

Fecha de elaboración: 24/09/2021			
Tipo de documento	TID:	Obra Creación:	Proyecto Investigación: X
Título	Condiciones de la tarea en turnos rotativos, desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones		
Autor(es)	Luisa A. Gómez Varila , William E. Castro García, Angie L. Acosta Villamil		
Tutor(es)	Kenia Marcela González		
Fecha de finalización	27/09/2021		
Temática	Desempeño laboral por condiciones de la tarea		
Tipo de investigación	Cuantitativo no experimental transversal		
Resumen			
<p>Aerosan es una empresa de origen chileno que presta servicios aeroportuarios. Una de sus principales áreas de trabajo es el HANDLING DISPATCH CENTER, donde operan 133 empleados; un 70 % de estos laboran en turnos rotativos, desempeñando el cargo de auxiliar de exportaciones. Los turnos que se manejan son 06-14, 14-22 y 22-06, los cuales se aplican semanalmente. Por medio de la presente investigación se determinó cuál es la influencia de las condiciones de la tarea en esos turnos rotativos anteriormente mencionados en el desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones de la empresa aeroportuaria Aerosan en Bogotá en el año 2021. Se realizó una caracterización del perfil sociodemográfico de los trabajadores, posteriormente se identificaron las variables afectadas por el trabajo a turnos y finalmente se realizó un análisis de los aspectos que intervienen y su relación con el desempeño laboral de los auxiliares de exportaciones de Aerosan.</p>			
Palabras clave			
Turnos rotativos, condiciones de tarea, desempeño laboral			
Planteamiento del problema			
<p>Actualmente con la globalización y los avances tecnológicos algunas organizaciones, sobre todo las del ámbito internacional han tenido que reorganizar su forma de trabajo de acuerdo a las exigencias de los mercados internacionales (Peiro, 2004); Lo anterior conlleva a la necesidad de implementar sistemas de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad, prolongando sus actividades durante las 24 horas del día. En muchas de las organizaciones actuales es indispensable continuar sus actividades las 24 horas el día, sin interrupción, por lo que se hace necesario implementar el trabajo en turnos rotativos y así realizar sus actividades por grupos de trabajo en diferentes turnos (Nogareda, 1999).</p> <p>Uno de los sectores que implica el trabajo las 24 horas del día y los 7 días de la semana es el aeroportuario, ya que por la naturaleza de sus operaciones es imposible parar, por lo que el personal operacional se ve sometido a trabajar a turnos rotativos para cubrir dicha operación: Lo anterior sugiere la necesidad de profundizar sobre la relación existente</p>			

entre las condiciones de la tarea en turnos rotativos y su influencia en el desempeño laboral de los auxiliares de exportaciones de AEROSAN.

Pregunta

¿De qué manera las condiciones de la tarea en turnos rotativos influyen en el desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones de Aerosan en Bogotá en el año 2021?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de las condiciones de la tarea en turnos rotativos en el desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones de Aerosan en Bogotá en el año 2021.

Objetivos específicos

Reconocer las características sociodemográficas del puesto de trabajo de auxiliar de exportaciones en Aerosan.

Identificar las variables que se ven afectadas por el trabajo a turnos.

Analizar los aspectos que intervienen en el trabajo a turnos y su relación con el desempeño laboral de los auxiliares de exportaciones de Aerosan.

Marco teórico

Resuma únicamente los principales referentes teóricos o artísticos que siguió su trabajo. Señale los números de las páginas de su documento en los que se encuentra la información completa.

En esta investigación se identifican como referentes teóricos utilizados en los proyectos de turnos rotativos y su influencia en la salud y el desempeño laboral los siguientes macro temas:

Condiciones de la tarea en turnos rotativos

El trabajo a turnos o con horario rotativo es aquel que comprende 8 horas diarias de trabajo, donde se desarrollan las actividades por diferentes grupos de personas, en el mismo cargo, distribuidos en horarios distintos (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).; Existen las siguientes formas de organización de turnos:

Sistema discontinuo.

“El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde” (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Sistema semi-continuo.

“La interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos” (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Sistema continuo.

El trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno” (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

En Colombia, en el sector aeroportuario, el sistema de rotación más usado es el continuo, ya que este sector no puede parar sus operaciones en ningún momento; se trabaja las 24 horas del día y los 7 días de la semana, en los siguientes turnos:

- De 06:00 a 14:00

- De 14:00 a 22:00
- De 22:00 a 06:00

Afectaciones a la salud por turnos rotativos

Trabajar con horarios rotativos trae consecuencias sobre la salud de los trabajadores, autores como C. Nogareda y S. Nogareda (1998) en la NTP 502 referencian diferentes aspectos que se ven afectados por esta condición, como lo son: estado de salud física y mental, trastornos del sueño y alteraciones de la vida social y familiar. la Norma técnica de prevención 455 (1999) nombra otro importante aspecto como lo es las alteraciones digestivas.

Por otro lado, autores como Fernández y Piñol (2000), agrupa afectaciones a la salud como “trastornos del sueño, síndrome de fatiga crónica, estrés laboral y sintomatología depresiva”; otro punto importante a destacar es las consecuencias del trabajo nocturno sobre el ritmo circadiano.

Sin embargo, estas alteraciones no se dan de la misma manera en todos los individuos, existen diferentes variables que determinan el grado de afectación sobre la salud de los mismos.

Estas variables son características individuales endógenas como: edad sexo, personalidad y exógenas como hijos, entorno familiar, social y cultural, y las características organizacionales tales como horario, duración de los turnos, sistemas de rotación, frecuencia, organización de los turnos nocturno, regularidad y grado de flexibilidad de los turnos (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Influencia en el desempeño laboral por trabajo en turnos rotativos

El desempeño laboral es un aspecto muy importante para todas las organizaciones, ya que de aquí parte la productividad de la organización, este va ligado a varios factores, como lo son “la motivación, las habilidades y rasgos personales, la claridad y aceptación del rol, las oportunidades para realizarse” (Tostado. 2017).

También se debe tener en cuenta la relación entre el desempeño laboral con la satisfacción laboral y el clima organizacional. “La satisfacción laboral presenta un efecto más directo sobre el desempeño mientras que el clima laboral tiene un efecto indirecto, influenciado por las actitudes de los empleados” (Tostado. 2017).

Página 17

Método

Resuma únicamente los principales elementos metodológicos que empleó en su investigación. Señale los números de las páginas de su documento en los que se encuentra la información completa.

Por medio del proyecto de investigación el cual se desarrolló con el tipo de investigación cuantitativo la cual se implementó a los empleados de la empresa Aerosan específicamente a los auxiliares de exportaciones por medio de la recolección de datos los cuales se recogen por objetivos por observación, medición y documentación, y se estandarizan numéricamente para ser analizados estadísticamente. El diseño de la investigación para fines de estudio es no experimental transversal porque las variables no se modificarán; solo se analizaron los fenómenos en su ambiente natural, es decir sin manipular.

Resultados, hallazgos u obra realizada

Presente el resumen de los principales resultados o hallazgos de su investigación o una sinopsis de la obra creada. Señale los números de las páginas de su documento en los que se encuentra la información completa.

Respecto a las características sociodemográficas del puesto de trabajo del auxiliar de exportaciones, este cargo lo ocupan 91 personas entre los 18 y 35 años, más de la mitad están en el rango de 18 a 23 años con un 57%.

Por medio del cuestionario SSI se hizo el reconocimiento de las que intervienen en el trabajo a turnos, los aspectos psicosociales – organizativos es el primero de ellos, donde según la muestra encuestada, la mayoría expresan que tienen una carga de trabajo bastante pesada, siendo el turno de noche el más pesado, e incrementando en el fin de semana por el aumento de volumen de vuelos, si a esto se le suma que los trabajadores se quedan entre 1 y 3 horas de más en ocasiones repetitivas, este factor puede llevar a una fatiga laboral.

Una de las variables identificadas es los aspectos de la personalidad, allí se reconoció que los dos aspectos anteriores tienen una influencia negativa para la personalidad de los encuestados, ya que el 68 % con frecuencia padece cambios de humor, el 56% dice que casi siempre se siente desdichado.

Otra de las variables variable se trata de la influencia en la vida familiar y social, en donde el 82%, más de la tercera parte de los encuestados expresan que el sistema de turnos interfiere totalmente en su vida familiar y social, esto se debe a que el trabajo a turnos.

Como otra variable se analizó el estado de ánimo de los empleados en las últimas semanas, aquí se identificó que el personal encuestado no tiene un buen estado de ánimo, se sienten presionados constantemente, muy descontentos, no tienen participación alguna en la toma de decisiones, y esto evidentemente los ha llevado a perder la confianza en sí mismos, a sentirse desconcentrados y a bajar su autoestima.

Página 60.

Conclusiones

Presente el resumen de las conclusiones a las que llegó. Señale los números de las páginas de su documento en los que se encuentra la información completa.

En la investigación acerca de determinar la influencia de las condiciones de la tarea en turnos rotativos en el desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones de Aerosan en la ciudad de Bogotá en el año 202, en los resultados obtenidos las condiciones de la tarea en los diferentes turnos rotativos de la mencionada empresa derivan una influencia directa en el desempeño laboral, está relacionada con la salud mental y física de los trabajadores.

Se evidencia que es importante determinar las condiciones sociodemográficas de los empleados las cuales nos ayudan a responder a factores que influyan en el puesto de trabajo de los auxiliares de exportaciones de Aerosan, por lo cual después de analizar los datos se interpreta que en su gran mayoría los auxiliares tienen una edad temprana y no cuentan con mayores obligaciones lo que deja para interpretar es que los síntomas físicos y mentales se relacionan al trabajo.

Des pues de la implementación del formato con el cuestionario SSI se logró detectar que las variables que se ven afectadas por el trabajo a turnos son los aspectos psicosociales por temas organizacionales ya que se evidencia que el personal expresa tener una sobre carga laboral y con mayor influencia en los turnos nocturnos

Se evidencia que por medio de la evaluación de desempeño realizada a los auxiliares de exportaciones de la empresa Aerosan el 28 % de la población evaluada se encuentra con un rendimiento regular y solo el 26 % de la población está en el promedio por lo que al haber un desbalance se aumenta el nivel de exigencia para lograr las metas operativas de la empresa y es muy probable que los que no rinden generen sobre carga a los trabajadores que si están en constante cumplimiento de sus funciones.

Página 62

Productos derivados

Referencie los artículos, libros, capítulos de libro, ponencias, etc., que fueron resultado de su proceso investigativo.

Condiciones de la tarea en turnos rotativos, desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones

Luisa A. Gómez Varila

Cod. 11214003

William E. Castro García

Cod. 11214062

Angie L. Acosta Villamil

Cod.11214094

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

27 de noviembre de 2021

Condiciones de la tarea en turnos rotativos, desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones

Luisa A. Gómez Varila

Cod. 11214003

William E. Castro García

Cod. 11214062

Angie L. Acosta Villamil

Cod.11214094

Kenia Marcela González

Directora

Corporación Universitaria Unitec

Escuela de Ciencias económicas y administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

27 de noviembre de 2021

Tabla de contenido

Introducción	4
Justificación	6
Planteamiento del problema	8
Pregunta de Investigación	11
Objetivos	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Marco Referencial	13
Antecedentes Investigativos	13
<i>Internacionales</i>	13
<i>Nacionales</i>	15
<i>Locales</i>	16
Marco teórico	17
<i>Condiciones de la tarea en turnos rotativos</i>	17
<i>Afectaciones a la salud por turnos rotativos</i>	18
<i>Influencia en el desempeño laboral por trabajo en turnos rotativos</i>	21
Marco conceptual	22
<i>Clima organizacional</i>	22
<i>Conductas Contra productivas</i>	22
<i>Factores Psicosociales</i>	23
<i>Jet lag</i>	23
<i>Reloj biológico</i>	23
<i>Ritmo circadiano</i>	23
<i>Ritmo sueño vigilia</i>	23
Marco legal	23
Marco metodológico	26
Resultados	29
Características sociodemográficas	29
<i>Ubicación Aerosan</i>	29

<i>Perfil sociodemográfico auxiliares de exportaciones HDC-Aerosan</i>	30
Resultados cuestionario SSI - Standar Shiftwork Index	33
<i>Circunstancias individuales</i>	33
<i>Aspectos psicosociales - organizativos</i>	36
<i>Aspectos relacionados con la falta de sueño</i>	41
<i>Aspectos de la personalidad</i>	49
<i>Interferencia en la vida familiar y social</i>	50
<i>Alteraciones a la salud física y mental</i>	51
Resultados formato de evaluación de desempeño laboral	55
Análisis de resultados	58
Conclusiones	63
Anexos	65
Bibliografía	73

Tabla de figuras

Tabla 1. <i>Normatividad seguridad y salud en el trabajo en Colombia</i>	24
Figura 1. <i>Ubicación centro de trabajo HDC - Aerosan</i>	30
Tabla 2. <i>Población según grupo etario</i>	30
Tabla 3. <i>Población según el género</i>	31
Tabla 4. <i>Población según la antigüedad en la empresa</i>	31
Tabla 5. <i>Población según el nivel de escolaridad</i>	31
Tabla 6. <i>Población según el estado civil</i>	32
Tabla 7. <i>Población según el tipo de vivienda</i>	32
Tabla 8. <i>Edad de los trabajadores</i>	32
Figura 2. <i>Genero de los trabajadores</i>	32
Figura 3. <i>Estado civil de los trabajadores</i>	33
Figura 4. <i>Trabajadores con personas a su cargo</i>	33
Figura 5. <i>Tiempo trabajando en el actual sistema a turnos</i>	34
Tabla 9. <i>Horas trabajadas por semana</i>	35
Figura 6. <i>Carga habitual de trabajo por cada turno</i>	35
Figura 7. <i>Ritmo de trabajo</i>	36
Figura 8. <i>Fatiga laboral y sueño de los trabajadores</i>	38
Figura 9. <i>Percepción del sistema a turnos</i>	38
Figura 10. <i>Horas de sueño de los trabajadores por turno</i>	39
Figura 11. <i>Horas de sueño que los trabajadores necesitan</i>	40
Figura 12. <i>Tiempo para dormir de los trabajadores</i>	41
Figura 13. <i>Sueño regular de los trabajadores</i>	42
Figura 14. <i>Descanso de los trabajadores</i>	44
Figura 15. <i>Dificultad para dormir de los trabajadores</i>	44
Figura 16. <i>Sensación de cansancio y sueño antes del turno de trabajo</i>	45
Figura 17. <i>Sensación de cansancio y sueño durante el turno de trabajo</i>	46
Figura 18. <i>Sensación de cansancio y sueño después del turno de trabajo</i>	47
Figura 19. <i>Modo habitual de actuar y sentir</i>	48
Figura 20. <i>Interferencia en la vida familiar y social</i>	49
Figura 21. <i>Síntomas de salud física</i>	50
Figura 22. <i>Estado de ánimo últimas semanas</i>	52
Figura 23. <i>Aspectos de desempeño evaluados en los trabajadores</i>	53
Figura 24. <i>Nivel de rendimiento laboral</i>	55

Introducción

En la actualidad las condiciones del trabajo en las empresas se requieren gestionar desde la perspectiva de la prevención de accidentes o enfermedades en el trabajo, también la promoción de la salud aun fuera del lugar de trabajo como lo es la gestión que se hace para determinar los niveles de estrés derivados del trabajo y el perfil sociodemográfico de una compañía; Es por lo anterior que para lograrlo se debe garantizar que desde los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se desarrollen actividades basadas en la aplicación de técnicas de prevención y protección. Por lo tanto, las organizaciones hacen un planteamiento un mejoramiento para garantizar las mínimas condiciones dignas a un empleado, con esto se fomenta una satisfacción de los empleados y se disminuye la cantidad de ausentismos laborales por incapacidades médicas. Por esta razón las disposiciones en materia de marco legal aplicable a las actividades económicas realizadas por las empresas deben ser una constante para reducir consecuencias por incumplimientos o la generación de accidentes e incidentes en el trabajo o la manifestación de enfermedades derivadas del trabajo.

Algunas empresas del mundo actualmente se ven obligadas a mantener sus actividades las 24 horas del día y los 7 días de la semana, para cumplir con las exigencias del mundo actual que ha cambiado bastante en cuanto a tecnología y globalización, por lo que las organizaciones han tenido que implementar el trabajo a turnos o turnos rotativos, principalmente el sector aeroportuario, y de esta manera ser más productivas y por ende más competitivas (Peiro, 2004).

Esta investigación se centra en determinar cuál es la influencia de las condiciones de la tarea en esos turnos rotativos anteriormente mencionados y para ello el reconocer las características sociodemográficas que influyen, así mismo identificar cuáles son esas variables que afectan por el trabajo en turnos rotativos y el análisis de los aspectos que intervienen en el trabajo y la relación existente con el desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones de la empresa

aeroportuaria Aerosan en Bogotá en el año 2021, que laboran en turnos rotativos; adicional busca determinar cuál es la influencia de dichas condiciones en el desempeño laboral de los mismos, aplicando las técnicas de investigación para conocer la empresa, determinar las condiciones y evaluar las consecuencias de las mismas en la población trabajadora mencionada.

Justificación

Con el paso del tiempo y la creciente globalización se ha logrado que cada vez más empresas de diferentes sectores crezcan e industrialicen sus procesos con nuevas tecnologías y maquinaria llegando a la necesidad de contratar más empleados y extender la jornada laboral para mejorar su productividad (Cruz, M. 2007); es por esto, que se incursiona en la implementación de los horarios a turnos o también llamados “turnos rotativos” especialmente en el sector manufactura, minería, empresas de comunicaciones, salud, transporte entre otros.

Así mismo, autores como Betancourt (2007) afirma que “este tipo de jornada provoca una serie de efectos en la salud física y mental de los trabajadores, tornándose así en un factor de riesgo de tipo ocupacional”. Es importante realizar un análisis de este tema y determinar si dichos efectos pueden influir el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa.

Aerosan, es una empresa de origen chileno que presta servicios aeroportuarios en Chile, Colombia y Ecuador; ha llegado a ser un referente en temas de calidad y servicio en las ciudades donde opera, es por esto que su operación no puede parar (Aerosan, 2021). Una de sus principales áreas de trabajo es el HANDLING DISPATCH CENTER (HDC), donde operan 133 empleados; un 70 % de estos laboran en turnos rotativos, desempeñando el cargo de auxiliar de exportaciones. Los turnos que se manejan son 06-14, 14-22 y 22-06, los cuales se aplican semanalmente (Handling Dispatch Center, 2021).

Actualmente en la empresa no se han realizado estudios o investigaciones que permitan determinar de qué manera las condiciones de la tarea en turnos rotativos influyen en el desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones de Aerosan en Bogotá en el año 2021.

A nivel nacional, en Colombia según el ministerio de la protección social (2007) el trabajo en turnos rotativos se ha convertido en una modalidad muy frecuente en varias empresas, aproximadamente el 29% de los trabajadores activos en Colombia laboran en esta modalidad. No

obstante, a pesar de que es un tema de creciente interés por parte de las aseguradoras, Administradoras de Riesgos Laborales —arl— y el gremio médico relacionado con la salud ocupacional y la medicina del trabajo, no existen muchas investigaciones que indaguen por los efectos del trabajo por turnos sobre la salud.

A nivel internacional, se ha investigado más acerca del tema. En Estados Unidos, por ejemplo, y según datos epidemiológicos se ha encontrado que la pérdida de sueño y los trastornos de sueño-vigilia son uno de los problemas de salud más habituales en los trabajadores que realizan turnos rotativos en Estados Unidos. Se estima que aproximadamente entre 50 y 70 millones de personas en este país presentan síndromes de trastornos de sueño-vigilia secundarios al trabajo en turnos rotativos (National Institute for Occupational Safety and Health, 2004)

De la anterior situación surge la necesidad de determinar cuáles son las consecuencias más significativas a nivel físico y mental que se producen debido al trabajo en turnos rotativos en los auxiliares de exportaciones de Aerosan y como se afecta el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa.

La investigación planteada contribuirá a generar un plan de mejora y estrategias de intervención que ayudarán a mitigar el impacto generado. Esto a su vez, ayudará al aumento de la calidad del sistema de seguridad y salud en el trabajo y la disminución de accidentes laborales, logrando una mayor productividad en la empresa y una deducción del gasto sanitario al disminuir la insatisfacción laboral y el absentismo laboral.

Adicional, como estudiantes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se cuenta con las habilidades idóneas para desarrollar dicho proyecto. Es una gran oportunidad para implementar todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la especialización y poder culminar esta etapa académica, logrando identificar de forma correcta los riesgos críticos que giran en torno a dicha problemática y creando estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro; de igual forma incentivando a trabajadores y empresas a lograr la mejora continua y la eficiencia de todos sus procesos operacionales.

Planteamiento del problema

Actualmente con la globalización y los avances tecnológicos algunas organizaciones, sobre todo las del ámbito internacional han tenido que reorganizar su forma de trabajo de acuerdo a las exigencias de los mercados internacionales (Peiro, 2004); Lo anterior conlleva a la necesidad de implementar sistemas de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad, prolongando sus actividades durante las 24 horas del día.

En muchas de las organizaciones actuales es indispensable continuar sus actividades las 24 horas el día, sin interrupción, por lo que se hace necesario implementar el trabajo en turnos rotativos y así realizar sus actividades por grupos de trabajo en diferentes turnos (Nogareda, 1999).

Uno de los sectores que implica el trabajo las 24 horas del día y los 7 días de la semana es el aeroportuario, ya que por la naturaleza de sus operaciones es imposible parar, por lo que el personal operacional se ve sometido a trabajar a turnos rotativos para cubrir dicha operación; este tipo de trabajo rotativo trae efectos sobre la salud de los trabajadores, esto ha sido afirmado por varios autores:

“El trabajo a turnos trae efectos tóxicos sobre el organismo humano y están ampliamente demostrados, ha ido en aumento, en las empresas desde la segunda mitad del siglo XX” (Bilotta, 2015).

Como lo afirma Bilotta desde mediados del siglo XX se ha hecho más evidente los efectos sobre la salud del trabajo a turnos, ya que la industrialización obligo a varios sectores de la economía a implementar horarios rotativos para cubrir la operación las 24 horas del día.

La descripción de los efectos perjudiciales del trabajo en turnos sobre trabajadores se presentó en 1978, en la I Conferencia Mundial sobre Estrés en el trabajo, celebrada en

Ginebra. En ella se alertó sobre los múltiples efectos del trabajo en turnos, el trabajo en turnos es un problema de salud y de calidad de vida” de los trabajadores y sus familias (Bilotta,2015).

Se han estudiado las consecuencias del trabajo a turnos rotativos, donde se ha demostrado alteraciones del sueño, fatiga crónica, estrés, sintomatología depresiva, entre otros; estos factores afectan principalmente la salud mental de las personas (Fernandez & Piñol, 2000).

El malhumor y particularmente alteraciones del sistema nervioso se conocieron en esta Conferencia mundial. La enfermedad presentada, tendría su origen por trabajar en el periodo de desactivación, y no poder recuperar adecuadamente las energías gastadas, apareciendo de esta forma agotamiento físico y psíquico (Bilotta,2015).

Las principales manifestaciones de los trastornos del ritmo circadiano son la somnolencia diurna, debilidad y el insomnio, lo que puede afectar a los empleados en su horario de trabajo y su desempeño en el mismo (Balachandran & Cade, 2014)

No se puede negar que este tipo de turnos de una u otra manera afectan la salud de las personas, ya que hay una serie de diferentes trastornos que puede desarrollar el ser humano, principalmente en el horario nocturno, por su alteración al ritmo circadiano. Es preciso investigar el personal del sector aeroportuario, analizar las condiciones de la tara de los mismos, como se puede ver afectada su salud y su desempeño laboral.

El sector aeroportuario comprende varias organizaciones que trabajan 24/7, la operación de dichas empresas no puede parar; una de estas empresas es AEROSAN cuya operación no para en varias de sus áreas de trabajo, como lo es el HANDLING DISPATCH CENTER (HDC), este centro de trabajo lo componen 133 empleados, un 70 % de estos laboran en turnos rotativos, desempeñando el cargo de auxiliar de exportaciones; los turnos que se manejan son 06-14, 14-22 y 22-06, estos se rotan semanalmente (Handling Dispatch Center, 2021).

En esta área de trabajo se observa que esta rotación de horarios influye sobre la salud del trabajador, estando expuestos a condiciones que puedan alterar el ritmo circadiano por el turno de noche, y otros trastornos; en promedio cada auxiliar de exportaciones se ausenta entre 1 y 3 días al mes por incapacidad médica, en el trimestre de enero a marzo el porcentaje de ausentismo fue de 3.3%, esta cifra puede afectar la productividad de la empresa (Handling Dispatch Center, 2021).

Los auxiliares de exportaciones de HDC son los encargados de todas las actividades que comprenden el despacho de un vuelo, y manejan no solo los vuelos de Colombia, también los vuelos de diferentes países europeos, asiáticos y norteamericanos con destino Colombia, Ecuador, Chile, Brasil y Perú.; Por lo que ellos deben tener un nivel de atención y concentración alto durante sus 8 horas de trabajo. (Handling Dispatch Center, 2021).

Por otra parte, ellos siempre trabajan bajo la presión del tiempo y enfrentan situaciones inesperadas que requieren una capacidad de toma de decisiones y rapidez de respuesta a las mismas; de lo contrario se generarían errores afectando los indicadores de rendimiento de la empresa y acarreando multas económicas a la misma. (Handling Dispatch Center, 2021).

Lo anterior sugiere la necesidad de profundizar sobre la relación existente entre las condiciones de la tarea en turnos rotativos y su influencia en el desempeño laboral de los auxiliares de exportaciones de AEROSAN.

Pregunta de Investigación

¿De qué manera las condiciones de la tarea en turnos rotativos influyen en el desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones de Aerosan en Bogotá en el año 2021?

Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de las condiciones de la tarea en turnos rotativos en el desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones de Aerosan en Bogotá en el año 2021.

Objetivos específicos

Reconocer las características sociodemográficas del puesto de trabajo de auxiliar de exportaciones en Aerosan.

Identificar las variables que se ven afectadas por el trabajo a turnos.

Analizar los aspectos que intervienen en el trabajo a turnos y su relación con el desempeño laboral de los auxiliares de exportaciones de Aerosan.

Marco Referencial

Antecedentes Investigativos

Internacionales

En la actualidad, los conceptos sobre el estrés son más frecuentes, sobre todo cuando se encuentra en investigaciones. La definición de estrés tal como lo argumenta Chiavenato (2009), es el grupo de reacciones físicas, químicas y mentales de un individuo frente a estímulos o elementos que producen el estrés en el entorno; el cumplimiento de horarios rotativos o nocturnos ocasiona definitivamente estrés laboral por la alta presión que se obtiene en áreas operativas en este tipo de labores.

Por lo anterior, es indispensable tener claro cuáles son las funciones y el tiempo en el que se da el desarrollo de estas actividades

“El síndrome de burnout producido por el estrés laboral, se manifiesta a través de un conjunto de síntomas entre los que se encuentran síntomas de tipo físicos, conductuales, cognitivos, emocionales y laborales” (Quiros et al. 2013). Es por esto que se deben realizar los análisis respectivos para determinar cuáles son esas medidas preventivas que se requieren implementar para disminuir las consecuencias por la exposición de las tareas que generan el síndrome de burnout mencionado.

Como lo menciona Quiros et al (2013), “los síntomas conductuales implican problemas de comunicación en el trabajo, ausentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas violentas, trastornos del apetito”. En el programa de manejo del riesgo psicosocial y psicolaboral se debe determinar cuáles son las maneras de identificación temprana

por las conductas anteriormente mencionadas y la determinación de los controles y la manera de intervención temprana.

Bassante (2017), ejecuto una investigación sobre “La rotación de turnos de trabajo y su incidencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa cedal de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.” Para el autor es indispensable generar un sistema de encuesta para determinar cuál es la opinión de los colaboradores en las empresas respecto a la incidencia en el comportamiento organizacional de los mismos. En esta forma de encuestar a la población trabajadora se busca encontrar cuáles son esos niveles comportamentales que se basan en la verdadera opinión de los colaboradores que en carne propia viven un clima o ambiente organizacional

“Trate de mantener un horario promedio de sueño por al menos 2 semanas, esto ayudara a poder establecer un tiempo definido de descanso en su persona, es decir, podrá darse cuenta (a través delo que le hace sentir su cuerpo) cuantas son las horas de descanso nocturno que realmente necesita, pudiendo variar de entre 7 a 9 horas” (Bassante, 2014). En los cambios de turno las compañías deben determinar cuál es el tiempo mínimo que se está dando para ese paso de un turno a otro y garantizar que se dé por hecho que el colaborador descansara mínimo las 7 horas recomendadas por el autor, ejecutando labores de seguimiento alusivo al comportamiento de los colaboradores y su rendimiento.

Otras investigaciones, como la que llevo a cabo Celi (2014) respecto a “Como afectan los factores de riesgos psicosociales en el rendimiento laboral, en el personal del departamento de carga de la empresa TAME E.P. del aeropuerto “Mariscal Sucre” de la ciudad de Quito”; en el proceso el autor argumenta “los factores psicosociales que concurren o frecuentan en los puestos de trabajo y que determinan los riesgos de origen psicosocial como la insatisfacción o el estrés”. En este orden de ideas es indispensable tener en cuenta la investigación y clasificación de los puestos de trabajo, los cuales por medio de la motivación se mejorará la eficiencia y la motivación laboral.

Méndez (2020), Sustenta que el trabajo por turnos ha tenido gran interés para la psicología por las consecuencias que tienen las diferentes modalidades sobre la conducta. Una de las principales consecuencias del trabajo a turnos es la ruptura de los ritmos de vida social y familiar y la ruptura de los ritmos circadianos. Pudiendo originar aislamiento social por la

invasión del tiempo de trabajo en el tiempo de ocio y por el sentimiento de incapacidad para poder atender las necesidades familiares, domésticas y sociales.

Evaluando los comportamientos de las personas y determinando controles operacionales que ayuden a detectar alguna falencia en ese comportamiento, se ayuda a reducir los mencionados casos de afectaciones psicosociales y psicolaborales con estrategias que orientan y ayudan a mejorar la estabilidad emocional y laboral de un colaborador.

Nacionales

Rodríguez (2017), después de realizar una investigación sobre los turnos rotativos y su impacto en la salud mental concluyó que los turnos rotativos impactan de manera negativa sobre las áreas física, mental, social y familiar del trabajador expuesto, muy de la mano con los trastornos del sueño, variable que aparece como un elemento asociado y no definitivo en la aparición de dichas alteraciones, sin embargo es importante señalar como un sueño reparador está ligado a la salud, bienestar y calidad de vida.

Es importante garantizar que se realice la concientización de que se debe descansar entre las 7 y 9 horas recomendadas para mantener un adecuado ciclo circadiano en el cuerpo humano.

Hoy en día, en Colombia, son muchas las empresas que utilizan el modelo de trabajo por turnos, ya sea en áreas de producción o de prestación de servicios. La literatura encontrada sobre este particular apunta a catalogar este modelo dentro de los esquemas laborales más desgastantes para los individuos, ya que cuando los turnos son nocturnos, la vida del sujeto se ve interrumpida de manera abrupta, lo que afecta no sólo su entorno familiar y social, sino también los ciclos de sueño-vigilia y los hábitos alimenticios; esto puede poner en riesgo la salud. (Ahumada et al. 2009).

Una investigación realizada por Sarsosa y Charria (2018), cuyo objetivo era “Identificar el nivel de estrés laboral en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones de salud nivel III de la ciudad de Cali-Colombia”; teniendo en cuenta que el personal de la salud trabaja a turnos rotativos, dicha investigación demostró varias afectaciones a la salud de los trabajadores:

En esta investigación se identificó nivel de estrés laboral alto en personal con cargos asistenciales de cuatro instituciones nivel III del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia, encontrado en los resultados prevalencia de síntomas: fisiológicos

caracterizados por tensión muscular, dolor de cuello y espalda, y síntomas intelectuales y laborales, que se manifiestan en una percepción de sobre carga de trabajo, cansancio, tedio o desgano (Sarsosa & Charria, 2018).

Locales

En un estudio realizado por Muñoz y Velásquez (2016) a profesionales de enfermería del servicio de Urgencias, como los de uci, que laboran en turnos rotativos demostró que:

Obtuvieron desgaste psíquico en los niveles alto y crítico, presentándose los mayores porcentajes de estos niveles en los/as enfermeros/as del servicio de Urgencias, posiblemente debido a que en estas áreas existen altos niveles de estrés ocasionados por las características de estos servicios, situación que crea una sensación de estar emocionalmente exhausto por el trabajo y puede manifestarse de manera física o emocional.

Es común que se determinen los turnos por exceso de actividades pendientes o turnos que nos pueden generar mayor exigencia en estos para el cumplimiento de las metas y de las necesidades de los hospitales y clínicas, en ocasiones es la falta de recursos la que hace que se requiera mayor exigencia en el cumplimiento de horario dentro de las instalaciones incluso se tiene personal residente que mantiene en jornada continua con pocas posibilidades de descanso.

Así mismo, Prieto (2016) afirma que es evidente que la jornada laboral de los vigilantes está caracterizada con un trabajo por turnos con cambios periódicos entre el día y la noche y fines de semana, situación que afecta directa y negativamente el rendimiento laboral y la calidad de vida del trabajador, aumentando el nivel de tensión e incrementando los niveles de fatiga que se traduce en un aumento del sueño al no contar con el descanso suficiente, lo que provoca además trastornos digestivos, nerviosos, cansancio mental y físico, etc.

Es fundamental reconocer que las empresas con producción continua, requiere del personal continuo y para ello se establecen las jornadas de trabajo con turnos continuos y rotativos para dar cobertura sin la suspensión de sus actividades, como es el caso de Coca Cola Femsa S.A, en su área de producción (Quintero et al. 2016).

Se identifica que la mejor jornada laboral de acuerdo a los entrevistados se localiza entre las 6 a.m. y las 2 p.m. de la tarde, puesto que se encuentran con la energía suficiente para iniciar labores, aunque en la jornada nocturna se inicia con la mente dispuesta, el momento de bajo rendimiento se localiza en la mitad de la jornada entre las 1 y 3 de la madrugada donde deben luchar y vencer el sueño lo que los llevan a realizar todo tipo de actividades que cambien la rutina, por lo que se clasificaron en personas Matutinos, así como también algunos de ellos manifiestan que no importa la jornada porque están en la capacidad de cumplir la producción (Quintero et al. 2016).

Marco teórico

En esta investigación se identifican como referentes teóricos utilizados en los proyectos de turnos rotativos y su influencia en la salud y el desempeño laboral los siguientes macro temas:

- Condiciones de la tarea en turnos rotativos
- Afectaciones a la salud por trabajo en turnos rotativos
- Influencia en el desempeño laboral por trabajo en turnos rotativos

Condiciones de la tarea en turnos rotativos

El trabajo a turnos o con horario rotativo es aquel que comprende 8 horas diarios de trabajo, donde se desarrollan las actividades por diferentes grupos de personas, en el mismo cargo, distribuidos en horarios distintos (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).; Existen las siguientes formas de organización de turnos:

Sistema discontinuo.

“El trabajo se interrumpe normalmente por la noche y el fin de semana. Supone, pues, dos turnos, uno de mañana y uno de tarde” (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Sistema semi-continuo.

“La interrupción es semanal. Supone tres turnos, mañana, tarde y noche, con descanso los domingos” (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Sistema continuo.

El trabajo se realiza de forma ininterrumpida. El trabajo queda cubierto durante todo el día y durante todos los días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno” (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

En Colombia, en el sector aeroportuario, el sistema de rotación más usado es el continuo, ya que este sector no puede parar sus operaciones en ningún momento; se trabaja las 24 horas del día y los 7 días de la semana, en los siguientes turnos:

- De 06:00 a 14:00
- De 14:00 a 22:00
- De 22:00 a 06:00

Afectaciones a la salud por turnos rotativos

Trabajar con horarios rotativos trae consecuencias sobre la salud de los trabajadores, autores como C. Nogareda y S. Nogareda (1998) en la NTP 502 referencian diferentes aspectos que se ven afectados por esta condición, como lo son: estado de salud física y mental, trastornos del sueño y alteraciones de la vida social y familiar. la Norma técnica de prevención 455 (1999) nombra otro importante aspecto como lo es las alteraciones digestivas.

Por otro lado, autores como Fernández y Piñol (2000), agrupa afectaciones a la salud como “trastornos del sueño, síndrome de fatiga crónica, estrés laboral y sintomatología depresiva”; otro punto importante a destacar es las consecuencias del trabajo nocturno sobre el ritmo circadiano.

Sin embargo, estas alteraciones no se dan de la misma manera en todos los individuos, existen diferentes variables que determinan el grado de afectación sobre la salud de los mismos.

Estas variables son características individuales endógenas como: edad sexo, personalidad y exógenas como hijos, entorno familiar, social y cultural, y las características organizacionales tales como horario, duración de los turnos, sistemas de rotación, frecuencia, organización de los turnos nocturno, regularidad y grado de flexibilidad de los turnos (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Alteración al ritmo Circadiano.

Esta es una de las principales consecuencias del trabajo a turnos, siendo el factor de donde parten la mayoría de alteraciones y síndromes que puede desarrollar un trabajador cuando maneja horarios rotativos; ya que se afecta el reloj biológico de la persona, teniendo que cambiar constantemente su horario de comer y dormir. “El mayor problema es que el cuerpo humano pocas veces se ajusta a los cambios de turnos de trabajo, dejando a la persona permanentemente fuera de sincronía” (Gálvez, 2011).

Gálvez (2011) asegura que los síntomas más comunes que se pueden desarrollar por la afectación al ritmo circadiano, son el trastorno del sueño, la fatiga, la jet lag y los trastornos gastrointestinales.

Trastornos del sueño.

Según autores como C. Nogareda, y S. Nogareda (1999) trabajar con horario rotativo produce perturbaciones al ritmo biológico del sueño, ya que independientemente el turno en que este el individuo va a experimentar alteración, por ejemplo, si esta de mañana debe despertarse demasiado temprano, y si esta de noche se altera el ritmo sueño vigilia, además de que tendrá más dificultad para dormir en el día por condiciones como la luz y el ruido

El sueño comprende dos fases: una de sueño lento y una de sueño rápido. Durante la primera fase se da un período inicial de sueño ligero y un segundo período de sueño profundo, en el que las constantes fisiológicas y el tono muscular disminuyen. Esta fase del sueño permite la recuperación física del organismo. (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

En la segunda fase es la que permite la recuperación psíquica y física, esta fase se repite cuatro veces durante la noche en un periodo de tiempo de 7 horas en promedio; no obstante, el trabajo a turnos no permite que este ciclo de sueño se cumpla, y así nunca se podrá alcanzar una adaptación plena al cambio de horario (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Ello hace que se vaya acumulando la fatiga, provocando, a largo plazo, la aparición de un estado de fatiga crónica, que puede considerarse un estado patológico y que produce alteraciones de tipo nervioso (dolor de cabeza, irritabilidad, depresión, temblor de manos, etc.), enfermedades digestivas (náuseas, falta de apetito, gastritis, etc.) y del aparato circulatorio (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Fatiga crónica.

Este síndrome puede desarrollarse en un individuo por factores físicos o psicológicos, las personas al no tener ciclos de sueño completos pueden experimentar un estado crítico de agotamiento físico y mental, esto puede generar falta de energía para realizar cualquier labor; “la fatiga crónica aparece junto con otros síntomas como lo son dolores musculares, alteraciones al sueño, dificultad de atención y concentración y trastornos afectivos” (Fernández & Piñol, 2000).

Alteraciones de la vida social y familiar.

El trabajo a turnos, especialmente en la noche y en la tarde dificulta que se puedan realizar actividades de tipo personal, y el relacionamiento con amigos y familiares, ya que naturalmente las actividades de cotidianidad están planeadas para las personas que trabajan en jornadas comunes; Las dificultades más comunes se presentan en el ámbito familiar, dado que limita la relación de pareja, o la relación de padres e hijos, por otra parte genera contratiempos por la organización en la rutina diaria; todo esto reduce la vida social del individuo y la posibilidad de coincidir con amigos y familiares, por lo que el tiempo libre es dedicado a actividades individuales (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Estrés laboral.

“El estrés laboral en una persona se produce cuando esta debe hacer frentes a demandas laborales que sobrepasan sus recursos, de manera que el individuo percibe que no puede dar respuesta efectiva” (Fernández & Piñol, 2000).

Autores como Costa, G. (1996) afirman que “existe una estrecha relación entre el trabajo de un sistema de turnos rotativos y el estrés laboral”; esto se debe a que estos individuos están expuestos a constantes cambios de horario y deben pasar por un proceso de adaptación, por lo que esto supone una fuente de estrés. Las consecuencias más frecuentes del estrés laboral son los trastornos gastrointestinales y cardiovasculares. (Fernández & Piñol, 2000).

Sintomatología depresiva.

Varios estudios citados Fernández y Piñol (2000) han demostrado que las personas que trabajan en turnos nocturnos tienen más posibilidades de desarrollar síntomas de depresión que las personas con horarios habituales, ya que existe una gran relación entre no dormir bien y el desarrollo de síntomas depresivos.

También es importante considerar que un individuo en turnos rotativos no puede compartir con su familia o amigos, esto puede desarrollar depresión.

Influencia en el desempeño laboral por trabajo en turnos rotativos

El desempeño laboral es un aspecto muy importante para todas las organizaciones, ya que de aquí parte la productividad de la organización, este va ligado a varios factores, como lo son “la motivación, las habilidades y rasgos personales, la claridad y aceptación del rol, las oportunidades para realizarse” (Tostado. 2017).

También se debe tener en cuenta la relación entre el desempeño laboral con la satisfacción laboral y el clima organizacional. “La satisfacción laboral presenta un efecto más directo sobre el desempeño mientras que el clima laboral tiene un efecto indirecto, influenciado por las actitudes de los empleados” (Tostado. 2017).

El clima organizacional hace referencia al entorno laboral de la organización, respecto a las relaciones entre los trabajadores, también se relaciona directamente con la motivación del personal; por otra parte, “la satisfacción es la actitud general de la persona en relación con su trabajo y depende de diversos factores psicosociales, este es un importante predictor de desempeño” (Tostado. 2017).

Tostado (2017) muestra los primeros modelos que contemplan un enlace entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño, donde muestra que las variables organizacionales como lo es trabajar a turnos rotativos, tiene un efecto directo sobre el clima organizacional, por ende, afecta la motivación de los empleados y otras conductas como la satisfacción laboral y por consiguiente se presenta a una disminución del desempeño y la productividad laboral.

Cuando un trabajador está en turno de noche, en el día no duerme tan profundamente, ya que hay más ruido y luz, por lo que el sueño es más ligero, esto genera una pérdida de sueño y una acumulación de fatiga, lo que conlleva a una serie de efectos negativos sobre la realización de las actividades laborales, entre ellas: acumulación de errores, pérdida de concentración, poca capacidad de toma de decisiones y rapidez de respuesta (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

El turno nocturno es donde se presenta el menor rendimiento ya que el reloj biológico del ser humano asocia que ese tiempo es para descansar, por lo que se genera una pérdida de atención, somnolencia, errores y poca capacidad de respuesta, principalmente entre las 3 y 6 de madrugada (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

La fundación americana para el estudio del sueño obtuvo un dato producto de investigación en Estados Unidos a los empleadores que indicaba que se han tenido pérdidas de alrededor de U\$18 debido a la baja productividad y a conductas contra productivas, por alteración al sueño (Roger & Colligan, 1997).

Marco conceptual

Los principales conceptos a tener en cuenta en el desarrollo de esta investigación son:

Clima organizacional

“Conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación” (Vásquez & Zuluaga, 2008).

Conductas Contra productivas

Se define como cualquier conducta intencional por parte de un miembro de la organización que es contraria a los intereses de la empresa y que por lo tanto dificulta el logro de los objetivos empresariales. Estos comportamientos son considerados negativos e inmorales (Sackett, 2002, citado por Tostado, 2017).

Factores Psicosociales

“condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización el contenido de la tarea y que pueden afectar el bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador” (Moreno, 2010, citado por Rodríguez, 2017)

Jet lag

Es una forma común de desincronización circadiana dada cuando las horas de sueño no tienen lugar en el momento del sueño circadiano normal como consecuencia a horarios impuestos por la jornada laboral o académica; dentro de las principales consecuencias se encuentran problemas para conciliar el sueño, otros de naturaleza gastrointestinal, así como un bajo rendimiento intelectual y poca capacidad de concentración (Palmeros. 2017).

Reloj biológico

El reloj biológico del organismo, o ciclo de 24 horas (ritmo circadiano), puede verse afectado por la luz o la oscuridad, las cuales pueden hacer pensar al organismo que es hora de dormir o de despertarse. El reloj biológico del organismo controla funciones como: El dormir y el despertar, la temperatura corporal, el sistema inmunitario del organismo y otras funciones corporales, como cuando siente hambre (Personal de Healthwise, 2020).

Ritmo circadiano

Los ritmos circadianos son ritmos biológicos con una duración cercana a 24 horas, regulan nuestra actividad metabólica, hormonal y conductual diaria. Se establecen por la actividad transcripcional intrínseca de un grupo de genes, denominado genes reloj, quienes se expresan rítmicamente en el cerebro y tejidos periféricos (Hernández & García, 2010).

Ritmo sueño vigilia

“El ritmo circadiano de sueño-vigilia está relacionado con la luz e implica dormir por la noche y estar despierto durante el día. Este ciclo está determinado y regulado por moléculas específicas de interacción intercelular (relojes biológicos)” (Alcántara, 2020).

Marco legal

La legislación colombiana ha tenido importantes avances en materia de seguridad y salud en el trabajo, que se relacionan con el presente proyecto de investigación; a continuación, se realiza un abordaje de manera general:

Tabla 1

Normatividad Seguridad y salud en el trabajo en Colombia

MARCO LEGAL		
Norma	Disposición	Descripción
Código sustantivo del trabajo	Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan medidas sanitarias.	Primera aproximación del gobierno a la protección de la salud del trabajador en especial en su artículo 81 que señala que la salud del trabajador es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país.
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Tiene como objetivos preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales y lograr condiciones de higiene y bienestar para los trabajadores.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Planeación, organización ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva medicina del trabajo e higiene industrial incluye la prevención y control de enfermedades generadas por riesgo psicosocial.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.	Se creó el sistema general de riesgos profesionales cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades laborales, nacen las ARL.
decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	
Documento técnico de Ministerio de protección social en el 2000	Lineamientos generales mínimos para la evaluación, intervención y monitoreo permanente de los factores psicosociales del trabajo.	Brinda orientación para el estudio y calificación de las patologías provocadas por la exposición de los trabajadores a situaciones de estrés.

Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	previene el acoso laboral y protege a los trabajadores.
Decreto 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Manejo de los riesgos psicosociales y el estrés de los trabajadores.
Ley 1610 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.	Señala la competencia general y los principios orientadores que deben seguir los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social los cuales ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional.
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.	Actualiza la nueva tabla de enfermedades y en la sección 1 relaciona las enfermedades producidas por agentes psicosociales.
decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	define directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Deroja la Res. 1111 de 2017.	Definió estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según el número de trabajadores y el nivel de riesgo.

Nota. Datos tomados del Ministerio de trabajo.

Marco metodológico

Tipo y diseño del estudio

Esta investigación fue desarrollada a través de un estudio tipo cuantitativo, ya que se busca establecer con exactitud la relación entre las condiciones de la tarea en turnos rotativos y el desempeño laboral, basándose en las variables de la investigación; se recogen datos objetivos por observación, medición y documentación, y se estandarizan numéricamente para ser analizados estadísticamente. El diseño de la investigación para fines de estudio es no experimental transversal porque las variables no se modificarán; solo se van a analizar los fenómenos en su ambiente natural, es decir sin manipular. Los datos se recolectarán en un tiempo determinado ya que no se cuenta con tiempo suficiente para hacer el seguimiento periódico (Hernández, 2017).

Participantes o fuentes de datos

El reconocimiento de las características sociodemográficas de los auxiliares de exportaciones se realizó a través de la base de datos de la empresa.

Por otro lado, para la identificación de los aspectos afectados por el trabajo a turnos y la evaluación del desempeño laboral, la muestra fue tipo aleatoria y se conformó por 18 trabajadores que ocupan el cargo de auxiliar de exportaciones, equivalente al 20 % de la población total de este cargo, con más de 6 meses de antigüedad y con edad entre los 21 y los 35 años.

Recolección de datos

Para la recolección de la información se aplicó el cuestionario Standard Shiftwork Index (SSI) desarrollado por Folkard y col, que “consiste en una batería de cuestionarios auto administrados que contemplan las variables más significativas en la investigación de la turnicidad y sirve de ejemplo de la complejidad que comporta el estudio de las consecuencias del trabajo a turnos debido a la cantidad de variables que hay que considerar” (Nogareda, 1998).

Este cuestionario utiliza diferentes técnicas de medición como lo son, escala Likert, test del Golberg, cuestionario CSAQ, EPI, escala de hackman y oldman; está compuesto por 31 preguntas divididas en las siguientes variables:

- Pregunta 1 a la 11 – circunstancias individuales
- Pregunta 12 a la 16 – aspectos psicosociales, organizativos
- Pregunta 17 a la 27 – aspectos relacionados con la falta de sueño
- Pregunta 28 – aspectos de personalidad
- Pregunta 29 – Interferencia en la vida familiar y social
- Preguntas 30 y 31 – Alteraciones a la salud física y mental

Además, se aplicó un formato de evaluación de desempeño laboral creado por la universidad autónoma de Chihuahua, este evalúa los siguientes aspectos:

- Orientación de resultados – califica el volumen de trabajo y cumplimiento.
- Calidad – califica nivel de errores, profesionalismo y uso de recursos.
- Relaciones interpersonales – califica la relación con los compañeros.
- Iniciativa – califica creatividad y capacidad para resolver problemas.
- Trabajo en equipo – califica la integración al equipo.
- Organización – califica el logro de indicadores y planificación para el logro de metas.

Este formato fue diligenciado por el analista de calidad para cada uno de los 18 trabajadores de la muestra, quien califico cada ítem de 1 a 5, siendo 1 un nivel muy bajo, 2 bajo, 3 moderado, 4 alto y 5 muy alto; al final se realizó una suma de los puntajes y se calculó el puntaje promedio para identificar el nivel de desempeño laboral de cada uno de ellos.³

Análisis

La información fue procesada por medio de tabulación de datos en Excel, y posteriormente se generaron gráficas y tablas estadísticas para su análisis.

Las variables que se analizaron básicamente son las condiciones de la tarea en turnos rotativos, los aspectos relacionados con la salud física y mental de los trabajadores y el desempeño laboral.

Resultados

Características sociodemográficas

Ubicación Aerosan

La investigación se enfoca en el cargo de Auxiliar de exportaciones de Aerosan, una empresa de origen chileno, que presta servicios aeroportuarios en Chile, Colombia y Ecuador, ubicada en la calle 26 No. 106-39 Bogotá D.C., tercer piso (Aerosan, 2021).

Aerosan está compuesta por diferentes centros de trabajo, entre ellos el Handling Dipatch Center (HDC); ubicada en el tercer piso de un edificio, con una área de 448 m², compuesto por diferentes oficinas; esta área se dedica principalmente al despacho de vuelos en sistema de todo el mundo con origen o destino en Chile, Colombia y Ecuador, en alianza con Latam Cargo; este centro de trabajo lo componen 133 empleados, un 70 % de estos laboran en turnos rotativos, desempeñando el cargo de auxiliar de exportaciones (Handling Dispatch Center, 2021).

Figura 1

Ubicación centro de trabajo HDC - Aerosan



Perfil sociodemográfico auxiliares de exportaciones HDC-Aerosan

Población según grupo etario.

Tabla 2

Población según grupo etario

GRUPO ETARIO		
RANGO DE EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
18-23	52	57 %
24-29	31	34 %
30-35	8	9 %
TOTAL	91	100%

Nota. Datos tomados de la base de datos de Aerosan.

El 57% está entre los 18 y 23 años de edad, el 34% entre los 24 y 29 y el 9% entre los 30 y 35.

Población según género.

Tabla 3

Población según género

GENERO		
GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Femenino	63	69 %
Masculino	28	31 %
TOTAL	91	100%

Nota. Datos tomados de la base de datos de Aerosan.

El 69% de la población son mujeres y el 31% hombres.

Población según la antigüedad en la empresa.

Tabla 4

Población según la antigüedad en la empresa

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
RANGO EN AÑOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menos de 1	56	61 %
1-2	27	30 %
2-3	5	6 %
3-4	3	3 %
TOTAL	91	100%

Nota. Datos tomados de la base de datos de Aerosan, teniendo en cuenta que el HDC tiene 4 años y 7 meses de existencia.

El 61% llevan en la empresa menos de un año, el 30 % entre 1 y 2 años, el 6% entre 2 y 3 años y el 3% entre 3 y 4 años.

Población según el nivel de escolaridad.

Tabla 5

Población según el nivel de escolaridad

NIVEL DE ESCOLARIDAD		
ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
Universitario	56	62 %
Tecnólogo	14	15 %
Técnico	17	19 %
Bachiller	4	4 %
TOTAL	91	100 %

Nota. Datos tomados de la base de datos de Aerosan.

El 62% tiene un nivel de escolar universitario, el 15% son tecnólogos, el 19% técnicos y el 4% bachilleres.

Población según el estado civil.

Tabla 6

Población según el estado civil

ESTADO CIVIL		
ESTADO CIVIL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Casado	23	25 %
Soltero	36	40 %
Unión libre	26	29 %
separado	5	5 %
viudo	1	1 %
TOTAL	91	100%

Nota. Datos tomados de la base de datos de Aerosan.

El 25% de la población son casados, el 40% solteros, el 29% están en unión libre, el 5% son separados y solo el 1% ha enviudado

Población por tipo de vivienda.

Tabla 7

Población según el tipo de vivienda

TIPO DE VIVIENDA

TIPO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Propia	19	21 %
Familiar	43	47 %
Arriendo	29	32 %
TOTAL	91	100 %

Nota. Datos tomados de la base de datos de Aerosan

EL 21% vive en casa propia, el 47% vive en casa arrendada y el 32% vive en casa familiar.

Resultados cuestionario SSI – STANDAR SHIFTWORK INDEX

Posterior a la aplicación del cuestionario SSI, se tabulo los datos obtenidos en Excel, para su posterior análisis, a continuación, se muestra el análisis de cada parte del cuestionario.

Este cuestionario se aplicó a una muestra del 20% de la población total de auxiliares de exportaciones del Handling Dispatch Center de la empresa Aerosan, equivalente a 18 trabajadores.

Circunstancias Individuales

Tabla 8

Edad de los trabajadores

EDAD DE LOS TRABAJADORES		
RANGO DE EDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
18-23	9	50 %
24-29	7	38 %
30-35	2	12 %
TOTAL	18	100%

Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Se observa que la edad predominante en la muestra encuestada está entre los 18 y 23 años de edad con un 50%, es decir la mitad de la población, el 38 % corresponde a trabajadores entre 24 y 29 años, mientras que entre los 30 y 35 años solo tenemos 2 personas con un 12%.

Figura 2

Genero de los trabajadores

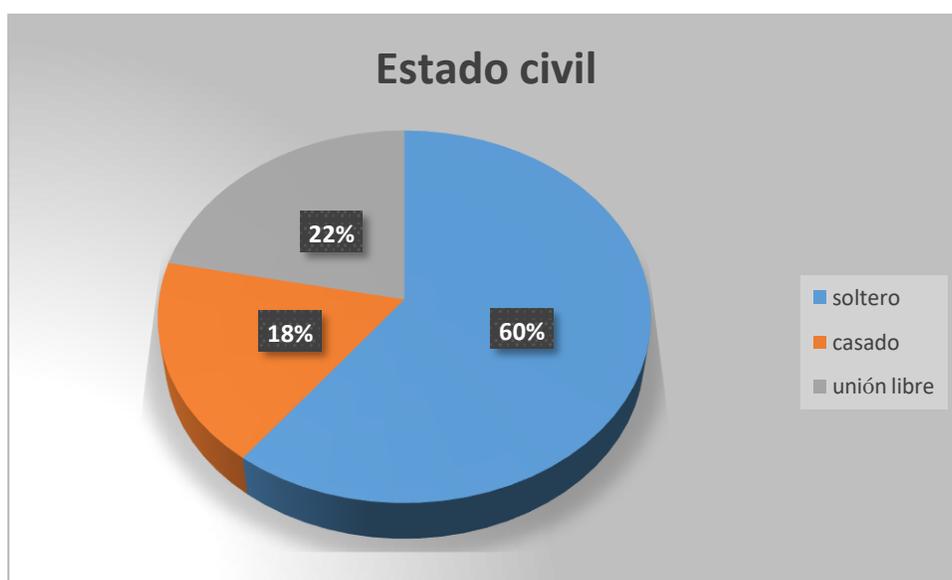


Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Claramente se nota que en el HDC hay más mujeres que hombres con un 79% de la muestra total, mientras los hombres equivalen a un 21 %.

Figura 3

Estado civil de los trabajadores



Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

La mayor población tiene estado civil soltero con un 60%; seguido por un 22 % que corresponde a empleados en unión libre y el 18 % a casados, ninguno de los trabajadores se ha separado o ha enviudado.

Figura 4

Trabajadores con personas a su cargo

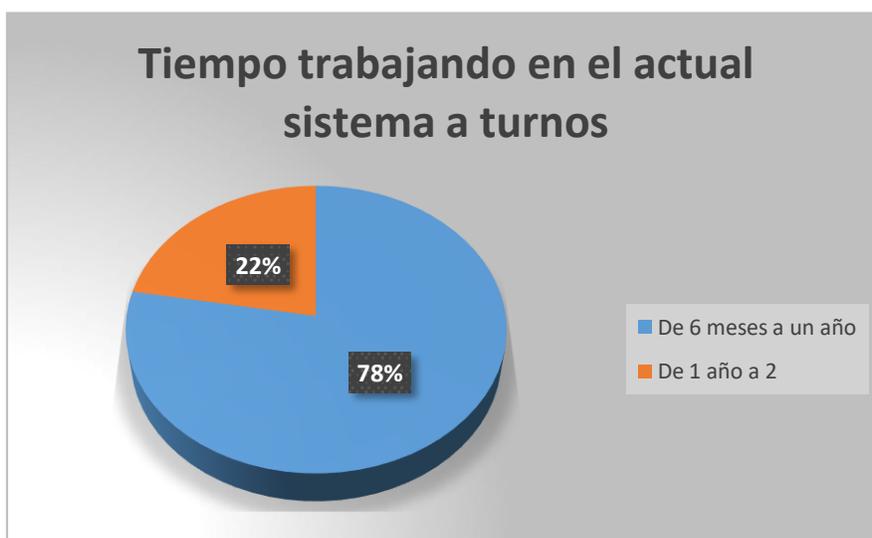


Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

De las 18 personas encuestadas, 13 de ellas no tienen personas a su cargo con el 72 % y el 28 % tiene entre 1 y 2 personas a su cargo.

Figura 5

Tiempo trabajando en el actual sistema a turnos



Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

El 78 % de la muestra encuestada lleva trabajando en el actual sistema a turnos del HDC entre 6 meses y 1 año, y solo el 22% lleva entre 1 y 2 años.

Tabla 9

Horas trabajadas de los trabajadores por semana

HORAS TRABAJADAS			
Horas que se debe trabajar a la semana según contrato	Horas realmente trabajadas en la semana	cantidad	Porcentaje
48 horas	entre 49 y 51 horas	7	38%
48 horas	entre 52 y 54 horas	8	44%
48 horas	entre 55 y 57 horas	3	18%
TOTAL		18	100%

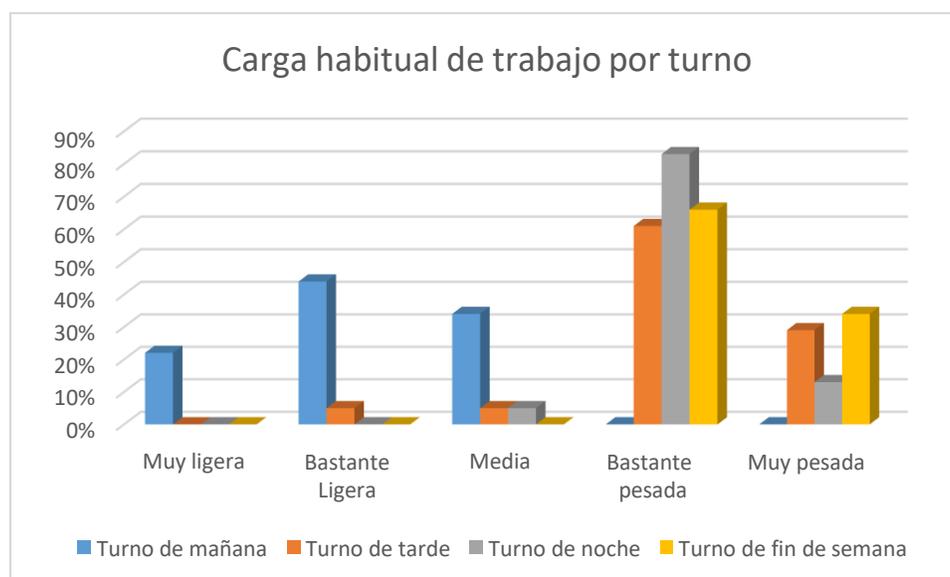
Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Se evidencia que todos los encuestados se extienden a trabajar más horas de las que dice el contrato, el 18 % trabaja entre 7 y 9 horas de más a la semana, el 44 % trabaja entre 4 y 6 horas de más y el 38 % trabaja entre 1 y 3 horas más; esto se debe a la carga de trabajo de esta área.

Aspectos psicosociales - organizativos

Figura 6

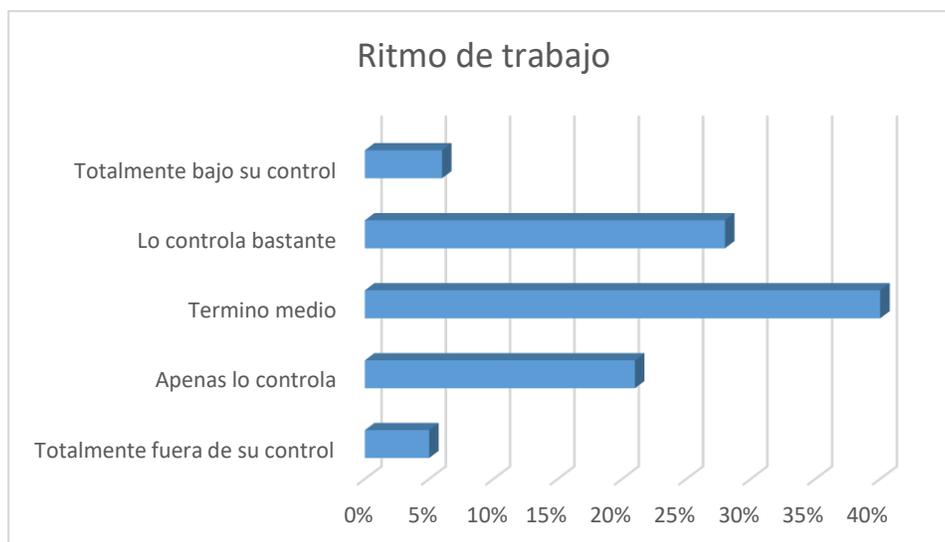
Carga habitual de trabajo por cada turno



Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Según la muestra encuestada el turno de la mañana es el más tranquilo ya que el 22 % dijo que su carga laboral era muy ligera, el 44 % dijo que bastante ligera y el 34 % dijo que era media; el turno de la tarde en cambio es un poco más pesado, el 61% de la muestra calificó que su carga laboral era bastante pesada, el 29% que era muy pesada y solo un 5 % dijo que era media y bastante ligera; el turno de la noche notablemente es el más pesado, el 83% manifestó que en este turno tienen una carga laboral bastante pesada, el 13 % que es muy pesada y el 5 % que era media; esto se debe a que hay más flujo de vuelos despachados en el horario de la tarde y la noche referente a vuelos cargueros, que en la mañana.

Por otra parte, los trabajadores encuestados expresan que el fin de semana es mucho más pesado que entre semana, el 66 % mencionó que su carga laboral es bastante pesada y el 34% que es muy pesada, ningún encuestado dijo que el trabajo el fin de semana era ligero o medio, este fenómeno se debe a que hay muchos más vuelos pasajeros que entre semana no operan.

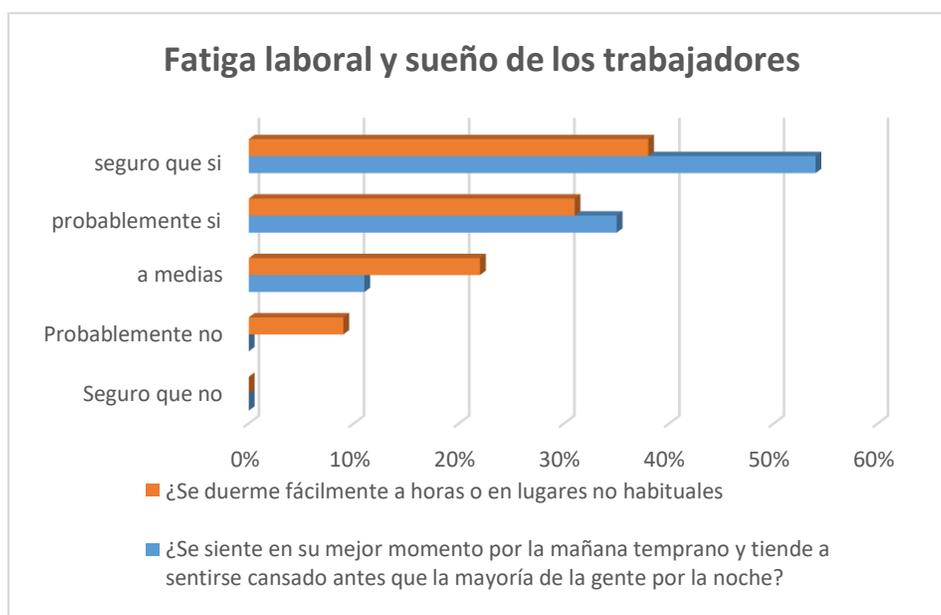
Figura 7*Ritmo de trabajo*

Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

El 6 % de la población encuestada manifiesta que el ritmo de trabajo está totalmente bajo su control, el 28 % lo controla bastante, el 40 % lo controla a un término medio, pero el 21 % expresa que apenas lo controla y el 5 % dice que el ritmo de trabajo está totalmente fuera de control; esto pasa porque en el HDC los auxiliares de exportaciones trabajan siempre bajo presión, con tiempos estipulados y no todas las personas manejan igual el grado de presión.

Figura 8

Fatiga laboral y sueño de los trabajadores

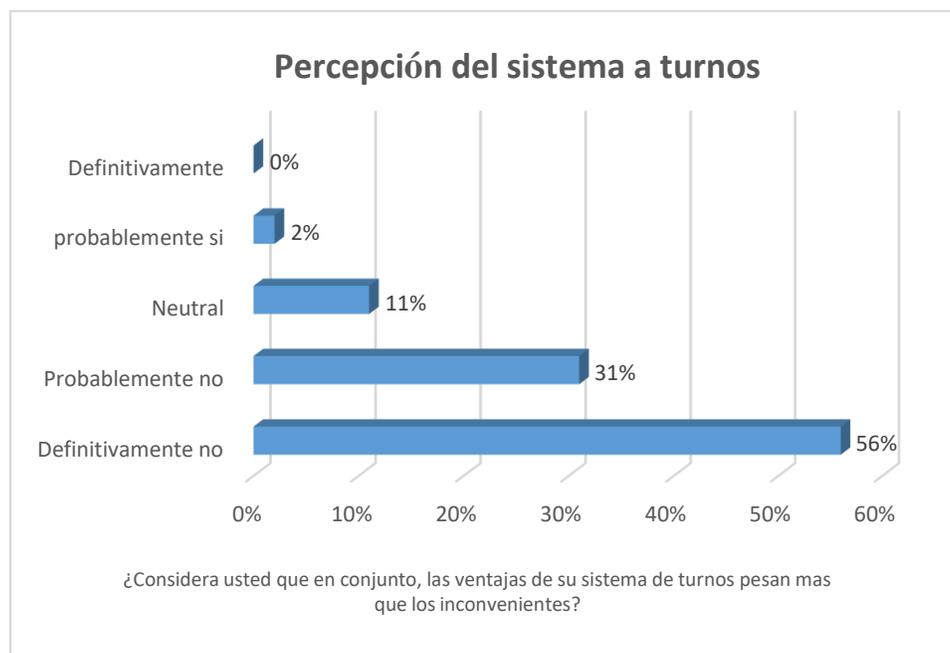


Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Respecto a la fatiga laboral se cuestionó si se siente en su mejor momento por la mañana temprano y tiende a sentirse cansado antes que la mayoría de la gente por la noche, el 11% dijo que se sentía a medias, el 35 % probablemente sí y el 54 manifestó que seguro que si se sienten más cansados que la mayoría de la gente.

Por otro lado, para el sueño se cuestionó si se duerme fácilmente a horas o en lugares no habituales, el 38% aseguro que, si sufre esta situación, el 31% probablemente sí, el 22 % se siente a medias, y el 9 % expreso que probablemente no.

Estas dos preguntas definen que si se observa una fatiga laboral en los trabajadores debido a la rotación de turnos y esto los lleva a un desorden de sueño.

Figura 9*Percepción del sistema a turnos*

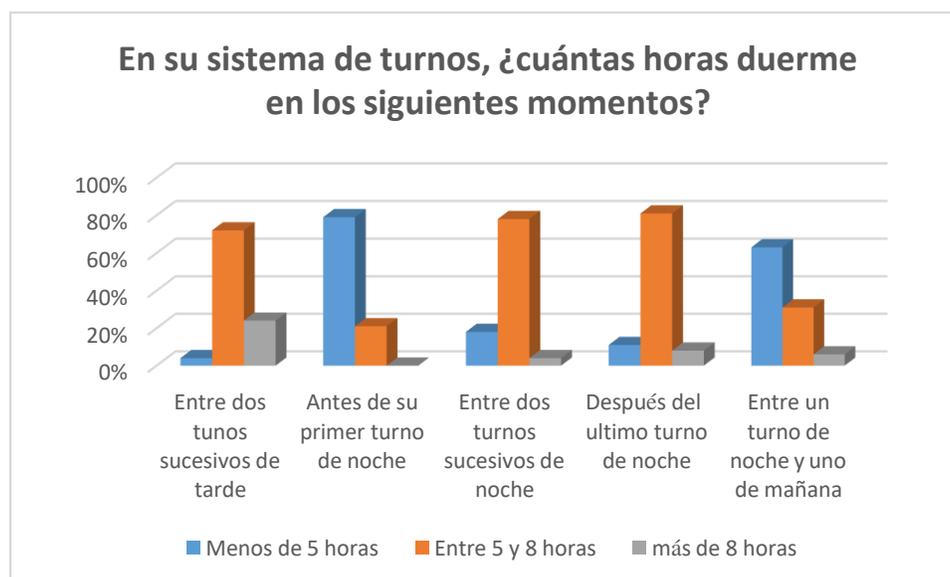
Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Más de la mitad de la muestra equivalente al 56%, respondió que definitivamente no, el 31 % expreso que probablemente no, mientras el 11 % se mantiene neutral, el 2 % dice que probablemente sí y nadie respondió que definitivamente sí; se deduce que los trabajadores perciben que no hay suficientes ventajas de trabajar a turnos, en cambio sí hay bastantes inconvenientes.

Aspectos relacionados con la falta de sueño

Figura 10

Horas de sueño de los trabajadores por turno



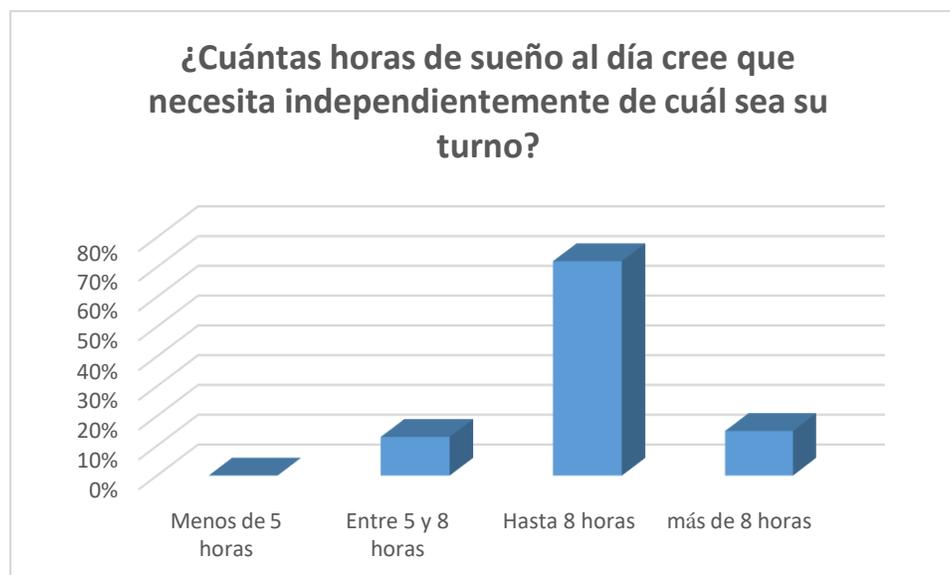
Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Entre dos turnos sucesivos de tarde los trabajadores en su mayoría duermen bien, el 24% duerme más de 8 horas, el 72% duerme entre 5 y 8 horas y solo el 4% duerme menos de 5 horas; Antes de su primer turno de noche es de notar que no duermen muy bien ya que el 79% duerme menos de 5 horas, el 21% entre 5 y 8 horas, y nadie duerme más de 8 horas; entre dos turnos sucesivos de noche la mayoría de la muestra duerme medianamente bien, el 78% duerme entre 5 y 8 horas, el 18% duerme menos de 5 horas y solo el 4% más de 8 horas; después del último turno de noche el 11% duerme menos de 5 horas, el 81% duerme entre 5 y 8 horas y el 8% duerme más de 8 horas; por último en cambio de turno rápido entre noche y mañana es donde menos duermen, el 63% duerme menos de 5 horas, el 31% duerme entre 5 y 8 horas y el 6% duerme más de 8 horas.

Se observa que los auxiliares de exportaciones se ven afectados en sus horarios de sueño, ya que no tienen un horario determinado para dormir, dependiendo el horario duermen números de horas diferentes, se nota que el turno que más afecta las horas de sueño es el nocturno, lo que hace que se desordene el ritmo circadiano y pueda afectar la salud física y mental de los mismos.

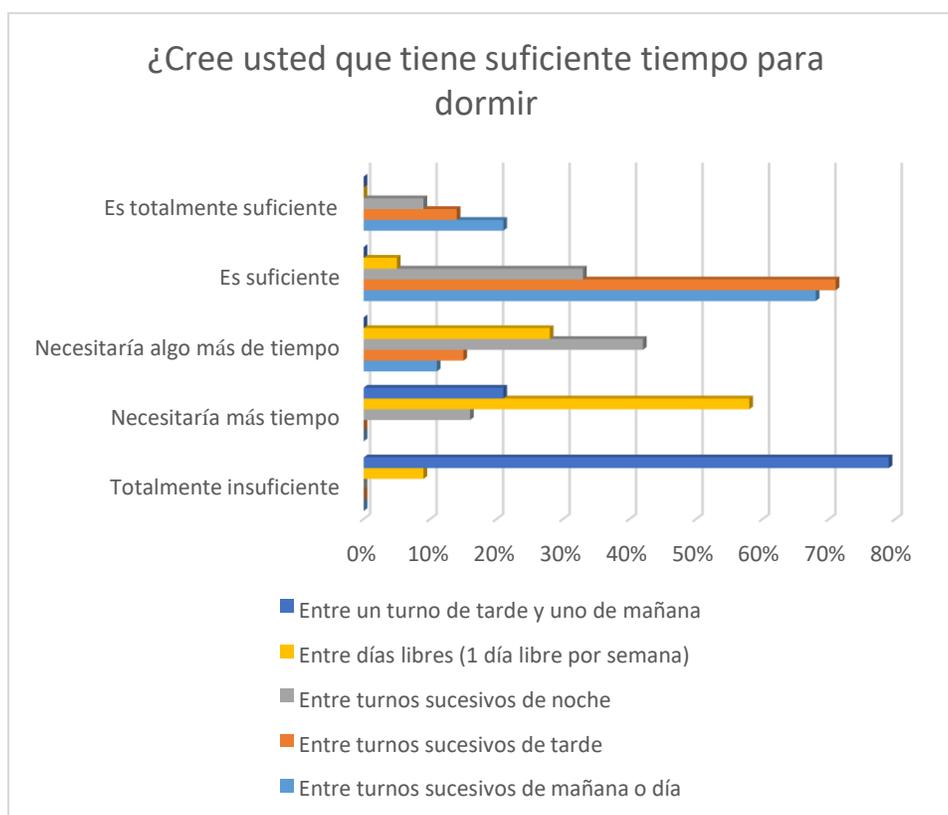
Figura 11

Horas de sueño que los trabajadores necesitan



Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

El 72% de la muestra responde que necesita dormir 8 horas, el 15% más de 8 horas, el 13% entre 5 y 8 horas y nadie responde menos de 5 horas; lo anterior no se cumple debido al sistema a turnos, esto puede generar una situación de insatisfacción y estrés para los trabajadores.

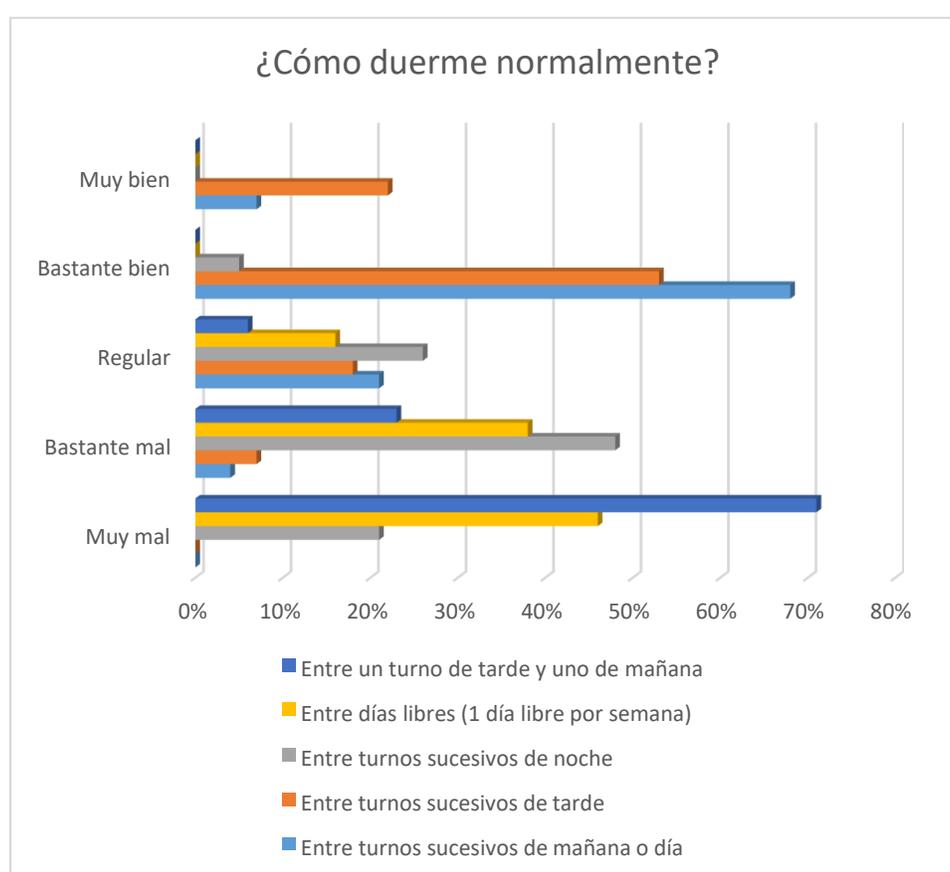
Figura 12*Tiempo para dormir de los trabajadores***Nota.** Datos tomados de la encuesta SSI

Se percibe que en el turno de mañana o día es donde los trabajadores tienen más tiempo para dormir, el 21 % responde que es totalmente suficiente, el 68% dice que es suficiente y solo el 11 % dice que necesitaría algo más de tiempo; entre turnos sucesivos de tarde también es de notar que logran dormir mejor, el 14% expresa que es totalmente suficiente, el 71% que es suficiente y el 15% que necesitaría algo más de tiempo; entre turnos sucesivos de noche no duermen muy bien, solo el 9% dice que es totalmente suficiente, el 33% que es suficiente, el 42% que necesitaría algo más de tiempo y el 16% necesitaría as tiempo; entre días libres teniendo en cuenta que solo tienen un día libre a la semana y que probablemente este día es un cambio de turno, el 5 % responde que es suficiente, el 28% necesitaría algo más de tiempo, el 58% necesitaría más tiempo y el 9% dice que es totalmente insuficiente; por ultimo entre un cambio de turno rápido de tarde a mañana el 79% expresa que es totalmente insuficiente y el 21% que necesitaría más tiempo.

Se analiza que en turno de día ya sea mañana o tarde tiene suficiente tiempo para dormir, mientras que en la noche no logran dormir muy bien, esto puede ser resultado de que hay personas que no logran conciliar el sueño de día; por otro lado en los días libres la mayoría dice que necesitan más tiempo para dormir, ya que solo tienen un día de descanso a la semana y 2 de ellos corresponden a cambios de turnos de noche a día; y cuando se cambia de turno de tarde a mañana es totalmente insuficiente el tiempo para dormir ya que es un cambio algo brusco.

Figura 13

Sueño regular de los trabajadores



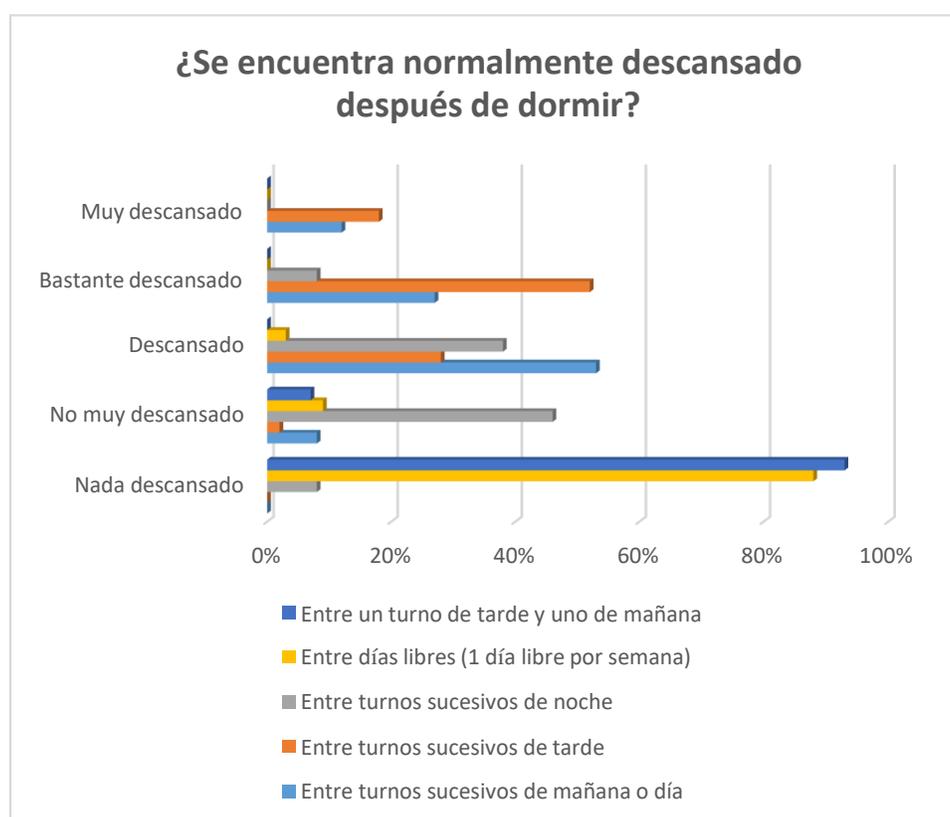
Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Entre turnos sucesivos de mañana o día en general duermen bien, el 7% respondió que muy bien, el 68% bastante bien, el 21% regular y el 4% bastante mal; entre turnos sucesivos de tarde el 22% duerme muy bien, el 53% duerme bastante bien, el 18% duerme regular y el 7% bastante mal; entre turnos sucesivos de noche no logran dormir bien, el 21% duerme muy mal, el 48%

duerme bastante mal, el 26% duerme regular y solo el 5% duerme bastante bien; en su día libre de la semana el 46% duerme muy mal, el 38% bastante mal y el 26% regular, esto sucede porque tienen un único día libre en la semana y este el 50% de las veces es un cambio de turno de noche a día; entre un cambio de turno rápido de tarde a mañana el 71% duerme muy mal y el 23% bastante mal, ya que salen a las 22 horas y entran nuevamente a las 6, tienen solo 8 horas para descansar y despasarse del trabajo a la casa y viceversa.

Figura 14

Descanso de los trabajadores



Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Entre turnos sucesivos de mañana o día descansan regular, el 12% respondió que muy descansado, el 27% bastante descansado, el 53% descansado y el 8% no muy descansado, a pesar de estar trabajando en el día no descansan muy bien ya que entran muy temprano, a las 6 de la mañana; entre turnos sucesivos de tarde el 18% se siente muy descansado, el 52% bastante descansado, el 28% descansado y el 2% no muy descansado; entre turnos sucesivos de noche no

logran sentirse descansados, solo el 8% se siente bastante descansado, el 38% descansado, el 46% no muy descansado y el 8% nada descansado, esto puede pasar porque cuando se trabaja de noche, en el día no se logra descansar completamente bien; en su día libre de la semana definitivamente no descansan lo suficiente, el 88% se siente nada descansado, el 9% no muy descansado y solo el 3% se siente descansado; entre un cambio de turno rápido de tarde a mañana se nota que tampoco descansan, el 93% se siente nada descansado y el 7% no muy descansado, debido al cambio de turno repentino.

Figura 15

Dificultad para dormir de los trabajadores



Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

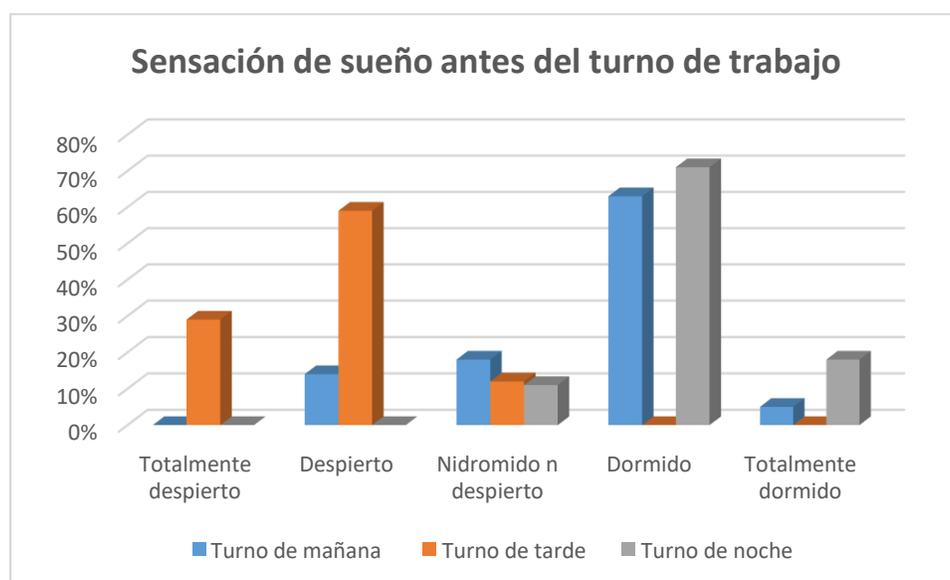
Entre turnos sucesivos de mañana o día se observa que no tienen la mayoría no tienen dificultad para dormir, el 16% prácticamente nunca le cuesta dormir, el 56% rara vez, el 13% alguna vez, el 12% con frecuencia y el 3% casi siempre; entre turnos sucesivos de tarde el 6% expresa que prácticamente nunca tiene problemas para dormir, el 11% rara vez, el 49% alguna

vez, el 27 tiene problemas para dormir con frecuencia y el 7% casi siempre; entre turnos sucesivos de noche la mayoría de la muestra encuestada tiene problemas para dormir, el 39% casi siempre le cuesta dormir, el 52% con frecuencia, el 6% alguna vez y el 3% rara vez; entre días libres la mayoría también tiene problemas al dormir, el 21% dice que casi siempre le cuesta quedarse dormido, el 77% con frecuencia y solo el 2% alguna vez; por último en cambio de turno rápido de tarde a mañana el 86 % responde que casi siempre tiene problemas al quedarse dormido, el 10 % con frecuencia y el 4% alguna vez.

Se percibe que el turno de mañana y tarde es el más normal para dormir, pero cuando se trabaja de noche tienen gran problema para quedarse dormidos, ya que el reloj biológico de las personas no está programado para dormir de día y trabajar de noche; por otro lado, en su día libre y en el cambio de turno rápido también les cuesta descansar, ya que el cuerpo pasa por un desorden de horario y le cuesta acostumbrarse nuevamente a otro ciclo para dormir.

Figura 16

Sensación de cansancio y sueño antes del turno de trabajo



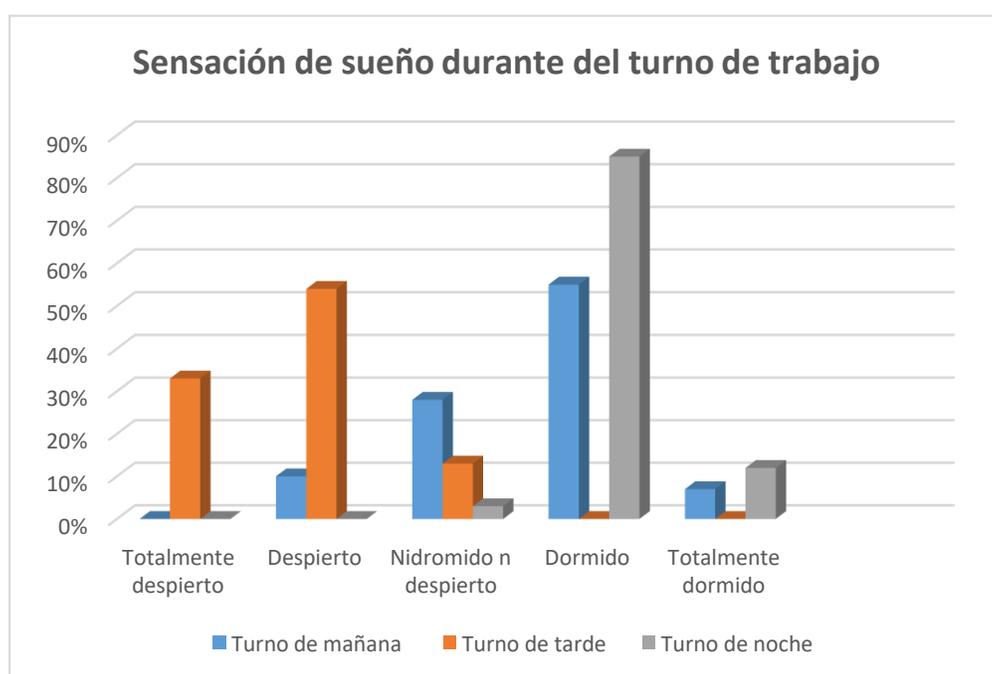
Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Antes del turno de mañana el 5% de la muestra se siente totalmente dormido, el 63% dormido, el 18% ni dormido ni despierto y el 14% despierto, la mayoría de la muestra se sienten dormida antes de este turno posiblemente porque vienen de turnos diferentes semanas anteriores

y no es fácil conciliar el sueño; antes del turno de tarde el 29% se siente totalmente despierto, el 59% despierto y el 12% ni dormido ni despierto; antes del turno de noche el 18% se siente totalmente dormido, el 71% dormido y el 11% ni dormido ni despierto, este es el turno en el que los trabajadores expresan sentirse más cansados y dormidos antes del turno ya que en el día no logran descansar igual que en la noche.

Figura 17

Sensación de cansancio y sueño durante el turno de trabajo



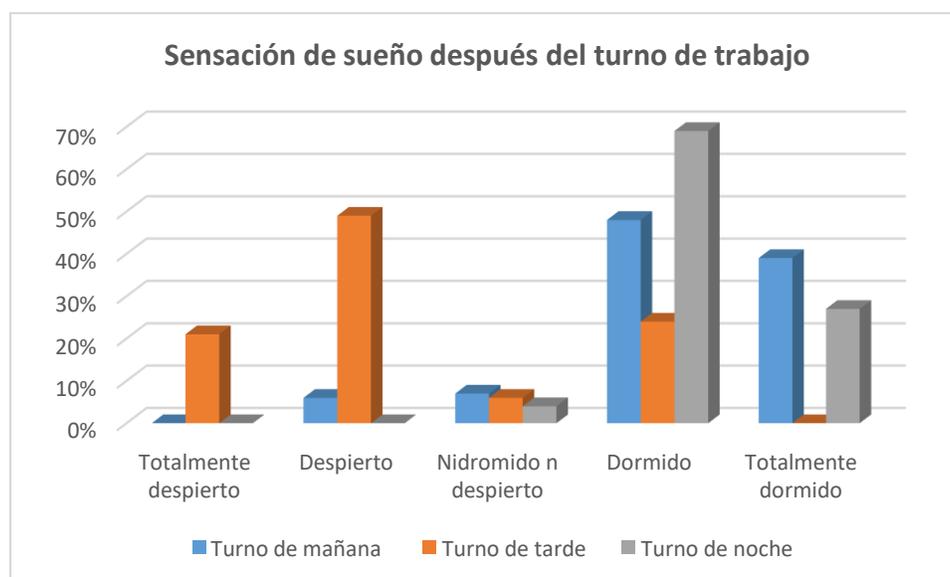
Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Durante el turno de mañana el 7 % de la muestra se siente totalmente dormido, el 55% dormido, el 28% ni dormido ni despierto y el 10% despierto; durante el turno de tarde el 33% se siente totalmente despierto, el 54% despierto y el 13 % ni dormido ni despierto; durante el turno de noche el 12 % se siente totalmente dormido, el 85% se siente dormido y el 3% ni dormido ni despierto.

Durante el turno de trabajo se repite el patrón de antes del turno de trabajo, siendo el turno de noche y mañana en el que los auxiliares de exportaciones se sienten más cansados y dormidos.

Figura 18

Sensación de cansancio y sueño después del turno de trabajo

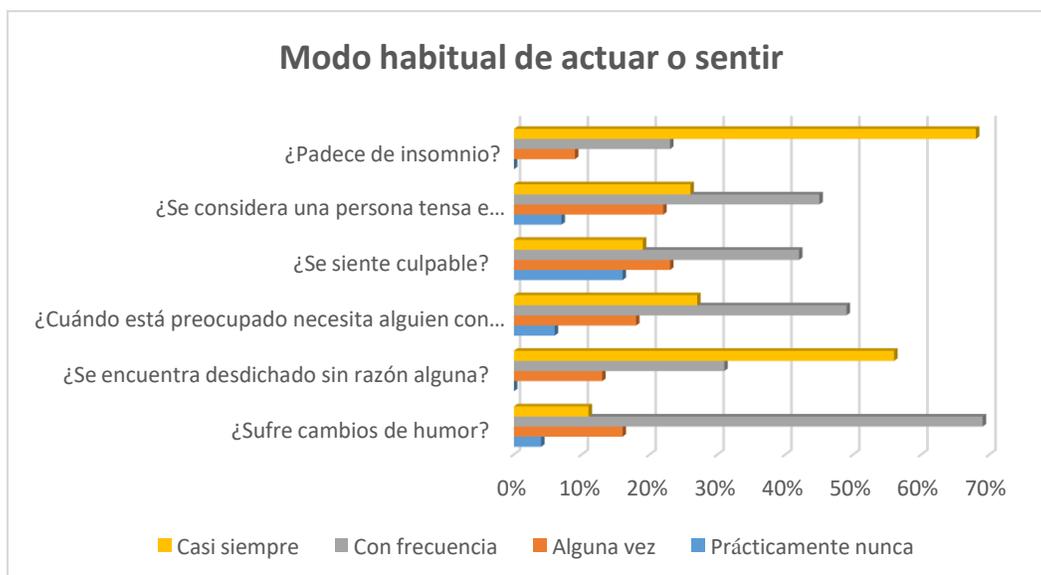


Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

Después del turno de mañana el 39% de la muestra se siente totalmente dormido, el 48% dormido, el 7% ni dormido ni despierto y el 6% despierto; después del turno de la tarde el 21% se siente totalmente despierto, el 49% despierto, el 6% ni dormido ni despierto y el 24% dormido; después del turno de noche el 27% se siente totalmente dormido, el 69 % dormido y el 4% ni dormido ni despierto.

Después del turno de trabajo se nota el mismo fenómeno en donde se sienten más dormidos y cansados después de turno de mañana y noche, se corrobora que estos dos turnos son los más duros para el personal encuestado.

Aspectos de la personalidad

Figura 19*Modo habitual de actuar o sentir*

Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

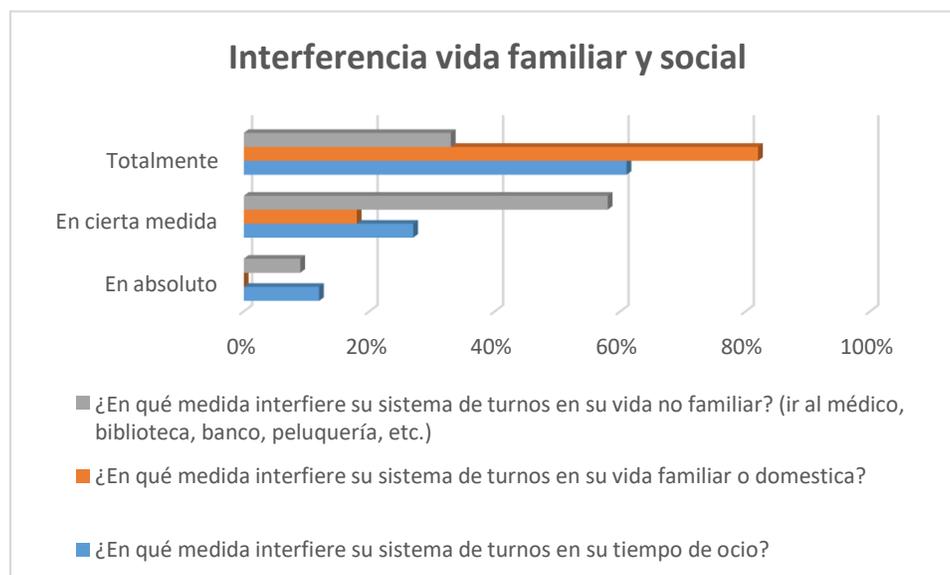
El 11% de la muestra encuestada responde que casi siempre sufre cambios de humor, el 69% con frecuencia, el 16% alguna vez y el 4% prácticamente nunca; el 56% dice que casi siempre se encuentra desdichado sin razón alguna, el 31% con frecuencia y el 13% alguna vez; el 27% cuando está preocupado necesita hablar con alguien, el 49% con frecuencia, el 18% alguna vez y el 6% prácticamente nunca; el 19% expresa que casi siempre se siente culpable, el 42% con frecuencia, el 23% alguna vez y el 16% prácticamente nunca; a la pregunta se considera una persona tensa e hipersensible, el 26% dice que casi siempre, el 45% con frecuencia, el 22% alguna vez y el 7% prácticamente nunca; por último el 68% expresa que casi siempre padece insomnio, el 23% con frecuencia y el 9% alguna vez.

En esta parte del cuestionario se resalta que los auxiliares de exportaciones en su mayoría tienen aspectos personales negativos y además se confirma que sufren de insomnio, lo cual puede afectar considerablemente su vida personal.

Interferencia en la vida familiar y social

Figura 20

Interferencia en la vida familiar y social



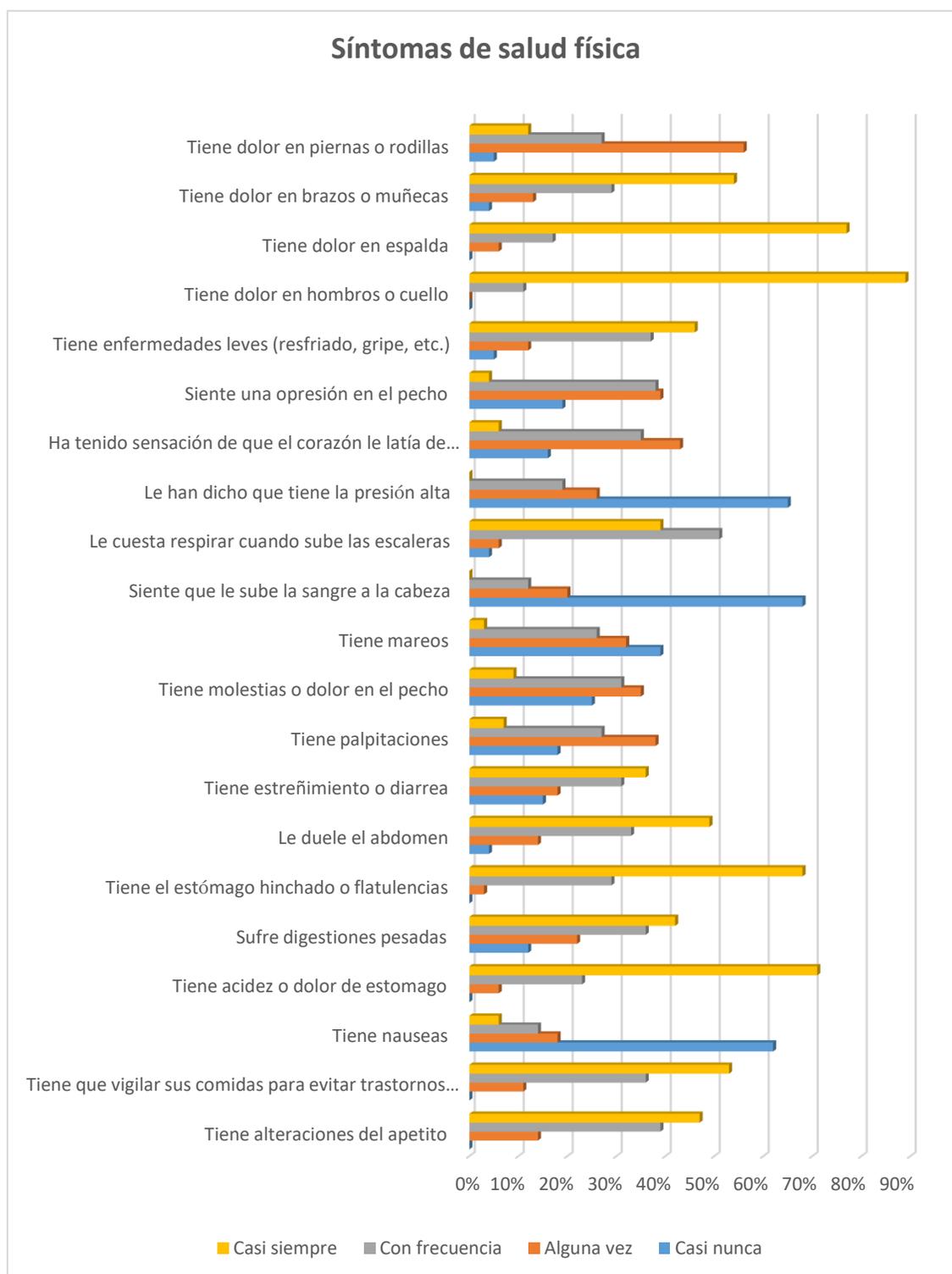
Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

El 33% del personal encuestado afirmó que su sistema de turnos interfiere totalmente en su vida no familiar (ir al médico, biblioteca, banco, peluquería, etc.), mientras que el 58% dice que interfiere en cierta medida y el 9% responde que no interfiere en absoluto; el 82% confirma que su sistema a turnos interfiere totalmente en su vida familiar y el 18% asegura que interfiere en cierta medida; el 61% responde que su sistema a turnos interfiere totalmente en su tiempo de ocio, el 27% dice que en cierta medida interfiere y el 12% contesta que no interfiere en absoluto; se observa que el aspecto más afectado por el sistema a turnos es el familiar.

Alteraciones a la salud física y mental

Figura 21

Síntomas de salud física



Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

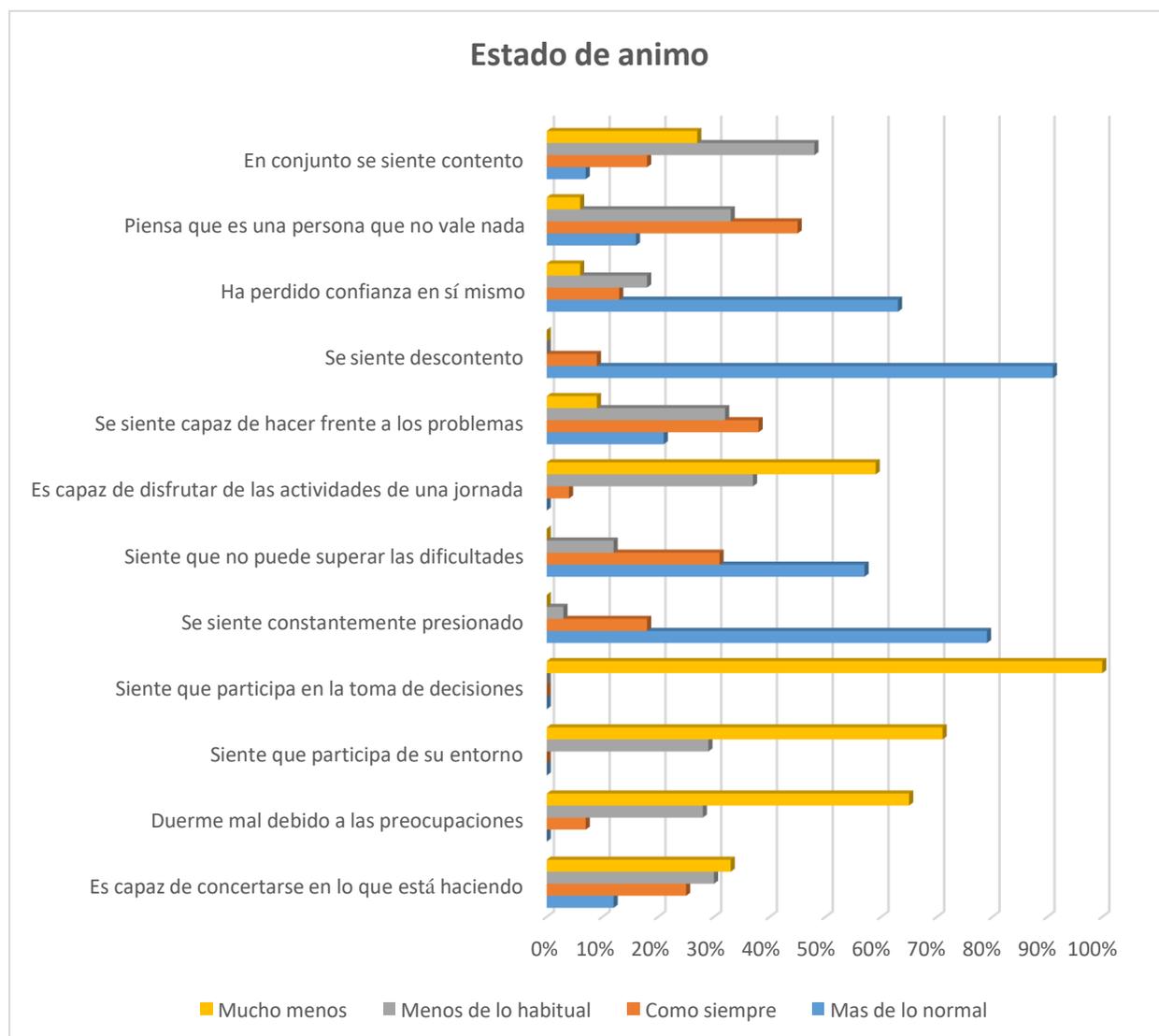
El 5% de los trabajadores encuestados respondió que casi nunca tiene dolor en piernas y rodillas, el 56% alguna vez presenta este dolor, el 27% lo padece con frecuencia y el 12% casi

siempre; el 54% asegura que casi siempre tiene dolor de brazos y muñecas, el 29 % tiene este dolor con frecuencia, el 13% alguna vez lo ha tenido y el 4% casi nunca sufre este dolor; el 77% casi siempre tiene dolor de espalda, el 17% con frecuencia lo padece y el 6% alguna vez lo ha tenido; el 89% tiene dolor de hombros o cuello y el 11 con frecuencia pasa por este dolor; el 46% tiene enfermedades leves como gripe y resfriado, el 37% con frecuencia pasa por estas enfermedades, el 12% alguna vez lo ha tenido y el 5% casi nunca; el 19% dice que casi nunca siente opresión en el pecho, el 39% alguna vez lo ha sentido, el 38% con frecuencia lo padece y el 4% casi siempre; el 16% ha tenido sensación de que el corazón le latía de forma irregular, el 43% alguna vez ha experimentado esta sensación, el 35 % con frecuencia lo siente y el 6% casi siempre; a el 65% casi nunca le han dicho que tiene la presión alta, a el 26% alguna vez le han dicho esto y a el 19% con frecuencia se lo dicen; el 4% responde que le cuesta respirar cuando sube escaleras, el 6% alguna vez le ha costado, el 51% con frecuencia le cuesta y el 39% casi siempre; el 68 % casi nunca siente que le sube la sangre a la cabeza, el 20% alguna vez ha sentido esto y el 12% lo padece con frecuencia; el 39% expresa que tiene mareos, el 32% alguna vez ha sentido mareos, el 26% con frecuencia los sufre y el 3% casi siempre; el 25% tiene molestias o dolor en el pecho, el 35% alguna vez lo ha tenido, el 31% con frecuencia lo sufre y el 9% casi siempre; el 18% tiene palpitaciones, el 38% alguna vez ha sentido palpitaciones, el 27% con frecuencia y el 7% casi siempre; el 15% sufre estreñimiento o diarrea, el 18% alguna vez lo ha tenido, a el 31 % le pasa con frecuencia y a el 36% casi siempre; a el 4% le duele el abdomen, a el 14% alguna vez le ha dolido, el 33% con frecuencia lo sufre y el 49% casi siempre; el 3% alguna vez ha tenido el estómago hinchado o con flatulencias, el 29% con frecuencia sufre esto y el 68% casi siempre; el 12% casi nunca sufre digestiones pesadas, el 22% alguna vez las ha tenido, el 36% con frecuencia las padece y el 42 casi siempre; el 6% alguna vez ha tenido acidez o dolor de estómago, el 23% con frecuencia lo sufre y el 71% casi siempre; el 62% casi nunca tiene nauseas, el 18 alguna vez las ha tenido, a el 14% con frecuencia le dan náuseas y a el 6% casi siempre; el 11% alguna vez ha tenido que vigilar sus comidas para evitar trastornos digestivos, a el 36% con frecuencia le pasa esto y a el 53% casi siempre; el 14% alguna vez ha tenido alteraciones del apetito, el 39% con frecuencia las sufre y el 47% casi siempre pasa por esto.

Se percibe que la principal afectación a la salud física es en el sistema digestivo, seguido por los dolores en hombros o cuello, brazos, muñecas y espalda; también se nota importantes alteraciones al sistema cardiovascular.

Figura 22

Estado de ánimo últimas semanas



Nota. Datos tomados de la encuesta SSI

El 7% dice que en conjunto se siente contento más de lo normal, el 18% se siente como siempre, el 48% se siente menos contento de lo habitual y el 27% mucho menos; el 16% piensa más de lo normal que es una persona que no vale nada, el 45% respecto a esto piensa como

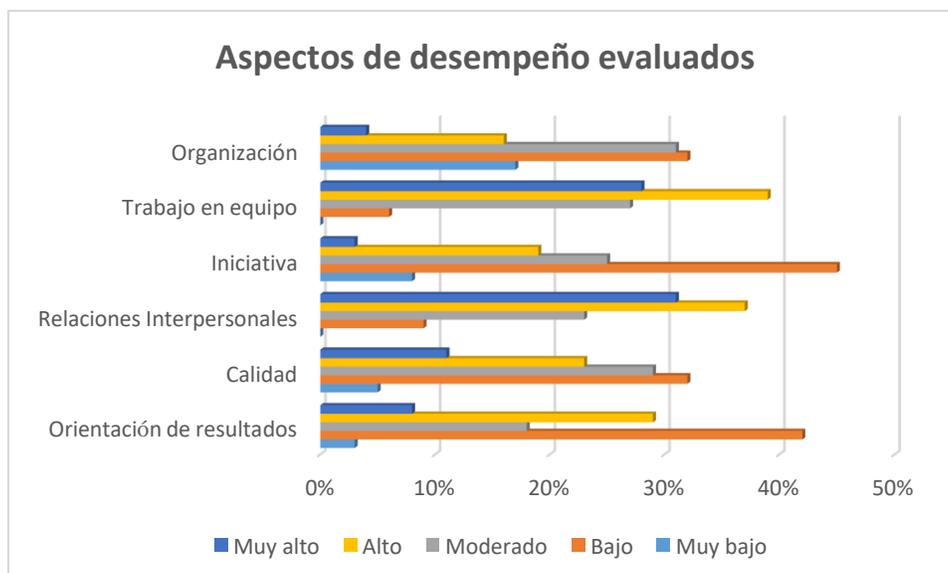
siempre, el 33% piensa esto menos de lo habitual y el 6% mucho menos; el 63% ha perdido confianza en sí mismo más de lo normal, el 13% se siente como siempre, el 18% ha perdido confianza menos de lo habitual y el 6% mucho menos; el 91% se siente descontento más de lo normal y el 9% se siente como siempre respecto al estar descontento; el 21% se siente capaz de hacer frente a los problemas más de lo normal, el 38 se siente como siempre, el 32% siente menos de lo habitual y el 9% mucho menos; el 4% dice que como siempre es capaz de disfrutar de las actividades de una jornada, el 37% expresa que menos de lo normal y el 59% mucho menos; el 57% siente más de lo normal que no puede superar las dificultades, el 31% se siente como siempre y el 12% se siente menos de lo habitual; el 79% se siente constantemente presionado más de lo normal, el 18% se siente como siempre y el 3 % menos de lo habitual; el 100% responde que siente que participa mucho menos en la toma de decisiones; el 29% siente que participa de su entorno menos de lo habitual y el 71% mucho menos; el 7% responde que como siempre duerme mal debido a las preocupaciones, el 28% duerme menos de lo habitual y el 65% mucho menos; el 12% es capaz de concentrarse en lo que está haciendo más de lo normal, el 25% se concentra como siempre, el 30% menos de lo habitual y el 33% mucho menos.

Resultados formato de evaluación de desempeño laboral

Aspectos de desempeño laboral evaluados en los trabajadores

Figura 23

Aspectos de desempeño evaluados en los trabajadores



Nota. Datos tomados del cuestionario de evaluación de desempeño creado por la universidad autónoma de chihuahua

En el aspecto de organización el 6% de la muestra evaluada tuvo un nivel muy bajo, el 28% un nivel bajo, el 26% un nivel moderado, el 27% alto y el 14% muy alto; respecto al trabajo en equipo el 6% tuvo un nivel bajo, el 27% moderado, el 39% un nivel alto y el 28% muy alto; en relación con la iniciativa el 8% tuvo un nivel muy bajo, el 45% bajo, el 25% moderado, el 19% alto y el 3% muy alto; en cuanto a las relaciones interpersonales el 9% se calificó con un nivel bajo, el 23% moderado, el 37% alto y el 31% muy alto; referente a la calidad el 5% obtuvo un nivel muy bajo, el 32% bajo, el 29% moderado, el 23% alto y el 11% muy alto; por último sobre la orientación a resultados el 3% tuvo un nivel muy bajo, el 42% bajo, el 18% moderado, el 29% alto y el 8% muy alto.

Se analiza que los aspectos directamente relacionados con calidad, desempeño e iniciativa el mayor porcentaje está en el nivel bajo, pero por otro lado en las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo el mayor porcentaje está en el nivel alto.

Figura 24

Nivel de rendimiento laboral



Nota. Datos tomados del cuestionario de evaluación de desempeño creado por la universidad autónoma de chihuahua

El 6% de los encuestados obtuvo una calificación inferior, con un rendimiento laboral no aceptable; el 28% fue calificado como inferior al promedio, con un rendimiento laboral regular; el 26% está en el promedio, con un rendimiento laboral bueno; el 27% tuvo una calificación superior al promedio, con un rendimiento muy bueno y el 14% fue calificado como superior, con un rendimiento laboral excelente

Análisis e interpretación de resultados

Respecto a las características sociodemográficas del puesto de trabajo del auxiliar de exportaciones, este cargo lo ocupan 91 personas entre los 18 y 35 años, más de la mitad están en el rango de 18 a 23 años con un 57%; en este cargo predominan las mujeres siendo 63 en total; respecto a la antigüedad en la empresa se observa que en el cargo hay bastante rotación de personal, ya que el mayor porcentaje lleva menos de un año con 56 personas, y solo 8 personas llevan entre 2 y 4 años en la empresa; referente al nivel de escolaridad más de la mitad de la población es profesional con un 62% y solo el 4% es bachiller, el restante están entre técnicos y tecnólogos; referente al estado civil predominan los solteros con un 40%, seguido por personas en unión libre con 29% y 25% casados; por último la mayoría de auxiliares de exportaciones viven en vivienda familiar con un 47%, seguramente porque son personas jóvenes entre los 18 y 23 años, seguido por personas que pagan arriendo con un 32% y el restante tiene vivienda propia.

La muestra que se escogió para el estudio fue de 18 personas, la mitad están entre los 18 y 23 años de edad, predominan las mujeres con 79%, la mayoría son solteros y sin personas a cargo, lo que se relaciona con las edades jóvenes de los trabajadores, y este dato nos lleva a relacionar que los síntomas físicos y mentales que manifiestan los trabajadores se debe principalmente al trabajo ya que no tienen otras cargas. La mayor parte de los encuestados lleva entre 6 meses y un años en el sistema a turnos, se logra deducir que este cargo presenta una gran rotación de personal posiblemente por las condiciones de la tarea en este sistema de turnos; en la muestra todos los trabajadores tienen un contrato de trabajo de 48 horas a la semana, pero se evidencia que no se les garantiza esto porque todos trabajan más de las horas establecidas, esto puede generar más afectación a la salud física y mental, y además también interfiere con la vida familiar y social de los empleados.

Por medio del cuestionario SSI se hizo el reconocimiento de las que intervienen en el trabajo a turnos, los aspectos psicosociales – organizativos es el primero de ellos, donde según la muestra encuestada, la mayoría expresan que tienen una carga de trabajo bastante pesada, siendo el turno de noche el más pesado, e incrementando en el fin de semana por el aumento de volumen de vuelos, si a esto se le suma que los trabajadores se quedan entre 1 y 3 horas de más en ocasiones repetitivas, este factor puede llevar a una fatiga laboral, aspecto que también fue medido con dos preguntas en donde el mayor porcentaje expreso sentirse cansado antes que la mayoría de la gente y quedarse dormido en lugares no habituales; también se cuestionó sobre la percepción que tienen los empleados sobre el sistema de turnos y un 56%, más de la mitad de la muestra responde que no hay suficientes ventajas comparado con los inconvenientes que les puede generar este sistema; se deduce que los aspectos psicosociales – organizativos tienen una influencia totalmente negativa sobre los trabajadores, ya que se nota la sobre carga laboral lo que los ha llevado a una fatiga laboral.

La segunda variable que fue medida son los aspectos relacionados con la falta de sueño, en este se identificó que muy pocos de los encuestados duermen 8 horas o más, la mayoría expresan que no tienen suficiente tiempo para dormir y que se sienten cansados aun después de dormir; se determinó que el turno que más les cuesta dormir es el de la noche, esto posiblemente se deba a que el reloj biológico del organismo, o ciclo de 24 horas (ritmo circadiano), puede verse afectado por la luz o la oscuridad, las cuales pueden hacer pensar al organismo que es hora de dormir o de despertarse (Personal de Healthwise, 2020), por lo que el cuerpo no logra descansar igual en el día que en la noche; también se tiene en cuenta que el personal no tiene suficiente tiempo para descansar, sobre todo porque solo cuentan con un día libre a la semana y algunas veces este día es un cambio de turno de noche a día; así mismo se midió el cansancio, donde se logró identificar que en el turno de mañana y noche los trabajadores antes, durante y después del turno se sienten cansados y dormidos, concluyendo que este aspectos de falta de sueño también está influyendo negativamente en la vida de los empleados.

La tercer variable identificada es los aspectos de la personalidad, allí se reconoció que los dos aspectos anteriores tienen una influencia negativa para la personalidad de los encuestados, ya que el 68 % con frecuencia padece cambios de humor, el 56% dice que casi siempre se siente desdichado, casi la mitad de la muestra expresa sentirse con frecuencia culpables y tensos, además de que el 68% padece insomnio; estas consecuencias en la personalidad de las personas

vienen a raíz del sistema a turnos, el poco tiempo que le dan de descanso y la gran carga de trabajo que tienen.

La cuarta variable se trata de la influencia en la vida familiar y social, en donde el 82%, más de la tercera parte de los encuestados expresan que el sistema de turnos interfiere totalmente en su vida familiar y social, esto se debe a que el trabajo a turnos, “especialmente en la noche y en la tarde dificulta que se puedan realizar actividades de tipo personal, y el relacionamiento con amigos y familiares, ya que naturalmente las actividades de cotidianidad están planeadas para las personas que trabajan en jornadas comunes; Las dificultades más comunes se presentan en el ámbito familiar, dado que limita la relación de pareja, o la relación de padres e hijos” (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

La quinta variable y una de las más importantes es la alteración a la salud física y mental, los resultados de la medición de este aspecto son realmente preocupantes, ya que la gran mayoría, en porcentajes superiores al 50% presentan diferentes síntomas que están afectando su salud, la principal afectación es en el sistema digestivo, probablemente porque cambian sus horarios para comer repetitivamente, seguido por los dolores en hombros o cuello, brazos, muñecas y espalda, estos síntomas se pueden presentar porque no tienen tiempo de pausas activas por la carga laboral, además de que no tienen una calidad de descanso a la semana; también se nota importantes alteraciones al sistema cardiovascular, este síntoma se presenta cuando un trabajador sufre estrés laboral que aparece en el momento en que “un trabajador debe hacer frentes a demandas laborales que sobrepasan sus recursos, de manera que el individuo percibe que no puede dar respuesta efectiva” (Fernandez & Piñol, 2000); esto pasa con los auxiliares de exportaciones, lo que se demostró en la variable de aspectos psicosociales y organizativos, donde en la pregunta referente al ritmo de trabajo, el 40% expresó que controla el ritmo de trabajo un término medio, el 21% apenas lo controla y el 5% dice que el ritmo de trabajo está totalmente fuera de su control

Estos síntomas aparecen principalmente por la alteración al ritmo circadiano, esta es una de las principales consecuencias del trabajo a turnos, siendo el factor de donde parten la mayoría de alteraciones y síndromes que puede desarrollar un trabajador cuando maneja horarios rotativos; ya que se afecta el reloj biológico de la persona, teniendo que cambiar constante mente su horario de comer y dormir. Gálvez (2011) asegura que los síntomas más comunes que se pueden

desarrollar por la afectación al ritmo circadiano, son el trastorno del sueño, la fatiga, la jet lag y los trastornos gastrointestinales.

Dentro de esta variable se analizó el estado de ánimo de los empleados en las últimas semanas, aquí se identificó que el personal encuestado no tiene un buen estado de ánimo, se sienten presionados constantemente, muy descontentos, no tienen participación alguna en la toma de decisiones, y esto evidentemente los ha llevado a perder la confianza en sí mismos, a sentirse desconcentrados y a bajar su autoestima.

En la evaluación del desempeño laboral de cada uno de los encuestados se midieron diferentes aspectos que determinan el nivel de rendimiento laboral, allí se obtuvo que el 28% se encuentra inferior al promedio, con un rendimiento regular, un 6% inferior, con un rendimiento laboral no aceptable y el 26% está en el promedio; claramente se ve que en esta área más de la mitad de los encuestados no rinden del todo bien, que se presentan dificultades y errores.

Los aspectos que anteriormente se analizaron tienen una influencia directa con el desempeño laboral de los trabajadores, primero porque están presentando síntomas de salud importantes, y un trabajador enfermo no rinde igual que uno sano; por otra parte también se debe tener en cuenta la relación entre el desempeño laboral con la satisfacción laboral y el clima organizacional, “La satisfacción laboral presenta un efecto más directo sobre el desempeño mientras que el clima organizacional tiene un efecto indirecto, influenciado por las actitudes de los empleados” (Tostado. 2017).

El clima organizacional se refiere a los aspectos organizativos de la empresa y la motivación de los empleados, en Aerosan claramente tienen grandes falencias en la parte organizacional, primero por la carga laboral, segundo porque tienen unos turnos con unos cambios muy bruscos y además los trabajadores no tienen suficiente descanso, esto lleva a una desmotivación de los mismos, lo que se demostró con la encuesta en la parte del estado de ánimo, donde la mayoría expresaron que están totalmente descontentos; esta desmotivación lleva a las personas a la insatisfacción laboral y por consiguiente se presenta a una disminución del desempeño y la productividad laboral.

Además, un aspecto que influye bastante en la desmotivación y estado de ánimo de los auxiliares de exportación es la alteración en su vida familiar, ya que no pueden compartir con su familia las actividades de la vida cotidiana.

La desmotivación de los trabajadores puede llevar a generar conductas contra productivas intencionales en los mismos, se empeñan en llevar la contraria a los intereses de la empresa y que por lo tanto se dificulte el logro de los objetivos empresariales (Sackett, 2002, citado por Tostado,2017); este tipo de conductas obviamente afectan la productividad de la empresa.

También se debe tener en cuenta que los turnos rotativos tienen un efecto directo sobre el desempeño laboral, Cuando un trabajador está en turno de noche, en el día no duerme tan profundamente, ya que hay más ruido y luz, por lo que el sueño es más ligero, esto genera una pérdida de sueño y una acumulación de fatiga, lo que conlleva a una serie de efectos negativos sobre la realización de las actividades laborales, entre ellas: acumulación de errores, pérdida de concentración, poca capacidad de toma de decisiones y rapidez de respuesta (C. Nogareda & S. Nogareda, 1999).

Finalmente se concluye que las condiciones de la tarea en turnos rotativos si tiene una influencia directa en el desempeño laboral que está relacionada con la salud mental y física de los trabajadores, las variables organizativas y la desmotivación del personal.

Conclusiones

En el desarrollo de la investigación acerca de determinar la influencia de las condiciones de la tarea en turnos rotativos en el desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones de Aerosan en la ciudad de Bogotá en el año 2021 se determinaron en los resultados obtenidos que las condiciones de la tarea en los diferentes turnos rotativos de la mencionada empresa derivan una influencia directa en el desempeño laboral, la cual está relacionada con la salud mental y física de los trabajadores, teniendo en cuenta las variables organizativas y la desmotivación del personal que se da en su gran mayoría por alteraciones en su vida familiar ya que el proceso de compartir adecuadamente con ellos se reduce al límite de evidenciar que mientras otros realizan actividades cotidianas como salir a un parque los auxiliares de Aerosan o salen de turno a dormir ese día o parten el descanso para recibir el otro turno.

Se evidencia que es importante determinar las condiciones sociodemográficas de los empleados las cuales nos ayudan a encontrar respuestas a posibles factores que influyan en el puesto de trabajo de los auxiliares de exportaciones de Aerosan, por lo cual después de analizar los datos se interpreta que en su gran mayoría los auxiliares tienen una edad temprana y no cuentan con mayores obligaciones lo que deja para interpretar es que los síntomas físicos y mentales se relacionan directamente al trabajo desarrollado; Así mismo la rotación del personal en este cargo específico es muy alta siendo una condición que es demostrada a los turnos de trabajo que son implementados ya que en ocasiones se excede la jornada de 48 horas a la semana trabajando jornadas por encima de la establecida y por la rotación antes mencionada, se define que al no tener constancia en los empleados se crean reprocesos y sobre carga a algunos de los colaboradores.

Después de la implementación del formato con el cuestionario SSI se logró detectar que las variables que se ven afectadas por el trabajo a turnos son los aspectos psicosociales por temas

organizacionales, ya que se evidencia que el personal expresa tener una sobre carga laboral y con mayor influencia en los turnos nocturnos, también el hecho del aumento en la gestión operativa de la empresa es un factor relevante para dicha afectación en especial los fines de semana que son días en los que se comparte con la familia y se dedica al hogar, por los motivos operacionales se requiere en muchas de las jornadas extensiones de 2 a 3 horas por encima de las jornadas habituales, aumentando la fatiga por el desarrollo de las actividades. Otra de las variables consideradas en dicha afectación es la falta de tiempo de descanso o de horas de sueño ya que la mayoría define no dormir más de 8 horas y la dificultad para conciliar el sueño por la alteración de su reloj biológico.

Se observa que por medio de la evaluación de desempeño realizada a los auxiliares de exportaciones de la empresa Aerosan el 28 % de la población evaluada se encuentra con un rendimiento regular y solo el 26 % de la población está en el promedio por lo que al haber un desbalance se aumenta el nivel de exigencia para lograr las metas operativas de la empresa y es muy probable que los que no rinden generen una gran sobre carguen a los trabajadores que si están en constante cumplimiento de sus funciones y aplicación de los reglamentos y políticas de la empresa, por eso se está presentando insatisfacción laboral siendo este un efecto aún más directo al desempeño de unos más que los otros, lo que quiere decir es que incide en la calidad esperada por la empresa, causando un problema de trasfondo con las no conformidades que al querer ser subsanadas genera mayores factores psicosociales y psicolaborales que afectan el desempeño como se menciona anteriormente.

Anexos

Anexo A

Cuestionario SSI-Standard Shiftwork Index

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES A TURNOS

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos relacionados con el trabajo a turnos. El principal propósito es ayudar a identificar y reducir los problemas experimentados por los propios trabajadores a turnos.

Por favor, tenga en cuenta que cualquier información que proporcione será tratada de manera estrictamente confidencial y no será divulgada a nadie (incluido usted). No se identificará a nadie en relación con cualquier resultado de la investigación.

A lo largo de este cuestionario se utilizan las expresiones turno de mañana, turno de tarde y turno de noche. Por favor, ignore el hecho de que estas expresiones sean diferentes de las que se utilizan en su organización. Por ejemplo, Vd. puede llamar primer turno al turno de mañana, mientras que el turno de tarde puede llamarse turno vespertino. Si Vd. trabaja con un sistema de turnos de doce horas, por favor complete las secciones de turno de mañana (o turno de día) y turno de noche y deje en blanco las secciones de turno de tarde.

Es posible que al responder este cuestionario puedan llamarle la atención algunos problemas que Vd. ha sentido como resultado del trabajo a turnos. Si le preocupa que estos problemas puedan ser serios le aconsejamos que lo comunique al Servicio Médico o se ponga en contacto con su médico de cabecera.

Gracias por su cooperación.

1. Edad: años

2. Sexo: Mujer Hombre

3. Puesto que ocupa

4. Está Vd.:

- Casado
 Viviendo en pareja
 Soltero
 Separado
 Divorciado
 Viudo

5. ¿Cuántas personas tiene Vd. a su cargo (por ejemplo, hijos/as)?

6. ¿Cuántos años lleva trabajando, en total? años

7. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su actual sistema de turnos? años meses

8. ¿Cuánto tiempo, en total, ha estado trabajando a turnos? años meses

9. Según su contrato, ¿cuántas horas debería trabajar a la semana? horas minutos

10. Realmente ¿cuántas horas trabaja cada semana? horas minutos

11. Por término medio ¿cuánto tiempo le lleva desplazarse de ida al trabajo y de regreso?

	Ida al trabajo	Regreso del trabajo
Turno de mañana	<input type="text"/> minutos	<input type="text"/> minutos
Turno de tarde	<input type="text"/> minutos	<input type="text"/> minutos
Turno de noche	<input type="text"/> minutos	<input type="text"/> minutos
Turno de día (12 h)	<input type="text"/> minutos	<input type="text"/> minutos
Turno de fin de semana	<input type="text"/> minutos	<input type="text"/> minutos

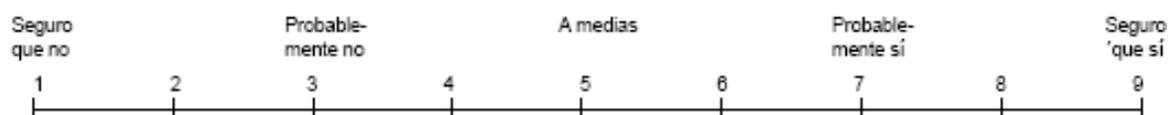
12. Por favor, valore su carga habitual de trabajo en cada uno de los turnos que hace:

	Muy ligera	Bastante ligera	Media	Bastante pesada	Muy pesada
Turno de mañana o de día (12 horas)	1	2	3	4	5
Turno de tarde	1	2	3	4	5
Turno de noche	1	2	3	4	5
Turno de día (12 horas)	1	2	3	4	5
Turno de fin de semana	1	2	3	4	5

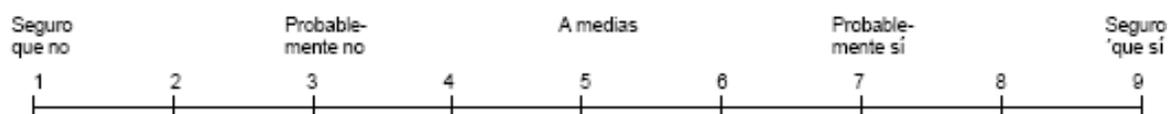
13. El ritmo del trabajo que Vd. realiza está:

Totalmente fuera de su control	Apenas lo controla	Término medio	Lo controla bastante	Totalmente bajo su control
1	2	3	4	5

14. ¿Es Vd. la clase de persona que se siente en su mejor momento por la mañana temprano y tiende a sentirse cansado antes que la mayoría de la gente por la noche?



15. ¿Es Vd. la clase de persona que se duerme fácilmente a horas o en lugares no habituales?



Sistema de turnos.

18. ¿Considera Vd. que, en conjunto, las ventajas de su sistema de turnos pesan más que los inconvenientes?

Definitivamente no	Probablemente no	Neutral	Probablemente sí	Definitivamente sí
1	2	3	4	5

19. En su sistema de turnos, ¿cuántas horas duerme en los siguientes momentos?

Por favor, omita aquellas opciones que no se den en su sistema de turnos.

	Horas	Minutos
Entre dos turnos sucesivos de mañana o de día (12 h)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Entre dos turnos sucesivos de tarde	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Antes de su primer turno de noche	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Entre dos turnos de noche sucesivos	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Después del último turno de noche	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Entre dos días libres sucesivos	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

20. ¿Cuántas horas de sueño al día cree que necesita independientemente de cuál sea su turno?

Horas Minutos

21. ¿Cree Ud. que tiene suficiente tiempo para dormir?

	Totalmente insuficiente	Necesitaría más tiempo	Necesitaría algo más de tiempo	Es suficiente	Es totalmente suficiente
Entre turnos sucesivos de mañana o día	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de tarde	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de noche	1	2	3	4	5
Entre días libres sucesivos	1	2	3	4	5
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)	1	2	3	4	5

22. ¿Cómo duerme normalmente?

	Muy mal	Bastante mal	Regular	Bastante bien	Muy bien
Entre turnos sucesivos de mañana o día	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de tarde	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de noche	1	2	3	4	5
Entre días libres sucesivos	1	2	3	4	5
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)	1	2	3	4	5

23. ¿Se encuentra normalmente descansado después de dormir?

	Nada descansado	No muy descansado	Descansado	Bastante descansado	Muy descansado
Entre turnos sucesivos de mañana o día	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de tarde	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de noche	1	2	3	4	5
Entre días libres sucesivos	1	2	3	4	5
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)	1	2	3	4	5

24. ¿Alguna vez se despierta antes de lo que se había propuesto?

	Prácticamente nunca	Rara vez	Alguna vez	Con frecuencia	Casi siempre
Entre turnos sucesivos de mañana o día	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de tarde	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de noche	1	2	3	4	5
Entre días libres sucesivos	1	2	3	4	5
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)	1	2	3	4	5

25. ¿Le cuesta dormirse?

	Prácticamente nunca	Rara vez	Alguna vez	Con frecuencia	Casi siempre
Entre turnos sucesivos de mañana o día	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de tarde	1	2	3	4	5
Entre turnos sucesivos de noche	1	2	3	4	5
Entre días libres sucesivos	1	2	3	4	5
Entre un turno de tarde y uno de mañana (rotación rápida)	1	2	3	4	5

26. Los siguientes ítems se refieren a si Vd. se siente normalmente cansado o con ánimos, independientemente de si ha dormido suficiente o de si ha estado trabajando. Algunas personas parecen sufrir un cansancio permanente, incluso en los días de descanso y en las vacaciones, mientras que otras parece que no tengan límite en su energía. Por favor indique el grado en que los siguientes enunciados se ajustan a sus propios sentimientos.

	En absoluto		En cierta medida		Totalmente
Generalmente me siento con energía	1	2	3	4	5
Casi siempre estoy cansado	1	2	3	4	5
Normalmente me siento animoso	1	2	3	4	5

27.3. Valore hasta qué punto se encuentra despierto o dormido DESPUÉS DE su turno de trabajo:

	Totalmente despierto		Despierto		Ni dormido ni despierto		Dormido		Totalmente dormido	
Turno de mañana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de tarde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de noche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de día (12 horas)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de fin de semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

27.1. Valore hasta qué punto se encuentra despierto o dormido ANTES DE su turno de trabajo:

	Totalmente despierto		Despierto		Ni dormido ni despierto		Dormido		Totalmente dormido	
Turno de mañana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de tarde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de noche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de día (12 horas)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de fin de semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

27.2. Valore hasta qué punto se encuentra despierto o dormido DURANTE su turno de trabajo:

	Totalmente despierto		Despierto		Ni dormido ni despierto		Dormido		Totalmente dormido	
Turno de mañana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de tarde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de noche	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de día (12 horas)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Turno de fin de semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	

28. Por favor, elija que opción de respuesta representa su modo habitual de actuar o de sentir.

	Prácticamente nunca	Alguna vez	Con frecuencia	Casi siempre
¿Sufre cambios de humor?	1	2	3	4
¿Se encuentra desdichado sin razón alguna?	1	2	3	4
¿Cuando está preocupado necesita alguien con quien hablar?	1	2	3	4
¿Se siente culpable?	1	2	3	4
¿Se considera una persona tensa o hipersensible?	1	2	3	4
¿Padece de insomnio?	1	2	3	4

29. Indique en qué medida interfiere el trabajo de turnos en los diversos aspectos que se detallan.

	En absoluto		En cierta medida		Totalmente
¿En qué medida interfiere su sistema de turnos en su tiempo de ocio?	1	2	3	4	5
¿En qué medida interfiere su sistema de turnos en su vida familiar o doméstica?	1	2	3	4	5
¿En qué medida interfiere su sistema de turnos en su vida no familiar? (por ejemplo: ir al médico, biblioteca, banco, peluquería, etc.)	1	2	3	4	5

30. Por favor indique con qué frecuencia tiene alguno de los siguientes síntomas:

	Casi nunca	Alguna vez	Con frecuencia	Casi siempre
Tiene alteraciones del apetito	1	2	3	4
Tiene que vigilar sus comidas para evitar trastornos digestivos	1	2	3	4
Tiene náuseas	1	2	3	4
Tiene acidez o dolor de estómago	1	2	3	4
Sufre digestiones pesadas	1	2	3	4
Tiene el estómago hinchado o flatulencias	1	2	3	4
Le duele el abdomen	1	2	3	4
Tiene estreñimiento o diarrea	1	2	3	4
Tiene palpitaciones	1	2	3	4
Tiene molestias o dolor en el pecho	1	2	3	4
Tiene mareos	1	2	3	4
Siente que le sube la sangre a la cabeza	1	2	3	4
Le cuesta respirar cuando sube las escaleras	1	2	3	4
Le han dicho que tiene la presión alta	1	2	3	4
Ha tenido sensación de que el corazón le latía de forma irregular	1	2	3	4
Siente una opresión en el pecho	1	2	3	4
Tiene enfermedades leves (resfriado, gripe...)	1	2	3	4
Tiene dolor en:				
Hombros o cuello	1	2	3	4
Espalda	1	2	3	4
Brazos o muñecas	1	2	3	4
Piernas o rodillas	1	2	3	4

31. Las siguientes preguntas tratan sobre cómo se ha encontrado Vd. en las últimas semanas. Por favor marque con un círculo la respuesta más apropiada para cada pregunta. Recuerde que debe marcar sólo las molestias actuales o más recientes, no las que tuvo hace mucho tiempo.

Es capaz de concentrarse en lo que está haciendo	Más de lo normal 1	Como siempre 2	Menos de lo habitual 3	Mucho menos 4
Duerme mal debido a las preocupaciones	En absoluto 1	Como siempre 2	Algo peor 3	Mucho peor 4
Siente que participa de su entorno	Más de lo normal 1	Como siempre 2	Menos de lo habitual 3	Mucho menos 4
Se siente capaz de tomar decisiones	Más de lo normal 1	Como siempre 2	Menos de lo habitual 3	Mucho menos 4
Se siente constantemente presionado	En absoluto 1	Como siempre 2	Algo más 3	Mucho más 4
Siente que no puede superar las dificultades	En absoluto 1	Como siempre 2	Algo más 3	Mucho más 4
Es capaz de disfrutar de las actividades de una jornada	Más de lo normal 1	Como siempre 2	Algo menos 3	Mucho menos 4
Se siente capaz de hacer frente a los problemas	Más de lo normal 1	Como siempre 2	Algo menos 3	Mucho menos 4
Se siente descontento	En absoluto 1	Como siempre 2	Algo más 3	Mucho más 4
Ha perdido confianza en sí mismo	En absoluto 1	Como siempre 2	Algo más 3	Mucho más 4
Piensa que es una persona que no vale nada	En absoluto 1	Como siempre 2	Algo más 3	Mucho más 4
En conjunto se siente contento	Más de lo normal 1	Como siempre 2	Algo menos 3	Mucho menos 4

INFORMACIÓN GENERAL

Algunas personas tienen serios trastornos de salud, de sueño o emocionales como resultado del trabajo a turnos. Es posible que al rellenar este cuestionario le hayan llamado la atención algunos problemas que pueda tener debido al trabajo a turnos u otros factores. Si piensa que hablar con alguien puede ayudarle con estos problemas le sugerimos que hable con el servicio médico. Si no pueden ayudarle le pondrán en contacto con alguien que pueda.

Por favor compruebe si ha contestado todas las preguntas, pero no cambie las respuestas.

Si quiere añadir algún comentario u observación relacionado con los turnos y que no se hayan contemplado en este cuestionario utilice el espacio en blanco.

MUCHAS GRACIAS

Anexo B

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV.-----

EVALUADO-----

PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR-----

FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación. - Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que, en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ----- Inferior. - Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 2 ----- Inferior al promedio. - Rendimiento laboral regular.

Moderado : 3 ----- Promedio. - Rendimiento laboral bueno.

Alto : 4 ----- Superior al promedio. - Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto : 5 ----- Superior. - Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador y el ratificador (Jefe del evaluador), si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.
8. La entrega de los formatos de evaluación es con documento dirigido a la Dirección correspondiente, bajo responsabilidad Funcional como máximo a los dos (02) días de recepcionado el formato.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a sus compañeros.						
Evita los conflictos dentro del trabajo						

INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador (Director, Jefe de Departamento, o Jefe de Unidad Administrativa)	Comentarios
--	--------------------

Bibliografía

- Aerosan. (2021). *Quienes somos*. <https://www.aerosan.com/quienes-somos/nuestra-historia/>
- Ahumada, L., Uribe, C., Alba, A., Zea, J. (2009). Relación del estrés laboral con las condiciones de trabajo y las características sociodemográficas de trabajadores en la central de comunicaciones de una empresa de taxis. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. Volumen 8, 59-76. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>
- Alcantara, M., T., (2020). La importancia de respetar el ciclo sueño vigilia. *Centro de atención integral del paciente con diabetes CAIPaDI*. <http://incmnsz.mx//CAIPaDi/boletines2020/Mayo2020-1.pdf>
- Arquer, M. I., (1999). NTP 455: Carga mental de trabajo: fatiga. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1-5. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_445.pdf/a0a57c8d-2ae3-445b-b525-b57d0ad54592
- Balachandran, J., Cade, B., (2014). Trastornos del ritmo circadiano del sueño. *We help world breathe*. <https://www.thoracic.org/patients/patient-resources/resources/spanish/circadian.pdf>
- Bassante, D., E., (2014). *La rotación de turnos de trabajo y su incidencia en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la empresa Cedal en la ciudad Latacunga, provincia de Cotopaxi*. [tesis de pregrado] Universidad técnica de Ambato. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6880>
- Bilota, M. C., (2015). Influencia del turno rotativo en la salud de los trabajadores. *Prevención integral*. <https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2015/influencia-turno-rotativo-en-salud-trabajadores>
- Celi, S., E., (2014). *Como afectan los factores de riesgos psicosociales en el rendimiento laboral, en el personal del departamento de carga de la empresa TAME EP del aeropuerto Mariscal Sucre de la ciudad de Quito*. [Tesis de grado] Universidad central del Ecuador. Repositorio Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3588>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera edición). Editorial McGraw Hill.
- Costa, G. (1996). *The impact of shift and night work on health* (volumen 27). Editorial Board. 9 - 16
- Cruz, M. (2007). La globalización como estrategia de desarrollo: la evidencia de los países desarrollados. *Investigación económica*, 66(259), 103-131.
- Fernández, J., Piñol, E., (2000). Horario laboral y salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de psicopatología y de psicología clínica*, volumen 5, 209-217.
- Gálvez, t., (2011). Alteraciones del ciclo circadiano del sueño por consecuencia de trabajos por turnos. *Prevención integral*.
<https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2011/alteraciones-del-ciclo-circadiano-del-sueno-por-consecuencia-trabajos-por>
- Handling Dispatch Center, (2021). Base de datos personal HDC.
- Handling Dispatch Center, (2021). Indicadores Seguridad y salud en el trabajo - Ausentismo HDC.
- Hernández, F., García, J., S., (2010). Ritmos circadianos, genes reloj y cáncer. *ImebPub Journals*, 6 (2). <https://www.archivosdemedicina.com/medicina-de-familia/ritmos-circadianos-genes-reloj-y-cncer.pdf>
- Hernández, R. (2017). *Metodología de la investigación* (sexta edición). Mc Graw Hill Education.
- Méndez González, A. (2020). *Ergonomía cognitiva ronoergonomia - Ergonomía temporal turnos rotativos - Análisis y soluciones de gestión*. [tesis de Maestría] Universidad Miguel Hernández. RediUMH. <http://dspace.umh.es/handle/11000/5654>
- Muñoz, A. I., & Velásquez, M. S. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería, Bogotá, Colombia. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 34(2), 202-211.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/21798>
- Ministerio de trabajo, (2021). Normatividad leyes y decretos ley. *Mintrabajo*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigos>
- Nogareda, C., Nogareda S., (1998). NTP 502: Trabajo a turnos: criterio para su análisis. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1-7.
https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_502.pdf/b9fe39e0-1eda-4439-8196-cc958560b142?version=1.0&t=1617977427433
- Nogareda, C., Nogareda S., (1999). NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: Aspectos organizativos. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1-10.
https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_455.pdf/90704425-21f3-419a-b356-1f2ddb9e2766

- Palmeros, H., K., (2017). *Alteración a los ritmos circadianos y su influencia en el metabolismo glicídico* [tesis de pregrado, Universidad Complutense] Repositorio Universidad Complutense
<http://147.96.70.122/Web/TFG/TFG/Memoria/HASSIBE%20KURI%20PALMEROS.pdf>
- Peiro, J., (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psicológica*, 3 (2), 179-186.
<http://www.integraorg.com/wp-content/docs/El%20sistema%20de%20trabajo%20y%20sus%20implicaciones.pdf>
- Prieto, J., A., (2016). *Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá DC*. [Tesis de Posgrado] Universidad Militar Nueva Granada. Repositorio Unimilitar.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/>
- Quintero, D., C., Lugo, A., P., Peralta, D., V., Sandoval, S., M., Roncancio, S., M., Rodríguez, D., C., (2016). *Riesgos psicosociales de los trabajadores de la jornada nocturna del área de producción de la empresa Coca-Cola Femsa S.A. planta de producción Fontibón Bogotá*. [Tesis de Posgrado] Universidad Piloto de Colombia. Repositorio Unipiloto. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3151>
- Quiros, S., M., (2013). *Burnout y afrontamiento en un grupo de agentes de tráfico del aeropuerto*. [Tesis de pregrado] Pontificia Universidad Católica del Perú PUCP. Repositorio PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5098>
- Rodríguez, K. I., (2017). *Estado del arte sobre los turnos rotativos y su impacto en la salud mental de los trabajadores* [tesis de Posgrado] universidad de San Buenaventura (USB) de Colombia. Biblioteca digital de USB.
http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/7082/1/Estado_Arte_Turnos_Rodriguez_2017.pdf
- Roger, R., Colligan M., (1997). El trabajo por turnos en lenguaje sencillo. *Instituto nacional para la seguridad y salud ocupacional NIOSH*. Publicación No. 97-145.
https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/97-145_sp/
- Romito, K., Thompson, G., (2020). Sueño y reloj biológico. *Cigna – Biblioteca del bienestar*.
<https://www.cigna.com/es-us/individuals-families/health-wellness/hw/temas-de-salud/sueo-y-reloj-biologico-uz2304#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20reloj%20biol%C3%B3gico,El%20dormir%20y%20el%20despertar.>
- Sarsosa, K., Charria V., H., (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Revista Universidad y Salud*, 20 (1), 44-52.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204>
- Tostado, M., (2017). *Estudio de la influencia de los turnos de trabajo en el agotamiento, la satisfacción laboral, el desempeño y las conductas contraproductivas, en el personal de*

enfermería de un hospital [Tesis de pregrado, Universitat Politècnica de València]. RiuNet
Repositorio Institucional de la Universitat Politècnica de València.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle>

Vásquez, L., G., Zuluaga, B., A., (2008). *Clima Organizacional Asociado al Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Alcaldía Municipal de Girardot En El Periodo II Del 2007 Y I Del 2008* [Tesis de pregrado] Corporación universitaria Minuto de Dios. Repositorio Uniminuto.
https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/402/TTS_VasquezRestrepoLuzGladis_08.pdf?sequence=1

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Condiciones de la tarea en turnos rotativos, desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

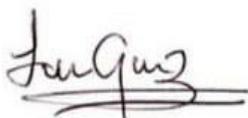
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre: Luisa Alejandra Gomez Varila
CC. 1.118.558.148

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Condiciones de la tarea en turnos rotativos, desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

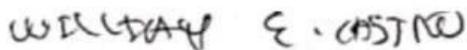
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre: William Eduardo Castro García
CC. 1.019.030.564

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Condiciones de la tarea en turnos rotativos, desempeño laboral en los auxiliares de exportaciones, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

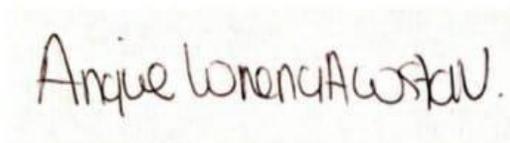
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre: Angie Lorena Acosta Villamil
CC. 1.014.295.400