



# EFFECTOS DE LA TURNICIDAD SOBRE LA SALUD, LAS RELACIONES SOCIALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

*José Carlos León Jariego – José Antonio Garrido Roldán*



EFFECTOS DE LA TURNICIDAD  
SOBRE LA SALUD,  
LAS RELACIONES SOCIALES  
Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

ESTUDIO EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES  
DE LOS SECTORES QUÍMICO, VIDRIO/CERÁMICA  
Y ESTACIONES DE SERVICIO DE ANDALUCÍA

*José Carlos León Jariego – José Antonio Garrido Roldán*

Nota: Por facilidad de lectura, en ocasiones hemos optado por utilizar sustitutivos masculinos representando a ambos sexos. Pedimos disculpas a todas las mujeres que se verán mal representadas en este documento.

## INFORME DE INVESTIGACIÓN

Dirección del estudio: José Carlos León Jariego. Departamento de Psicología Clínica,  
Experimental y Social. Universidad de Huelva  
José Antonio Garrido Roldán. Departamento de Biología y  
Salud Ambiental. Universidad de Huelva



Coordinación del trabajo de campo: José Dolores González Vázquez  
Agustina Gutiérrez Navarro  
Juan Antonio Florido García

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía

Realización: Editorial Germania, s.l.  
Dr. José González, 99 - 46600 Alzira (Valencia)  
germania@germania.es

ISBN: 978-84-96147-98-0  
Depósito Legal: V-3769-2008

Printed in UE  
Impreso en la UE

Han colaborado en este estudio: Enma Torres Silva (grabación de datos y transcripción de los grupos de discusión).  
Gema Anguera Garrochena (observadora en los grupos de discusión).  
José Antonio Gómez Fernández y Tomás Lozano León (revisión bibliográfica y análisis de datos).

# Índice

1. INTRODUCCIÓN .....	9
2. OBJETIVOS	
<b>2.1. Objetivo general</b> .....	11
<b>2.2. Objetivos específicos</b> .....	11
3. METODOLOGÍA	
<b>3.1. Población objeto de estudio.</b> .....	13
<b>3.2. Criterios de inclusión y exclusión</b> .....	13
<b>3.3. Tipo de muestreo</b> .....	14
<b>3.4. Método de selección de la muestra</b> .....	15
<b>3.5. Tamaño de la muestra</b> .....	15
<b>3.6. Error muestral</b> .....	16
<b>3.7. Tipo de diseño del estudio</b> .....	16
<b>3.8. Variables de estudio</b> .....	16
4. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	
<b>4.1. Variables sociodemográficas</b> .....	23
<b>4.2. Variables laborales</b> .....	25
<b>4.3. Variables relativas al horario de trabajo y turnicidad</b> .....	28
5. RESULTADOS	
<b>5.1. En el total de la muestra de trabajadores</b> .....	31
<i>5.1.1. Relación entre horario de trabajo y salud de los trabajadores</i> .....	31
5.1.1.1. Salud General y evolución del estado de salud .....	31
5.1.1.2. Salud Mental .....	35
5.1.1.3. Organización del tiempo de trabajo y dificultades en el sueño .....	38
5.1.1.4. Bajas por enfermedad según la organización del tiempo de trabajo .....	41
<i>5.1.2. Influencia negativa de la turnicidad en las relaciones             sociofamiliares</i> .....	43
5.1.2.1. Relaciones sociofamiliares según el horario de trabajo .....	44
5.1.2.2. Relaciones sociofamiliares según tipo de turno rotatorio .....	47
5.1.2.3. Relaciones sociofamiliares según días laborables de la semana ..	47

5.1.3. <i>Relación entre la organización del tiempo de trabajo y la satisfacción laboral.</i> . . . . .	48
5.1.3.1. Satisfacción laboral según el horario de trabajo . . . . .	49
5.1.3.2. Satisfacción laboral según el tipo de turno rotatorio . . . . .	51
5.1.3.3. Satisfacción laboral según días laborables de la semana. . . . .	52
<b>5.2. Según los sectores de actividad.</b> . . . . .	53
5.2.1. <i>Variables sociodemográficas y laborales según sectores productivos</i> . . . . .	54
5.2.2. <i>Organización del horario de trabajo en los tres sectores analizados</i> . . . . .	55
5.2.3. <i>Salud general, salud mental, días de baja por enfermedad y dificultades en el sueño según el sector</i> . . . . .	56
5.2.4. <i>Influencia del turno en las relaciones sociofamiliares en los distintos sectores productivos</i> . . . . .	58
5.2.5. <i>Satisfacción laboral en los tres sectores</i> . . . . .	58
<b>5.3. Según el género de los trabajadores.</b> . . . . .	59
5.3.1. <i>Variables sociodemográficas y laborales según el género</i> . . . . .	60
5.3.2. <i>Organización del horario de trabajo de hombres y mujeres</i> . . . . .	61
5.3.3. <i>Salud general, salud mental, días de baja por enfermedad y dificultades en el sueño según el género</i> . . . . .	62
5.3.4. <i>Influencia del turno en las relaciones sociofamiliares de hombres y mujeres</i> . . . . .	64
5.3.5. <i>Satisfacción laboral de hombres y mujeres trabajadoras</i> . . . . .	65
<b>5.4. Información recogida mediante grupos de discusión</b> . . . . .	65
6. CONCLUSIONES . . . . .	81
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS . . . . .	91
8. ANEXOS	
<b>8.1. Cuestionario</b> . . . . .	93
<b>8.2. Citas de los grupos de discusión</b> . . . . .	108

# 1. INTRODUCCIÓN

La organización del tiempo de trabajo es un aspecto muy importante de la actividad de las empresas destinada a la mejora de la eficacia productiva. Por otro lado, los distintos tipos de horarios afectan diferencialmente a la salud y las relaciones sociofamiliares de los trabajadores.

Existe una tendencia general, fundamentalmente en los sectores industrial y de servicios, a una alta flexibilidad en la programación temporal del trabajo (Kogi, 1991). Esta mayor flexibilidad obedece a diferentes razones asociadas a la necesidad de rentabilizar los equipos de producción y la creciente demanda de servicios durante las 24 horas del día por parte de los consumidores.

En este contexto, la flexibilidad horaria permite a la empresa un mejor ajuste a la demanda del mercado pero puede ocasionar trastornos en los ritmos biológicos y la vida social y familiar de los trabajadores (ver Nota Técnica de Prevención 455 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo). Otros efectos no deseados de la flexibilidad laboral están relacionados con el aumento de la fatiga de los trabajadores que ocasiona la disminución de la eficacia.

## *Alteración de los ritmos biológicos por el horario de trabajo*

La biología humana está programada para activarse durante el día y descansar durante la noche. Si el horario de trabajo altera este ciclo (vigilia/sueño) puede provocar trastornos en los ritmos biológicos de la persona (Monk y Folkard, 1992).

La turnicidad favorece la falta de sincronía entre el tiempo de trabajo y el reloj biológico. Esta descoordinación del tiempo de trabajo y los ritmos biológicos puede influir en la aparición de diversos problemas de salud. Diferentes estudios han encontrado que, además de los trastornos del sueño, los trastornos gastrointestinales y la enfermedad cardiovascular se dan con más frecuencia en personas que trabajan por turnos que en los trabajadores con jornada diurna (Scott y La Dou, 1990. cit. en Monk, 1998). También se ha encontrado una mayor incidencia de síntomas psiquiátricos entre las personas que trabajan a turnos (Cole, Loving y Kripke, 1990).

## *Dificultades en las relaciones sociofamiliares debidas al trabajo a turnos*

La mayoría de los procesos sociales, en coherencia con los ritmos biológicos antes descritos, tienen lugar durante el día. La sociedad desarrolla gran parte de su actividad durante la mañana y la tarde, del mismo modo que programa el descanso durante la noche. Buena parte

de las actividades cotidianas siguen una programación social por bloques temporales, así las tardes-noches y los fines de semana se emplean para la interacción familiar y social.

Las personas que trabajan en esos horarios tienen dificultad para participar en determinados acontecimientos familiares, lúdicos, sociales, etc. necesarios tanto para el equilibrio psicoafectivo como para la integración en las redes sociales.

También se ven afectados los roles familiares de los trabajadores que no pueden conciliar las exigencias del horario de trabajo con las responsabilidades familiares. Las jornadas de trabajo excesivas o que abarcan diferentes horarios alteran claramente las funciones que como padre/madre y pareja sexual asumen las personas que viven en familia. Es evidente que muchas trabajadoras y trabajadores realizan, acortando las horas de sueño, un sobreesfuerzo para evitar ese vacío en el cumplimiento de sus funciones familiares, pero también es obvio que este sobreesfuerzo continuado termina por provocar estrés y los efectos asociados al mismo, tanto en el plano de la salud personal como en el ámbito de la seguridad con la que se realiza la actividad laboral.

En línea con estos antecedentes, el presente estudio trata de aportar evidencia empírica sobre algunas de las consideraciones presentadas en esta introducción.

En una muestra representativa de trabajadores andaluces de los sectores de la Química, Vidrio/Cerámica y Estaciones de Servicio, se han estudiado diversas variables relativas a la organización del tiempo de trabajo (tipo de jornada laboral, tipo de turno y horario de trabajo semanal) por un lado. Por otro lado se han analizado variables relativas a la calidad de vida laboral en tres ámbitos:

- ♦ la salud y los trastornos del sueño,
- ♦ la influencia del horario en las relaciones sociofamiliares, y
- ♦ la satisfacción laboral experimentada por los trabajadores.

Se trata, como decíamos anteriormente, de un trabajo de carácter empírico centrado en la recogida de datos y en su posterior análisis. No es objeto de este estudio la discusión sobre las medidas a implantar tras los resultados que pudieran obtenerse en el mismo. Esa labor corresponde a las organizaciones sindicales y empresariales que han de velar por la calidad de vida laboral de los trabajadores y la eficacia de los procesos de producción.

Aunque no es fácil identificar la magnitud exacta de la influencia de la organización del tiempo de trabajo en la calidad de vida de los trabajadores, se ha intentado presentar algunos hallazgos que apuntan la dirección de dicha influencia. El lector encontrará en este Informe de Investigación los resultados más significativos de la influencia del horario de trabajo en la salud, las relaciones sociofamiliares y la satisfacción laboral de los trabajadores que han participado en este estudio.

Futuros trabajos aportarán otros resultados que ayuden a afrontar el importante reto de organizar el tiempo de trabajo de manera que se protejan la salud y las relaciones sociales de los trabajadores, en una sociedad con elevadas dosis de competitividad empresarial y obligada a satisfacer las progresivas necesidades de los consumidores.

De forma resumida presentamos a continuación los objetivos concretos de este trabajo de investigación.

# 2. OBJETIVOS

## 2.1. Objetivo general

- ♦ Analizar la relación entre el horario de trabajo y la calidad de vida laboral de la población trabajadora.

## 2.2. Objetivos específicos

- ♦ Evaluar el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras de los sectores Químico, Vidrio, Cerámica y Estaciones de Servicio de Andalucía.
- ♦ Analizar la influencia del horario de trabajo en la salud de los trabajadores.
- ♦ Analizar la influencia del horario de trabajo en las relaciones sociales de las trabajadoras y trabajadores.
- ♦ Analizar la influencia del horario de trabajo en la satisfacción laboral.



# 3. METODOLOGÍA

## 3.1. Población objeto de estudio

La población objeto de estudio está integrada aproximadamente por un total de 31.735 trabajadores, distribuidos en 1.789 empresas (se han excluido aquellas empresas con menos de cinco trabajadores) pertenecientes a los sectores de *Química, Estaciones de Servicio y Vidrio y Cerámica* de Andalucía (ver Tabla 1).

**Tabla 1.** Número de empresas y trabajadores del sector de Químicas, Vidrio/Cerámica y Estaciones de Servicio por provincias andaluzas.

PROVINCIAS	Todas (FITEQA)		Estaciones de Servicios		Vidrio- cerámica		Química	
	Personal	Empresas	Personal	Empresas	Personal	Empresas	Personal	Empresas
Almería	2.112	101	652	80			1.460	21
Cádiz	4.940	220	1.070	110			3.870	110
Córdoba	1.824	149	1.247	73	51	3	526	73
Granada	2.608	197	737	95			1.871	102
Huelva	4.714	117	426	45			4.288	72
Jaén	2.257	176	530	65			1.727	111
Málaga	4.400	337	1.590	157	221	18	2.589	162
Sevilla	8.880	492	1.619	163	462	6	6.799	323
ANDALUCÍA	31.735	1.789	7.871	788	734	27	23.130	974

FUENTE: FITEQA

## 3.2. Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de *inclusión* para pertenecer a la muestra fueron:

- ♦ Ser trabajador de los sectores de la Industria Química, Vidrio/Cerámica o de Estaciones de Servicio (Gasolineras) en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ♦ Ser trabajador de jornada regular diurna, nocturna o a turnos.

- ♦ Tener buena disposición para cooperar en el estudio.
- ♦ Haber permanecido durante los últimos 12 meses en el mismo tipo de jornada de trabajo o turno.

Los criterios de *exclusión* fueron:

- ♦ Sujetos con tiempo de trabajo inferior a 12 meses en la jornada o en el turno actual (en el momento de pasar los cuestionarios).
- ♦ Sujetos con interrupción temporal de la jornada laboral.
- ♦ En el sector de las Químicas no se han incluido trabajadores que pertenezcan a empresas con menos de seis puestos de trabajo.

### 3.3. Tipo de muestreo

En el estudio, la selección de la muestra se realizó mediante muestreo probabilístico por afijación proporcional respecto a los tres sectores de actividad y a las ocho provincias andaluzas.

La distribución de la muestra en el estudio, por sectores de actividad y provincias, se detalla en la tabla 2.

**Tabla 2.** Tamaño muestral por provincias y sectores de actividad para un error muestral del 2%

PROVINCIAS	SECTORES DE ACTIVIDAD			TOTALES
	QUÍMICA	ESTACIONES DE SERVICIO	VIDRIO-CERAMICA	
ALMERIA	103	46	0	149
CÁDIZ	272	75	0	347
CORDOBA	37	87	4	128
GRANADA	131	52	0	183
HUELVA	302	30	0	332
JAEN	122	37	0	159
MÁLAGA	182	112	16	310
SEVILLA	478	114	33	625
TOTALES	1.627	553	53	2.233

### 3.4. Método de selección de la muestra

Por las características del trabajo a turnos, interesaba que la distribución de la muestra incluya un mínimo de tres grupos de exposición a diferenciar para su posterior análisis y comparación. En base a ello, se decidió subdividir la muestra en tres grupos, atendiendo al tipo de turno de trabajo y con los siguientes porcentajes aproximados:

35% Grupo JR = Jornada Regular, sin rotación ni alteración del turno.

5% Grupo TR2 = Turno Rotatorio (Mañana y Tarde, sin nocturnidad).

60% Grupo TR3 = Turno Rotatorio (M, T y Noche)

En el momento de seleccionar la muestra se tuvo en cuenta el tamaño de la empresa en la que presta sus servicios el trabajador. Inicialmente se consideraron cinco tipos de empresa según su tamaño:

- ◆ Empresas con seis o menos trabajadores.
- ◆ Empresas de 7 a 50 trabajadores.
- ◆ Empresas de 51 a 100 trabajadores.
- ◆ Empresas de 101 a 250 trabajadores.
- ◆ Empresas con más de 250 trabajadores.

### 3.5. Tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 P Q}{(N - 1) e^2 + Z_{\alpha/2}^2 P Q}$$

En la que:

$Z_{\alpha/2}$ : para un nivel de confianza del 95%,  $z = 1,96$ .

P: proporción de una categoría de la variable. Se estimó  $P = 0,5$ .

e: error de estimación del 2%.

N: tamaño de la población.

$Q = 1 - P$

### 3.6. Error muestral

La muestra analizada está compuesta por 1859 trabajadores, esta cifra de participantes en el estudio permite transferir los resultados obtenidos con un 2,2% de error al conjunto de la población de trabajadores andaluces de los citados sectores de actividad.

En la siguiente tabla aparecen las encuestas planificadas y las finalmente realizadas.

Tabla 3. Número de encuestas planificadas y realizadas por provincias

Provincia	Nº encuestas realizadas	Porcentaje Realizado	Nº encuestas planificadas	Porcentaje planificado
Almería	162	8,7	149	6,7
Cádiz	277	14,9	347	15,5
Córdoba	87	4,7	128	5,7
Granada	170	9,1	183	8,2
Huelva	245	13,2	332	14,9
Jaén	212	11,4	159	7,1
Málaga	202	10,9	310	13,9
Sevilla	504	27,1	625	28
Total	1859	100,0	2233	100,0

### 3.7. Tipo de diseño del estudio

Una vez planteados los objetivos, por tratarse fundamentalmente de la descripción de una población concreta y por la utilidad posterior en cuanto al planteamiento de estrategias de intervención, el tipo de diseño utilizado en el presente estudio es el *observacional descriptivo transversal*.

### 3.8. Variables de estudio

Para conocer todas las variables estudiadas en esta investigación puede consultarse el cuestionario utilizado (aparece en el Anexo 8.1.).

## Variables sociodemográficas

- ◆ Provincia:
  - las ocho provincias andaluzas
- ◆ Sexo.
- ◆ Edad: en años. Para determinados análisis se categoriza esta variable en grupos de 10 años
- ◆ Estado Civil:
  - soltero, casado o vive en pareja, separado o divorciado y viudo
- ◆ Ocupación pareja: si/no
- ◆ Número de hijos
- ◆ Formación:
  - sin estudios, estudios primarios, estudios secundarios y estudios universitarios.

## Variables sociolaborales

- ◆ Sector de trabajo:
  - Química
  - Vidrio/Cerámica
  - Estaciones de Servicio
- ◆ Tamaño de la empresa:
  - Hasta 6 trabajadores
  - Entre 7 y 50 trabajadores
  - Entre 51 y 100 trabajadores
  - Entre 101 y 250 trabajadores
  - Más de 250 trabajadores
- ◆ Puesto de trabajo:
  - Técnicos
  - Técnicos no titulados (encargados, analistas, administrativos)
  - Profesionales de oficio (mecánico, soldador, etc.)
  - Profesionales de industria u operadores de planta
  - Expendedor-vendedor, subalternos y peones
- ◆ Antigüedad en la empresa, ¿cuántos años llevas en la empresa?: ..... años

- ◆ Perteneces a la Empresa matriz o a una Contrata:
  - Empresa matriz
  - Contrata
- ◆ ¿Qué tipo de relación laboral tienes con tu actual empresa?
  - Soy fijo (tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo)
  - Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
  - Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad, etc.)
  - Soy becario/a
- ◆ Tu contrato es
  - A tiempo parcial
  - A tiempo completo

## Variables relativas al horario de trabajo y turnicidad

- ◆ Horario de trabajo:
  - Jornada partida (mañana y tarde)
  - Turno fijo de mañana
  - Turno fijo de tarde
  - Turno fijo de noche
  - Turnos rotatorios sin incluir el turno de noche
  - Turnos rotatorios incluyendo el turno de noche
  - Horario irregular
- ◆ Antigüedad en el turno
- ◆ Tipo de turno rotatorio:
  - 3 turnos m-t-n incluso fin de semana
  - 3 turnos m-t-n sin fin de semana
  - 2 turnos m-t sin nocturnidad
  - 2 turnos con nocturnidad
- ◆ Días laborales de la semana:
  - De lunes a viernes
  - De lunes a sábado

- Todos los días de la semana incluido domingos y festivos
- Sólo fines de semana o festivos
- De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos
- ◆ Tiempo de antelación con el que se comunica al trabajador algún cambio de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabaja:
  - No me cambian de horario o de días de trabajo
  - Normalmente me lo comunican regularmente, con ..... días de antelación
  - Normalmente me lo comunican de un día para otro o el mismo día
  - Normalmente conozco mi horario con antelación, pero pueden cambiármelo de un día para otro

### Variables relativas al nivel de salud

Se han utilizado cinco indicadores que miden la calidad de vida laboral relacionada con la salud:

- ◆ Salud General
- ◆ Evolución del estado de salud en el último año
- ◆ Salud Mental
- ◆ Dificultades y calidad del sueño
- ◆ Bajas laborales en el último año

Los tres primeros indicadores (Salud General, Evolución del estado de salud en el último año y Salud Mental) se han medido a través de la versión española (Alonso et al., 1995) del SF-36 (ver anexo 8.1.). El SF-36 fue originalmente desarrollado, a principios de los noventa, en Estados Unidos para su uso en el Estudio de los Resultados Médicos (Medical Outcomes Study, MOS). Ha sido reproducido para su uso en esta investigación con la autorización del Medical Outcomes Trust.

Consta de 36 ítems que conforman una escala genérica que proporciona un perfil del estado de salud. Es aplicable tanto a pacientes como a la población general. Ha resultado útil para evaluar la calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en la población general y en subgrupos específicos, para detectar los beneficios en la salud producidos por un amplio rango de tratamientos diferentes y valorar el estado de salud de pacientes individuales. Sus buenas propiedades psicométricas, evaluadas en más de 400 artículos, y la multitud de estudios ya realizados que permiten la comparación de resultados, lo convierten en uno de los instrumentos con mayor potencial en el campo de la CVRS (Vilagut et al., 2005). Es susceptible de ser aplicado a población general y pacientes a partir de 14 años, tanto en estudios descriptivos como de evaluación clínica.

La equivalencia de la versión española con la original fue validada a través de diversos estudios que evalúan de manera exhaustiva la fiabilidad, la validez y la sensibilidad a los cambios clínicos del cuestionario. Está traducido y adaptado para su uso internacional a través del International Quality of Life Assessment (IQLA).

Las opciones de respuesta forman escalas de tipo Likert que evalúan intensidad o frecuencia. El número de opciones de respuesta oscila entre tres y seis, dependiendo de cada ítem. La puntuación final se obtiene en una escala de 0 a 100, donde 0 es el peor estado de salud y 100 el mejor, de modo que las puntuaciones altas indican mejor estado de salud que las puntuaciones bajas.

Los ítems del SF-36 forman 8 dimensiones que evalúan:

- ◆ *Función Física*: Grado en que la salud limita las actividades físicas tales como el autocuidado, caminar, subir escaleras, inclinarse, coger o llevar pesos y los esfuerzos moderados e intensos (10 ítems).
- ◆ *Rol físico*: Grado en que la salud física interfiere en el trabajo y otras actividades diarias, incluyendo rendimiento menor que el deseado, limitación en el tipo de actividades realizadas o dificultad en la realización de actividades (4 ítems).
- ◆ *Dolor corporal*: Intensidad del dolor y su efecto en el trabajo habitual, tanto fuera de casa como en el hogar (2 ítems).
- ◆ *Salud General*: Valoración personal de la salud que incluye la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enfermar (5 ítems).
- ◆ *Vitalidad*: Sentimiento de energía y vitalidad, frente al sentimiento de cansancio y agotamiento (4 ítems).
- ◆ *Función Social*: Grado en que los problemas de salud física o emocional interfieren en la vida social habitual (2 ítems).
- ◆ *Rol Emocional*: Grado en que los problemas emocionales interfieren en el trabajo u otras actividades diarias (3 ítems).
- ◆ *Salud mental*: Salud mental general, incluyendo depresión, ansiedad, control de la conducta y bienestar general (5 ítems).

En el presente informe se aportan datos de dos de estas escalas: Salud General y Salud Mental.

*Evolución declarada de la salud*: como añadido a los 8 niveles de salud, el SF-36 incluye una pregunta de valoración independiente que determina la auto-percepción de la evolución del estado de salud general de la persona comparándola con la situación de su salud hace un año.

Esta variable tiene cinco posibles respuestas:

1. Mucho mejor ahora que hace un año
2. Algo mejor ahora que hace un año

3. Más o menos igual que hace un año
4. Algo peor ahora que hace un año
5. Mucho peor ahora que hace un año

Con el objetivo de que la interpretación de los resultados de esta variable fueran en la misma dirección que las escalas de Salud General y Salud Mental (en las que puntuaciones altas indican mejor estado de salud que puntuaciones bajas), en los análisis estadísticos realizados se transformaron las respuestas relacionadas con la evolución del estado de salud en el mismo sentido, de forma que puntuaciones altas en esta variable indican mejor evolución del estado de salud que puntuaciones bajas.

Para evaluar los *trastornos en el sueño* se han utilizado dos ítems del Cuestionario para la detección del síndrome de apnea obstructiva del sueño (SAOS), desarrollada y validada por Vázquez V.R. et al.

Los dos ítems miden concretamente:

Dificultades con el sueño:

1. No
2. Algunas veces
3. Frecuentemente
4. Siempre

¿Cómo es la calidad de su sueño?

1. Muy mala
2. Regular
3. Buena
4. Muy buena

También se han utilizado como indicadores de salud *dos variables relacionadas con las bajas laborales*

- ◆ En los últimos 12 meses, ¿cuántos días has estado de baja por enfermedad?
  - No he estado de baja por enfermedad en el último año
  - Aproximadamente, he estado ..... días de baja por enfermedad en el último año
- ◆ En los últimos 12 meses, ¿cuántas bajas por enfermedad has cogido?
  - No he cogido ninguna baja por enfermedad en el último año
  - Aproximadamente, he cogido ..... bajas por enfermedad en el último año

## Variables relativas a la influencia del turno en las relaciones sociofamiliares

Estas variables se han medido mediante una pregunta sobre el grado en el que la persona percibe que su turno de trabajo afecta negativamente a sus:

- Relaciones sociales
- Relaciones familiares
- Relaciones de pareja
- Relaciones sexuales
- Relación con los compañeros de trabajo

En todos los casos se ha medido esta influencia negativa con una escala que va desde 0 (el turno me afecta negativamente muy poco) a 10 (el turno me afecta negativamente mucho). Las puntuaciones altas indican mayor grado de influencia negativa del turno en las relaciones sociofamiliares que las puntuaciones bajas.

## Variable satisfacción laboral

Para medir esta variable se han utilizado cuatro ítems (extraídos del cuestionario ISTAS21) que evalúan la satisfacción laboral del trabajador en cuatro dimensiones:

- Las perspectivas laborales
- Las condiciones ambientales de trabajo
- El grado en el que el trabajador percibe que son utilizadas sus capacidades
- El trabajo considerándolo globalmente

En todos los casos se ha medido la satisfacción laboral en cinco grados:

0. Nada Satisfecho
1. Poco Satisfecho
2. Más o menos Satisfecho
3. Bastante Satisfecho
4. Muy Satisfecho

De forma que puntuaciones elevadas indican mayor nivel de satisfacción laboral que puntuaciones bajas.

# 4. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

## 4.1. Variables sociodemográficas

Como se muestra en la tabla 4, aproximadamente tres de cada cuatro trabajadores participantes en este estudio son hombres (75,6%) y una es mujer (24,4%). Este dato revela un claro perfil masculino de los trabajadores de los tres sectores Química, Vidrio/Cerámica y Estaciones de Servicio analizados. La distribución de hombres y mujeres trabajadoras es diferente en cada uno de estos sectores productivos (ver apartado 5.2.1., página 54).

La edad media del conjunto de la muestra es de 36,36 años (desviación típica = 10,83). Las mujeres son más jóvenes ( $\bar{x} = 29,62$  años) que los hombres ( $\bar{x} = 38,5$  años). Por tramos de edad, casi dos terceras partes (64,5%) de las personas encuestadas tienen entre 20 y 40 años. El 13,6% de los/las trabajadores/as tienen entre 51 y 60 años, sólo el 0,3% es mayor de 60 años.

En relación al nivel de estudios, casi la mitad (49,4%) de los/las trabajadores/as ha cursado estudios de Bachillerato o Formación Profesional. Uno de cada 10 (9,6%) tiene estudios universitarios, sólo el 1,9% no tiene estudios.

**Tabla 4.** Género, edad y nivel de estudios de los/las trabajadores/as

GÉNERO	Hombre	75,6%
	Mujer	24,4%
EDAD	Media	36,36 años
	Desviación Típica	10,83
	Rango	17-65 años
	De 17 a 19 años	2,2%
	20 a 30 años	31,8%
	31 a 40 años	32,7%
	41 a 50 años	19,3%
NIVEL DE ESTUDIOS	51 a 60 años	13,6%
	61 a 65 años	0,3%
	Sin estudios	1,9%
	Estudios Primarios (EGB, ESO)	39%
	Estudios Secundarios (FP, BUP)	49,4%
	Estudios Universitarios	9,6%

Como se indicó en el apartado de Metodología, la proporción por provincias en la toma de datos se ajustó a la selección de la muestra por afijación proporcional previamente planifi-

cada, con ligeras variaciones impuestas por imperativos del trabajo de campo. Las provincias de Sevilla, Cádiz y Huelva representan más de la mitad del total de la muestra (55,2%).

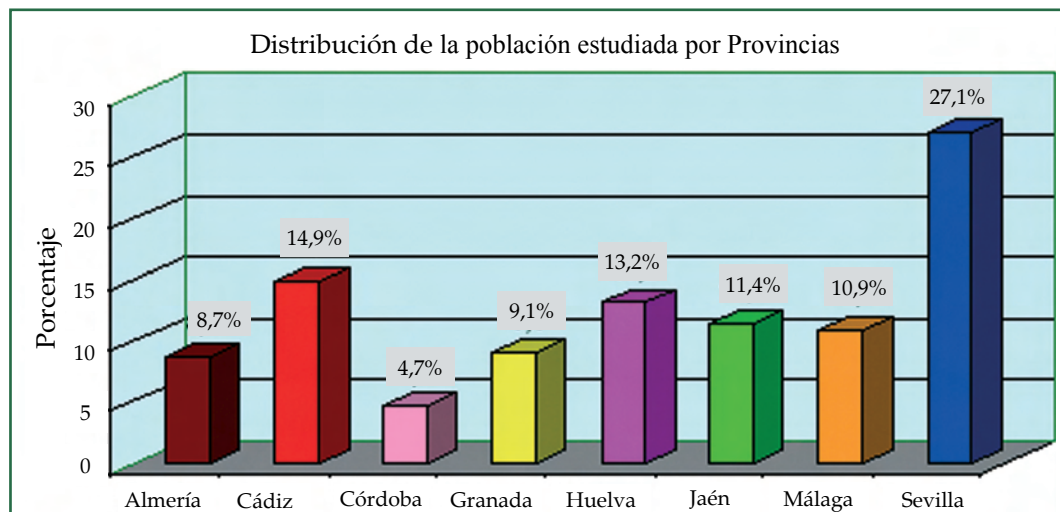


Gráfico 1. Distribución de la población trabajadora estudiada en cada provincia andaluza

La mayor parte de las personas que han participado en el estudio está casada o vive en pareja (el 62,4%). Casi un 31% está soltero/a y el 5,3% está separado/a. Cabe destacar que algo más de la mitad de las mujeres (54,1%) están solteras, frente al 23,7% de los hombres que tienen este mismo estado civil. Este dato es, en parte, coherente con la menor edad de las mujeres de la muestra.

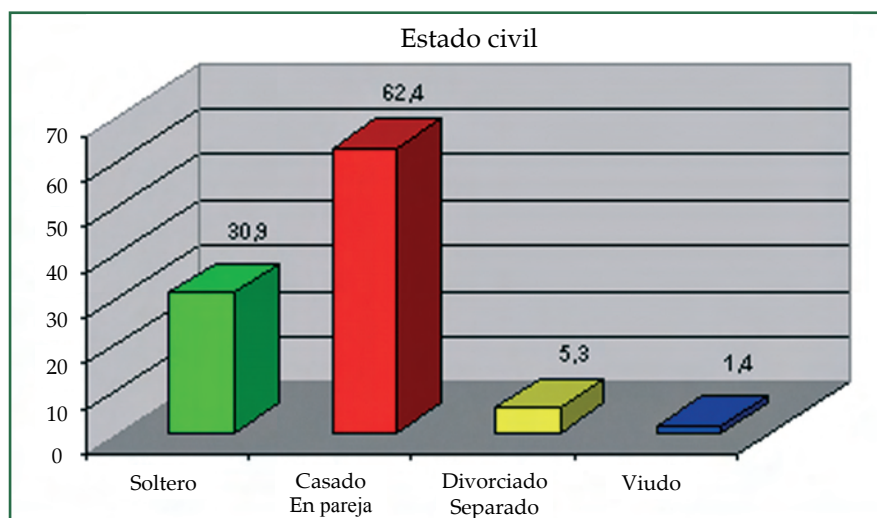


Gráfico 2. Estado civil de los/las trabajadores/as

El porcentaje de personas que tienen pareja con trabajo asalariado es algo menor (41%) que las que tienen pareja que no realizan actividad laboral remunerada (59%), aunque destaca el dato de que en el caso de las mujeres el 92% de sus parejas si trabaja y en el caso de los hombres sólo el 53,2% de sus parejas tiene trabajo asalariado.

El 40% de la población estudiada no tiene hijos. El 50% tiene de uno a dos hijos.

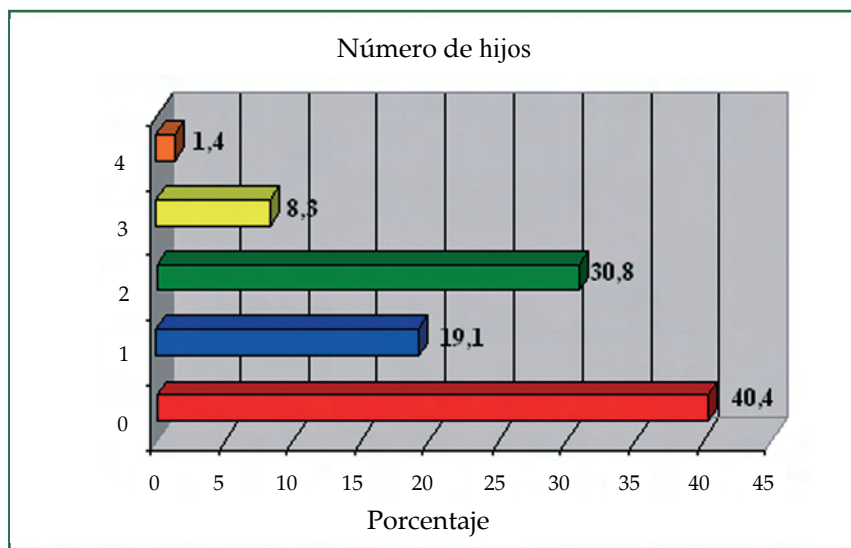


Gráfico 3. Número de hijos de los trabajadores participantes en el estudio

## 4.2. Variables laborales

De los tres sectores analizados, el sector de la Industria Química es el más representativo de la población estudiada con casi el 67% del total de trabajadores/as de la muestra.

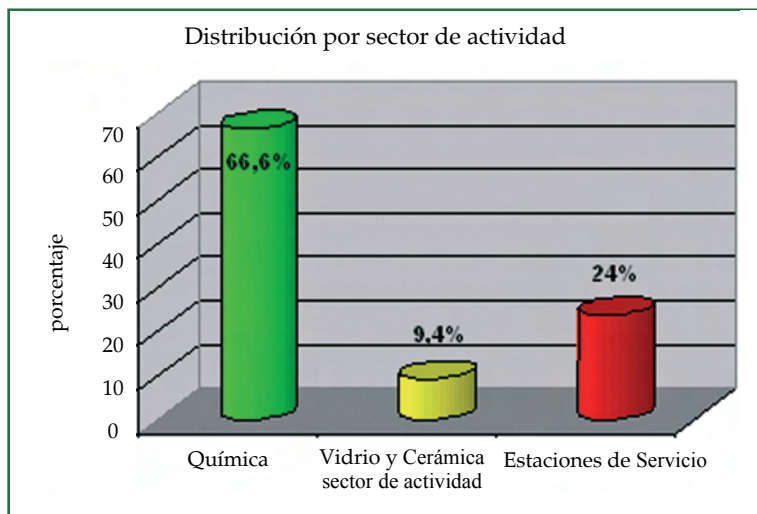
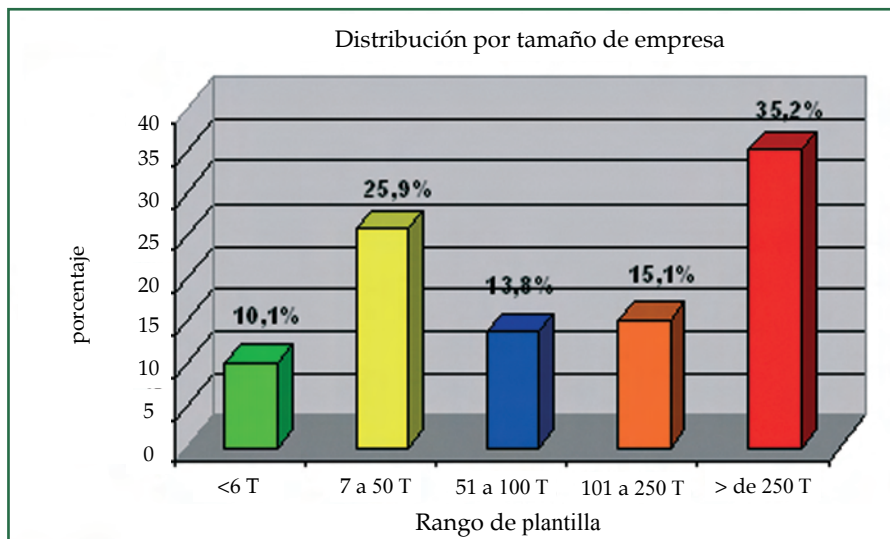


Gráfico 4. Distribución de la muestra por sectores de actividad

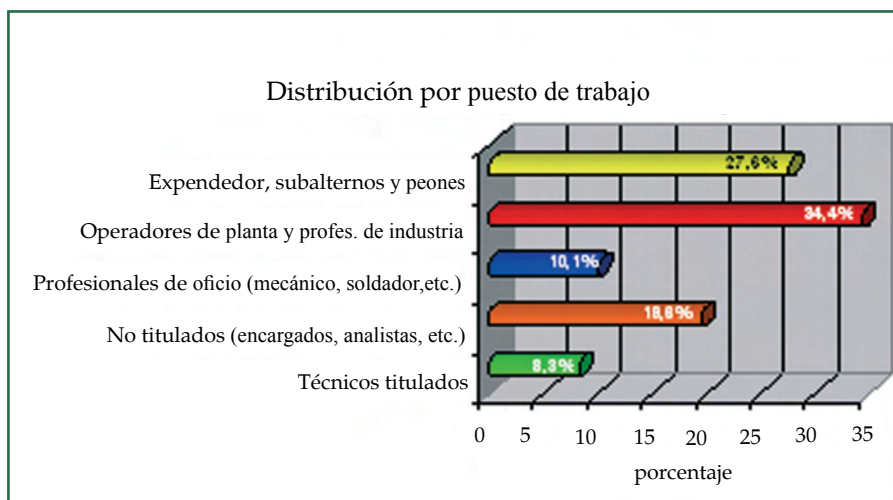
El perfil de la empresa a la que pertenece la población trabajadora estudiada se corresponde con lo que podríamos llamar empresa «mediana-grande» ya que más del 50% pertenece al

rango de plantilla comprendida entre 101 y más de 250 trabajadores. Este dato se corresponde con la mayor presencia en el estudio de la Industria Química, sector de actividad que suele ser el de mayor tamaño atendiendo al rango de plantilla.



**Gráfico 5.** Porcentaje de trabajadores según el tamaño de la empresa

El perfil profesional mas representado en la muestra es el de operador de planta con un 34,4% del total, seguido por el de subalternos, peones y expendedores de gasolineras. Entre ambas categorías representan el 62% del total de la población trabajadora estudiada.



**Gráfico 6.** Distribución de trabajadores según el puesto de trabajo

La media de antigüedad en la empresa asciende a casi 12 años (11,91 años). El 75% de la población tiene una antigüedad en la empresa inferior a 20 años y más de la mitad se encuentra por debajo de los 10 años de antigüedad (gráfico en la página siguiente).

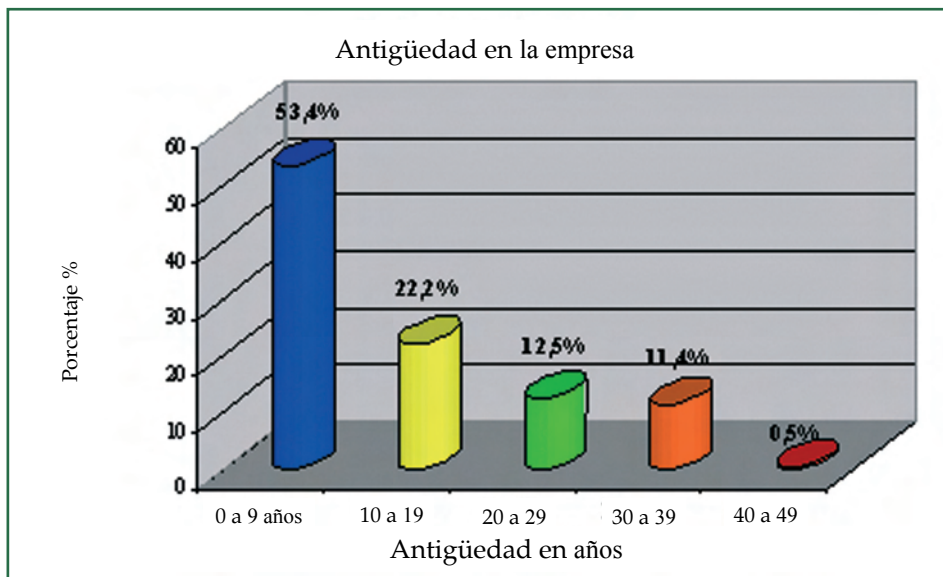


Gráfico 7. Distribución de los trabajadores según su antigüedad en la empresa

En la población trabajadora estudiada, tan sólo el 3,6% pertenece a empresas contratadas por la empresa principal; el 96,4% restante pertenecen a la empresa matriz.

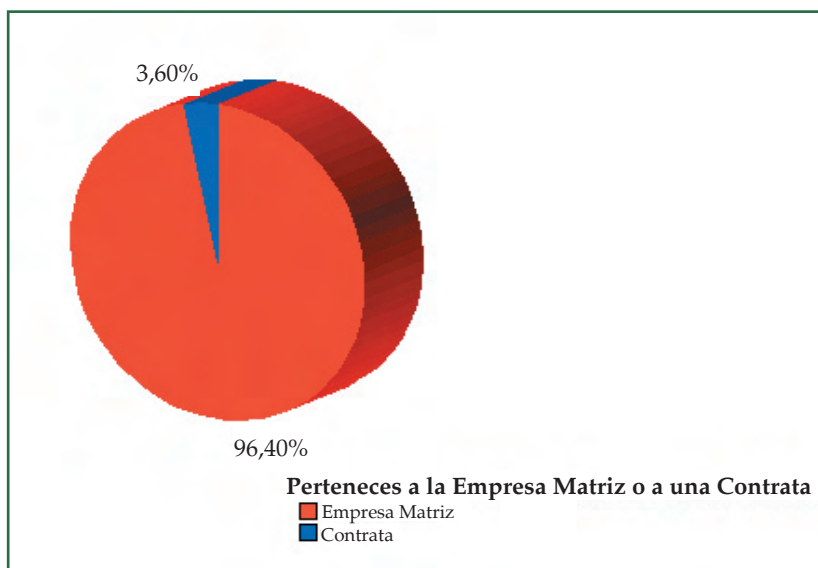


Gráfico 8. Porcentaje de trabajadores de la Empresa Matriz y de Contratadas

Tal como se observa en el gráfico de la página siguiente la mayoría de la población estudiada son trabajadores con contrato fijo (81,7%). También cabe destacar que el 96,6% tiene contrato a tiempo completo; tan sólo un 3,4% trabaja con contrato a tiempo parcial.

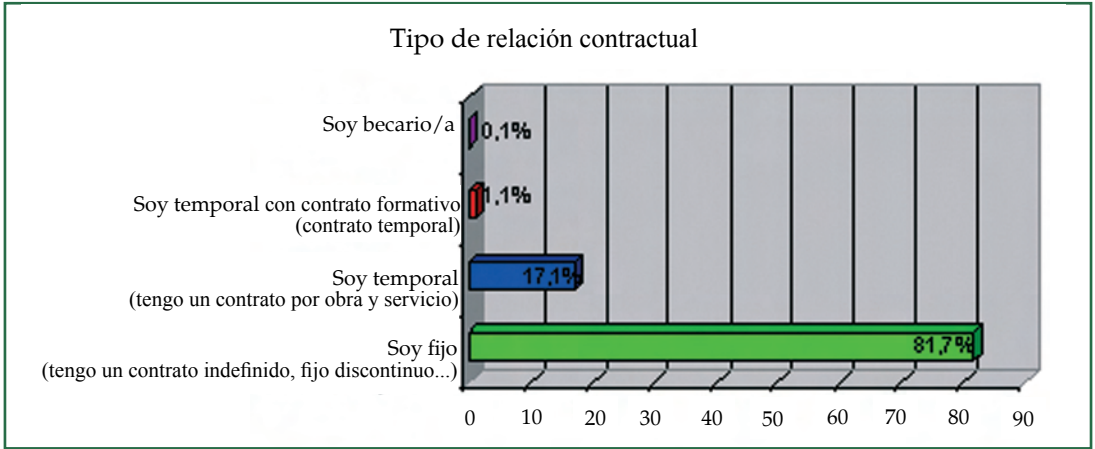


Gráfico 9. Tipo de relación contractual de los trabajadores

### 4.3. Variables relativas al horario de trabajo y turnicidad

El tipo de jornada laboral que presenta una mayor frecuencia entre la población trabajadora estudiada es la de turnos rotatorios incluido el turno de noche, con el 56,6% del total. El horario de trabajo menos representado es el de turno fijo de noche (0,7%) seguido del horario irregular (1,3%) y del turno fijo de tarde (2%)

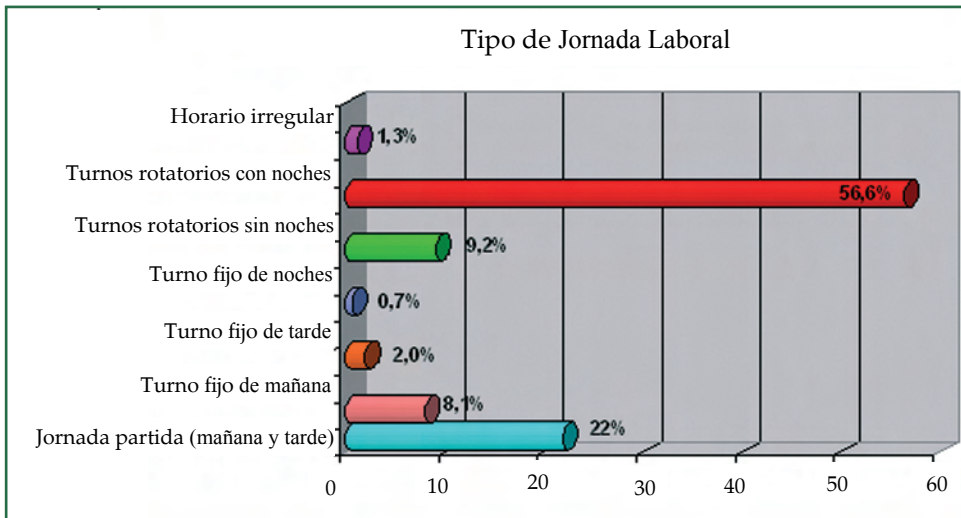


Gráfico 10. Tipo de horario de trabajo

La media de años que los/las trabajadores/as llevan en el mismo turno es de 9,25 años. Casi el 70% lleva menos de 10 años con el mismo horario de trabajo.

El 54% de la población estudiada incluyen en sus ciclos de trabajo los sábados, domingos y festivos. Un tercio del total tiene jornada semanal de lunes a viernes.

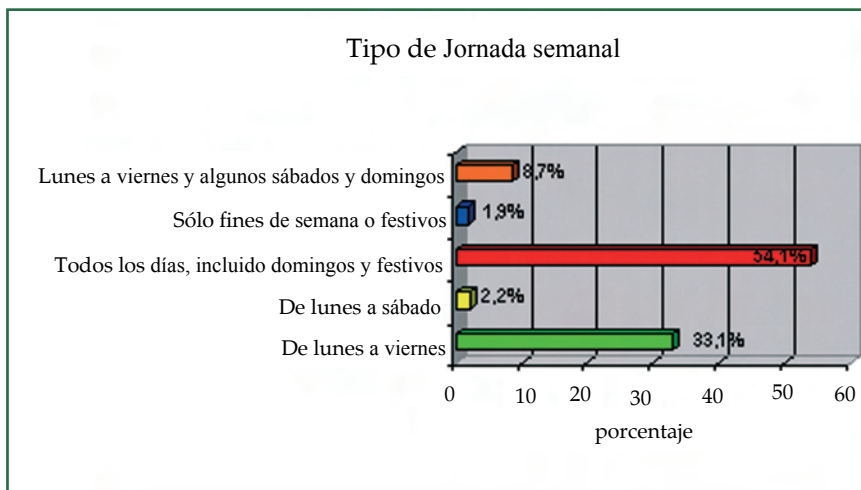


Gráfico 11. Tipo de jornada semanal de trabajo

No son frecuentes los cambios inesperados de turno u horario de trabajo. El 78,2% de los trabajadores conoce su horario y turno con bastante antelación, o no cambia de turno ni de horario. Sin embargo, un 11,3% manifiesta que la antelación en el aviso de cambio de turno se hace con escaso margen de tiempo (tan sólo con un día de antelación o incluso el mismo día).

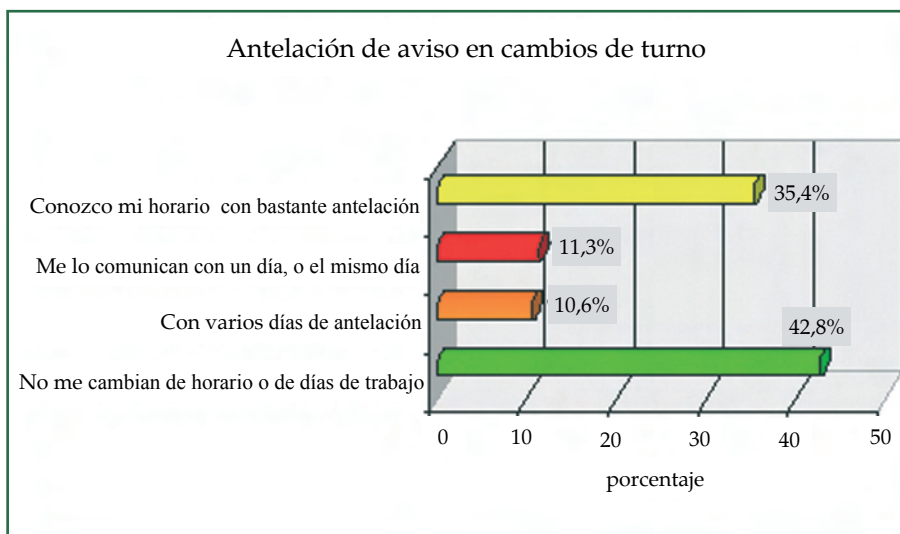


Gráfico 12. Comunicación de cambios de horario al trabajador



# 5. RESULTADOS

## 5.1. En el total de la muestra de trabajadores

### 5.1.1. Relación entre horario de trabajo y salud de los trabajadores

#### 5.1.1.1. Salud general y evolución del estado de salud

#### Salud general y evolución del estado de salud según el horario de trabajo

Tal como se recoge en el apartado de Metodología, la variable Salud General se mide con una escala de 0 a 100, donde 0 es el peor estado de salud y 100 el mejor, de modo que las puntuaciones altas indican mejor estado de salud que las puntuaciones bajas.

Como se puede observar en el gráfico 13, los trabajadores del turno fijo de tarde son los que presentan un mejor estado de Salud General (*puntuaciones altas indican un mejor estado de salud*). Por el contrario, los trabajadores con horario irregular son los que presentan un nivel más bajo en su Salud General, seguidos de los trabajadores con turno fijo de mañana y turnos rotatorios incluido el de noche.

Se puede afirmar que, en general, los trabajadores con trabajo a turnos rotatorios presentan peor estado de salud que los trabajadores con jornada continuada. Dentro del trabajo a turnos el que incluye el turno de noche es el que peor nivel de salud presenta de todos los turnos rotatorios.

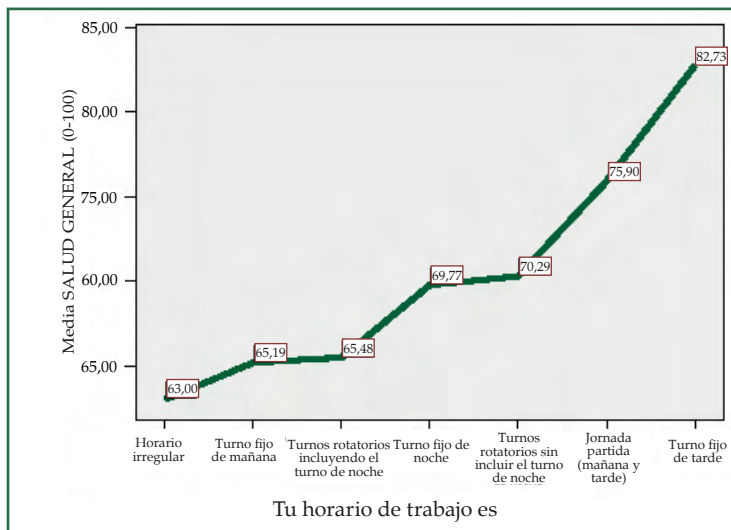


Gráfico 13. Salud General según horario de trabajo

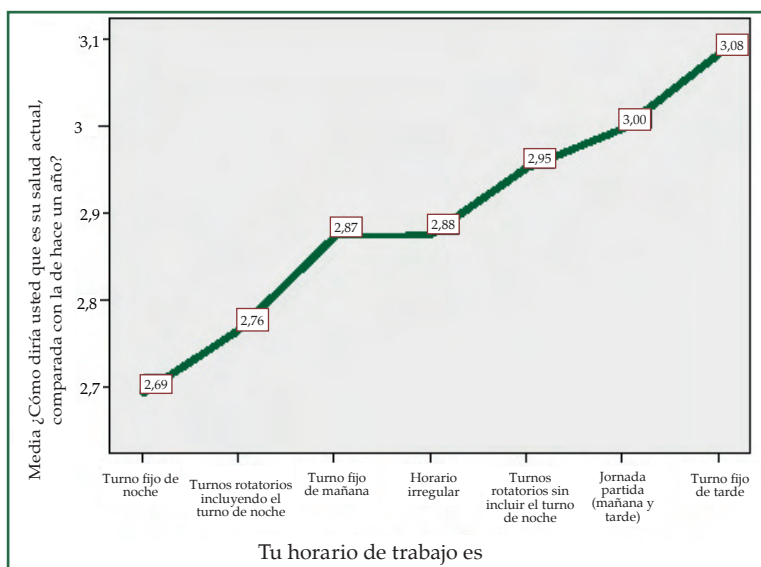
Los trabajadores del turno fijo de mañana presentan una de las peores puntuaciones en Salud General, conviene destacar que la media de edad (variable negativamente relacionada con el nivel de salud) de los trabajadores de este turno es la mayor de todos los horarios de trabajo, tal como puede apreciarse en la siguiente tabla. También se observa que los trabajadores del turno de tarde son los más jóvenes de todos los horarios analizados.

**Tabla 5.** Media de la edad (y desviación típica) de los trabajadores según su horario de trabajo

TU HORARIO DE TRABAJO ES	MEDIA	DESV. TÍP.
Jornada partida (mañana y tarde)	35,41	10,97
Turno fijo de mañana	42,66	10,67
Turno fijo de tarde	24,49	7,41
Turno fijo de noche	38,15	13,72
Turnos rotatorios sin incluir el turno de noche	36,04	10,52
Turnos rotatorios incluyendo el turno de noche	36,16	10,41
Horario irregular	37,38	10,88
Total	36,31	10,83

La variable Evolución del estado de salud fue *medida con una escala de 1 a 5, en la que 1 indica una evolución muy negativa del estado de salud en el último año y 5 una evolución muy positiva, de forma que puntuaciones altas indican mejor evolución del estado de salud que puntuaciones bajas.*

Respecto a la evolución del estado de salud son los trabajadores del turno de noche los que perciben una evolución más negativa de su salud, seguidos de los trabajadores con turnos rotatorios que incluyen el turno de noche. Los que perciben un mejor estado de salud comparado con el nivel de salud del año anterior son los trabajadores con jornada partida y los del turno fijo de tarde



**Gráfico 14.** Evolución del estado de salud según horario de trabajo

## Salud general y evolución del estado de salud según tipo de turno rotatorio

Antes de mostrar los resultados del tipo de turno rotatorio, es necesario comentar que esta variable fue medida mediante una pregunta con tres categorías de respuesta cerrada y una cuarta abierta, en la que el trabajador podía especificar otro tipo de ciclo diferente a los indicados en las categorías de respuesta cerrada (ver pregunta 17 del cuestionario, Anexo 8.1.).

Inicialmente fueron recogidos 105 ciclos de turnos rotatorios diferentes. Esta circunstancia dificultó de manera extraordinaria el tratamiento estadístico de la variable tipo de turno rotatorio, razón que motivó el reagrupamiento de los 105 tipos de ciclo. La nueva categorización de la variable se realizó atendiendo a las características comunes que presentaban los distintos tipos de ciclo. Siguiendo este criterio pudieron resumirse en cuatro tipos de turno rotatorio que son los finalmente utilizados en el análisis de los datos.

El tipo de turno rotatorio que peor puntuación obtiene en la variable Salud General es el de 3 turnos (M-T-N) que incluye el fin de semana. El mejor nivel de salud lo presentan los trabajadores con 2 turnos sin nocturnidad. En general se puede afirmar que el horario que incluye los tres turnos está asociado a un peor nivel de salud que el horario que incluye sólo dos turnos. En este último tipo de turno, el más beneficioso para la salud es el que no incluye nocturnidad.

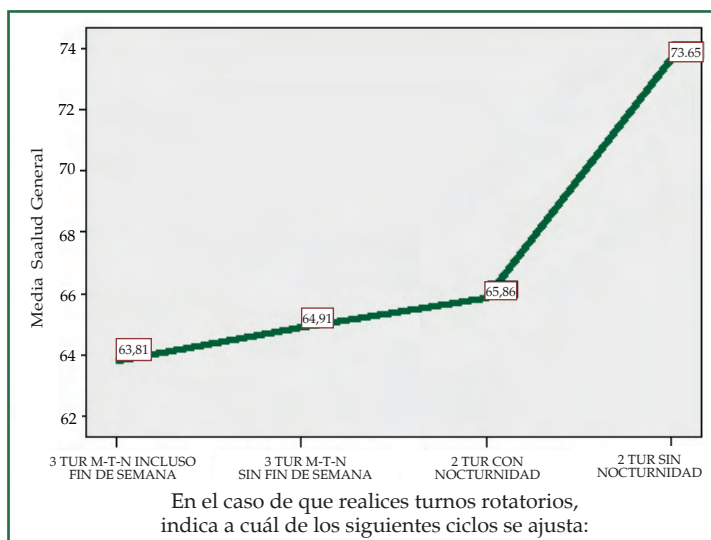


Gráfico 15. Salud General según tipo de turno rotatorio

Respecto a la evolución del estado de salud en el último año, los trabajadores que informan de una evolución más negativa son los de 3 turnos que incluye trabajar los fines de semana, los que perciben una evolución más positiva son los trabajadores con 2 turnos sin nocturnidad.

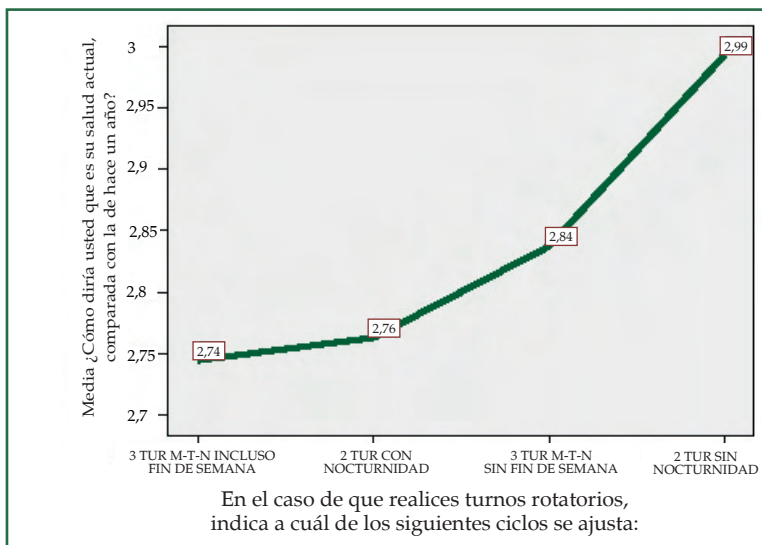


Gráfico 16. Evolución del estado de salud según tipo de turno

## Salud general y evolución del estado de salud según días laborables de la semana

Respecto al horario de trabajo semanal, los trabajadores y trabajadoras con horario de lunes a sábado, o los que trabajan de lunes a viernes y excepcionalmente sábados y festivos son los que presentan los niveles más bajos de salud.

En un segundo grupo, con un nivel de salud algo mejor que los anteriores aparecen aquellos cuya jornada semanal de trabajo incluye trabajar todos los días de la semana o de lunes a viernes. Los trabajadores cuyo horario semanal incluye trabajar sólo los fines de semana son los que presentan mejor nivel de Salud General.

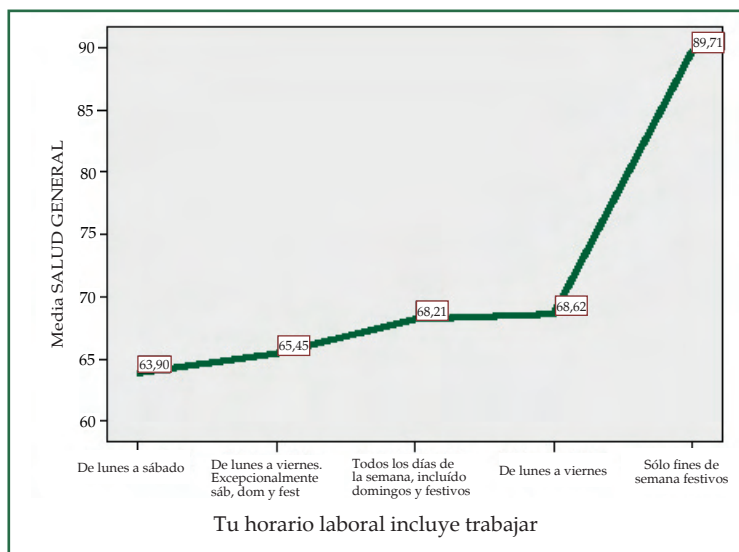


Gráfico 17. Salud General según jornada semanal de trabajo

La evolución del estado de salud en el último año no presenta una asociación significativa (las diferencias entre las puntuaciones son muy reducidas) con el tipo de jornada semanal de trabajo.

## Salud general según los cambios de horario

Como puede observarse en el siguiente gráfico, los cambios en el horario de trabajo afectan negativamente al estado de Salud General de la población trabajadora. El conocimiento previo del horario está asociado a un mejor nivel de Salud General, por el contrario el cambio de horario en el mismo día está relacionado con el nivel más bajo de salud.

De producirse cambios en el horario, la antelación con la que dichos cambios se comunican al trabajador también está asociada al nivel de Salud General. De forma que cuanto mayor es la antelación en la información del cambio de horario, el nivel de salud del trabajador también es más elevado.

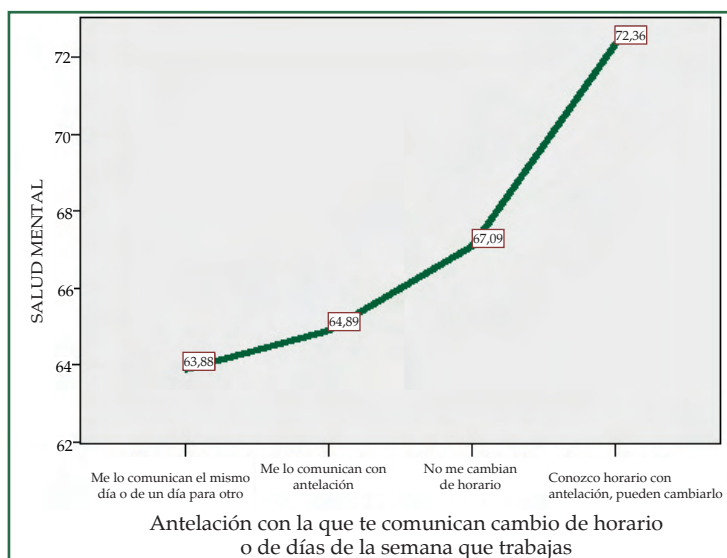


Gráfico 18. Salud General según los cambios que se producen en el horario de trabajo

### 5.1.1.2. Salud mental

#### Salud mental según el horario de trabajo

La variable Salud Mental (SF-36) también se mide con una escala de 0 a 100, donde 0 es el peor estado de salud y 100 el mejor, de modo que las puntuaciones altas indican mejor estado de salud que las puntuaciones bajas.

También en la salud mental, los trabajadores del turno fijo de tarde son los que presentan un mejor nivel. Por el contrario, los trabajadores con horario irregular son los que presentan un nivel más bajo en su salud mental, seguidos de los trabajadores con turno rotatorio con noche.

Los trabajadores con trabajo a turnos presentan peor estado de salud mental que los tra-

bajadores con jornada partida. Dentro del trabajo a turnos el que incluye el turno de noche es el que peor nivel de salud mental presenta.

Conviene tener en cuenta que los trabajadores con turno fijo de mañana (recordamos que son los trabajadores con una media de edad más elevada) tienen peor salud mental que los trabajadores con turno rotatorio sin noche.

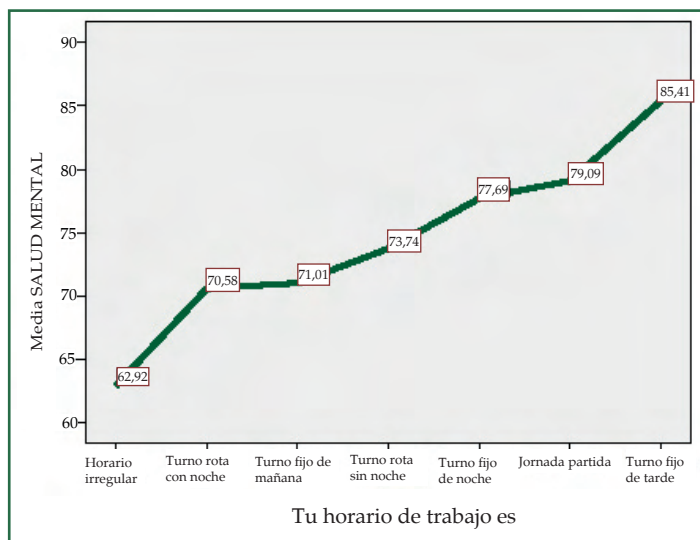


Gráfico 19. Salud Mental según horario de trabajo

### Salud mental según tipo de turno rotatorio

Los trabajadores con 2 turnos que incluye nocturnidad son los que presentan peor estado de salud mental. Los que trabajan a 2 turnos que no incluye trabajar por la noche son los que presentan un mejor nivel de salud mental.

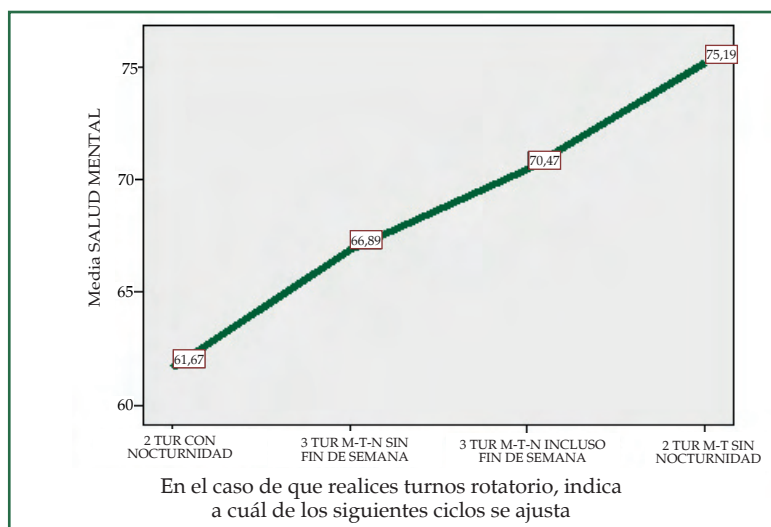


Gráfico 20. Salud Mental según tipo de turno

## Salud mental según días laborables de la semana

Los trabajadores con horario semanal de lunes a sábado son los que presentan un nivel de salud mental más bajo. Los trabajadores con horario de lunes a viernes o los que trabajan todos los días de la semana incluidos domingos y festivos obtienen puntuaciones más elevadas en salud mental. Los que trabajan sólo los fines de semana son los trabajadores y trabajadoras con mejor nivel en esta variable.

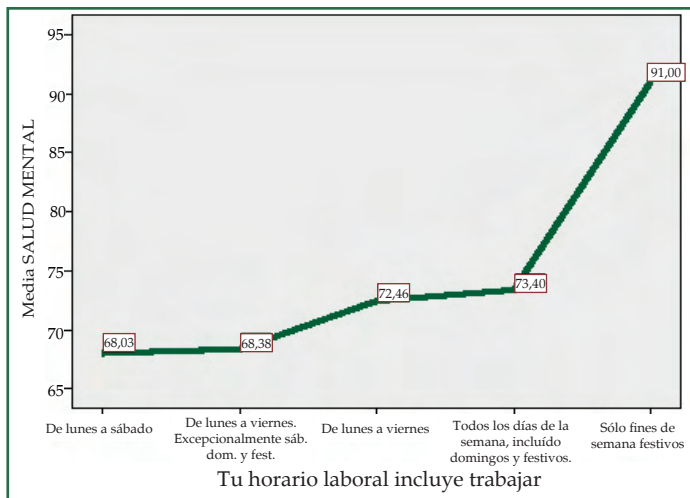


Gráfico 21. Salud Mental según jornada semanal de trabajo

## Salud mental según los cambios de horario

Como puede observarse en el siguiente gráfico, los cambios de horario están asociados a la salud mental de los trabajadores. Son los trabajadores que reciben la información de cambio de turno el mismo día los que presentan una puntuación más baja en salud mental. Los trabajadores que no sufren cambios de horario o que lo conocen con antelación alcanzan la mayor puntuación en salud mental.

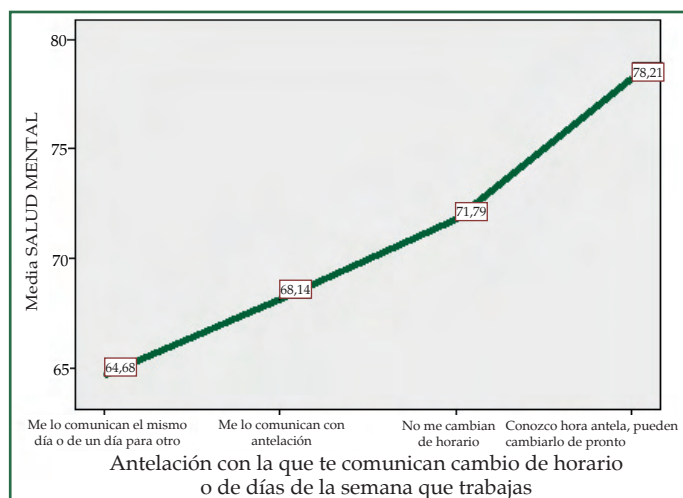


Gráfico 22. Salud Mental según los cambios que se producen en el horario de trabajo

### 5.1.1.3. Organización del tiempo de trabajo y dificultades en el sueño

#### Dificultades y calidad del sueño según el horario de trabajo

En el siguiente gráfico se puede observar que es en el turno rotatorio con noches en el que se da un mayor porcentaje de trastornos del sueño. Concretamente un 35,3% (algo más de 1 de cada 3 trabajadores) presenta dificultades en el sueño frecuentemente o siempre. En el turno fijo de noche, encontramos un porcentaje similar (30,8%) de trastornos frecuentes o continuos en el sueño. El turno de tarde y el de jornada partida o continua son los que presentan un menor porcentaje de dificultades en el sueño. (Para facilitar la interpretación del gráfico, y utilizando el significado que en el tráfico tienen determinados colores, se han coloreado en verde la baja frecuencia de trastornos del sueño y en naranja y rojo los trastornos frecuentes del sueño).

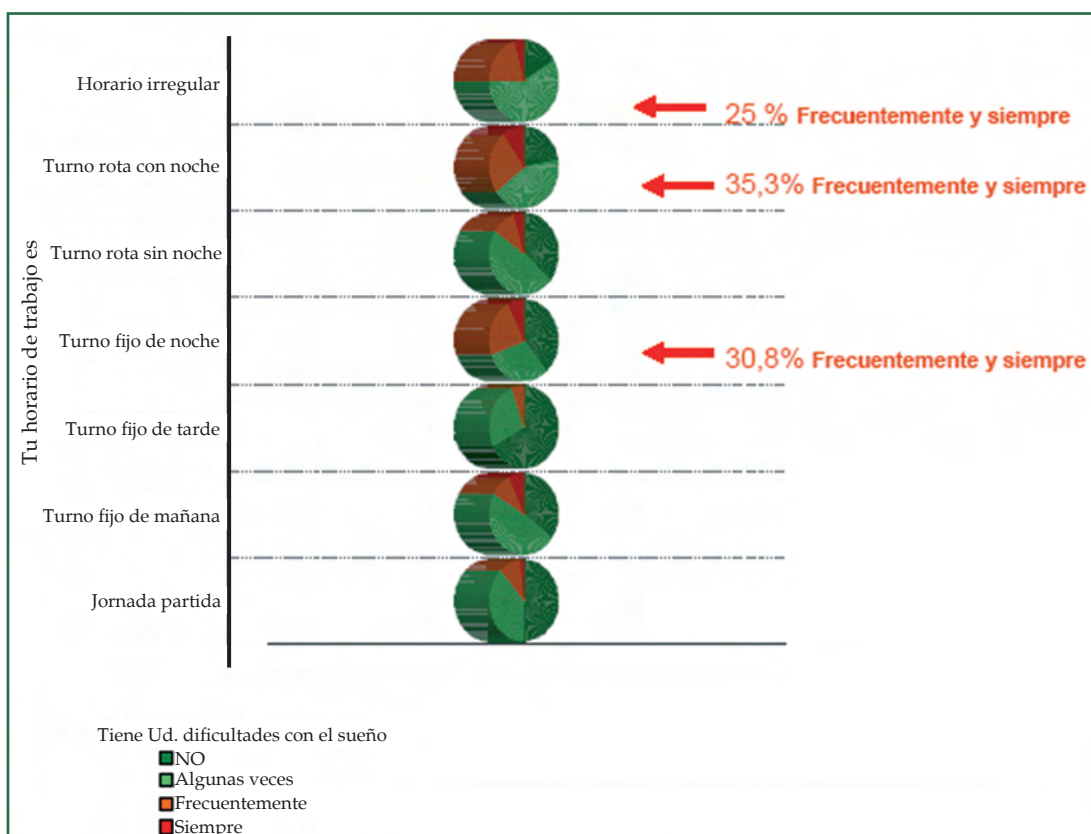
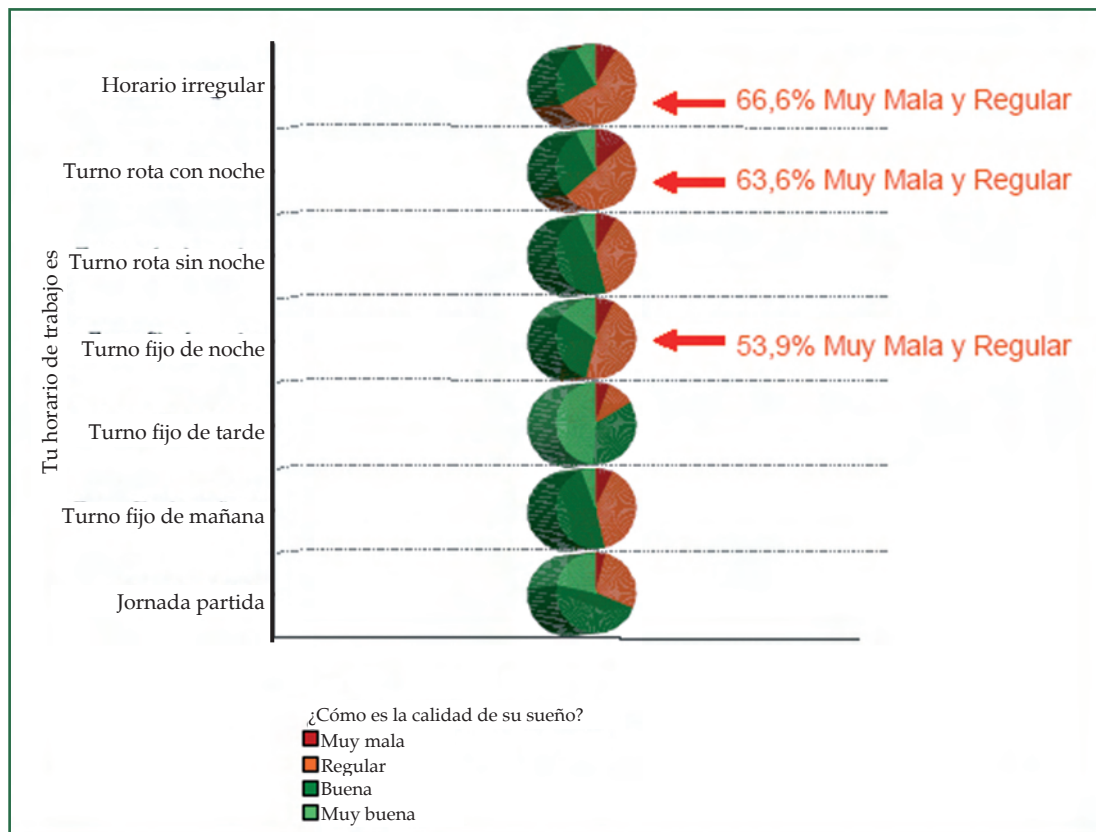


Gráfico 23. Dificultades en el sueño según horario de trabajo

Respecto a la calidad del sueño también son los trabajadores de turno rotatorio con noche y fijo de noche, además de los que tienen horario irregular, los que manifiestan una peor calidad del sueño. Aproximadamente el 64% (casi dos de cada tres trabajadores) de los trabajado-

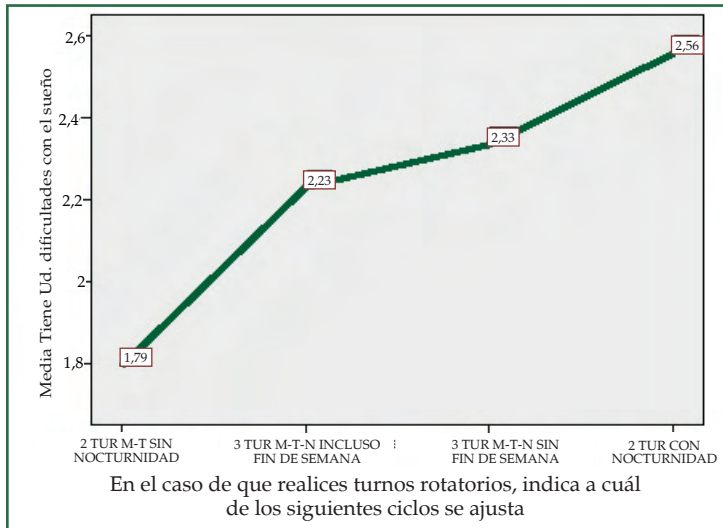
res de turnos rotatorios con noche dicen tener una muy mala o regular calidad de sueño. En el caso de los trabajadores con jornada partida o continua algo menos de la mitad del anterior porcentaje (30,9 %, uno de cada tres trabajadores) perciben una calidad muy mala o regular en su sueño.



**Gráfico 24.** Calidad del sueño según horario de trabajo

### Dificultades y calidad del sueño según tipo de turno rotatorio

Tal como se aprecia en el gráfico 25 en la página siguiente (puntuaciones altas indican más dificultades en el sueño), el ciclo de 2 turnos sin nocturnidad es el que presenta menos dificultades en el sueño. Por el contrario el ciclo de dos 2 turnos con nocturnidad es el ciclo que más afecta a los trastornos del sueño. Los ciclos de 3 turnos están en una posición intermedia entre los dos anteriormente citados.

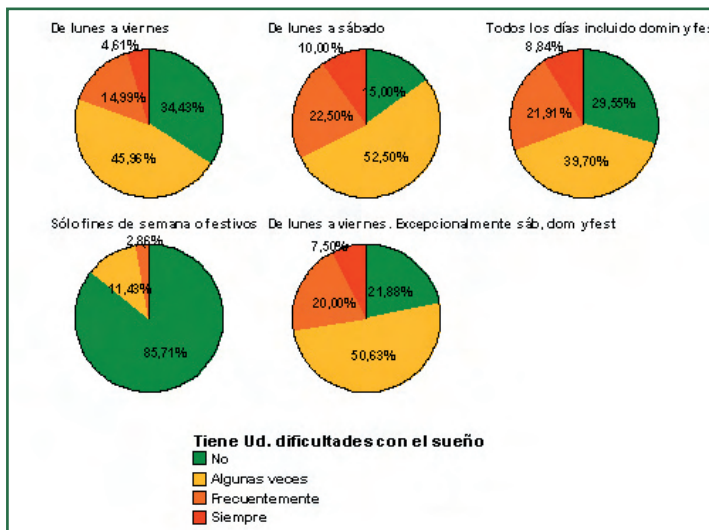


**Gráfico 25.** Dificultades en el sueño según tipo de turno

Los mismos resultados se encuentran cuando se analiza la relación entre tipo de turno y calidad del sueño de los trabajadores.

### Dificultades del sueño según días laborables de la semana

En el siguiente gráfico se puede observar que los trabajadores que tienen horario semanal de lunes a sábado son los que presentan un mayor nivel de dificultad en el sueño. El horario semanal de lunes a viernes es el que presenta menos problemas de sueño, salvo el horario de sólo fines de semana que debido, tanto a las características demográficas de los trabajadores que tienen dicho horario (son los más jóvenes con diferencia), como a la baja frecuencia de este tipo de jornada semanal requiere un comentario menos significativo.



**Gráfico 26.** Dificultades en el sueño según jornada semanal de trabajo

### 5.1.1.4. Bajas por enfermedad según la organización del tiempo de trabajo

Para cerrar este apartado de resultados en el que se está analizando la relación entre el horario de trabajo y la salud de los trabajadores, se estudia la asociación entre la turnicidad y las bajas por enfermedad de los trabajadores y trabajadoras que han participado en esta investigación.

Se analiza la relación entre el número de bajas por enfermedad y el número de días que se ha estado de baja por enfermedad y tres variables relacionadas con la organización del tiempo de trabajo (horario de trabajo, tipo de turno y días laborables de la semana). Conviene tener presente que aunque aparecen diferencias en el número de bajas y días de baja que han cogido los trabajadores según su tipo de horario, dichas diferencias sólo resultan estadísticamente significativas en la variable jornada semanal de trabajo y en parte (sólo el número de días de baja) con la variable horario de trabajo.

### Bajas por enfermedad y días de bajas según el horario de trabajo

En el siguiente gráfico se representan la media del número de bajas (línea color verde) cogidas en el último año según el horario de trabajo. En azul se representan la media del número de días de bajas que han estado los trabajadores durante el último año.

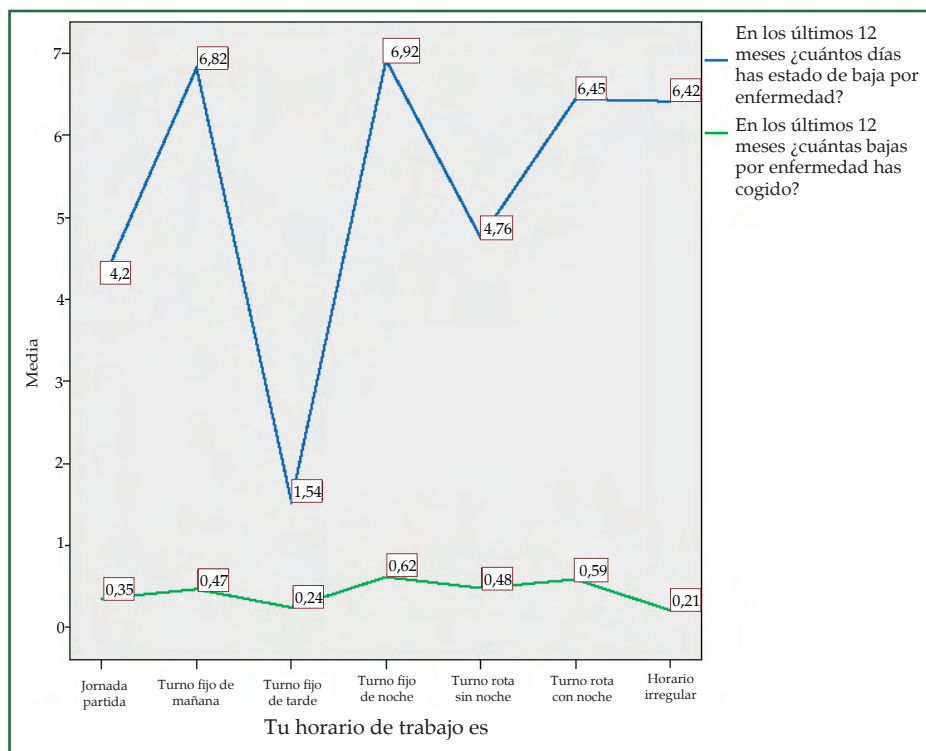


Gráfico 27. Media de bajas y de días de baja por enfermedad en el último año según horario de trabajo

Como puede apreciarse, los días de baja han sido más frecuentes, por este orden, entre los trabajadores del turno fijo de noche, seguidos por los trabajadores del turno fijo de mañana, los trabajadores del turno rotatorio con noches y los trabajadores con horario irregular. Los trabajadores que menos días de baja han cogido son los del turno fijo de tarde y los de jornada partida.

Un comentario parecido cabe hacer del número de bajas de los trabajadores de los diferentes horarios, salvo que los trabajadores con horario irregular han cogido menos bajas por enfermedad que las que cabría esperar en función del resultado que comentamos en el párrafo anterior.

### Bajas por enfermedad y días de bajas según tipo de turno rotatorio

Tal como se observa en el siguiente gráfico, el turno mañana/tarde/noche sin fin de semana es el que está asociado a un mayor número de bajas y a una mayor cantidad de días por baja. Los otros tres tipos de turnos presentan valores similares, el trabajo a 2 turnos con nocturnidad es el que tiene asociadas menos días de baja por enfermedad.

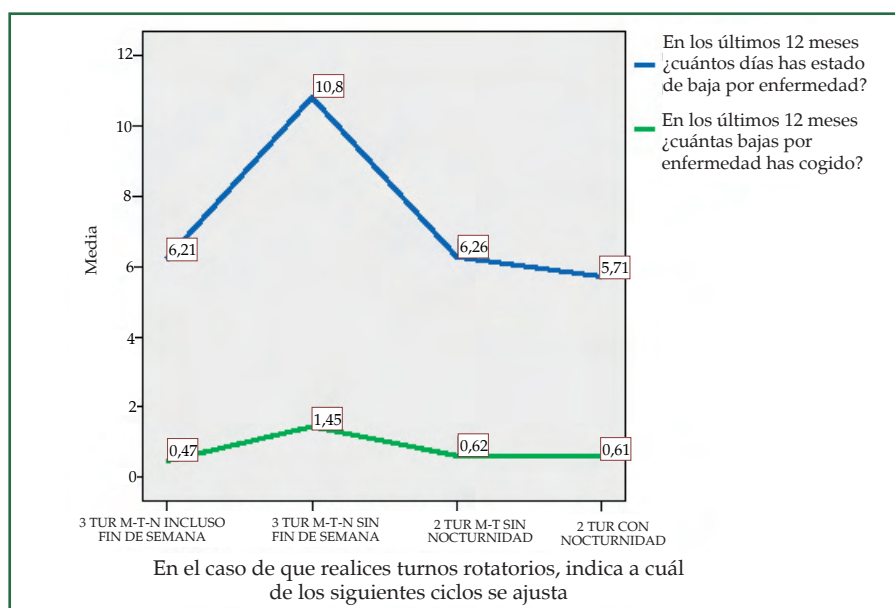
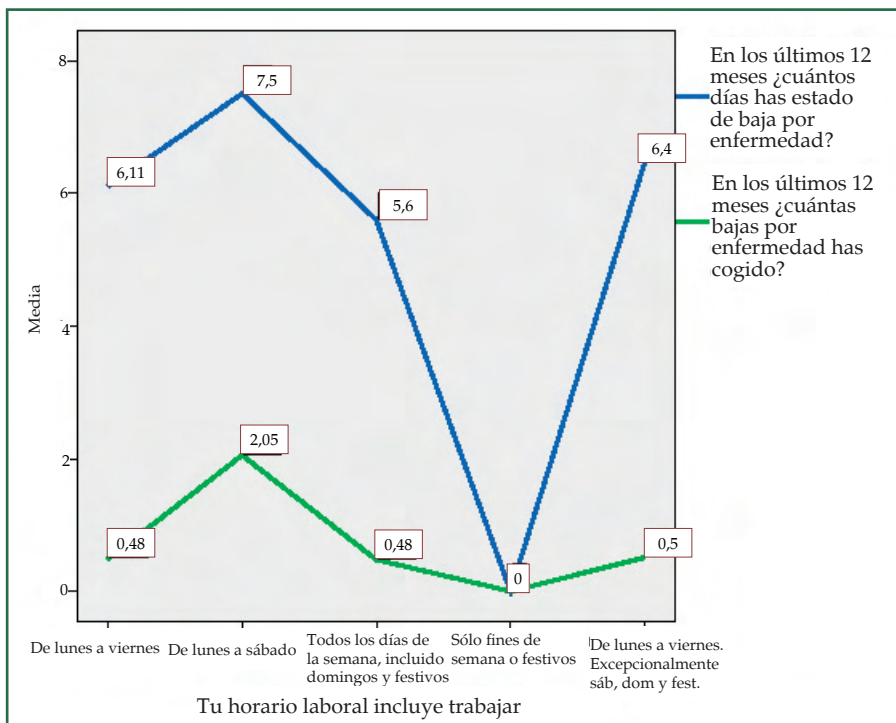


Gráfico 28. Media de días de baja por enfermedad en el último año según tipo de turno

### Bajas por enfermedad y días de bajas según días laborables de la semana

El horario semanal que incluye trabajar de lunes a sábado es el que presenta una media de bajas y de días de baja más elevada. Los otros tres tipos de horario semanal (el de sólo trabajar

los fines de semana es muy poco frecuente y con una población claramente más joven que en el resto de los horarios) presentan valores similares respecto a las bajas por enfermedad y claramente inferiores al del horario de lunes a sábado en cuanto a la media de bajas por trabajador en el último año (2,05 bajas por enfermedad de media).



**Gráfico 29.** Media de días de baja por enfermedad en el último año según jornada semanal de trabajo

### 5.1.2. Influencia negativa de la turnicidad en las relaciones sociofamiliares

Estas variables se han medido mediante una pregunta sobre el grado en el que el trabajador percibe que su turno de trabajo afecta negativamente a sus:

- ◆ Relaciones sociales
- ◆ Relaciones familiares
- ◆ Relaciones de pareja
- ◆ Relaciones sexuales
- ◆ Relación con los compañeros de trabajo

En todos los casos se ha medido esta influencia negativa del turno en las relaciones sociofamiliares con una escala que va desde 0 (el turno afecta negativamente muy poco a mis relaciones) a 10 (el turno

afecta negativamente mucho a mis relaciones). Las puntuaciones altas indican mayor grado de influencia negativa del turno en las relaciones que las puntuaciones bajas.

### 5.1.2.1. Relaciones sociofamiliares según el horario de trabajo

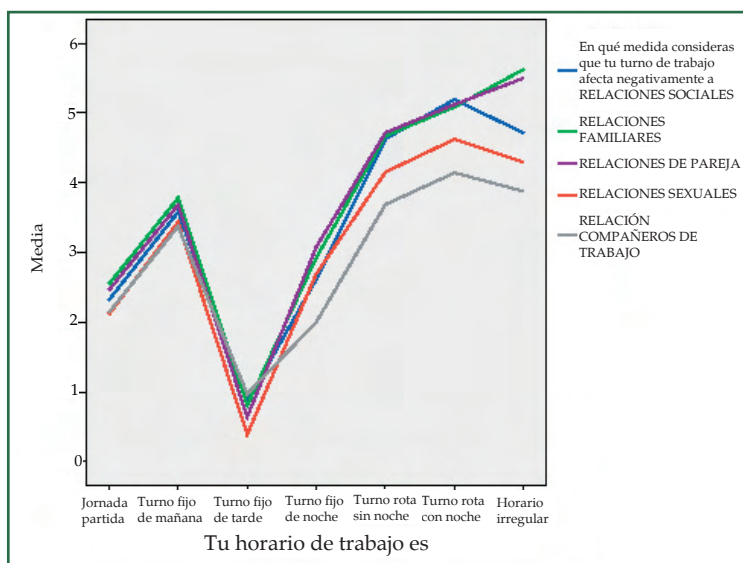
Antes de comenzar el análisis de estas variables según las diferentes formas de organización del tiempo de trabajo, se muestran en la siguiente tabla las puntuaciones medias y la desviación típica de dichas variables en el conjunto de los trabajadores participantes en el estudio.

**Tabla 6.** Media y desviación típica de la influencia negativa del turno de trabajo en las relaciones sociofamiliares del/a trabajador/a

En qué medida consideras que tu turno de trabajo afecta negativamente a tus					
	Relaciones sociales	Relaciones familiares	Relaciones de pareja	Relaciones sexuales	Relación compañeros de trabajo
Media	4,32	4,36	4,32	3,87	3,57
Desv. típ.	3,686	3,720	3,783	3,675	3,406

Como se puede observar, las relaciones que se ven más afectadas son las relaciones familiares, sociales y de pareja, con una puntuación algo superior al 4 (el 5 sería una influencia negativa de tipo medio). Las relaciones sexuales (3,87) y las relaciones con los compañeros de trabajo (3,57) son las que el trabajador percibe que están menos afectadas por el turno en el que trabaja.

En el siguiente gráfico se representan las puntuaciones medias de todas estas variables según los diferentes horarios de trabajo.



**Gráfico 30.** Influencia negativa del horario de trabajo en las relaciones sociales, familiares, de pareja, sexuales y con los compañeros de trabajo

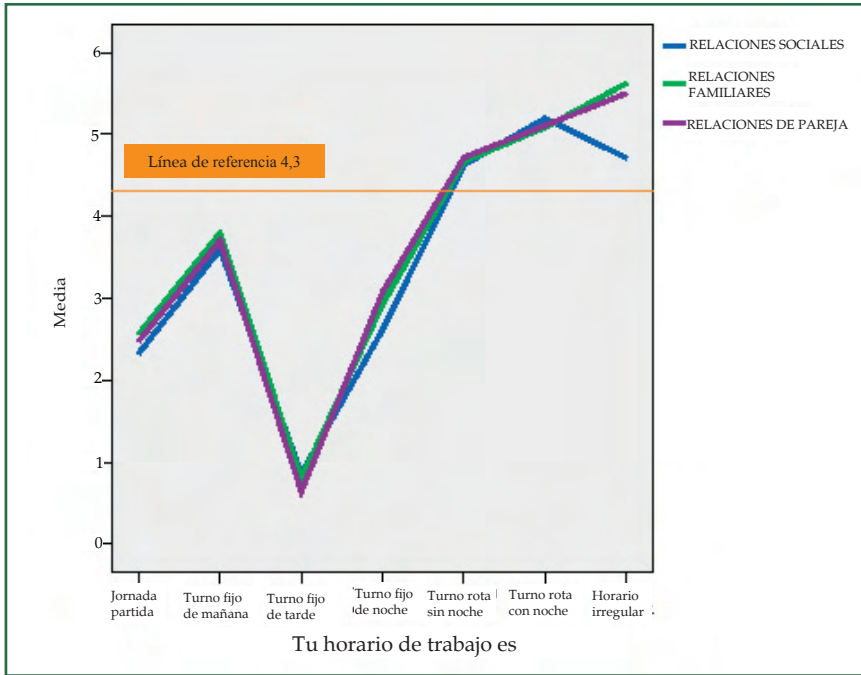
Los trabajadores y trabajadoras del turno de tarde son los que perciben menos influencia negativa del turno en sus relaciones sociofamiliares, seguidos por los del turno de jornada partida. El turno rotatorio con noche, junto con los trabajadores con horario irregular y con turno rotatorio sin noche son los que perciben mayor influencia negativa del turno en sus relaciones sociofamiliares.

Para analizar con más detalle estos resultados se incluye una tabla con la puntuación media de la influencia negativa del turno en todas las relaciones sociofamiliares (hay que recordar que puntuaciones altas indican mayor influencia negativa del turno). En dicha tabla se colorean en rojo las puntuaciones más elevadas en cada clase de relación. Se observa que el horario de turnos rotatorios que incluye el turno de noche y el horario irregular son los horarios más perjudiciales para las relaciones sociofamiliares de la población trabajadora que ha participado en este estudio.

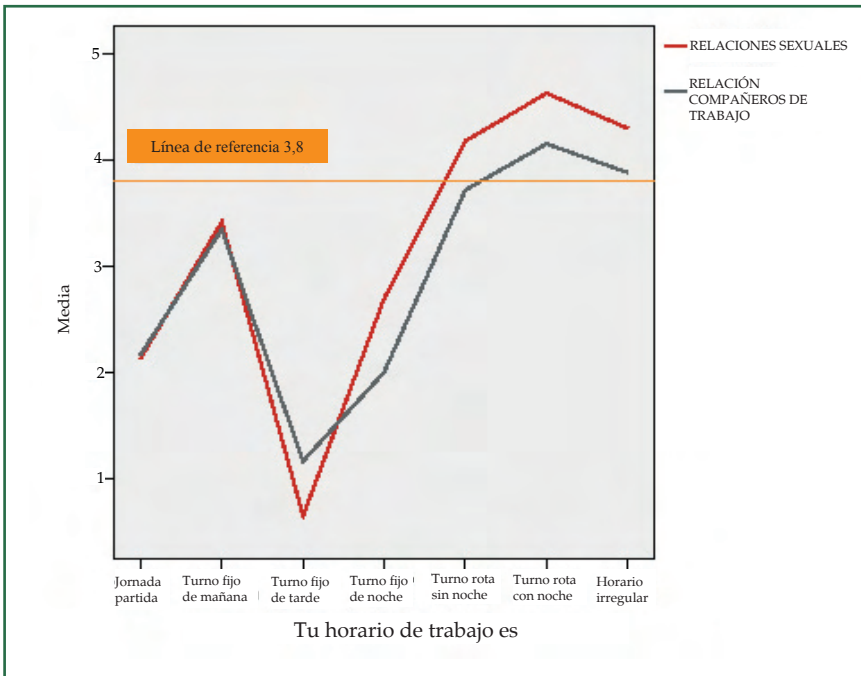
**Tabla 7.** Influencia negativa del horario de trabajo en las relaciones sociofamiliares

En qué medida consideras que tu turno de trabajo afecta negativamente a tus					
Tu horario de trabajo es	RELACIONES SOCIALES	RELACIONES FAMILIARES	RELACIONES DE PAREJA	RELACIONES SEXUALES	RELACIÓN COMPAÑEROS DE TRABAJO
Jornada partida (mañana y tarde)	2,35	2,59	2,47	2,13	2,16
Turno fijo de mañana	3,60	3,78	3,67	3,41	3,38
Turno fijo de tarde	0,86	0,95	0,89	0,65	1,16
Turno fijo de noche	2,62	2,92	3,08	2,69	2,00
Turnos rotatorios sin incluir el turno de noche	4,64	4,69	4,72	4,17	3,71
Turnos rotatorios incluyendo el turno de noche	5,20	5,11	5,11	4,62	4,15
Horario irregular.	4,71	5,63	5,50	4,29	3,88
Total	4,32	4,36	4,32	3,87	3,57

Dada la similitud de las puntuaciones medias en las variables sobre las relaciones sociales, familiares y de pareja por un lado; y las relaciones sexuales y con los compañeros de trabajo por otro se presentan dos gráficos diferenciados con cada grupo de estas variables para facilitar la comprensión de los resultados. En ambos gráficos se añade la línea de referencia de las puntuaciones medias que en los diferentes tipos de relaciones han obtenido el conjunto de los trabajadores y trabajadoras que han participado en este estudio.



**Gráfico 31.** Influencia negativa del horario de trabajo en las relaciones sociales, familiares y de pareja



**Gráfico 32.** Influencia negativa del horario de trabajo en las relaciones sexuales y con los compañeros de trabajo

### 5.1.2.2. Relaciones sociofamiliares según tipo de turno rotatorio

Los trabajadores con 2 turnos que incluye nocturnidad son los que perciben una mayor influencia negativa del turno en sus relaciones sociofamiliares. En el extremo opuesto se encuentran los trabajadores con 2 turnos sin nocturnidad. Los trabajadores con 3 turnos están en una posición intermedia entre los dos anteriores respecto a la influencia negativa del turno en sus relaciones sociales, familiares, de pareja, sexuales y con los compañeros de trabajo. Esta última relación es la que menos se ve afectada por el turno de trabajo, las relaciones de pareja son las que reciben en mayor medida los efectos negativos de trabajar a turnos.

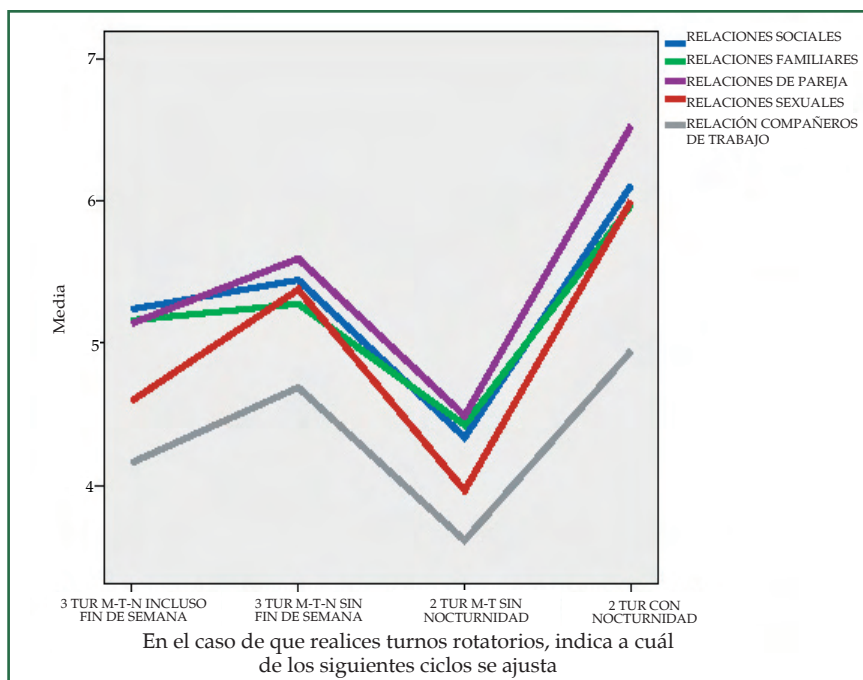
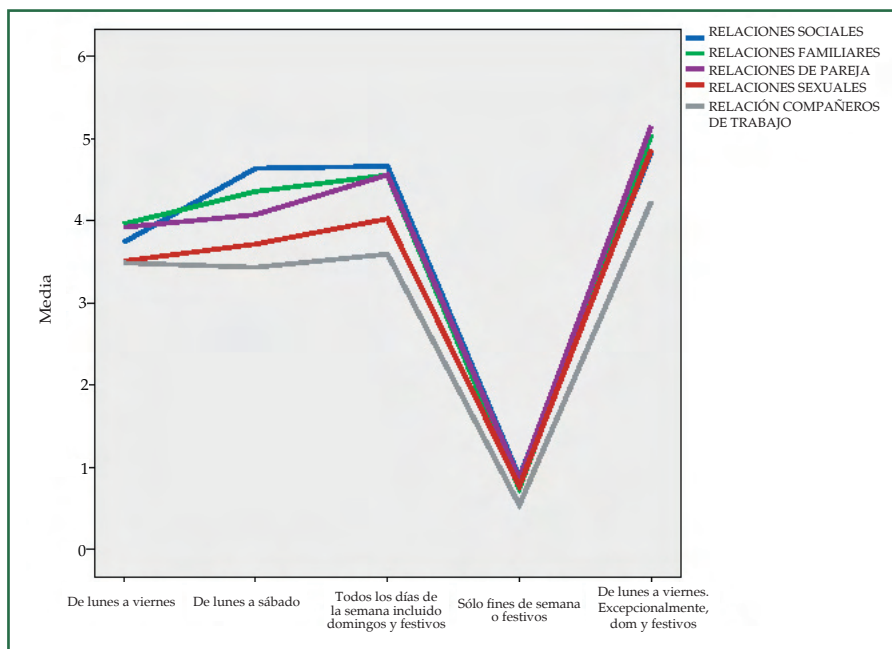


Gráfico 33. Influencia negativa del turno en las relaciones sociales, familiares, de pareja, sexuales y con los compañeros de trabajo

### 5.1.2.3. Relaciones sociofamiliares según días laborables de la semana

Exceptuando el horario de trabajo semanal que se concentra sólo en fines de semana, el horario semanal que menos influencia negativa ejerce sobre las relaciones sociofamiliares de los trabajadores es el de lunes a viernes, el resto de los horarios presenta puntuaciones similares. Todos los tipos de relación sufren una influencia negativa del turno de parecida intensidad, parecen recibir ligeramente una mayor influencia negativa, según el horario semanal, las relaciones sociales. La relación con los compañeros de trabajo y las relaciones sexuales parecen recibir efectos negativos menos intensos según la jornada semanal de trabajo.



**Gráfico 34.** Influencia negativa de la jornada semanal de trabajo en las relaciones sociales, familiares, de pareja, sexuales y con los compañeros de trabajo

### 5.1.3. Relación entre la organización del tiempo de trabajo y la satisfacción laboral

En este apartado se analiza la relación entre el tiempo de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores en cuatro aspectos:

- ♦ Las perspectivas laborales
- ♦ Las condiciones ambientales de trabajo
- ♦ El grado en el que el trabajador percibe que son utilizadas sus capacidades
- ♦ El trabajo considerándolo globalmente

La puntuación más elevada en estas variables es 4 (Muy satisfecho), la más baja es 0 (Nada satisfecho)

Al igual que en otros apartados se presentan los resultados en tres subapartados que presentan la relación de la satisfacción laboral con:

- ♦ El horario de trabajo
- ♦ El tipo de turno rotatorio
- ♦ La jornada semanal de trabajo

### 5.1.3.1. Satisfacción laboral según el horario de trabajo

En el siguiente gráfico puede observarse que en el horario de jornada partida se encuentran los niveles más elevados de las cuatro clases de satisfacción laboral analizadas. En el extremo contrario se encuentran los trabajadores con horario irregular (son los trabajadores menos satisfechos laboralmente del conjunto de trabajadores y trabajadoras participantes en este estudio), seguidos de los trabajadores del turno fijo de mañana y los que trabajan a turnos rotatorios con o sin nocturnidad.

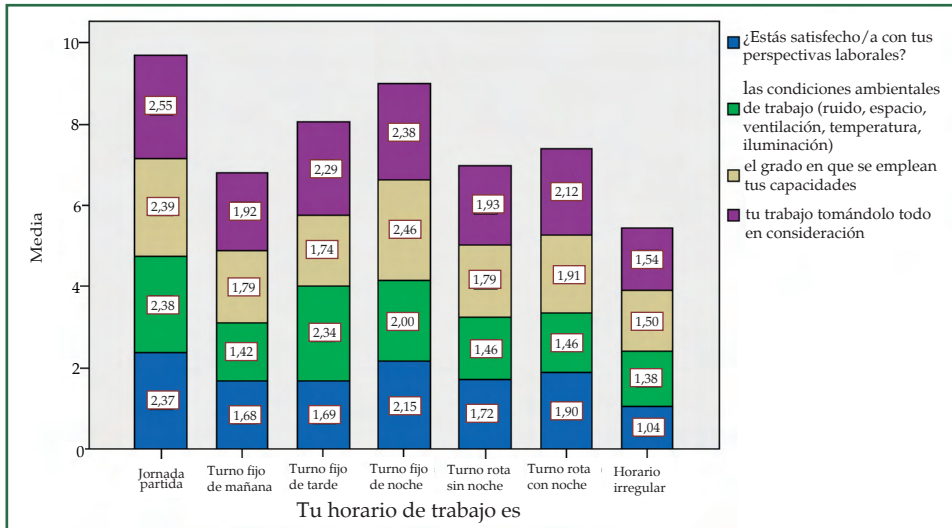


Gráfico 35. Satisfacción laboral según horario de trabajo

Para un análisis más detallado se acompañan cuatro gráficos de líneas con los cuatro aspectos de satisfacción laboral analizados según los diferentes tipos de horario de los trabajadores del sector.

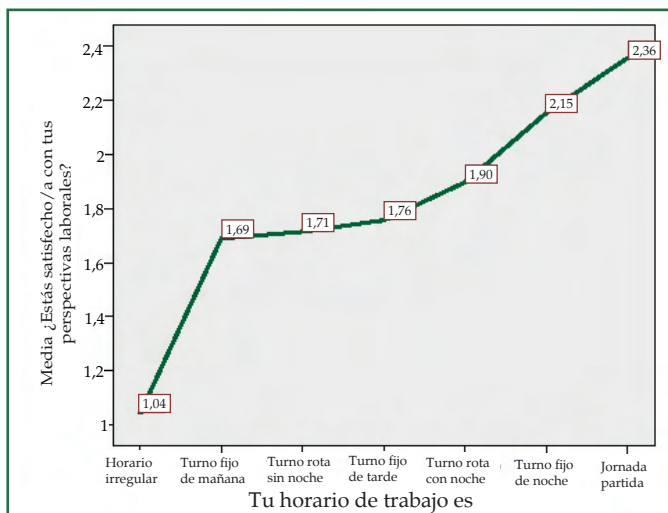


Gráfico 36. Satisfacción con las perspectivas laborales según horario de trabajo

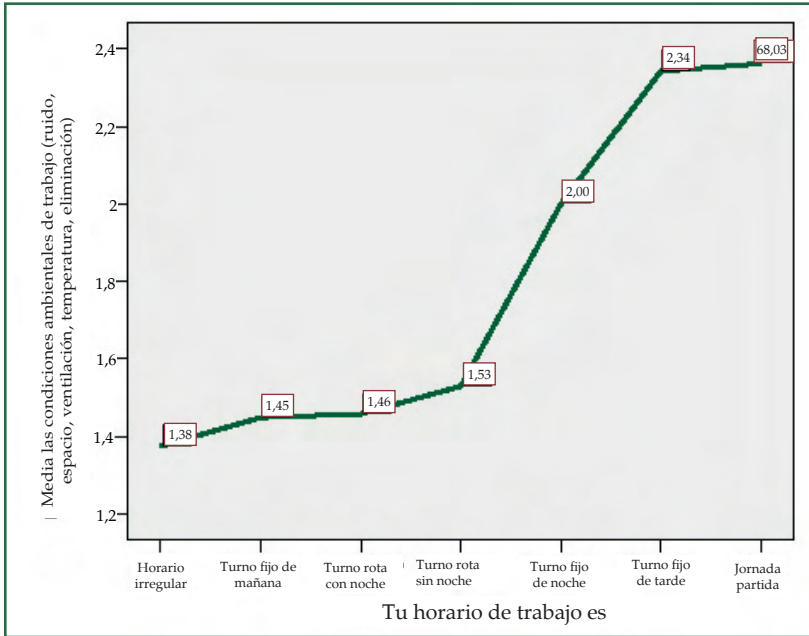


Gráfico 37. Satisfacción con las condiciones ambientales del trabajo las según horario de trabajo

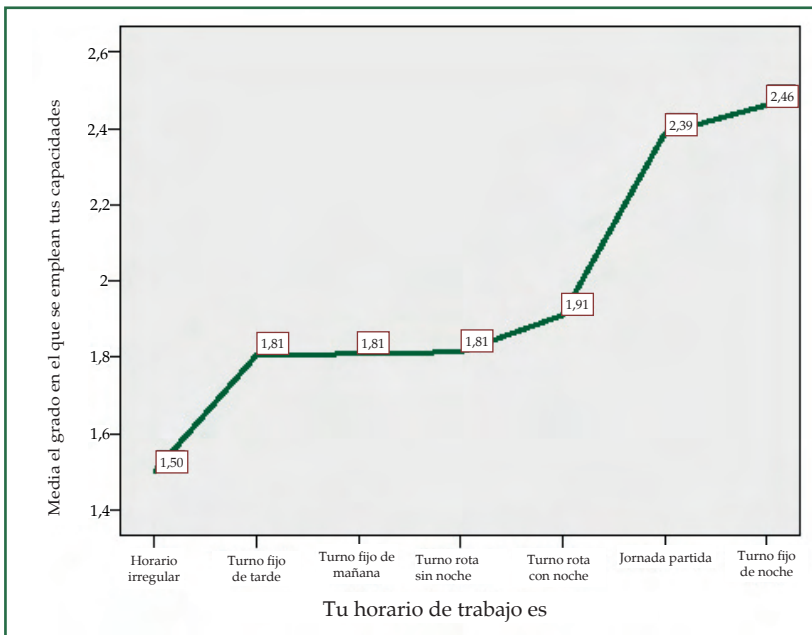
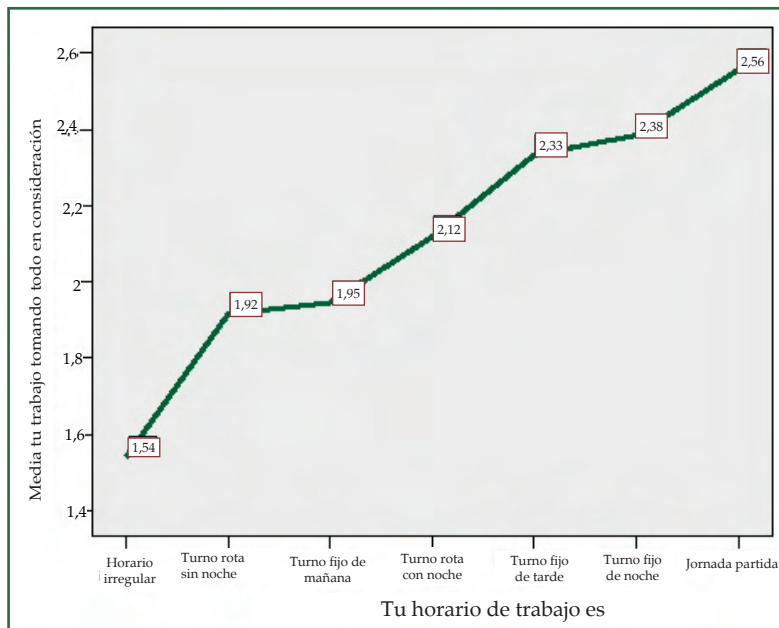


Gráfico 38. Satisfacción con el empleo de las capacidades del trabajador según horario de trabajo



**Gráfico 39.** Satisfacción laboral global según horario de trabajo

Se observa que los trabajadores con horario de jornada partida y los que tienen horario irregular son los que presentan, respectivamente, las puntuaciones más altas y más bajas en los cuatro tipos de satisfacción laboral estudiadas (exceptuando los trabajadores del turno fijo de noche que se sienten levemente más satisfechos con el grado en el que se emplean sus capacidades que los del horario de jornada partida).

Entre los trabajadores de turnos fijos la satisfacción laboral es mayor en los trabajadores del turno de noche, le siguen los trabajadores del turno de tarde y por último los del turno de mañana.

### 5.1.3.2. Satisfacción laboral según el tipo de turno rotatorio

Se han encontrado diferencias significativas entre el tipo de turno rotatorio y las tres primeras clases de satisfacción laboral analizadas. En la cuarta variable (satisfacción laboral tomando todo el trabajo en consideración) no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre los cuatro tipos de turnos estudiados.

Como puede apreciarse en el gráfico 40 (página siguiente), los trabajadores con 2 turnos sin nocturnidad son los que dicen sentir un mayor nivel de satisfacción laboral. Por el contrario, los trabajadores con 3 turnos sin trabajo en fin de semana son los que manifiestan un menor nivel de satisfacción laboral. Cabe destacar que los trabajadores de 2 turnos con nocturnidad son los que presentan un mayor nivel de satisfacción laboral tomando todo las circunstancias laborales en consideración.

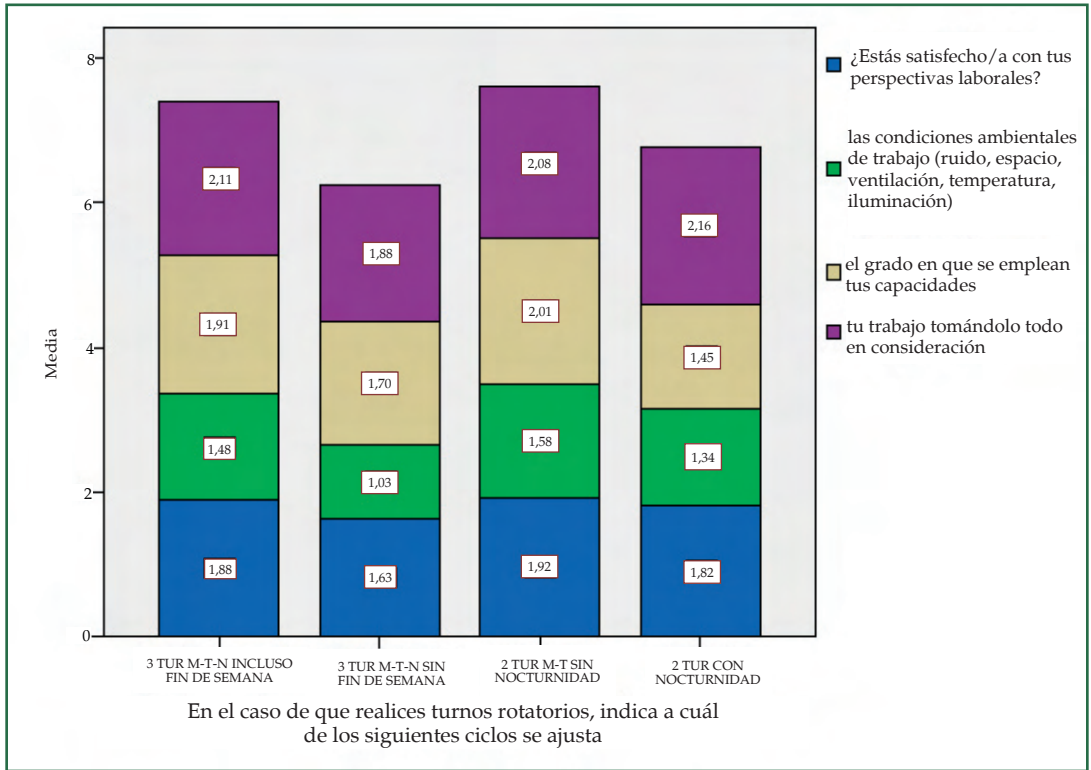


Gráfico 40. Satisfacción laboral según tipo de turno

### 5.1.3.3. Satisfacción laboral según días laborables de la semana

Las diferencias entre las cuatro medidas de satisfacción laboral estudiadas resultan estadísticamente significativas al analizarlas según los diferentes tipos de jornada semanal de trabajo.

Los trabajadores con horario semanal de lunes a sábado son globalmente los menos satisfechos laboralmente. Los más satisfechos son los que trabajan todos los días de la semana incluso domingos y festivos, seguidos a muy poca distancia por los que tienen horario de lunes a viernes y por los que trabajan de lunes a viernes y excepcionalmente sábados, domingos y festivos.

En todos los tipos de jornada semanal de trabajo (excepto en el horario de sólo fines de semana y festivos) el nivel más bajo se localiza en la satisfacción relacionada con las condiciones ambientales de trabajo. Respecto a la satisfacción con las perspectivas laborales en todos los casos (excepto en la jornada semanal que cubre los siete días de la semana) es algo inferior al nivel medio de satisfacción (<2).

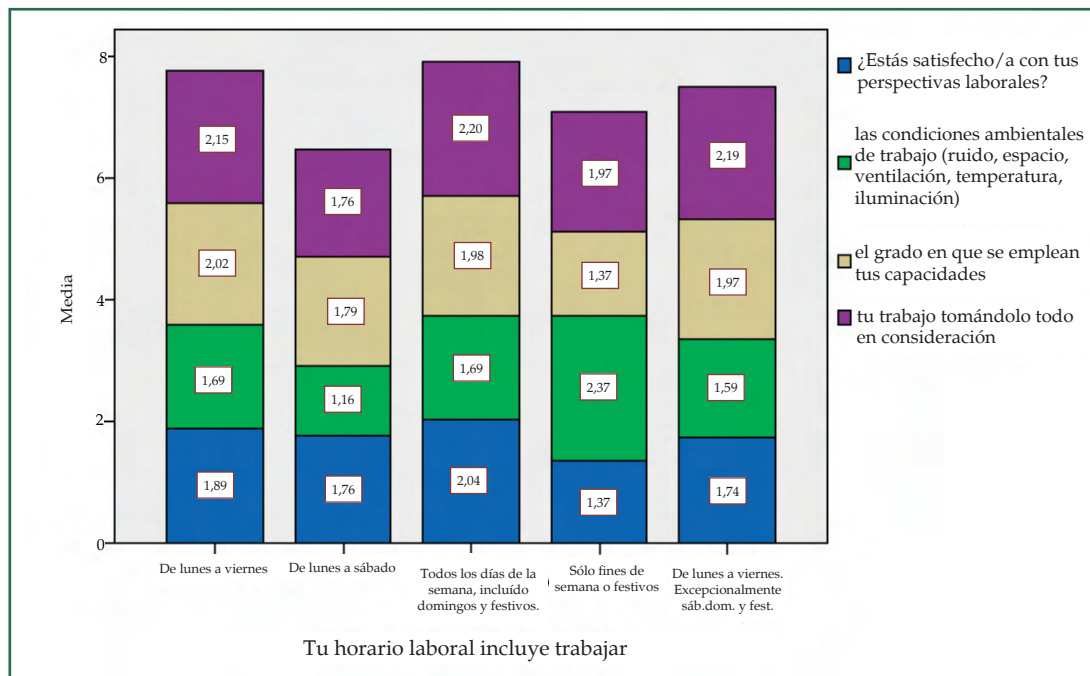


Gráfico 41. Satisfacción laboral según jornada semanal de trabajo

## 5.2. Según sectores de actividad

Una vez analizada la relación entre la organización del tiempo de trabajo con la calidad de vida laboral (salud, relaciones sociofamiliares y satisfacción laboral) del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, en este apartado se presentan los resultados más significativos de las variables estudiadas en los tres sectores de actividad (Química, Vidrio/Cerámica y Estaciones de Servicio) en los que trabajan las personas que han participado en este estudio.

Como ya se indicó anteriormente, dos de cada tres trabajadores pertenecen al sector Químico (66,6%). El 24% trabaja en Estaciones de Servicio y el 9,4% restante desarrolla su actividad laboral en el Sector del Vidrio/Cerámica. Estos porcentajes se ajustan razonablemente a la proporción de personas que trabaja en cada sector en el conjunto de la población trabajadora andaluza (ver tabla 1, página 13).

Se presentan aquellos resultados en los que las diferencias encontradas entre los tres sectores estudiados han resultado estadísticamente significativas.

### 5.2.1. Variables sociodemográficas y laborales según sectores productivos

El porcentaje de hombres que trabajan en el sector Químico y del Vidrio/Cerámica es mayor que el de mujeres. Sólo se observa una proporción de trabajadores y trabajadoras similar en las Estaciones de Servicio.

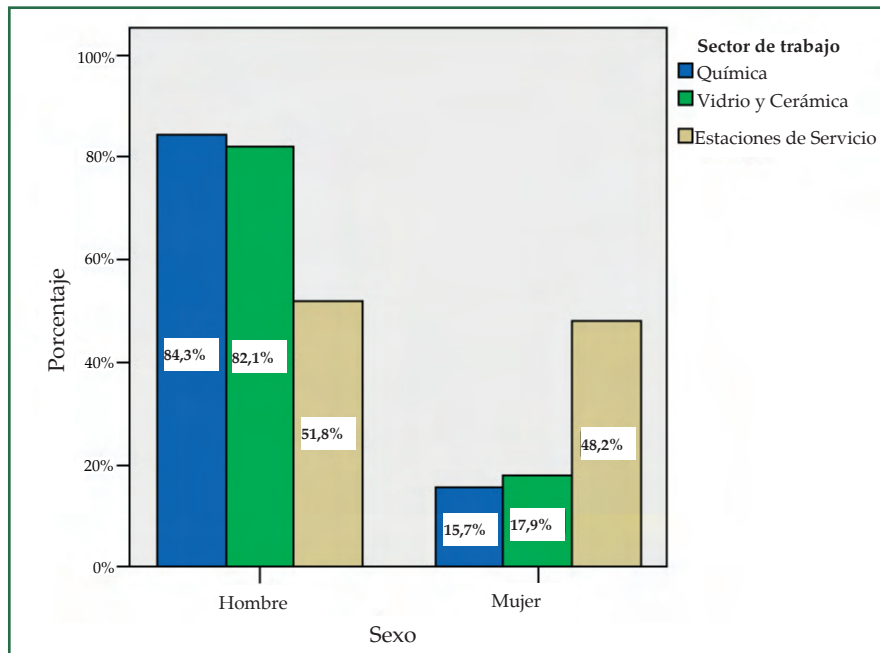


Gráfico 42. Porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en los tres sectores de actividad

Esta desigual distribución del género en los dos primeros sectores indicados exige prudencia a la hora de interpretar algunos de los resultados que ahora comentaremos. Esta cautela se basa en la posible influencia de la variable género en dichos resultados, más allá de las características específicas de los sectores de actividad analizados.

La edad media de los trabajadores de los sectores Químico y del Vidrio/Cerámica es algo inferior a los 39 años. En cambio en las Estaciones de Servicio la edad media es bastante menor (29,28 años). De hecho, más de la mitad (56,6%) de las personas que trabajan en Estaciones de Servicio tiene entre 20 y 30 años de edad. En los sectores Químico y del Vidrio/Cerámica las personas con edades entre 20 y 30 años, sólo representan el 22,6% y 26,8% respectivamente.

En el sector Químico encontramos el mayor nivel de formación entre sus trabajadores, por el contrario el menor nivel de formación se localiza en el sector de las Estaciones de Servicio.

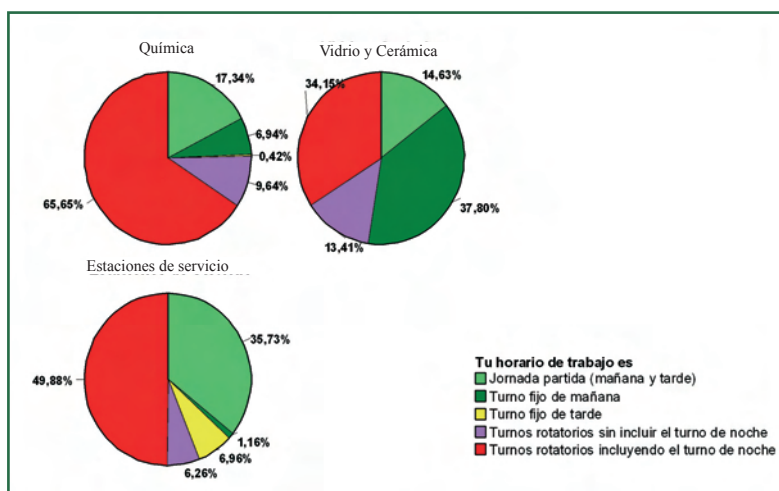
**Tabla 8.** Nivel de formación de los trabajadores de los distintos sectores productivos

		Sector de Trabajo			
		Química	Vidrio y Cerámica	Estaciones de Servicio	Total
Formación	Sin estudios	1,9%	3,5%	1,2%	1,9%
	Estudios Primarios (EGB, ESO)	30,5%	46,5%	59,1%	38,8%
	Estudios Secundarios (FP, BUP, COU)	54,2%	46,5%	36,9%	49,4%
	Estudios Universitarios	13,3%	3,5%	2,8%	9,9%

En el sector Químico encontramos el mayor porcentaje de trabajadores fijos (87,6%), por el contrario en el de Estaciones de Servicio sólo son fijos el 68,7%. La estabilidad laboral en el sector de Vidrio/Cerámica asciende al 80%. También en el sector de Estaciones de Servicio encontramos el mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial (7,8%). En los dos sectores restantes los trabajadores a tiempo parcial sólo representan el 2% de todos los puestos de trabajo.

### 5.2.2. Organización del horario de trabajo en los tres sectores analizados

La distribución del horario de trabajo en los tres sectores es algo desigual. El trabajo a turnos incluido el de noche es especialmente frecuente en el sector Químico (75,3% de los trabajadores tienen horario con turnos rotatorios), de ellos el 65,7% trabajan en turnos rotatorios con noche. En el sector de Vidrio/Cerámica encontramos el mayor porcentaje de trabajadores con horario fijo de mañana y el menor porcentaje con trabajadores con turnos rotatorios. El trabajo en jornada partida es más frecuente en las Estaciones de Servicio, el 35,7% de los trabajadores del sector tienen este horario. Este tipo de horario sólo lo tienen el 17,3% y el 14,6% de los trabajadores de la Química y el Vidrio/Cerámica.



**Gráfico 43.** Horarios de trabajo en los sectores Químico, Vidrio/Cerámica y Estaciones de Servicio

La estabilidad del horario de trabajo es menor en el sector de las Estaciones de Servicio (sólo el 26,4% de los trabajadores indica que no le cambian el horario de trabajo), el 64,8% de estos trabajadores conocen con antelación su horario pero dicen que sufren cambios de manera imprevista. Los trabajadores de los otros dos sectores parecen disfrutar de una mayor estabilidad en el horario de trabajo (aproximadamente un 50% indica que no sufre cambios en su horario). Este dato correlaciona con el hecho de que la media de días de antelación con la que se comunican cambios de horario también es menor en el sector de Estaciones de Servicio (1 día y medio) que en el sector Químico (6 días y medio).

Respecto al horario de trabajo semanal cabe destacar que la mitad de los trabajadores del sector Químico y casi tres cuartas partes (71,7%) de los trabajadores de Estaciones de Servicio tienen horarios con trabajo todos los días de la semana incluido domingos y festivos. Por el contrario, en el sector del Vidrio/Cerámica el 61,8% de los trabajadores sólo trabajan de lunes a viernes (ver tabla siguiente).

**Tabla 9.** Distribución de la Jornada semanal de trabajo en los tres sectores productivos

		Tu horario laboral incluye trabajar				
		De lunes a viernes	De lunes a sábado	Todos los días de la semana, incluido domingos y festivos.	Sólo fines de semana o festivos	De lunes a viernes. Excepcional sáb, dom y festivos
Sector de Trabajo	Química	35,3%	2,4%	50,5%	,2%	11,6%
	Vidrio y Cerámica	61,8%	2,4%	29,4%		6,5%
	Estaciones de Servicio	17,6%	,9%	71,7%	7,4%	2,3%
Total		33,6%	2,0%	53,6%	1,9%	8,9%

### 5.2.3. Salud general, salud mental, días de baja por enfermedad y dificultades en el sueño según el sector

Los trabajadores de Estaciones de Servicio son los que presentan un mejor nivel de Salud General ( $\bar{x} = 82,68$ ), la media de esta variable es similar en los dos sectores restantes ( $\bar{x} = 63,60$  en el sector Químico y  $\bar{x} = 62,47$  en el sector del Vidrio/Cerámica). A la hora de interpretar este resultado es necesario tener presente la mayor juventud de los trabajadores del sector de Estaciones de Servicio.

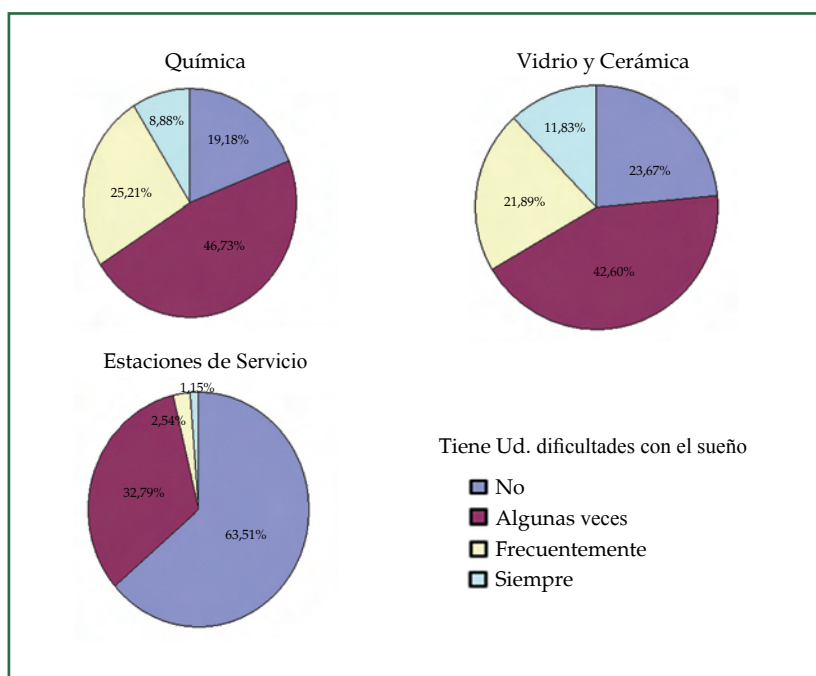
El mismo nivel de puntuaciones se encuentra al analizar los resultados de la variable Salud Mental: Los trabajadores de Estaciones de Servicio presentan, claramente, las puntuaciones más elevadas; mientras que los trabajadores de los otros dos sectores presentan puntuaciones similares y distanciadas de las del sector de Estaciones de Servicio (ver tabla siguiente).

**Tabla 10.** Salud General y Mental de los trabajadores según sector productivo (Media y Desv.Típica)

	SALUD GENERAL		SALUD MENTAL	
	Media	Desv.Tip	Media	Desv.Tip
Química	63,60	19,36	67,29	19,03
Vidrio /Cerámica	62,47	21,13	68,07	21,38
Estaciones de Servicio	82,68	13,56	88,64	12,71

En los últimos doce meses, la media de días de bajas por enfermedad en el sector del Vidrio/Cerámica es la mayor de los tres sectores de actividad (7,41 días), seguida muy de cerca por la media de días de baja del sector Químico (6,72). En el sector de Estaciones de Servicio los trabajadores han estado de baja en el último año un número de días significativamente menor ( $\bar{x} = 2,32$ ).

Tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico, (y en consonancia con los niveles de salud analizados anteriormente) los trabajadores de las Estaciones de Servicio son los que presentan menos dificultades en el sueño, el 63,51% manifiesta no tener dificultades frente al escaso 1,15% que manifiesta tener siempre dificultades al dormir. En los sectores de la Química y el Vidrio/Cerámica encontramos porcentajes más elevados y similares entre si de trabajadores y trabajadoras con dificultades en el sueño.



**Gráfico 44.** Dificultades en el sueño según sector productivo

### 5.2.4. Influencia del turno en las relaciones sociofamiliares en los distintos sectores productivos

En el gráfico 45 se puede observar que los trabajadores de Estaciones de Servicio son los que perciben una menor influencia negativa del horario de trabajo en el conjunto de sus relaciones sociales (menor puntuación indica menor influencia negativa). De modo similar a lo que se ha comentado anteriormente, los trabajadores de los sectores Químico y Vidrio/Cerámica presentan puntuaciones similares (en torno a 5, en una escala en la que el 0 = el turno influye Muy Poco y el 10 = el turno influye Mucho) que reflejan una influencia intermedia negativa del turno en el que trabajan sobre sus relaciones sociales, familiares, de pareja, sexuales y con los compañeros de trabajo.

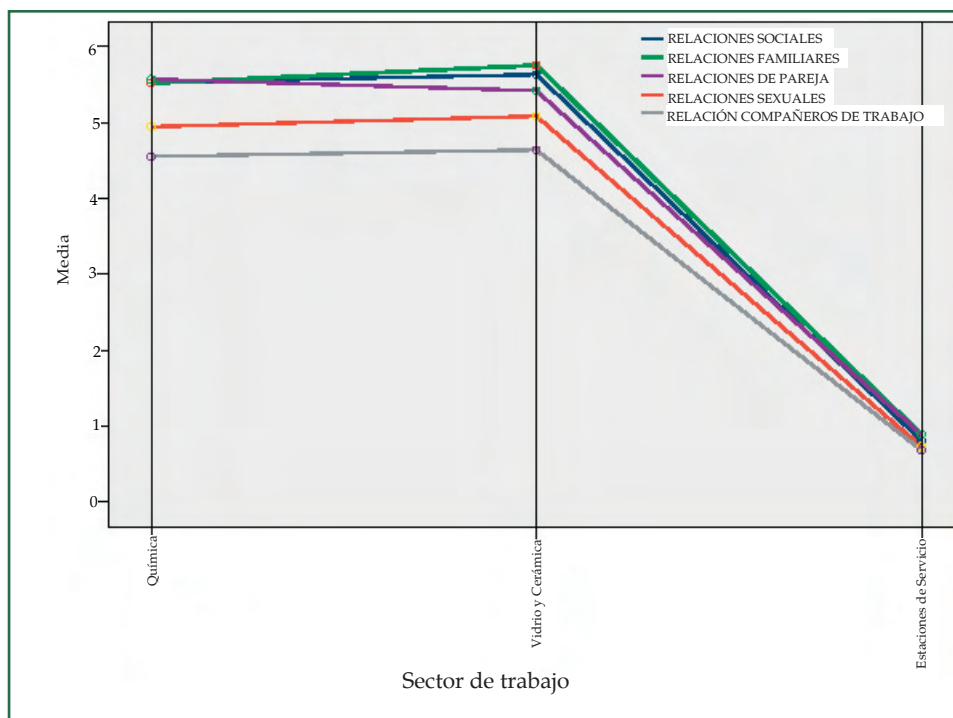


Gráfico 45. Influencia negativa del turno en las relaciones sociofamiliares según sector productivo

### 5.2.5. Satisfacción laboral en los tres sectores

En el siguiente gráfico se representan los cuatro tipos de satisfacción laboral medidos en este estudio según los tres sectores de actividad analizados. Se incluye la línea de referencia del punto medio de la escala (las variables fueron evaluadas con una escala donde el 0 = Nada Satisfecho y el 4 = Muy Satisfecho, dejando el 2 para la posición intermedia Más o Menos Satisfecho).

Tal como se observa, sólo los trabajadores de Estaciones de Servicio superan esta puntuación media en los cuatro tipos de Satisfacción Laboral estudiados. Los trabajadores de la Química y del sector Vidrio/Cerámica no alcanzan en ningún caso esta puntuación, además es en la satisfacción con las condiciones ambientales del trabajo en la que menor puntuación alcanzan en ambos sectores productivos.

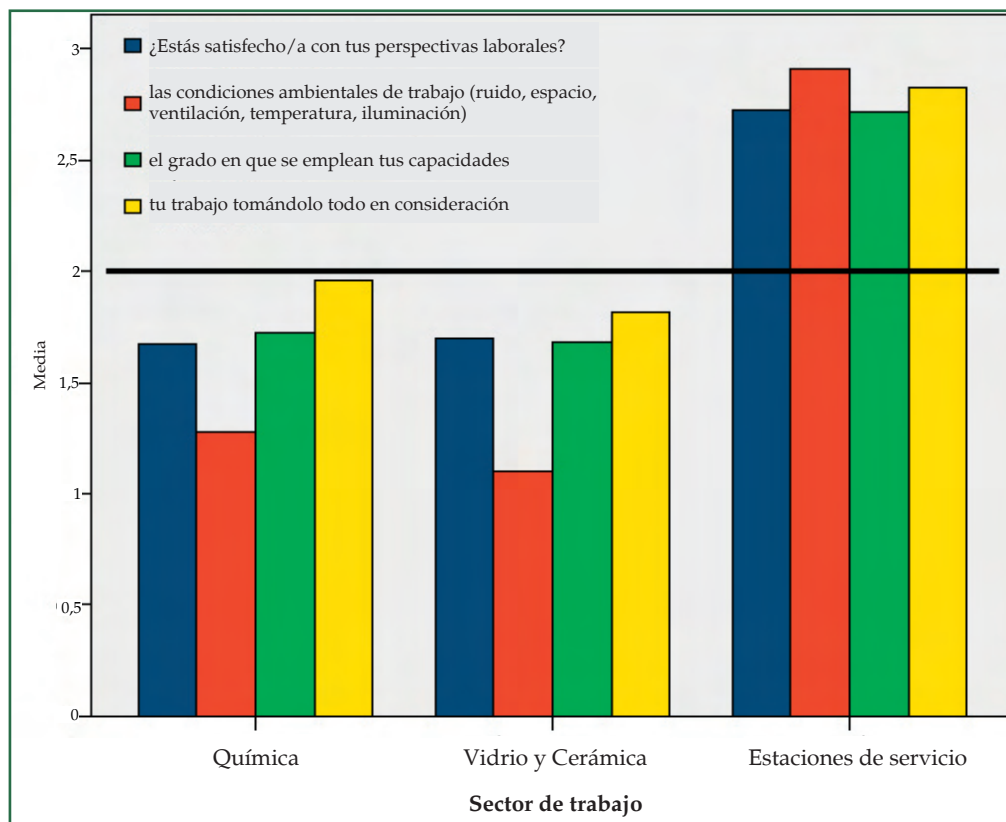


Gráfico 46. Satisfacción laboral según sector productivo

### 5.3. Según el género de los trabajadores

Al igual que se ha hecho en el apartado precedente, a continuación se presentan los resultados obtenidos en esta investigación según el género de los trabajadores. Es un hecho ya contrastado en numerosos estudios que la variable género explica buena parte de la variabilidad tanto de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, como de los indicadores de calidad de vida laboral que hombres y mujeres trabajadoras manifiestan. Parece, por lo tanto, congruente aprovechar la oportunidad de analizar los datos recogidos en este estudio desde la perspectiva de género.

Sin ánimo de ser exhaustivos en este primer informe, sólo se presentan las relaciones entre las variables analizadas que han resultado estadísticamente significativas.

### 5.3.1. Variables sociodemográficas y laborales según el género

Tal como se indicó anteriormente, los participantes en este estudio son en el 75,6% de los casos hombre y en el 24,4% restante mujer. Es decir, de cada 4 trabajadores encuestados aproximadamente 3 son hombres y 1 es mujer.

Las mujeres trabajan en proporción similar (un poco menos del 50%) en los sectores Químico y de Estaciones de Servicio, y en un porcentaje menor (7%) en el sector Vidrio/Cerámica. En el caso de los hombres se observa una clara concentración (73,66%) en el sector Químico y en proporción bastante menor en los otros dos sectores.

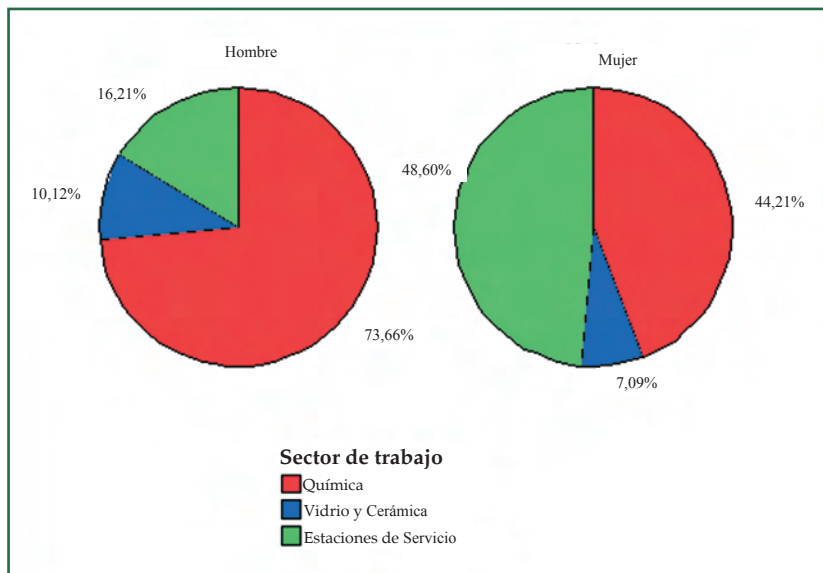


Gráfico 47. Hombres y mujeres trabajadoras en los tres sectores productivos analizados

La edad media de las mujeres es de 29,62 años frente a los 38,5 años de edad media de los hombres. Más de la mitad de las mujeres participantes en el estudio (55,2%) tienen entre 20 y 30 años de edad. En el caso de los hombres la distribución por tramos de edad es más homogénea, alcanza su mayor porcentaje en el tramo de 31 a 40 años (35,4%).

El 23,7% de los trabajadores están solteros, las trabajadoras solteras representan el 54,1% del total de mujeres participantes en el estudio.

En relación al tamaño de la empresa cabe destacar que sólo el 19,1% de las mujeres trabajan en empresas de más de 250 trabajadores, frente al 40,5% de los hombres que trabajan en empresas con este número de empleados/as.

Los niveles de formación de hombres y mujeres son similares, cabe destacar un mayor porcentaje de hombres con estudios secundarios, mientras que con estudios universitarios se da el caso contrario con un 12,5% de mujeres universitarias frente a un 8,7% de hombres con este mismo nivel de formación.

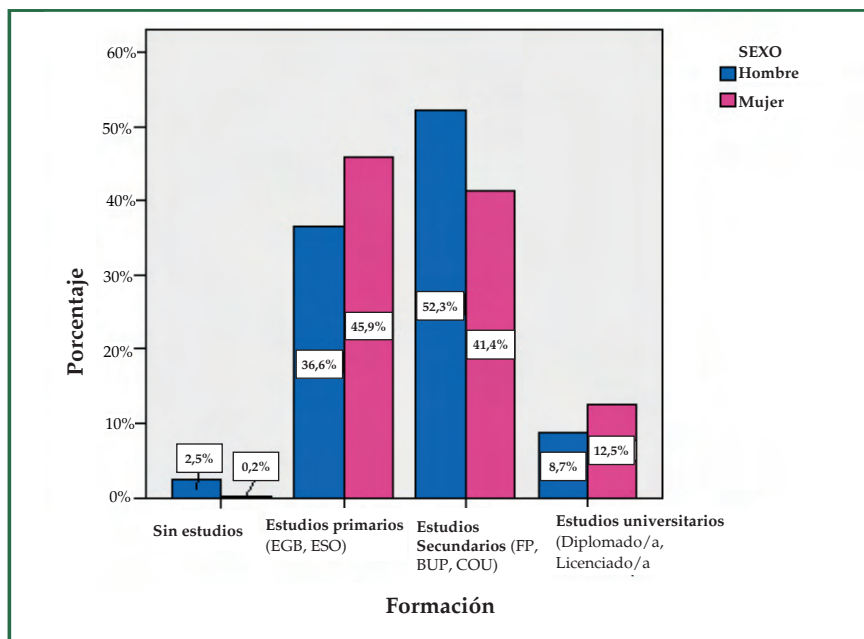


Gráfico 48. Nivel de formación de hombres y mujeres

La mitad de las mujeres que trabajan en los sectores analizados ocupan puestos de expendedor-vendedor, subalternos y peones. En el caso de los hombres cabe destacar que el 40,4% ocupa puestos de profesionales de industria u operadores de planta. El 8,4% de los hombres ocupan puestos de técnicos, en el caso de las mujeres el 8,1% ocupan este mismo puesto de trabajo.

Sí se encuentran diferencias de género en el tipo de relación laboral establecida entre la empresa y el/la trabajador/a. El 88% de los hombres son fijos frente al 61,7% de las mujeres que tienen contrato fijo o indefinido. También se encuentran diferencias en la dedicación laboral, el 8,8% de las mujeres tienen contrato a tiempo parcial frente al escaso 1,7% de los hombres con este tipo de dedicación laboral.

### 5.3.2. Organización del horario de trabajo de hombres y mujeres

El horario de trabajo también se distribuye de manera diferente entre hombres y mujeres. Tal como se puede observar en la tabla siguiente, aproximadamente dos de cada tres hombres (65,9%) participantes en este estudio trabajan en turnos rotatorios incluido el turno de noche. En este mismo horario trabaja el 36,9% de las mujeres. Por el contrario, un porcentaje bastante menor de hombres (16%) que de mujeres (39,8%) tienen horario de jornada partida.

**Tabla 11.** Horario de trabajo de hombres y mujeres

		Sexo	
		Hombre	Mujer
<b>Tu horario de trabajo es</b>	Jornada partida (mañana y tarde)	16,0%	39,8%
	Turno fijo de mañana	7,3%	10,3%
	Turno fijo de tarde	1,0%	5,1%
	Turnos rotatorios sin incluir el turno de noche	9,7%	7,8%
	Turnos rotatorios incluyendo el turno de noche	65,9%	36,9%

Aunque también existen algunas diferencias en la jornada semanal de trabajo de hombres y mujeres, éstas no llegan a ser demasiado importantes salvo el dato de que el 56,4% de los hombres tiene una jornada semanal que incluye trabajar todos los días de la semana incluso domingos y festivos. Con esta misma jornada semanal de trabajo se encuentra el 47,8% de las mujeres que han participado en este estudio.

También hemos encontrado diferencias en la antelación con la que se comunican cambios de horario a los trabajadores y trabajadoras. La antelación en la comunicación de los cambios es sensiblemente menor en el caso de los hombres (se comunican los cambios con una media de 4,59 días de antelación) que de las mujeres (11,84 días de media).

Aunque la media de horas trabajadas a la semana es similar en hombres (42,65) y mujeres (39,22), cabe señalar que en la semana anterior a la realización del estudio el 36,3% de los hombres había trabajado más de 40 horas. En esta misma circunstancia se encontraba el 18,2% de las mujeres encuestadas.

### **5.3.3. Salud general, salud mental, días de baja por enfermedad y dificultades en el sueño según el género**

Las mujeres trabajadoras que han participado en este estudio presentan mejor nivel de Salud General (77,19) que los hombres (65,61); como se indicó anteriormente puntuaciones elevadas indican mejor nivel de salud. Este dato es opuesto al que se encuentra en la población española de referencia, en la que las puntuaciones en Salud General del SF-36 son más elevadas en el caso de los varones (70,8) que en el de las mujeres (65,9) (ver Alonso et al., 1998).

Estos valores poblacionales de referencia integran hombres y mujeres con edades entre 18 y 75 años. En nuestro caso, la edad media de las mujeres de la muestra estudiada es sensiblemente menor (29,62 años) que la de los hombres (38,5 años), motivo por el que conviene ajustar los valores poblacionales a la edad media que ambos géneros presentan en nuestra muestra. En este caso, los valores poblacionales son respectivamente de 74,5 para el caso de los hombres y de 76,4 en el caso de las mujeres, valores más coherentes con los encontrados en nuestra muestra que confirman, aunque sea por poco margen, una mejor Salud General en las mujeres que en los hombres.

Puede concluirse que la Salud General de las mujeres de la muestra analizada es similar a la del conjunto de las mujeres españolas y mejor que la Salud General de los hombres de la muestra. En el caso de los hombres participantes en este estudio, cabe indicar que su Salud General es peor que la de las mujeres que trabajan en el mismo sector de actividad y también peor que el de los hombres españoles con una media de edad similar.

Las mujeres trabajadoras en los sectores productivos estudiados presentan también un mejor nivel de Salud Mental ( $\bar{x} = 78,44$ ) que los hombres ( $\bar{x} = 71,12$ ). Los valores poblacionales de referencia para hombres y mujeres de edades similares a las personas que han participado en este estudio son para las mujeres ( $\bar{x} = 74,4$ ) y para los hombres ( $\bar{x} = 77,7$ ). Por lo tanto cabe un comentario similar al que se hizo en la variable Salud General, la Salud Mental de las mujeres de la muestra analizada es mejor que la de los hombres y mejor que la Salud Mental de las mujeres españolas de edad similar. Los hombres de nuestra muestra presentan peor nivel de Salud Mental que las mujeres de la misma muestra y peor en relación al conjunto de los varones españoles de edad similar.

En la siguiente tabla se recogen las medias de las variables de Salud General y Salud Mental de hombres y mujeres tanto en la muestra analizada como en la población española de referencia de edad similar (se ha sombreado en rojo cuando la media de la muestra es inferior a la de la población de referencia y en verde en caso contrario).

**Tabla 12.** Puntuaciones Medias en Salud General y Salud Mental de la muestra estudiada a la de la población española de referencia

	Hombre	Mujer
<b>Media Salud General</b> Muestra	65,61	77,19
<b>Media Salud General</b> Población española con edad similar	74,5	76,4
<b>Media Salud MENTAL</b> Muestra	71,12	78,44
<b>Media Salud MENTAL</b> Población española con edad similar	77,7	74,4

En relación al número de días de baja del último año no se aprecian diferencias significativas. Los hombres han estado de baja 5,8 días de media el año anterior, en el caso de las mujeres la media de días de baja ha sido de 5,1.

Las mujeres presentan menos dificultades en el sueño que los hombres, sólo el 1,56% informa de tener siempre trastornos en el sueño frente al 8,82% de los hombres que se encuentran en esta situación. Esta tendencia también se observa si comparamos el dato de que el doble de mujeres (49,11%) que de hombres (25,45%) manifiesta no tener dificultades en el sueño. Para interpretar correctamente este resultado conviene tener presente la diferencia de turnos en los que trabajan (apartado 5.3.2.) los hombres y mujeres de los sectores productivos estudiados en el presente informe.

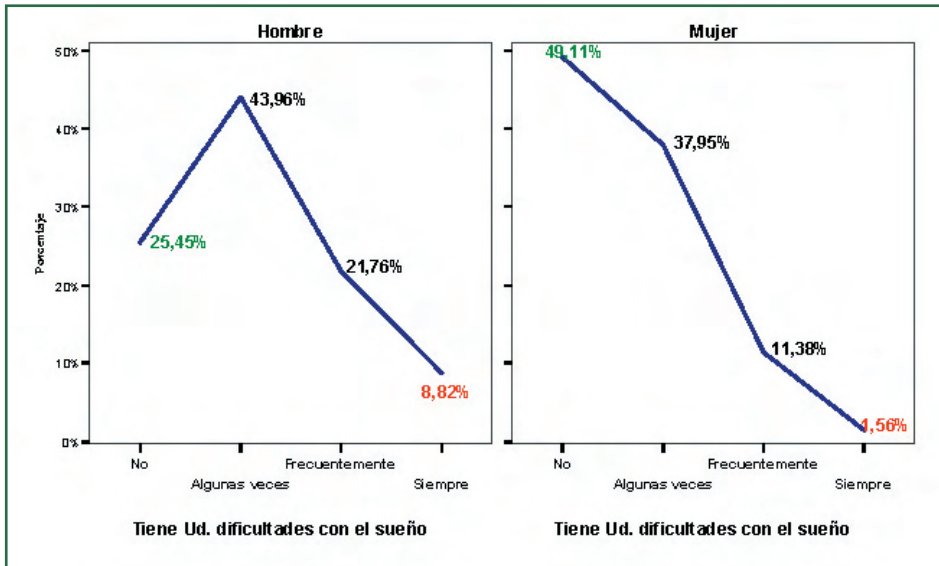


Gráfico 49. Dificultades en el sueño según sexo de los trabajadores

### 5.3.4. Influencia del turno en las relaciones sociofamiliares de hombres y mujeres

Como cabía esperar (dada la diferencia de horarios de trabajo), las mujeres perciben una menor influencia negativa del turno que los hombres en sus relaciones sociales, familiares, de pareja, sexuales y con sus compañeros de trabajo. En una escala de 0 a 10 (0 = el turno influye negativamente Muy Poco y el 10 = el turno influye negativamente Mucho), la media de estas cinco variables, en el caso de las mujeres, presenta valores relativamente bajos ( $2,17 > \bar{x} < 2,70$ ).

En el caso de los hombres las medias de estas cinco variables son algo mayores y se mueven en torno a los cuatro puntos ( $4 > \bar{x} < 4,9$ ).

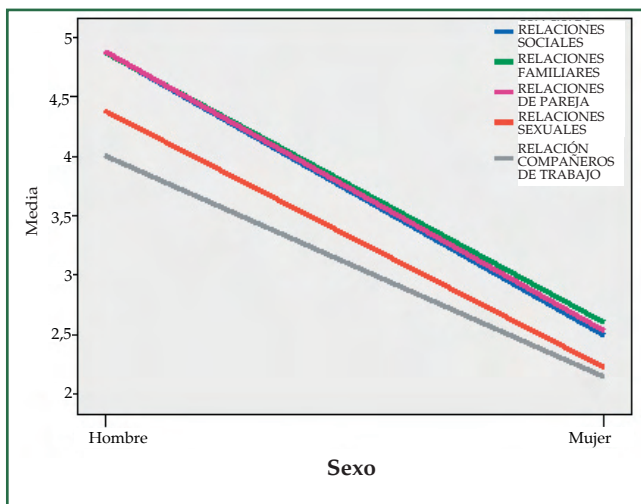


Gráfico 50. Influencia negativa del turno en hombres y mujeres trabajadoras

### 5.3.5. Satisfacción laboral de hombres y mujeres trabajadoras

En el siguiente gráfico se representan los cuatro tipos de satisfacción laboral evaluadas en los trabajadores y trabajadoras que han participado en este estudio. Se incluye la línea de referencia del punto medio de la escala (las variables fueron evaluadas con una escala donde el 0 = Nada Satisfecho y el 4 = Muy Satisfecho, dejando el 2 para la posición intermedia Más o Menos Satisfecho).

Las mujeres manifiestan un mayor grado de satisfacción laboral que los hombres en los cuatro tipos de satisfacción laboral estudiadas. Los hombres sólo alcanzan un grado de satisfacción por encima de la media de la escala utilizada en el caso de la satisfacción global con todos los elementos de su trabajo. Respecto a las condiciones ambientales del trabajo es donde manifiestan un menor grado de satisfacción.

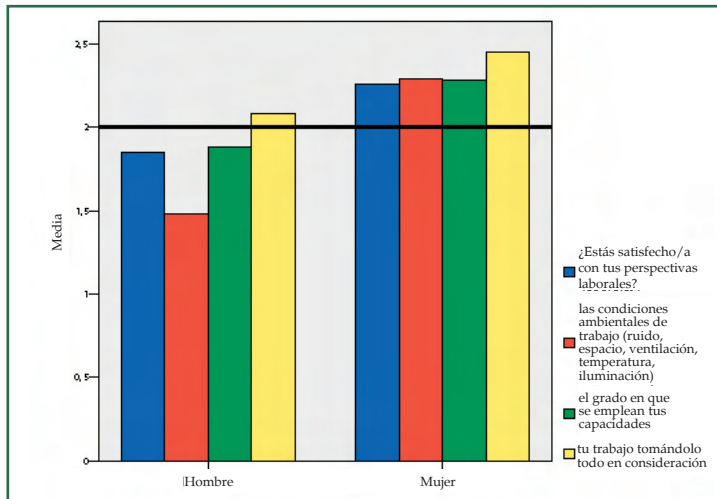


Gráfico 51. Satisfacción laboral según sexo de los trabajadores

## 5.4. Información recogida mediante grupos de discusión

### Introducción

Hemos considerado oportuno complementar y matizar los datos recogidos mediante cuestionarios con el análisis de la información obtenida de dos grupos focales realizados con trabajadores y que, con frecuencia, confirman las conclusiones del análisis cuantitativo del estudio.

Una de las características de la metodología cualitativa es que estudia a pocas personas (12 trabajadores, en nuestro caso) y que la información obtenida es muy amplia. En esta investigación se han realizado entrevistas grupales a dos grupos; uno de Huelva constituido por 4 trabajadores y otro de Sevilla conformado por 8 trabajadores. En las entrevistas se pretendía

que los trabajadores expresaran libremente su opinión sobre algunos aspectos de la influencia del turno de trabajo en la vida de los trabajadores. Para el desarrollo de la entrevista se preparó un guión, con una serie de preguntas abiertas, que el moderador iba trasladando a los intervinientes, conforme se agotaba el debate sobre la pregunta anterior. Las variables objeto de estudio en esta fase fueron:

- ◆ Percepción de la influencia del turno en la salud (nivel de salud).
- ◆ Percepción de la influencia del turno en las relaciones sociofamiliares.
- ◆ Percepción de la influencia del turno en la calidad del sueño.

Las entrevistas se desarrollaron, conforme al siguiente guión:

1. ¿Consideras que el hecho de trabajar a turnos afecta a tu salud?

Posibles aclaraciones y ampliaciones:

- ◆ Concepto integral de Salud.
  - ◆ A cuál de las tres dimensiones del concepto salud crees que te afecta más (físico-biológico, psíquico o social).
  - ◆ Que síntomas percibes.
2. ¿Cómo afecta el trabajo a turnos a tus relaciones SOCIALES?
- ◆ Puedes poner algún ejemplo.
  - ◆ ¿Has perdido o ganado amigos desde que trabajas a turnos?
3. ¿Cómo afecta el trabajo a turnos a tus relaciones FAMILIARES?
4. ¿Cómo afecta el trabajo a turnos a tus relaciones DE PAREJA?
5. ¿Cómo afecta el trabajo a turnos a tus relaciones SEXUALES?
6. ¿Crees que el trabajo a turnos afecta a tu alimentación?
- ◆ ¿Cómo estás de apetito?
7. ¿Faltas al trabajo? ó ¿Coges muchas bajas a lo largo del año?
8. ¿Has participado de alguna manera en la decisión del tipo de turno implantado en tu empresa?
9. ¿Con cuál de los turnos te sientes peor? (M-T-N).
10. ¿Crees que la calidad de tu sueño es buena?, ¿duermes bien?
- ◆ ¿Notas cansancio como consecuencia de ello?

- 1. Obtener la información:** La información la hemos obtenido de sendas entrevistas grupales o grupos de discusión, a través del registro sistemático mediante grabación de las entrevistas, en toda su extensión. Previamente se solicitó permiso a los trabajadores que constituían los grupos de discusión para realizar la grabación de las entrevistas.
- 2. Capturar, transcribir y ordenar la información:** la captura de la información se ha realizado a través de un registro electrónico (grabación en formato digital). Toda la información obtenida, se transcribió con un procesador de textos en formato perfectamente legible (Word).
- 3. Codificar la información:** codificar es el proceso mediante el que se agrupa la información obtenida en categorías que concentran las ideas, conceptos o temas similares descubiertos por el investigador, o los pasos o fases dentro de un proceso (Rubin y Rubin, 1995).

Los códigos son etiquetas que permiten asignar unidades de significado a la información descriptiva o inferencial compilada durante el estudio.

Los códigos usualmente están «pegados» a trozos de texto de diferente tamaño: palabras, frases o párrafos completos.

Los códigos se utilizan para recuperar y organizar dichos trozos de texto. A nivel de organización es necesario algún sistema para categorizar esos diferentes trozos de texto, de manera que el investigador pueda encontrar rápidamente, extraer y agrupar los segmentos relacionados a una pregunta de investigación, hipótesis, o tema particular. El agrupar y desplegar los trozos condensados, sienta las bases para elaborar conclusiones.

El proceso de codificación lo hemos realizado siguiendo el método tradicional, es decir, sin software, de esta manera podemos resaltar el pensamiento y la mecánica involucrada. Los programas de software para el análisis de datos cualitativos (ej: Atlas.ti, NVivo) ofrecen diferentes herramientas y formatos para codificar, pero los principios del proceso analítico son los mismos, tanto si se hace manualmente como con la ayuda de un programa de ordenador (Patton, 2002).

A continuación, se describen los pasos que hemos seguido para realizar la codificación, siguiendo la metodología de los siguientes autores, Álvarez-Gayou, 2005; Patton, 2002; Rubin y Rubin, 1995 y Miles y Huberman, 1994.

- ♦ Se transcribió todo el material a ser analizado. Utilizamos un formato de configuración de página que, al imprimirse, tuviese un amplio margen derecho para hacer anotaciones.
- ♦ Se utilizaron marcadores de color, rotuladores, bolígrafos, lápices, notas Post-it.

- ♦ Se realizó una lectura cuidadosa del texto, y con un marcador de color se señalaron todas aquellas frases o párrafos que nos parecieron de interés o importante. En esta primera lectura se anotaron con lápiz códigos tentativos para estos «trozos» de los datos considerados relevantes, pegando lengüetas en la página de interés. También se anotaron comentarios que contenían nociones acerca de lo que se podría hacer con las diferentes partes de los datos. Esto constituyó el primer paso para organizar los datos en tópicos, ya que el objetivo de esta primera lectura de los datos era desarrollar un primer sistema de códigos, de categorías, en general, un primer intento de sistema de clasificación.
- ♦ El listado de estos tópicos o etiquetas se transformaría en el índice de las transcripciones.
- ♦ Con un marcador de otro color subrayamos partes de texto que nos pudieran servir de citas textuales en el informe final por lo ilustrativas que eran de un código o categoría.
- ♦ Después de estas primeras lecturas, se realizó una nueva lectura para realmente comenzar la codificación formal de una manera sistemática. Se leyeron los datos varias veces antes de que las transcripciones pudiesen ser completamente indexadas y codificadas.
- ♦ Al imprimir los textos, de los distintos grupos de discusión, se hizo en hojas de papel de diferente color, para que siempre existiese la referencia evidente, por el color, de a qué grupo pertenece el fragmento de texto.
- ♦ Una vez impreso el texto, se colocaron en pilas diferentes según el código al que se refieran. Lo que nos permitió tener una visión global de cada categoría, de la información que contienen, de si era necesario abrir una o más categorías o subcategorías, del número de citas que incluye cada categoría, y así determinar las que predominaron.
- ♦ Una vez clasificados los textos y codificados los datos cualitativos se procedió a crear una matriz con los códigos y las citas, para organizar y describir lo que se recolectó durante el trabajo de campo. En esta fase descriptiva del análisis se sentaron las bases para la fase interpretativa en la cual se extrajeron los significados a partir de los datos, se realizaron comparaciones y se establecieron conclusiones.
- ♦ Técnica de codificación inductiva. En nuestro estudio hemos preferido no tener ninguna codificación previa a la recolección de datos, hemos preferido obtenerlos directamente de los datos. Se argumenta a favor de esta técnica que de esta manera los datos se amoldan mejor a los códigos que los representan y que hay una sensación de «código en uso» y no de «código genérico para muchos usos» generado por una lista inicial prefabricada. También entendemos que el investigador muestra una mente más abierta y mayor sensibilidad al contexto, aunque el objetivo final sigue siendo casar las observaciones con una teoría.

**4. Integrar la información:** relacionar las categorías obtenidas en el caso anterior, entre sí y con los fundamentos teóricos de la investigación.

En el proceso de codificación hemos fragmentado las transcripciones en categorías separadas de temas, conceptos, eventos o estados. La codificación orienta al investigador a ver cada detalle, cada cita textual, para determinar qué aporta al análisis. Una vez encontrados esos conceptos y temas individuales, pasamos a relacionarlos entre sí para poder elaborar una explicación integrada. Al pensar en los datos seguimos un proceso en dos fases. Primero, analizamos el material, lo examinamos y lo comparamos dentro de cada categoría. Luego, comparamos el material entre las diferentes categorías, buscando los vínculos que puedan existir entre ellas.

## Resultados

En la definición de los 23 códigos hemos utilizado la técnica de codificación inductiva, resultando las siguientes categorías:

### Percepción de la influencia del turno en la salud:

1. TURAFEC SALUD (Percepción de la influencia del turno en la salud)
  - 1.1. Salefec (Efectos percibidos sobre la salud)
  - 1.2. Síntomas (síntomas que manifiesta)
  - 1.3. Salfísica (Percepción sobre la componente física de la salud)
  - 1.4. Salpsiqui (Percepción sobre la componente psíquica de la salud)
  - 1.5. Alimapet (Influencia sobre tu apetito alimenticio)
  - 1.6. Alimecant (Influencia sobre la cantidad de ingesta de comida)
  - 1.7. Alimenhora (Influencia sobre los horarios de comidas).
  - 1.8. Peorturnosalud (Turno que mas afecta a la salud)

### Percepción de la influencia del turno en las relaciones sociofamiliares:

2. RELASOCIAL (Influencia del turno sobre tus relaciones sociales)
  - 2.1. Relasocial. (Sobre la relación social, en general)
  - 2.2. Relamigos (Sobre la relación con tus amigos).
  - 2.3. Relalabor (Sobre tus relaciones personales en el trabajo).
3. RELAFAMIL (Influencia del turno sobre tus relaciones familiares)
  - 3.1. Relahijos. (Sobre tu relación con tus hijos).

- 3.2. Relafamilia (Sobre la relación con otros miembros de tu familia)
- 3.3. Peorturnorelafamil. (Pero turno para este tipo de relaciones)
- 4. RELAPAREJA (Influencia del turno sobre tus relaciones de pareja)
  - 4.1. Relapareja (Relación con tu pareja, en general)
  - 4.2. Comunpar (Sobre la comunicación con tu pareja)
- 5. RELASEX (Influencia sobre tus relaciones sexuales)
  - 5.1. Sexapetit (Sobre tu apetencia sexual)
  - 5.2. Sexfrecu (Sobre la frecuencia de tus relaciones sexuales).

### **Percepción de la influencia del turno en la calidad del sueño.**

- 6. CALSUEÑO (Influencia sobre la Calidad del Sueño).
  - 6.1. Calsueño (sobre la calidad del sueño, en general)
  - 6.2. Horassueño (Sobre la media de horas de sueño al día)
- 6.3. Dormirtrab (Te duermes en el trabajo)
- 6.4. Efecmaldormir (Efectos de dormir poco)

**RESULTADOS DEL GRUPO DE HUELVA**

CÓDIGO CATEGORIA	GFH-1	GFH-2	GFH-3	GFH-4
SALEFEC	Envejecimiento prematuro. Gastroenteritis y otros problemas gástricos. Estrés.	Afecta bastante a la Salud. Estrés continuo.	Afecta muchísimo a la salud. Tengo una gastritis crónica.	El turno ha afectado a mi salud. Mal estado psicológico. Estrés
SINTOMAS	Hipertensión. Trastornos de tipo psíquico.	Dolor de cabeza. Nerviosismo.	Nerviosismo interior. Dolor de cabeza (turno noche). Grietas en las manos, que desaparecen en vacaciones. Insomnio.	Urticaria crónica, que remite en las vacaciones <sup>1</sup> . Irritación (mal carácter) <sup>2</sup> .
SALFISICA		Cansancio crónico	Fatiga y cansancio crónico porque no descanso.	Padezco un cansancio crónico.
SALPSQUI	Muy mal, solo pensamos en la prejubilación.	Psíquicamente afecta mucho, quizás lo que mas afecta.	El aspecto psíquico es el más afectado.	Mi estado psicológico es muy malo.
ALIMAPET	Ha disminuido mi apetito.	Como bien, pero muy rápido. He ganado bastante peso.	Como mal	Como mal
ALIMECANT	Pierdo algunas comidas	Bien, tres comidas al día	Como poco	Pierdo comidas y como poco.
ALIMENHORA	Nunca como a mis horas No tengo un horario fijo de comida.	Me adapto al horario normal comiendo en la fábrica.	Como a deshoras <sup>3</sup> .	Como a deshoras.
PEORTURNOSALUD	El de NOCHE	El de NOCHE.	El de NOCHE	El de NOCHE.
REALSOCIAL	Se pierde la relación social.	La vida social si se resiente bastante <sup>4</sup> . Se pierde la relación social.	Se pierde toda la vida social.	La relación social se pierde por completo <sup>5</sup> .
RELAMIGOS	Se pierden los amigos	Se pierden los amigos.	Yo he perdido todos los amigos.	Pierdes los amigos.
RELALABOR	Entre los compañeros de turno excelente, vinculo casi familiar.	Se crea un fuerte vínculo con los compañeros del turno.	Vínculo casi familiar entre los compañeros del turno.	Existe compañerismo, pero en grupos reducidos.

CÓDIGO CATEGORIA	GFH-1	GFH-2	GFH-3	GFH-4
RELAHIJOS		No lo noto mucho.	Se tienen que adaptar al turno.	Me irrito mucho con mis hijos.
RELAFAMILIA	La relación familiar muy resentida.	Tampoco lo noto con la familia.	La familia se adapta al turno <sup>6</sup> .	La vida familiar se resentida <sup>7</sup> . La familia se adapta al turno.
PEORTURNORELAFAMI	El de TARDE	El de TARDE	El de MAÑANA	
RELAPAREJA	Afecta mucho a la relación sexual.	Bien, porque mi mujer no trabaja y nos adaptamos <sup>8</sup> .	En la relación de pareja no noto cambios.	Tengo poco relación con ella y me irrito con facilidad.
COMUNPAR	A penas veo a mi pareja. No hablo mucho con mi mujer.	Me comunico bien con ella	Bien, porque ella no trabaja y se adapta a mis horarios.	A penas si hablo con mi mujer.
SEXAPETIT	Menos apetencia sexual	En el sexo no lo he notado diferencia, si acaso para mejor.	Tengo menos apetencia sexual	No te apetece tener relaciones sexuales con tu mujer.
SEXFREC	La frecuencia desciende bastante.	No me afecta el turno a la frecuencia.	Bastante menos frecuencia.	Ha disminuido mucho la frecuencia de las relaciones. En vacaciones sube la frecuencia.
CALSUEÑO	Muy mala calidad del sueño. Apenas duermo. No duermo bien.	Calidad del sueño no es buena. Duermo bien, un día si y al otro no.	Pésima, duermo mal, a ratos. "Lo paso muy mal en la cama".	Dormir, no duermo, pero descanso bastante.
HORASUEÑO	Duermo muy poco, 4 ó 5 horas. No duermes en las horas normales Ni a la misma hora siempre.	Duermo muy poco, 3 a 4 horas. Duermo poco y mal.	Duermo muy poco, a veces nada <sup>9</sup> . De media unas tres horas, pero no seguidas.	Duermo unas 3 ó 4 horas seguidas de media.
DORMIRTRAB	A veces doy alguna cabezada.	Doy alguna cabezada.	Voy al trabajo sin dormir nada y, claro, doy alguna cabezada.	No
EFFECTMALDORMIR	Cansancio, sobre todo.	No descanso.	Cansancio y nerviosismo.	
PEORTURNODORMIR	El de NOCHE	El de NOCHE	El de MAÑANA, porque no duermo nada.	l de MAÑANA, porque no me duermo por la noche.

CÓDIGO CATEGORIA	GFH-1	GFH-2	GFH-3	GFH-4
TURADICCIONES	Fumo desde que entré a turnos Utilizo somníferos para dormir.	A las aspirinas.	Me hice adicto a los somníferos (Orfidal). Ya los he dejado.	Yo dejé de fumar en el turno.
ABSENTISMO	Se cogen pocas bajas en el turno.	El absentismo a turnos es inferior que en jornada normal <sup>10</sup> .	Muy pocas bajas en el turno <sup>11</sup> .	Se va enfermo a trabajar (hasta con muletas he visto yo). Porque el compañero del turno sufriría las consecuencias. También por la estrategia de bonificación económica <sup>12</sup>

RESULTADOS DEL GRUPO A DE SEVILLA

CÓDIGO CATEGORIA	GFS-1	GFS-2	GFS-3	GFS-4
SALEFEC	El turno afecta a la salud, sin duda Trastornos de estómago, Creo que tengo una úlcera. Lumbalgia.	Afecta mucho a la salud. He sufrido cólicos nefríticos. Trastornos de estomago	Afecta a la salud, sobre todo. Trastornos de estómago, como gastroenteritis o úlcera.	Los turnos te afectan a la salud.
SINTOMAS	Dolores de estómago. Acidez de estomago (tomo ALMAX). Dolores de cabeza. Dolores de espalda.	Dolores de cabeza crónico. Sufro dolores de estómago, (tomo ALMAX).	Dolores de estomago.	Irritación permanente. Trastornos gástricos.
SALFISICA		Cansancio. No descansas bien. Vida muy sedentaria. No haces deporte. He puesto 20 Kg.	Cansancio generalizado.	Cansancio y sedentarismo.
SALPSQUI	Mal estado de ánimo. Siempre estoy de mal humor.	Mal humor permanente.	No refiere nada	No refiere nada.
ALIMAPET	Tengo apetito, pero no cuando foca.	Apetito si tengo.	Apetito si hay, lo que no hay a veces es tiempo para comer.	El apetito no cambia mucho. Yo he puesto peso, pero mas por el sedentarismo.
ALIMECANT	Pierdo comidas por culpa del turno.	Mal comes por los desfases horarios de los turnos.	Se pierden comidas, no se come caliente y se recurre al bocadillo.	Comes menos por que pierdes alguna comida.
ALIMENHORA	El horario de comidas se altera totalmente. Se come a deshoras. No me llego a acostumbrar.	Comes siempre a deshoras.	Se come siempre a deshoras.	Los horarios de comida cambian mucho de un día a otro.
PEORTURNOSALUD	El turno de NOCHE, sin duda.	El turno de NOCHE.	El peor el turno de NOCHE.	El peor es el turno de NOCHE, aunque odio el de Mañana, por el madrugón.

CÓDIGO CATEGORIA	GFS-1	GFS-2	GFS-3	GFS-4
REALSOCIAL	El turno te quita la vida social.	Tienes que romper con tu vida social.	Pierdes la vida social <sup>13</sup> .	No me afecta porque estoy solo de mañana y tarde de lunes a viernes.
RELAMIGOS	Se pierden todos los amigos	Se pierden y los que quedan se tienen que adaptar a tu turno.	No tienes más remedio que dejar a tus amistades.	No me afecta porque estoy solo de mañana y tarde de lunes a viernes.
RELALABOR			Buenas.	Buenas.
RELAHIJOS	Le quita tiempo a la relación con tus hijos, por los horarios cambiados.	Trabajar a turnos es un castigo para ti y para tu familia.	Se pierde mucho el contacto con los hijos <sup>14</sup> .	No me afecta porque estoy solo de mañana y tarde de lunes a viernes.
RELAFAMILIA	Te quita mucho tiempo de estar con la familia.	Se tienen que cambiar los hábitos por tu parte y por la de la familia.	Existe un conflicto entre trabajar a turnos y la relación familiar.	No me afecta porque estoy solo de mañana y tarde de lunes a viernes.
PEORTURNORELAFAMI	El de NOCHE <sup>15</sup>	El de TARDE y NOCHE	El peor es del de TARDE.	El de TARDE.
RELAPAREJA	He sufrido una separación	A mi relación de pareja no le ha afectado mucho.	Mi relación de pareja no se ha visto afectada.	Solo se resiente cuando estas de noche.
COMUNPAR	Perdí la comunicación y el contacto. Estaba cansado y no escuchaba sus problemas.	La comunicación es normal.	La comunicación se deteriora, porque no coincidimos mucho.	Mala con el turno de noche.
SEXAPETIT	Mi apetencia sexual sigue intacta.	No se ha visto afectada.	El apetito sexual no es el mismo	Disminuye en el turno de noche.
SEXFREC	La frecuencia puede ser algo menor, por distintas razones.	Eso si, la semana que estoy de noche es celibato total.	La frecuencia disminuye, porque la pareja lleva un ritmo de vida diferente <sup>16</sup> .	La frecuencia disminuye mucho en el turno de noche, pero no en los demás.
CALSUEÑO	Mala, pero la he mejorado cambiando de colchón.	En el turno de noche muy mala.	Pésima, nunca duermo bien, en ningún turno.	Yo duermo bien, no tengo problema, pero no tengo noches.
HORASSUEÑO	Una media de 5 a 6 horas diarias.	Normal, 8 horas.	Duermo muy poco, de 3 a 4 horas seguidas como máximo.	Más de 6 horas al día.
DORMIRTRAB	Alguna vez doy una cabezadita.	NO	Alguna vez, una cabezadita.	No

CÓDIGO CATEGORIA	GFS-1	GFS-2	GFS-3	GFS-4
EFFECTUALDORMIR	Siempre tienes cansancio.	Siempre estás cansado, por mucho que duermas.	Cansancio, estrés y nerviosismo.	Cansancio.
PEORTURNODORMIR	En el turno de NOCHE, por mucho que duerma no descanso.	El de NOCHE.	El de NOCHE.	El de MAÑANA (no tengo noches).
TURADICCIONES	Al café, no tomaba nada y ahora tomo hasta tres cafés en el turno.	Al Café, me paso tomando café todo el día. Tomo relajantes (Diasepan).	Yo me hice adicto a la cafeína <sup>17</sup> .	Ninguna.
ABSENTISMO	Alguna baja por lumbalgia.		No se cogen bajas por no fastidiar al compañero de relevo.	

**RESULTADOS DEL GRUPO B DE SEVILLA**

CÓDIGO CATEGORIA	GFS-5	GFS-6	GFH-7	GFH-8
SALEFEC	Los turnos han afectado a mi salud. Trastornos de estómago. Trastornos del sueño. Varices internas en las piernas.	Mi salud ha empeorado con los turnos. Trastornos del sueño.	El turno a lo que más afecta es a la salud. Estoy tocado de la espalda.	El turno de noche cambió mi salud y mi vida, fue una tortura <sup>18</sup> . Sufrí una hernia de hiato.
SINTOMAS	Dolor de estómago. Dolores de huesos. Muy mal humor siempre.	Dolores de cabeza. Dolores de huesos.	Tengo bastantes "olvidos" Dolores de espalda.	Dolores de estómago. Dolores de cabeza <sup>19</sup> .
SALFISICA	Cansancio	Cansancio crónico.	Cansancio acumulado que va cada día a más.	Cansancio
SALPSQUI	Irritación y mal humor.			
ALIMAPET	Cuando estoy de noche pierdo el almuermo. No tengo apetito a esas horas.	Apetito no falta, pero a la hora normal de las comidas.	Apetito, si pero a su hora.	Por el cambio de hora, se pierde el apetito.
ALIMECANT	Pierdo una comida al día. Yo he perdido 21 Kg.	Se pierden muchas comidas. Yo he perdido peso (7 Kg.).	Yo pierdo una comida de las tres.	Yo pierdo una comida al día. Desde que entre a turnos he perdido 8 kg.
ALIMENHORA	Se come a deshoras.	Los horarios de las comidas cambian mucho.	Se come siempre a deshoras.	Cada semana haces las comidas a horas diferentes <sup>20</sup> .
PEORTURNOSALUD	El de NOCHE.	El de NOCHE.	El de NOCHE.	El turno de NOCHE, con mucha diferencia.
REALSOCIAL	Se pierde todo.	Se deteriora mucho.	Se pierde totalmente.	Pierdes toda tu vida social.
RELAMIGOS	Se terminan perdiendo.	También se van perdiendo.	Se pierden todas las amistades.	Las amistades las pierdes todas
RELALABOR	Con los compañeros del turno bien	Normales.	Con los compañeros del turno de hace mas amistad	Te haces amigo de tus compañeros de turno que llevan tu mismo ritmo
RELAHIJOS	Se pierde mucho la relación.	Paso una semana entera sin verlos, cuando estoy de tarde	Se deteriora mucho, sobre todo por mi mal humor.	Cuando estoy de tarde pierdo muchos momentos de estar con mis hijas.

CÓDIGO CATEGORIA	GFS-5	GFS-6	GFH-7	GFH-8
RELAFAMILIA	Se deteriora bastante.	Con el turno de tarde muy mal.	Se pierde mucho con la familia.	La relación familiar se resiente <sup>21</sup> .
PEORTURNORELAFAMI	El Turno de NOCHE el peor.	Para mi el de TARDE	El Turno de NOCHE.	El turno de TARDE.
RELAPAREJA	Muy mal, discutimos mucho <sup>22</sup> .	No se ha resentido mucho porque no tengo Noches.	Cuando estoy de noche muy mal la relación.	Mi relación de pareja es peor en el turno de Tarde.
COMUNPAR	Mal, yo discuto mucho con mi mujer y lo paso fatal.	Normal.	Cuando estoy de noche no me puede ni hablar; tengo muy mal carácter, me pongo agresivo <sup>23</sup> .	Normal, cuando podemos estar juntos y coinciden los horarios.
SEXAPETIT	Tengo menos necesidad de sexo.	No ha disminuido nada.	Tengo menos apetito sexual, no se si también influirá la edad.	Ahora que estoy a turnos de mañana y tarde, sin noches, no tengo problemas.
SEXFREC	Ha disminuido bastante la frecuencia de las relaciones sex.	Mantengo la misma frecuencia.	Yo si tengo problemas en este sentido, y la frecuencia ha disminuido bastante <sup>24</sup> .	En el turno de noche si notaba que disminuía tanto el apetito como la frecuencia.
CALSUEÑO	Muy mala. Duermes, pero no descansas.	La calidad del sueño es mala, me cuesta mucho dormirme.	Duelmo mal, me desvelo mucho.	No duermo bien.
HORASSUEÑO	Unas 4 horas de media diaria.	Duelmo de 5 a 6 horas diarias.	Unas 5 horas de media, pero no seguidas.	Depende del turno, unas semanas 4 o 5 horas y otras de 8 a 9 horas.
DORMIRTRAB	Alguna vez.	Alguna vez.	En el turno de noche, alguna vez unas cabezadas.	Rara vez.
EFFECTMADORMIR	Cansancio <sup>25</sup> , siempre estoy cansado	Cansancio. Cuando te levantas es como si te hubiesen dado una paliza.	Me levanto cansado.	El cansancio <sup>26</sup> . Siempre estoy cansado <sup>27</sup>
PEORTURNODORMIR	El turno de NOCHE.	El de TARDE	El turno de NOCHE.	El de MAÑANA, por el madrugón que hay que darse.
TURADICCIONES	Al café, tomo 5 o 6 cafés en el turno.	No refiere ninguna	No refiere ninguna	No refiere ninguna
ABSENTISMO	No contesta	No contesta	No contesta	No contesta

## 1. En relación con la variable Percepción de la influencia del turno en la salud:

- ♦ Todos los trabajadores, sin excepción, perciben que el trabajo a turnos afecta negativamente a su salud. Entre los problemas de salud percibidos como asociados a la turnicidad aparecen con mayor frecuencia los trastornos de estómago (gastritis, gastroenteritis, úlcera y hernia de hiato), la fatiga física o cansancio y el estrés.
- ♦ En relación a los síntomas que manifiestan los trabajadores entrevistados, la mayoría refiere dolor o acidez de estómago y dolor de cabeza, principalmente. Algunos mencionan la irritación (mal humor) y el nerviosismo como síntomas. Otras somatizaciones de la turnicidad, más curiosas, son la urticaria crónica, grietas en las manos, hipertensión o el envejecimiento prematuro.
- ♦ Cuando se les pide que se pronuncien sobre la componente de la salud que perciben como más afectada a causa de la turnicidad, la mayoría señala la componente psíquica como la que más se resiente por el trabajo a turnos, seguida de la componente física o biológica, siendo la manifestación más frecuente de afectación la fatiga física o cansancio crónico. A la componente social conceden menos importancia.
- ♦ En relación con la alimentación, con la que asocian mayoritariamente los trastornos gastrointestinales, todos los entrevistados manifiestan que comen mal, que se pierden comidas cuando se trabaja a turnos, que las comidas se hacen a deshoras y que su horario de comida varía continuamente (a veces casi a diario, a veces semanalmente), en función del turno. Sin embargo, algunos manifiestan haber ganado peso desde que trabajan a turnos, lo que asocian más al sedentarismo que a la propia alimentación.
- ♦ A la pregunta sobre cuál de los tres turnos (mañana, tarde o noche) consideran que afecta más negativamente a su salud, todos ellos, sin excepción, coinciden en el turno de noche.

## 2. En relación con la variable percepción de la influencia del turno en las relaciones sociofamiliares:

- ♦ En lo relativo a las relaciones sociales, la mayoría de los entrevistados manifiestan que se ven muy afectadas por el trabajo a turnos, llegando al extremo de perder toda clase de vida social, Sin embargo, de todos sus problemas, a este es al que menos importancia otorgan.
- ♦ En relación con las amistades, todos los entrevistados manifiestan haber perdido a los amigos que tenían antes de entrar a turnos. También coinciden en declarar que se crea un fuerte vínculo, casi familiar, entre los compañeros del turno; de los cuales terminas haciéndote amigo, porque ellos siguen tu mismo ritmo de vida.
- ♦ Referente a las relaciones familiares, la opinión más generalizada es que la relación familiar, incluida la de los hijos, se resiente, pero que se trata de paliar con un intento de adaptación al turno por parte de la familia (ver cita 6).

- ♦ Preguntados sobre cuál de los tres turnos (mañana, tarde o noche) consideran que afecta más negativamente a las relaciones socio-familiares, los trabajadores entrevistados presentan división de opiniones; el 60% considera que el peor turno para las relaciones socio-familiares es el turno de tarde, en tanto que el 40% restante considera que es peor el turno de noche.
- ♦ En lo relativo a la relación de pareja, cabe destacar que la relación de pareja es peor en aquellos cuya pareja también trabaja; viéndose menos afectada la relación en aquellos cuya pareja no trabaja; ya que en este caso, la pareja trata de adaptarse al ritmo del turno. No obstante, la mayoría manifiesta que su relación de pareja y la comunicación con ella se ve afectada por los turnos, que discuten a menudo, sobre todo cuando están en el turno de noche (ver citas 22, 23 y 24).
- ♦ En lo relativo a las relaciones sexuales, la mayoría (el 60%) manifiesta que han disminuido, tanto en su apetencia sexual, como en la frecuencia de las mismas. El 40% restante, que coincide con los trabajadores más jóvenes, no percibe variación en sus relaciones sexuales a causa de los turnos; si bien, reconocen que a veces se dificultan bastante por dicha circunstancia.

### 3. En relación con la percepción de la variable influencia del turno en la calidad del sueño:

- ♦ En relación con la calidad del sueño, todos los entrevistados (a excepción de uno que no tiene nocturnidad) coinciden en que la calidad de su sueño es mala, cuando no pésima. Manifiestan dormir poco y mal (una media de 4 a 5 horas diarias, no continuadas), que se desvelan a menudo y que muchos padecen insomnio. El efecto inmediato de esa falta de sueño es el cansancio acumulativo, que llega a ser crónico. A causa de ello, algunos manifiestan que dan alguna cabezadita durante el trabajo, especialmente en el turno de noche.
- ♦ A la pregunta sobre cuál de los tres turnos (mañana, tarde o noche) consideran que afecta más negativamente a la calidad del sueño o ¿cuál es el peor turno para dormir?, la mayoría de los entrevistados responde que el turno de noche; aunque el 33% perciben como peor turno para dormir el turno de tarde.
- ♦ Referente a las adicciones que les ha provocado el trabajo a turnos, la mayoría manifiesta adicción al café y a los somníferos, principalmente. Alguno menciona el tabaco y los relajantes y otro cita los analgésicos para el dolor de cabeza (aspirina).
- ♦ En relación con el absentismo del personal que trabaja a turnos, la mayoría de los entrevistados manifiestan que es muy bajo, principalmente debido a una cuestión de compañerismo; ya que si un trabajador a turnos se da de baja o falta al trabajo, las consecuencias las sufre el compañero de trabajo al que debía relevar. Alguno argumenta que también influye en este bajo absentismo los incentivos de la empresa de tipo económico y de vacaciones adicionales (3 días); si bien, la mayoría manifiesta que lo hacen por compañerismo, por no fastidiar al compañero.

## 6. CONCLUSIONES

Se presentan las conclusiones siguiendo el esquema utilizado en el capítulo de resultados. Inicialmente se comentan las conclusiones del conjunto de la muestra, en un segundo y tercer apartado se muestran las conclusiones según sectores productivos y género de los trabajadores.

Se indican las conclusiones más significativas respecto a la influencia de la organización del tiempo de trabajo (horario de trabajo, tipo de turno, jornada semanal de trabajo y cambios en el horario de trabajo) en las tres variables relativas a la calidad de vida laboral (salud, relaciones sociofamiliares y satisfacción laboral) analizadas en esta investigación.

También se presentan conclusiones relativas a las características sociodemográficas, laborales y de organización del tiempo de trabajo de los tres sectores productivos analizados y según el género de los trabajadores.

### En el total de la muestra de trabajadores y trabajadoras

*Nivel de salud* (se presentan las conclusiones en los cuatro indicadores de salud analizados)

#### Salud general

- ♦ Los trabajadores del turno fijo de tarde y los que trabajan en jornada continua son los que presentan un mejor estado de Salud General. Por el contrario, los trabajadores con horario irregular, con turno fijo de mañana y con turnos rotatorios que incluyen el de noche, son los que presentan un nivel de salud general más bajo.
- ♦ Los trabajadores con trabajo a turnos rotatorios presentan peor estado de salud que los trabajadores con jornada continua. En los horarios de turnos rotatorios, el que incluye el turno de noche es el que peor nivel de salud presenta.
- ♦ Respecto a la evolución del estado de salud en el último año, son los trabajadores del turno de noche los que perciben una evolución más negativa de su salud, seguidos de los trabajadores con turnos rotatorios que incluyen el turno de noche. Los que perciben un mejor estado de salud comparado con el nivel de salud del año anterior son los trabajadores con jornada partida y los del turno fijo de tarde.

- ♦ El tipo de turno rotatorio que peor puntuación obtiene en el nivel de Salud General es el de 3 turnos (M-T-N) que incluye trabajar el fin de semana. El mejor nivel de salud lo presentan los trabajadores con 2 turnos sin nocturnidad.
- ♦ Los trabajadores que informan de una evolución más negativa de su salud en el último año, son los del ciclo de 3 turnos que incluye trabajar los fines de semana. Por el contrario, los que perciben una evolución más positiva de su salud son los trabajadores con 2 turnos sin nocturnidad
- ♦ Según la jornada semanal de trabajo, los trabajadores y trabajadoras con horario de lunes a sábado y los que trabajan de lunes a viernes y excepcionalmente sábados y festivos son los que presentan los niveles más bajos de salud. El horario semanal que incluye trabajar todos los días de la semana o de lunes a viernes está asociado a niveles más altos de salud. Por último, trabajar sólo los fines de semana está asociado a los niveles más elevados de Salud General, aunque hay que destacar que esta jornada semanal es poco frecuente y supone, obviamente, un menor desgaste del trabajador.
- ♦ Los cambios en el horario de trabajo afectan negativamente al estado de Salud General de la población trabajadora. El conocimiento previo del horario y una mayor antelación para comunicar cambios de horario al trabajador están asociados a un mejor nivel de Salud General.

## Salud mental

- ♦ Los trabajadores del turno fijo de tarde son los que presentan mejor salud mental. Por el contrario, los trabajadores con horario irregular y los del turno fijo de mañana son los que presentan un nivel más bajo en esta variable.
- ♦ Los trabajadores con trabajo a turnos presentan peor estado de salud mental que los trabajadores con jornada continua. Dentro del trabajo a turnos el que incluye el turno de noche es el que peor nivel de salud mental presenta.
- ♦ Los trabajadores con 2 turnos que incluye nocturnidad son los que presentan peor estado de salud mental. Los que trabajan a 2 turnos que no incluye trabajar por la noche son los que presentan un mejor nivel de salud mental.
- ♦ Los trabajadores con horario semanal de lunes a sábado son los que presentan un nivel de salud mental más bajo. Los trabajadores con horario de lunes a viernes o los que trabajan todos los días de la semana incluidos domingos y festivos obtienen puntuaciones más elevadas en esta variable.
- ♦ Los cambios de horario sin previa comunicación o comunicados con poca antelación afectan negativamente a la salud mental de la población trabajadora analizada.

## Trastornos en el sueño

- ♦ Los trabajadores y trabajadoras del turno rotatorio con noches o de turno fijo de noche presentan los porcentajes más elevados en trastornos del sueño. El turno de tarde y el de jornada partida o continua es el que presenta un menor porcentaje de dificultades en el sueño.
- ♦ De los diferentes tipos de ciclos rotatorios, el de 2 turnos sin nocturnidad es el que presenta menos dificultades en el sueño. Por el contrario, los 2 turnos con nocturnidad es el ciclo que más afecta a los trastornos del sueño.
- ♦ Los trabajadores que tienen horario semanal de lunes a sábado son los que presentan un mayor nivel de dificultades en el sueño. El horario semanal de lunes a viernes es el que presenta menos problemas de sueño.

## Bajas por enfermedad

- ♦ Las bajas han sido más frecuentes, por este orden, entre los trabajadores del turno fijo de noche, seguidos por los trabajadores del turno fijo de mañana, los trabajadores del turno rotatorio con noches y los trabajadores con horario irregular. Los trabajadores que menos bajas han cogido son los del turno fijo de tarde y los de jornada partida.
- ♦ El ciclo de 3 turnos sin trabajo en fin de semana es el que está asociado a un mayor número de bajas y a una mayor cantidad de días por baja. El ciclo de 2 turnos con nocturnidad es el que presenta menos días de baja por enfermedad.
- ♦ El horario semanal de lunes a sábado es el que presenta una media de bajas por enfermedad más elevada. Los otros tres tipos de horario semanal (el de sólo trabajar los fines de semana es muy poco frecuente y con una población claramente más joven que en el resto de los horarios) presentan valores similares respecto a las bajas por enfermedad y claramente inferiores al del horario de lunes a sábado.

## Resumen de la influencia de la organización del tiempo de trabajo en la salud

- ♦ **HORARIO DE TRABAJO.** En los cuatros aspectos de la salud analizados (salud general y evolución del estado de salud, salud mental, trastornos en el sueño y bajas por enfermedad), el trabajo a turnos con nocturnidad es el que aparece un mayor número de veces asociado a peores resultados en el conjunto de estos cuatro indicadores de salud. En segundo lugar, el horario irregular, el turno de noche y el de mañana son los que más negativamente afectan a la salud global de los trabajadores y las trabajadoras que han participado en este estudio.
- ♦ **TIPO DE TURNO ROTATORIO.** De los ciclos rotatorios analizados, el ciclo de 2 turnos con nocturnidad es el que está asociado con mayor frecuencia a niveles bajos de salud en los trabajadores.

- ♦ **HORARIO SEMANAL DE TRABAJO:** El horario de lunes a sábado es el que está relacionado con las puntuaciones más bajas en los indicadores de salud analizados.
- ♦ **CAMBIOS EN EL HORARIO DE TRABAJO:** Los cambios de horario de trabajo comunicados con poca antelación o imprevistos afectan negativamente a la salud de los trabajadores que han participado en el estudio.

### Influencia negativa de la organización del tiempo de trabajo en las relaciones sociofamiliares

- ♦ Los trabajadores y trabajadoras del turno de tarde y con jornada partida son los que perciben menos influencia negativa del turno en sus relaciones sociofamiliares. Los trabajadores del turno rotatorio con o sin noche y con horario irregular son los que perciben mayor influencia negativa del turno en sus relaciones sociofamiliares.
- ♦ Los trabajadores con 2 turnos que incluye nocturnidad son los que perciben una mayor influencia negativa del turno en sus relaciones sociofamiliares. En el extremo opuesto se encuentran los trabajadores con 2 turnos sin nocturnidad.
- ♦ Exceptuando el horario de trabajo semanal que se concentra sólo en fines de semana, el horario semanal que menos influencia negativa ejerce sobre las relaciones sociofamiliares de los trabajadores es el de lunes a viernes, el resto de los horarios presenta puntuaciones similares en esta variable.

### Satisfacción laboral

- ♦ Los trabajadores con jornada partida son los más satisfechos laboralmente. En el extremo contrario se encuentran los trabajadores con horario irregular, seguidos de los trabajadores del turno fijo de mañana y los que trabajan a turnos rotatorios con o sin nocturnidad.
- ♦ Los trabajadores con 2 turnos sin nocturnidad son los que dicen sentir un mayor nivel de satisfacción laboral. Por el contrario, los trabajadores con 3 turnos sin trabajo en fin de semana son los que manifiestan un menor nivel de satisfacción laboral.
- ♦ Los trabajadores con horario semanal de lunes a sábado son los menos satisfechos laboralmente. Los más satisfechos son los que trabajan todos los días de la semana incluso domingos y festivos, seguidos a muy poca distancia por los que tienen horario de lunes a viernes y por los que trabajan de lunes a viernes y excepcionalmente sábados, domingos y festivos.

## Resumen de la influencia de la organización del tiempo de trabajo en la calidad de vida laboral (salud, relaciones sociofamiliares y satisfacción laboral)

- ♦ **HORARIO DE TRABAJO.** Los resultados del estudio presentan una clara tendencia sobre la influencia negativa del trabajo a turnos con nocturnidad en la calidad de vida laboral de los trabajadores. En un segundo grupo, pero a cierta distancia del anterior, el horario irregular, el horario fijo de mañana y el turno de noche también afectan negativamente a la calidad de vida. En sentido contrario cabe destacar que el horario en jornada continua o partida y el turno de tarde son los horarios más beneficiosos para la salud, las relaciones sociofamiliares y la satisfacción laboral de los trabajadores.
- ♦ **TIPO DE TURNO ROTATORIO.** El ciclo de 2 turnos con nocturnidad es el que muestra mayor influencia negativa en el conjunto de las variables relacionadas con la calidad de vida laboral. El ciclo que incluye turnos de mañana-tarde-noche sin trabajo en el fin de semana resulta menos beneficioso para la calidad de vida laboral que el mismo ciclo de tres turnos que incluye trabajar en fin de semana.
- ♦ **HORARIO SEMANAL DE TRABAJO:** El horario de lunes a sábado queda claramente asociado a las puntuaciones más bajas en salud, relaciones sociofamiliares y satisfacción laboral.

## Según sectores de actividad

### Características sociodemográficas y laborales

- ♦ El porcentaje de hombres que trabajan en el sector Químico y del Vidrio/Cerámica es mayor que el de mujeres. Sólo se observa una proporción equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las Estaciones de Servicio.
- ♦ Los trabajadores de los sectores Químico y del Vidrio/Cerámica tienen de media diez años más de edad (aproximadamente 39 años) que los del sector de Estaciones de Servicio (edad media aproximada de 29 años).
- ♦ En el sector Químico encontramos el mayor nivel de formación entre sus trabajadores, por el contrario el menor nivel de formación se localiza en el sector de las Estaciones de Servicio.
- ♦ También en el sector Químico encontramos el mayor porcentaje de trabajadores fijos (casi 9 de cada 10 trabajadores son fijos), por el contrario en el de Estaciones de Servicio sólo son fijos algo menos de 7 de cada 10. También en el sector de Estaciones de Servicio encontramos el mayor porcentaje de trabajadores a tiempo parcial.

## Organización del tiempo de trabajo en los tres sectores

- ♦ La distribución del horario de trabajo en los tres sectores es algo desigual. El trabajo a turnos incluido el de noche es especialmente frecuente en el sector Químico. En el sector de Vidrio/Cerámica encontramos el mayor porcentaje de trabajadores con horario fijo de mañana y el menor porcentaje de trabajadores con turnos rotatorios. El trabajo en jornada partida es más frecuente en las Estaciones de Servicio.
- ♦ La estabilidad del horario de trabajo es menor en el sector de las Estaciones de Servicio que en los otros dos sectores.
- ♦ Respecto al horario de trabajo semanal cabe destacar que la mitad de los trabajadores del sector Químico y casi tres cuartas partes de los trabajadores de Estaciones de Servicio tienen horarios que pueden incluir trabajar todos los días de la semana incluido domingos y festivos. Por el contrario, en el sector del Vidrio/Cerámica aproximadamente dos de cada tres trabajadores tienen jornada semanal de lunes a viernes.

## Salud de los trabajadores por sectores de actividad

- ♦ Los trabajadores de Estaciones de Servicio son, de los tres sectores, los que presentan un mejor nivel de Salud General. A la hora de interpretar este resultado es necesario tener presente que la edad media de estos trabajadores es sensiblemente inferior a la de los/las trabajadores y trabajadoras de los otros dos sectores.
- ♦ También los trabajadores del sector de Estaciones de Servicio presentan, claramente, las puntuaciones más elevadas en Salud Mental.
- ♦ En coherencia con las dos conclusiones anteriores, cabe destacar que en los últimos doce meses, los días de bajas por enfermedad de los sectores del Vidrio/Cerámica y Químico son significativamente mayores (en torno a 7 días de baja por trabajador) que en el sector de Estaciones de Servicio (algo más de 2 días de baja por trabajador).
- ♦ También son los trabajadores de las Estaciones de Servicio los que presentan menos dificultades en el sueño. En los sectores de la Química y el Vidrio/Cerámica encontramos porcentajes más elevados y similares entre si de trabajadores y trabajadoras con dificultades en el sueño.

## Influencia del turno de trabajo en las relaciones sociofamiliares por sectores productivos

- ♦ Los trabajadores de Estaciones de Servicio son los que perciben una menor influencia negativa del horario de trabajo en el conjunto de sus relaciones sociales. Los trabajadores de los sectores Químico y Vidrio/Cerámica perciben una similar influencia

negativa del horario de trabajo en sus relaciones sociofamiliares y más elevada que la que perciben sus compañeros de Estaciones de Servicio.

### Satisfacción laboral según sector productivo

- ♦ También los trabajadores y las trabajadoras de las Estaciones de Servicio manifiestan una mayor satisfacción laboral que la de sus compañeros de los otros dos sectores.

### Según el género de los trabajadores y las trabajadoras

#### Características sociodemográficas y laborales

- ♦ Las mujeres trabajan en proporción similar (un poco menos del 50%) en los sectores Químico y de Estaciones de Servicio, y en un porcentaje claramente menor (7%) en el sector Vidrio/Cerámica. En el caso de los hombres se observa una clara concentración (73,66%) en el sector Químico y en proporción bastante menor en los otros dos sectores.
- ♦ Las mujeres de la muestra estudiada son más jóvenes (edad media = 29,62 años) que los hombres (38,5 años de edad media).
- ♦ Sólo el 19,1% de las mujeres trabajan en empresas de más de 250 trabajadores, frente al 40,5% de los hombres que trabajan en empresas con este número de empleados/as.
- ♦ Los niveles de formación de hombres y mujeres son similares, cabe destacar un mayor porcentaje de hombres con estudios secundarios, mientras que con estudios universitarios se da el caso contrario con un 12,5% de mujeres universitarias frente a un 8,7% de hombres con este mismo nivel de formación.

#### Organización del tiempo de trabajo de hombres y mujeres

- ♦ Dos de cada tres hombres (65,9%) participantes en este estudio trabajan en turnos rotatorios incluido el turno de noche. En este mismo turno trabaja el 36,9% de las mujeres. Por el contrario, un porcentaje bastante menor de hombres (16%) que de mujeres (39,8%) tiene horario de jornada partida.
- ♦ La antelación en la comunicación de los cambios de horario es sensiblemente menor en el caso de los hombres (se comunican los cambios con una media de 4,59 días de antelación) que de las mujeres (11,84 días de media).

## Salud de hombres y mujeres trabajadoras

- ♦ La Salud General de las mujeres de la muestra analizada es similar a la del conjunto de las mujeres españolas y mejor que la Salud General de los hombres de la muestra. En el caso de los hombres participantes en este estudio, cabe indicar que su Salud General es peor que la de las mujeres que trabajan en el mismo sector de actividad y también peor que la de los hombres españoles con una media de edad similar.
- ♦ Las mujeres trabajadoras presentan también un mejor nivel de salud mental que los hombres y mejor que la salud mental de las mujeres españolas de edad similar. Los hombres de nuestra muestra presentan peor nivel de salud mental que las mujeres de la misma muestra y peor en relación al conjunto de los varones españoles de edad similar.
- ♦ Las mujeres presentan menos dificultades en el sueño que los hombres. Para interpretar correctamente este resultado conviene tener presente la diferencia de los horarios de hombres y mujeres de los sectores productivos estudiados en el presente informe.

## Influencia del turno de trabajo en las relaciones sociofamiliares según género de la población trabajadora

- ♦ En términos comparativos, las mujeres perciben una menor influencia negativa del turno en sus relaciones sociofamiliares que la que perciben sus compañeros varones.

## Satisfacción laboral de hombres y mujeres

- ♦ Las mujeres manifiestan un mayor grado de satisfacción laboral que los hombres en los cuatro tipos de satisfacción laboral estudiados.

Como decíamos en la Introducción, el presente estudio se ha realizado con la finalidad de aportar algunas evidencias empíricas al debate sobre la influencia de la organización del tiempo de trabajo en la calidad de vida laboral de los trabajadores. En este apartado, el lector puede encontrar algunas conclusiones que se desprenden de los resultados obtenidos en el análisis de los datos recogidos en una muestra representativa de trabajadores y trabajadoras andaluzes del sector Químico, Vidrio/Cerámica y Estaciones de Servicio.

Creemos que el debate sobre cuál es la mejor forma de organizar el tiempo de trabajo cuenta, a partir de estos momentos, con esta nueva aportación. Aunque es difícil precisar la intensidad del efecto negativo que determinados tipos de horario ejercen sobre la salud y

otros aspectos de la vida social y laboral de los trabajadores, los resultados obtenidos permiten indicar tendencias sobre estos efectos.

Una de estas tendencias es la asociación de los turnos rotatorios con nocturnidad con las puntuaciones más bajas de la calidad de vida laboral de los trabajadores. También se observa que de los horarios a turno fijo, el de noche es el más negativo junto con el turno fijo de mañana. Este último tipo de horario también está asociado, en contra de lo que el sentido común puede indicar, a un nivel medio-bajo de calidad de vida laboral.

Otra tendencia dibujada claramente en los resultados obtenidos es que la jornada semanal de trabajo de lunes a sábado es la que presenta peores resultados para la calidad de vida laboral de los trabajadores.

También se deducen que los cambios de horario o la premura con la que estos cambios se informan al trabajador producen efectos negativos para la salud de los trabajadores.

Una de las dificultades encontradas en este estudio ha sido la amplísima variedad (105 tipos de ciclos) de turnos rotatorios encontrados entre los trabajadores y trabajadoras de los sectores analizados. Como se decía al comentar los resultados de esta variable, este número de ciclos impidió el análisis directo de los datos, motivo por el que las respuestas de los trabajadores tuvieron que ser recodificadas por el equipo de investigación. Esta circunstancia aconseja interpretar prudentemente los resultados obtenidos con dicha variable.

Tanto los hallazgos como las dificultades encontradas en la realización del presente estudio aconsejan, como no puede ser de otro modo, la realización de posteriores estudios dirigidos a encontrar evidencias empíricas que ayuden a precisar los efectos de la organización del tiempo de trabajo en la calidad de vida de los trabajadores.

Al hilo de los resultados encontrados en este estudio, entre algunas de las líneas de investigación futuras podrían incluirse cuestiones relativas a:

- ♦ Los mayores efectos negativos sobre la salud del turno fijo de mañana en comparación con el turno fijo de noche.
- ♦ La recogida sistemática de información relativa a los distintos tipos de ciclos rotatorios que mejore la validez de esta variable.



# 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, J.; Prieto, L. y Antó, J.M. (1995). La versión española del SF-36 Health Survey (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos. *Medicina Clínica*, 104, 771-776.
- Alonso, J. et al. (1998). Valores poblacionales de referencia de la versión española del cuestionario de salud SF-36. *Medicina Clínica*, 111, 410-416.
- Álvarez-Gayou, J.L. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- Bogdan, R. y Biklen. S.K. (1992) *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Boston: Allyn & Bacon.
- Cole, R.J.; Loving, R.T. y Kripke, D.F. (1990). Psychiatric aspects of shiftwork. *Occup Med*, 5, 301-314.
- Kogi, K. (1991). Job content and working time: The scope for joint change. *Ergonomics*, 34(6), 757-773.
- Lofland, J. (1971). *Analyzing social settings: A guide to qualitative observation and analysis*. Belmont CA: Wadsworth,
- Miles, M.B. y Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks: Sage.
- Monk, T.H. (1998). La jornada de trabajo. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo de la OIT* en formato electrónico. <http://www.mtas.es/publica/enciclo/general/contenido/tomo2/34.pdf>. Consultado 11 Junio 2008.
- Monk, T.H. y Folkard, S. (1992). *Making Shift Work Tolerable*. Londres: Taylor & Francis.
- Nota Técnica de Prevención 455. Nogareda Cuixart, C. y Nogareda Cuixart, S. *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. Madrid: INSHT.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Rubin, H.J. y Rubin, I.S. (1995). *Qualitative interviewing. The art of hearing data*. Thousand Oaks: Sage.
- Ryan, G.W. y Bernard, H.R. (2003). Data management and analysis methods. En N.K. Denzin y Y.S. Lincoln (eds.) *Collecting and interpreting qualitative materials*, 259-309. Thousand Oaks: Sage.
- Scott, A.J. y La Dou, J. (1990). Shiftwork: effects on sleep and health with recommendations for medical surveillance and screening. *Occup Med*, 5, 273-299.
- Vilagut, G. et al. (2005). El cuestionario de salud SF-36 español: una década de experiencia y nuevos desarrollos. *Gaceta Sanitaria*, 19 (2), 135-150.



# 8. ANEXOS

## 8.1. Cuestionario

### Cuestionario sobre turnos de trabajo y salud

Este cuestionario forma parte de una investigación sobre turnos de trabajo y salud laboral. El objetivo de esta investigación es obtener un mejor conocimiento de la relación entre la organización del tiempo de trabajo y la satisfacción y salud de los trabajadores.

Hemos incluido preguntas sobre algunas características de tu empleo y tu horario de trabajo. También se han incluido otras cuestiones generales relacionadas con la salud laboral.

Tu colaboración es imprescindible para obtener información sobre este importante asunto. Te agradeceremos mucho el tiempo que dediques a contestar el cuestionario, para mantener una buena atención puedes hacer pequeñas pausas mientras contestas.

Los cuestionarios son anónimos, tus respuestas serán totalmente confidenciales y serán procesadas a nivel global, nunca de forma particular. Por favor, lee atentamente las preguntas antes de contestar y responde con sinceridad.

Si tienes alguna duda, no dudes en preguntarnos tantas veces como sea necesario.

Cuando hayas concluido, introduce este cuadernillo dentro del sobre que se te ha facilitado, ciérralo y entrégalo en el lugar que se haya indicado.

Gracias por tu colaboración.

Tras leer cada pregunta, marca con una cruz la respuesta que consideres más adecuada (señalando una sola respuesta por cada pregunta). En caso de error, rodea con un círculo la respuesta errónea y marca de nuevo la correcta. Algunas preguntas se responden con una cifra, por ejemplo la edad que tienes o los años de antigüedad en la empresa.

1. Sector de trabajo:

- 1. Química
- 2. Vidrio/Cerámica
- 3. Estaciones de Servicio

2. Provincia:

- 1. Almería
- 2. Cádiz
- 3. Córdoba
- 4. Granada
- 5. Huelva
- 6. Jaén
- 7. Málaga
- 8. Sevilla

3. Sexo:

- 1. Hombre
- 2. Mujer

4. Tamaño de tu empresa:

- 1. Hasta 6 trabajadores
- 2. Entre 7 y 50 trabajadores
- 3. Entre 51 y 100 trabajadores
- 4. Entre 101 y 250 trabajadores
- 5. Más de 250 trabajadores

5. Edad: ..... años.

6. Estado civil:

- 1. Soltero
- 2. Casado/Vivo con una pareja
- 3. Separado/Divorciado
- 4. Viudo

6. Si vives con tu pareja, trabaja tu pareja fuera del hogar:  1. Si  2. No

7. N° de hijos: ..... (si no tienes hijos responde 0).

8. Qué estudios has realizado:  1. Sin estudios  
 2. Estudios Primarios (EGB, ESO)  
 3. Estudios Secundarios (FP, BUP, COU)  
 4. Estudios Universitarios (Diplomado/a, Licenciado/a...)
9. Puesto de trabajo:  1. Técnicos  
 2. Técnicos no titulados (encargados, analistas, administrativos)  
 3. Profesionales de oficio (mecánico, soldador,... etc)  
 4. Profesionales de industria u operadores de planta  
 5. Expendedor-vendedor, subalternos y peones
10. Antigüedad en la empresa, ¿cuántos años llevas en la empresa? : ..... años
11. Perteneces a la Empresa matriz o a una Contrata:  1. Empresa matriz  
 2. Contrata
12. Trabajas en otro sitio:  1. Si  
 2. No
13. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con tu actual empresa?  
 1. Soy fijo (tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo ...)  
 2. Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)  
 3. Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad, etc.)  
 4. Soy becario/a
14. Tu contrato es  
 1. A tiempo parcial  
 2. A tiempo completo

15. Tu horario de trabajo es

- 1. Jornada partida (mañana y tarde)
- 2. Turno fijo de mañana
- 3. Turno fijo de tarde
- 4. Turno fijo de noche
- 5. Turnos rotatorios sin incluir el turno de noche
- 6. Turnos rotatorios incluyendo el turno de noche
- 7. Horario irregular.

16. Número de años que llevas trabajando en el turno actual: ..... años

17. En el caso de que realices turnos rotatorios, indica a cuál de los siguientes ciclos se ajusta:

- 1. 2MAÑANAS-2TARDES-2NOCHE-3DESCANSO
- 2. 3MAÑANAS-3TARDES-3NOCHE-4DESCANSO
- 3. 2MAÑANAS-2TARDES-1NOCHE-2DESCANSO
- 4. Otros (especificar) : .....

18. Tu horario laboral incluye trabajar:

- 1. De lunes a viernes
- 2. De lunes a sábado
- 3. Todos los días de la semana, incluido domingos y festivos.
- 4. Sólo fines de semana o festivos
- 5. De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos.

19. Cuánto tiempo aproximado (en minutos) empleas en desplazarte desde tu domicilio al centro de trabajo: ..... minutos

20. Si te cambian de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabajas, ¿con cuánto tiempo de antelación te lo comunican?

- 1. No me cambian de horario o de días de trabajo
- 2. Normalmente me lo comunican regularmente, con ..... días de antelación
- 3. Normalmente me lo comunican de un día para otro o el mismo día
- 4. Normalmente conozco mi horario con antelación, pero pueden cambiármelo de un día para otro

21. Indica cuántas horas trabajaste la semana pasada: ..... horas.

22. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días has estado de baja por enfermedad?

1. No he estado de baja por enfermedad en el último año
2. Aproximadamente, he estado .....días de baja por enfermedad en el último año

23. En los últimos 12 meses, ¿cuántas bajas por enfermedad has cogido?

1. No he cogido ninguna baja por enfermedad en el último año
2. Aproximadamente, he cogido .....bajas por enfermedad en el último año

24. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas?

Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas,	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b) No he podido dormir bien	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c) He estado irritable	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
d) Me he sentido agobiado/a	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
f) ¿Te ha faltado el aire?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

25. En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho/a con ...

	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos	Muy satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

26. Por favor, elige una sola respuesta para cada una de las siguientes frases.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
c) En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 0

## Su salud y bienestar

Por favor conteste las siguientes preguntas. Algunas preguntas pueden parecerse a otras pero cada una es diferente.

Tómese el tiempo necesario para leer cada pregunta, y marque con una la casilla que mejor describa su respuesta.

¡Gracias por contestar a estas preguntas!

1. En general, usted diría que su salud es:

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala

2. ¿Cómo diría usted que es su salud actual, comparada con la de hace un año?

Mucho mejor ahora que hace un año	Algo mejor ahora que hace un año	Más o menos igual que hace un año	Algo peor ahora que hace un año	Mucho peor ahora que hace un año
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

3. Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. Su salud actual, ¿le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿cuánto?

	Sí, me limita mucho	Sí, me limita un poco	No, no me limita nada
a. <i>Esfuerzos intensos</i> , tales como correr, levantar objetos pesados, o participar en deportes agotadores.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
b. <i>Esfuerzos moderados</i> , como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de 1 hora.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
c. Coger o llevar la bolsa de la compra.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
d. Subir <i>varios</i> pisos por la escalera.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
e. Subir <i>un sólo piso</i> por la escalera.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
f. Agacharse o arrodillarse.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
g. Caminar un kilómetro o más.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
h. Caminar varios centenares de metros.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
i. Caminar unos 100 metros.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
j. Bañarse o vestirse por sí mismo.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

4. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de su salud física?

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c ¿Tuvo que dejar de hacer algunas tareas en su trabajo o en sus actividades cotidianas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d ¿Tuvo dificultad para hacer su trabajo o sus actividades cotidianas (por ejemplo, le costó más de lo normal)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

5. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, a causa de algún problema emocional (como estar triste, deprimido o nervioso)?

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a ¿Tuvo que reducir el tiempo dedicado al trabajo o a sus actividades cotidianas por algún problema emocional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b ¿Hizo menos de lo que hubiera querido hacer por algún problema emocional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c ¿Hizo su trabajo o sus actividades cotidianas menos cuidadosamente que de costumbre, por algún problema emocional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

6. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto su salud física o los problemas emocionales han dificultado sus actividades sociales habituales con la familia, los amigos, los vecinos u otras personas?

Nada	Un poco	Regular	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

7. ¿Tuvo dolor en alguna parte del cuerpo durante las 4 últimas semanas?

No, ninguno	Sí, muy poco	Sí, un poco	Sí, moderado	Sí, mucho	Sí, muchísimo
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

8. Durante las 4 últimas semanas, ¿hasta qué punto el dolor le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?

Nada	Un poco	Regular	Bastante	Mucho
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

9. Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante las 4 últimas semanas. En cada pregunta responda lo que se parezca más a cómo se ha sentido usted. Durante las últimas 4 semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a. se sintió lleno de vitalidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. estuvo muy nervioso?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. se sintió tan bajo de moral que nada podía animarle?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d. se sintió calmado y tranquilo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e. tuvo mucha energía?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f. se sintió desanimado y deprimido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g. se sintió agotado?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h. se sintió feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i. se sintió cansado?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

10. Durante las 4 últimas semanas, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

11. Por favor diga si le parece CIERTA o FALSA cada una de las siguientes frases:

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a. Creo que me pongo enfermo más fácilmente que otras personas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b. Estoy tan sano como cualquiera	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c. Creo que mi salud va a empeorar	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d. Mi salud es excelente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Gracias por contestar a estas preguntas

En la siguiente pregunta se presentan diferentes aspectos de tu vida y se trata de que valores el grado en el que crees que tu turno de trabajo les afecta negativamente.

Se trata de que rodees con un círculo la opción que mejor representa el grado en el que tu turno de trabajo influye negativamente en las mismas.

El grado en el que turno de trabajo te afecta negativamente puede ir desde 0 (MUY POCO) a 10 (MUCHO).

Recuerda que no existen respuestas correctas ni incorrectas, solamente intenta responder con sinceridad. Este cuestionario es totalmente ANÓNIMO.

### En qué medida consideras que tu turno de trabajo afecta negativamente a:

	Muy poco										Mucho
1. Salud general:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Trastornos digestivos:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Trastornos cardiovasculares:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Estado psicológico:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Trastornos óseos/musculares:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Cantidad de sueño:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Calidad de sueño:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Sueño durante el trabajo:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Cansancio durante el trabajo:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Cansancio tiempo libre:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Rendimiento en el trabajo:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Relaciones sociales:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Relaciones familiares:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Relaciones de pareja:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Relaciones sexuales:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Relación compañeros de trabajo:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Estrés en el trabajo:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Por último, te pedimos que contestes a estas cuestiones relacionadas con el sueño

## Cuestionario para la detección del Síndrome de Apnea Obstruktiva del Sueño

I. Tiene Ud. dificultades con el sueño:

- 1. No.
- 2. Algunas veces.
- 3. Frecuentemente.
- 4. Siempre.

II. El trastorno que Ud. presenta en el sueño es:

- 1. Dificultad para iniciar el sueño.
- 2. Despertar durante la noche.
- 3. Despertar en la mañana antes del tiempo deseado y no continuar en el sueño.
- 4. Duerme demasiado.
- 5. Tiene frecuentemente ensoñaciones terroríficas o pesadillas.
- 6. Habla dormido.
- 7. Camina dormido.
- 8. Se orina en la cama.
- 9. Otros problemas en el sueño.

III. Ud. presenta pausas respiratorias durante el sueño.

- 1. No.
- 2. Algunas veces.
- 3. Frecuentemente.
- 4. Siempre.

IV. Presenta despertares frecuentes con sensación de falta de aire o asfixia.

- 1. No.
- 2. Algunas veces.
- 3. Frecuentemente.
- 4. Siempre.

V. Tiene tendencia a quedarse dormido en contra de su voluntad.

- 1. Nunca.
- 2. Rara vez.
- 3. En ocasiones.
- 4. Frecuentemente.
- 5. Siempre.

VI. Últimamente Ud. necesita dormir al mediodía.

- 1. Nunca.
- 2. Menos de una vez por semana.
- 3. Una o dos veces por semana.
- 4. De tres a cinco veces por semana.
- 5. Diariamente.

VII. Ud. se siente cansado durante el día.

- 1. Nunca.
- 2. Rara vez.
- 3. En ocasiones.
- 4. Frecuentemente.
- 5. Siempre.

VIII. ¿Cómo es la calidad de su sueño?

- 1. Muy mala.
- 2. Regular.
- 3. Buena.
- 4. Muy buena.

IX. Presenta muchos movimientos mientras duerme.

- 1. No.
- 2. En ocasiones.
- 3. Frecuentemente.
- 4. Siempre.

X. Ronca Ud.

- 1. Nunca.
- 2. Rara vez.
- 3. En ocasiones.
- 4. Siempre.

XI. ¿Cómo es su ronquido?

- 1. Sonido uniforme.
- 2. Sonido con pausas breves.
- 3. Sonido con pausas prolongadas.
- 4. Es variable.
- 5. No puede definir.

XII. Ud. presenta:

- 1. Hipertrofia de las amígdalas.
- 2. Hipertiroidismo.
- 3. Obesidad.
- 4. Cuello corto.
- 5. Ingiere bebidas alcohólicas. (más de una botella de vino al día o similar).

XIII. Ud. padece de:

- 1. Hipertensión Arterial.
- 2. Asma Bronquial.
- 3. Accidente vascular encefálico.
- 4. Infarto agudo del miocardio.
- 5. Arritmia.
- 6. Problemas respiratorios.



## 8.2. Citas de los grupos de discusión

### Citas grupo huelva

<sup>1</sup> «... hoy día todavía están intentando buscar cual es el tipo, digamos de urticaria que me ha salido a mí, yo tengo una urticaria crónica desde, justamente desde que a los dos años de entrar a la fábrica, se me han hecho valoración de todo y al final sale que es del estrés».

<sup>2</sup> «Me ha cambiado el carácter con el turno».

<sup>3</sup> «Yo ahora concretamente hoy, que entro a las 14:00 yo no voy a comer, yo me llevo un bocadillo y cuando pueda me lo comeré, porque si llego y me encuentro un problema, que mi trabajo es de mantenimiento eléctrico, pues no me lo puedo comer y lo entiendo perfectamente, voy a trabajar; a lo mejor me lo como a las cinco o las seis de tarde».

<sup>4</sup> «Tienes que buscarse una distracción, una distracción porque estas el lunes, martes, miércoles que no sabes donde meterte porque está todo el mundo trabajando, y entonces como te vas adaptar, pero yo por ejemplo, cogí y me compre un huerto, yo tengo un huerto que me entretengo ahí por la mañana y por la tarde, entiendes y es una forma de readaptarte a la condiciones de vida e intentar hacer una vida normal».

<sup>5</sup> «El turno te rompe a nivel social y a nivel personal».

<sup>6</sup> «Cuando tu trabajas a turnos, está toda tu familia trabajando a turnos»

<sup>7</sup> «Siempre faltas a las reuniones familiares mas señaladas».

<sup>8</sup> «Yo hacia doble turno el domingo para poder descansar el fin de semana siguiente y así poder estar con la familia»

<sup>9</sup> «Yo no se lo que es irme a la cama diciendo que sueño tengo, yo eso lo perdí hace tiempo».

<sup>10</sup> «A veces no cogemos la baja, estando mal, por no faltarle al turno».

<sup>11</sup> «Vamos malos a trabajar por no faltarle al relevo. Yo he tenido compañeros que han ido con dolor de piedra de riñón a relevarme. También influye la bonificación económica que te da la empresa (200 Euros más tres días adicionales de vacaciones)» que todo hay que decirlo.

<sup>12</sup> «La empresa prefiere que vayas a trabajar estando enfermo o accidentado, aunque no hagas nada en el turno; ya que así no les contabiliza como baja por accidente».

### Citas grupo Sevilla

<sup>13</sup> «... muchas veces te da la sensación de que eres un bicho raro en el grupo, que vas al revés, al revés que el resto.»

<sup>14</sup> «... hay veces, que no puedes estar en el cumpleaños de tu hijo, por ejemplo».

<sup>15</sup> «Si estás de noche no eres nadie, no existes».

<sup>16</sup> «... cuando viene a las 6 de la mañana tienes que respetar el descanso de ella y cuando tu estas descansando, ella respeta el tuyo, y evidentemente pues al no haber ese ritmo en la relación de pareja, del roce, de la conversación, el estar junto, pues evidentemente tiene que afectar también a lo que es el ritmo sexual que cada uno tenga, afecta bastante eso».

<sup>17</sup> «... yo no había probado el café en mi vida, en cambio a partir de ahí (turno de noche) porque además es costumbre de el café solo para poder mantenerme toda la noche despierto, es que ya te lo pedía el cuerpo, cuando yo a los 26 años no había probado el café...»

<sup>18</sup> «... me llevé 5 años que fueron una tortura porque fueron de noche siempre, y me cambió la vida, el estado de salud físico, psíquico, emocional y social porque me sentía desplazado por todo el mundo, porque no iba al ritmo de todo el mundo, cuando todo el mundo duerme tu estas trabajando y cuando todo el mundo hace ruido tú estás intentando dormir...»

<sup>19</sup> «Cuando salgo a la calle tengo que llevar gafas de sol, porque el sol me produce dolores de cabeza».

<sup>20</sup> «... el cambio de la hora de una semana almorzar a las 13, otra almorzar a las 15:30 o 16, una semana desayuno a las 10 de la mañana, otra desayuna a las 8 de la mañana, vas engañando siempre al estómago y el estómago nunca sabe cuando es el desayuno, cuando es el almuerzo y cuando es la cena...»

<sup>21</sup> «... si tienes turno de tarde-noche y de manera continuada, pues eso ya...es una bomba, decía antes el tema de los cumpleaños de los niños, ¿no? Pero ya no es solamente el cumpleaños de los niños, cualquier evento familiar que haya de un bautizo, una boda o no sé, lo lógico es que te coja al revés, o empiezas a cambiar turnos, lo cual te trastorna más para poder estar en la celebración.»

<sup>22</sup> «... que es lo que pasa que mi mujer está todo el día metida en la casa entonces la semana que estoy de noche que me llevo todo el día en casa, cuando puedo me acuesto un ratillo me levanto pero no salgo a ningún lado, entonces que es lo que pasa que ella dice: quillo...que me llevo toda la semana aquí metida que no salgo a la puerta de la calle, que pasa con tu rollo, y discutimos ya te digo una barbaridad, y que hago si es que estoy cansado, si es que no tengo ganas de salir a ningún lado, si es que no tengo ganas de ir al bar que está abajo a tomarme una cerveza, y ya te digo lo paso fatal, fatal... fatal vamos.»

<sup>23</sup> «Por el carácter que tengo, soy agresivo totalmente agresivo me refiero a que les digo «¡a mí me dejáis en paz! no quiero ni que nadie me hable, yo me echo en mi sofá a descansar y no quiero que me molesten.»

<sup>24</sup> «... yo conozco muchos casos en mi fábrica de compañeros que se han divorciado, porque la mujer no ha aguantado el ritmo de trabajo que lleva él, si está de mañana y está de noche y los fines de semana y todo eso, a lo mejor no ha aguantado.»

<sup>25</sup> «Siempre me encuentro como si me hubiesen dado una paliza».

<sup>26</sup> «... hay semanas que no es que te tengas que dormir antes, sino que te tienes que levantar antes a la fuerza, entonces el cuerpo nunca se habitúa y eso te va creando un déficit, diario, diario, diario, que al final resulta que siempre estás cansado. Estas cansado porque no tienes ningún control sobre tu cuerpo, o sobre tu descanso...»

<sup>27</sup> «...yo desde hace unos años estoy siempre cansado, a mi me pregunta la gente «¿cómo vas?» ¡cansado!, y sobre todo cuando estoy por la mañana, igual que si me pegan una paliza, y luego como estás cansado de haberte levantado temprano, y después haces como Camilo José Cela, siesta de pijama y orinal, persianas para abajo, puerta cerrada y una hora- hora y media a dormir siesta, pierdes todo el día.»

## Citas de interés no contextualizadas

**GFS-2:** «Para saber lo que son los turnos hay que estar a turnos». «Estar a turnos es un castigo para ti y para los que están alrededor tuyo».

**GFS-3:** «El que está a turnos vive con un castigo permanente, pero incluso llega el momento que te acostumbras, te acostumbras a dormir poco, a comer mal, aunque el cuerpo no, pero bueno tu no lo piensas y te vas apartando un poco del entorno, del entorno y de lo que normalmente realizas cuando no estás a turnos, el deporte, salir a tomar una cerveza y tal, pero nosotros nos acostumbramos, pero los que no terminan de acostumbrarse son tus familiares, ellos son los que no terminan de acostumbrarse, a parte todos los problemas físicos que te da el estrés y demás y temas familiares que se llevan regular.» «... ahora el problema es que tú ves que no vives, que es una vida aparte del resto entonces el económico pasa a segundo plano».

**GFS-7:** «Yo llevo 25 años a turnos, y si la empresa me dice para cambiar el turno lo aceptaría, porque daría un giro en mi vida, un giro totalmente, creo que lo recuperaría todo, con 25 años es ya mucha tela, yo no quiero dinero, a mi que no me den dinero, yo quiero calidad de vida, y a mí me haría un hombre desde luego, soy hombre pero me haría más todavía eso seguro.»

**GFS-8:** «Bueno yo pienso que el tema de los turnos y de la competitividad de las empresas nos lleva a esto, de estar disponible 24 horas al día, 365 días del año, y eso es contra natura, porque no somos maquinas, somos seres humanos, se antepone las necesidades de la empresa a las necesidades de las personas o de cualquier trabajador, y los turnos no es que se prefiera unos o que se prefieran otros, elegimos el menos malo, no elegimos el mejor, si nos dan, un abanico a elegir, no elegimos el mejor, elegimos el menos malo de todos.»



