



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

TRABAJO FIN DE GRADO

LOS EFECTOS DEL TRABAJO A TURNOS EN LOS TRABAJADORES

Presentado por MIKEL GARCÍA GONZÁLEZ

Tutelado por: ANA MARÍA SANZ VEGA

Soria, 10 Junio 2022

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

BLOQUE I.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	4
JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS.....	5
METODOLOGÍA.....	7

BLOQUE II.

LA JORNADA LABORAL Y SU EVOLUCIÓN.....	10
• FACTORES A TENER EN CUENTA PARA ESTABLECER UNA JORNADA.....	11
• MARCO NORMATIVO DE LA JORNADA LABORAL.....	11
EFFECTOS DEL TRABAJO NOCTURNO.....	13
EFFECTO BURNOUT.....	18
EFFECTOS AGOTAMIENTO/FATIGA.....	21
EFFECTOS EN LA ALIMENTACIÓN.....	25
INFLUENCIA EN LA VIDA SOCIAL Y FAMILIAR.....	28
MEDIDAS DE LA EMPRESA PARA PALIAR LOS EFFECTOS.....	32
REMUNERACIÓN.....	35

BLOQUE III.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES.....	38
---------------------------------	----

BLOQUE IV.

BIBLIOGRAFÍA.....	40
-------------------	----

“El trabajo ayuda siempre, puesto que trabajar no es realizar lo que uno imaginaba, sino descubrir lo que uno tiene dentro.”

BORIS PASTERNAK

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar los efectos que tienen los turnos rotatorios de trabajo en los trabajadores comparándolos a su vez con los trabajadores diurnos.

En primer lugar, se ha hecho referencia a la jornada, que es el punto de partida para entender de donde derivan dichos turnos rotatorios que tienen énfasis a partir de la revolución industrial en 1760 donde las nuevas necesidades de producción conllevaron el establecimiento de estos nuevos sistemas de trabajo.

Los diferentes efectos que han sido objeto en este trabajo son; el trabajo nocturno que provoca privación del sueño en el trabajador aumentando su fatiga, el efecto burnout o síndrome del trabajador quemado que es un riesgo psicosocial muy frecuente entre los trabajadores y que está relacionado con el estrés, la fatiga o agotamiento que disminuye la capacidad física y la motivación laboral, efectos en la alimentación, efectos en la vida social y familiar del trabajador, efectos económicos y por ultimo las medidas que toman las empresas en cuanto a la turnicidad laboral.

Para la realización de este trabajo de fin de grado se han realizado encuestas elaboradas a través de Google Forms a diferentes trabajadores a turnos rotatorios, así como a trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes en horarios de mañana, de tarde o jornada partida para su posterior comparación.

Turnos rotatorios: representan un horario de trabajo en el que figura una hora de entrada y una hora de salida estipuladas las cuales van cambiando con el paso de los días / semanas.

Trabajo nocturno: trabajo que se realiza entre las 22 de la noche y las de la mañana aproximadamente, tal como lo define el artículo 36 del estatuto de los trabajadores.

Trabajo diurno: La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas”.

Ciclos circadianos: Los ritmos circadianos regulan los cambios en las características físicas y mentales que ocurren en el transcurso de un día. La palabra circadiano significa "alrededor de un día"

Burnout: una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio profesional

BLOQUE 1. JUSTIFICACIÓN, OBEJTIVOS Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene la finalidad de analizar los efectos en general que provocan los sistemas de turnos rotatorios en el trabajador comparando dichos efectos con los trabajadores que prestan sus servicios diurnamente.

El trabajo a turnos es la forma de organizar el trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando al trabajador a prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Muchos trabajadores por turnos tienen calendarios que rotan, lo que supone cambios de las horas de trabajo de la mañana a la tarde o del día a la noche, estos cambios pueden ocurrir en días diferentes de una semana o de un mes.

Otros trabajadores pueden trabajar en un turno permanente y trabajar solamente por la noche o por la tarde, por ejemplo, algunos puestos de limpiadora solo trabajan por la tarde o ciertos guardas jurados trabajan solamente de noche.

El trabajo nocturno es el trabajo que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Se considera trabajador nocturno al que invierte no menos de tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual en este tipo de horario.

Existen distintas formas de organizar los turnos:

- ✓ Sistema discontinuo: el trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana, supone por tanto dos turnos, uno de mañana y otro de tarde.
- ✓ Sistema semi continuo: la interrupción es semanal, supone 3 turnos, mañana tarde y noche, con descansos sábados y domingos.
- ✓ Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida, el trabajo queda cubierto durante toda la semana y supone más de 3 turnos además del trabajo nocturno.

En estudios realizados sobre el tema, se ha visto que las personas que trabajan a turnos demuestran una menor satisfacción con su trabajo y con su horario que las personas que prestan sus servicios de manera diurna, ello puede ser debido a muchos factores, pero el más importante es la falta de adaptación y alteración de los ritmos circadianos y sociales, así como una deficiente organización de los turnos.

2. JUSTIFICACIÓN

El sector donde más se realizan turnos rotatorios es el industrial, sector en el que personalmente he estado trabajando, realizando turnos rotatorios, los cuales me dieron la oportunidad de poder compaginar mi vida universitaria con el mundo laboral. Dichos turnos de trabajo y sus efectos siempre me han despertado gran interés y este trabajo de fin de grado me ha permitido analizar estos efectos y profundizar más sobre este tema.

Hay varios motivos para organizar el trabajo a turnos, una razón importante es que hoy gracias a la tecnología, es posible hacer muchas tareas a cualquier hora del día o de la noche. Esta sociedad que funciona 24h necesita ser provista de servicios fundamentales todo el tiempo. Los servicios críticos incluyen la seguridad pública, como la protección de la policía y de los bomberos, la defensa militar, la asistencia médica, transporte y las empresas dedicadas a electricidad, agua o teléfono.

Otras industrias deben funcionar 24 horas al día porque el proceso de producción es mucho mayor de 8 horas y debe operar continuamente, por ejemplo, ciertas empresas de productos químicos y algunas industrias de manufacturas que tienen maquinaria costosa que necesita operar continuamente para ser lucrativas.

Debido a la existencia de este tipo de sistema de trabajo, otros servicios se han adaptado para dar cobertura a este tipo de trabajadores que operan todo el día, algunos ejemplos son las tiendas de comestibles, las gasolineras y los restaurantes que están abiertos 24 horas al día, siete días a la semana.

3. OBJETIVOS.

Objetivo general:

- ✓ Analizar e informar sobre los diferentes efectos que provocan los turnos rotatorios en los trabajadores comparándolo con los efectos en los trabajadores diurnos.

Dichos efectos o factores para analizar serán:

- ✓ Nivel de satisfacción
- ✓ Burnout
- ✓ Fatiga/Agotamiento
- ✓ Alimentación
- ✓ Trabajo nocturno
- ✓ Influencia en la vida social y familiar del trabajador.
- ✓ Remuneración

4. METODOLOGÍA.

Para la realización de este trabajo de fin de grado se han realizado encuestas elaboradas a través de Google Forms a diferentes trabajadores a turnos rotatorios, así como a trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes en horarios de mañana, de tarde o jornada partida para su posterior comparación.

Respondieron a la encuesta un total de 107 trabajadores, con edades comprendidas entre los 20 y los 60 años, de los cuales 59 trabajadores realizaban turnos rotatorios y 48 prestaban servicios diurnos.

Los trabajadores a turnos que realizaron la encuesta tienen distintas profesiones tales como trabajadores de la industria, policías locales, bomberos, enfermeros/as, etc.

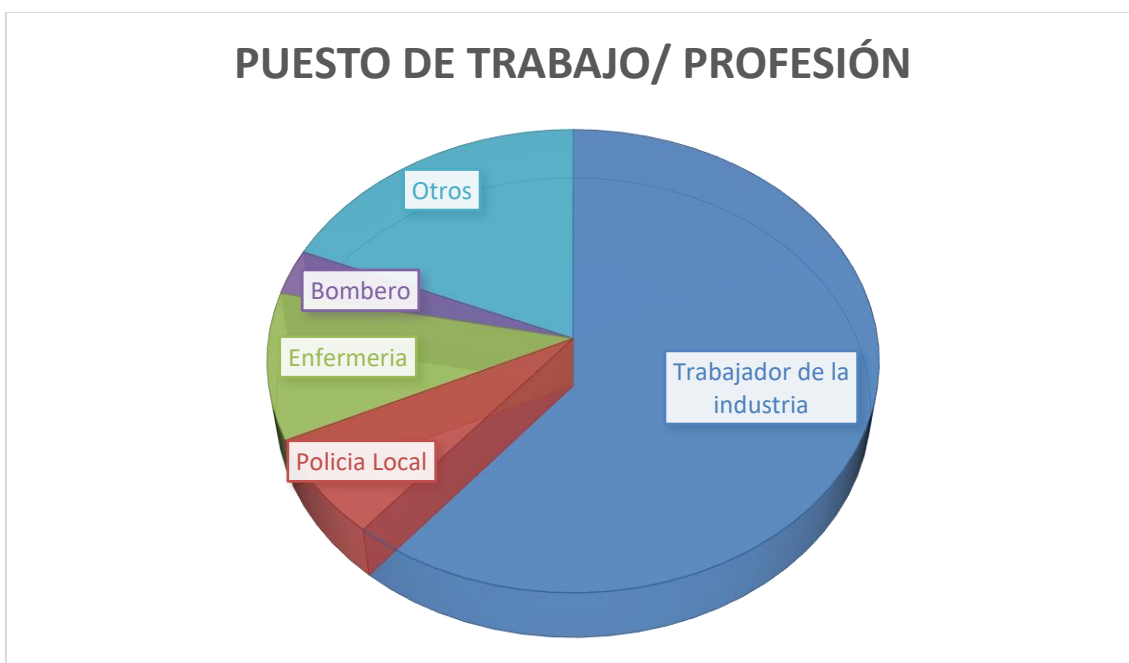


Gráfico A. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Además de las diferentes profesiones, los trabajadores a turnos llevan distintos sistemas rotatorios como podemos ver en el gráfico siguiente, lo que nos provoca mayor diversidad de respuestas y experiencias en cuanto a los efectos de los turnos.

SISTEMA ROTATORIO DEL TRABAJADOR

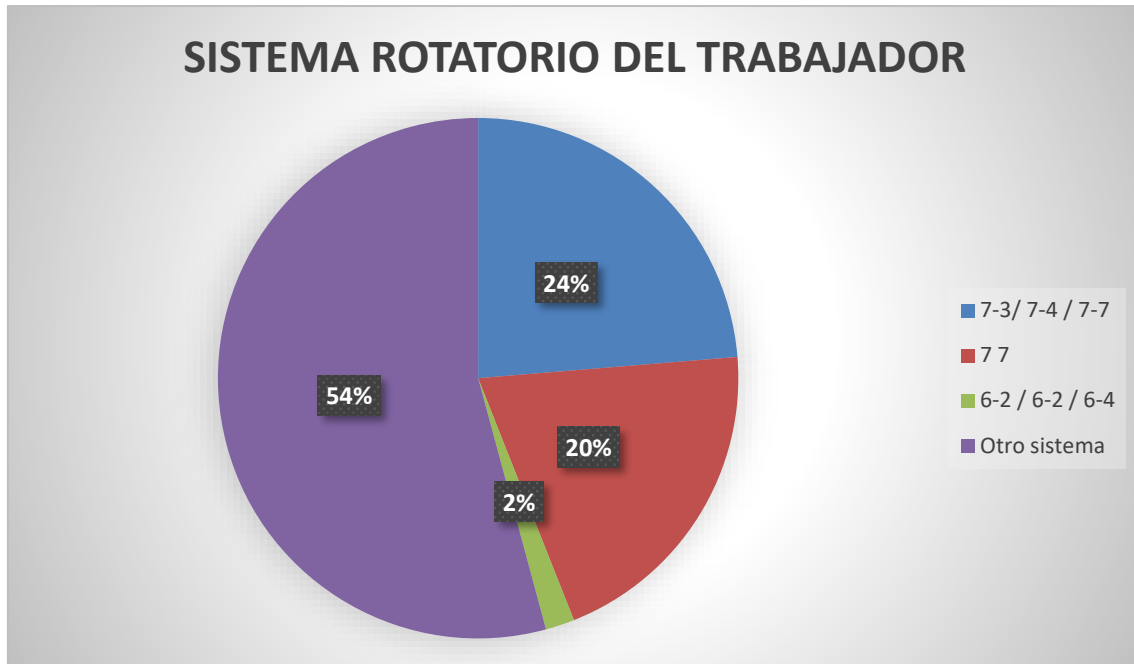


Gráfico B. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

En cuanto a los trabajadores diurnos que respondieron a la encuesta encontramos una gran variedad de profesionales tales como:

- ✓ Terapeuta ocupacional.
- ✓ Técnico de mantenimiento eólico.
- ✓ Abogado.
- ✓ Analista informático.
- ✓ Comercial.
- ✓ Administrador de fincas.
- ✓ Administrativos.
- ✓ Auditor de cuentas.
- ✓ Auxiliar de clínica.
- ✓ Conductores.
- ✓ Contable.
- ✓ Controller financiero.
- ✓ Dirección de RRHH.
- ✓ Electricista.
- ✓ Educador infantil.
- ✓ Fisioterapeuta.
- ✓ Ingenieros.
- ✓ Investigadores.
- ✓ Peones de fábrica.
- ✓ Monitor de gimnasio.
- ✓ Project Assistant.

23 (47.9%) de los encuestados realizan sus labores en horario intensivo de mañana, 24 (50%) lo hacen a jornada partida y 1 en horario intensivo de tarde (2.1%).

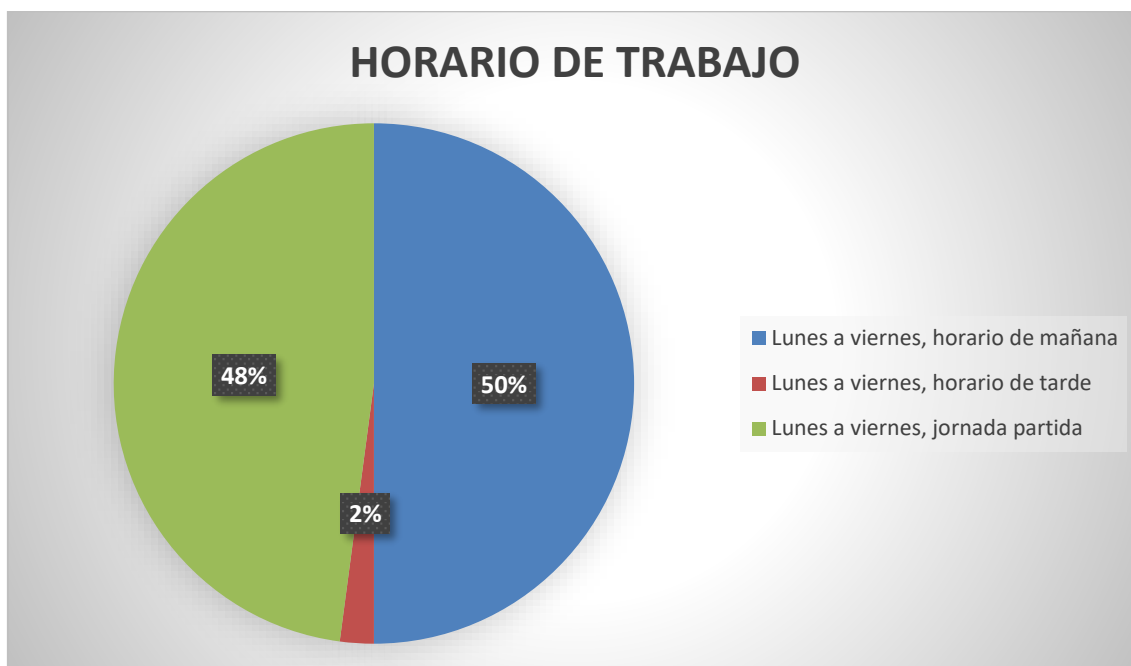


Gráfico C. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

BLOQUE 2. ANÁLISIS Y DESARROLLO DEL TEMA ELEGIDO.

Los turnos rotatorios derivan de la jornada de trabajo, por lo que antes de comenzar a analizar los posibles efectos de los turnos en los trabajadores debemos conocerla.

1. LA JORNADA LABORAL Y SU EVOLUCIÓN.

La jornada laboral o jornada de trabajo es interesante de analizar por su importancia social y por los continuos cambios que sufre dentro de la normativa existente en nuestro país, ya que el derecho del trabajo es uno de los aspectos más cambiantes en nuestro sistema normativo.

El reconocimiento de los derechos de los trabajadores fue surgiendo con la evolución del Derecho del Trabajo, antiguamente en las sociedades preindustriales, los que prestaban un servicio se consideraban esclavos y siervos, que posteriormente fueron sustituidos por los gremios, pero que no existiera una legislación laboral hasta después de la revolución industrial no quiere decir que anteriormente no existieran normas o reglas reguladoras del trabajo. En Grecia y Roma existían las llamadas ``locatio operis`` y la ``locatio operarum`` es decir los trabajos que funcionaban de manera autónoma y los trabajos por cuenta ajena en la que el trabajador prestaba sus servicios a cambio de un salario.

Con la aparición de las primeras manufacturas y la decadencia del sistema gremial se constituye la época industrial, que empieza con la revolución industrial sobre 1760. Con el inicio de esta etapa, se empieza a demandar lo que por primera vez podemos llamar trabajador.

En España las primeras leyes laborales estaban encaminadas a la protección de la vida del trabajador y su seguridad en el trabajo, la minoría de edad y la maternidad de la mujer trabajadora, por lo tanto, el inicio del derecho del trabajo se inicia con la Ley Benot que abolió el trabajo de los menores de 10 años y limitó la jornada a los menores de 15 años. Por otro lado, surgen normas como la Ley del 13 de marzo de 1900 sobre el trabajo de las mujeres y menores en la que la mujer podía interrumpir su jornada si tenía hijos lactantes. También encontramos la Ley del 3 de marzo de 1904 sobre el descanso dominical (no retribuido), a pesar de estas leyes, no supusieron una mejora ya que no se cumplían.

Durante la etapa de 1917 y 1923 empieza la preocupación hacia los problemas sociales en relación con los problemas económicos, de este temor surgen algunas normas relevantes como el RD de 11 de marzo de 1919, referente al retiro obrero y el RD del 3 de abril, que limitaba la jornada laboral a 8 horas.

Ya en 1926 durante la dictadura de Primo de Rivera y en la que el dictador tiene bajo control todos los ministerios, se dicta el código de trabajo (RDL de 23 de agosto) que es la norma que consolida el derecho del trabajo.

Tras la dictadura y situándonos en la época de la II República (1931) se establece un ordenamiento jurídico más extenso respecto a la defensa de los derechos de los trabajadores, desarrollándose la ley de contrato de trabajo de 1931.

Con la llegada de la época franquista (1939-1975) durante la guerra civil se establece el Fuero del Trabajo con el fin de derogar los viejos textos aprobados.

Tras la muerte de Franco y durante la época de la transición (1975-1978) hubo leyes de gran importancia como la Ley de relaciones laborales de 8 de abril de 1976 que tuvo importancia en las relaciones individuales de trabajo y que introdujo mejoras significativas en los derechos de los trabajadores y puede considerarse el antecedente inmediato del Estatuto de los trabajadores.

FACTORES A TENER EN CUENTA PARA ESTABLECER UNA JORNADA LABORAL.

1. Salud y edad de los trabajadores
2. Las exigencias de la tarea, tanto en el plano físico como mental.
3. La monotonía del trabajo
4. La exposición a productos tóxicos.
5. El tiempo de desplazamiento de los trabajadores.
6. Las obligaciones familiares
7. La capacidad individual de adaptación a un horario de turnos y nocturno.

MARCO NORMATIVO DE LA JORNADA LABORAL.

En la regulación de la jornada laboral hay tres elementos a destacar:

1. Intervención normativa del estado

- Constitución Española: es la norma suprema del ordenamiento jurídico español que define y rige entre otros los derechos y libertades mínimas de los ciudadanos del territorio.
- Estatuto de los trabajadores: La CE de 1978 establece en su artículo 35.2 la elaboración de un Estatuto de los trabajadores, se puede decir que el ET es una norma que sufre cambios constantemente y que regula el contenido de las relaciones laborales y establece los principios básicos a seguir

2. Los convenios colectivos

Es un tipo peculiar de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral, en estos acuerdos se regulan todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones etc. Siempre están orientados a mejorar el mínimo legal.

3. Voluntad de las partes

El contrato es, indudablemente, aquel en el que la voluntad de las partes cumple la función más importante ya que es un elemento característico, es el consentimiento, o sea el acuerdo libre de la voluntad de las partes.

2. EFECTOS DEL TRABAJO NOCTURNO.

Se puede definir el trabajo nocturno como aquel trabajo que se realiza entre las 22 de la noche y las de la mañana aproximadamente, tal como lo define el artículo 36 del estatuto de los trabajadores.

A continuación vamos a mostrar las diferentes preguntas relacionadas con los diferentes efectos así como el análisis de los resultados de las mismas:

Pregunta: Prefiere trabajar en el turno de noche.

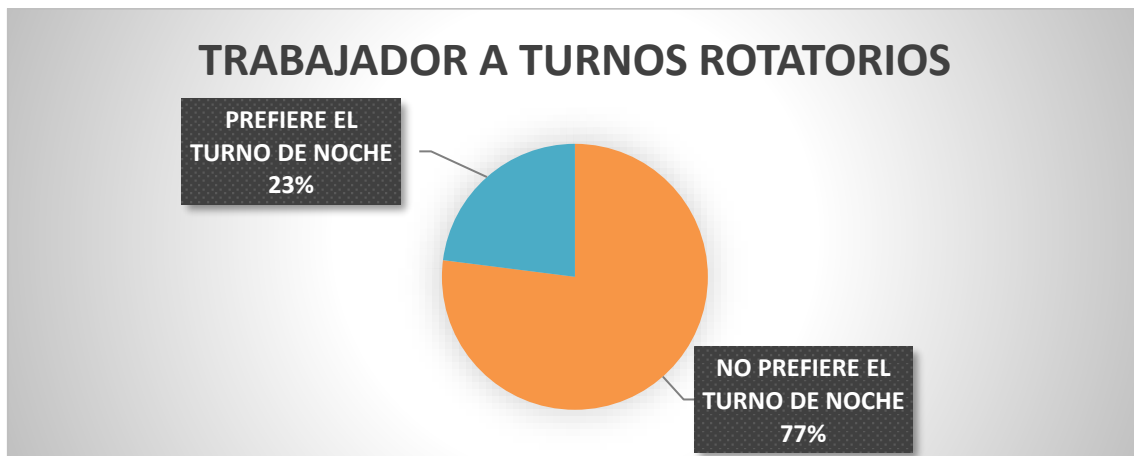


Gráfico número 1. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Como podemos observar el 77% de los trabajadores a turnos no prefiere el turno de noche ya que dicho turno provoca alteraciones en el organismo, los ciclos circadianos se ven alterados y tiene distintos efectos negativos sobre la salud como bajo rendimiento debido a la modificación de los horarios del sueño, produce cambios en la dieta, aumenta la carga mental y existe un incremento en la carga física.

El desempeño de los trabajadores se ve afectado en los trabajadores nocturnos y cuando se sufre alguna alteración de los ritmos circadianos ya que el trabajador tiene la necesidad de permanecer despierto y trabajando en horas que biológicamente no son las correctas, durmiendo durante el día, esto es uno de los factores más estresantes del trabajo a turnos.

Cuando la condición de alerta está en su mayor punto se trabaja mejor y disminuye la posibilidad de cometer errores, en resumen, la noche no es el mejor turno para realizar un buen desempeño del trabajo. Si además a esto le sumamos el cansancio y la fatiga todo ello puede dar lugar a la aparición de accidentes de trabajo.

Existen cuatro medidas para paliar o contrarrestar los efectos negativos del trabajo nocturno:

- ✓ Se tiene que adoptar un horario de sueño constante, es decir hay que seguir unas ciertas rutinas de sueño dentro de lo posible, creando además un ambiente óptimo para el sueño con poca luz e intentando limitar el ruido.
- ✓ Se tiene que cuidar la dieta, aunque debido a los cambios de horario es una tarea difícil se tiene que cuidar la alimentación en la medida de lo posible para evitar consumos excesivos de estimulantes que se ingieren en el turno de noche.
- ✓ Llevar una rutina de actividad física, ya que esta actividad es un regulador del sueño.
- ✓ Se debe hacer partícipes de tu situación a tu familia y amigos para que el trabajo no se convierta en una forma de aislamiento para el trabajador.

Aun así, podemos ver que el 23% de los encuestados prefiere trabajar en el turno de noche, esto no es lo común, pero ciertas personas prefieren hacerlo por distintos motivos individuales, sobre todo por tener otro trabajo (pluriempleo) o por tener que hacer distintas tareas durante el día.

Pregunta: En el turno de noche me siento más activo que en el resto de los turnos.

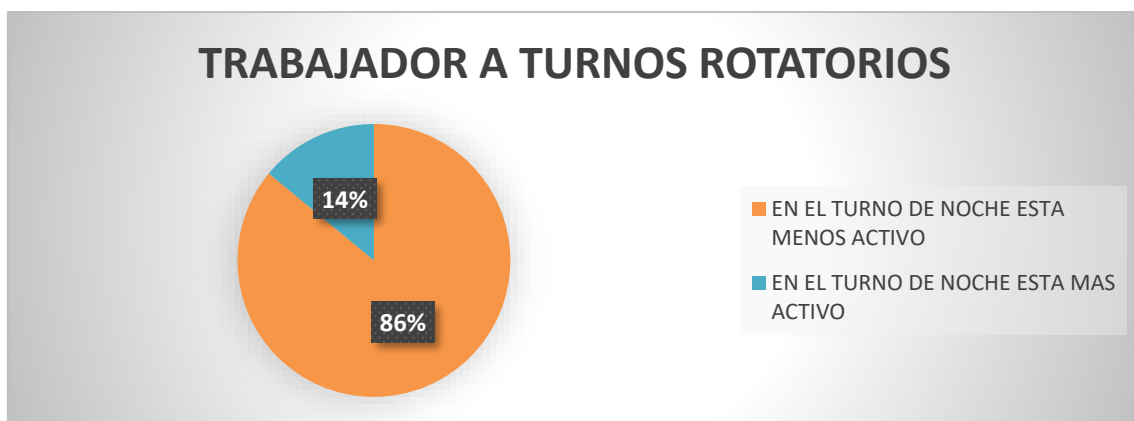


Gráfico número 2. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

La mayor parte de los trabajadores a turnos encuestados (86%) en el turno de noche están menos activos debido a que en el turno de noche el rendimiento y la calidad del trabajo son menores, en especial sobre las 3 y las 6 am, ya que la capacidad de tomar decisiones y la precisión de movimientos se ven reducidos.

Un efecto que produce la privación del sueño sobre el rendimiento es la aparición de lapsus o periodos sin respuesta, en dichos periodos es difícil mantener la capacidad de alerta o incluso se puede entrar en un periodo de sueño ligero sobre todo en la realización de tareas monótonas.

En relación con el tipo de tarea y el momento del día en el que se obtiene un mayor rendimiento destaca un estudio en laboratorio de Porcuá (1998) que simula el trabajo nocturno haciendo que los participantes duerman de día y encuentra que el rendimiento

en tareas simples de agudeza visual en la noche no se ve afectada mientras que el rendimiento en tareas cognitivas y monótonas requieren un alto nivel de atención y mayor tiempo de realización debido a la somnolencia.

Otros estudios como el de Akersdet destacan peor capacidad mental aritmética en el turno de noche, peor capacidad de los operadores de conectar en el turno de noche y lo mismo se observa en otro tipo de trabajos como conductores, personal aéreo etc. Con relación a la creatividad Horne encuentra que múltiples dimensiones de la creatividad como la flexibilidad y la originalidad se ven disminuidas en participantes que padecen privación del sueño.

Pregunta: ¿Consideraría beneficiosa una siesta nocturna comprendida entre las 3 y las 6 am?

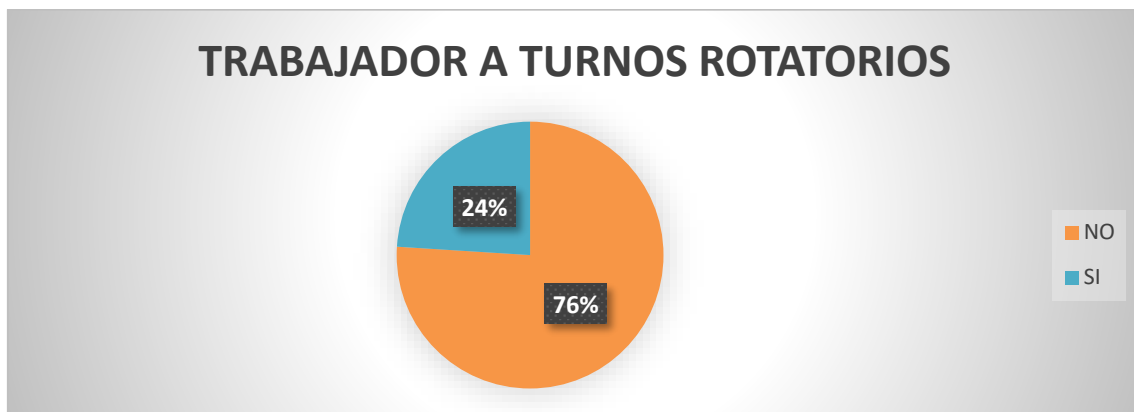


Gráfico número 3. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Una de las nuevas tendencias en cuanto a organización del trabajo nocturno es el descanso durante el turno de noche

Se propone la introducción de periodos cortos de sueño en el turno de noche, la llamada siesta nocturna con lo que se logran conductas correctas, pero es difícil establecer la duración y la distribución de los periodos de sueño nocturno. Esta siesta nocturna debería establecerse sobre las 3 de la madrugada.

Dicha siesta nocturna deberá establecerse en función de la monotonía de la tarea, la complejidad que tenga la misma y las decisiones que se tengan que tomar, pero como podemos observar el 76% de los encuestados no está de acuerdo con esta siesta nocturna bien porque la considerarían más perjudicial al despertar o bien porque existen ciertos trabajos en los que no es posible realizar dicha siesta nocturna.

Otras medidas flexibles que se están implantando actualmente son:

Semana reducida

Consiste en agrupar las horas de trabajo de una semana típica en menos de 5 días a la semana, lo que daría lugar a una jornada de entre 9 y 12 horas, de esta forma se consigue un aumento de los días de descanso, teniendo siempre en cuenta que será a costa de periodos de trabajo muy concentrados, que apenas dejaran tiempo al trabajador para otras actividades en los días de trabajo. Lo ideal en estos casos es realizar una jornada de entre 9 horas y 9 horas y media ya que esta jornada no aumentaría demasiado la fatiga del trabajador.

En cuanto a los turnos de más de 9 horas y media, por ejemplo, turnos de 12 horas, suponen un aumento excesivo de la fatiga lo que nos puede llevar a la acumulación de errores dentro del puesto de trabajo.

Turnos Flexibles

Este sistema consiste en proporcionar al trabajador diferentes horarios de trabajo, pudiendo elegir el trabajador aquel que le sea más favorable, el principal inconveniente es la complejidad en cuanto a organización que supondría para la empresa. Este sistema tiene una muy buena aceptación por parte de los trabajadores y de la empresa ya que reduce de forma considerable el absentismo.

Pregunta: Cuando trabajo en el turno de noche aprovecho más los días.

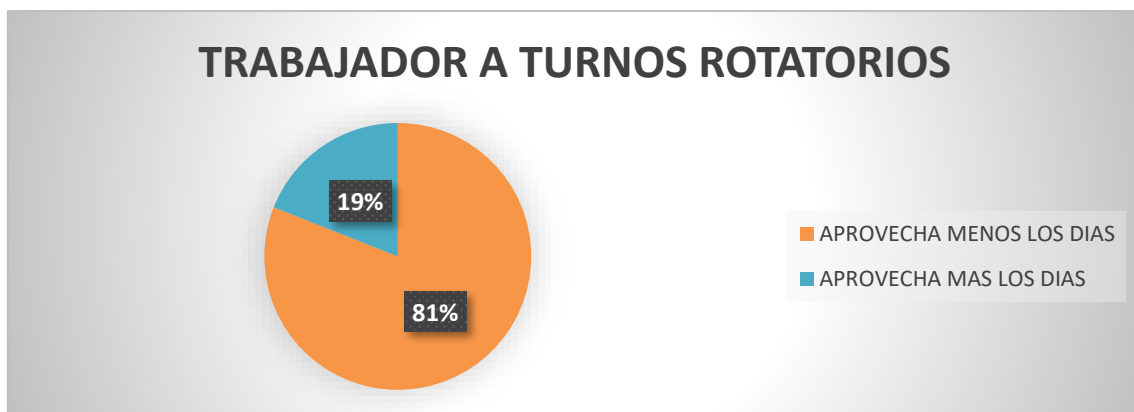


Gráfico número 4. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Como se puede observar en el gráfico anterior el 81% de los trabajadores nocturnos aprovecha peor sus días cuando se encuentran en el turno de noche, esto se debe a que se tienen pocas horas disponibles ya que el trabajador duerme entre las 7 y las 15 de la tarde, cuando se levanta tiene poca energía debido a que sus ritmos biológicos han sido alterados y por último tiene que adelantar la hora de la cena para empezar un nuevo turno de trabajo.

Si el trabajador quiere aprovechar más el día existiría un coste de oportunidad en el que se cambiarían horas de sueño para intentar realizar tareas durante la mañana, pero esto provocaría más fatiga a lo largo de la semana.

3. EFECTO BURNOUT

El Burnout es un riesgo psicosocial muy frecuente entre los trabajadores y claramente está relacionado con síntomas de estrés, el síndrome Burnout se define como ``una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado``.

Según Edelwich y Brodsky (1980) el desarrollo del síndrome del Burnout consta de cinco fases; en la fase inicial se experimenta una ilusión ante el nuevo puesto de trabajo con unas expectativas positivas, después aparece la fase de estancamiento que da lugar a una frustración caracterizada por una baja motivación, la cuarta fase sería la de apatía por parte del trabajador donde tiene poca implicación laboral y por último aparece la fase del quemado en la que se produce un colapso emocional.

Las autoras Maslash y Jackson (1986) son pioneras en este tipo de investigaciones y dicen que el Burnout es un fenómeno tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal y profesional.

Pregunta: Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.

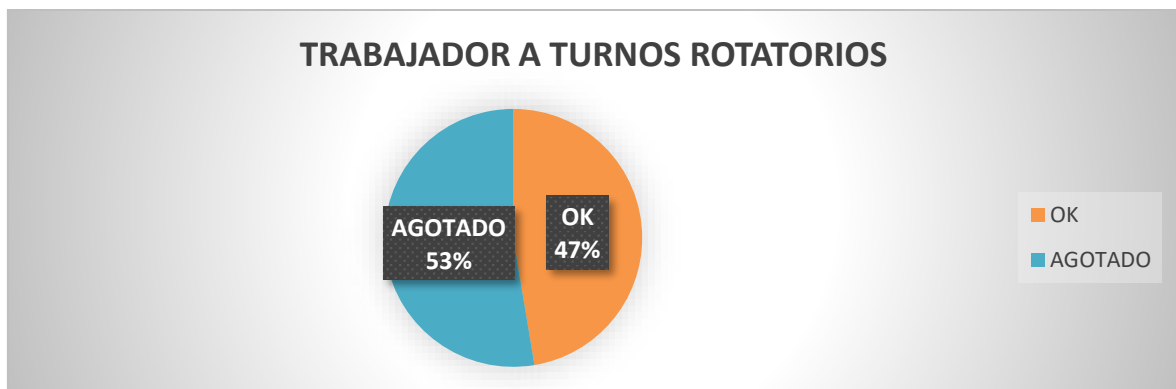


Gráfico número 5. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

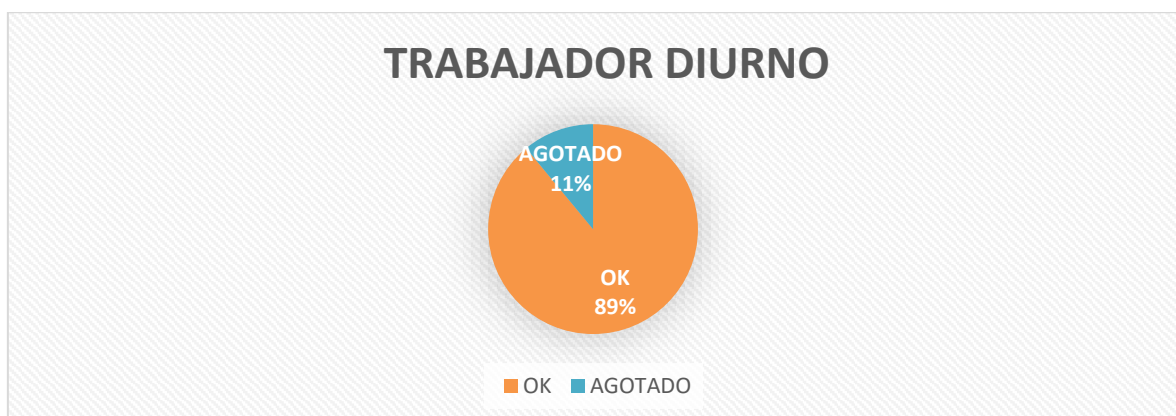


Gráfico número 1. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

En este primer grafico podemos observar el primer efecto o factor del Burnout, es decir, el agotamiento emocional, que se caracteriza por un agotamiento de la energía y de los recursos emocionales y cómo podemos ver es mucho mayor en el personal que realiza turnos rotatorios en comparación con el porcentaje de agotamiento que tenemos en el personal que trabaja diurnamente.

Pregunta: Me encuentro cansado cuando empiezo mi turno y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

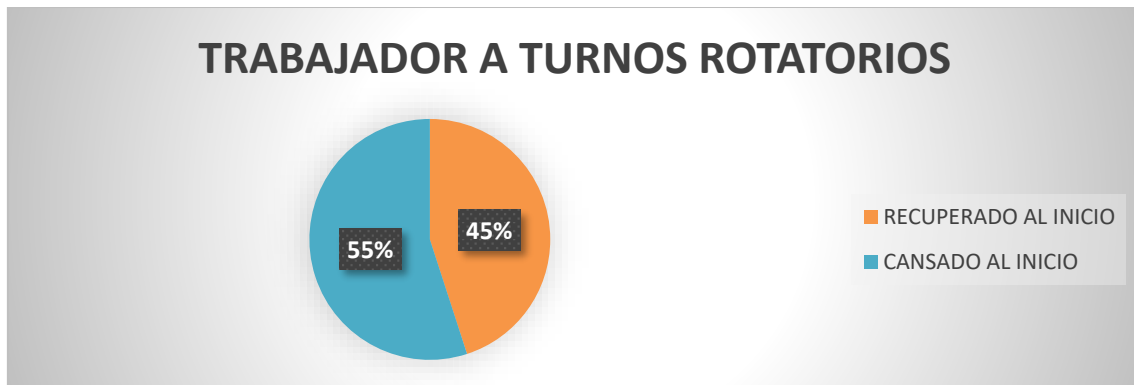


Gráfico número 6. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

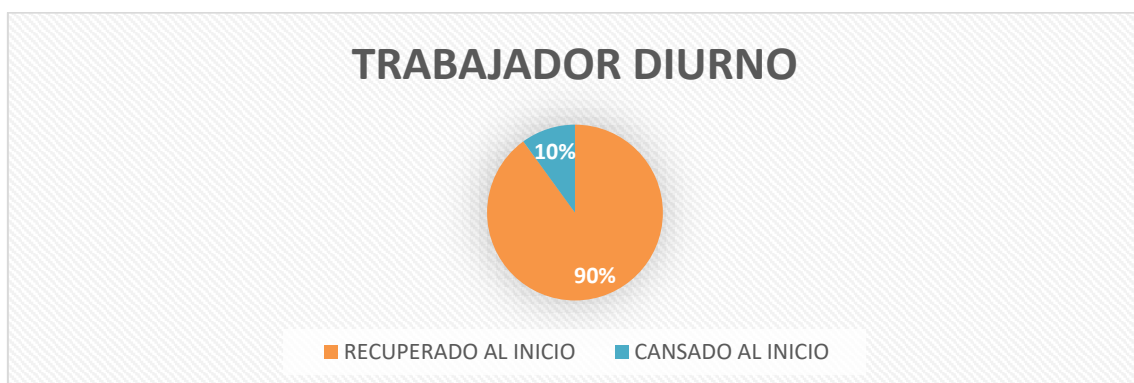


Gráfico número 7. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

También podemos observar a través de las encuestas que una gran parte de los trabajadores a turnos no recuperan el cansancio generado del día anterior y se sienten cansados cuando empiezan un turno nuevo.

Pregunta: Solo deseo hacer mi trabajo y que no me molesten.

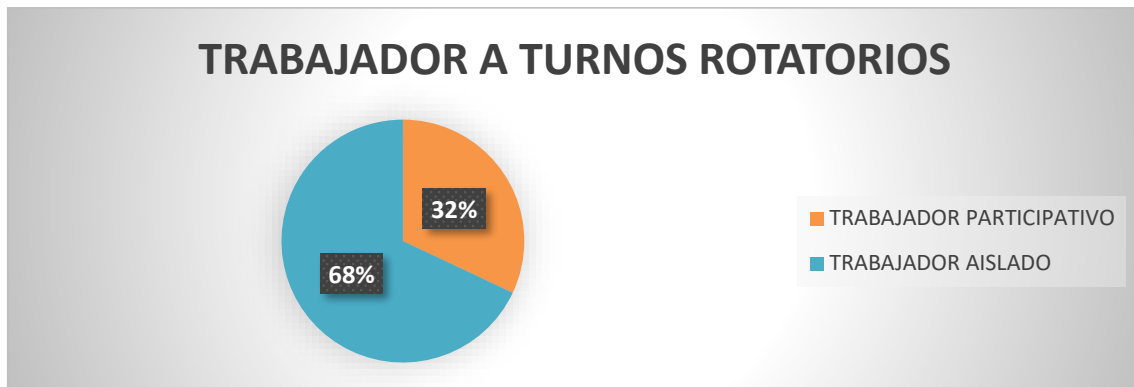


Gráfico número 8. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

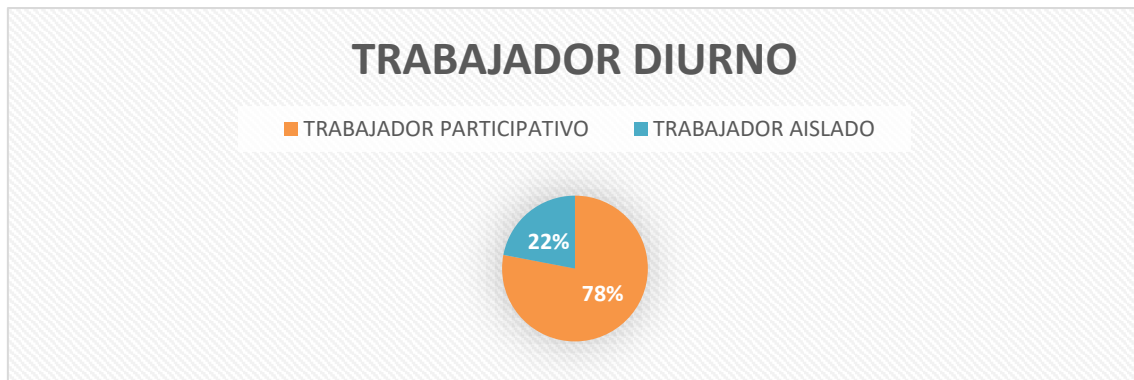


Gráfico número 9. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Por otro lado, observamos un factor importante en el Burnout, la despersonalización y el aislamiento, el 68% de los trabajadores a turnos prefieren realizar su trabajo sin que nadie les moleste, se trata de una consecuencia inmediata del síndrome del trabajador quemado.

El origen del burnout se da en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo, junto con los factores derivados del estrés individual, por lo que las variables que influyen en el desarrollo del burnout se dividen en dos grupos:

- ✓ Variables personales: tales como el sexo, la edad, el estado civil, la antigüedad en el trabajo y la personalidad.
- ✓ Variables organizacionales: tales como el clima laboral, bienestar laboral, grado de autonomía, falta de reciprocidad y apoyo social.

Otros aspectos relacionados con la aparición del síndrome del trabajador quemado son el número de horas que se trabajan, el tipo de contrato y el tipo de servicio donde se desempeña la labor.

4. FATIGA/AGOTAMIENTO DEL TRABAJADOR

La fatiga o agotamiento se define como la disminución de la capacidad física del individuo, después de haber realizado un trabajo, durante un tiempo determinado. Las condiciones de trabajo, cuando existe una sobrecarga laboral suelen derivar frecuentemente en fatiga, esto hace que se produzca una disminución en el rendimiento y en el desempeño, una reducción de la atención y una mayor dificultad en la toma de decisiones además de un aumento en el número de errores que a su vez nos llevan a los temidos accidentes laborales.

El agotamiento también tiene consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, como una disminución de la motivación laboral y de la energía, baja autoestima y alteraciones del sueño.

Pregunta: Entre cambios de turno recupero bien toda la energía (solo trabajadores a turnos)

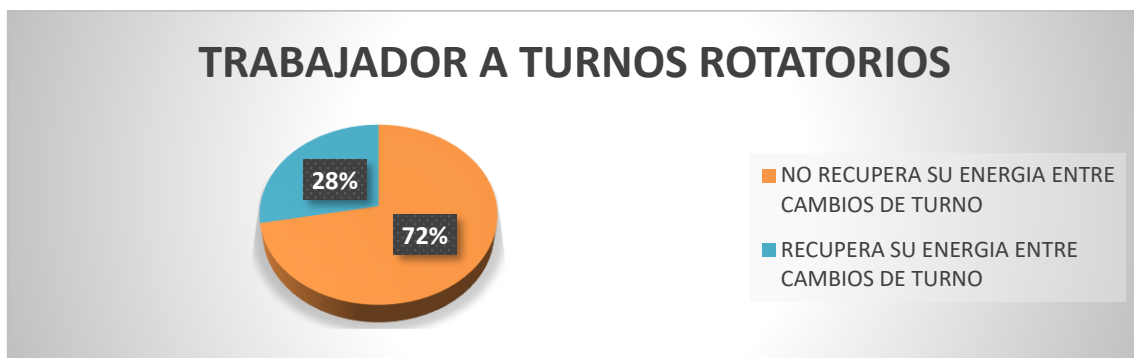


Gráfico número 10. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

La fatiga provocada por el trabajo deriva de la tensión laboral y suele eliminarse mediante un descanso adecuado, que como podemos ver en el siguiente gráfico, el 70% de los trabajadores a turnos sí que recupera bien su energía entre los diferentes cambios de turno, el problema es el 30% restante que no lo hace y en dichos trabajadores habría que determinar si padecen fatiga aguda que puede curarse con más descanso o fatiga crónica que es aquella que persiste tras haber descansado.

Pregunta: Mi trabajo me hace sentir al límite de mis capacidades.

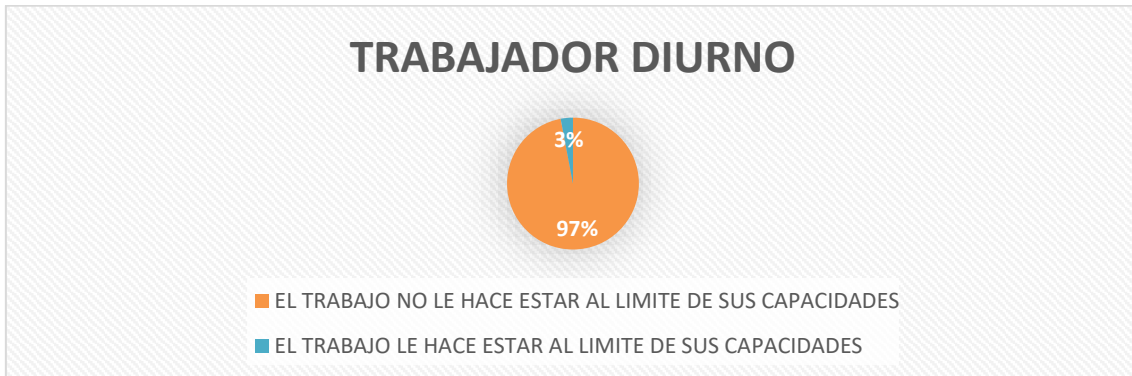


Gráfico número 11. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

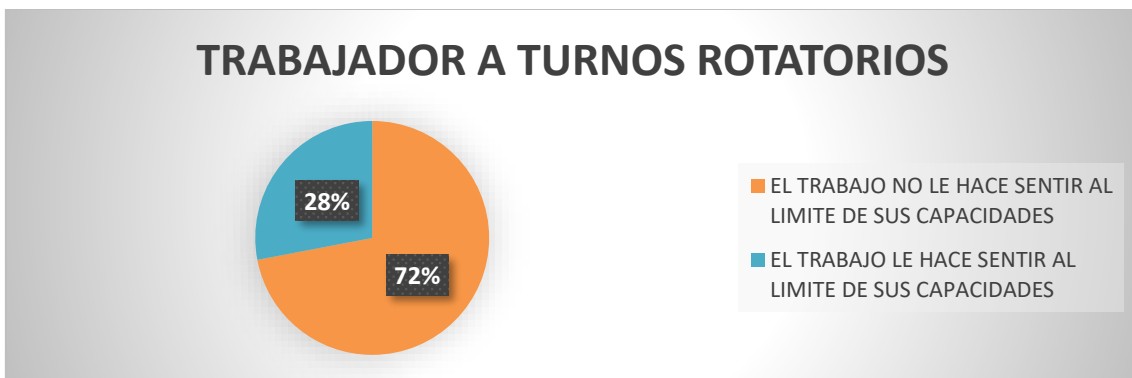


Gráfico número 12. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Como podemos observar en los turnos rotatorios existe un mayor porcentaje de trabajadores que el trabajo le hace sentir al límite de sus capacidades, es un porcentaje pequeño (28%) pero grande si lo comparamos con los trabajadores que prestan sus servicios diurnamente en los que solo encontramos un 3%.

Según Fletcher y Dawson la fatiga se acumula más rápidamente en los turnos de noche que de día y que los trabajadores a turnos sufren una reducción en las horas de sueño de forma continua, lo que se asocia a un menor rendimiento y un incremento de errores y accidentes laborales.

Pregunta: Me suelo preguntar cuanto tiempo aguantaré en este trabajo.

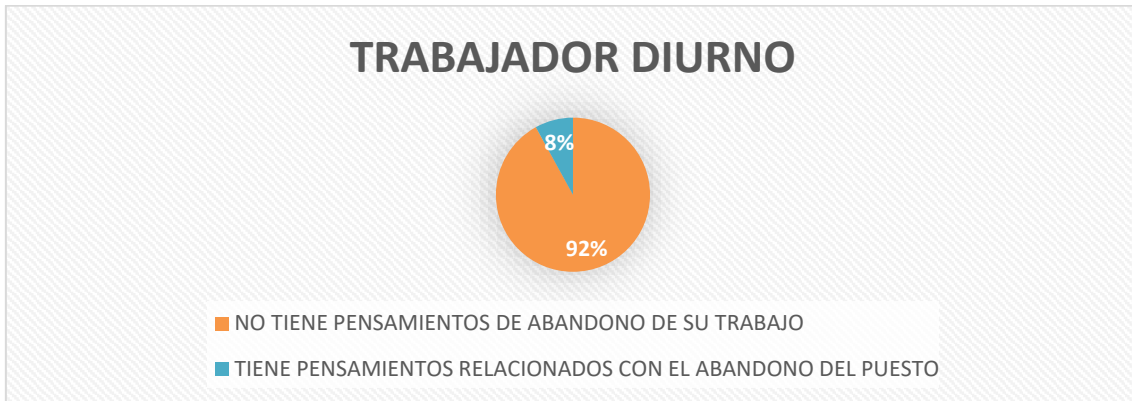


Gráfico número 13. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.



Gráfico número 14. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Los siguientes gráficos hacen referencia a los pensamientos que tienen los trabajadores en cuanto al planteamiento del propio trabajador de abandonar su puesto de trabajo, podemos ver que en los trabajos que se desarrollan diurnamente estos pensamientos ocupan muy poco porcentaje (8%) pero en cuanto al trabajo que se realiza a turnos tenemos un porcentaje considerable (40%). Estos pensamientos negativos de ciertos trabajadores pueden materializarse y aumentar la rotación de personal en sus empresas disminuyendo la productividad de esta, aumentando los costes y generando equipos de personas cambiantes.

Pregunta: Tengo mucha energía cuando estoy con familia y amigos. (Tiempos de no trabajo)

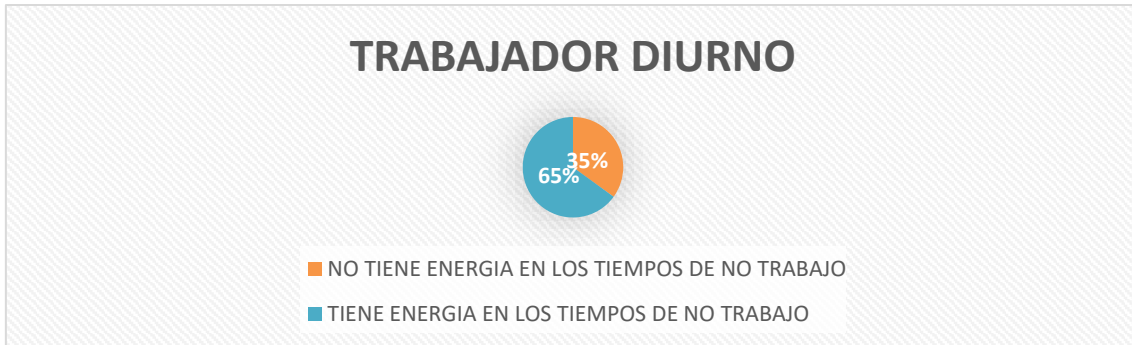


Gráfico número 15. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

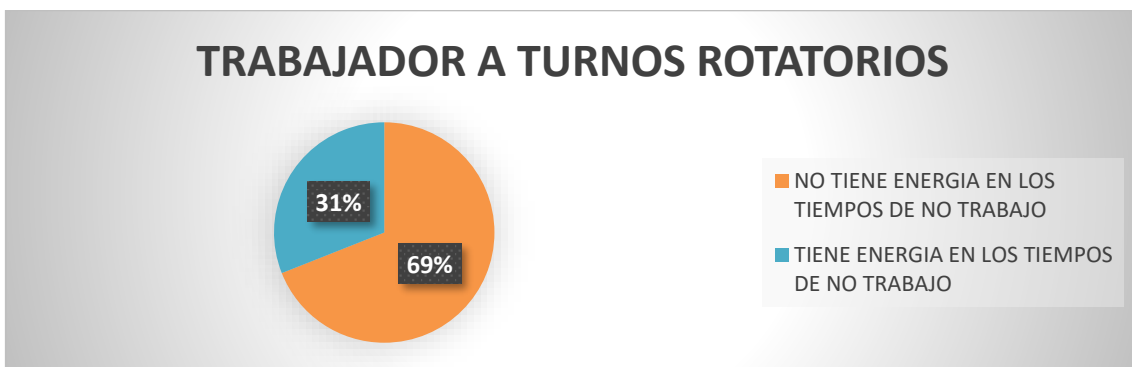


Gráfico número 16. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Como podemos observar en los dos gráficos anteriores que hacen referencia a la energía que posee el trabajador en los tiempos de no trabajo, vemos como el trabajador a turnos rotatorios tiene mucha menos energía que el trabajador diurno cuando acaba su jornada para disfrutarla con familia y amigos, esto puede traer al trabajador consecuencias negativas en sus distintas relaciones sociales:

- **Problemas en las relaciones de pareja:** la relación de pareja se ve afectada ya que se disminuye el tiempo que el trabajador pasa compartiendo experiencias y actividades. Debido a ese agotamiento o fatiga pueden reducirse las relaciones sexuales, vistas desde un punto físico pero más bien desde el punto de vista emocional.
- **Relaciones familiares:** El rol que tiene el trabajador dentro de su familia se ve afectado debido a la imposibilidad de compartir tiempo con el resto de miembros debido a su agotamiento, generando en él un sentimiento de culpa.
- **Vida social:** El tiempo que comparte el trabajador con amigos se ve afectado debido a la fatiga o agotamiento que le provoca su trabajo ya que no tendrá ganas para realizar actividades grupales.

5. EFFECTOS EN LA ALIMENTACIÓN

Pregunta: Debido a mi trabajo mis hábitos alimentarios son peores.

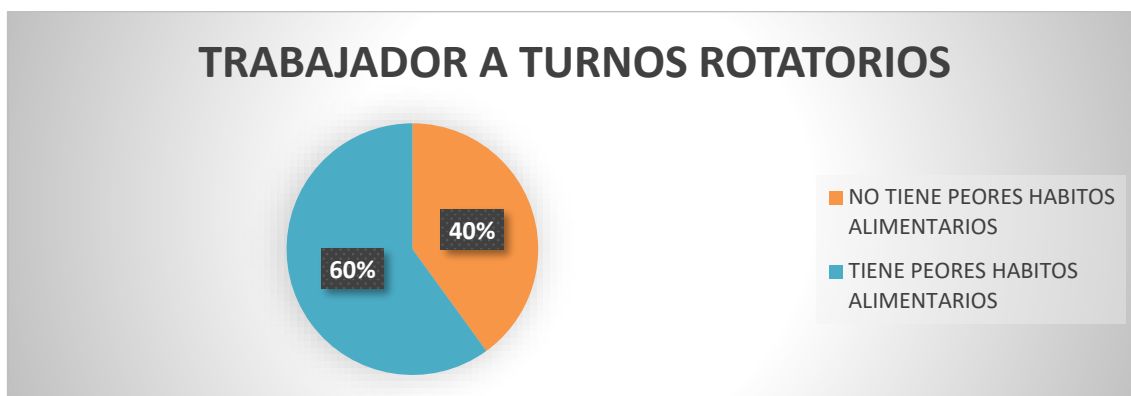


Gráfico número 17. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.



Gráfico número 18. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Los dos anteriores gráficos nos muestran como el trabajador diurno en su gran mayoría tiene unos buenos hábitos alimentarios (79%) esto se debe en gran parte a la regularidad de su horario no así los trabajadores a turnos que más de la mitad (60%) de ellos por culpa de su trabajo tienen peores hábitos alimentarios, esto se debe a que el horario de los trabajos a turnos modifican o afectan a la cantidad, calidad y ritmo de las comidas, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inusual, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada y suelen tener un alto contenido calórico, con un abuso de grasas, además en los turnos de noche en líneas generales aumenta el consumo de café, tabaco o excitantes.

Pregunta: Debido a los turnos/horario el trabajador se salta alguna comida

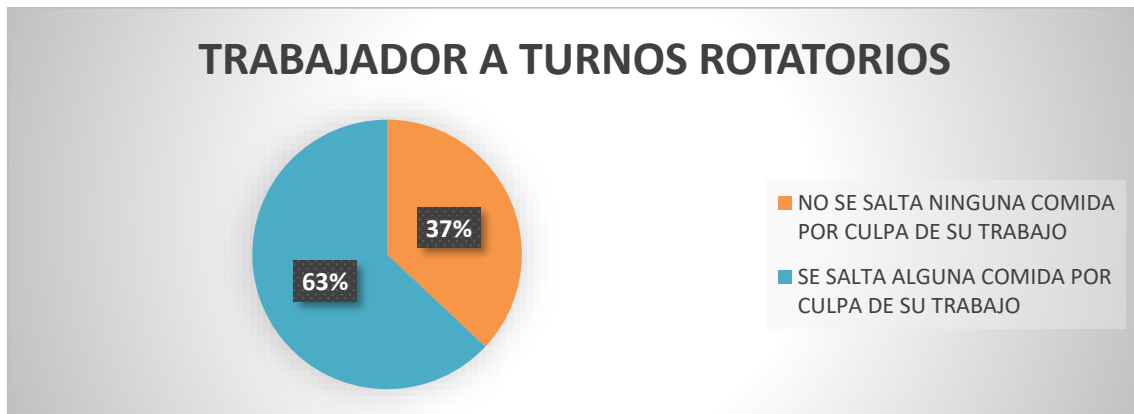


Gráfico número 19. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

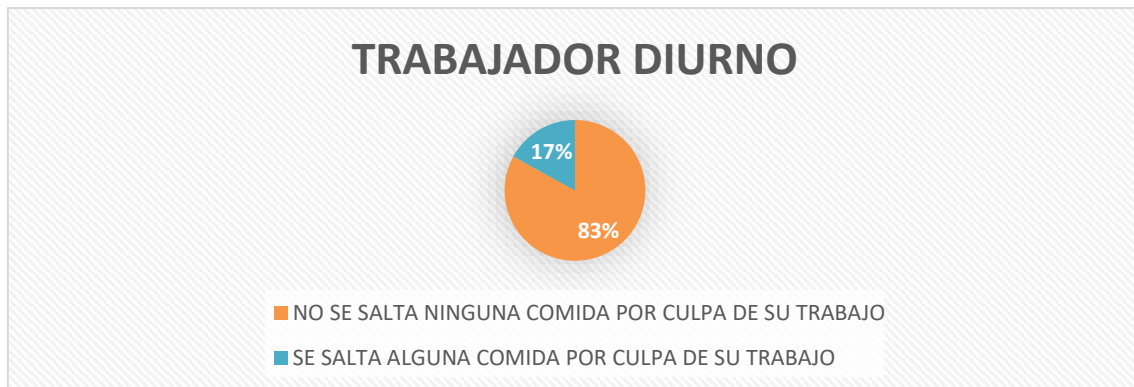


Gráfico número 20. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

El trabajo a turnos supone en muchas ocasiones aplazar una comida o incluso saltársela, lo más común es saltarse el desayuno después del turno de noche, además los trabajadores a turnos rotatorios suelen comer a disgusto por comer fuera de las horas normales, sin su familia.

Existen problemas también cuando realiza los otros dos turnos, cuando realiza el trabajo de mañanas, suele desayunar sobre las 5:30 de la mañana cuando existe poco apetito por lo que se compensa con un almuerzo más consistente, cuando el trabajo se realiza de tarde, suele comenzar su trabajo sobre las 14:00 y es posible que el trabajador no madrugue y se salte el desayuno, además la comida se atrasa sobre las 13:00 y es posible que omita el almuerzo.

Pregunta: Mi empresa pone a disposición maquinas con alimentos saludables.

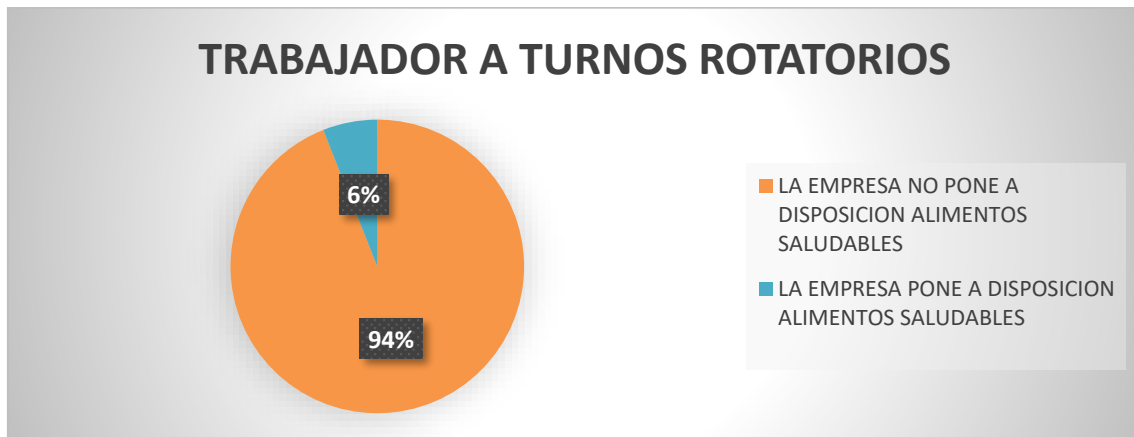


Gráfico número 21. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

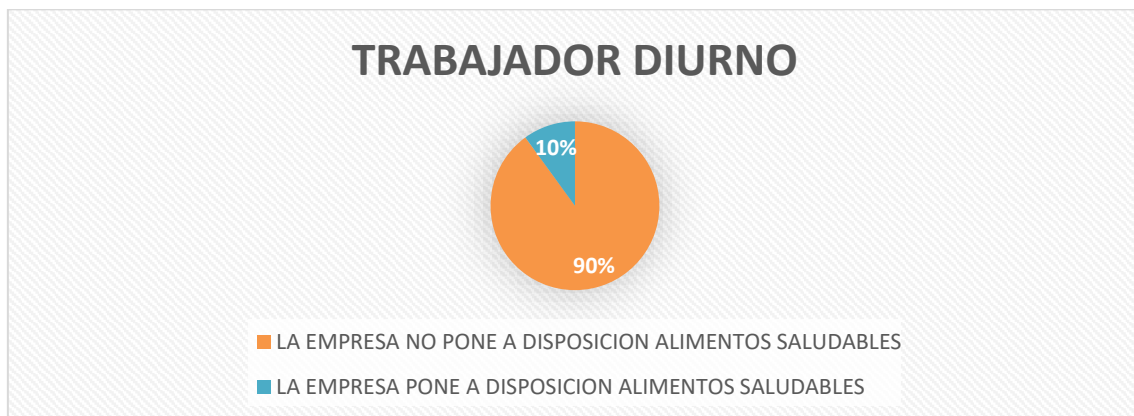


Gráfico número 22. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

En ambos casos, tanto en las empresas de los trabajadores a turnos como en las empresas que prestan sus servicios de manera diurna, no se pone a disposición del trabajador alimentación saludable. Es cierto que es responsabilidad del trabajador cuidar su alimentación, pero las empresas están llenas de máquinas expendedoras de café, alimentos poco saludables, bebidas azucaradas y otros alimentos dañinos para la salud que poco ayudan a contrarrestar los efectos negativos de los trabajos rotatorios o nocturnos.

6. INFLUENCIA DE LOS TURNOS DE TRABAJO EN LA VIDA SOCIAL Y FAMILIAR DEL TRABAJADOR.

El estudio de los conflictos entre familia y trabajo comienza en los años 80 ya que el dominio familiar y el laboral son en muchas ocasiones incompatibles, el conflicto en si ocurre cuando el individuo tiene que asumir diferentes funciones, tales como padre/madre y trabajador a la vez.

La existencia de dicho conflicto entre ambos roles se traduce bien en insatisfacción laboral o bien en insatisfacción familiar.

Según Greenhaus y Beutell, existen tres formas de conflicto entre familia y trabajo:

- Conflicto basado en el tiempo: este conflicto se da cuando el individuo dedica más tiempo a uno de los dominios por ejemplo al trabajo, descuidando el tiempo que dedica al otro dominio (familia)
- Conflicto basado en la tensión: este conflicto se da cuando el individuo experimenta una tensión excesiva en uno de los dominios e influye demasiado en el otro, por ejemplo, experimentar demasiada tensión en el trabajo y que esa tensión sea trasladada a la familia, siendo fuente de discusiones o de más tensiones familiares.
- Conflicto basado en la conducta: cuando uno de los dominios (trabajo) requiere una serie de conductas que son incompatibles con el otro dominio y que por tanto tiene que posponerlas, esto da lugar al conflicto.

El horario laboral de los trabajadores, especialmente si son nocturnos y rotativos terminan desorganizando la vida familiar de manera notoria, debido a la desconexión que existe entre el trabajo y la familia y a la realización de actividades de los demás miembros de la familia del trabajador en un intento de compensar la incompatibilidad de horarios entre el trabajador y la familia.

El trabajador intentará minimizar esos efectos negativos y hará que aparezcan ciertos estilos organizacionales para poder adaptar mutuamente los ritmos de vida y de esa manera desarrollar su vida diaria sin tener demasiadas dificultades:

- ✓ Adaptarse a las costumbres de la familia: interrumpiendo su sueño diurno para poder comer con su familia y realizar alguna actividad en común.
- ✓ Adaptar los ritmos de su familia a sus propios horarios y estilos de vida: es una situación que es poco habitual y que tiene poco éxito a largo plazo.
- ✓ Intentar llevar un ritmo independiente para perjudicar lo menos posible a los demás miembros de su familia: en este caso se reduce la relación familiar y se evitan situaciones conflictivas, pero puede originar problemas mayores a largo plazo.

En cualquiera de las tres situaciones se presentan dificultades organizativas, sobre todo a la hora de las comidas, ya que tendría que adelantar o retrasar la comida de los demás miembros, es por ello que el trabajador a turnos rotativo aprovecha los días libres de trabajo para realizar actividades diurnas y pasar más tiempo con su familia y resolver asuntos administrativos de toda índole.

Pregunta: El sistema de turnos/horario me ha generado discusiones con mi pareja, familia o amigos.

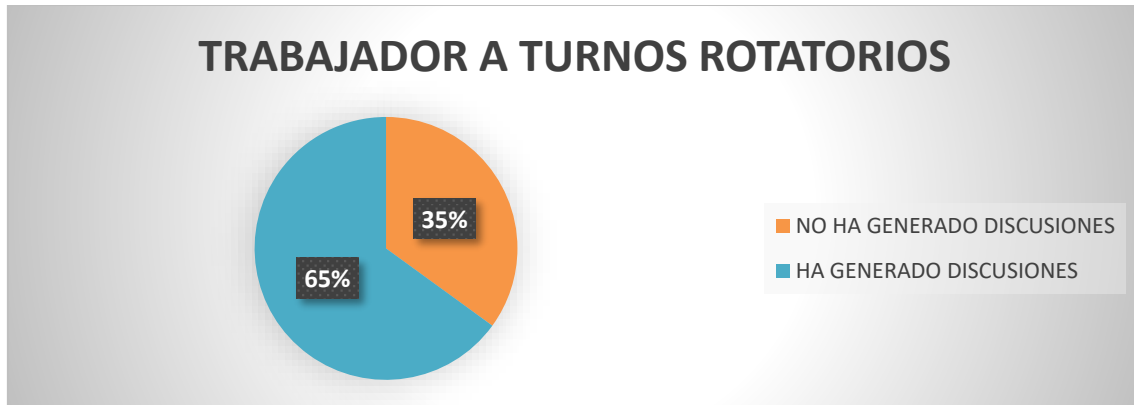


Gráfico número 23. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

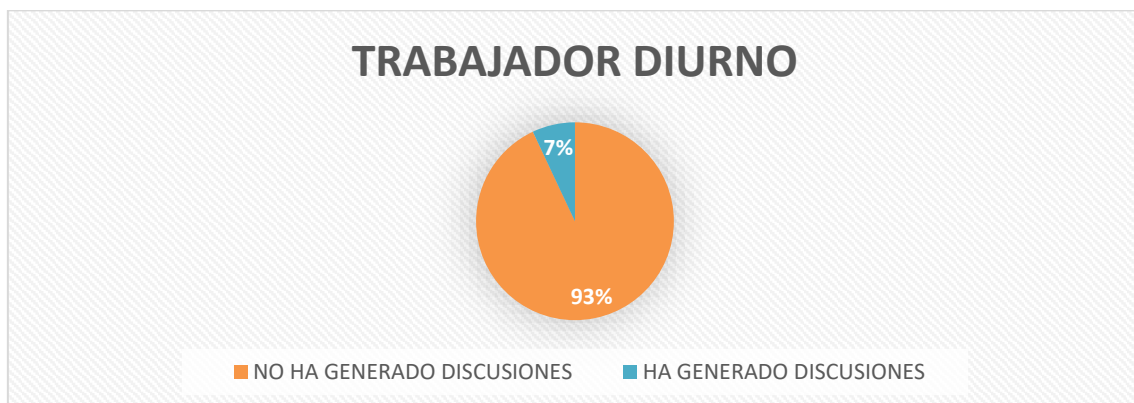


Gráfico número 24. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

En los dos gráficos anteriores podemos ver como el trabajador a turnos tiene mayores problemas o discusiones con familia o amigos por culpa de su sistema de trabajo ya que el desarrollo de actividades por parte de una familia se ve afectado por la diferencia de horarios de cada uno de los familiares que la integran, casi todos los acontecimientos que una familia celebra se realizan en horas nocturnas o durante los fines de semana y es probable que el trabajador se encuentre realizando un turno de trabajo o recuperando las horas de sueño perdidas por su trabajo.

El trabajo rotatorio y en especial el trabajo nocturno afectan en gran medida a las relaciones de pareja ya que durante una gran cantidad de tiempo la pareja no tiene unas vivencias diarias y experiencias habituales que se esperaría de una relación normal.

En un principio la situación laboral es aceptada por ambos miembros de la pareja ya que esto supone una contribución económica al núcleo familiar pero cuando pasa el tiempo las relaciones personales se enfrían y esto puede dar lugar a la separación al aparecer problemas sexuales, con los hijos o con las actividades sociales.

No se puede afirmar que los problemas de pareja estén estrechamente relacionados con el trabajo a turnos, sino más bien por los cambios de conducta que pueden sufrir las personas que realizan este tipo de trabajo.

El calendario de trabajo marca el tiempo que el trabajador pasa con su familia y amigos y puede ocasionar diferentes problemas:

- Se reduce el tiempo que el trabajador pasa con sus hijos.
- La relación con su pareja puede verse afectada.
- Las actividades sociales que tenía el trabajador pueden empezar a ser discontinuas.
- Para las mujeres es un problema extra ya que en muchas relaciones no existe el reparto de tareas del hogar y la mujer emplea sus horas de sueño en realizar tareas domésticas.

Pregunta: Siento que por mi trabajo me he perdido aspectos de mi vida social.

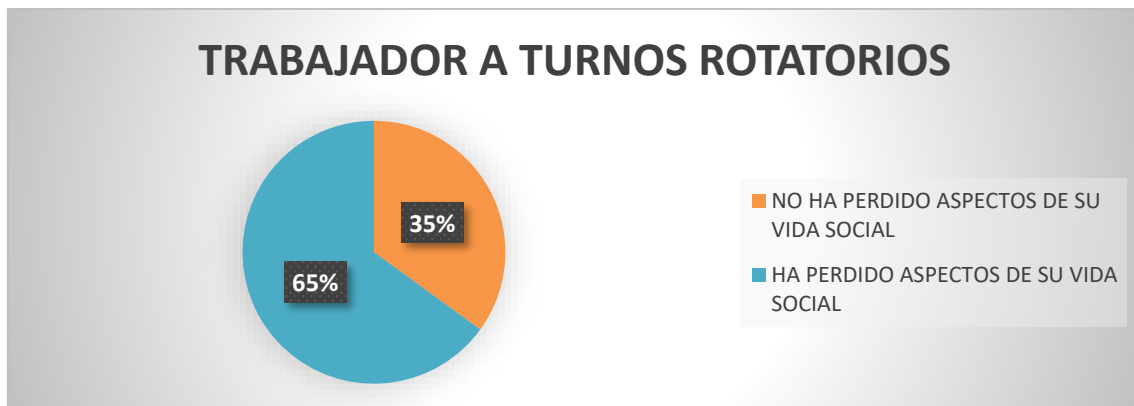


Gráfico número 25. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

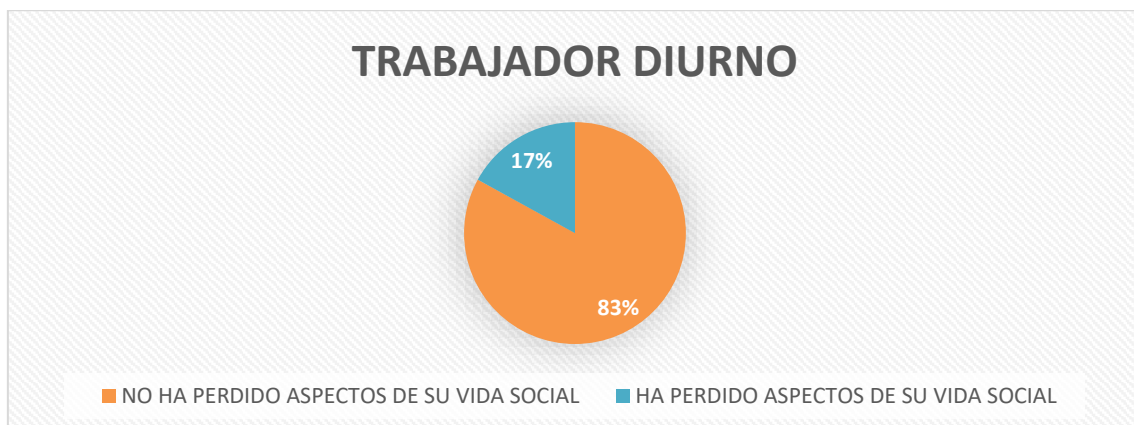


Gráfico número 26. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

En cuanto a los efectos que provocan los turnos/horario en la vida social del trabajador podemos observar que afectan en mayor medida a los trabajadores a turnos, los cuales afirman en un 65% que por culpa de su trabajo se han perdido aspectos de su vida social.

Es difícil evaluar los efectos reales del trabajo a turnos, de las pérdidas afectivas relacionadas con el trabajo a turnos, pero los problemas existen y son importantes, apenas hay tiempo para participar en actividades grupales pudiendo llegar este sistema de trabajo a aislar al trabajador.

Según algunos autores los trabajadores rotativos tienen pocas amistades, refiriéndose al número de amigos, no a la calidad de estos, otros nos dicen que tienen el mismo número de amigos pero que pierden el contacto o tienen menos contacto con ellos por culpa de los horarios laborales y no es un problema de la cantidad de tiempo si no de la distribución de este para tener contacto y poder realizar cualquier actividad.

La mayoría de los trabajadores aprovechan al máximo los días libres y manifiestan que su trabajo es un obstáculo para la vida social.

En definitiva, la mayor parte de la vida social del trabajador a turnos se ve afectada por las demandas de tiempo, descanso y desarrollo de una actividad laboral basada en la rotación.

Pregunta: Si por necesidad de la empresa tuviese que realizar turnos rotatorios incluyendo trabajo nocturno ¿dejaría la empresa o continuaría en su actual trabajo?

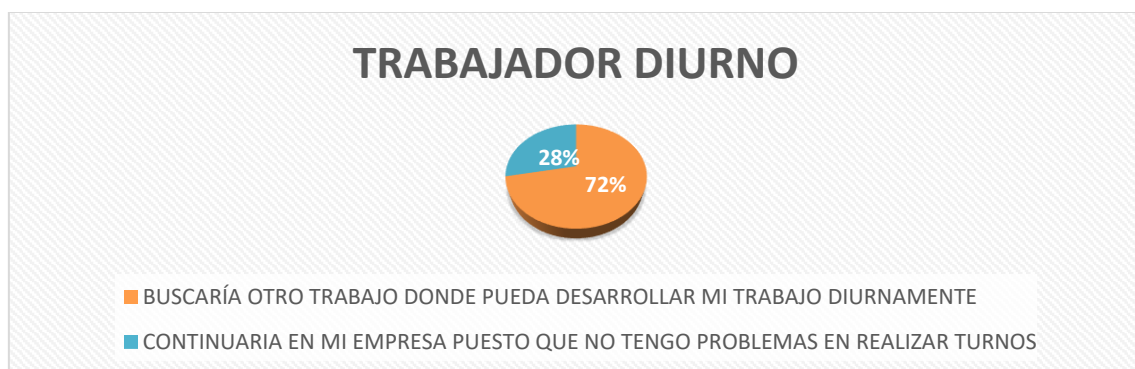


Gráfico número 27. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Los trabajadores diurnos lo tienen claro, si por necesidad de su empresa tuvieran que llevar un sistema de turnos rotatorios dejarían su actual trabajo para buscar un nuevo empleo en el que puedan desarrollar su actividad de manera diurna.

7. MEDIDAS DE LAS EMPRESAS PARA PALIAR LOS EFECTOS.

Debido a las especiales características del trabajo nocturno y rotativo es importante tener en cuenta una adecuada gestión de los recursos humanos, es necesario tener un control mayor tanto del personal como de las planificaciones que se vayan a realizar y se tendrá que realizar un estudio en profundidad de las condiciones nocturnas en que se desarrolle el trabajo.

Para realizar una adecuada gestión de recursos humanos e intentar contrarrestar los efectos negativos del trabajo a turnos existen una serie de actuaciones y recomendaciones que son las siguientes:

Recomendaciones generales en la gestión

Selección: es necesaria una correcta selección de personal para evitar tener que hacer reajustes y muchas veces cargados de inconvenientes laborales, por lo que habrá que emplear las diferentes herramientas de evaluación que se estimen oportunas. Se recomienda hacer un seguimiento exhaustivo durante los comienzos en la empresa del trabajador observando cómo se va adaptando a las exigencias de las rotaciones o a la nocturnidad, en especial durante los primeros 6 meses.

En el caso de no realizar una buena selección, pueden producirse renuncias o abandonos de los trabajadores que se consideren inadaptados frente a las exigencias de los turnos.

Adiestramiento: Es importante un adiestramiento específico, poniendo en conocimiento a las personas que vayan a realizar un trabajo a turnos o nocturno las características del trabajo y las consecuencias que puede tener en su vida familiar y social. Es necesario aportar a los trabajadores toda la información y ayuda extra que requieran.

Turnos: Hay que intentar dentro de las posibilidades de la empresa, la creación de turnos de trabajo fijos o la adaptación de los que ya existan hacia el turno fijo ya que esto produce incrementos en el rendimiento y la satisfacción del trabajador, si la rotación de los turnos es inevitable, debe intentarse la reducción del número de rotaciones, se trataría en definitiva de encontrar un equilibrio para los trabajadores de la empresa.

Políticas flexibles: Las empresas pueden considerar la reducción del número de horas trabajadas y proporcionar descansos más prolongados entre los cambios de turno, incorporando personal extra para conseguir más días libres.

Supervisión de la plantilla nocturna

Las posibilidades de supervisión de los trabajadores nocturnos son difíciles pues es muy habitual que los supervisores o los encargados de las diferentes empresas trabajen

diurnamente, es frecuente que los trabajadores nocturnos tengan una cohesión grupal más fuerte y una mayor libertad de acción, lo que puede favorecer el aislamiento social y el alejamiento de la plantilla nocturna de la diurna considerándose entre ellos colectivos diferentes

Planificación de los turnos de trabajo

Hay que tener en cuenta que los trabajos que tienen más de un turno tienen más complicaciones en cuanto a organización y tendrán que cumplir con ciertos aspectos legales como el cumplimiento del calendario laboral, días libres, además de otros factores como:

Número de empleados por puesto y duración de cada turno: es decir el número de personas que serán necesarias para cubrir un turno cerrado de 24 horas teniendo en cuenta el número de horas que puede tener una jornada, en algunas profesiones existe una insuficiencia de trabajadores, saturando a los existentes con cargas excesivas de trabajo e incrementando los problemas organizacionales.

Rotación de los turnos: los turnos pueden alterarse cronológicamente, pueden comenzar por la mañana, continuar por la tarde y acabar por la noche (rotación hacia adelante) o empezar por la mañana, seguir por la noche y terminar con la tarde (rotación hacia atrás)

Duración del ciclo de rotación: En primer lugar, hay que diferenciar una rotación corta, que supone estar en el mismo turno al menos 7 días y una rotación larga es aquella en la que el trabajador permanece más de 7 días. La duración de la rotación ira en función del número de empleados para los puestos en cuestión, algunos autores recomiendan las rotaciones largas, incluso llegando a mantener el mismo turno durante 3 semanas. Los calendarios y rotaciones cortas hacen que el trabajador tenga más problemas de adaptación o problemas de los ciclos circadianos.

Número de horas consecutivas de descanso y días libres: La frecuencia de los cambios de turno y el sentido de rotación es lo que hace variar la cercanía con el tiempo de descanso, en cuanto a los días libres se intenta hacerlos coincidir con el fin de semana, pero no todos los empleados pueden disfrutarlo al mismo tiempo, por lo que cada vez es más necesaria la flexibilidad laboral.

Pregunta: Mi empresa respeta mis periodos de descanso.

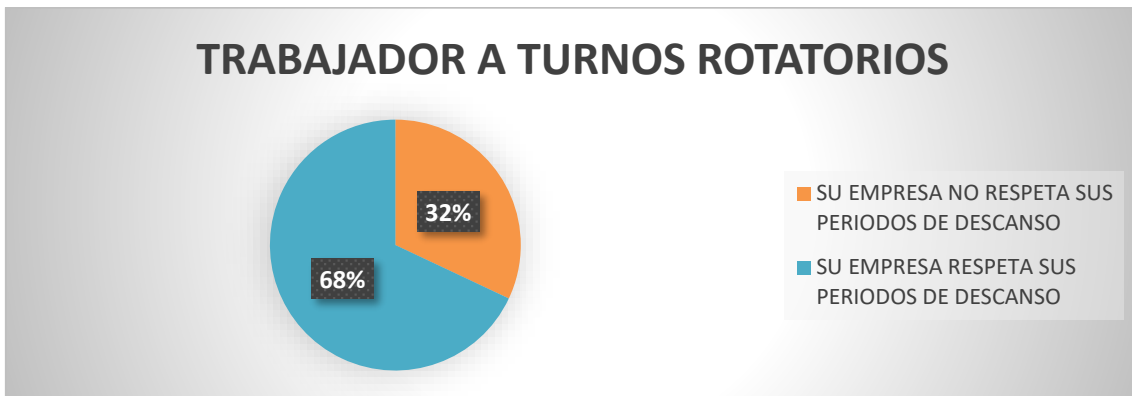


Gráfico número 28. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta: Mi empresa comunica la distribución de los turnos con suficiente antelación para que pueda organizarme.

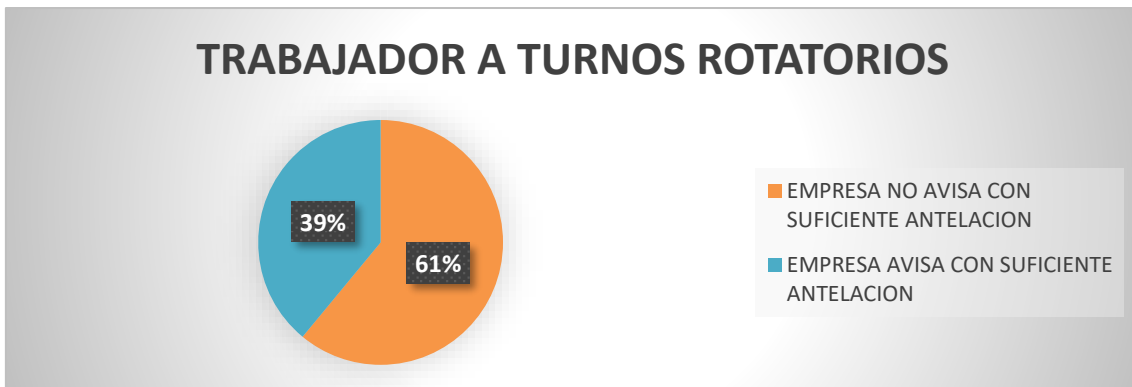


Gráfico número 29. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta: Mi empresa trata de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores para realizar los cuadrantes de turnos.

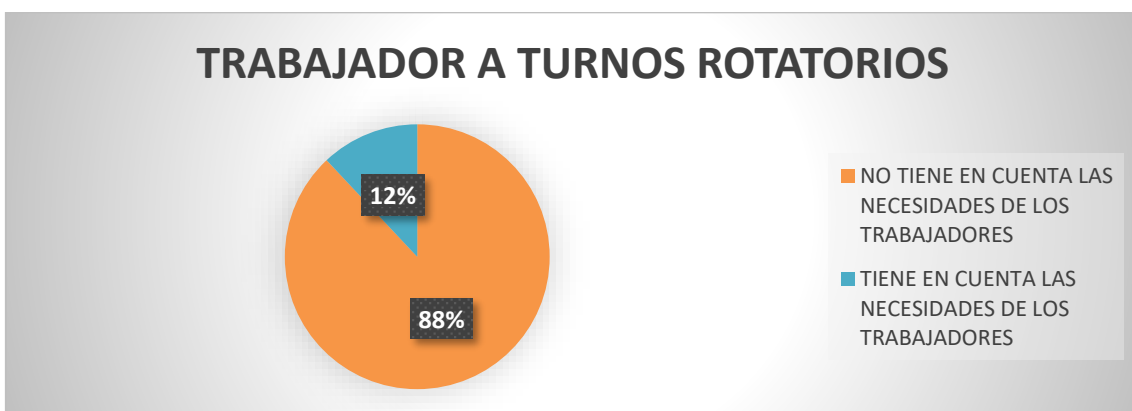


Gráfico número 30. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Sin embargo, en la realidad estas medidas no nos conducen a conseguir medidas efectivas dentro de las empresas ya que el trabajo a turnos no afecta a una mayoría y en segundo lugar porque no existe una sincronización entre supervisores, la gestión en muchos casos es ineficaz, ya que entre un 60-90% de los trabajadores encuestados afirma que su empresa no respeta sus periodos de descanso, no se avisa al trabajador con la suficiente antelación para que este pueda realizar sus planes fuera de su vida laboral y que sus empresas no tienen en cuenta sus necesidades a la hora de hacer los cuadrantes de turnos.

8. REMUNERACIÓN

La remuneración del trabajador a turnos suele conllevar la existencia en su nomina de una serie de pluses característicos de este sistema de trabajo tales como:

- ✓ Plus de turnicidad: este plus es un complemento salarial que tiene como objetivo compensar la incomodidad del sistema de trabajo a turnos, la retribución de este plus vendrá marcada según el convenio en el que se encuentre el trabajador.
- ✓ Plus nocturnidad: es un complemento salarial que se da al trabajador por la realización de trabajos nocturnos y no es consolidable, es decir cuando se deje de hacer dicho trabajo nocturno se eliminara dicho complemento.

A pesar de que los trabajadores a turnos tienen una mayor cantidad de pluses en las siguientes preguntas llegamos a la conclusión de que los trabajadores a turnos y nocturnos no están adecuadamente pagados ya que ellos mismos consideran que deberían cobrar a un precio mayor las nocturnidades y los fines de semana debido a la carga que supone trabajar en esos momentos.

Pregunta: El precio al que se me pagan los días de trabajo nocturno es el adecuado.

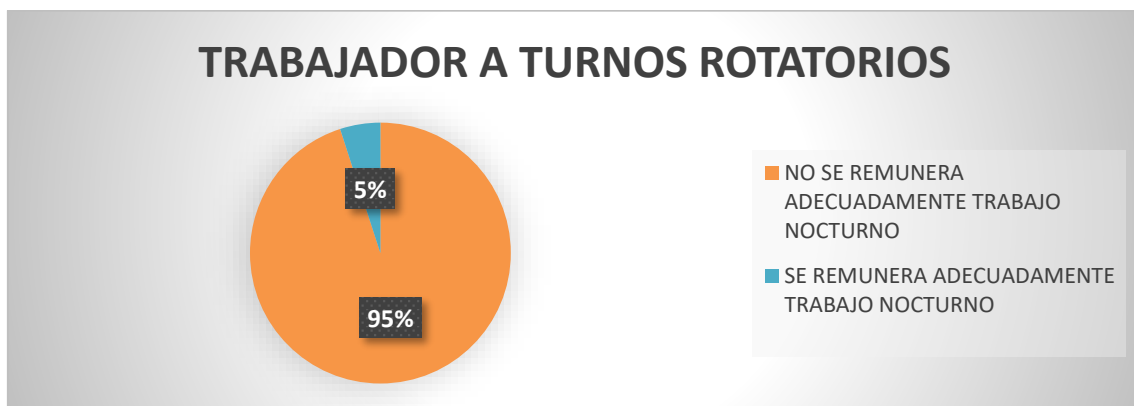


Gráfico número 31. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta: Mi empresa remunera con una cantidad extra los fines de semana o festivos.

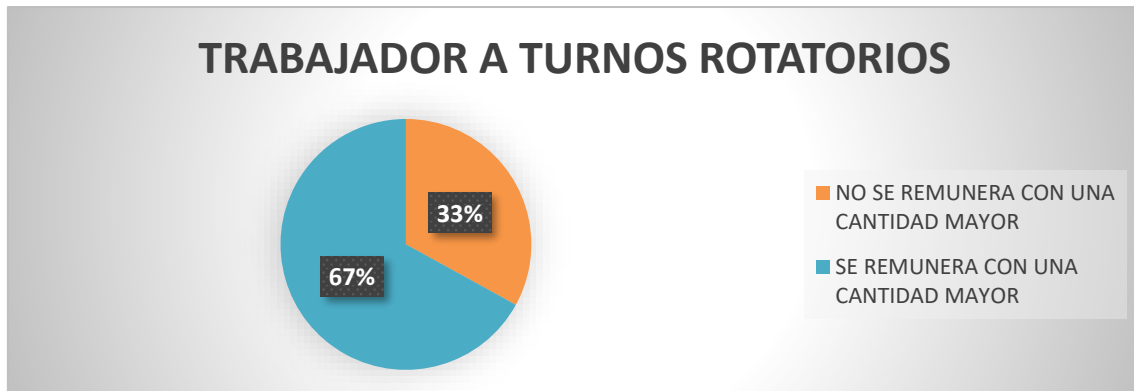


Gráfico número 32. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta: Considero que estoy bien remunerado en proporción a la carga que supone realizar turnos.

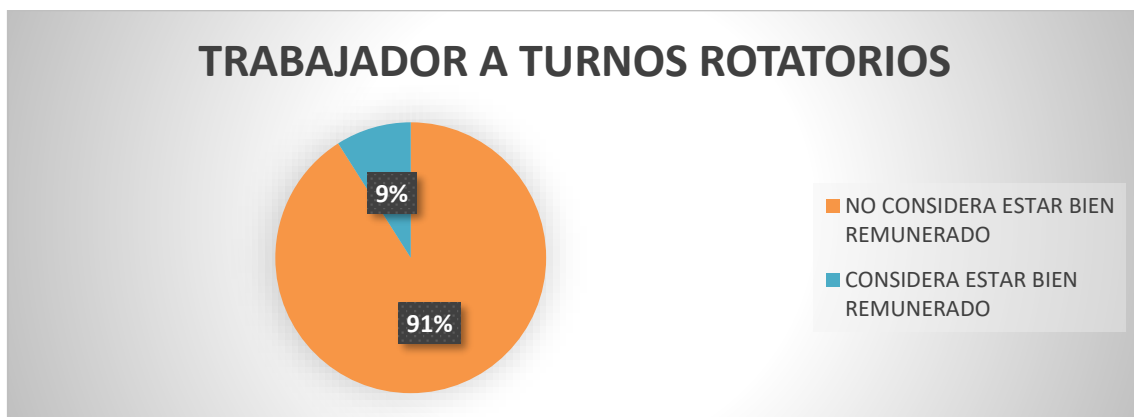


Gráfico número 33. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Pregunta: Estaría dispuesto a realizar turnos rotatorios a cambio de un incremento de salario, gracias a los pluses de nocturnidad y turnicidad.



Gráfico número 34. Elaboración propia. Fuente: Encuesta realizada por el alumno.

Los trabajadores diurnos dejan claro con sus respuestas que no estarían dispuestos a perder su actual horario a cambio de más remuneración, es decir prefieren tener tiempo para sus actividades y vida social.

BLOQUE 3. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES EXTRAÍDAS DEL TRABAJO. RESULTADOS DEL TRABAJO.

Tras la realización de las diferentes encuestas llegamos a la conclusión de que el trabajador en primer lugar no prefiere el turno de noche, ya que dicho turno provoca alteraciones en el organismo, altera los ritmos circadianos y por lo tanto se siente menos activo y aprovecha peor el resto del día.

Podemos deducir que el trabajador a turnos tiene mayor grado de burnout, es decir se trata de un trabajador más quemado que el trabajador diurno, se siente emocionalmente más agotado, más aislado y está más cansado cuando inicia un nuevo día de trabajo.

En cuanto a la comparación de la fatiga en el trabajador a turnos y el diurno vemos como el trabajador a turnos recupera peor su energía entre los distintos turnos, lo que a la larga le provoca diferentes problemas, como sentimientos de abandono del puesto de trabajo y problemas en el ámbito social, relaciones familiares y de pareja.

En la alimentación llegamos a la conclusión de que el trabajador a turnos por culpa de los horarios tiene peores hábitos alimentarios y se salta con mayor frecuencia alguna de las comidas respecto al trabajador diurno. Cuidar la alimentación es responsabilidad del trabajador, pero observamos que las empresas no ayudan con esto, puesto que no se pone a disposición del trabajador comida saludable.

En cuanto a la influencia que tiene el trabajo en los tiempos de no trabajo podemos ver que el trabajo a turnos es más perjudicial en la vida social y familiar ya que el trabajador a turnos tiene más problemas en su núcleo familiar y de amistades por tener que perderse ciertos momentos como fines de semana, problema que no tienen los trabajadores diurnos, los cuales por la noche están en casa y los fines de semana libres por lo que la mayoría de estos trabajadores (72%) optarían por dejar su actual trabajo en el caso de que tuvieran que realizar turnos rotatorios.

A pesar de las políticas de las empresas para mejorar la calidad de vida del trabajador, no siempre se obtienen resultados positivos puesto que la mayoría de encuestados nos dicen que sus empresas con frecuencia no respetan sus periodos de descanso, no se avisa al trabajador con suficiente antelación y no se tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores a la hora de realizar los cuadrantes horarios.

Po último en cuanto a remuneración llegamos a la conclusión de que los trabajadores a turnos y nocturnos no están adecuadamente pagados ya que ellos mismos consideran que deberían cobrar a un precio mayor las nocturnidades y los fines de semana debido a la carga que supone trabajar en esos momentos.

Pero no todo lo relacionado con los turnos es negativos algunos encuestados nos comentaron algunos beneficios positivos tales como:

- ✓ Disponibilidad todas las semanas para realizar gestiones que si fuese siempre al mismo turno no podría realizar.
- ✓ El tipo de turno que llevo me permite más tiempo libre
- ✓ Gracias al sistema de turnos que tuve pude estudiar en la universidad
- ✓ Tener menos monotonía
- ✓ Tener más días libres
- ✓ No madrugar en ciertas semanas
- ✓ Reparto mejor del trabajo y responsabilidades con los compañeros

BLOQUE 4. BIBLIOGRAFÍA.

Carcelén García, Javier (2000) El sistema de trabajo a turnos y su problemática. FC Editorial.

Millán Bartolomé, José (1999) La jornada laboral: Problemática legal y práctica. FC Editorial.

Sánchez González, Juan Manuel (2010) Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de los turnos en el bienestar, satisfacción familiar y el rendimiento en los trabajadores.

URL: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9443/tmsg1de1.pdf>

Tostado Villarejo, María (2017) Estudio de la influencia de los turnos de trabajo en el agotamiento, satisfacción y el desempeño.

URL: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/91760/TOSTADO%20-%20Estudio%20de%20la%20influencia%20de%20los%20turnos%20de%20trabajos%20en%20el%20agotamiento,%20la%20satisfacci%C3%B3n%20....pdf>

López Ramos, Ana (2017). Turnos rotativos y bienestar psicológico.

URL:
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/168125/TFG_2017_Lopez_Ramos_Ana.pdf?sequence=1

Cuadrado García, Sandra (2016) Trabajo a turnos, estrés y rendimiento laboral de los trabajadores.

URL: <http://dspace.umh.es/handle/11000/3201>