



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL

TEMA:

**LA TURNICIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD
MENTAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TURISTICA 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención de título de Magister en Higiene y
Salud Ocupacional

Línea de investigación: Salud y Bienestar.

AUTORA:

Ana Patricia Simbaña Gómez

TUTOR:

Juan Carlos Vásquez Cazar, Mgtr

ASESORA:

Ing. Jeanette Ureña, Mgtr

Ibarra, septiembre 2024

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, MSc. Juan Carlos Vásquez Cazar, certifico que el Maestrante **Simbaña Gomez Ana Patricia** con cedula N° 1720872306 ha elaborado bajo mi tutoría la sustentación del Trabajo de Grado titulado:

LA TURNICIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD MENTAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TURISTICA 2023

Este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en los Reglamentos de Titulación a obtener, por lo tanto, autorizo la presentación sustentación para la calificación respectiva.

Ibarra, a los 02 días del mes de octubre del 2024

TUTOR:

DEDICATORIA

Con profunda gratitud, les dedico este trabajo de investigación a mi hijo y padres, quienes han sido mi mayor inspiración y motivación en cada paso de mi vida. Agradezco su apoyo incondicional que me ha permitido seguir creciendo en lo personal y profesional.

Este trabajo es tanto mío como suyo, pues sin su apoyo constante, su comprensión y sus sacrificios, no habría sido posible alcanzar esta meta.

Ana Patricia Simbaña Gómez

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Técnica del Norte, con especial cariño a todos los docentes quienes con su valioso conocimiento fueron parte de mi formación.

Al Mgtr. Juan Carlos Vásquez, quien tuvo la paciencia y fue mi guía durante el proceso de mi trabajo de investigación.

A la Mgtr. Jeanette Ureña, por su interés en la revisión del trabajo final.

Y a todos quien de una u otra manera fueron parte importante en este proceso de investigación, permitiendo abrir canales que facilitar el levantamiento de la información para el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Ana Patricia Simbaña Gómez



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1.- IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente Trabajo de Grado a la Universidad Técnica del Norte, para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
Cédula de Identidad:	1720872306		
Apellidos y Nombres:	Simbaña Gómez Ana Patricia		
Dirección:	Tababela		
Email Institucional:	apsimbanag@utn.edu.ec		
Teléfono Fijo:		Teléfono Móvil:	0990315863
DATOS DE LA OBRA			
Título:	La turnicidad laboral y su incidencia en la salud mental en trabajadores de una empresa turística 2023.		
Autores (es):	Ana Patricia Simbaña Gómez		
Fecha: DD/MM/AA	02/10/2024		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	MAESTRÍA EN HIGIENE Y SALUD OCUPACIONAL		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	MAGISTER EN HIGINE Y SALUD OCUPACIONAL		
DIRECTOR:	Juan Carlos Vásquez Cazar, Mgtr.		

2.- CONSTANCIA

El Autor, Simbaña Gómez Ana Patricia manifiesta que la obra es objeto de la presente autorización es original y se la desarrollo sin violar derechos de autor de terceros. Por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que se asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 02 días del mes de octubre del 2024

EL AUTOR:

ÍNDICE DE CONTENIDO

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

TÉCNICA DEL NORTE	V
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA	1
1. Problema de investigación	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2 ANTECEDENTES	2
1.3. OBJETIVOS	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	6
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	6
CAPÍTULO II	9
MARCO REFERENCIAL	9
2.1 MARCO TEÓRICO	9
2.1.1 Turnicidad Laboral	9
2.1.2 Conceptualización de la Turnicidad Laboral.	9
2.2 Teorías Motivacionales y Adaptación a los Turnos Laborales	10
2.2.1 Jerarquía de Necesidades de Maslow y su Aplicación en Ambientes Laborales ...	10
2.2.2 Teorías X e Y de McGregor y su Relación con el Trabajo en Turnos	11
2.3 Teorías del Comportamiento y Ajuste a la Turnicidad Laboral	13

2.3.1 Aportes de la Teoría Experimental de Watson en la Comprensión del	
Comportamiento Laboral.....	13
2.4 Tipos de turnos y sus implicaciones.....	14
2.5 Factores que influyen en la adaptación a la turnicidad laboral.....	17
2.4 Salud Mental	20
2.4.1 Concepto	20
2.4.3 Factores que afectan la salud mental en el trabajo	22
2.4.4 Importancia de la salud mental en el desempeño laboral	24
2.5. Efectos de la turnicidad laboral en la salud mental	26
2.5.1. Depresión	26
2.5.1.1 Definición y síntomas de la depresión	26
2.5.2 Estrés.....	29
2.5.3 Ansiedad.....	30
2.5.4 Interrelación entre depresión, estrés y ansiedad	32
2.5.5 Intervenciones y estrategias para abordar la depresión, el estrés y la ansiedad	
relacionados con la turnicidad laboral.....	33
2.5 Relación entre turnicidad laboral y salud mental.....	35
2.6 Marco Legal.....	35
2.6.1 Marco legal en Ecuador.....	35
2.6.2 Constitución de la República del Ecuador (2008)	35
2.6.3 Código del Trabajo (2005).....	36
2.7 Ley Orgánica de Salud (2006).....	38

2.9 Resolución No. C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016)	39
CAPÍTULO III	41
MARCO METODOLÓGICO	41
3. Metodología de la investigación	41
3.1 Tipo de Investigación.	41
3.3. Variables	42
3.4 Localización y ubicación de estudio	42
3.5 Población y Muestra	42
3.5.1 Criterios de inclusión	43
3.6 Operacionalización de variables	44
3.7 Métodos y técnicas de recolección de datos	47
3.8 INSTRUMENTO	47
3.8.1 Occupational Stress Inventory (OSI)	47
3.8.2 General Health Questionnaire-28 (GHQ-28)	49
3.9 Validación de Instrumentos	49
CAPITULO IV	52
4.1 ANÁLISIS SOCIO DEMOGRÁFICO	52
4.2. TURNICIDAD LABORAL	54
4.3. ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS	57
4.3.1. Fuentes de estrés laboral – Cuestionario OSI	57
4.3.2. Evaluación del bienestar psicológico - Cuestionario-GHQ28	59

4.4. ANÁLISIS INFERENCIAL LAS VARIABLES.....	60
CAPITULO V	65
CAPITULO VI.....	71
Bibliografía.....	78
Anexos.....	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variables de caracterización	44
Tabla 2 Variables de caracterización	44
Tabla 3 Variables de interés.....	46
Tabla 4 Datos socio-demográficos de los empleados	52
Tabla 5 Turnicidad laboral.....	54
Tabla 6 Análisis de las fuentes de estrés por empleado	57
Tabla 7 Evaluación el bienestar psicológico en los empleados	59
Tabla 8 Relación entre Turnicidad y ansiedad, depresión y estrés.	60
Tabla 9 Medidas Preventivas de Intervención	72
Tabla 10 Mejora continua y adaptación.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de estilo de vida saludable	18
Figura 2 Diagrama de un ejemplo de estilo de vida no saludable	19

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario OSI.....	87
Anexo 2 Cuestionario de Salud General De Goldberg -GHQ28	91

RESUMEN

LA TURNICIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD MENTAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TURISTICA 2023

Autor: Ana Patricia Simbaña Gómez

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de incidencia de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores de una empresa turística en el año 2023. Metodológicamente se realizó un estudio cuantitativo descriptivo, de diseño transversal no experimental, con una muestra de 116 trabajadores seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado donde se aplicaron dos instrumentos validados: el Occupational Stress Inventory (OSI) para evaluar el estrés laboral y el General Health Questionnaire-28 (GHQ-28) para evaluar la salud mental. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores son de sexo masculino con edades más representativas de 25 a 34 años así como trabajadores del área operativa sobre la administrativa y con tiempo de trabajo o antigüedad predominante de 6 meses a 2 años, que experimentaban niveles de estrés medio (64,7%) a alto (27,6%), siendo los factores específicos de la turnicidad laboral, como la rotación de turnos y los horarios irregulares, los principales contribuyentes al deterioro de la salud mental. Se identificaron niveles elevados de ansiedad, depresión, estrés laboral y agotamiento en un porcentaje significativo de trabajadores, especialmente en aquellos con turnos nocturnos y rotativos. Se concluye que existe una relación significativa entre la turnicidad laboral y la salud mental de los trabajadores en la empresa turística estudiada.

Palabras clave: turnicidad laboral, salud mental, estrés laboral, ansiedad, depresión, empresa turística.

ABSTRACT

LABOR SHIFT WORK AND ITS INCIDENCE ON MENTAL HEALTH IN WORKERS OF A TOURISM COMPANY 2023

Author: Ana Patricia Simbaña Gómez

The objective of this research was to determine the degree of incidence of work shifts on the mental health of workers in a tourism company in the year 2023. Methodologically, a descriptive quantitative study was carried out with a non-experimental cross-sectional design, with a sample of 116 workers selected by stratified random sampling where two validated instruments were applied: the Occupational Stress Inventory (OSI) to assess occupational stress and the General Health Questionnaire-28 (GHQ-28) to assess mental health. Results showed that the majority of the workers were male, with the most representative ages ranging from 25 to 34 years old, as well as workers in the operational over administrative area with a predominant work time or seniority of 6 months to 2 years, who experienced medium (64.7%) to high (27.6%) levels of stress, with specific factors of shift work, such as shift rotation and irregular schedules, being the main contributors to the deterioration of mental health. High levels of anxiety, depression, work stress and burnout were identified in a significant percentage of workers, especially in those with night and rotating shifts. It is concluded that there is a significant relationship between work shifts and mental health of workers in the tourism company studied. Key words: work shifts, mental health, work stress, anxiety, depression, tourism company.

Keywords: work shifts, mental health, work stress, anxiety, depression, tourism company.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Problema de investigación

1.1. Planteamiento del problema

Muchas industrias, incluida la industria turística, utilizan turnicidad laboral, que se caracteriza por horarios rotativos y no convencionales. Sin embargo, debido a la naturaleza disruptiva de los horarios de trabajo asociados, su impacto en la salud mental de los trabajadores ha generado preocupación. Según el estudio de Rincón (2021) “el 59,1% de los trabajadores declararon que la turnicidad repercute negativamente en el estado físico y el 79,5% indicaron que el trabajo en ocasiones le genera estrés” (p. 1). Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar la carga psicológica de la turnicidad para la implementación de medidas de apoyo y gestión del estrés de los empleados.

El impacto de la turnicidad laboral en la salud mental revela una creciente preocupación por los efectos adversos que los horarios irregulares pueden tener en el bienestar psicológico de los trabajadores. Estudios previos han señalado correlaciones entre la turnicidad y un aumento en los niveles de estrés, trastornos del sueño, ansiedad y depresión, estas investigaciones proporcionan una base para explorar más a fondo los mecanismos subyacentes y desarrollar estrategias efectivas de mitigación para mejorar la salud mental en entornos laborales afectados por la rotación de turnos (Carpintero & Garvín).

En este contexto, es fundamental comprender cómo la turnicidad laboral y la salud mental de los trabajadores de empresas turísticas están relacionadas. El presente estudio de investigación tiene como objetivo determinar el grado de incidencia que tiene la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores de una empresa turística debido a la competitividad del mercado

hotelero que exige a la hora de ofrecer un servicio, brindar atención 24/7, generado la necesidad de crear turnos de trabajo que procuran la satisfacción del cliente incidiendo en el cambio del ritmo biológico del trabajador.

Además, los turnos de trabajo se organizan de manera sucesiva según un cierto ritmo, que puede ser continuo o discontinuo, diurno o nocturno, jornadas de más de 10 horas y trabajos fines de semana y feriados.

El 22% de los trabajadores experimentan turnos rotativos de trabajo y un 8,9% lo hace en turno nocturno, fijos, rotativos de mañana tarde y noche, en la actualidad aproximadamente el 21% de la población activa europea trabaja a turnos, más de la mitad trabaja como mínimo un sábado al mes (52%), el 32% trabaja 10 horas diarias o más al menos una vez al mes y el 19 % realiza trabajos nocturnos. (Sánchez Oliván, 2019, p. 11)

“Estos turnos causan estrés, ansiedad y hasta depresión debido a la desincronización de los ritmos biológicos, endógenos y exógenos en relación con el entorno en el que se desenvuelve la persona, además del sueño” (Sánchez, 2005, p. 18). En otras palabras, debido a la desincronización entre los ritmos biológicos internos y los factores externos, como las horas de trabajo, los horarios rotativos y no convencionales pueden causar estrés, ansiedad y depresión.

1.2 ANTECEDENTES

En las últimas décadas, se han llevado a cabo numerosos estudios e investigaciones sobre los antecedentes de la turnicidad laboral y su impacto en la salud mental de los trabajadores. Se ha observado una preocupación creciente por los efectos negativos que pueden tener los horarios de trabajo irregulares en el bienestar mental de los empleados.

En primer lugar, el estudio de Mingote et al. (2011), sobre “El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención”. Da a conocer que numerosos estudios han demostrado la relación entre las condiciones psicosociales del trabajo y la salud mental de los empleados, en particular cómo la combinación de bajo control percibido y altas demandas laborales predice ciertas enfermedades mentales. Los trastornos mentales como la ansiedad y la depresión tienen un impacto significativamente negativo en la calidad de vida y la capacidad funcional en el trabajo. Además, la salud mental del empleado puede tener un impacto en la forma en que se vean las características del trabajo. Como resultado, mencionan que es esencial crear trabajos saludables, programas para reducir el estrés y programas para ayudar a los empleados con trastornos mentales a volver a trabajar.

Otro estudio es el de Carpinteiro y Pérez (2019) “Turnicidad laboral irregular: riesgos para la salud”. El objetivo del estudio fue determinar los efectos perjudiciales en la salud de los trabajadores que realizan turnos irregulares y nocturnos. En el cual llevaron a cabo una revisión bibliográfica de cinco bases de datos que cubren el período de 2009 a 2019. Obtuvieron 14 artículos, que se agruparon en función de cómo afectaban la salud de los trabajadores. Descubrieron que los trabajos a turnos estaban relacionados con una mayor prevalencia de problemas de salud cardiovasculares, cancerígenos, reproductivos, psicológicos, nutricionales y metabólicos y relacionados. Concluyeron una gran cantidad de estudios abordan los problemas de salud que pueden surgir en una persona que trabaja por turnos irregulares.

Además, Sánchez y Lucha (2019) en su investigación “Impacto del Trabajo a Turnos en la Salud y la Conciliación Laboral/Familiar del Personal de Enfermería en el Hospital General San Jorge de Huesca” Destacan que los sistemas de trabajo a turnos, que han surgido como resultado de los avances tecnológicos, tienen un impacto directo en la salud, especialmente en los

profesionales de enfermería, con efectos en la salud física, psicológica, familiar y social, así como en la calidad asistencial. El objetivo fue investigar cómo la salud del personal de enfermería del Hospital General San Jorge de Huesca se ve afectada por la rotación de turnos y el trabajo nocturno. El estudio, que fue observacional y descriptivo, se llevó a cabo con 120 trabajadores con experiencia en turnos fijos o rotativos. Los resultados mostraron que los trabajadores con turnos rotativos, especialmente los que trabajan por turnos nocturnos, presentaron peores puntuaciones en varios aspectos de la salud laboral, como la claridad de su rol y la conciliación laboral/familiar, lo que indica mayores efectos negativos en su salud y percepción de riesgos psicosociales.

Martínez (2023) en su estudio de “Riesgos de la Turnicidad Laboral sobre la Salud del Personal Sanitario- Revisión Bibliográfica”. Menciona la importancia del tiempo de trabajo para la vida y la salud de los trabajadores, especialmente en sectores como el sanitario, donde se requiere atención continua. El objetivo principal de esta revisión bibliográfica sistemática fue mejorar la evidencia sobre cómo los turnos laborales afectan la salud de los trabajadores del sector sanitario y establecer recomendaciones para prevenir y mitigar estos efectos, promoviendo entornos laborales más saludables.

La metodología utiliza la estrategia PICO para la búsqueda en bases de datos como Scielo, Pubmed, ElsevierScience y Dialnet, siguiendo las recomendaciones de la declaración PRISMA. Tras un proceso de selección, examinaron 14 estudios que demostraron la correlación entre el trabajo por turnos en la industria de la salud y problemas cardiovasculares, sueño, gastrointestinales, reproductivos, psicológicos y oncológicos. Aunque la evidencia puede ser limitada en algunos aspectos, la acumulación de estudios sugiere una relación entre el trabajo por turnos y estas condiciones de salud.

Por último, el estudio de Sánchez, et al., (2013) “Afectación metabólica del trabajo nocturno y por turnos en los recepcionistas del sector hotelero de Ibagué” Menciona que, debido a la interrupción del ritmo circadiano interno, los trabajadores con turnos rotatorios y nocturnos son más susceptibles a sufrir obesidad y alteraciones metabólicas. El aumento de los niveles de glucosa, leptina e insulina durante el trabajo nocturno es la principal causa de esta alteración metabólica, lo que aumenta el riesgo de desarrollar un estado pre-diabético y alteraciones en el patrón de sueño. Escobar et al. El objetivo es determinar cómo el trabajo nocturno y por turnos afecta a los recepcionistas de Inversiones y Representaciones Doral S.A.S.

El objetivo de la investigación es determinar si hay una correlación o un grado de relación entre el trabajo nocturno y el trabajo por turnos y sus efectos sobre la salud. Realizaron un muestreo no probabilístico por conveniencia de 7 recepcionistas que trabajaban por turnos durante la noche. Se analizó la alteración metabólica de los recepcionistas utilizando indicadores de actitud física en estructura corporal. Con la ayuda de un cuestionario de consumo de alimentos, identificaron los grupos de alimentos que consumían más y calcularon las probabilidades de la relación entre el trabajo nocturno y las alteraciones metabólicas.

Según su índice de masa corporal, porcentaje de grasa y circunferencia de cintura, los trabajadores de recepción que trabajan de noche y a turnos presentan alteraciones metabólicas como la obesidad y el sobrepeso. Consumo de bebidas por día. Los productos azucarados, los snacks, los alimentos procesados y ultraprocesados, así como las bebidas alcohólicas y no alcohólicas, contribuyen al aumento de los problemas de obesidad. Los trabajadores de turnos nocturnos tienen 6,25 veces más el riesgo de desarrollar alteraciones metabólicas que los trabajadores que no tienen turnos nocturnos.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de incidencia que tiene la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores de una empresa turística 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas de los colaboradores de una empresa turística.
- Identificar los factores de riesgos específicos de la turnicidad laboral como: horarios, jornadas y turnos de trabajo.
- Determinar las afectaciones de salud mental en el ámbito laboral con enfoques de estrés, ansiedad y depresión.
- Evaluar el grado de incidencia de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Por varias razones, la investigación sobre la turnicidad laboral y su impacto en la salud mental de los empleados de una empresa turística es crucial. En primer lugar, es fundamental comprender cómo la rotación de turnos y los horarios irregulares pueden afectar el bienestar mental de los empleados debido a la naturaleza cambiante de los horarios de trabajo en la industria turística. Esta comprensión es fundamental para crear un entorno de trabajo saludable y sostenible en la empresa, aborda una preocupación cada vez mayor en el ámbito laboral actual. La creciente conciencia de los efectos negativos del trabajo por turnos en la salud mental de los trabajadores ha generado un interés significativo en comprender mejor esta dinámica, especialmente en sectores como el turismo, donde los horarios irregulares son comunes. Por lo tanto, la relevancia de este

estudio radica en su capacidad para mejorar el conocimiento actual sobre los efectos de la turnicidad laboral en la salud mental, lo que podría resultar en mejoras significativas en la calidad de vida y las condiciones laborales de los trabajadores.

Además, investigar este tema permitirá identificar posibles intervenciones y políticas de apoyo que puedan implementarse para reducir los efectos negativos de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores. Esta investigación es factible porque la población objetivo es accesible y los recursos necesarios para llevar a cabo el estudio están disponibles. La colaboración con la empresa turística facilita la recopilación de información necesaria para el estudio al permitir el acceso a los empleados y a datos relevantes, como registros de horarios laborales y datos de salud mental. Además, la existencia de herramientas y técnicas de evaluación de la salud mental, así como la posibilidad de colaborar con especialistas en salud ocupacional, hacen que el estudio sea más viable.

La conveniencia de este trabajo radica en su capacidad para identificar problemas de salud mental entre los trabajadores y sugerir intervenciones y políticas laborales apropiadas. La industria turística y otras empresas pueden implementar políticas laborales más equitativas y saludables al comprender mejor los efectos de la turnicidad en la salud mental, lo que beneficiaría tanto a los empleados como a la organización en general. Además, los hallazgos de este estudio podrían ser útiles para otras industrias que también emplean turnos, aumentando su impacto en la sociedad.

Esta investigación agregaría información teórica al conocimiento actual sobre la relación entre la turnicidad laboral y la salud mental. El estudio podría informar futuras investigaciones y teorías en este campo al identificar y comprender los mecanismos subyacentes a esta relación, lo que sería fundamental para el desarrollo de intervenciones y políticas efectivas en el futuro. Este estudio también podría proporcionar información útil sobre las técnicas más efectivas para evaluar

y abordar los efectos de la turnicidad en la salud mental. Esto sería útil para la investigación futura y para la práctica clínica y en el lugar de trabajo.

Los principales beneficiarios de esta investigación serían los trabajadores, ya que los resultados podrían ayudar a establecer prácticas laborales más saludables y equilibradas. Además, la investigación podría ayudar a los empleadores al aumentar la productividad y la satisfacción laboral. En última instancia, se espera que esta investigación tenga un efecto positivo en la sociedad al aumentar el conocimiento científico sobre la importancia de abordar los efectos negativos de la turnicidad laboral en la salud mental y promover condiciones laborales más justas y saludables para todos los empleados. Esto podría tener un impacto más amplio en la sociedad en general.

En resumen, la investigación propuesta sobre el impacto de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores de una empresa turística es de vital importancia. Aborda una preocupación creciente en el ámbito laboral actual y busca comprender los mecanismos subyacentes que vinculan los horarios irregulares y la rotación de turnos con problemas de salud mental como estrés, ansiedad y depresión. Los hallazgos de este estudio podrían informar intervenciones y políticas efectivas para mitigar los efectos nocivos de la turnicidad, promoviendo un entorno de trabajo más saludable y equilibrado. Además, los resultados agregarían información valiosa al conocimiento teórico existente y podrían beneficiar no solo a los trabajadores y empleadores de la industria turística, sino también a otras industrias que emplean turnos, contribuyendo así a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los empleados en general.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Turnicidad Laboral

2.1.2 Conceptualización de la Turnicidad Laboral.

La turnicidad se refiere a la organización de turnos rotativos, que implica que los empleados trabajen en diferentes turnos, como turnos de mañana, tarde y noche, en un ciclo regular o irregular. “La turnicidad laboral es una organización de la jornada diaria de trabajo donde las actividades son realizadas en diferentes horarios o en horarios fijos poco comunes, y que difieren de la jornada de trabajo de la media poblacional considerada como normal (8-16 o 18 horas)” (Romero Castro, 2023). Los turnos pueden ser rotativos, que cambian de acuerdo con un patrón predeterminado, o fijos, donde los empleados siempre trabajan en el mismo turno. Debido a la interrupción de los ritmos biológicos naturales, la falta de sueño adecuado y las dificultades para conciliar la vida, esta práctica puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

La turnicidad es básicamente el trabajo a turnos. Se produce cuando una empresa desarrolla su actividad durante un elevado número de horas, lo que requiere de varios empleados en diferentes horarios para su desempeño. Un ejemplo puede ser la turnicidad en hospitales, hoteles o incluso en el sector de la construcción (Prodespachos, 2023).

Es decir, este tipo de contratación es común en empresas que trabajan durante largas horas o de manera continua y requieren asistencia constante. Por ejemplo, en lugares donde se requiere atención las 24 horas del día, los empleados pueden alternar entre turnos de mañana, tarde y noche para garantizar la continuidad de las operaciones. Los turnos pueden ser fijos, donde los empleados

trabajan en el mismo horario, o rotativos, donde los horarios cambian periódicamente. Debido a los cambios en los ritmos biológicos naturales y la dificultad para mantener una rutina estable, esta práctica puede tener implicaciones en la salud y el bienestar de los trabajadores (Buitrago y otros, 2021).

2.2 Teorías Motivacionales y Adaptación a los Turnos Laborales

Las teorías de motivación y adaptación son cruciales para entender cómo los empleados se adaptan y responden a los turnos laborales.

2.2.1 Jerarquía de Necesidades de Maslow y su Aplicación en Ambientes Laborales

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow “propone una estructura jerárquica de las necesidades humanas, organizadas en cinco niveles: necesidades de seguridad, necesidades de pertenencia y amor, necesidades de estima y necesidades de autorrealización” (Gómez, 2023). Esta teoría brinda una perspectiva útil para comprender las motivaciones de los empleados y su satisfacción en el trabajo en el contexto laboral.

En primer lugar, “las necesidades fisiológicas son fundamentales en el entorno laboral porque incluyen la alimentación, el descanso y las condiciones básicas de trabajo que aseguran la supervivencia y el bienestar físico de los empleados” (Villafuerte Gorozabel, 2024). Esto se traduce en un lugar de trabajo seguro, un salario justo y espacios de descanso y alimentación adecuados. “Las necesidades de seguridad se refieren a la estabilidad y protección física y emocional que necesitan los empleados en su lugar de trabajo” (Piraján Calle, Mesa Sandoval, & Henao Muñoz, 2023). Las afirmaciones anteriormente mencionadas sugieren brindar seguridad laboral y protección contra riesgos físicos y psicológicos en el trabajo.

Las necesidades de pertenencia y amor en el trabajo se centran en el sentido de comunidad y conexión social. Incluye promover un entorno de trabajo colaborativo, fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo, y promover relaciones positivas entre colegas y con los superiores. Las necesidades de estimación se refieren al reconocimiento y valoración personal en el trabajo. “Como brindar comentarios positivos, reconocimiento por el trabajo bien hecho, oportunidades de crecimiento profesional, ascenso laboral y empoderar a los empleados para que tomen decisiones y contribuyan significativamente al éxito de la organización” (Ortega Campos & Villagrán Otavalo, 2023).

Por último, pero no menos importante, las necesidades de autorrealización están relacionadas con el crecimiento personal y el desarrollo máximo de las capacidades de cada persona. En el ámbito laboral ofrecer oportunidades de crecimiento profesional, autonomía en el trabajo, desafíos estimulantes y la posibilidad de contribuir significativamente al logro de metas organizacionales y personales.

2.2.2 Teorías X e Y de McGregor y su Relación con el Trabajo en Turnos

Las teorías X e Y de McGregor ofrecen dos puntos de vista sobre la naturaleza humana y la gestión de los recursos humanos.

Según la teoría X, que representa el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control de los recursos humanos: El ser humano ordinario siente una desgana intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda. Debido a la tendencia humana a rehuir el trabajo, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, dirigidas, controladas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la entidad. El ser humano común prefiere que lo dirijan,

quiere esquivar responsabilidades, tiene pocas ambiciones y desea, más que nada, seguridad (Divulgación dinámica , 2019).

En la Teoría X, los empleados tienen una aversión natural al trabajo y deben ser controlados y dirigidos de manera autoritaria para ser productivos. Por otro lado, según la Teoría Y, los trabajadores están motivados intrínsecamente y buscan la autorrealización en su trabajo.

Según la teoría Y, propuesta que parte de la idea de que los empleados quieren y también necesitan trabajar y, por tanto, las metas de empleados y empresa no están en conflicto se basa en el desarrollo del esfuerzo en el trabajo (mental o físico) es tan natural como el descanso. Al ser humano general no le disgusta trabajar. El control y el castigo no son los únicos medios para lograr una adhesión del trabajador hacia los objetivos de la empresa y así, el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa se asocia a compensaciones por su logro: satisfacción de las necesidades y realización personales (Divulgación dinámica , 2019).

Por otro lado, la Teoría Y sostiene que, incluso en entornos de trabajo con turnos rotativos, los empleados pueden ser intrínsecamente motivados y responsables de su propio trabajo. Los gerentes que adoptan esta perspectiva pueden crear un entorno de trabajo más colaborativo y participativo, donde los empleados tienen la libertad y el apoyo para gestionar de manera efectiva sus horarios de trabajo. Esto puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados porque se sienten empoderados y valorados para asumir la responsabilidad de su propio trabajo (Madero & Rodríguez, 2018).

2.3 Teorías del Comportamiento y Ajuste a la Turnicidad Laboral

2.3.1 Aportes de la Teoría Experimental de Watson en la Comprensión del Comportamiento Laboral

La Teoría Experimental ideada por el psicólogo John B. Watson, “se destaca por su enfoque en el estudio del comportamiento observable y cómo el entorno y las experiencias pasadas pueden afectarlo” (Cruz & al, 2023). Aunque es principalmente utilizado en la psicología experimental, este método brinda una comprensión útil del comportamiento en el ámbito laboral. En primer lugar, destaca la importancia de investigar el comportamiento observable y medible de los empleados en el lugar de trabajo, ya que esto nos ayuda a comprender cómo interactúan con su entorno laboral y cómo responden a los estímulos que reciben de su trabajo. Además, la teoría de Watson “enfatisa que el aprendizaje y el condicionamiento moldean el comportamiento humano” (Azañedo Enciso, 2022), lo que significa que los empleados aprenden a través de sus experiencias laborales.

El entorno laboral juega un papel importante en este sentido porque puede influir significativamente en el comportamiento de los empleados. Un entorno laboral hostil o estresante puede tener un impacto negativo en el comportamiento y el desempeño laboral, mientras que un entorno laboral positivo y colaborativo tiende a fomentar la motivación y el compromiso. Finalmente, técnicas como el condicionamiento operante clásico y el condicionamiento operante pueden aplicarse a la gestión del comportamiento laboral. Los gerentes pueden motivar a sus empleados utilizando incentivos como el reconocimiento y las recompensas (Rodríguez Uribe, 2023).

2.4 Tipos de turnos y sus implicaciones

La organización de turnos es crucial para la dinámica y el bienestar de los trabajadores, particularmente en sectores como el turismo, donde la demanda puede variar significativamente según la temporada y las tendencias del mercado. En este contexto, es fundamental comprender las diversas formas en que los turnos afectan la salud física y mental de los empleados. Cada turno tiene sus propias características y desafíos, desde los turnos diurnos que siguen el ciclo natural del día hasta los turnos nocturnos que desafían el reloj biológico, y los turnos rotativos que cambian constantemente las rutinas. **Turnos Diurnos:** Los turnos diurnos suelen durar todo el día y suelen coincidir con el período de actividad turística. Estos turnos suelen brindar mayor estabilidad en términos de horarios y permiten a los trabajadores tener una rutina más regular. Sin embargo, algunos estudios indican que la exposición prolongada a la luz diurna puede afectar la regulación del sueño de los trabajadores y su bienestar general (Fernández Montalvo, 2000)

Turnos Nocturnos: implican trabajar durante la noche, lo que puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados. Trastornos del sueño, problemas digestivos y problemas para mantener relaciones sociales fuera del trabajo pueden ser causados por la inversión del ritmo circadiano natural.

Los horarios de trabajo nocturnos causan disincronía circadiana (DS), que reduce la productividad laboral y aumenta el riesgo de accidentes. Los trabajadores que trabajan por la noche duermen entre dos y cuatro horas menos que los trabajadores que trabajan por la mañana. El síndrome metabólico, el cáncer, la obesidad, la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, digestivas, el perfil lipídico aterogénico, la calcificación de las arterias y la fatiga y el exceso de somnolencia diurna están aumentados por la DS y la privación crónica de sueño. (Corzo, y otros, 2023)

En otras palabras, los turnos nocturnos también pueden estar relacionados con un mayor riesgo de accidentes laborales y enfermedades crónicas, como la obesidad y las enfermedades cardiovasculares.

Turnos Rotativos: implican un ciclo regular de turnos diurnos y nocturnos. Estos turnos pueden ofrecer una variedad de tareas laborales y horarios, pero también pueden ser especialmente difíciles para el cuerpo y la mente. “La salud psicosocial y la salud física, psíquica o social se ven afectadas por esta modalidad de trabajo” (Martínez Sanz, 2023). En otras palabras, debido a la desregulación de los horarios y el desequilibrio en la vida laboral y personal, el trabajo por turnos puede tener un impacto negativo en la salud psicosocial, física, mental y social de los trabajadores.

Se ha reportado presencia de síntomas de estrés, así como una percepción de que la rotación de turnos influye en su desempeño laboral de manera negativa. Los resultados sugieren que la salud psicofísica y las razones familiares son los principales motivos que impulsarían a la mayoría a cambiar a un régimen de turnos fijos (Martínez Sanz, 2023).

La rotación continua puede dificultar la adaptación del cuerpo a un horario fijo, lo que puede causar fatiga crónica, trastornos del sueño y problemas de salud mental como la ansiedad y la depresión.

El trabajo por turnos rotativos puede acarrear ciertas consecuencias negativas si no se gestiona de forma correcta. Esto es, principalmente, porque se puede ver alterado nuestro reloj biológico y derivar en un desajuste entre el tiempo de trabajo, nuestra necesidad biológica de descanso nocturno (funcionamos siguiendo el ciclo solar) y el tiempo del resto de nuestro entorno social (Gamarra, 2024).

El trabajo en turnos rotativos puede perturbar el reloj biológico, lo que puede causar un desequilibrio entre el tiempo laboral y el descanso nocturno necesario. Esto puede ser perjudicial para la salud y el equilibrio entre la vida social y el trabajo.

Los turnos rotativos pueden ser perjudiciales para la salud física porque aumentan el riesgo de enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, trastornos metabólicos y problemas musculoesqueléticos.

El 27 % de los trabajadores a turnos tienen más riesgo cardiovascular, mayor mortalidad y posibilidades de tener alteraciones cognitivas y cáncer que el resto. La razón es sencilla: la actividad laboral fuera del horario habitual (durante el día y con un horario fijo) se opone al ritmo circadiano del ciclo sueño-vigilia, ya que el trabajador intenta mantener mayor rendimiento y atención en las horas que el organismo tiende a dormir y viceversa (Martínez, 2019).

Martínez enfatiza la relación entre el trabajo a turnos y una variedad de problemas de salud, como el riesgo cardiovascular, la mortalidad elevada, las alteraciones cognitivas y el cáncer. Se centra en cómo la actividad laboral fuera del horario habitual altera el ritmo circadiano del cuerpo, lo que puede ser perjudicial para la salud de los trabajadores. La cita argumenta que la discrepancia entre los horarios laborales y el ciclo natural de sueño-vigilia contribuyen a estos problemas de salud, respaldando esta afirmación con datos. Esto demuestra cuán importante es abordar los peligros del trabajo a turnos y fomentar prácticas laborales más saludables para reducir estos efectos negativos.

Turnos Irregulares o Variables: Para adaptarse a la demanda fluctuante de la industria, algunas empresas turísticas pueden requerir turnos irregulares o variables. Estos turnos pueden tener horarios fragmentados, con cambios frecuentes en los días de trabajo y las horas de inicio.

Según Gamarra Greta (2024) las jornadas de este tipo de turnos se pueden dividir en:

- Turnos discontinuos: Mañana y tarde, con descanso durante los fines de semana.
- Turnos semidiscontinuos: Mañana, tarde y noche y actividad también los días sábado.
- Turnos continuos: Mañana, tarde y noche durante todos los días del año.

Esta falta de predictibilidad puede dificultar la conciliación entre la vida personal y el trabajo, lo que puede generar estrés e insatisfacción laboral entre los empleados.

2.5 Factores que influyen en la adaptación a la turnicidad laboral

Una variedad de factores que afectan la capacidad de las personas para adaptarse a horarios de trabajo no convencionales afecta su adaptación a la turnicidad laboral como: edad, género, salud física y mental, estilo de vida, apoyo social, responsabilidades familiares y las características del trabajo mismo, como la rotación de turnos y la duración de las jornadas laborales, se encuentran entre estos factores. Es fundamental comprender cómo estos componentes interactúan para crear planes efectivos que fomenten una adaptación saludable a la turnicidad laboral y mitiguen sus posibles efectos negativos en el bienestar de los empleados. Algunos de los factores más relevantes son:

Estilo de vida y hábitos de salud: La capacidad de adaptarse a la turnicidad laboral puede verse afectada por factores como la dieta, el ejercicio y la gestión del estrés. Mantener un estilo de vida saludable puede reducir los efectos negativos de los turnos irregulares en la salud física y

mental, mejorando la resistencia al estrés y mejorando la calidad del sueño. “Estilo de vida saludables se considera como acciones repetitivas sobre un comportamiento. Si el comportamiento no es repetitivo entonces este se vuelve en una práctica o una acción aislada” (Secretaría de Salud, 2016).

Figura 1 Diagrama de estilo de vida saludable



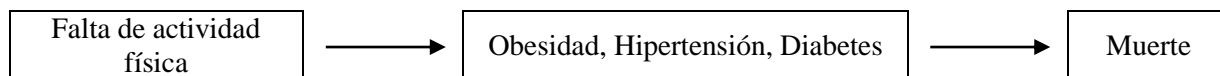
Nota. Diagrama del estilo de vida saludable, por Secretaría de Salud (2016), Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral.

Estilos de vida no saludables son acciones orientadas equivocadamente, donde las personas por falta de conocimiento de las consecuencias que se originan cuando se practican en forma repetitiva y que se realizan más por imitación o por falta de voluntad, cuando no hay conocimiento del daño que repercute en la salud de la persona por situaciones que se vuelvan adictas como el consumo de alcohol y las drogas, donde en su

inicio se consume socialmente para posteriormente llegar a la adicción (enfermedad) y por ende las personas pierden el control (Secretaría de Salud, 2016).

En tal sentido, la turnicidad laboral y sus efectos en la salud de los trabajadores pueden estar estrechamente relacionados con los estilos de vida no saludables. Los horarios rotativos y las jornadas laborales irregulares pueden conducir a patrones de vida desequilibrados, lo que aumenta el riesgo de adoptar comportamientos perjudiciales para la salud, como el abuso de drogas y alcohol. La falta de rutina y la fatiga crónica asociada con la turnicidad laboral pueden reducir la capacidad para tomar decisiones saludables, lo que puede llevar a la adopción de comportamientos de riesgo como una forma de hacer frente al estrés y la presión laboral.

Figura 2 Diagrama de un ejemplo de estilo de vida no saludable



Nota. Diagrama de un ejemplo de estilo de vida no saludable, por Secretaría de Salud (2016), Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral.

Políticas y prácticas laborales: La adaptación a la turnicidad laboral también puede verse afectada por las políticas y prácticas laborales de la empresa. “En las enfermedades laborales, el mayor porcentaje de causas indirectas relacionadas a factores del trabajador, estuvieron asociadas al estrés (22,5%)” (Organización Panamericana de la Salud y Ministerio de Salud Pública, 2022). Las políticas que fomentan una programación predecible, períodos adecuados de descanso entre turnos y acceso a programas de bienestar laboral pueden ayudar a los trabajadores a adaptarse a los horarios de turnos y reducir los efectos perjudiciales en la salud y el bienestar.

Apoyo social y familiar: El apoyo social y familiar es crucial para adaptarse a la turnicidad laboral.

La capacidad de un trabajador para gestionar su tiempo de trabajo es muy importante para conciliar su vida laboral y familiar, o simplemente para planificar su tiempo de ocio libre y regular. Esta capacidad es esencial para prevenir enfermedades asociadas al estrés y para mantener una buena salud (Rodriguez Uribe, 2023).

Contener un sólido sistema de apoyo que incluya a amigos, familiares y compañeros de trabajo puede ayudar a los trabajadores a superar los desafíos relacionados con los horarios de turnos, brindando un entorno de apoyo emocional y práctico.

2.4 Salud Mental

2.4.1 Concepto

La salud mental laboral puede definirse como un estado de bienestar que permite al empleado ser consciente de sus propias aptitudes, manejar el estrés inherente de su puesto o sitio de trabajo para mantener su productividad y así contribuir a la empresa, sin descuidar su propio desarrollo (OMS, 2022).

El estado de bienestar psicológico de un empleado en su entorno de trabajo se conoce como salud mental laboral. Este estado de bienestar permite a los empleados gestionar el estrés y la tensión asociados con su trabajo. Se puede mantener un nivel adecuado de productividad y contribuir de manera efectiva al funcionamiento y los objetivos de la empresa para la que trabaja, sin descuidar su propio desarrollo personal y profesional cuando un empleado goza de salud mental laboral.

El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982).

Además, la Organización Mundial de la Salud (2021). define a la salud mental como: “un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

2.4.2 Salud Mental en el Contexto Laboral: Factores Sociales y Psicológicos

La salud mental es un elemento crucial en el mundo laboral que afecta no solo el bienestar personal de los empleados, sino también la eficiencia y productividad de las organizaciones. La salud mental de los empleados depende de la interacción entre factores sociales y psicológicos. Los factores sociales, como el entorno laboral, la cultura de la empresa, las relaciones interpersonales y el apoyo de los compañeros de trabajo, pueden afectar significativamente la salud mental de los trabajadores.

Sin embargo, factores psicológicos como el estrés laboral, la carga de trabajo, la satisfacción laboral y la autonomía en el trabajo también pueden afectar significativamente la salud mental. Para crear un entorno laboral saludable y apoyar el bienestar emocional y psicológico de los empleados, es fundamental comprender cómo interactúan estos factores sociales y psicológicos. Explorar cómo estos factores interactúan y afectan la salud mental en el lugar de trabajo puede proporcionar una base sólida para la creación de estrategias de prevención e intervención efectivas.

En primer lugar, “los factores sociales, como el entorno laboral y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, tienen un impacto significativo en la salud mental de los empleados” (Tomalá León, 2021). Al reducir el estrés y aumentar el sentido de pertenencia y satisfacción laboral, un entorno laboral positivo, caracterizado por el apoyo social, el compañerismo y la colaboración, puede promover la salud mental. Por otro lado, problemas de salud mental como la ansiedad, la depresión y el agotamiento pueden desarrollarse en un entorno laboral peligroso, caracterizado por acoso laboral, discriminación o falta de apoyo.

Los factores psicológicos también tienen un impacto significativo en la salud mental en el trabajo. Por ejemplo, la sobrecarga de trabajo, los plazos ajustados, la falta de control sobre las tareas la inseguridad laboral son algunos de los muchos factores que pueden causar estrés laboral. “El estrés constante en el trabajo puede dañar la salud mental de los empleados y aumentar el riesgo de desarrollar ansiedad y depresión” (Cedeño & al, 2020). Además, las expectativas laborales poco realistas y la falta de equilibrio entre la vida personal y el trabajo pueden agotar y deteriorar la salud mental de los empleados.

2.4.3 Factores que afectan la salud mental en el trabajo

La salud mental de los empleados puede verse afectada por una serie de factores que interactúan entre sí, como la creación de un entorno laboral propicio o desafiante.

Ambiente laboral y cultura organizacional: El entorno laboral y la cultura organizacional son esenciales para la salud mental de los trabajadores.

El éxito de las empresas, en gran parte, es que sus colaboradores decidan estar satisfechos, que se sientan felices con lo que a diario realizan y que cada una de sus actividades laborales le permitan tener calidad de vida; por lo tanto, es indispensable hablar

de felicidad y calidad de vida, y que estos conceptos, estén enmarcados dentro de un programa que vaya alineado a la cultura de la empresa, a las necesidades individuales de los colaboradores, a los objetivos, los valores, la misión y visión de la empresa (Pinzón Morales, 2023).

Es decir, un entorno laboral que fomente el respeto, la comunicación abierta, el apoyo entre compañeros y la gestión efectiva del estrés puede mejorar el bienestar mental de los empleados. Por otro lado, un entorno laboral peligroso, caracterizado por acoso, falta de apoyo o sobrecarga de trabajo, puede aumentar el riesgo de problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad y la depresión.

Los plazos ajustados, las demandas laborales poco realistas y una carga de trabajo excesiva pueden afectar negativamente la salud mental de los empleados. La falta de control sobre la carga de trabajo y la incapacidad para equilibrar las demandas laborales con la vida personal pueden causar estrés y agotamiento emocional a largo plazo, lo que afecta negativamente el rendimiento laboral y la salud mental.

El bienestar laboral como el conjunto de características de una organización y puesto de trabajo que garanticen al personal un mejor nivel de vida. Este no está limitado sólo al trabajo, engloba todo lo que repercute en él, como el transporte, las vacaciones o una jornada flexible (Varela Moros, 2023).

Relaciones interpersonales: La salud mental de los empleados puede verse significativamente afectada por las relaciones interpersonales que tienen en el lugar de trabajo. “Relaciones pueden verse afectadas por las circunstancias de la rutina profesional, y agravadas por el entorno laboral en el que se dedican; dando lugar a diversos conflictos, con situaciones

estresantes vividas dentro del ambiente de trabajo” (Rebeiro et al., 2021). El nivel de satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y la percepción de apoyo social pueden verse afectados por la calidad de las relaciones con supervisores, compañeros de trabajo y clientes. El aislamiento social o las relaciones conflictivas en el trabajo pueden aumentar el riesgo de problemas de salud mental y disminuir el bienestar emocional de los empleados.

Equilibrio entre trabajo y vida personal: el bienestar mental de los empleados depende de mantener un equilibrio entre su vida profesional y personal. “Las personas que sienten que tienen un buen equilibrio entre la vida laboral y personal están más satisfechas con su trabajo y su vida, y experimentan menos síntomas de depresión y ansiedad” (Haar & Ollier-Malaterre, 2014). El estrés, el agotamiento y el deterioro de la salud mental pueden ser causados por la incapacidad para desconectar del trabajo, la falta de tiempo para actividades recreativas y el conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares.

Un equilibrio deciente entre la vida laboral y la vida personal aumenta el riesgo de enfermedades como problemas de sueño, trastornos digestivos y problemas de salud mental. Esto es especialmente cierto para las personas que trabajan turnos más largos o por las noches y fines de semana (Wirtz & Nachreiner, 2010).

La salud mental y la satisfacción laboral de los empleados pueden mejorar mediante la implementación de políticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles, días libres y vacaciones pagadas.

2.4.4 Importancia de la salud mental en el desempeño laboral

La salud mental tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral y se extiende a todos los niveles de una organización. La salud mental de un empleado afecta su capacidad para

concentrarse, tomar decisiones, resolver problemas y completar tareas. Los empleados que tienen problemas de salud mental, como estrés, ansiedad o depresión, pueden ser menos productivos y eficientes en su trabajo, lo que tiene un impacto negativo en el rendimiento general de la empresa.

Los problemas de salud mental pueden contribuir al absentismo laboral, ya sea por enfermedad o por bajas prolongadas. Además, los empleados que experimentan estrés o insatisfacción constante en su trabajo tienen más probabilidades de renunciar, lo que aumenta los costos asociados con la rotación de personal y la pérdida de talento en la organización.

La salud mental de los empleados tiene un impacto en el ambiente de la organización y la moral del equipo.

Una adecuada salud mental se refleja de manera positiva en nuestro cuerpo, pero también influye en el rendimiento laboral. Esto permite manejar mejor las situaciones de conflicto y disfrutar de buenas relaciones interpersonales. Con ello, se despliega todo nuestro potencial y se eleva la productividad en el trabajo (Paya, 2023).

Un sentido más fuerte de pertenencia, compromiso y satisfacción laboral puede obtenerse de un entorno laboral que fomente el bienestar emocional y brinde apoyo en tiempos difíciles. En cambio, una cultura de trabajo que ignore o minimice los problemas de salud mental puede causar desconfianza, alienación y falta de motivación entre los miembros del personal.

La capacidad de los empleados para pensar de manera creativa y generar nuevas ideas e innovaciones también está relacionada con la salud mental. Cuando los empleados experimentan altos niveles de estrés, su rendimiento puede verse afectado negativamente. Pueden cometer más errores, tener dificultades para concentrarse y tomar decisiones acertadas, y sentirse menos motivados en sus tareas” (UPTURNco, 2023). La capacidad de una persona para pensar de manera

flexible y creativa puede verse obstaculizada por la ansiedad, el agotamiento y otros problemas de salud mental, lo que puede limitar el potencial de una organización para adaptarse y prosperar en un entorno competitivo y en constante cambio.

La forma en que una empresa trata la salud mental de sus empleados puede afectar significativamente su reputación y su capacidad para atraer y retener talento.

Las políticas de una organización no deben limitarse a favorecer el bienestar físico de los empleados. Por el contrario, también debe darse prioridad a su salud mental. Reconocer que cada empleado puede tener necesidades únicas y que un conjunto de políticas inclusivas es imprescindible ayuda a crear y aplicar mejores programas de bienestar para la empresa (Safetyculture, 2024).

La priorización del bienestar de sus empleados puede atraer a candidatos calificados y mejorar su reputación como empleadores éticos y responsables en la comunidad y en la industria.

2.5. Efectos de la turnicidad laboral en la salud mental

2.5.1. Depresión

2.5.1.1 Definición y síntomas de la depresión

La depresión es un trastorno del estado de ánimo caracterizado por sentimientos persistentes de tristeza, pérdida de interés en actividades, cambios en el apetito y el sueño, fatiga, sentimientos de inutilidad y pensamientos suicidas (American Psychiatric Association, 2013).

2.5.1.2 Relación entre turnicidad laboral y depresión

Estudios han encontrado una asociación entre la turnicidad laboral y un mayor riesgo de depresión. Por ejemplo, un metaanálisis realizado por Lee et al. (2017) concluyeron que los

trabajadores por turnos tenían un 42% más de probabilidades de desarrollar depresión en comparación con los trabajadores diurnos.

La relación entre la turnicidad laboral y la depresión es un tema de creciente interés en la investigación sobre salud ocupacional. Los trabajadores que se enfrentan a horarios irregulares y turnos nocturnos pueden experimentar alteraciones en su ritmo circadiano, lo que a su vez puede afectar su estado de ánimo y aumentar el riesgo de desarrollar trastornos depresivos. Además, la turnicidad laboral puede generar conflictos entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares y sociales, lo que puede contribuir a un mayor estrés y aislamiento social, factores que también se han asociado con un mayor riesgo de depresión. Es importante que los empleadores y los profesionales de la salud sean conscientes de esta relación y trabajen en conjunto para desarrollar estrategias que promuevan la salud mental de los trabajadores por turnos, como la implementación de horarios más flexibles, la promoción de un ambiente laboral de apoyo y la facilitación del acceso a recursos de salud mental.

2.5.1.3 Mecanismos por los cuales la turnicidad laboral puede contribuir al desarrollo de la depresión

Mecanismos por los cuales la turnicidad laboral puede contribuir al desarrollo de la depresión. La turnicidad laboral puede alterar los ritmos circadianos, lo que a su vez puede afectar la regulación del estado de ánimo y aumentar el riesgo de depresión (Kecklund & Axelsson, 2016). La desincronización de los ritmos circadianos puede influir en la secreción de neurotransmisores y hormonas involucradas en la regulación del estado de ánimo, como la serotonina, la melatonina y el cortisol (Salgado-Delgado et al., 2011). Además, la turnicidad laboral puede conducir a un aislamiento social y conflictos trabajo-familia, factores que también se han asociado con la

depresión (Angerer et al., 2017). La falta de apoyo social y los desafíos para equilibrar las demandas laborales y familiares pueden contribuir al estrés y la angustia emocional.

2.5.1.4 Impacto de la depresión en el desempeño laboral y la calidad de vida de los trabajadores

La depresión puede disminuir la productividad, aumentar el ausentismo y presentismo, y deteriorar la calidad de vida de los trabajadores (Evans-Lacko & Knapp, 2016). Los trabajadores con depresión pueden experimentar dificultades para concentrarse, tomar decisiones e interactuar con colegas y clientes, lo que puede afectar su desempeño laboral (Organización Mundial de la Salud, 2000). Además, la depresión puede tener un impacto negativo en la calidad de vida general, incluyendo las relaciones personales, el bienestar físico y la satisfacción con la vida (Rapaport et al., 2005). Esto subraya la importancia de abordar la depresión en el contexto laboral, tanto para el bienestar de los trabajadores como para la productividad de las organizaciones.

Por otro lado, la depresión también puede manifestarse como presentismo, donde los empleados están físicamente presentes en el trabajo, pero no son capaces de funcionar a su nivel óptimo debido a su estado mental. Más allá del ámbito laboral, la depresión puede afectar negativamente la calidad de vida de los trabajadores, impactando en sus relaciones interpersonales, su capacidad para disfrutar de actividades que antes les resultaban placenteras y su sensación general de satisfacción con la vida. Reconocer y abordar la depresión en el entorno laboral es crucial no solo para mejorar el bienestar de los trabajadores, sino también para mantener la productividad y el éxito de las organizaciones.

2.5.2 Estrés

2.5.2.1 Concepto de estrés y sus tipos (estrés agudo y crónico)

El concepto de estrés y sus variedades. El estrés es una respuesta fisiológica y psicológica a presiones o demandas externas (Selye, 1956). Según su duración e intensidad, puede ser clasificado como estrés agudo o crónico. El estrés agudo es una respuesta a corto plazo a una situación particular, como un conflicto en el trabajo o una fecha límite ajustada. Por otro lado, el estrés persistente es aquel que persiste durante un período de tiempo prolongado y puede ser causado por fuentes constantes de estrés, como un entorno de trabajo peligroso o una sobrecarga de trabajo a largo plazo (Asociación Psicológica Americana, sf).

2.5.2.2 Fuentes de estrés relacionadas con la turnicidad laboral

La turnicidad laboral puede causar estrés debido a los cambios en los ritmos circadianos, la privación del sueño, los conflictos trabajo-familia y las dificultades para mantener una vida social (Costa, 2010). Los trabajadores por turnos pueden experimentar cansancio, insomnio y otros trastornos del sueño, lo que aumenta el estrés (Åkerstedt, 2003). Además, los horarios de trabajo irregulares pueden dificultar la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares y limitar las oportunidades de participar en actividades sociales y de ocio, lo que también puede aumentar el estrés (Demerouti et al., 2004).

2.5.2.3 Efectos del estrés en la salud física y mental de los trabajadores

Se ha demostrado que el estrés prolongado está relacionado con una variedad de problemas de salud, incluidas enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, debilitamiento del sistema inmunológico y trastornos mentales como la ansiedad y la depresión (Schneiderman et al., 2005). La exposición prolongada al estrés puede activar el sistema nervioso simpático y el eje hipotalámico-pituitario-suprarrenal (HPA), lo que puede provocar cambios fisiológicos

perjudiciales, como la elevación de la presión arterial, la inflamación crónica y la desregulación del sistema inmunológico (McEwen, 1998). Además, el estrés puede empeorar o provocar trastornos mentales previos y aumentar el riesgo de desarrollar problemas de salud mental en el futuro (Hammen, 2005).

2.5.2.4 Estrategias de afrontamiento del estrés en el contexto de la turnicidad laboral

Las estrategias de afrontamiento del estrés en el trabajo por turnos pueden incluir técnicas de relajación, ejercicio regular, una buena higiene del sueño y el apoyo social (Richter et al., 2016). Las técnicas de relajación, como la respiración profunda, la meditación y el entrenamiento autógeno, pueden ayudar a reducir la tensión física y mental asociada con el estrés (Kjellgren & Buhrkall, 2010). El ejercicio regular ha demostrado ser efectivo para mejorar el estado de ánimo, reducir el estrés y promover un sueño de calidad (Gerber & Pühse, 2009). Mantener una buena higiene del sueño, como establecer un horario de sueño regular y crear un ambiente de sueño óptimo, puede ayudar a los trabajadores por turnos a hacer frente a los desafíos del sueño relacionados con el trabajo por turnos (Booker et al., 2020). Además, buscar el apoyo de familiares, amigos y colegas puede proporcionar un amortiguador contra los efectos negativos del estrés y mejorar la capacidad de los trabajadores para afrontar los desafíos asociados con la turnicidad laboral (Pisarski et al., 2008).

2.5.3 Ansiedad

2.5.3.1 Definición y manifestaciones de la ansiedad

Se ha demostrado que el estrés prolongado está relacionado con una variedad de problemas de salud, incluidas enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, debilitamiento del sistema inmunológico y trastornos mentales como la ansiedad y la depresión (Schneiderman et al., 2005). La exposición prolongada al estrés puede activar el sistema nervioso simpático y el

eje hipotalámico-pituitario-suprarrenal (HPA), lo que puede provocar cambios fisiológicos perjudiciales, como la elevación de la presión arterial, la inflamación crónica y la desregulación del sistema inmunológico (McEwen, 1998). Además, el estrés puede empeorar o provocar trastornos mentales previos y aumentar el riesgo de desarrollar problemas de salud mental en el futuro (Hammen, 2005).

2.5.3.2 Relación entre turnicidad laboral y ansiedad

Se ha demostrado que el estrés prolongado está relacionado con una variedad de problemas de salud, incluidas enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, debilitamiento del sistema inmunológico y trastornos mentales como la ansiedad y la depresión (Schneiderman et al., 2005). La exposición prolongada al estrés puede activar el sistema nervioso simpático y el eje hipotalámico-pituitario-suprarrenal (HPA), lo que puede provocar cambios fisiológicos perjudiciales, como la elevación de la presión arterial, la inflamación crónica y la desregulación del sistema inmunológico (McEwen, 1998). Además, el estrés puede empeorar o provocar trastornos mentales previos y aumentar el riesgo de desarrollar problemas de salud mental en el futuro (Hammen, 2005).

2.5.3.3 Factores de la turnicidad laboral que pueden desencadenar o exacerbar la ansiedad

Las alteraciones de los ritmos circadianos, la privación del sueño y el estrés asociado con la turnicidad laboral pueden contribuir al desarrollo o empeoramiento de la ansiedad (Booker et al., 2018). Los trabajadores por turnos pueden experimentar una mayor reactividad al estrés y una mayor dificultad para regular las emociones debido a la desincronización de los ritmos circadianos y la falta de sueño (Kalmbach et al., 2015). Además, los desafíos para equilibrar las demandas laborales y familiares, así como el aislamiento social, pueden aumentar el riesgo de ansiedad entre los trabajadores por turnos (Bildt & Michélsen, 2002).

2.5.3.4 Consecuencias de la ansiedad en el bienestar y el rendimiento de los trabajadores

La ansiedad puede afectar negativamente el desempeño laboral, el funcionamiento social y el bienestar emocional de los empleados. Los empleados con pueden tener problemas para concentrarse, tomar decisiones e interactuar con colegas y clientes, lo que puede tener un impacto en su ansiedad y calidad de trabajo (Haslam et al., 2005). Además, la ansiedad puede aumentar la ausencia y el presentismo, reducir la satisfacción en el trabajo y aumentar el riesgo de agotamiento (Plaisier et al., 2010).

2.5.4 Interrelación entre depresión, estrés y ansiedad

2.5.4.1 Comorbilidad y superposición de síntomas

La depresión, el estrés y la ansiedad a menudo coexisten y comparten síntomas superpuestos, como cambios en el sueño y el apetito, fatiga y dificultad para concentrarse (Tiller, 2013). Es común que las personas con depresión también experimenten síntomas de ansiedad, y viceversa (Hirschfeld, 2001). Además, el estrés crónico puede contribuir al desarrollo tanto de la depresión como de la ansiedad (Hammen, 2005).

2.5.4.2 Efecto cascada: cómo el estrés y la ansiedad pueden conducir a la depresión

La ansiedad y el estrés que no se tratan pueden aumentar el riesgo de desarrollar ansiedad depresión con el tiempo (Wiegner et al., 2015). Los recursos emocionales y cognitivos de una persona pueden agotarse debido a una exposición prolongada a factores estresantes, lo que aumenta la vulnerabilidad a la depresión (Hammen, 2005). Además, puede llevar a la evitación de actividades y situaciones, lo que puede reducir las oportunidades de experiencias positivas y aumentar los sentimientos de aislamiento y desesperanza, que son factores de riesgo para la depresión (Swendsen, 1997).

2.5.4.3 Impacto combinado de la depresión, el estrés y la ansiedad en la salud mental de los trabajadores con turnos

La presencia simultánea de depresión, estrés y ansiedad puede tener un efecto multiplicativo en la salud mental de los trabajadores por turnos, lo que lleva a una mayor morbilidad psiquiátrica y deterioro funcional (Vogel et al., 2012). Los trabajadores por turnos que experimentan estos trastornos comórbidos pueden enfrentar desafíos significativos para manejar sus síntomas y mantener su bienestar general (Luca et al., 2020). Además, la interacción entre estos trastornos puede complicar el proceso de diagnóstico y tratamiento, lo que requiere un enfoque integral que aborde los síntomas superpuestos y las condiciones subyacentes (Hirschfeld, 2001).

2.5.5 Intervenciones y estrategias para abordar la depresión, el estrés y la ansiedad relacionados con la turnicidad laboral

En el sector turístico ecuatoriano, muchas empresas operan las 24 horas del día para satisfacer las necesidades de sus clientes, lo que implica que sus empleados están sujetos a turnos laborales irregulares. Esto puede ser especialmente desafiante para los trabajadores de hoteles, restaurantes y servicios de transporte, quienes a menudo trabajan largas horas en horarios rotativos. Para abordar la depresión, el estrés y la ansiedad relacionados con la turnicidad laboral en estas empresas, es crucial que los empleadores implementen estrategias adaptadas a las necesidades específicas de la industria turística. Esto puede incluir la planificación de horarios que permitan suficiente tiempo de descanso entre turnos, la capacitación en técnicas de manejo del estrés y la fatiga, y la creación de un ambiente de trabajo que valore y apoye la salud mental de los empleados. Además, las empresas turísticas deben fomentar una cultura de comunicación abierta y empatía, donde los trabajadores se sientan cómodos al expresar sus preocupaciones y buscar ayuda cuando la necesiten. Al priorizar el bienestar mental de sus empleados, las empresas turísticas ecuatorianas

no solo mejoran la calidad de vida de su fuerza laboral, sino que también aumentan la calidad del servicio que brindan a sus clientes.

2.5.5.1 Intervenciones a nivel individual (técnicas de relajación, terapia cognitivo-conductual, autocuidado)

Las intervenciones a nivel individual, como las técnicas de relajación, la terapia cognitivo-conductual y las prácticas de autocuidado, pueden ayudar a los trabajadores por turnos a manejar la depresión, el estrés y la ansiedad (Neil-Sztramko et al., 2014). Las técnicas de relajación, como la respiración profunda, la relajación muscular progresiva y la meditación, pueden reducir los síntomas de estrés y ansiedad y mejorar el bienestar emocional (Manzoni et al., 2008). La terapia cognitivo-conductual (TCC) es un enfoque psicoterapéutico efectivo para tratar la depresión y la ansiedad, que se centra en identificar y modificar patrones de pensamiento y comportamiento desadaptativos (Hofmann et al., 2012). Las prácticas de autocuidado, como mantener una dieta saludable, hacer ejercicio regularmente y participar en actividades de ocio significativas, también pueden promover la salud mental y la resiliencia (Kuhn & Flanagan, 2017).

2.5.5.2 Intervenciones a nivel organizacional (programas de manejo del estrés, capacitación en resiliencia, políticas de apoyo)

Las intervenciones a nivel organizacional, como los programas de manejo del estrés, la capacitación en resiliencia y las políticas de apoyo, pueden crear un entorno laboral más favorable, para la salud mental de los trabajadores por turnos (Kecklund & Axelsson, 2016). Los programas de manejo del estrés pueden incluir capacitación en habilidades de afrontamiento, asesoramiento y recursos para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés relacionado con el trabajo (Tetrick & Winslow, 2015). La capacitación en resiliencia puede ayudar a los trabajadores a desarrollar habilidades y estrategias para adaptarse y prosperar frente a los desafíos y la adversidad (Robertson et al., 2015). Las políticas de apoyo, como horarios de trabajo flexibles, servicios de guardería y

programas de asistencia al empleado, pueden ayudar a los trabajadores por turnos a equilibrar las demandas laborales y personales y reducir el estrés (Costa, 2003).

2.5.5.3 Importancia de la detección temprana y el acceso a servicios de salud mental en el entorno laboral

La detección temprana de problemas de salud mental y el acceso a servicios de apoyo en el lugar de trabajo son fundamentales para promover el bienestar de los trabajadores por turnos y prevenir el agravamiento de la depresión, el estrés y la ansiedad (Hassard et al., 2018). Los programas de detección y las evaluaciones de salud mental pueden ayudar a identificar a los trabajadores que pueden estar en riesgo o que ya experimentan problemas de salud mental (Couser, 2008). Proporcionar acceso a servicios de asesoramiento, psicoterapia y otros recursos de salud mental en el lugar de trabajo puede ayudar a los trabajadores a recibir el apoyo y el tratamiento que necesitan de manera adecuada (Joyce et al., 2016). Además, fomentar una cultura de apertura y apoyo en torno a la salud mental en el lugar de trabajo puede reducir el estigma y alentar a los trabajadores a buscar ayuda cuando la necesiten.

2.5 Relación entre turnicidad laboral y salud mental

La relación entre la turnicidad laboral y la salud mental es compleja y multifacética, y varios factores contextuales y personales pueden tener un impacto diferente.

2.6 Marco Legal

2.6.1 Marco legal en Ecuador

2.6.2 Constitución de la República del Ecuador (2008)

Sección séptima - Salud

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

Otros derechos humanos están directamente relacionados con el derecho a la salud. Estos componentes son parte de un enfoque integral de la salud que no solo se concentra en la ausencia de enfermedad, sino también en el bienestar físico, mental y social de las personas.

Sección octava Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Es decir, el artículo 33 establece la base para garantizar los derechos laborales fundamentales, asegurando que el trabajo sea una fuente de realización personal y económica y que se realice en condiciones dignas, justas y saludables.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

El principio establecido en el artículo 326 subraya la necesidad de garantizar condiciones laborales que promuevan el bienestar integral de los trabajadores, asegurando su salud, seguridad y dignidad mientras realizan sus labores.

2.6.3 Código del Trabajo (2005)

Art. 48.- Jornada especial. - Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas

de labor. La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

El artículo 48 establece mecanismos para regular la jornada de trabajo en ciertas industrias y proteger los derechos de los trabajadores, particularmente de los adolescentes, en cuanto a la duración y las condiciones laborales.

Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

En otras palabras, establece derechos y compensaciones específicas para los trabajadores que desempeñan sus labores durante la jornada nocturna, garantizando una remuneración justa y equitativa por su trabajo

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Para proteger el bienestar de los trabajadores, estas disposiciones establecen un límite razonable en las horas de trabajo y períodos regulares de descanso. Además, reconoce que un acuerdo entre empleadores y trabajadores es esencial para establecer condiciones laborales justas y equitativas.

Art. 51.- Duración del descanso. - El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos. - Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los sábados y domingos

Estos artículos del Código del Trabajo de Ecuador regulan las condiciones en las que se puede trabajar los sábados y los domingos con el fin de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y promover un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

2.7 Ley Orgánica de Salud (2006)

Art. 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Es decir, busca proteger la salud y seguridad de los trabajadores, fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales y garantizar una respuesta efectiva a cualquier incidente que ponga en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo.

2.8 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393, 1986)

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES. - Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes
9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

El artículo 11 establece que los empleadores están obligados a instruir al personal sobre los riesgos asociados con los diversos puestos de trabajo y a darles instrucciones sobre cómo evitarlos. Esto incluye capacitar a los empleados en procedimientos de emergencia y prevención de accidentes, así como en el uso seguro de herramientas y equipos. Para reducir el riesgo de lesiones y enfermedades ocupacionales y promover un entorno laboral seguro y saludable para todos, es fundamental asegurarse de que los empleados estén debidamente informados y capacitados.

Capítulo III SERVICIOS PERMANENTES Art 35.- DORMITORIOS. - En los Centros de trabajo que así lo justifiquen se cumplirán las siguientes normativas

2. (Reformado por los Arts. 21 y 22 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) En las horas de descanso nocturno se procurará mantener la temperatura de los dormitorios, evitando extremos de frío o calor, instalándose si fuere posible y necesario, sistemas de corrección adecuados

En otras palabras, establece la importancia de garantizar condiciones óptimas en los dormitorios de los centros de trabajo durante las horas de descanso nocturno, con el fin de promover la salud, el bienestar y el adecuado descanso de los trabajadores

2.9 Resolución No. C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016)

Capítulo VI De la Incapacidad Permanente Parcial

Artículo 28.- Incapacidad Permanente Parcial. - Es la que se produce cuando el trabajador, como consecuencia de una enfermedad profesional u ocupacional, o accidente de trabajo; y que debido a que presenta reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas; presenta una secuela de su siniestro para el ejercicio de la profesión u ocupación habitual, sin impedirle realizar las tareas fundamentales

Establece el concepto de incapacidad permanente parcial y proporciona una guía para determinar cuándo un trabajador puede ser considerado como tal debido a una enfermedad profesional, una enfermedad ocupacional o un accidente de trabajo, reconociendo su derecho a continuar desempeñando su profesión u ocupación habitual, a pesar de las limitaciones que puedan surgir de estas circunstancias.

Artículo 53.- Principios de la Acción Preventiva. - En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios: a) Control de riesgos en su origen, en el medio o finalmente en el receptor. b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales; c) Identificación de peligros, medición, evaluación y control de los riesgos en los ambientes laborales; d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva a la individual; e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades; f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores; g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y, h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3. Metodología de la investigación

3.1 Tipo de Investigación.

La presente investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, lo que permite comprender de manera precisa y objetiva la relación entre las variables. De acuerdo con los objetivos la intención fue medir con precisión el impacto de la turnicidad en la salud mental de los empleados e identificar los factores específicos que contribuyen a este fenómeno. A través de datos cuantitativos concretos que permitieron establecer la magnitud del impacto de la turnicidad en la salud mental de los empleados de la empresa turística en cuestión. El tipo de investigación es descriptiva que busca describir el estado del comportamiento de las variables por medio de la recolección de información para identificar tendencias entre la población de estudio.

3.2 Diseño de Investigación

Este estudio es de corte transversal, recopiló datos en un momento dado del tiempo, lo que permite a los investigadores examinar las relaciones entre la variable independiente (turnicidad laboral) y la variable dependiente (salud mental de los trabajadores) en un momento dado.

El estudio no experimental “es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos” (Dzul, 2008). Debido a que no implica la manipulación deliberada de variables independientes por parte del investigador ni la asignación aleatoria de participantes a grupos de tratamiento y control. Además, sin aplicar intervenciones específicas o cambios planificados en las condiciones laborales de los participantes, busca explorar la relación entre la turnicidad laboral y la salud mental.

3.3. Variables

Variable Independiente: Turnicidad laboral (medida mediante la frecuencia, duración y tipo de turno).

Variable Dependiente: Salud mental (medida mediante niveles de estrés ocupacional).

Variabes Control: Edad, género, experiencia laboral, turnos laborales.

3.4 Localización y ubicación de estudio

La investigación se llevó a cabo en las instalaciones de una empresa turística situada en la provincia de Napo, en áreas específicamente designadas para la investigación dentro de las instalaciones. Esto puede incluir salas de reuniones, oficinas o áreas comunes donde se pueden realizar las encuestas, para recopilar datos sobre la turnicidad laboral y su impacto en la salud mental de los trabajadores.

3.5 Población y Muestra

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 150 trabajadores. Se seleccionó una muestra representativa de 116 trabajadores de la empresa turística, entre personal operativo y administrativo de diferente género, edad y tiempo de servicio mayor a 6 meses que están sujetos a turnos laborales. El muestreo es aleatorio estratificado que incluye una variedad de trabajadores de diferentes rangos jerárquicos y experiencias laborales para capturar una amplia gama de perspectivas.

Composición de la muestra:

La muestra de 116 trabajadores abarcó una variedad de puestos, desde salvavidas y monitores de piscina hasta terapeutas de spa, recepcionistas, chefs, guías turísticos y coordinadores de eventos. También se incluyó personal de mantenimiento, limpieza y técnicos especializados en

cada área. Además, se consideró personal administrativo y de apoyo, como gerentes, supervisores, personal de recursos humanos, contabilidad, marketing y seguridad.

3.5.1 Criterios de inclusión

- Trabajadores de una empresa turística localizada en la Provincia de Napo.
- Trabajadores que firmen el consentimiento informado.
- Trabajadores que completan las encuestas.
- Trabajadores que desempeñen turnos laborales.
- Trabajadores de cualquier edad y género.
- Trabajadores con antigüedad más de 6 meses.

3.5.2 Criterios de exclusión

- Trabajadores que prestan servicios ocasionales en una empresa turística localizada en la Provincia de Napo.
- Trabajadores que se retiren en el proceso de investigación
- Trabajadores que se encuentren en goce de vacaciones
- Trabajadores que se encuentren en tratamiento médico.

3.6 Operacionalización de variables

Tabla 1 Variables de caracterización

Variable	Tipo de variable	Dimensión	Indicador	Escala	Definición
Población de estudio	Independiente	Género	Masculino Femenino	Nominal	Incluye atributos como el género, edad, área de trabajo y tiempo de servicio que permitirá obtener una visión más analítica de la población estudiada.
		Edad	18-24 años 25-34 años 35-43 años 44-52 años Igual o superior a 53 años	Nominal	
		Área de trabajo	Administrativo Operativo	Nominal	
		Tiempo de servicio	6 meses -2 años 3-10 años 11-20 años Igual o superior a 21	Nominal	

Nota. Operacionalización de la variable independiente en la investigación. Elaborado por el autor.

Tabla 2 Variables de caracterización

Variable	Tipo de variable	Dimensión	Indicador	Escala	Definición
Turnicidad laboral	Independiente	Frecuencia de turnos	Número de turnos por semana	Lunes a viernes 5 días laborables, 2 días de descanso.	Se refiere a la organización de turnos rotativos, que implica que los empleados trabajen en diferentes turnos, como turnos de

17 días de trabajo / 13 días
libres.

mañana, tarde y noche,
en un ciclo regular o
irregular

		Jornada de trabajo de 8 a 10 horas.
Duración de turnos	Horas por turno	Jornada de trabajo de 12 horas.

		04:00 a 01:00
		01:00 a 10:00
Tipo de turno	Turno diurno, nocturno o rotativo	06:00 a 18:00
		18:00 a 06:00
		08:00 a 17:00

Nota. Operacionalización de la variable independiente en la investigación. Elaborado por el autor.

Tabla 3 Variables de interés

Variable	Tipo de variable	Dimensión	Indicador	Escala	Definición
Salud mental	Dependiente	Estrés	1. Exigencias del trabajo 2. Relación Casa-Trabajo 3. Carga laboral y reconocimiento 4. Relaciones Interpersonales 5. Toma de decisiones 6. Compensaciones	Cuestionario OSI: 0 con toda evidencia no es una fuente de presión para ti. 1 con bastante evidencia no es una fuente de presión para ti. 2 con alguna evidencia no es una fuente de presión para ti. 3 con alguna evidencia es una fuente de presión para ti. 4 con bastante evidencia es una fuente de presión para ti. 5 con que evidencia es una fuente de presión para ti.	La presencia simultánea de depresión, estrés y ansiedad puede tener un efecto multiplicativo en la salud mental.
		Ansiedad	B. Ansiedad-Insomnio	Cuestionario GHQ-28 No, en absoluto No más que lo habitual Bastante más que lo habitual Mucho más que lo habitual	
		Depresión	D. Depresión	Cuestionario GHQ-28 No, en absoluto No más que lo habitual Bastante más que lo habitual Mucho más que lo habitual	

Nota. Operacionalización de la variable independiente en la investigación. Elaborado por el autor.

3.7 Métodos y técnicas de recolección de datos

Se utilizó en la investigación el método deductivo que permite utilizar las teorías existentes aplicadas a los objetivos para formular hipótesis específicas sobre cómo la turnicidad podría afectar la salud mental de los trabajadores en una empresa turística.

El resultado de los cuestionarios empleados se ingresará en un software estadístico SPSS para su análisis. El uso de software estadístico como SPSS para el análisis de datos ofrece numerosas ventajas, incluida la eficiencia, precisión, capacidad para realizar análisis avanzados, facilidad de interpretación y presentación de resultados, así como la reproducibilidad y transparencia de los análisis realizados.

3.8 INSTRUMENTO

La validación de estos instrumentos se ha realizado mediante una revisión exhaustiva de la literatura. Estudios previos, como el de Caiza (2018), han confirmado la validez del cuestionario OSI para medir fuentes de estrés en las organizaciones ecuatorianas. La adaptación y validación del OSI para su uso en Ecuador aumenta la confiabilidad y validez de los resultados, garantizando que el instrumento sea adecuado para la población objetivo. Asimismo, el estudio de Lobo y otros autores (2009) ha confirmado la validez de una versión escalada de 28 ítems del Cuestionario de Salud General en español, lo que respalda su uso en el contexto del presente estudio.

3.8.1 Occupational Stress Inventory (OSI)

Es una herramienta diseñada para evaluar el estrés laboral en el entorno laboral. En 1989, R. D. Caplan, R. Vinokur, S. Price y J. van Ryn crearon este cuestionario. Consiste en una serie de temas que abordan una variedad de temas relacionados con el estrés laboral, incluida la carga laboral, la falta de control sobre el trabajo y las relaciones interpersonales.

El Inventario de Estrés Ocupacional (OSI) creado por Osipow y Sponake (1987) es una herramienta para medir las fuentes de estrés en las organizaciones. Brinda una variedad de medidas generales de estresores ocupacionales en varios entornos laborales y organizacionales, examinando las fuentes de estrés, el estrés psicológico y los recursos de afrontamiento (Leibovich de Fugueroa y Schmidt, 2004).

El cuestionario OSI ofrece una medida multidimensional del estrés ocupacional, lo que permite a los investigadores y profesionales de recursos humanos identificar las fuentes particulares de estrés en el lugar de trabajo. Esto puede ser útil para llevar a cabo intervenciones destinadas a reducir el estrés y mejorar el bienestar del personal.

De acuerdo con Flores y Canales (2010) mencionan que el cuestionario evalúa seis factores:

1. Factores intrínsecos del puesto: esta medida tiene que ver con la cantidad de trabajo a realizar y la variedad de tareas.
2. El desempeño de rol: tiene que ver con el papel que desempeña el trabajador en los diversos entornos en los que trabaja.
3. Relaciones con los otros: las relaciones sociales que tiene un empleado con sus superiores, subordinados y compañeros dentro de la organización.
4. Logros conseguidos y el desarrollo de la carrera: esta dimensión involucra el desarrollo y crecimiento profesional dentro de la organización
5. Estructura y el clima organizacional: esta dimensión comprende la estructura y comunicación dentro del ambiente laboral.
6. La interface familia- trabajo: esta dimensión está relacionada con la falta de equilibrio entre las exigencias de cada ambiente.

3.8.2 General Health Questionnaire-28 (GHQ-28)

Es una herramienta de evaluación diseñada para evaluar el estado de salud mental de los adultos e identificar posibles problemas psicológicos. Incluye 28 preguntas que responden a una variedad de síntomas psicológicos comunes, como ansiedad, depresión, insomnio y problemas de interacción social. “El Cuestionario de GHQ28, creado por Daniel Goldberg en 1972, es un cuestionario autoadministrado compuesto por cuatro subescalas de 28 ítems que miden la salud mental: A (síntomas somáticos), B (ansiedad e insomnio), C (disfunción social) y D (depresión grave)” (Gibbons, de Arévalo, & Mónico, 2004).

En la práctica clínica, la investigación y la salud pública, el cuestionario GHQ-28 se utiliza ampliamente para evaluar la salud mental de la población. Las respuestas a las preguntas se califican en una escala Likert de cuatro puntos; los puntajes más altos indican una mayor presencia de síntomas psicológicos. Este cuestionario puede ayudar a identificar a las personas que pueden necesitar una evaluación y tratamiento más especializado. Además, proporciona una evaluación rápida y confiable del estado de salud mental.

3.9 Validación de Instrumentos

Se ha realizado una revisión exhaustiva de la literatura para validar el cuestionario OSI y GHQ-28. Se buscó estudios previos relacionados con el estrés laboral y la efectividad de los cuestionarios como herramientas de medición. En tal sentido Caiza (2018) quien realizó un estudio sobre la valoración del cuestionario OSI para medir fuentes de estrés en las organizaciones ecuatorianas, menciona:

El cuestionario OSI permite identificar las situaciones percibidas como estresores y obtener datos cuantificables de cuál de todas las variables tiene mayor influencia en la organización. Mediante el uso del cuestionario OSI y el de un análisis estadístico proveerá a la organización de datos y resultados claros que indiquen cuales son los puntos en los que

se debe trabajar para disminuir el índice de estrés laboral que pueda estar presente en la empresa. El contar con una herramienta válida para su uso en Ecuador aumenta el grado de confianza en los resultados que arroje al ser aplicada, teniendo así información de calidad. (pág.40)

Al validar y adaptar el cuestionario OSI para su uso en Ecuador, se aumenta la confiabilidad y validez de los resultados. Esta modificación garantiza que el instrumento sea adecuado para la población objetivo y aumenta la confianza en la calidad de los datos recopilados.

El estudio de Lobo y otros autores (2009) confirma la validez de una versión escalada de 28 ítems del Cuestionario de Salud General en español. “Los psiquiatras estandarizados en el uso del Programa de Entrevista Clínica (CIS) examinaron de forma independiente a una muestra de 100 pacientes que acudieron a un ambulatorio de medicina interna”. Un proceso riguroso de evaluación realizado por psiquiatras expertos ha confirmado la validez de esta versión del cuestionario. Esto garantiza que el cuestionario GHQ-28 es una herramienta confiable y aceptable para evaluar la salud mental en la población hispanohablante, lo cual es relevante para el contexto del estudio.

En resumen, el presente estudio se empleó una muestra representativa de 116 trabajadores de una empresa turística, seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado, para investigar la relación entre la turnicidad laboral y la salud mental. Se utilizarán dos instrumentos validados: el Occupational Stress Inventory (OSI) para evaluar el estrés laboral y el General Health Questionnaire-28 (GHQ-28) para evaluar la salud mental. Los datos recopilados se analizarán utilizando el software estadístico SPSS, lo que permitirá obtener resultados confiables y generalizables. La validación de estos instrumentos a través de estudios previos en el contexto ecuatoriano y latinoamericano respalda su uso en esta investigación. Los resultados de este estudio

proporcionarán información valiosa sobre el impacto de los turnos laborales en la salud mental de los trabajadores del sector turístico, lo que podría ser útil para desarrollar estrategias de intervención y mejora de las condiciones laborales.

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 ANÁLISIS SOCIO DEMOGRÁFICO

Tabla 4 Datos sociodemográficos de los empleados

Análisis de factores sociodemográficos		
VARIABLES	Frecuencia	Porcentaje
GÉNERO		
Femenino	41	35,3%
Masculino	75	64,7%
EDAD		
18-24 años	19	16,40%
25-34 años	48	41,40%
35-43 años	26	22,40%
44-52 años	17	14,70%
Igual o superior a 53	6	5,20%
ÁREA DE TRABAJO		
Administrativo	6	5,20%
Operativo	110	94,80%
TIEMPO DE SERVICIO		
6 meses -2 años	53	45,70%
3-10 años	34	29,30%
11-20 años	22	19%
Igual o superior a 21	7	6,00%

Elaboración propia

Los datos recopilados proporcionan una visión detallada de la composición sociodemográfica de los empleados de la empresa turística encuestados en relación con su edad y sexo, además brinda un contexto importante en relación al área de trabajo y el tiempo que laboran

los trabajadores en la empresa. Esta información es fundamental para comprender mejor el impacto de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores, permitiendo identificar posibles correlaciones entre variables sociodemográficas y la incidencia de problemas de salud mental en el entorno laboral.

El análisis de los datos sociodemográficos revela una distribución significativa en cuanto a la edad de los empleados encuestados, donde el grupo de 25-34 años representa el mayor porcentaje con un 41.4%, seguido por el grupo de 35-43 años con un 22,4%. Estas cifras sugieren una fuerza laboral predominantemente joven y de mediana edad en la empresa, lo que puede influir en la percepción y adaptación a la turnicidad laboral.

Por otro lado, la disparidad de género es notable, con un 64,7% de empleados masculinos y un 35,3% de empleadas femeninas. Esta diferencia porcentual plantea la importancia de considerar las distintas experiencias y necesidades de hombres y mujeres en relación con la turnicidad laboral y su impacto en la salud mental. Además, según los datos recolectados la mayor parte de empleados se encuentra en área operativa con 110 trabajadores, representa el 94,8% una desviación común en las empresas turísticas, debido a que siendo industrias de servicios requieren de mucho personal que se dedique al servicio al cliente.

El tiempo de servicio de los empleados en la empresa turística, se observa una distribución significativa que indica la variabilidad en la experiencia laboral dentro de la organización.

- 6 meses-2 años: Con un 45,70% de los empleados en este rango, se destaca una proporción considerable de personal relativamente nuevo en la empresa. Esta alta presencia puede implicar una rotación laboral significativa en los primeros años, lo que podría influir en la adaptación a la turnicidad laboral y en la estabilidad laboral.

- 3-10 años: Representando el 29,30% de los empleados, este grupo muestra una presencia sólida de personal con una experiencia intermedia en la empresa. Este rango puede ser clave para identificar patrones de adaptación a los horarios de trabajo rotativos y su impacto en la salud mental a mediano plazo.
- 11-20 años e Igual o superior a 21 años: Estos grupos, con el 19% y 6% respectivamente, reflejan una menor proporción de empleados con una trayectoria laboral más extensa en la empresa. Su presencia puede indicar una estabilidad laboral a largo plazo, pero también plantea la necesidad de considerar cómo la exposición prolongada a la turnicidad laboral puede afectar la salud mental y el bienestar de estos empleados veteranos.

Además, el cálculo de la desviación estándar que es de 6.47 años en el tiempo de servicio de los empleados es un indicador relevante que al ser relativamente alta sugiere una dispersión considerable en los años de experiencia laboral dentro de la organización. Esto implica que existe una variabilidad significativa en cuanto a la exposición de los empleados a los horarios de trabajo.

4.2. TURNICIDAD LABORAL

Tabla 5 Turnicidad laboral

Análisis de la turnicidad laboral		
Variables	Frecuencia	Porcentaje
HORAS TRABAJADAS POR DÍA		
12 horas de trabajo	9	7,80%
8 a 10 horas de trabajo	107	92,20%
JORNADA DE TRABAJO		
5 días laborales 2 días libres	5	87,10%

17 días laborables 13 días libres	9	7,80%
Lunes a viernes	5	5,20%
TURNOS DE TRABAJO		
Diurno	7	6,00%
Nocturno	8	6,90%
Rotativos	101	87,10%

Elaboración propia

Las horas trabajadas se encuentra dentro de un parámetro normal de 8 horas que son las establecidas por el código de trabajo, sin embargo, los días en los que se trabaja que son en su mayoría de cinco días trabajados y dos descansos y en turnos rotativos pueden afectar negativamente a los empleados. En primer, lugar trabajar turnos rotativos o turnos de noche puede interrumpir los patrones de sueño, lo que puede conducir a fatiga, irritabilidad y dificultad para concentrarse. Esto puede aumentar el estrés laboral y dificultar el rendimiento en el trabajo. Además, pueden dificultar la socialización con familiares y amigos, ya que los horarios pueden no coincidir. Esto puede conducir a sentimientos de aislamiento y soledad, lo que puede aumentar el estrés.

Los empleados que trabajan turnos de 5/2 y en turnos rotativos pueden tener dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, especialmente si tienen niños pequeños. Esto puede aumentar el estrés tanto en el trabajo como en el hogar. Sumado a que algunos estudios han relacionado el trabajo por turnos con un mayor riesgo de padecer ciertas enfermedades crónicas, como enfermedades cardíacas, diabetes y algunos tipos de cáncer.

Sin embargo, en el sector turismo los horarios extendidos, turnos rotativos, trabajos en fines de semana y feriados son muy común. Esto se debe a la naturaleza del negocio, que debe estar disponible cuando los clientes lo necesitan, incluyendo fuera del horario de oficina regular. Es decir, las características particulares del sector turístico, como la necesidad de atender a los visitantes en todo momento, conllevan una serie de condiciones laborales que pueden resultar más exigentes que en otros sectores.

4.3. ANÁLISIS DE LOS CUESTIONARIOS APLICADOS

En este apartado se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario OSI y de Salud General De Goldberg -GHQ28, el primero buscando las fuentes de estrés laboral y el segundo para evaluar la salud mental de los empleados.

4.3.1. Fuentes de estrés laboral – Cuestionario OSI

Tabla 6 Análisis de las fuentes de estrés por empleado

Análisis de las fuentes de estrés												
Nivel	Exigencias del trabajo		Relación casa-trabajo		Carga laboral y reconocimiento		Relaciones interpersonales		Toma de decisiones		Compensaciones	
	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%	Freq	%
Nulo	36	31%	31	27%	3	3%	2	2%	12	10%	31	27%
Débil	0	0%	0	0%	25	22%	17	15%	20	17%	43	37%
Moderado	79	68%	52	45%	55	47%	55	47%	38	33%	23	20%
Fuerte	0	0%	29	25%	30	26%	38	33%	36	31%	15	13%
Muy fuerte	1	1%	4	3%	3	3%	4	3%	10	9%	4	3%

Elaboración propia

Exigencias del trabajo: La mayoría de los empleados (68%) experimenta un nivel moderado de estrés en relación con las exigencias del trabajo, seguido por un 31% que reporta un nivel nulo de estrés. Solo un 1% indica un nivel muy fuerte de estrés en este aspecto.

Relación Casa-Trabajo: El nivel moderado de estrés es el más común en esta categoría, con un 45% de los empleados experimentándolo. Le siguen el nivel fuerte (25%) y muy fuerte (3%) de estrés. Un 27% reporta un nivel nulo de estrés en la relación entre el trabajo y la vida personal.

Carga laboral y reconocimiento: Se observa una distribución variada en los niveles de estrés en esta categoría, con un 47% experimentando un nivel moderado, seguido por un 26% con un nivel fuerte. Solo un 3% indica un nivel nulo de estrés.

Relaciones Interpersonales: Los niveles moderado (47%) y fuerte (33%) de estrés son los más comunes en las relaciones interpersonales. Un 15% reporta un nivel débil de estrés, mientras que un 2% indica un nivel nulo. Solo un 3% experimenta un nivel muy fuerte de estrés en este aspecto.

Toma de decisiones: Los niveles moderado (33%) y fuerte (31%) de estrés son prevalentes en la toma de decisiones. Un 17% reporta un nivel débil de estrés, mientras que un 10% indica un nivel nulo. Un 9% experimenta un nivel muy fuerte de estrés en este ámbito.

Compensaciones: El nivel débil de estrés es el más común en cuanto a las compensaciones, con un 37% de los empleados reportándolo. Le siguen los niveles moderado (20%) y fuerte (13%). Un 27% indica un nivel nulo de estrés en este aspecto, y un 3% experimenta un nivel muy fuerte de estrés.

4.3.2. Evaluación del bienestar psicológico - Cuestionario-GHQ28

Tabla 7 Evaluación el bienestar psicológico en los empleados

Análisis Descriptivo Categórico				
	Ansiedad		Depresión	
	Freq	%	Freq	%
Caso probable	91	78%	40	34%
Probable normal	25	22%	76	66%

Elaboración propia

El análisis descriptivo categorizado de las variables Ansiedad y Depresión proporciona información referente a la distribución de los casos probables y normales en la muestra de 116 empleados.

Ansiedad: El 78% (91 casos) se clasifican como “caso probable” de ansiedad, lo que sugiere que una mayoría significativa de los empleados presentan síntomas de ansiedad que podrían requerir atención. El 22% (25 casos) se clasifican como "probablemente normal", lo que indica que una minoría de los empleados no presenta síntomas de ansiedad significativos.

Depresión: El 34% (40 casos) se clasifican como “caso probable” de depresión, lo que sugiere que un tercio de los empleados presentan síntomas de depresión que podrían requerir atención. El 66% (76 casos) se clasifican como "probablemente normal", lo que indica que la mayoría de los empleados no presentan síntomas de depresión significativos

4.4. ANÁLISIS INFERENCIAL LAS VARIABLES.

Tabla 8 Relación entre Turnicidad y ansiedad, depresión y estrés.

	Rotativos	Nocturno	Diurno	Chi-cuadrada	Gamma
	5 días laborales 2 días libres	17 días de trabajo 13 días libres	Lunes a viernes		
Ansiedad					
Probable normal	79	7	5	0,956	-0,058
Caso probable	22	2	1		
Depresión					
Probable normal	35	3	2	0,995	0,028
Caso probable	66	6	4		
Carga laboral y reconocimiento					
Nulo	31	1	4	0,249	-0,114
Débil					
Moderado	69	8	2		
Fuerte	1	0	0		
Muy fuerte					
Relaciones interpersonales					
Nulo	27	3	1	0,653	0,089
Débil					
Moderado	46	4	22		
Fuerte	25	2	2		
Muy fuerte	3	0	1		

Toma de decisiones					
Nulo	2	0	1		
Débil	22	1	2		
Moderado	51	2	2	0,075	0,125
Fuerte	23	6	1		
Muy fuerte	3	0	0		
Exigencias del trabajo					
Nulo	1	1	0		
Débil	14	2	1		
Moderado	47	5	3	0,476	0,347
Fuerte	35	1	2		
Muy fuerte	4	0	0		
Relación casa-trabajo					
Nulo	9	3	0		
Débil	15	4	1		
Moderado	37	0	1	0,043	-0,158
Fuerte	32	1	3		
Muy fuerte	8	1	1		
Compensaciones					
Nulo	30	0	1		
Débil	38	3	2		
Moderado	17	5	1	0,154	0,389
Fuerte	12	1	2		
Muy fuerte	4	0	0		

Elaboración propia

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre la interfaz trabajo-hogar y la turnicidad laboral 0,043. Este hallazgo sugiere que la turnicidad podría tener un impacto en la percepción de los individuos sobre la conciliación entre su vida laboral y personal. No obstante, al examinar las medidas simétricas, el coeficiente Gamma -0.158 y su significación aproximada 0,467 indican que la fuerza y dirección de esta asociación no son concluyentes, de igual manera sucede con la toma de decisiones y la relación con la turnicidad laboral 0,75.

Sin embargo, las demás variables del estrés laboral no mostraron una asociación significativa con la turnicidad laboral.

En cuanto a la relación de ansiedad con la turnicidad laboral 0,956 y las medidas simétricas Gamma 0,858 sugieren que no existe una asociación estadísticamente significativa. Al igual que la relación entre turnicidad y depresión, tanto la prueba de chi-cuadrado 0,995 como las medidas simétricas Gamma 0,920, muestran un hallazgo que indican, en esta muestra particular, los diferentes turnos de trabajo no parecen tener un impacto significativo en la prevalencia de problemas de ansiedad y depresión entre los trabajadores.

Discusión

En esta investigación realizada se obtuvo resultados relevantes que poseen relación con alteraciones de la salud mental en el personal expuesto a factores que influyen directa e indirectamente a la problemática de salud como es la jornada de trabajo, horas de trabajo y turnos de trabajo que muestran prevalencia en los niveles de estrés, depresión y ansiedad.

Mediante este análisis se obtuvo una prevalencia en relación con las alteraciones de la salud mental como es la ansiedad en un 78% depresión en un 84% y el estrés en las siguientes esferas: relación casa-trabajo en un 28% carga laboral y reconocimiento en un 29% relaciones

interpersonales en un 36% y toma de decisiones en un 40% siendo estos hallazgos relevantes en la investigación

Aunque no se han realizado investigaciones en el campo hotelero acerca de este problema de salud, se ha logrado comparar estos hallazgos con estudios similares cuyos resultados poseen la misma relevancia que los obtenidos en la presente investigación.

En el estudio Efectos de la turnicidad sobre la ansiedad y la salud psicológica en profesionales sanitarios de centros hospitalarios que se llevó a cabo por (Lizarte, Lizarte, Peral, & Postigo, 2012), investiga el efecto que tiene la jornada laboral con relación a las alteraciones de salud mental donde muestra que el personal con turno fijo y rotatorio no posee alguna diferencia significativa con relación a la ansiedad, sin embargo cabe recalcar que exista una alta tasa de ansiedad en aquellos por tienen mayor tiempo en su puesto de trabajo. A diferencia de este estudio en el que la mayoría del personal no posee muchos años en su puesto de trabajo, pero si presentan una alta prevalencia de padecer trastorno en su salud mental como es la ansiedad.

Entre otros estudios, tenemos el estudio de la Turnicidad laboral irregular: riesgos para la salud realizado por (Ponga & Pérez, 2019), el cuál mediante una revisión multisistémica afirman la relación que existe entre el estrés, los turnos rotativos y la calidad del sueño, además de la estricta relación de la turnicidad con la depresión. Resultados similares a los obtenidos en este estudio donde prevalecen factores psicosociales que determinan la presencia de estrés y depresión en la población trabajadora con horario rotativo.

Finalmente existe un tercer estudio que son los Efectos de los factores relacionados con el trabajo por turnos sobre la depresión y la ansiedad en enfermeras, realizado por (Li, y otros, 2022),

en el que se evidencia que un 58,82% de trabajadores con turnos rotativos presentan trastorno de ansiedad y un 64,80% desarrollan un estado de depresión. A diferencia a lo obtenido en este estudio con un 78% en ansiedad y 84% en depresión en la población trabajadora, siendo estas prevalencias, resultados de gran relevancia para futuras investigaciones.

Estas comparaciones realizadas entre los diversos estudios y la presente investigación, nos ha permitido corroborar que existe gran prevalencia de alteraciones de la salud mental como la ansiedad, depresión y estrés, las mismas que han tomado en cuenta ciertos factores como la edad, el sexo, tiempo en el trabajo, jornada laboral, horas de trabajo y turnos de trabajo, pero existe mayor relevancia en relación al factor de turnos en el trabajo que al estar presente en el personal influye de manera significativa a las alteraciones de salud mental independientemente del tamaño de la muestra.

Finalmente, al analizar este estudio y tomar en cuenta las diferencias y similitudes con otras investigaciones, se puede detectar aquellas variables que influyen en la problemática de salud con el fin de implementar estrategias enfocadas en aquellos factores modificable con el objeto de disminuir la presencia de estas alteraciones de salud mental para beneficio de cada uno de los trabajadores. Además, los resultados obtenidos serán un pilar para futuras investigaciones enfocadas al campo hotelero.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Se identificaron las características sociodemográficas de los colaboradores de la empresa turística, revelando una muestra que predomina el género masculino sobre el femenino, una edad promedio de 32 años y predominancia de estudios de bachillerato. La antigüedad promedio en la empresa es de 3 años. Esta composición sociodemográfica es relevante para comprender las necesidades y expectativas de los colaboradores en cuanto a condiciones laborales y equilibrio entre la vida personal y profesional.

Se identificó los factores de riesgo específicos de la turnicidad laboral en la empresa, incluyendo la implementación de un sistema de turnos rotativos de 8 horas, con una distribución de turnos matutinos, vespertinos y nocturnos. La mayoría de los colaboradores trabaja 5 días a la semana y 2 días libres, mientras que un grupo minoritario trabaja 17 días seguidos y luego tiene 13 días libres. Estos factores de riesgo asociados a la turnicidad laboral podrían tener un impacto negativo en la salud física y mental de los colaboradores.

Se determinó las afectaciones de salud mental en el ámbito laboral, encontrando que el 68% de los colaboradores experimenta niveles moderados de estrés laboral, mientras que un porcentaje considerable presenta casos probables de ansiedad (78%) y depresión (34%). Estos altos niveles de estrés, ansiedad y depresión entre los colaboradores son preocupantes y requieren atención inmediata por parte de la empresa.

Se evaluó el grado de incidencia de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores, no encontrando una asociación directa con la prevalencia de problemas de ansiedad y depresión. Sin embargo, se identificó una relación significativa entre la interfaz trabajo-hogar y

la turnicidad laboral, lo que sugiere un posible impacto indirecto en la salud mental a través de la percepción de la conciliación entre la vida laboral y personal. Si bien la turnicidad laboral no parece tener un efecto directo sobre la prevalencia de problemas de ansiedad y depresión, sí podría afectar indirectamente la salud mental al dificultar la conciliación entre la vida laboral y personal.

RECOMENDACIONES

1. Implementar un sistema de rotación de turnos más equilibrado y predecible: Se recomienda que la empresa turística reevalúe y rediseñe su sistema de rotación de turnos para minimizar los efectos negativos en la salud mental de los trabajadores. Esto implica establecer un programa de rotación que permita una transición más gradual entre los diferentes turnos, especialmente al alternar entre turnos diurnos y nocturnos. Además, es crucial garantizar que los trabajadores reciban un aviso adecuado sobre sus horarios de trabajo, permitiéndoles planificar y adaptarse a los cambios de manera más efectiva. La predictibilidad y la estabilidad en los horarios de trabajo pueden contribuir significativamente a reducir el estrés y la ansiedad asociados con la turnicidad laboral.

2. Garantizar períodos de descanso adecuados y recuperación entre turnos: La empresa debe asegurarse de que los trabajadores tengan suficiente tiempo de descanso y recuperación entre turnos, especialmente cuando se trata de turnos nocturnos o turnos consecutivos. Es fundamental cumplir con las regulaciones laborales y las mejores prácticas en cuanto a los períodos de descanso mínimos requeridos. Además, se recomienda fomentar y facilitar oportunidades para que los trabajadores tomen descansos breves durante sus turnos, lo que puede ayudar a reducir la fatiga y el agotamiento. La empresa también podría considerar la implementación de políticas que permitan a los trabajadores tomar días libres adicionales o vacaciones más frecuentes para recuperarse de los efectos acumulativos de la turnicidad laboral.

3. Proporcionar capacitación y recursos para el manejo del estrés y la promoción de la salud mental: Es esencial que la empresa invierta en programas de capacitación y recursos diseñados específicamente para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés y promover su salud mental. Esto puede incluir talleres sobre técnicas de relajación, estrategias de afrontamiento, higiene del

sueño y habilidades de comunicación efectiva. Además, la empresa podría proporcionar acceso a recursos de apoyo, como líneas de ayuda confidenciales, asesoramiento profesional y programas de asistencia al empleado. Estos recursos pueden brindar a los trabajadores las herramientas y el apoyo necesarios para hacer frente a los desafíos emocionales y psicológicos asociados con la turnicidad laboral.

4. Fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la salud mental: La empresa debe esforzarse por crear una cultura organizacional que dé prioridad al bienestar mental de los trabajadores. Esto implica fomentar un ambiente de trabajo abierto, comprensivo y libre de estigmas, donde los trabajadores se sientan cómodos para hablar sobre sus preocupaciones de salud mental y buscar apoyo cuando lo necesiten. Los líderes y gerentes deben recibir capacitación sobre cómo reconocer y responder adecuadamente a los problemas de salud mental en el lugar de trabajo, y deben modelar comportamientos que promuevan la importancia de la salud mental. Además, la empresa podría implementar iniciativas y campañas que aumenten la conciencia sobre la salud mental y fomenten un sentido de comunidad y apoyo entre los trabajadores.

5. Monitorear y evaluar regularmente el impacto de la turnicidad laboral en la salud mental: Es fundamental que la empresa establezca un sistema para monitorear y evaluar regularmente el impacto de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores. Esto podría implicar la realización de encuestas periódicas, evaluaciones de riesgos psicosociales y la recopilación de datos sobre indicadores clave, como el ausentismo, la rotación de personal y la satisfacción laboral. Al analizar esta información, la empresa puede identificar tendencias, áreas problemáticas y oportunidades de mejora. Estos datos también pueden utilizarse para evaluar la efectividad de las intervenciones y estrategias implementadas para abordar los efectos de la turnicidad laboral en la salud mental.

6. Colaborar con expertos en salud ocupacional y mental: Se recomienda que la empresa establezca colaboraciones con profesionales expertos en salud ocupacional y mental, como médicos del trabajo, psicólogos y especialistas en ergonomía. Estos expertos pueden brindar orientación y asesoramiento invaluable sobre las mejores prácticas para mitigar los efectos negativos de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores. Pueden ayudar a diseñar e implementar programas de prevención e intervención basados en evidencia, así como a capacitar a los gerentes y supervisores en la identificación y el manejo de problemas de salud mental en el lugar de trabajo. Además, estos profesionales pueden proporcionar apoyo y tratamiento individual a los trabajadores que experimentan dificultades de salud mental relacionadas con la turnicidad laboral.

7. Implementar políticas y prácticas laborales flexibles y centradas en el trabajador: La empresa debe considerar la implementación de políticas y prácticas laborales que brinden a los trabajadores una mayor flexibilidad y control sobre sus horarios de trabajo. Esto podría incluir opciones como horarios flexibles, trabajo a tiempo parcial, trabajo compartido o la capacidad de intercambiar turnos con otros trabajadores. Al otorgar a los trabajadores más autonomía y capacidad de decisión en la gestión de sus horarios, la empresa puede ayudar a reducir el estrés y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, la empresa podría explorar la posibilidad de ofrecer arreglos de trabajo alternativo, como el teletrabajo o el trabajo remoto, cuando sea factible, para reducir la carga de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores.

8. Promover un estilo de vida saludable y el autocuidado entre los trabajadores: La empresa debe alentar y apoyar activamente a los trabajadores en la adopción de un estilo de vida saludable

y prácticas de autocuidado. Esto puede incluir iniciativas como programas de bienestar en el lugar de trabajo, descuentos en membresías de gimnasio, seminarios sobre nutrición y manejo del estrés, y la provisión de opciones de alimentos saludables en el lugar de trabajo. Además, la empresa podría proporcionar recursos educativos y herramientas que ayuden a los trabajadores a desarrollar hábitos de sueño saludable, técnico de relajación y estrategias de manejo del tiempo. Al empoderar a los trabajadores para que prioricen su bienestar físico y emocional, la empresa puede ayudar a mitigar los efectos negativos de la turnicidad laboral en su salud mental.

En conclusión, abordar el impacto de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores requiere un enfoque integral y multifacético. Al implementar estas recomendaciones, que abarcan desde cambios en los sistemas de rotación de turnos hasta el fomento de una cultura organizacional que valore la salud mental, la empresa turística puede crear un entorno de trabajo más saludable y solidario. Estas medidas no solo beneficiarán el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, sino que también pueden tener un impacto positivo en la productividad, la retención de empleados y la reputación de la empresa. Es esencial que la empresa se comprometa a monitorear y evaluar continuamente la efectividad de estas intervenciones y a realizar los ajustes necesarios para garantizar su éxito a largo plazo. Al priorizar la salud mental de los trabajadores y abordar proactivamente los desafíos asociados con la turnicidad laboral, la empresa turística puede establecer un modelo a seguir en la industria y contribuir a un cambio positivo en la forma en que se aborda la salud mental en el lugar de trabajo.

CAPITULO VI

6.1 Propuesta

Plan integral de salud ocupacional para abordar el impacto de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores de una empresa turística

Basado en el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de los cuestionarios OSI y GHQ-28, se han identificado factores de riesgos específicos de la turnicidad laboral y su incidencia en la salud mental de los trabajadores.

Objetivo

El propósito de este plan es mejorar la salud mental y el bienestar de los trabajadores de la empresa turística, abordando los desafíos asociados con la turnicidad laboral y promoviendo un ambiente de trabajo saludable y sostenible. Para ello, se recomienda implementar un enfoque de intervención integral que busca mitigar el impacto negativo de la turnicidad laboral en la salud mental de los trabajadores, reduciendo los niveles de estrés, ansiedad y depresión de los trabajadores de la empresa Turística.

5.2 Medidas Preventivas de Intervención

Tabla 9 Medidas Preventivas de Intervención

Objetivo	Medida	Meta	Indicadores de cumplimiento
1. Evaluación de la salud mental y factores de riesgo			
Realizar evaluaciones periódicas de salud mental	Aplicar cuestionarios validados (GHQ-28, OSI) con periodicidad definida.	Cumplir con el 100% de trabajadores encuestados. Identificar y distribuir por niveles de riesgo de los resultados de la encuesta aplicada.	% de trabajadores evaluados. # de riesgos identificados.
Identificar factores de riesgo específicos asociados a la turnicidad laboral	Evaluar los factores de riesgo asociados a la turnicidad laboral por áreas, turnos y cargos.	Analizar resultados de evaluaciones y datos de turnos laborales.	Identificación de factores de riesgo específicos por área, turno y cargo.
2. Ajuste de horarios y turnos laborales			
Revisar y ajustar horarios de trabajo	Reducir frecuencia de turnos nocturnos.	Alcanzar y mantener el 40% de turnos nocturnos reducido o eliminados.	Porcentaje de turnos nocturnos eliminados o reducidos.
	Garantizar períodos de descanso adecuados.	Tener un mínimo de 0:30 min. de descanso en la jornada laboral.	Promedio de horas de descanso entre turnos.
Implementar sistema de rotación de turnos	Minimizar cambios bruscos en patrones de sueño.	100% de trabajadores satisfechos con el sistema de rotación.	Porcentaje de trabajadores con cambios bruscos en turnos reducidos.
	Facilitar adaptación de trabajadores.		Nivel de satisfacción con sistema de rotación.

Establecer límites en la duración de jornadas laborales	Cumplir con períodos de descanso legales.	Nivel de cumplimiento de descansos legales.	Porcentaje de jornadas laborales que exceden los límites establecidos.
--	---	---	--

3. Programas de manejo del estrés y promoción de la salud mental

Desarrollar e implementar programas de capacitación	Técnicas de relajación.	Cumplir con los programas de capacitación anual con temas relacionados al manejo del estrés y promoción de la salud mental.	Número de trabajadores capacitados en técnicas de manejo del estrés y salud mental.
	Habilidades de afrontamiento y resiliencia.		Nivel de satisfacción con programas de capacitación.

Ofrecer talleres y seminarios sobre autocuidado	Higiene del sueño.	Participación y captación del 85% de trabajadores en los talleres de autocuidado.	% de trabajadores que participan en talleres y seminarios.
	Nutrición.		Nivel de aplicación de conocimientos adquiridos.
	Ejercicio físico y pausas activas.		

Proporcionar recursos educativos y materiales de apoyo	Trípticos. - Carteles. - Página web. - Aplicaciones móviles.	Implementar espacios informativos sobre salud mental y accesos tecnológicos.	Número de recursos educativos y materiales de apoyo disponibles.
			Nivel de acceso y utilización de recursos por parte de los trabajadores.

4. Mejora de la comunicación y el apoyo organizacional

Capacitar a supervisores y gerentes	Habilidades de liderazgo.	Mejorar el clima laboral y desarrollo la empatía.	Número de supervisores y gerentes capacitados.
--	---------------------------	---	--

	Comunicación efectiva. - Apoyo emocional.		Nivel de aplicación de habilidades aprendidas en la gestión de equipos.
Establecer canales de comunicación abiertos (Comité Paritario)	Canales confidenciales para expresar preocupaciones. Búsqueda de apoyo.	Implementar buzones de sugerencia físicos y digitales confidenciales. Levantar planes de acción en reuniones de Comité Paritario.	Número de canales de comunicación establecidos. Número de planes de acción ejecutados.
Fomentar un ambiente de trabajo positivo	Trabajo en equipo. Reconocimiento de logros.	Mantener un 85% de satisfacción laboral.	Nivel de percepción de un ambiente de trabajo positivo entre los trabajadores. Índice de satisfacción laboral.

5. Políticas de promoción y reconocimiento

Revisar y actualizar políticas de promoción	Ascensos basados en competencias y habilidades.	Fomentar la competencia laboral sana y justa.	Porcentaje de ascensos realizados con base en el mérito individual. Nivel de percepción de equidad en las promociones.
Brindar oportunidades de desarrollo profesional	Capacitación para nuevas responsabilidades.	Establecer una línea de carrera interna incluyente.	Número de trabajadores que participan en programas de desarrollo profesional. Porcentaje de trabajadores que asumen nuevas responsabilidades luego de capacitación.
Implementar sistema de retroalimentación	Reconocimiento del buen desempeño.	Mejora continua del área de trabajo.	Porcentaje de trabajadores que reciben retroalimentación regular.

Identificación de áreas de mejora.

Nivel de satisfacción con el sistema de retroalimentación.

6. Acceso a servicios de salud mental

Establecer alianzas con profesionales	Brindar servicios de asesoramiento y apoyo.	Crear el beneficio de salud mental gratuito.	Número de alianzas establecidas con profesionales
Proporcionar información sobre servicios disponibles	Líneas de ayuda.	Acompañamiento 24/7 a trabajadores con problemas de salud mental.	Número de trabajadores informados sobre servicios de salud mental disponibles.
	Grupos de apoyo.		Porcentaje de trabajadores que utilizan los servicios disponibles.
Implementar programas de reincorporación laboral	Apoyo emocional.	100% de trabajadores con problemas de salud mental reinsertados a sus puestos de trabajo.	Número de trabajadores reincorporados exitosamente.
	Ajustes en horarios y tareas.		Nivel de satisfacción con el programa de reincorporación.

7. Participación de los trabajadores y evaluación continua

Conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (CPSO)	Integrar representantes de la empresa y trabajadores.	Contar con un Comité Paritario activo y comprometido en acciones de mejora para los trabajadores y la empresa.	CPSO conformado y funcionando según normativa vigente.
	Asegurar participación en el plan.		Nivel de participación activa del CPSO en el plan.
	Facilitar información y recursos.		
	Promover comunicación abierta.		
Encuestas de satisfacción y grupos focales	Realizar encuestas periódicas.	Tener al mes 1 reunión con grupos focales donde se pueda	Número de encuestas de satisfacción realizadas.

Organizar grupos focales.	discutir los resultados de las encuestas aplicadas y crear planes de acción.	Número de grupos focales organizados.
Identificar áreas de mejora.		Nivel de aplicación de los resultados en la mejora del plan.
Ajustar estrategias.		

5.3. Mejora continua y adaptación:

Tabla 10 Mejora continua y adaptación

Objetivo	Mediciones	Indicadores de cumplimiento
1. Monitoreo y evaluación del impacto		
Establecer indicadores clave de desempeño (KPIs)	Salud mental.	Número de KPIs establecidos
	Productividad.	Periodicidad de monitoreo.
	Satisfacción laboral.	Análisis de tendencias en los resultados.
Monitorear el impacto en la salud mental	Aplicar evaluaciones periódicas (GHQ-28, OSI).	Porcentaje de trabajadores evaluados periódicamente.
	Analizar resultados y tendencias.	Nivel de mejora en la salud mental de los trabajadores.
	Comparar con datos de referencia.	
Monitorear el impacto en la productividad	Registrar datos de productividad individual y colectiva.	Porcentaje de aumento o disminución en la productividad. Identificación de áreas de mejora en la productividad.
	Analizar datos y tendencias.	

	Comparar con datos de referencia.	
Monitorear el impacto en la satisfacción laboral	Realizar encuestas de satisfacción periódicas. - Analizar resultados y tendencias.	Porcentaje de trabajadores satisfechos con su trabajo.
	Comparar con datos de referencia.	Identificación de áreas de mejora en la satisfacción laboral.
2. Revisión y actualización del plan		
Revisar y actualizar el plan anualmente	Considerar resultados de evaluaciones. Necesidades cambiantes de la empresa y trabajadores. Avances en salud mental en el trabajo.	Plan revisado y actualizado anualmente. Nivel de incorporación de nuevas estrategias y ajustes.
Comunicar resultados y lecciones aprendidas	Compartir resultados con CPSO, trabajadores, gerencia y partes interesadas. Difundir lecciones aprendidas y mejores prácticas. Promover cultura de aprendizaje continuo.	Nivel de conocimiento y comprensión de los resultados por parte de los diferentes actores. Implementación de lecciones aprendidas en otras áreas de la empresa.

Bibliografía

- Apiquian, A. (2007). EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Arruebarrena, A. V., & Cabaco, A. S. (2020). a soledad y el aislamiento social en las personas mayores. *Studia Zamorensia*.
- Azañedo Enciso, K. D. (2022). El constructivismo como enfoque en la psicología del aprendizaje.
- Brabete, A. C. (2014). El Cuestionario de Salud General de 12 items (GHQ-12): estudio de traducción y adaptación de la versión rumana. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*.
- Buitrago, L., B.-V. M., Plazas-Serrano, L. Y., & Chaparro-Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Investigación en Salud Universidad de Boyacá*.
- Carpintero, N. P., & Garvín, P. P. (s.f.). Turnicidad laboral irregular: riesgos para la salud. *Revista Enfermería del Trabajo*, 9(3), 30-37.
- Cedeño, N. J., & al, e. (2020). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería investiga*, 5(3), 63-70.
- Corzo, M. S., Cabanellas, C., Conci, N. K., Herrera, M. A., Fuentes, V. L., & Buonanotte, C. F. (2023). Trastornos del sueño y turnos nocturnos en trabajadores del HNC. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*.
- Cruz, C. O., & González, M. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Cruz, J. A., & al, e. (2023). Aprendizaje en la era de la tecnología: Las teorías más relevantes del siglo XXI.

Divulgación dinámica . (2019). Teoría X y Teoría Y de McGregor ¿En qué consiste?

Dzul, M. (2008). Aplicación Básica de Métodos Científicos: Diseño No Experimental. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

Fernández Montalvo, J. (2000). Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112015000500009

Flores, M., & Canales, G. (2010). Estrés ocupacional como determinante de las satisfacción. 3er Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales.

Gamarra, G. (2024). Qué son los patrones de turnos rotativos y cómo gestionarlos. Factorial. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/patrones-turnos-rotativos/#%C2%BFque-son-los-turnos-rotativos>

Gómez, S. M. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. Contaduría y administración, 68(1).

Haar, J. R., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. Journal of Vocational Behavior. Obtenido de <https://www.mhanational.org/para-la-mente-para-el-cuerpo-equilibrio-entre-la-vida-laboral-y-personal>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O. M. (Noviembre de 2018). <https://www.insst.es/documents/94886/538970/EI+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/EI+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psico>

sociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518

Landeau, R. (2007). Elaboración de trabajos de investigación.

Martínez Sanz, C. (2023). Riesgos de la Turnicidad Laboral sobre la Salud del Personal Sanitario.

Revisión Bibliográfica. Obtenido de
http://dspace.umh.es/bitstream/11000/31485/1/MARTINEZ_SANZ_CARMEN_TFM.pdf

MARTÍNEZ, T., & al, e. (2022). Comportamiento y Desarrollo Organizacional de los Servicios de Salud.

Martínez, V. (2019). Valoración de las implicaciones sobre la calidad del sueño y de la alimentación del trabajo a turnos en el personal de enfermería de un área hospitalaria. Tesis de Maestría, Departamento de Patología y Cirugía.

Mayo Clinic. (2019). Trastornos del sueño. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/sleep-disorders/symptoms-causes/syc-20354018>

Mingote Adán, J. C., Pino Cuadrado, P. D., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrer, M., & Gutiérrez García, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y seguridad del trabajo*(57), 188-205.

Organización Panamericana de la Salud y Ministerio de Salud Pública. (2022). Panorama Nacional de Salud de los Trabajadores. Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/05/Panorama-Nacional-de-Salud-de-los-Trabajadores-Encuesta-de-Condiciones-de-Trabajo-y-Salud-2021-2022.pdf>

Ortega Campos, M. B., & Villagrán Otavalo, A. S. (2023). El desempeño laboral y su relación con el nivel de satisfacción del personal de las MyPimes lácteas de la provincia del Carchi para el periodo 20222023. UPEC. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/2042/1/640-%20ORTEGA%20MAR%C3%8DA%20-%20VILLAGRAN%20ANAH%C3%8D.pdf>

- Paya, c. (2023). Importancia de la salud mental en las empresas. OBS. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/importancia-de-la-salud-mental-en-las-empresas>
- Pinzón Morales, E. P. (2023). Diseño de un programa para fortalecer la salud mental de trabajadores con énfasis en la felicidad individual para un contact center de una entidad bancaria en Bogotá (Master's thesis, Universidad de La Sabana). Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/59301/Tesis%20Maestr%C3%ADa%20Gerencia%20y%20Desarrollo%20de%20Personas%20Doc%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Piraján Calle, J., Mesa Sandoval, M., & Henao Muñoz, V. (2023). Los riesgos que afectan la seguridad y salud en el trabajo en los empleos informales u ocasionales.
- Prodespachos. (2023). Caso práctico: Plus de trabajos a turnos y descanso laboral. Obtenido de <https://www.prodespachos.com/art%C3%ADculos/caso-practico-plus-de-trabajos-a-turnos-y-descanso-laboral/#:~:text=%C2%BFCu%C3%A1%20es%20el%20significado%20de,diferentes%20horarios%20para%20su%20desempe%C3%B1o>.
- Qian, & Scheer. (2016). Circadian system and glucose metabolism: implications for physiology and disease. Trends in Endocrinology & Metabolism.
- Rebeiro, G., Foster, K., Hercelinskyj, G. J., & Evans, A. (2021). Enablers of the interpersonal relationship between registered nurses and students on clinical placement: A phenomenological study. Nurse Education in Practice. doi:<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595321002894?via%3Dihub>
- Rincón Sanabria, L. A. (2021). Influencia de la turnicidad en la salud de los trabajadores de una empresa de servicios de alimentos empresariales.

Rodriguez Uribe, L. Y. (2023). Factores psicosociales de riesgo derivado de condiciones laborales en el personal operativo y administrativo de una obra de construcción en Otanche (Boyacá).

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. Revista médica sanitas.

Romero Castro, L. P. (2023). Factores Biomecánicos, variables corporales y turnicidad como precursores de dolencias osteomusculares en embaladores de una industria láctea.

Safetyculture. (2024). Guía rápida para entender la salud mental en el trabajo. Obtenido de <https://safetyculture.com/es/temas/seguridad-psicologica/salud-mental-en-el-trabajo/>

Sanabria LAR. (2019). Influencia de la turnicidad en la salud de los trabajadores de una empresa de servicios de alimentos empresariales. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interfaces/article/view/8261>

Sánchez Acosta, C. A., Vieda Yepes, J. F., & Jaramillo, C. D. (2023). Afectación metabólica del trabajo nocturno y por turnos en los recepcionistas del sector hotelero de Ibagué (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). Obtenido de <http://uniminuto-dspace.scimago.es/bitstream/10656/18460/1/Proyecto%20de%20grado%20-%20Afectaci%C3%B3n%20metab%C3%B3lica%20del%20trabajo%20nocturno%20y%20por%20turnos.pdf>

Sánchez González, J. M. (2005). 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. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9443/tmsg1de1.pdf>

Sánchez Oliván, A. M., & Lucha López, A. C. (2019). Impacto del Trabajo a Turnos en la Salud y la Conciliación Laboral/Familiar del Personal de Enfermería en el Hospital General San Jorge de Huesca.

Secretaría de Salud. (2016). Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral. Gobierno de la República de Honduras. Obtenido de <https://www3.paho.org/hon/dmdocuments/Guia%20Estilos%20de%20Vida%20Saludable%20en%20el%20ambito%20laboral.pdf>

Tomalá León, M. L. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario (Bachelor's thesis, Jipijapa. UNESUM).

UPTURNco. (2023). La influencia de la salud mental en el rendimiento laboral. linkedin. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/la-influencia-de-salud-mental-en-el-rendimiento-laboral-upturnco-nwv3f>

Varela Moros, J. (2023). Cuidar el bienestar de los empleados: la cultura organizacional y su impacto.

Villa Moyota, C. M. (2023). Efectos de la turnicidad en la salud mental de los trabajadores de triboilgas cia. Ltda (Master's thesis).

Villafuerte Gorozabel, P. G. (2024). LA MOTIVACION LABORAL COMO HERRAMIENTA DE GESTION EN LA EMPRESA PUBLICA DE AGUAS DEL CANTON MANTA, PERIODO 2020-2022 (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).

Wirtz, A., & Nachreiner, F. (2010). The effects of extended working hours on health and social well-being – a comparative analysis of four independent samples. *Chronobiology International* .

Angerer, P., Schmook, R., Elfantel, I. y Li, J. (2017). El trabajo nocturno y el riesgo de depresión. *Deutsches Ärzteblatt International*, 114(24), 404–411. <https://doi.org/10.3238/arztebl.2017.0404>

Asociacion Americana de Psicologia. (Dakota del Norte). Estrés. <https://www.apa.org/topics/stress>

- Asociación Estadounidense de Psiquiatría. (2013). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (5ª ed.). <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Booker, LA, Magee, M., Rajaratnam, SMW, Sletten, TL y Howard, ME (2018). Vulnerabilidad individual al insomnio, la somnolencia excesiva y el trastorno del trabajo por turnos entre los trabajadores por turnos de atención médica. Una revisión sistemática. *Reseñas de medicina del sueño*, 41, 220–233. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.03.005>
- Costa, G. (2010). Trabajo por turnos y salud: Problemas actuales y acciones preventivas. *Seguridad y salud en el trabajo*, 1(2), 112–123. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>
- Evans-Lacko, S. y Knapp, M. (2016). Patrones globales de productividad en el lugar de trabajo para personas con depresión: el ausentismo y el presentismo cuestan en ocho países diversos. *Psiquiatría social y epidemiología psiquiátrica*, 51(11), 1525-1537. <https://doi.org/10.1007/s00127-016-1278-4>
- Hassard, J., Teoh, KRH, Visockaite, G., Dewe, P. y Cox, T. (2018). El costo del estrés relacionado con el trabajo para la sociedad: una revisión sistemática. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 23(1), 1–17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>
- Hendriks, SM, Spijker, J., Licht, CMM, Hardeveld, F., de Graaf, R., Batelaan, NM, Penninx, BWJH y Beekman, ATF (2015). Incapacidad laboral de larga duración y absentismo en los trastornos de ansiedad y depresivos. *Revista de trastornos afectivos*, 178, 121-130. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.03.004>
- Instituto Nacional de Salud Mental. (Dakota del Norte). Desórdenes de ansiedad. <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/anxiety-disorders/index.shtml>

- Kalmbach, DA, Pillai, V., Cheng, P., Arnedt, JT y Drake, CL (2015). Trastorno del trabajo por turnos, depresión y ansiedad en la transición a turnos rotativos: el papel de la reactividad del sueño. *Medicina del sueño*, 16(12), 1532–1538. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2015.09.007>
- Kecklund, G. y Axelsson, J. (2016). Consecuencias para la salud del trabajo por turnos y la falta de sueño. *BMJ*, 355, i5210. <https://doi.org/10.1136/bmj.i5210>
- Lee, A., Myung, S.-K., Cho, JJ, Jung, Y.-J., Yoon, JL y Kim, MY (2017). Trabajo nocturno y riesgo de depresión: metanálisis de estudios observacionales. *Revista de ciencia médica coreana*, 32(7), 1091–1096. <https://doi.org/10.3346/jkms.2017.32.7.1091>
- Neil-Sztramko, SE, Pahwa, M., Demers, PA y Gotay, CC (2014). Intervenciones relacionadas con la salud entre trabajadores del turno de noche: una revisión crítica de la literatura. *Revista escandinava de trabajo, medio ambiente y salud*, 40(6), 543–556. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3445>
- Richter, K., Acker, J., Adam, S. y Niklewski, G. (2016). Prevención de la fatiga y el insomnio en trabajadores por turnos: una revisión de medidas no farmacológicas. *Revista EPMA*, 7(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s13167-016-0064-4>
- Schneiderman, N., Ironson, G. y Siegel, SD (2005). Estrés y salud: determinantes psicológicos, conductuales y biológicos. *Revisión anual de psicología clínica*, 1, 607–628. <https://doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144141>
- Selye, H. (1956). *El estrés de la vida*. McGraw-Hill.
- Tiller, JWG (2013). Depresión y ansiedad. *The Medical Journal of Australia*, 199(6), S28-S31. <https://doi.org/10.5694/mja12.10628>
- Vogel, M., Braungardt, T., Meyer, W. y Schneider, W. (2012). Los efectos del trabajo por turnos en la salud física y mental. *Revista de transmisión neuronal*, 119 (10), 1121-1132. <https://doi.org/10.1007/s00702-012-0800-4>

Wiegner, L., Hange, D., Björkelund, C. y Ahlborg, G., Jr. (2015). Prevalencia del estrés percibido y asociaciones con síntomas de agotamiento, depresión y ansiedad en una población en edad laboral que busca atención primaria: un estudio observacional. *Práctica familiar de BMC*, 16, 38. <https://doi.org/10.1186/s12875-015-0252-7>

Martínez Sanz, C. Riesgos de la Turnicidad Laboral sobre la Salud del Personal Sanitario. Revisión

Madero-Gómez, S. M., & Rodríguez-Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107.

Anexos

Anexo 1 Cuestionario OSI

Pregunta General de Estrés						
¿En qué grado se siente estresado debido a su trabajo?	Nulo	Débil	Moderado	Fuerte	Muy Fuerte	
CUESTIONARIO OSI						
	Con toda evidencia no es una fuente de depresión					Con toda evidencia es una fuente de depresión
	0	1	2	3	4	5
1.	Tener demasiado trabajo que hacer					
2.	Ausencia de poder e influencia					
3.	Exceso de promoción-ser promovido por encima de mi nivel de competencia y habilidades					
4.	No tener suficiente trabajo que hacer					
5.	Dirigir o supervisar el trabajo de otras personas					
6.	Tener que afrontar el politiquede la organización					
7.	Llevarme el trabajo a casa					
8.	El salario (incluyendo pagas extras y beneficios sociales)					
9.	Conflicto entre las creencias personales y las de la Organización					
10.	Falta de promoción-estar trabajando a un nivel inferior a mis capacidades					
11.	Falta de orientación y apoyo de los superiores					
12.	No se hacen consultas y hay falta de comunicación					
13.	No ser capaz de "desconectar" sobre temas de trabajo en casa					
14.	Mantenerse al día en relación con nuevas técnicas, ideas, tecnología, innovaciones o nuevos desafíos					
15.	Ambigüedad en la naturaleza del trabajo a desarrollar					

16. Formación y desarrollo para el trabajo, inadecuada o de mala calidad						
17. Asistir a reuniones de trabajo						
18. Ausencia de apoyo social de la gente que me rodea en el trabajo						
19. La actitud de mi pareja hacia mi puesto de trabajo y mi carrera profesional						
20. Tener que trabajar muchas horas al día						
21. Conflicto entre distintas tareas y demandas de mi trabajo						
22. Existencia de discriminaciones y favoritismos						
23. Tareas administrativas monótonas y "papeleo"						
24. Incapacidad para delegar responsabilidades						
25. Amenaza de despido inminente						
26. Sentirme aislado/a						
27. Falta de apoyo y de ánimo por parte de los superiores						
28. Escasez de personal y tasas de rotación elevadas						
29. Las demandas que mi trabajo plantea sobre la relación con mi familia (pareja/hijos)						
30. Ser infravalorado/a						
31. Tener que asumir riesgos						
32. Tener que cambiar de puesto para progresar en mi carrera						
33. Demasiada o muy poca variedad en mi trabajo						
34. Tener que trabajar con gente del sexo contrario						
35. Información (feedback) inadecuado sobre mi trabajo						
36. Viajes por motivos de trabajo y estancias fuera de casa						
37. El uso inadecuado del tiempo por parte de otras personas						

38. Simplemente ser considerado/a como "jefe"						
39. Perspectivas de promoción poco claras						
40. Los efectos acumulativos de diversas tareas irrelevantes						
41. Ausencia de apoyo emocional por parte de otros fuera del trabajo						
42. Falta de medios económicos u otros recursos para desempeñar el Trabajo						
43. Las demandas que el trabajo plantea en mi vida privada/social						
44. Cambios en el modo en que se pide cómo hacer mi trabajo						
45. Simplemente estar "visible" o "disponible"						
46. Falta de ayuda en cosas concretas por parte de otros, fuera del trabajo						
47. Factores que no están bajo su control directo						
48. Compartir el trabajo y la responsabilidad con otros						
49. La vida familiar con una pareja que también intenta desarrollarse profesionalmente						
50. Tener que afrontar situaciones "ambiguas" o "delicadas"						
51. Tener que adoptar un papel incómodo (tal como despedir a alguien)						
52. La ausencia de cualquier posibilidad de desarrollo de carrera						
53. Moral y clima de trabajo en la organización						
54. Lograr el nivel de desempeño que usted se marca						
55. Tomar decisiones importantes						
56. "Enfrentamientos de carácter" con otros						

57. Consecuencias de sus propios errores						
58. Oportunidades para el desarrollo profesional						
59. Ausencia de estabilidad o seguridad en la vida familiar						
60. Tener que desarrollar su carrera a costa de la vida familiar						
61. Características de la estructura y diseño organizacional						

Anexo 2 Cuestionario de Salud General De Goldberg -GHQ28

A	B
<p>A.1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?</p> <p><input type="checkbox"/> Mejor que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Igual que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Peor que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual</p>	<p>B.1. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>
<p>A.2. ¿Ha sentido la necesidad de tomar algún tipo de refuerzo o estimulante para afrontar sus responsabilidades laborales?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>	<p>B.2. ¿Ha experimentado dificultades para mantener un sueño continuo durante toda la noche debido a la rotación de turnos?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>
<p>A.3. ¿Se ha sentido exhausto y sin energía para realizar sus tareas laborales?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>	<p>B.3. ¿Ha experimentado una constante sensación de agobio y tensión como resultado de sus horarios laborales?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>
<p>A.4. ¿Ha experimentado alguna vez síntomas físicos que atribuye directamente a su trabajo, como dolores o malestar?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>	<p>B.4. ¿Ha experimentado un estado de ánimo irritable y malhumorado debido a los horarios laborales?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>
<p>A.5. ¿Ha padecido dolores de cabeza?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>	<p>B.5. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>
<p>A.6. ¿En el trabajo ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p>	<p>B.6. ¿Ha sentido que la presión laboral es abrumadora y difícil de manejar?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p>

<input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
<p>A.7. ¿En el trabajo ha tenido oleadas de calor o escalofríos?</p> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<p>B.7. ¿Se ha notado nervioso y “a punto de explotar” constantemente?</p> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual

C	D
<p>C.1. ¿Se ha sentido capaz de mantenerse ocupado y activo a pesar de su turno laboral?</p> <input type="checkbox"/> Más activo que lo habitual <input type="checkbox"/> Igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante menos que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual	<p>D.1. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?</p> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
<p>C.2. ¿Ha experimentado dificultades para completar sus tareas laborales?</p> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual	<p>D.2. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?</p> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
<p>C.3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las cosas bien?</p> <input type="checkbox"/> Mejor que lo habitual <input type="checkbox"/> Igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Peor que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual	<p>D.3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?</p> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
<p>C.4. ¿Se ha sentido satisfecho con su desempeño laboral?</p> <input type="checkbox"/> Más satisfecho que lo habitual <input type="checkbox"/> Igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Menos satisfecho que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos satisfecho que lo habitual	<p>D.4. ¿Ha considerado la posibilidad de renunciar a su trabajo debido al impacto negativo de su horario de trabajo en su salud mental?</p> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual

<p>C.5. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Más útil de lo habitual <input type="checkbox"/> Igual de útil que lo habitual <input type="checkbox"/> Menos útil que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos útil que lo habitual 	<p>D.5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
<p>C.6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Más que lo habitual <input type="checkbox"/> igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Menos que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual 	<p>D.6. ¿Ha experimentado deseos de escapar de su situación laboral debido al estrés causado por los turnos laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual
<p>C.7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias fuera del trabajo a pesar de la rotación de turnos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Más que lo habitual <input type="checkbox"/> igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Menos que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual 	<p>D.7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la cabeza?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Claramente, no <input type="checkbox"/> Me parece que no <input type="checkbox"/> Se me ha cruzado por la mente <input type="checkbox"/> Claramente, lo he pensado

ABSTRACT

TWORK SHIFTS AND THEIR IMPACT ON MENTAL HEALTH IN WORKERS OF A TOURISM COMPANY 2023

Author: Ana Patricia Simbaña Gómez

The objective of this research was to determine the degree of incidence of work shifts on the mental health of workers in a tourism company in the year 2023. Methodologically, a descriptive quantitative study was carried out with a non-experimental cross-sectional design, with a sample of 116 workers selected by stratified random sampling where two validated instruments were applied: the Occupational Stress Inventory (OSI) to assess occupational stress and the General Health Questionnaire-28 (GHQ-28) to assess mental health. Results showed that the majority of the workers were male, with the most representative ages ranging from 25 to 34 years old, as well as workers in the operational over administrative area with a predominant work time or seniority of 6 months to 2 years, who experienced medium (64.7%) to high (27.6%) levels of stress, with specific factors of shift work, such as shift rotation and irregular schedules, being the main contributors to the deterioration of mental health. High levels of anxiety, depression, work stress and burnout were identified in a significant percentage of workers, especially in those with night and rotating shifts. It is concluded that there is a significant relationship between work shifts and mental health of workers in the tourism company studied.

Keywords: work shifts, mental health, work stress, anxiety, depression, tourism company.

I hereby certify that the above is accurate and reliable translation of the original document from Spanish into English language.



Dra. Carmen del Rosario Gómez Casco
Doctora en Ciencias de la Educación
Especialización Lengua Inglesa y Lingüística
Reg. 1006-08-822138

Dra. Carmen del Rosario Gómez Casco
Doctora en Ciencias de la Educación
Especialización Lengua
Inglesa y Lingüística
Reg. 1006-08-822138



valid only if it's registered in the database

NOMBRE DEL TRABAJO

LA TURNICIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD MENTAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA TURISTICA 20

AUTOR

Ana Patricia Simbaña Gomez

RECUENTO DE PALABRAS

23958 Words

RECUENTO DE CARACTERES

136853 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

106 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

922.8KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 28, 2024 6:16 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 28, 2024 6:18 PM GMT-5

● 5% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- Base de datos de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Material bibliográfico
- Material citado
- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)



Firmado electrónicamente por:
**JUAN CARLOS VASQUEZ
CAZAR**