

**Trabajo Fin de Máster**

**Escuela de Doctorado y Estudios de Posgrado**

***“Estudio del efecto del horario de trabajo a turnos sobre la satisfacción  
laboral y la salud”***

***“Study of the effect of shift work hours on job satisfaction and health”***

**Estudiante: Armando Santana Hernández**

**Tutora: Gladys Rolo-González**

**Trabajo de Fin de Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos**

**Curso académico:2022-2023**

**Resumen:** El objetivo del presente trabajo es estudiar la relación entre la organización del tiempo de trabajo, la satisfacción laboral, y la percepción de salud en una muestra de trabajadores de diversos puestos y organizaciones de Santa Cruz de Tenerife. Se utilizó un cuestionario que contenía cuarenta y cinco preguntas organizadas en varias secciones entre las cuales se incluían las variables a analizar, así como, datos sociodemográficos y de control. Posteriormente, se realizó un análisis comparativo para las variables entre los trabajadores a turnos y los trabajadores a horario fijo. Los resultados obtenidos muestran que existen diferencias significativas en las variables estudiadas, de forma que los trabajadores a horario fijo presentan niveles más altos de satisfacción y de salud percibida que los trabajadores a turnos rotativos.

**Palabras clave:** Organización tiempo de trabajo, Satisfacción laboral, Conciliación vida-trabajo, Salud.

**Abstract:** The objective of this paper is to study the relationship between the organization of work time, job satisfaction, and the perception of health in a sample of workers from various positions and organizations in Santa Cruz de Tenerife. A questionnaire containing forty-five questions organized into several sections was used, including the variables to be analyzed, as well as sociodemographic and control data. Subsequently, a comparative analysis was carried out for the variables between shift workers and fixed-hour workers. The results obtained show that there are significant differences in the variables studied, such that fixed-time workers present higher levels of satisfaction and perceived health than workers on rotating shifts.

**Keywords:** Organization of work time, Job satisfaction, Work-life balance, Health.

## ÍNDICE

MARCO TEÓRICO.....	3
Hipótesis.....	10
MÉTODO.....	11
Participantes.....	11
Instrumento.....	13
Procedimiento.....	16
RESULTADOS.....	17
DISCUSIÓN.....	21
CONCLUSIONES.....	22
BIBLIOGRAFÍA.....	24
ANEXOS.....	29

## MARCO TEÓRICO

Debido a la constante necesidad de producción, existencia de servicios de emergencia, trabajos nocturnos, y al funcionamiento del mundo en general, la sociedad actual es semejante a una máquina que funciona sin descanso las 24 horas del día. Como consecuencia, la actividad humana es necesaria a todas horas, lo que lleva a multitud de empresas a requerir los servicios de sus empleados durante todo el tiempo que se realice su actividad. Sin embargo, debido a la condición del ser humano, es imposible (además de ilegal) trabajar sin descanso.

El establecimiento del trabajo a turnos, permite a las empresas funcionar durante largos periodos de tiempo, a veces incluso sin interrupción. Nogareda Cuixart y Nogareda Cuixart (1997) señalan que, básicamente, existen tres formas de organización del trabajo a turnos: (1) el *sistema discontinuo*, en el que se trabaja usualmente de mañana y tarde de lunes a viernes, interrumpiéndose habitualmente el trabajo durante la noche y el fin de semana, aunque también puede incluir aquellas empresas en las que se descansa las noches y el domingo, como una tienda de ropa. (2) El *sistema semicontinuo* que consiste en la existencia de tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos, forma de trabajo propia de una fábrica, por ejemplo. Y, (3) el *sistema continuo*, en el que el trabajo se realiza de forma ininterrumpida en tres turnos, incluyendo el nocturno, característico de actividades laborales que no pueden permitirse dejar de producir o de prestar sus servicios, como hospitales, policía, etc.

Cómo se puede observar, sólo el sistema discontinuo no contempla el trabajo nocturno, y sólo el sistema continuo implica trabajar en domingo y días festivos. Sin embargo, estudios más recientes sugieren cambiar la percepción sobre el trabajo a turnos, modificando su definición, y pasando a considerar turno de trabajo cualquier rango de horas laborales que involucre a dos o más turnos que difieran en sus horarios de entrada

y salida del trabajo (Sallinen y Kecklund, 2010). Otros autores como Spekker (2022), prefieren poner el foco en los diferentes factores que pueden emplearse para definir el turno de trabajo, como la duración del turno, el tiempo de descanso entre cada uno de los turnos, la existencia o no de trabajo durante el fin de semana, y la existencia o no de trabajo nocturno.

Independientemente de su definición, el trabajo a turnos posee una peculiaridad a nivel laboral, y es que aquellos trabajadores que realizan este tipo de jornadas, las ven compensadas por sus empresas, ya sea con percepciones salariales adicionales como el plus de nocturnidad o el plus de trabajo a turnos y/o con el disfrute de días libres, que se conceden usualmente a los trabajadores de turnos rotativos después de trabajar en un turno nocturno (Sánchez-Sellero, 2021).

El trabajo a turnos, y especialmente el nocturno, tiene repercusiones negativas en la salud de los trabajadores (Sánchez-Sellero, 2021), pues permanecer despierto durante la noche y tratar de dormir durante el día no es una condición fisiológica natural para el ser humano, que puede alterar severamente el ciclo circadiano de vigilia/sueño, que fomenta la activación de procesos y funciones vitales durante el día, y suprimiéndolos (descanso) durante la noche (Costa, 2010).

La mayoría de los trabajadores de turnos rotativos están sujetos a un estrés continuo para ajustarse lo más rápido posible a las variaciones de sus turnos, lo que se ve dificultado por los continuos cambios de horarios, mientras que los trabajadores nocturnos han mostrado mantener la inversión del ciclo sueño/vigilia incluso en sus días libres (Folkard y Tucker, 2012).

En esta alteración del ritmo circadiano, los síntomas de insomnio o hipersomnia son propios de jornadas o turnos laborales que se solapan con el periodo normal del sueño,

permaneciendo el trabajador alerta en un momento inadecuado de su ciclo sueño-vigilia (Gállego y cols., 2007).

Por otra parte, los trabajadores a turnos rotativos suelen presentar quejas de irritabilidad, ansiedad y nerviosismo debido a que perciben sus entornos de trabajo como más estresantes que sus compañeros (Costa, 2010).

De igual manera, se han reportado más casos de problemas gastrointestinales entre los trabajadores a turnos que en los trabajadores con horario fijo, mostrándose en el estudio realizado por Costa (2010) que entre 25% a 70% de los trabajadores a turnos mostraban problemas de este tipo, frente a un 20% de trabajadores con horario fijo. Esto se debe a que, aunque la ingesta calórica y la dieta en general no varíe mucho entre unos trabajadores y otros, el momento de la ingesta, y el cómo se toma esta (siendo muchas veces comidas frías para los trabajadores a turnos), o el tiempo que transcurre entre la ingesta y la hora de ir a dormir, influye en cómo la comida afecta al organismo.

Las repercusiones del trabajo a turnos han sido ampliamente estudiadas por autores como Wagstaff y Lie (2011) o Arlinghaus y cols. (2019), encontrándose consenso general de que este tipo de actividades acarrea consecuencias negativas sobre la salud física y mental de los trabajadores, entre las que cabe señalar: problemas con respecto a la cantidad y calidad del sueño, como el insomnio; problemas gastrointestinales, como la indigestión; y, problemas de tipo psicológico, como la sensación de irritabilidad.

Los citados síntomas son propios de una desalineación de los ritmos circadianos de las funciones corporales denominado el síndrome del *shift-lag* o *desfase de turnos* (Costa, 2010), que se caracteriza a corto plazo por sensación de fatiga, adormecimiento, agilidad mental reducida y disminución en el desempeño laboral, dándose tales consecuencias si la situación persiste en el tiempo. Costa (2010) también explica en su

trabajo, que una persona puede recuperarse con algunos días de descanso, aumentando la duración necesaria de este descanso dependiendo del tiempo que se haya visto forzada a mantener la alteración circadiana; y, también en función de la edad de la persona, y de características personales como la capacidad de descansar adecuadamente o no.

Autores como, por ejemplo, Parra (2003) y Sánchez-Sellero (2021) realizan algunas sugerencias con respecto al trabajo a turnos para paliar los problemas comentados anteriormente, entre ellas señalan: (a) otorgar el máximo número de fines de semana libres; (b) no usar turnos de trabajo largos para tareas pesadas; (c) propiciar un número mayor de descansos en el turno de noche; y, (d) organizar pocos turnos largos y que requieran de la realización de horas extras.

En el artículo 34 del Estatuto General de los Trabajadores (1995) aparece registrado que deben mediar, como mínimo, 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente. Además, en su actualización en 2013, se añade un octavo punto a este artículo, en el que se sugiere la aplicación de estrategias horarias cómo promover la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan la compatibilidad entre la conciliación familiar y la productividad laboral.

Iskra-Golec y cols. (2017) realizaron un estudio sobre los parámetros de los que dependen las consecuencias del trabajo a turnos, llegando a la conclusión de que los sistemas de rotación rápida (3 turnos continuados del mismo tipo seguidos de 1 día de descanso), así como el trabajo diurno, son menos perjudiciales para la salud que los sistemas de rotación más lentos y, el trabajo de tarde y noche.

La relación entre los constructos turno de trabajo y satisfacción laboral ha sido explorada por diferentes autores (ver p.ej., Hsu y cols., 2019; Sánchez-Sellero, 2021;

Spekker, 2022), encontrando en estos estudios que los trabajadores a turnos están menos satisfechos laboralmente que los trabajadores con horario fijo. Además, en la mayoría de los casos, los trabajadores refieren tener mayores problemas de salud. De forma específica, Hsu y cols. (2019) sostienen que los trabajadores a turnos llegan a tener un mayor riesgo de padecer problemas de salud, como depresión, ansiedad o trastornos del sueño.

Por su parte, el estudio de Spekker (2022) plantea otros dos constructos de interés, siendo estos el balance entre vida personal y trabajo (*work-life balance*) y el control sobre el tiempo de trabajo. En su estudio se encontró que la sensación de control sobre ambos constructos (conciliación y tiempo de trabajo) correlaciona positivamente con la satisfacción de los trabajadores.

Por otra parte, en el estudio realizado por Sánchez-Sellero (2021), a nivel nacional, se observa que los trabajadores que gozan de buena salud muestran una satisfacción laboral mayor que aquellos que puntúan menos en la dimensión de salud, al mismo tiempo que la satisfacción de los trabajadores a turnos es menor que la de aquellos trabajadores que no trabajan a turnos.

Dada la relación entre organización de turnos de trabajo y satisfacción laboral, a continuación, se definirá y describirán las principales características de esta variable. Según señala García Viamontes (2010), la satisfacción laboral fue definida inicialmente por Locke en 1976 como “un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. Esta definición ha ido variando con el paso del tiempo, así, por ejemplo, Fritzsche y Parrish (2005), definen la satisfacción laboral como el grado en el que a los empleados les gusta su trabajo.

Aunque no hay un consenso en la definición de satisfacción laboral, sí que es uno de los aspectos a los que los psicólogos de las organizaciones han prestado mayor atención. Este interés surge por dos motivos diferentes. El primero, por el efecto de la satisfacción laboral sobre otras variables vinculadas como el desempeño, el absentismo o el compromiso organizacional (García, 2010). El segundo, es debido a la relevancia moral del constructo al ser un determinante del bienestar del individuo dentro de la organización (Grant y cols., 2009).

A pesar del interés en el estudio de la satisfacción laboral, las opiniones científicas se encuentran sorprendentemente fragmentadas, habiendo sido pocos los esfuerzos de integrar toda la información sobre este campo. Pujol y Dabos (2018) realizaron un intento de identificar los principales factores determinantes de la satisfacción laboral a partir de una revisión bibliográfica, señalando que existe una polarización de la comunidad científica hacia dos extremos.

Por un lado, cabe señalar la perspectiva situacionista o basada en el diseño del trabajo, que asegura que la satisfacción laboral se basa en la influencia que diversos factores organizacionales, tanto internos como externos, ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y el bienestar de los empleados. En este enfoque destacan autores como Humphrey (2006), Dierdorff (2013), Morgeson (2006, 2013), y Cooper y Withey (2009) (citados en Pujol y Dabos, 2018). La principal crítica a esta perspectiva, es el escaso nivel de desarrollo registrado en el campo desde la década de los años ochenta del siglo XX, al continuar centrándose en los aspectos intrínsecos del trabajo (Pujol y Dabos, 2018).

Por otro lado, destaca la perspectiva disposicional, centrada en que existen estados mentales inobservables, llamados disposiciones, que los sujetos poseen, con elevada estabilidad a través del tiempo (Caspi y cols., 2005), que predisponen sus actitudes y

comportamientos en diversidad de contextos organizacionales (Judge y cols., 2008). A esta perspectiva se han vinculado diferentes teorías centradas en la clasificación de la personalidad como puede ser la teoría de “*los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad*” (McCrae y Costa, 2003), o la teoría de las Autoevaluaciones Esenciales (Judge y cols., 1997). La principal crítica a la perspectiva disposicional hace referencia a si sus efectos son significativos más allá de un nivel teórico, ya que ante situaciones organizacionales intensas es posible que el efecto de la personalidad sobre la satisfacción laboral sea reducido (Funder y cols., 2012).

La revisión llevada a cabo por Pujol y Dabos (2018) muestra que existe limitada evidencia empírica generada desde una perspectiva que integre las dimensiones disposicionales y situacionales. No obstante, estudios como el realizado por Judge y Zapata (2015) sugiere que ambas perspectivas son útiles para predecir y explicar la satisfacción laboral. De hecho, Funder y cols. (2012) argumentan que el debate individuo-situación se asienta sobre la idea errónea de que son factores independientes, cuando las actitudes de las personas suelen ser el resultado de la interacción entre ambos elementos. Siguiendo este planteamiento, las personas tienden a ajustar sus actitudes y comportamientos a las presiones del contexto laboral, pero al mismo tiempo, mantienen su individualidad (Funder y cols., 2012).

Por todo esto, Pujol y Dabos (2018) llegan a la conclusión de que la definición más acertada de la satisfacción laboral es la que integra ambas perspectivas. Esto es, la satisfacción laboral sería una respuesta emocional del individuo hacia el trabajo después de realizar un juicio (positivo o negativo) de las condiciones de este.

Debido al profundo interés que la satisfacción laboral ha generado a lo largo de las últimas décadas, son diversos los cuestionarios de medida desarrollados. De especial interés para este estudio son los trabajos realizados por Meliá y Peiró (1989a, 1989b),

quiénes elaboraron varios instrumentos para evaluar la satisfacción laboral en contextos organizacionales.

Específicamente, cabe destacar el cuestionario de satisfacción S4/82, y sus versiones S20/23 y S10/12, diseñado para obtener una evaluación eficaz y eficiente de la satisfacción laboral, permitiendo la obtención de una medida global de satisfacción y la descripción de la satisfacción con diferentes aspectos o dimensiones del trabajo como pueden ser la satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, con las prestaciones recibidas, con la remuneración, con las relaciones interpersonales, y la satisfacción intrínseca con el propio trabajo (Meliá y Peiró, 1989a, 1989b).

El objetivo principal de este trabajo final de máster consiste en estudiar la relación entre la organización del tiempo de trabajo, la satisfacción laboral, y la percepción sobre la salud en una muestra de trabajadores de organizaciones de Santa Cruz de Tenerife. De este objetivo general se derivan las siguientes hipótesis:

- $H_1$ =La satisfacción laboral correlacionará positiva y significativamente con el grado de control sobre el tiempo de trabajo, con el balance vida-trabajo y con la percepción de la salud.
- $H_2$ = Los trabajadores a turnos mostrarán una menor satisfacción laboral que aquellos que no trabajen a turnos.
- $H_3$ = Los trabajadores a turnos mostrarán una puntuación menor en la percepción de su salud que aquellos trabajadores que no trabajen a turnos.
- $H_4$ = Los trabajadores que no trabajen a turnos presentarán una puntuación mayor en las dimensiones de balance vida-trabajo y control del tiempo de trabajo que aquellos que trabajen a turnos.

- H<sub>5</sub>= La satisfacción laboral de los participantes que trabajen por turnos rotativos será explicada en mayor medida por el balance vida-trabajo, que por el control sobre el tiempo de trabajo o por la percepción de la salud.

## MÉTODO

### Participantes.

La muestra consistió en 96 participantes, 55,2% hombres, 42,7% mujeres y 2,1% de género no definido de entre 21 y 58 años de edad ( $M = 41,83$ ,  $DT = 10,15$ ), agrupados en 8 sectores laborales (ver Tabla 1), siendo estos funcionarios públicos (34,4%), administrativos (25%), trabajadores comerciales o de venta al público (17,7%), trabajadores del sector bancario/financiero (7,3%), trabajadores de hostelería/turismo (7,3%), sociosanitarios (4,2%), educadores (1%) y otros (3,1%). El 37,5% de la muestra (36 participantes) realizaba trabajo a turnos, mientras que el 62,5% (60 participantes) realizaban trabajos con horario fijo.

El porcentaje de trabajadores a turno en cada sector laboral es del 48,5% para los funcionarios públicos, 64,7% para los trabajadores comerciales, 85,7% para los trabajadores de hostelería, 12,5% para los trabajadores de administración, y 0 para el resto de sectores. Los sectores sociosanitarios, bancario/financiero, de educación y el sector indefinido exclusivamente comprendían trabajadores a horario fijo (ver Tabla 1).

**Tabla 1.**

*Distribución de participantes*

Sector laboral	Nº de participantes	% participantes	% participantes que trabajan a turnos
Función Pública	33	34,4%	48,5%
Comercio	17	17,7%	64,7%
Hostelería/Turismo	7	7,3%	85,7%
Sociosanitario	4	4,2%	0%

Educación	1	1%	0%
Administración	24	25%	12,5%
Bancario/Financiero	7	7,3%	0%
Otro	3	3,1%	0%

Con respecto al sistema de turnos, como se puede observar en la Tabla 2, 33,3% de los trabajadores a turnos seguían un sistema de turnos discontinuo, 52,8% seguía un sistema de turnos continuo, 8,3% seguía un sistema semi-continuo, y 2 participantes seguían sistemas de trabajo diferentes, siendo estos en un caso un sistema similar al discontinuo, con turnos de tarde y noche sin días de descanso, y otro un sistema similar al discontinuo, con turnos partidos de mañana y tarde, pero sin días de descanso.

**Tabla 2.**

*Porcentaje de trabajadores por cada sistema de turnos de trabajo*

	Nº de trabajadores	% trabajadores
Discontinuo	12	12,5%
Semi.continuo	3	3,1%
Continuo	19	19,8%
Otro	2	2,1%
Total	36	37,5%
No trabaja a turnos	60	62,5%

Por otro lado, en la Tabla 3 se presenta la división de los trabajadores a turnos según el tipo de turno que realizan: 72,2% trabajaba en turnos rotativos; 16,7% trabajaba en turnos fijos; y 11,1% trabajaba en turnos partidos.

**Tabla 3.**

*Porcentaje de trabajadores por cada tipo de turnos de trabajo*

	Nº de trabajadores	% válido
Partido	4	11,1%
Fijo	6	16,7%
Rotativos	26	72,2%
Total	36	100%

Con respecto al tipo de contrato, cabe señalar que 57 sujetos (59,4%) tenían contrato fijo, 31 participantes (32,3%) tenían contrato indefinido, 4 sujetos (4,2%) tenían contrato temporal, 3 (3,1%) tenían contratos fijos-discontinuos, y sólo 1 (1%) tenía un contrato para la formación.

En relación a la antigüedad en la empresa de los participantes, variaba entre los 2 meses (0,17 años) y los 38 años y 2 meses (38,17 años), con una antigüedad media de 10 años ( $M = 9,989$ ,  $DT = 9,305$ ). Con respecto a la antigüedad en el puesto, los valores fluctúan desde 2 semanas (0,08 años) hasta 38 años y 2 meses (38,17), con una antigüedad media en el puesto de 7 años y 2 meses ( $M = 7,122$  años,  $DT = 7,609$ ).

### **Instrumento.**

Para la realización de este estudio se desarrolló un cuestionario que contenía cuarenta y cinco preguntas organizadas en varias secciones:

**Datos sociodemográficos y laborales:** Incluía información sobre género, edad, sector de actividad laboral, nombre específico del puesto de trabajo desempeñado, antigüedad en la empresa y en el puesto, tipo de contrato, si trabajaba a turnos o no y sector de actividad laboral. Los sectores laborales fueron extraídos de la clasificación proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo en su página web (Organización Internacional del Trabajo (OIT), s.f.).

**Ciclos de sueño-vigilia.** Constó de tres preguntas. Dos de las preguntas fueron extraídas de la adaptación al castellano de la *Escala Compuesta*, desarrollada por Smith (1989) con el objetivo de medir la tipología circadiana, y adaptada al español por Martin y cols. (2008). Estas preguntas fueron: “¿A qué hora se siente cansado y siente la necesidad de dormir?” con varias opciones de respuesta ante las que los participantes debían elegir una, para medir el nivel de vespertinidad de los participantes. Y “¿Cómo

encontraría levantarse todos los días a las 6:00 de la mañana?” cuya contestación se llevaba a cabo mediante una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 5 (1 = “Extremadamente fácil” a 5 = “Extremadamente difícil”), esta pregunta se utilizó para medir el grado de matutinidad de los participantes del estudio.

La tercera pregunta acerca del ciclo de sueño-vigilia fue extraída de la adaptación al castellano del *Cuestionario de Tipología Circadiana* de Folkard y cols. (1979) con el objetivo de medir la tipología circadiana, y adaptado al español por Martin y cols. (2008). La pregunta extraída de este cuestionario fue “¿En qué medida le resulta fácil dormir durante el día si tiene que hacerlo?”. Con una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 5, (1 = “Extremadamente fácil” a 5 = “Extremadamente difícil”), este ítem pretendía medir la facilidad de los sujetos para alterar su ciclo natural de sueño-vigilia.

**Patrones del tiempo de trabajo.** Se incluyeron cinco preguntas del *estudio de medidas para la evaluación de patrones de tiempo de trabajo* desarrollado por Härra y cols. (2015). Tres de las preguntas hacían referencia a la cantidad de veces que se trabajaba en turno de mañana, en turno de tarde, y en turno de noche, con varias opciones de respuesta, siendo éstas “Nunca”, “Menos de 7 días al mes”, “Entre 7 y 15 días al mes”, “Entre 15 y 20 días al mes” y “Siempre”. Las otras dos preguntas hacían referencia a la cantidad de sábados y domingos trabajados en el mes, utilizando como opciones de respuesta: “Nunca”, “Alguna vez de forma excepcional”, “Una vez al mes”, “Entre 2 y 3 veces al mes” y “Siempre”. Por último, se daba a los participantes la opción de indicar el tipo de turno de trabajo que realizaban en caso de no verse representado entre las alternativas planteadas.

**Horarios y jornada de trabajo.** Se incluyeron cuatro preguntas extraídas del *estudio de medidas para la evaluación de patrones de tiempo de trabajo* desarrollado por Härra y cols. (2015), cuyo objetivo es medir la duración de la jornada de trabajo, hora

de inicio del horario de trabajo, y días de la semana en que se realizaba el trabajo. Además, se incluyó una pregunta sobre si el trabajo se realizaba únicamente los fines de semana, dada la posibilidad de que se tratará de un trabajo de jornada anómala.

**Control sobre el tiempo de trabajo y conciliación vida-trabajo.** Para cada una de estas dos dimensiones se incluyeron dos preguntas extraídas de los cuestionarios *Worktime control* y *Satisfaction with Work-Life Balance* ambos utilizados por Spekker (2022), que miden la sensación de control sobre el trabajo y la conciliación entre vida laboral y personal. Las preguntas fueron: “Tengo libertad para elegir cuando tomar descansos en mi trabajo” y “Tengo libertad para elegir cuando trabajar o no horas extras” para el control sobre el tiempo de trabajo; “Hay un equilibrio entre el tiempo que dedico al trabajo y el tiempo que tengo disponible para actividades no relacionadas con el trabajo” y “Tengo dificultades para conciliar mi vida dentro y fuera del trabajo” para la conciliación vida-trabajo. Las cuatro preguntas utilizaron un formato de respuesta tipo Likert de 1 a 5 siendo (1 = “Totalmente en desacuerdo” a el 5 = “Totalmente de acuerdo”).

**Salud percibida.** Se extrajeron dos preguntas sobre la percepción de la propia salud incluidas en la *Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo*, desarrollada por Rolo-González y cols. (2009), específicamente: “Al final de la jornada de trabajo me siento agotado”, y “En general, creo que gozo de buena salud”. Con un formato de respuesta tipo Likert de 1 a 5 siendo (1 = “Totalmente en desacuerdo” a el 5 = “Totalmente de acuerdo”).

**Satisfacción Laboral.** Se utilizó el *Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12*, desarrollado por Meliá y Peiró (1989b). Consta de 12 preguntas, organizadas en tres dimensiones: satisfacción con la supervisión (p.ej., ítem 6, “La supervisión que ejercen sobre usted”), satisfacción con el ambiente físico (p.ej., ítem 2, “La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo”) y satisfacción con las prestaciones recibidas (p.ej. ítem

11, “El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales”). Con una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 7 (1 = “muy insatisfecho” a 7 = “muy satisfecho”). La escala original muestra una consistencia interna de  $\alpha = 0,88$ .

Por último, se añadió una pregunta sobre la satisfacción con el horario de trabajo, siendo esta “¿Cómo de satisfecho está con el horario de trabajo que tiene actualmente?”, con el mismo modelo de respuesta que las preguntas anteriores.

El cuestionario completo se puede consultar en el Anexo II.

### **Procedimiento**

Se elaboró el Cuestionario en la plataforma Google formularios. En primer lugar, se recogía el consentimiento informado de los participantes, y se les informaba del objetivo del estudio, así como del uso de los datos recogidos.

Los cuestionarios fueron entregados en diferentes empresas y organizaciones de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife mediante carteles con código QR escaneable (ver Anexo I). Estos carteles se entregaban en mano al personal de recursos humanos de cada empresa, o en su defecto, al encargado o responsable que se encontrara en el momento en el local o establecimiento. Al hacer entrega de dicho cartel se hacía saber a la persona que los datos recogidos serían confidenciales, que sólo se utilizarían para el presente estudio y que no se recogerían datos que pudieran afectar al correcto desempeño de la empresa. Asimismo, se informaba de que la participación en el estudio era anónima y voluntaria. Por último, se entregaba una tarjeta con los datos de contacto del responsable de este estudio en caso de necesidad de cualquier tipo de consulta. La mayoría de empresas accedió a colocar los carteles en las zonas comunes o de descanso de sus empleados de forma visible, sin poder asegurar la participación de estos.

Una vez recogidos los datos se procedió a su análisis mediante el programa SPSS Statistics versión 21. Para ello, se codificaron todas las variables y se invirtieron las respuestas en las preguntas sobre ciclo natural de sueño y matutinidad, así como la primera pregunta sobre percepción de salud, y la segunda pregunta referida al balance vida-trabajo.

## RESULTADOS

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos de las variables satisfacción laboral ( $M = 5,185$ ,  $DT = 1,456$ ), grado de control sobre el tiempo de trabajo ( $M = 3,307$ ,  $DT = 1,34$ ), balance vida-trabajo ( $M = 3,646$ ,  $DT = 1,073$ ) y percepción de la salud ( $M = 3,266$ ,  $DT = 0,897$ ). En segundo lugar, se calculó la consistencia interna de las escalas de medida utilizadas mediante el Alfa de Cronbach. La fiabilidad para la escala de satisfacción laboral fue de  $\alpha = 0,957$ , siendo por lo tanto un instrumento muy fiable. El grado de control sobre el tiempo de trabajo obtuvo un  $\alpha = 0,707$ , siendo un instrumento fiable. Sin embargo, las medidas para el balance vida-trabajo y la percepción de salud mostraron una consistencia interna débil, con valores de  $\alpha = 0,486$  y  $\alpha = 0,284$  respectivamente (ver Tabla 4).

**Tabla 4.**

*Estadísticos descriptivos y Alfa de Cronbach por escala*

	<i>M</i>	<i>DT</i>	Mínimo	Máximo	$\alpha$
Satisfacción laboral	5,185	1,456	1	7	0,957
Grado de control sobre el tiempo de trabajo	3,307	1,340	1	5	0,707
Balance vida-trabajo	3,646	1,073	1	5	0,486
Salud percibida	3,266	0,897	1	5	0,284

Con el fin responder a la primera hipótesis del estudio,  $H_1 = \text{La satisfacción laboral correlacionará positivamente con el grado de control sobre el tiempo de trabajo, con el}$

*balance vida-trabajo y con la percepción de la salud.* Se realizó una correlación bivariada de Pearson entre las variables de satisfacción laboral, percepción de salud, balance vida-trabajo y control del tiempo de trabajo. Los resultados mostraron que las variables analizadas correlacionan entre sí de forma positiva y significativa al nivel  $p= 0,01$ . Específicamente, como se muestra en la Tabla 5, existe relación positiva y significativa entre Satisfacción laboral y Grado de control del tiempo de trabajo ( $r = .542$ ); Satisfacción y Balance vida-trabajo ( $r = .481$ ); y, Satisfacción laboral y Salud percibida ( $r = .480$ ). Se acepta, por tanto, la Hipótesis 1.

**Tabla 5.**

*Matriz de correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables analizadas.*

	1	2	3	4
1.Satisfacción laboral	-	,542**	,481**	,480**
2.Grado de control sobre tiempo de trabajo		-	,378**	,450**
3.Balance vida-trabajo			-	,530**
4.Salud percibida				-

\*\* $p < ,01$

A continuación, para responder a la  $H_2 = \text{Los trabajadores a turnos mostrarán una menor satisfacción laboral que aquellos que no trabajen a turnos}$ . Se realizó una prueba  $t$  de Student para muestras independientes, con el fin de comprobar si existían diferencias significativas para la dimensión de satisfacción entre aquellos trabajadores que realizaban su actividad a turnos y aquellos que no. Los resultados mostraron diferencias significativas en la satisfacción laboral ( $t_{94}=2,539$ ;  $p=,013$ ;  $d=0,758$  IC95% (0,165, 1,350)), es decir, los trabajadores que realizaban su actividad laboral a horario fijo ( $M = 5,469$ ,  $DT = 1,225$ ) estaban más satisfechos que los trabajadores que trabajaban a turnos ( $M = 4,712$ ,  $DT = 1,689$ ). Se acepta, por tanto, la Hipótesis 2.

Para responder a la  $H_3 =$  *Los trabajadores a turnos mostrarán una puntuación menor en la percepción de su salud que aquellos trabajadores que no trabajen a turnos.* Se realizó una prueba  $t$  de Student para muestras independientes, para comprobar si se daban diferencias significativas entre los trabajadores a horario fijo y a turnos en la variable de salud percibida. Se encontró que para la percepción de salud ( $t_{94}=2,947$ ;  $p=,004$ ;  $d=0,536$  IC95% (0,175, 0,897)) existen diferencias significativas, es decir, los trabajadores a horario fijo ( $M =3,467$ ,  $DT =0,848$ ) tienen una mejor percepción de su salud que los trabajadores a turnos ( $M =2,931$ ,  $DT =0,888$ ). Se acepta, por tanto, la Hipótesis 3.

Para poder dar respuesta a la  $H_4 =$  *Los trabajadores que no trabajen a turnos presentarán una puntuación mayor en las dimensiones de balance vida-trabajo y control del tiempo de trabajo que aquellos que trabajen a turnos.* Se llevaron a cabo pruebas  $t$  de Student para muestras independientes entre los trabajadores a horario fijo y a turnos para las variables de balance vida-trabajo y sensación de control del tiempo de trabajo. Se encontró que existían diferencias significativas en la percepción de control ( $t_{94}=2,689$ ;  $p=,008$ ;  $d=0,736$  IC95% (0,193, 1,280)) a favor de los trabajadores a horario fijo ( $M =3,583$ ,  $DT =1,190$ ) frente a los trabajadores a turnos ( $M =2,847$ ,  $DT =1,463$ ). De forma semejante, en el balance vida-trabajo ( $t_{94}=3,131$ ;  $p=,002$ ;  $d=0,678$  IC95% (0,248, 1,108)), se obtuvieron diferencias significativas a favor de los trabajadores a horario fijo ( $M =3,90$ ,  $DT =1,003$ ) frente a los trabajadores a turnos ( $M =3,222$ ,  $DT =1,065$ ). Pudiéndose aceptar, por lo tanto, la Hipótesis 4.

Los resultados de las hipótesis 2, 3 y 4 se muestran en la Tabla 6.

**Tabla 6.**

*Diferencia de medias en las variables analizadas para los trabajadores a turnos y a horarios fijos*

	Horario fijo	Trabajo a turnos
--	--------------	------------------

	<i>M(DT)</i>	<i>M(DT)</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Satisfacción laboral	5,469(1,225)	4,712(1,689)	2,539	,013	0,758
Salud percibida	3,467(0,848)	2,931(0,888)	2,947	,004	0,536
Balance vida-trabajo	3,90(1,003)	3,222(1,065)	3,131	,002	0,678
Grado de control sobre tiempo de trabajo	3,583(1,190)	2,847(1,463)	2,689	,008	0,736

Por último, para responder a la H<sub>5</sub>= *La satisfacción laboral de los participantes que trabajen por turnos rotativos será explicada en mayor medida por el balance vida-trabajo, que por el control sobre el tiempo de trabajo o por la percepción de la salud.* Se llevó a cabo una regresión lineal, introduciendo como variable criterio la satisfacción laboral y como variables predictoras el balance vida-trabajo, el control sobre el tiempo de trabajo y la percepción de la salud. El modelo de regresión obtenido resultó significativo ( $F_{3,22} = 9,218$ ;  $p < ,001$ ) explicando, en su conjunto, el 55,7% de la varianza de la satisfacción laboral ( $R^2 = ,557$ ) de los trabajadores a turnos rotativos.

El modelo de regresión obtenido mostró que, específicamente, la variable percepción de la salud explica un 54,6% ( $R^2 = ,546$ ;  $p > ,05$ ) de la varianza de la satisfacción laboral; seguida por la variable grado de control sobre el tiempo de trabajo ( $R^2 = ,244$ ;  $p > ,05$ ) que explica un 24,4% y, por último, la variable balance vida-trabajo ( $R^2 = ,08$ ;  $p > ,05$ ) explica sólo un 8,6% de la varianza de la satisfacción laboral de los trabajadores a turnos. Por lo tanto, no se cumple la Hipótesis 5, pero se encuentra que en el grupo de trabajadores a turnos rotativos la percepción sobre la salud y el control sobre el tiempo de trabajo son buenos predictores de la satisfacción laboral. En la tabla 7 se muestran los resultados de la regresión y el tamaño del efecto obtenido para el modelo ( $f^2 = 1,26$ )

**Tabla 7.**

*Modelo de regresión lineal de las variables predictoras balance vida-trabajo, grado de control sobre el tiempo de trabajo y percepción de la salud sobre la variable satisfacción laboral.*

V.C	V.P	B	D.E	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	f <sup>2</sup>
	Balance vida-trabajo	,144	,298	,086	,484	,633	,557	1,26
Satisfacción laboral	Grado de control sobre tiempo de trabajo	,304	,214	,244	1,420	,170	,557	1,26
	Salud percibida	1,045	,328	,546	3,187	,004	,557	1,26

## DISCUSIÓN

El objetivo general de este trabajo es estudiar la relación entre la organización del tiempo de trabajo, la satisfacción laboral, y la percepción sobre la salud en una muestra de trabajadores de organizaciones de Santa Cruz de Tenerife. Se encontraron resultados significativos y parciales en las hipótesis planteadas.

Específicamente, los resultados muestran que existen relaciones positivas y significativas entre la variable satisfacción laboral, y las variables percepción de la salud, control sobre el tiempo de trabajo y balance vida-trabajo, en línea con los resultados obtenidos en los estudios de Spekker (2022), Sánchez Sellero (2021) y Arlinghaus (2019).

En relación a la segunda hipótesis planteada, los resultados muestran que tanto los trabajadores a turnos como aquellos con horario fijo, presentan puntuaciones medias altas, lo que permite afirmar que los participantes en el estudio, en general, tienen una satisfacción laboral óptima.

No es posible extraer el mismo resultado de la tercera hipótesis. Aunque se cumplen los planteamientos de autores como Sánchez-Sellero (2021), Costa (2010) y Arlinghaus (2019), que indican que los trabajadores con horario fijo perciben mejor su salud que aquellos que trabajan a turnos, los resultados obtenidos en el presente estudio muestran que la mayoría de los participantes no perciben gozar de buena salud. No

obstante, la escasa fiabilidad de la escala de medida utilizada para la percepción de salud implica tomar con cautela los resultados obtenidos.

En relación a la cuarta hipótesis del estudio, los resultados indican que, en general, los participantes que no trabajan a turnos se encuentran más satisfechos, tienen una mayor sensación de control de su tiempo de trabajo, y mejor conciliación de su vida laboral-personal, así como, perciben mejores niveles de salud que los participantes que trabajan a turnos. En este aspecto, cabe señalar en la variable balance vida-trabajo el mismo problema de escasa fiabilidad de la escala utilizada, como sucede con la percepción de la salud.

Por último, los resultados obtenidos muestran que para los trabajadores a turnos rotativos, uno de los factores que explican su satisfacción laboral es la percepción de su nivel de salud. Al contrario de lo que se planteaba inicialmente en la quinta hipótesis del estudio, se encuentra que la influencia del balance vida-trabajo sobre la satisfacción laboral es casi insignificante, en contraposición a los planteamientos de autores como Spekker (2022) y Hsu y cols. (2019). Mientras que las variables salud percibida y grado de control sobre el tiempo de trabajo son las variables que mejor explican la satisfacción de los participantes que trabajan a turnos rotativos.

## **CONCLUSIONES**

Tras la realización de este estudio, cabe concluir que se ha alcanzado el objetivo propuesto. Se ha estudiado la relación entre el sistema de organización del tiempo de trabajo, horario a turnos u horario fijo, la satisfacción laboral y la percepción sobre la salud, además de otras variables de interés como la sensación de control del tiempo de trabajo y la percepción sobre el balance vida-trabajo.

Sin embargo, el estudio presenta algunas limitaciones. Entre estas cabe señalar, en primer lugar, que el tamaño de la muestra no es suficiente para extrapolar conclusiones generalizables sobre las consecuencias del trabajo a turnos en comparación con otros sistemas de organización temporal del trabajo.

En segundo lugar, la escasa representación conseguida en algunos de los sectores laborales, como turismo, educación o transporte, posiblemente debido al método de recogida de datos, desarrollado de forma telemática y no personalizada, ha impedido llegar a una gran cantidad de sujetos.

En tercer lugar, el método elegido, al realizarse el cuestionario mediante aplicación móvil, ha podido incitar al abandono de los participantes a mitad de la cumplimentación del cuestionario. Abandono que no puede ser medido ni interpretado en los datos ya que, precisamente, estos no se recogen hasta que el sujeto envía voluntariamente su cuestionario al finalizar su cumplimentación.

La organización de los horarios y turnos de trabajo es un tema de gran interés y relevancia debido a que es una de las condiciones de mayor impacto sobre variables como la conciliación familiar y la salud. Además de ser un sistema empleado en multitud de sectores de gran importancia en España como el turismo, el transporte y la sanidad.

La investigación futura en esta línea de trabajo debería utilizar instrumentos de medida fiables y validados con anterioridad para medir algunas variables como la salud percibida. Así mismo, se recomienda ampliar la muestra para que sea representativa de la población objeto de estudio. También se anima a futuros investigadores a utilizar un sistema más eficiente de recogida de datos que el empleado en el presente trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial health*, 57(2), 184–200. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4>
- Arlinghaus, A., Greubel, J., Nachreiner, F., & Lombardi, D. A. (2016). Higher risks when working unusual times? A cross-validation of the effects on safety, health, and work-life balance. *International archives of occupational and environmental health*, 89(8), 1205–1214. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1157-z>
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: stability and change. *Annual review of psychology*, 56, 453–484. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>
- Costa G. (2010). Shift work and health: current problems and preventive actions. *Safety and health at work*, 1(2), 112–123. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>
- Díaz-Cabrera, D., Rolo-González, G., Hernández-Fernaud, E., Galván Fernández, E., Fraile Peñate, M.J. y Loayssa Lara, G. (s.f.). Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo. ICASEL. Disponible en Web: [https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/documentos/libros/manualcarga\\_mental.pdf](https://www.gobiernodecanarias.org/trabajo/documentos/libros/manualcarga_mental.pdf)
- Folkard, S., Monk, T. H., & Lobban, M. C. (1979). Towards a predictive test of adjustment to shift work. *Ergonomics*, 22(1), 79–91. <https://doi.org/10.1080/00140137908924591>
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180–202). John Wiley & Sons, Inc. Recuperado de: [https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Career%20Development%20and%20Counseling\\_%20Putting%20Theory%20and%20Research%20to%20Work.pdf](https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Career%20Development%20and%20Counseling_%20Putting%20Theory%20and%20Research%20to%20Work.pdf)
- Funder, D., Guillaume, E., Kumagai, S., Kawamoto, S. & Sato, T. (2012). The Person-situation Debate and the Assessment of Situations. *The Japanese Journal of Personality*, 21(1), 1-11. <https://doi.org/10.2132/personality.21.1>

Gállego, J.; Toledo, J. B.; Urrestarazu, E.; Iriarte, J (2007). Clasificación de los trastornos del sueño. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 30(1), 19-36. Recuperado de <https://recyt.fecyt.es/index.php/ASSN/article/view/2094>

García Viamontes, D. (2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las ciencias sociales*, 1(2), 5. Recuperado a partir de <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>

Grant, N., Wardle, J., & Steptoe, A. (2009). The relationship between life satisfaction and health behavior: a cross-cultural analysis of young adults. *International journal of behavioral medicine*, 16(3), 259–268. <https://doi.org/10.1007/s12529-009-9032-x>

Härmä, M., Ropponen, A., Hakola, T., Koskinen, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Sallinen, M., Salo, P., Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2015). Developing register-based measures for assessment of working time patterns for epidemiologic studies. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 41(3), 268–279. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3492>

Hsu, Y.-Y., Bai, C.-H., Yang, C.-M., Huang, Y.-C., Lin, T.-T., & Lin, C.-H. (2019). Long hours' effects on work-life balance and satisfaction. *BioMed Research International*, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/5046934>

Iskra-Golec, I., Smith, L., Wilczek-Rużyczka, E., Siemiginowska, P., & Wątroba, J. (2017). Shift schedule, work-family relationships, marital communication, job satisfaction and health among transport service shift workers. *International journal of occupational medicine and environmental health*, 30(1), 121–131. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896>.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *The Journal of applied psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>

Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982–2000. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00136.x>

Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in

predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1170.

<https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>

Nogareda Cuixart, C. y Nogareda Cuixart, S. (1997). *NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiéne en el Trabajo. Recuperado de [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_455.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_455.pdf)

Martín García, J., Díaz Ramiro, E. M., y Rubio Valdehita, S. (2008). Tolerancia a los turnos de trabajo = Tolerance to work shift: adaptación al castellano de dos cuestionarios indicadores de hábitos de sueño y tipología circadiana = adaptation to Spanish of two questionnaires that describe the sleep habits and the circadian typology /. *Edupsykhé. Revista de Psicología y Educación*, 7(2). <https://doi.org/10.57087/edupsykhe.v7i2.3810>

McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). Guilford Press. <https://doi.org/10.4324/9780203428412>

Meliá, L., y Peiró, J. L. (1989a). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire. *Psicologemas*, 5, 59-74. Recuperado a partir de [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)

Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989b). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4, 179-187. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7373722>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Sectores e industrias*. <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/lang--es/index.htm>

Parada, M. E.; Moreno, R.; Mejías, Z.; Rivas, A.; Rivas, F.; Cerrada, J.; y Rivas, F. (2005). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes (Iahula), Mérida, Venezuela, 2005. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(1), 33-45, 2005. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2005000100004&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-386X2005000100004&script=sci_abstract&tlng=es)

Parra, M. (2003) *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: OIT, 2003. Recuperado de [https://issuu.com/isemvirtual/docs/parra\\_202003](https://issuu.com/isemvirtual/docs/parra_202003)

Pujol-Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 75, de 21 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1/con>

Sallinen, M., & Kecklund, G. (2010). Shift work, sleep, and sleepiness - differences between shift schedules and systems. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 36(2), 121–133. <https://doi.org/10.5271/sjweh.2900>

Sánchez-Sellero, M. C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Sociedade e Estado*, 36(1), 109-131. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>

Smith, C. S., Reilly, C., & Midkiff, K. (1989). Evaluation of three circadian rhythm questionnaires with suggestions for an improved measure of morningness. *The Journal of applied psychology*, 74(5), 728–738. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.728>

Spekker, W. K. (2022). *Living to work or working to live? - The effects of shift work schedules on work-life balance in the public healthcare*. Recuperado a partir de [http://essay.utwente.nl/89399/1/Spekker\\_MA\\_BMS.pdf](http://essay.utwente.nl/89399/1/Spekker_MA_BMS.pdf)

Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1441–1452. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.025>

Tucker P. & Folkard S (2012). Working Time, Health, and Safety: a Research Synthesis Paper. *International Labour Office*, Geneva. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_181673.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_181673.pdf)

Wagstaff, A. S. & Sigstad Lie, J. A. (2011). Shift and night work and long working hours - a systematic review of safety implications. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 37(3), 173–185. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3146>

# ANEXOS

Anexo I



# ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

¿TE INTERESA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO?

Escanea el código y contesta a unas  
sencillas preguntas



## Cuestionario de condiciones de trabajo

¡Bienvenid@! El presente cuestionario forma parte de un estudio realizado por Armando Santana, estudiante del Máster Universitario de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de La Laguna, cuyo objetivo es recoger información sobre condiciones laborales de diferentes puestos de trabajo.

A continuación encontrará una serie de de cuestiones relacionadas con su actividad laboral. Lea cada una de las preguntas atentamente y conteste con sinceridad. No hay respuestas correctas o incorrectas, cualquier respuesta es buena si se corresponde con lo que Usted realmente piensa.

La información proporcionada se utilizará únicamente con fines académicos y de investigación, por lo que sus respuestas serán absolutamente confidenciales tal y como estipula la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE nº 294 de 6 de diciembre), asegurándole que ninguna persona ajena a esta investigación podrá tener acceso a la información.

La participación en este estudio es totalmente voluntaria y puede usted retirarse de la misma en cualquier momento sin ningún tipo de inconveniente.

Responder el cuestionario le tomará unos 10 minutos aproximadamente.

¡Muchas gracias por su colaboración!

*\* Indica que la pregunta es obligatoria*

---

1. Por favor, lea atentamente la siguiente información e indique si desea participar <sup>\*</sup> en este estudio respondiendo al cuestionario:

Declaro que he leído las instrucciones correspondientes al siguiente cuestionario y he comprendido la información proporcionada para su realización, las características y el objetivo del estudio, así como, los posibles beneficios y riesgos del mismo.

Confirmando que he leído y comprendido la información anterior, y acepto participar en el cuestionario:

*Marca solo un óvalo.*

Si, acepto participar.

No acepto participar  *Salta a la sección 6 (Ha llegado al fin del cuestionario)*

## Datos socio demográficos

A continuación se le presentan una serie de cuestiones relativas a sus datos sociodemográficos. Por favor, conteste con la mayor sinceridad posible.

### 2. Género \*

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- No binario
- Prefiero no responder esta pregunta
- Otro: \_\_\_\_\_

### 3. Edad (en años) \*

\_\_\_\_\_

### 4. Sector de actividad \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Función Pública (policía, funcionarios, etc)
- Comercio (venta al público)
- Hostelería/Turismo (camareros, recepcionistas, cocineros, etc)
- Transporte (conductores, transporte de pasajeros, etc)
- Sociosanitario (Trabajador social, auxiliares de enfermería, etc)
- Educación
- Administración (bufetes, consultorías, etc)
- Bancario o financiero
- Otro: \_\_\_\_\_

### 5. Indique el nombre completo de su puesto de trabajo \*

\_\_\_\_\_

### 6. Antigüedad en la empresa \*

Por favor, indique en años y/o meses cuanto tiempo lleva trabajando para la empresa. Para responder puede seguir el ejemplo 6a 8m (6 años y 8 meses)

\_\_\_\_\_

### 7. Antigüedad en el puesto \*

Por favor, indique en años y/o meses cuanto tiempo lleva desempeñando el puesto de trabajo actual. Para responder puede seguir el ejemplo 6a 8m (6 años y 8 meses)

\_\_\_\_\_

### 8. Tipo de contrato que posee actualmente \*

Marca solo un óvalo.

- Fijo
- Indefinido
- Temporal
- Fijo-Discontinuo
- Contrato para la formación
- Otro: \_\_\_\_\_

9. ¿En qué medida le resulta fácil dormir durante el día si tiene que hacerlo? \*

Marca solo un óvalo.

Extremadamente fácil

1

2

3

4

5

Extremadamente difícil

10. ¿Cómo encontraría levantarse todos los días a las 6:00 de la mañana? \*

Marca solo un óvalo.

Extremadamente fácil

1

2

3

4

5

Extremadamente difícil

11. ¿A qué hora se siente cansado y siente la necesidad de dormir? \*

Marca solo un óvalo.

20:00-21:00

21:00-22:15

22:15-24:30

24:30-01:45

01:45-03:00

Otro: \_\_\_\_\_

12. ¿Realiza usted trabajo a turnos? \*

Se entiende como trabajo a turnos el que realiza cualquier puesto en el que existan al menos dos turnos con horarios diferenciados.

Marca solo un óvalo.

Sí

No Salta a la pregunta 22

Datos de los turnos de trabajo

A continuación se le plantean una serie de preguntas relativas a sus turnos de trabajo. Por favor, conteste con la mayor sinceridad posible.

13. ¿Qué sistema de turnos emplea su empresa? \*

Marca solo un óvalo.

No lo sé

Sistema discontinuo (turnos de mañana y tarde entre semana)

Semi-continuo (mañana, tarde y noche de lunes a sábado)

Continuo (3 o más turnos sin días de descanso en la empresa)

Otro: \_\_\_\_\_

14. ¿Qué tipo de trabajo a turnos realiza? \*

Marca solo un óvalo.

- No lo sé
- A turno partido (al menos 4 horas de descanso entremedias)
- A turnos fijos (mañana, tarde o noche)
- A turnos rotativos-alternativos (va rotando entre los diferentes tipos de turnos)
- Otro: \_\_\_\_\_

15. Cual es la duración habitual de sus turnos (en horas) \*

\_\_\_\_\_

16. ¿Con que frecuencia trabaja en turnos de mañana? \*

Se entiende como turno de mañana aquel que suele comenzar entre las 6:00 y las 9:00 horas. Si su trabajo no contempla este tipo de turnos marque "Nunca".

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Menos de 7 días al mes
- Entre 7 y 15 días al mes
- Entre 15 y 20 días al mes
- Siempre

17. ¿Con que frecuencia trabaja en turnos de tarde? \*

Se entiende como turno de tarde aquel que suele comenzar a partir de las 14:00 horas. Si su trabajo no contempla este tipo de turnos marque "Nunca".

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Menos de 7 días al mes
- Entre 7 y 15 días al mes
- Entre 15 y 20 días al mes
- Siempre

18. ¿Con que frecuencia trabaja en turnos de noche? \*

Se entiende como turno de noche aquel en el que se trabaja al menos 2 horas entre las 21:00 p.m. y las 6:00 a.m. Si su trabajo no contempla este tipo de turnos marque "Nunca".

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Menos de 7 días al mes
- Entre 7 y 15 días al mes
- Entre 15 y 20 días al mes
- Siempre

19. ¿Con que frecuencia trabaja los sábados? \*

Si su trabajo no contempla este tipo de trabajo marque "Nunca".

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Alguna vez de forma excepcional
- Una vez al mes
- Entre 2 y 3 sábados al mes
- Siempre

20. ¿Con que frecuencia trabaja los domingos? \*
- Si su trabajo no contempla este tipo de trabajo marque "Nunca".

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Alguna vez de forma excepcional
- Una vez al mes
- Entre 2 y 3 domingos al mes
- Siempre

21. Si su trabajo contempla algún tipo de turno no incluido en las preguntas anteriores, por favor, describalo aquí con el mayor detalle posible.

---

---

---

---

Salta a la pregunta 27

#### Datos de jornada

A continuación se le plantean una serie de preguntas relativas a su jornada de trabajo. Por favor, conteste con la mayor sinceridad posible.

22. ¿Cuánto dura su jornada laboral diaria?(en horas) \*

---

23. ¿En que horario realiza su trabajo? \*

Marca solo un óvalo.

- Mañana
- Tarde
- Otro: \_\_\_\_\_

24. ¿A que hora suele iniciar su jornada laboral? \*

Ejemplo: 8:30 a.m.

---

25. ¿Qué días de la semana realiza su trabajo? (seleccione todos aquellos en los que trabaja una semana normal) \*

Selecciona todos los que correspondan.

- Lunes
- Martes
- Miércoles
- Jueves
- Viernes
- Sábado
- Domingo

26. ¿Trabaja usted sólo los fines de semana? \*

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

Salta a la pregunta 27

#### Satisfacción laboral

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique del 1 al 7 el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen distintos aspectos de su trabajo, siendo el 1 "muy insatisfecho" y el 7 "muy satisfecho":

27. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar. \*

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

28. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo \*

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

29. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo \*

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

30. La temperatura de su local de trabajo \*

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Muy satisfecho

31. Las relaciones personales con sus superiores \*

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Muy satisfecho

32. La supervisión que ejercen sobre usted \*

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Muy satisfecho

33. La proximidad y frecuencia con que es \*  
supervisado

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

34. La forma en que sus supervisores \*  
juzgan su tarea

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

35. La "igualdad" y "justicia" de trato \*  
que recibe de su empresa

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

36. El apoyo que recibe de sus superiores \*

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

37. El grado en que su empresa cumple el \*  
convenio, las disposiciones y leyes  
laborales

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

38. La forma en que se da la negociación \*  
en su empresa sobre aspectos  
laborales

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

39. El horario de trabajo que tiene actualmente \*

Marca solo un óvalo.

Muy insatisfecho

1

2

3

4

5

6

7

Muy satisfecho

Grado de control

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones acerca de diferentes situaciones que pueden darse en su trabajo, por favor, indique en una escala de 1 a 5 como de acuerdo o en desacuerdo se encuentra con ellas, siendo el 1 "totalmente en desacuerdo" y el 5 "totalmente de acuerdo"

40. Hay equilibrio entre el tiempo que dedico al trabajo y el tiempo que tengo disponible para actividades no relacionadas con el trabajo \*

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

41. Tengo dificultades para conciliar mi vida dentro y fuera del trabajo \*

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

42. Tengo libertad para elegir cuando tomar descansos en mi trabajo \*

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

43. Tengo libertad para elegir cuando trabajar o no horas extras \*

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

44. Al final de la jornada de trabajo me siento agotado \*

Marca solo un óvalo.

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

45. En general, creo que gozo de buena salud \*

*Marca solo un óvalo.*

Totalmente en desacuerdo

1

2

3

4

5

Totalmente de acuerdo

*Salta a la sección 6 (Ha llegado al fin del cuestionario)*

**Ha llegado al fin del cuestionario**

**Muchas gracias por su colaboración**