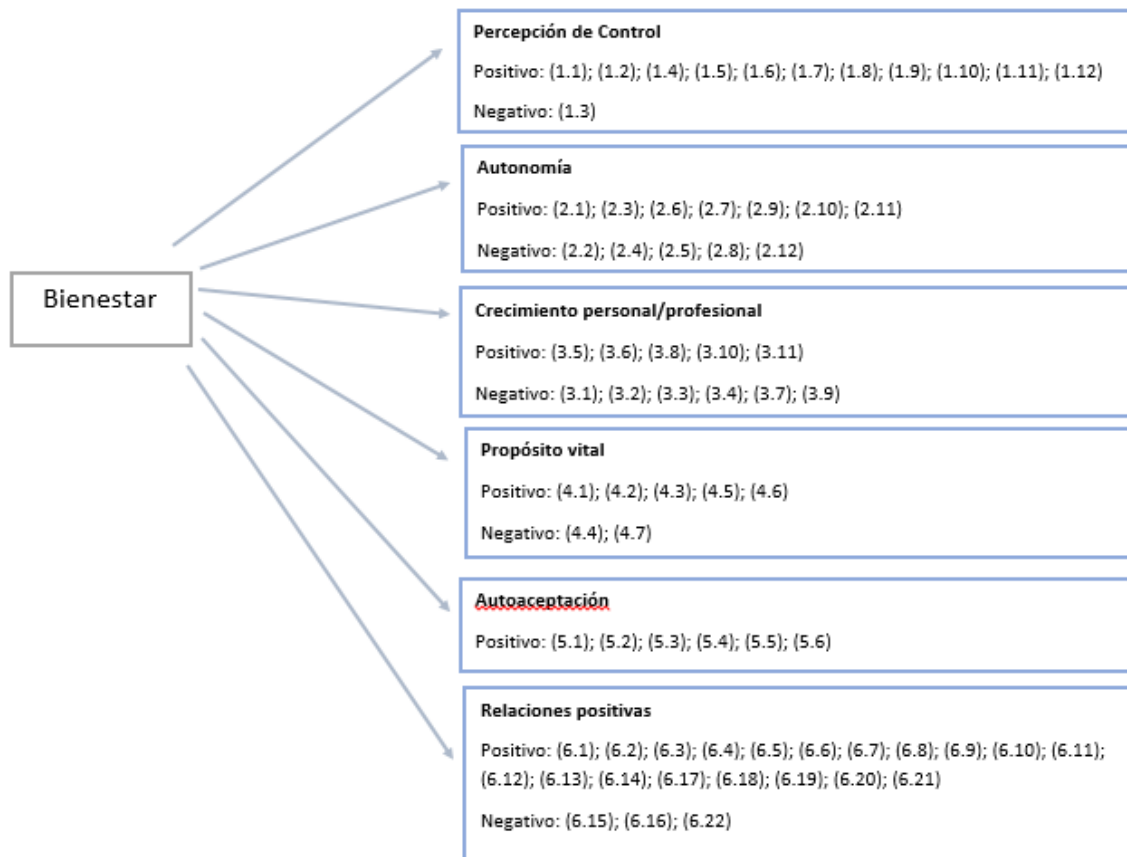


Tabla de nominaciones adjunta en Anexo 5

Por otro lado, el grupo de turnos rotativos lentos presentó 11 nominaciones positivas y 1 negativa en la dimensión de *percepción de control*, 7 nominaciones positivas y 5 negativas en la dimensión de *autonomía*, 5 nominaciones positivas y 6 negativas en la dimensión de *crecimiento personal/profesional*, 5 nominaciones positivas y 2 negativas en la dimensión de *propósito vital*, 6 nominaciones positivas en la dimensión de *autoaceptación*, y 19 nominaciones positivas y 3 negativas sobre la dimensión *relaciones positivas*.

Las diferencias entre los dos grupos son bastante evidentes, no obstante hay importantes anotaciones que se pueden hacer a los resultados obtenidos.

En cuanto a la dimensión de *Percepción de control*, los trabajadores de ambos grupos que llevaban más años trabajando percibían un mayor control (“*La experiencia de 40 años me da mucha tranquilidad*”, “*Como siempre es lo mismo y ya llevo muchos años, vas haciendo, y sí, a veces, tienes problemas puedes solucionarlo*”). No obstante, los trabajadores de turnos rotativos rápidos parecen fijarse más en los resultados de su propio desempeño (“*Voy más rápido y soy más eficaz cuando controlo, sé cómo van las cosas, se lo que tengo que preguntar, las pruebas...*”) mientras que los trabajadores con turnos rotativos lentos daban una mayor consideración al feedback de sus superiores (“*No tengo quejas de mis superiores, por lo que considero que si hago bien mi trabajo*”).

Respecto a la *Autonomía*, el análisis de contenidos refleja lo que se muestran en el análisis cuantitativo: los trabajadores con turnos rotativos lentos perciben una menor autonomía (“*Las tareas vienen dadas por lo que te van mandando*”, “*Cualquier cosa tengo que contactar con el supervisor*”) que la que perciben los trabajadores con turnos rotativos rápidos (“*Puedo participar en la toma de decisiones*”).

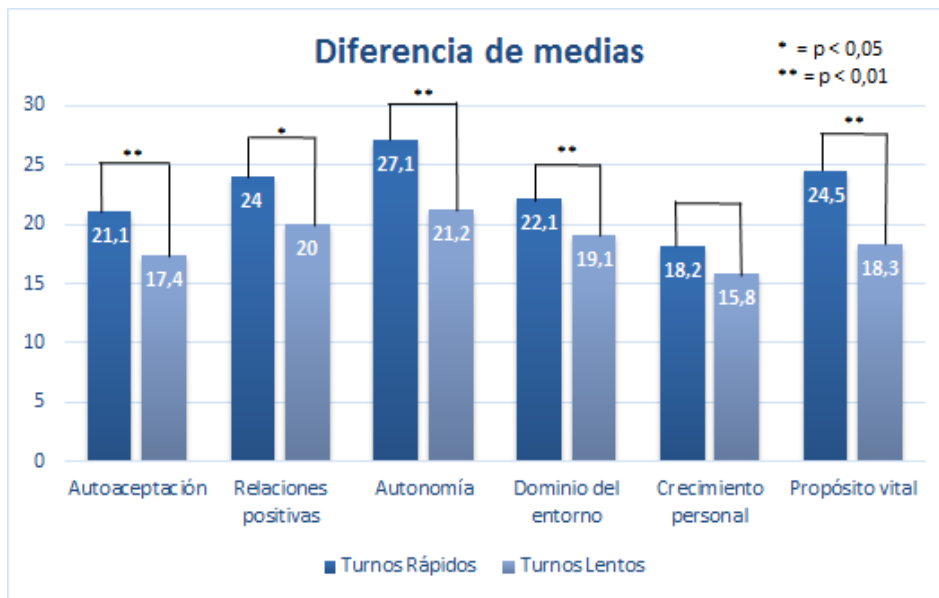
La dimensión de *Crecimiento Personal* no muestra diferencias significativas en el análisis cuantitativo, pero en el análisis de contenidos se puede observar que hay diferencias entre los individuos, independientemente de su tipo de turno. Algunos trabajadores entendieron el crecimiento como la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades (“*Siempre vas viendo cosas nuevas, aprendiendo cosas nuevas*”) mientras que otros entendieron esta dimensión como la posibilidad de promocionarse dentro de la empresa (“*La promoción es complicada*”).

En cuanto al *Propósito Vital* se puede observar en los comentarios de los trabajadores que hay importantes diferencias cualitativas en las metas de los trabajadores de turnos rotativos rápidos (“*Pensé en ser médico desde siempre y ahora soy médico y he desempeñado diversas funciones y me siento satisfecho*”) y las de los trabajadores de turnos rotativos lentos (“*Me da para vivir*”, “*Creo que sí, porque el trabajo te da dinero y sin dinero no tienes opción a hacer más cosas*”). Es importante observar que el trabajo para el primer grupo es un objetivo en sí mismo que genera satisfacción de forma intrínseca, mientras que en el segundo grupo es algo instrumental para la satisfacción de necesidades básicas.

La dimensión de *Autoaceptación* no ha presentado muchas diferencias cualitativas, ya que ambos grupos entendían esta dimensión como ser capaz de ver y aceptar las propias virtudes y limitaciones, aunque a nivel cuantitativo se puede observar que los trabajadores con turnos rotativos rápidos lo hacía en mayor medida que los trabajadores con turno rotativos lentos.

Finalmente, la dimensión de *Relaciones positivas con otros*, en este caso los compañeros de trabajo, presenta importantes diferencias entre ambos grupos. Aunque en los resultados cuantitativos se ven diferencias significativas, y los trabajadores con turnos rotativos rápidos presentan mayores puntuaciones que los turnos rotativos lentos, al analizar los datos cualitativos se presentan comentarios muy curiosos. Los trabajadores con turnos rotativos rápidos manifestaron que, aunque tenían buenas relaciones con sus compañeros de trabajos, estas eran muy superficiales ya que, en la mayoría de ocasiones, no coincidían habitualmente en el mismo turno con los mismos compañeros y que, normalmente, pasaba mucho tiempo hasta que volvían a verse en las guardias (*"A lo mejor a una persona, si no coincides en los turnos, no la ves en un mes"*). Además, algunos de los trabajadores con turnos rotativos rápidos no tenían atención primaria (que se realiza de 9.00 a 13.30 de lunes a viernes), por lo que únicamente trabajaban en guardias y estas eran muy dispersas durante el mes. Es posible que, al no tener interacciones diarias con los compañeros, no se produzcan discusiones o conflictos y, por esto, las puntuaciones en relaciones positivas sean más elevadas que los trabajadores con turnos rotativos lentos, que si comparten la mayoría de los turnos con los mismos compañeros.

Resultados cuantitativos:



Como puede verse en la gráfica anterior, el grupo de turnos rotativos rápidos presentó las siguientes medias: *Autoaceptación* ($\bar{X} = 21.1$), *Relaciones positivas* ($\bar{X} = 24$), *Autonomía* ($\bar{X} = 27.1$), *Dominio del entorno* ($\bar{X} = 22.1$), *Crecimiento personal* ($\bar{X} = 18.2$) y *Propósito vital* ($\bar{X} = 24.5$). Mientras que el grupo de turnos rotativos lentos presentó las siguientes: *Autoaceptación* ($\bar{X} = 17.4$), *Relaciones positivas* ($\bar{X} = 20$), *Autonomía* ($\bar{X} = 21.2$), *Dominio del entorno* ($\bar{X} = 19.1$), *Crecimiento personal* ($\bar{X} = 15.8$) y *Propósito vital* ($\bar{X} = 18.3$).

Teniendo en cuenta las puntuaciones propuestas por Ryff para la corrección del cuestionario, el grupo de turnos rotativos rápidos presentaría altos niveles de bienestar en las dimensiones de *autoaceptación*, *relaciones positivas*, *dominio del entorno* y *propósito vital*, mientras que el grupo de turnos rotativos lentos tan solo presentaría un alto nivel de bienestar en la dimensión de *relaciones positivas*.

Las diferencias entre ambos grupos, según los análisis de varianza fueron significativas para las siguientes dimensiones: *Autoaceptación* ($F = 10.686$, $p = 0.004$), *Relaciones positivas* ($F = 6.000$, $p = 0.025$), *Autonomía* ($F = 9.310$, $p = 0.007$), *Dominio del entorno* ($F = 8.824$, $p = 0.008$) y *Propósito vital* ($F = 26.490$, $p < 0.001$).

Discusión

Los resultados de este estudio van en la línea de las hipótesis presentadas al inicio: hay importantes diferencias entre los grupos en los niveles de bienestar y, según lo esperado, el grupo de turnos rotativos rápidos presenta mayores niveles de bienestar que el grupo de turnos rotativos lentos. No obstante, hay importantes anotaciones que hacer sobre los resultados obtenidos.

En primer lugar, tal y como Bohle y Tilley (1998) presentaban en su estudio, las actitudes hacia el trabajo a turnos tuvo un importante impacto en la satisfacción referida por los trabajadores. Los trabajadores con turnos rotativos rápidos mostraron unas actitudes más favorables hacia sus turnos de trabajo, alegando que ese tipo de trabajo, pese a tener inconvenientes, les dejaba un mayor tiempo para poder realizar otras actividades. Además, los trabajadores con turnos rotativos lentos que presentaban actitudes más positivas hacia los turnos de trabajo también obtuvieron mayores puntuaciones en bienestar y menores indicadores de malestar físico.

De la misma forma, las actitudes hacia el trabajo parecen tener un importante papel en la dimensión de crecimiento personal. Como podemos ver en los resultados, es la única dimensión que no ha presentado diferencias significativas entre ambos grupos. No obstante, esto podría explicarse por el papel de las creencias de los trabajadores, observadas en el análisis de contenidos. Por una parte, independientemente del tipo de turno, habían trabajadores que percibían que, pese a llevar mucho tiempo trabajando, seguían desarrollándose como profesionales e iban aprendiendo nuevas habilidades día a día, mientras que otros tenían creencias contrarias a estas. Por otro lado, muchos entendieron el crecimiento profesional como la oportunidad de crecer y promocionarse dentro de la empresa, cosa que, especialmente en entornos sanitarios, como es el caso de los trabajadores con turnos rotativos rápidos, es bastante complicado. Quizá esta variable sea la que más desvinculada está con el tipo de turnos y esté más ligada al tipo de trabajo que se desempeña y a las oportunidades de desarrollo de habilidades y de carrera dentro de la empresa.

También es interesante observar que, los trabajadores con turnos rotativos lentos presentaron más quejas de enfermedades como colesterol o hipertensión, respecto a los trabajadores con turnos rotativos rápidos. Asimismo, aunque prácticamente todos los participantes de este estudio afirmaron haber tenido problemas de sueño, especialmente insomnio, aquellos que llevaban más años trabajando en ese tipo de trabajo afirmaron haberse adaptado sin problemas a los turnos y que, actualmente, no sufrían de ningún problema del sueño. En un estudio realizado por Kecklund y sus colaboradores en 1994, que cambiaron tres turnos rotativos lentos a rápidos durante dos años, se observó un descenso en los lípidos en sangre. De la misma forma, los trabajadores también mostraron menos problemas de sueño, una mayor satisfacción con el horario de trabajo y menos alteraciones psicosociales (Kecklund, 1994).

De la misma forma, se observó que los trabajadores con turnos rotativos lentos percibían más demandas que recursos en su trabajo, lo que puede estar influyendo en el bienestar subjetivo que se muestra en los resultados. Esto seguiría la línea argumental del modelo de demandas-recursos laborales de Bakker y Demerouti (2013), ya que las diferencias en las áreas de bienestar entre los dos grupos podrían explicarse por una percepción de más demandas y menos recursos por parte del grupo de turnos rotativos lentos (Bakker y Demerouti, 2013)

En cuanto a la dimensión de propósito vital hay que hacer una importante aclaración. Al revisar las entrevistas se puede observar que hay diferencias notables entre las metas vitales de ambos grupos. El grupo de turnos rotativos rápidos tiene unas metas que podríamos denominar como más “elevadas”, que van dirigidas a conseguir mejoras no tan sólo en sus áreas interpersonales y profesionales, sino más ligadas a conseguir cambios con los que mejorar la sociedad; mientras que el grupo de turnos rotativos lentos tienen unas metas más orientadas a satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas o intereses. Teniendo en cuenta el modelo de las tres vías de Seligman (2003) sobre el bienestar, el grupo de turnos rotativos lentos se encontraría en la dimensión de *vida placentera* o en la *vida comprometida*, dedicada a conseguir el mayor número de experiencias placenteras, bien mediante la experimentación de emociones positivas o bien por la utilización de las fortalezas para incrementar estas experiencias positivas, mientras que el grupo de turnos rotativos rápidos se hallaría en la dimensión de *vida significativa*, donde se ponen las propias fortalezas al servicio de propósitos más grandes (Seligman, 2003). Esto explicaría, en parte, las diferencias cualitativas observadas en el bienestar manifestado por los trabajadores de los distintos grupos.

Limitaciones del estudio:

Para empezar, me gustaría resaltar que este estudio es tan solo una prueba piloto y que, al ser un estudio que utiliza metodología cualitativa, es mucho más útil para plantearse nuevas líneas de investigación que para extraer resultados concluyentes.

La primera limitación de este estudio es que la muestra con la que se ha realizado es muy reducida y el muestreo ha sido realizado por conveniencia, es decir, que los sujetos del estudio han sido elegidos por proximidad geográfico y disponibilidad, por lo que los resultados extraídos no se pueden generalizar a la población. De querer continuar con el estudio sería conveniente realizar un muestreo probabilístico a una muestra bastante mayor, para poder dar una mayor confianza a los resultados obtenidos.

Otro importante factor a tener en cuenta es que, pese a haber intentado balancear las profesiones dentro de cada turno para que el tipo de trabajo no influyera en los resultados, es muy posible que las diferencias en bienestar puedan estar en parte explicadas por el tipo de trabajo. Ya que, las profesiones más relacionadas con la sanidad suelen ser mucho más vocacionales que las relacionadas con la industria.

No obstante, pese a las limitaciones anteriormente citadas, considero que los resultados, pese a tener una muestra reducida, son lo suficientemente robustos como para ser alentador seguir con esta línea de investigación, ya que pueden llevar a estudios con grandes implicaciones para el ámbito del trabajo y la salud laboral.

Líneas de investigación futuras:

Tras revisar las entrevistas, considero que sería interesante realizar un seguimiento de la adaptación que tiene el trabajador desde que entra a trabajar por primera vez a turnos hasta que se ha producido la adaptación. Me baso en que, durante las entrevistas, muchos de los trabajadores comentaron que el inicio de los turnos suele ser la etapa más difícil. Esto puede deberse a que, no sólo se ha de producir la socialización y el proceso de ajuste al trabajo y a la empresa, sino que también ha de producirse una adaptación fisiológica al tipo de turno. Para líneas de investigación futuras, la comparación de un grupo de recién ingresados o residentes frente a un grupo de veteranos podría arrojar información relevante acerca de las actitudes, pensamientos y conductas que intervienen en el proceso de adaptación a los turnos rotativos.

Bibliografía

VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Recuperado de <http://www.insht.es/>

Akerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occupational Medicine*, 53 (2), 89-94

Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115

Bohle, P. y Tilley, A.J. (1989). The impact of night work on psychological well-being. *Ergonomics*, 32 (9), 1089-1099. DOI: [10.1080/00140138908966876](https://doi.org/10.1080/00140138908966876)

Bohle, P. y Tilley, A. J. (1998). Early experience of shiftwork: influences on attitudes, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 61-69

Czeisler, C. y Dijk, D. (1995). Use of bright light to treat maladaptation to night shift work and circadian rhythm sleep disorders. *Journal of Sleep Research*, 4 (2), 70-73

Fernández-Montalvo, J. 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.

Folkard, S. (2008). Do permanent night workers show circadian adjustment? A review based on the endogenous melatonin rhythm. *Chronobiology International*, 25, 215-224.

Gangster, D.C., Rosen, C. C. y Fisher, G. G. (2016). Long working hours and well-being: what we know, what we do not know and what we need to know. *Journal of Business Psychology*, DOI: [10.1007/s10869-016-9478-1](https://doi.org/10.1007/s10869-016-9478-1)

Jiménez-Rubio, G., Solís-Chagoyán, H., Domínguez-Alonso, A. y Benítez-King, G. (2011). Alteraciones del ciclo circadiano en las enfermedades psiquiátricas: papel sincronizador de la melatonina en el ciclo sueño-vigilia y la polaridad neuronal. *Salud Mental*, 34, 167-173.

Kawada, T. y Suzuki, S. (2002). Monitoring sleep hours using a sleep diary and errors in rotating shiftworkers. *Psichiatry and clinical neurosciences*, 56 (3), 213-214. DOI: 10.1046/j.1440-1819.2002.00972.x

Kecklund G, Statens institut för psykosocial miljömedicin. Omläggning av skiftschema: konsekvenser för välbefinnande, hälsa och arbetstrivsel. Resultatrapport 2, Resultatrapport 2. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin; 1994.

Knauth, P. (1996). Designing better shift systems. *Applied Ergonomics*, 27, 39-44.

Muecke, S. (2005). Effects of rotating night shifts: literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 50 (4), 433-439. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2005.03409.x

Rutenfranz, J., Ottmann, W., Neidhart, B. y Brockmann, W. (1888). Comparison of two analytical procedures for the determination of free urinary catecholamines under the demands of shiftwork experiments. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 61 (1), 89-93. DOI:10.1007/BF00381612

Seligman, M. (2003). Positive Psychology: Fundamental assumptions. *American Psychologist*, 126-127.

Smolensky, M. y Haus, E. (2006). Biological clocks and shift work: circadian dysregulation and potential long-term effects. *Springer*, 17, 489-500. DOI: s10552-005-9015-4

Suzuki, K., Ohida, T., Kaneita, Y., Yokoyama, E., Miyake, T., Harano, S., Yagi, Y., Ibuka, E., Kaneko, A., Tsutui, T. y Uchiyama, M. (2004). Mental health status, shift work and occupational accidents among hospital nurses in Japan. *Journal of Occupational Health*, 46 (6), 448-454.

Takahashi, M., Tanigawa, T., Tachibana, N., Mutou, K., Kage, Y., Smith, L. y Iso, H. (2005). Modifying effects of perceived adaptation to shift work on health, wellbeing and alertness on the job among nuclear power plant operators. *Industrial Health*, 43, 171-178

Tomoyuki, K. y Suzuki, S. (2002) Monitoring sleep hours using a sleep diary and errors in rotating shiftworkers. *Psichiatry and clinical neurosciences*, 56 (3), 213-214.

Vázquez, C, y Hervás, G. (2008). Salud Mental Positiva: del síntoma al bienestar. En Vázquez, C. y Hervás, C. (2008). Psicología Positiva aplicada (pp. 17-39). Bilbao: Desclee de Brower.

Anexos

Anexo 1: entrevista

Nombre, edad, nombre del puesto, años en el puesto

Cuéntame un poco qué haces en tu día a día en tu trabajo

¿Qué tipo de demandas tienes normalmente en tu trabajo? (Definición demanda: Las demandas laborales hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos. Algunos ejemplos son la presión laboral o la relación emocionalmente exigente con clientes. Aunque las demandas laborales no sean necesariamente negativas pueden suponer un obstáculo cuando requieren un esfuerzo elevado y la persona no se encuentra suficientemente recuperada (Meijman & Mulder, 1998))

Sabiendo tus demandas, ¿con qué recursos crees que cuentas para hacerle frente a estas demandas? (Definición recurso: Los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que pueden (a) reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados, (b) ser decisivos en la consecución de los objetivos del trabajo o (c) estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker, 2011; Bakker y Demerouti, 2007))

En cuanto a tus turnos de trabajo, ¿podrías explicarme en qué consisten?

Llevas ____ meses/años en el puesto, durante este tiempo, ¿has desarrollado o ha aparecido algún problema de salud?

- | | | |
|-------------|---------------------|-----------|
| - Digestivo | - Hormonal | - Glucosa |
| - Cardíaco | - Presión sanguínea | - Sueño |

¿Ha notado que tiene cambios en su tipo/horario de alimentación? ¿Toma bebidas energéticas para mantenerse despierto? ¿O por el contrario necesita pastillas para dormir?

¿Ha disminuido su tiempo de ocio/vida de pareja/vida familiar/tiempo con los amigos?

¿Crees que tu horario a turnos ha aumentado o disminuido tu bienestar? ¿Por qué?

DIMENSIONES BIENESTAR:

- Percepción de control: ¿Consideras que tienes control sobre las demandas que te presenta tu puesto de trabajo? ¿Por qué?
- Crecimiento personal: ¿Consideras que tu trabajo te permite crecer a nivel profesional o personal? ¿Por qué? (sentimiento de estas progresando continuamente y mejorar en las propias aptitudes)
- Propósito en la vida: ¿Consideras que tu trabajo está es acorde con tu propósito vital o con tus metas de vida? ¿Por qué?
- Autonomía: ¿Consideras que tienes autonomía para tomar decisiones o realizar acciones en tu trabajo? ¿Por qué?
- Autoaceptación: ¿Piensas que eres capaz de ver tus virtudes y defectos en tu desempeño profesional y actuar de acuerdo a ellos? ¿Por qué?
- Relaciones positivas con los demás: ¿El clima con los compañeros/supervisores de tu trabajo es cálido y amigable? ¿Cómo lo identificas?

Anexo 2: glosario de términos de demandas-recursos laborales

DEMANDAS

- Sobrecarga de trabajo: carga de trabajo poco ajustada o desproporcionada a las características del puesto y a la persona que lo ocupa. Puede ser cualitativa o cuantitativa
- Presión temporal: percepción de que se dispone de poco tiempo para poder dar una respuesta o percepción de que no se va a llegar a las expectativas generadas
- Tareas monótonas o rutinarias: tareas de poca complejidad, que aburren al trabajador o que no cumplen con sus expectativas del trabajo

- Comunicación pobre: pocos o ningún canal de comunicación fluida entre los trabajadores, el jefe y los clientes.
- Poco feedback del desempeño: no hay un intercambio de información entre el supervisor y el trabajador sobre su desempeño en el trabajo
- Poca adaptación a los cambios (tecnológicos/estructurales)
- Poca conciliación vida privada-laboral: no compatibilidad entre la vida laboral y privada del trabajador. La jornada laboral afecta al ámbito personal o de ocio del trabajador.
- Ambigüedad de rol: ausencia de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos del mismo y el alcance de los compromisos

RECURSOS:

- Autonomía: el trabajador tiene el poder de controlar su propia gestión del tiempo (cuándo) y método (cómo) de trabajo, en la medida de lo posible y según las demandas del servicio. Representa el nivel en que la persona puede planificar su labor y establecer las formas para desarrollarla
- Variedad de tareas: asignación de tareas novedosas, que rompan la rutina y el aburrimiento en el puesto de trabajo.
- Facilita la retroalimentación: el feedback se refiere al grado en que la realización de la actividad laboral proporciona al individuo información clara y directa acerca de la validez de su desempeño y el éxito en la consecución del servicio y de la calidad que busca desde la empresa.
- Establecimiento de relaciones sociales: el ambiente social de la empresa favorece las relaciones del trabajador con la personas con las que y para las que trabaja (capital social de la organización)
- Fomenta el trabajo en grupo
- La cultura de la empresa está bien definida: la cultura de la empresa es el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias y valores que caracterizan a la organización. Ésta debe ser transmitida a las personas que la integran para que pueda ser puesta de manifiesto en el funcionamiento de la organización.
- Liderazgo: la organización forma y potencia a los líderes. El líder es un trabajador que destaca como agente motivador, amortiguador del estrés y suministrado de recursos.

Anexo 3: Cuestionario Breve de Bienestar Psicológico (Ryff)

1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas

15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida

Anexo 4: tabla de nominaciones (turnos rotativos rápidos)

	Percepción de Control	Autonomía	Crecimiento personal/profesional	Propósito en la vida	Autoaceptación	Relaciones positivas
Celador 1 (JTM)	<p>(1.1)“Siempre surgen cosillas que no sabes por dónde cogerlas, cosas raras que nos sabes cómo..., pero en el día a día vas aprendiendo por dónde coger al toro por los cuernos”</p> <p>(1.2)“Con los años ya sabes, cuando tienes a una persona o algún problemilla ya sabes sobre la marcha, sabes cómo resolverlo”</p>	<p>(2.1)“Tengo límites, estoy muy limitado”</p> <p>(2.2)“Sé hasta dónde puedo llegar y no puedo interferir en el trabajo de otra persona que no es el mío”</p>	<p>(3.1) “Las tareas son casi siempre diferentes, pocas son monótonas. Cada persona es un mundo y la variedad enriquece”</p> <p>(3.2)“El que entra ahí se clasifica y, o estudias otra cosa o ahí se queda”</p> <p>(3.3)“En mi trabajo justamente no se puede crecer, o estudias para promocionarte o nada”</p>	<p>(4.1)“No, es un medio de vida, mis metas están mucho más altas”</p>	<p>(5.1)“Uno se acomoda a lo que tiene y ya está”</p> <p>(5.2)“Creo que nadie ve sus propios defectos, los ven desde fuera, pero por lo que sea nos creemos perfectos y no lo somos”</p>	<p>(6.1) “Casi siempre lo resolvemos todo entre los compañeros, los que estamos en el equipo”</p> <p>(6.2) “La gente ayuda también” (referido a los pacientes)</p> <p>(6.3) “Trabajo en grupo y buenas relaciones casi siempre”</p> <p>(6.4)“O bien estás seguro de lo que haces o bien llamas al compañero, que tendrá otra solución”</p>

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico

<p>Enfermera 1 (GTR)</p>	<p>(1.3)“La experiencia de 40 años me da mucha tranquilidad”</p>	<p>(2.3)“Lo bueno de mi trabajo es que yo me organizo mi trabajo, dentro de unas pautas horarias, pero dentro de ese horario me organizo yo” (2.4) “Es relativo, tengo que poner inyecciones cuando me las han prescrito. En una cura mando yo, pero en un tratamiento no”</p>	<p>(3.4)“Tengo muchas tareas diferentes” (3.5) “A medida que evolucionamos todos vamos creciendo”</p>		<p>(5.3)“Yo me encuentro bien, con ganas y con interés por mi trabajo” (5.4)“Yo pienso que nos aceptamos como somos, pero es relativo, porque todos hacemos cosas bien y cosas mal”</p>	<p>(6.5)“Con mis compañeros siempre tenemos un ratito donde hablamos” (6.7)“Me tratan muy bien, soy la mayor (risas)”</p>
----------------------------------	--	--	---	--	---	---

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico

<p>Médico 1 (VRM)</p>	<p>(1.4)“Creo que soy bastante eficiente en la gestión de agendas, del tiempo que tengo con cada paciente” (1.5)“Tengo control de la patología crónica” (1.6)“Creo que la demanda la tengo bien cubierta”</p>	<p>(2.5)“Indudablemente tengo autonomía en mi consulta”</p>	<p>(3.6) “Desde que estoy en este puesto de trabajo creo que he mejorado mucho mi capacitación, tanto por interés propio como por los recursos que se me han dado para progresar” (3.7) “Las actualizaciones son completamente necesarias”</p>	<p>(4.2) “En un inicio probablemente no, porque yo no soy vocacional, pero cada vez estoy más contento con lo que hago”</p>	<p>(6.8)“En Onda, sobretodo entre el equipo médico, hay un buen clima y muy buena relación”</p>
<p>Médico 2 (HEL)</p>		<p>(2.6)“Si tuviera algún problema de sobrecarga de trabajo, podría no hacer tantas guardias, dentro de los márgenes”</p>	<p>(3.8)“Siempre vas viendo cosas nuevas, aprendiendo cosas nuevas”</p>	<p>(4.3)“La medicina de familia es lo que quería hacer y es lo que me gusta”</p>	<p>(6.9)“Si tuviera algún problema lo diría y harían lo que pudieran para ayudarme” (6.10)“He tenido más experiencias buenas con mis compañeros que malas” (6.11)“Se me ha valorado bastante”</p>

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico

Médico 3 (JMTM)	(1.7)“En aspectos organizativos de mi consulta tengo control”	(2.7)“En la mayor parte de mi consulta tengo autonomía, pero también depende mucho de la Administración Pública”	(3.9)“Estuve 12 años de coordinador y me ha hecho crecer como persona, ante era más inseguro y estos 12 años me han enseñado a desarrollarme”	(4.4)“La verdad es que para ser médico tienes que tener vocación”	(5.5)“En algunos casos sí que puedo ver mis defectos y virtudes”	(6.12) “Somos un equipo muy unido”
Médico 4 (JIMM)	(1.8)“Tenemos muy claros los protocolos de actuación” (1.9)“Normalmente los casos que vienen aquí se resuelven”	(2.8)“Se me da libertad para actuar”	(3.10)“Me gusta, lo hago a gusto y aprendo todos los días”	(4.5)“Pensé en ser médico desde siempre y ahora soy médico y he desempeñado diversas funciones y me siento satisfecho”	(5.6)“Si, lo único que los defectos siempre vuelven un poco”	(6.13)“Coordinación entre los distintos equipos” (6.14) “No tengo problemas con nadie y no creo que nadie tenga problemas conmigo”

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico

<p>Médico 5 (PPB)</p>	<p>(1.10) “Cuando era más novato sí que se amontonaba, pero aprender a ajustar el timing”</p>	<p>(2.9)“Yo tengo una autonomía especial (médico pediatra ambulante) y puedo ajustarla como me parece mejor” (2.10)“Puedo participar en la toma de decisiones”</p>	<p>(3.11)“No, creo que el sistema te embrutece y no puedes desarrollarte totalmente como profesional”</p>		<p>(5.7) Sí, creo que ya tengo la suficiente edad y experiencia para verlos (referido a las virtudes y defectos)”</p>	<p>(6.15)“Entre la plantilla de pediatría muy bien (referido a las relaciones) y entre la plantilla de urgencias también” (6.16)“Como coincidimos mucho nos llevamos bien”</p>
<p>Médico6 (RMG)</p>	<p>(1.11) “Normalmente controlo, aunque si hay algo que no tienes mucha formación en algo pues te pierdes un poco” (1.12) “Voy más rápido y soy más eficaz cuando controlo, sé cómo van las cosas, se lo que tengo que preguntas, las pruebas...”</p>	<p>(2.11) “Allí el que mandas, por decirlo de alguna forma, eres tú”</p>	<p>(3.12) “Cada día aprendes algo nuevo”</p>	<p>(4.6) “Después de estudiar más de 7 años, sí” (4.7) “Tiene que gustarte, sino no lo aguantas”</p>	<p>(5.8) “De hecho muchas veces me digo, esto no lo sé y pregunto o intento formarme, pero siendo sincero conmigo y con el paciente”</p>	<p>(6.17) “Tenemos un coordinador a quien preguntarle dudas y transmitirle quejas” (6.18) “Si tenemos algún problema tenemos ayuda externa” (6.19) “Dentro del trabajo hacemos, de vez en cuando, comidas e intentamos potenciar el buen clima”</p>

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico

<p>Enfermera 2 (MIG)</p>	<p>(1.13) "Tengo control, normalmente sí" (1.14) "Intentas hacer las cosas bien y sí que salen"</p>	<p>(2.12) "Hay ciertas cosas que puedes hacer porque tienes potestad y otras que tienes que pedir permiso a dirección"</p>	<p>(3.13) "Las tareas son muy variadas" (3.14) "Aquí, crecer más ya no creo, porque ya he llegado a coordinadora y doy clases en la universidad"</p>	<p>(4.8) "Depende, porque yo no quería ser coordinadora" (4.9) "Con mi trabajo de enfermería sí que muy bien"</p>	<p>(5.9) "Tengo claro cómo quiero trabajar y me esfuerzo en ello"</p>	<p>(6.20) "Con todo el mundo genial" (6.21) "Buenas relaciones de todo el equipo"</p>
<p>Enfermera 3 (CBB)</p>	<p>(1.15) "Siempre hay alguna cosa nueva que no sabes hacer, y al principio te pongas nerviosa, pero poco a poco vas aprendiendo a controlar la situación"</p>	<p>(2.13) "A nivel individual, cada profesional tiene su autonomía y ha de ser capaz de desenvolverse en esa autonomía"</p>	<p>(3.15) "Me he preocupado por formarme yo adicionalmente" (3.16) "A nivel personal, en autocontrol ante ciertas situaciones y a nivel profesional en satisfacción, en auto-superarse"</p>	<p>(4.10) "Ahora mismo yo estoy muy satisfecha aquí" (4.11) "A la larga no descarto cambiar a un trabajo donde pueda conciliar mejor la vida familiar"</p>	<p>(5.10) "Tu eres la primera que ves cómo te salen las cosas, pero no es una cosa mala si fallas, lo hablas con tus compañeros y otros te enseñan"</p>	<p>(6.22) "En mi puesto de trabajo, con mis compañeros no tengo problemas" (6.23) "A lo mejor a una persona, si no coincides en los turnos, no la ves en un mes" (6.24) "Aquí trabajamos en equipo sí o sí, hay que tener una buena relación"</p>

Anexo 5: tabla de nominaciones (turnos rotativos lentos)

	Percepción de control	Autonomía	Crecimiento personal/profesional	Propósito vital	Autoaceptación	Relaciones positivas
Industrial1 (AML)	(1.1) "Tengo el control de mi trabajo, por supuesto"	(2.1) "Puedes opinar de lo que vas a hacer"	(3.1) "No creo que tenga crecimiento personal"			(6.1) "Trabajo en equipo tenemos" (6.2) "Muy amigable (el ambiente laboral)"
Industrial2 (PLM)	(1.2) "Como siempre es lo mismo y ya llevo muchos años, vas haciendo, y si, a veces, tienes problemas puedes solucionarlo" (1.3) "Normalmente te exigen mucho y vas un poco estresada, por lo que no sabes si vas bien o vas mal"	(2.2) "No, normalmente no porque son ellos los que te dicen la faena que tienes"	(3.2) "Donde yo estoy, normalmente, siempre es la misma faena y no podemos progresar porque siempre tenemos lo mismo"	(4.1) "Creo que sí, porque el trabajo te da dinero y sin dinero no tienes opción a hacer más cosas"	(5.1) "Si, a veces cometemos errores y normalmente lo vemos e intentamos admitirlo"	(6.3) "Para mí las relaciones entre los compañeros son muy importantes, porque pasas mucho tiempo con ellos" (6.4) "Intento llevarme bien con todos"

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico

Industrial3 (ASM)	(1.4) "Tengo muy controlado mi trabajo" (1.5) "El trabajo me gusta, está acorde conmigo y creo que lo hago muy bien"		(3.3) "No me lo he propuesto nunca (crecer más en mi trabajo)" (A tener en cuenta que es supervisor)			(6.5) "Mucho apoyo con el equipo de trabajo"
Industrial4 (PFT)	(1.6) "Porque me organizo yo la faena"	(2.3) "Dentro de las horas del turno puedo manejar yo como quiera" (2.3) "Me han dado libertad para trabajar"		(4.2) "Sí, tampoco tengo grandes metas, es el día a día" (4.3) "Me da para vivir"	(5.2) "En mi trabajo puedo ver mis defectos"	(6.6) "Es un trato amigable no, lo siguiente" (6.7) "El ambiente es muy bueno" (6.8) "Soy una persona que me gusta juntarme con personas que me aportan cosas"
Industrial5 (JABA)	(1.7) "Depende mucho del día, vas más o menos estresando, pero vas haciéndolas y bien" (1.8) "Son muchos años de experiencia también"	(2.4) "No, yo no puedo decidir absolutamente nada. Cualquier cosa tengo que contactar con el supervisor"	(3.4) "No me permite crecer porque no dispongo de tiempo para seguir formándome"	(4.4) "No, ya hace años que este trabajo no me llena, pero tengo que trabajar"	(5.3) "Si, intento darme cuenta de mis virtudes y mis defectos"	(6.9) "Los compañeros solemos llevarnos bien. La verdad es que estoy muy contento con mis compañeros de ahora" (6.10) "Con los compañeros, yo de momento, no tengo queja"

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico

<p>Industrial6 (MLM)</p>	<p>(1.9) “No tengo quejas de mis superiores, por lo que considero que si hago bien mi trabajo”</p>	<p>(2.5) “Las tareas vienen dadas por lo que te van mandando” (2.6) “No se meten mucho con nosotros en el tema de la faena y no estamos muy controlados” (2.7) “Cuando hacemos turnos nocturnos, decidimos nosotros”</p>	<p>(3.5) “En el día a día siempre aprendes algo” (3.6) “Te satisface haber aprendido algo nuevo y hacerlo bien”</p>	<p>(4.5) “Obtengo el tiempo que yo quiero para mí y estoy bien haciendo mi trabajo”</p>	<p>(5.4) “No tengo quejas sobre aspectos de mi personalidad”</p>	<p>(6.11) “Buena relación (entre compañeros) sí que hay” (6.12) “Somos varios compañeros y nos ayudamos en los cambios que hay” (6.13) “Nos relacionamos bastante bien dentro y fuera del trabajo”</p>
------------------------------	--	--	---	---	--	--

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico

<p>Hotel1 (JS)</p>	<p>(1.10) “En el 99’9% de los casos, cualquier cosa que me surja se desempeñarla”</p>	<p>(2.8) “Tenemos las cosas como las tenemos que hacer, pero en el trato con la gente es muy variable” (2.9) “Tenemos bastante autonomía” (2.10) “Son flexibles con los errores”</p>	<p>(3.7) “Las tareas son similares siempre, pero siempre puedes encontrar algo diferente que hacer, aunque parezca rutinario” (3.8) “No es que sea una carrera meteórica, pero dentro de mi carrera si”</p>		<p>(5.5)“Normalmente los defectos los ves cuando tropiezas un par de veces, pero siempre los puedes cambiar”</p>	<p>(6.14) “Somos mucha gente trabajando y el feedback se queda un poco en el aire” (6.15) “Las relaciones sociales, al ir a turnos, es muy complicada” (6.16) “Hay buen clima, pero relaciones sociales es demasiado profundo” (6.17) “Trabajo en equipo y buena comunicación necesarias para trabajar”</p>
------------------------	---	--	---	--	--	---

Trabajo Final de Grado en Psicología: Turnos rotativos y bienestar psicológico

<p>Hotel2 (FL)</p>	<p>(1.11) “ En principio, si no es nada del otro mundo, lo puedo manejar”</p>	<p>(2.11) “Tenemos libertad para actuar”</p>	<p>(3.9) “Aunque sea un trabajo rutinario, porque al fin y al cabo siempre haces las mismas cosas, cada cliente es otra persona” (3.10) “La promoción es complicada”</p>	<p>(4.6) “Es lo que he querido hacer siempre”</p>	<p>(5.6) “Es difícil ver tus defectos, yo los veo, intento que no salgan”</p>	<p>(6.18) “Yo creo que aquí somos un buen equipo, nos llevamos bien entre todos” (6.19) “Yo confío en ellos para que el trabajo acabe perfecto” (6.20) “Aquí hay un buen ambiente”</p>
<p>Industrial7 (VMRB)</p>	<p>(1.12) “Si, eso lo notas (si lo haces bien), a ti te dan la tarea y más o menos sabes hacerla”</p>	<p>(2.12) “Algunas veces, cuando no está el encargado”</p>	<p>(3.11) “A nivel profesional puedo llegar a más y a nivel personal estoy contento”</p>	<p>(4.7) “ Me podría ayudar, pero no he conseguido aún mis metas”</p>		<p>(6.21) “Buena relación con los compañeros sí que tengo” (6.22) “Mitad y mitad, con algunos compañeros bien y con otros no, depende del carácter de la persona”</p>