

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN



**“EVALUACIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LOS
TRABAJADORES QUE LABORAN EN TURNOS ROTATIVOS
DE LA EMPRESA ECUACERÁMICA DE LA CIUDAD DE
RIOBAMBA, PERÍODO OCTUBRE- DICIEMBRE 2023”**

Tania Belén Cárdenas Saavedra

RIOBAMBA, DICIEMBRE 2023

RESUMEN

La rotación de turnos laborales es un fenómeno global generalizado que se aplica a campos laborales específicos, incluidos hospitales, seguridad e instalaciones de hidrocarburos, por lo tanto, dependiendo de las metas u objetivos de la organización, los empleados están expuestos a estos horarios, lo que genera riesgos, contribuyendo así al desarrollo de enfermedades.

El objetivo de este proyecto es analizar si existe explicación para que el trabajo por turnos y la salud mental pueda producir algún tipo de alternación en los trabajadores de la Empresa ECUACERÁMICA C.A de la Ciudad de Riobamba.

En el mundo del trabajo, los sistemas de turnos son un fenómeno muy común en la sociedad, y la mayoría de los trabajadores están expuestos a diversos factores, como riesgos o enfermedades que se producen en el lugar de trabajo, u otras pérdidas personales y materiales, todos los días se percibe experiencias que los trabajadores tienen que ejercer en turnos aleatorios, así conllevando serias consecuencias a nivel físico y mental del trabajador.

ABSTRACT

Shift work is a widespread global phenomenon applied to specific areas of work, including hospitals, security, and hydrocarbon facilities. Therefore, depending on the goals or objectives of the organization, employees work in these schedules, and have been found to be greater risks of diseases.

The objective of this project is to analyze if there is an explanation why shift work and mental health can produce some type of alternation in the workers of the Company ECUACERÁMICA C.A of the City of Riobamba.

In the job world, shift systems are a very common phenomenon in society, and most workers are exposed to various factors, such as risks or diseases occurring in the workplace, or other personal and material losses, every day there are experiences that workers have to carry out in random shifts, thus entailing serious consequences on the physical and mental level of the worker.

INDICE

CAPITULO 1: Introducción	6
1.1. Planteamiento de problema	6
1.2. Delimitación de problema.....	7
1.3. Objetivos	8
1.3.1. Objetivo General.....	8
1.3.2. Objetivos Específicos	8
1.4. Pregunta de investigación	8
1.5. Hipótesis	8
CAPITULO 2:	9
1.1. Antecedentes	9
1.2. Justificación del problema	12
CAPITULO 3: Marco Teórico	13
1.1. Salud mental	13
1.2. Determinantes de la salud mental.....	14
1.3. Impacto del trabajo en la salud mental.....	16
1.4. La salud mental en los trabajadores.....	16
1.5. Patologías Psiquiátricas en el Medio Laboral	17
1.6. Trabajo a turno.....	18
1.7. Turnos rotativos y bienestar psicológico.....	19
CAPITULO 4. Materiales y métodos.....	19
4.1. Tipo y diseño de investigación	19
4.2. Descripción del lugar de investigación.....	20
4.3. Periodo de estudio	20
4.4. Unidad de análisis.....	20
4.5. Población de estudio.....	20
4.6. Tipo de muestra	20
4.7. Tamaño de la muestra	20
4.8. Criterios	21
4.9. Criterios de exclusión.....	22
4.10. Técnicas e instrumentos aplicados para la recolección de datos	23
4.11. Escala de Likert	23
4.12. Instrumento	24
CRONOGRAMA:.....	26

CONCLUSIONES:.....	27
RECOMENDACIONES:	27
BIBLIOGRAFÍA:	29

CAPITULO 1: Introducción

1.1. Planteamiento de problema

El trabajo por turnos se refiere al trabajo que se realiza alternativamente en horario de mañana, tarde y noche, y que tiene como objetivo ampliar el tiempo de trabajo, diferente al horario tradicional, también se puede entender que, por ejemplo, los horarios de entrada y salida especificados para estos lugares de trabajo no son permanentes y varían dependiendo de las necesidades del empleador.

El ambiente actual en el que se desarrollan las actividades impone a las organizaciones y a los empleados a aceptar horarios de trabajo atípicos que han pasado a formar parte de sus condiciones, violan el ritmo normal de vida, afectan la salud y provocan diversas enfermedades, especialmente en las siguientes áreas, así desde el punto de vista psicológico, algunos autores creen que las condiciones laborales afectan directamente la salud mental de los empleados (Sánchez, 2020).

En este contexto, la salud mental en el lugar de trabajo se define como un nivel de bienestar que permite a los empleados reconocer sus capacidades, gestionar el estrés laboral, mantener la productividad y contribuir al logro de los objetivos de la empresa (Bang, 2020).

Existen varios estudios que vinculan variables como el trabajo por turnos y la salud mental, identificando ciertos parámetros que se consideran riesgos laborales, entre los que se destacan; cambios de comportamiento por consumo excesivo de cafeína, alcohol y tabaco, así como aumento de respuestas neuro hormonales que inciden en riesgos fisiológicos, donde las catecolaminas (como la adrenalina y la noradrenalina) pueden provocar episodios de estrés, problemas cardiovasculares (como enfermedades cerebrales), enfermedades vasculares, etc. (Rodríguez, 2022).

Se conoce que, en un mundo globalizado, el 22.2% de la población trabaja por turnos en países como España, el 22% en el Reino Unido, el 20% en Estados Unidos, el 13% en Italia, el 25% en Grecia 25%, Finlandia 25% y Chile 24,9%, este modelo se está

extendiendo a otros países porque trae beneficios económicos al país y a las empresas. (Sánchez y Lucha 2017).

Ante esta realidad creciente, diversas organizaciones han expresado su preocupación y han anunciado que inmediatamente se van a implementar de inmediato medidas de respuesta para identificar, prevenir y abordar los problemas causados por el trabajo por turnos (Sánchez, 2018).

ECUACERAMICA, empresa especializada en la producción y comercialización de revestimientos cerámicos, opera en la ciudad de Riobamba, Ecuador, con 386 empleados, de los cuales 86 son empleados administrativos, 310 son empleados operativos, y finalmente, en el horario de turnos, en la indagación previa se encontró que debido a la dinámica del horario de trabajo, la productividad se veía afectada, lo que generó preocupación al gerente, ya que la naturaleza de la actividad requería el uso de este tipo de jornada.

A la luz de lo anterior, este trabajo de investigación evalúa el estado de salud mental de los trabajadores por turnos de una empresa para determinar la prevalencia asociada a estas dos variables.

1.2. Delimitación de problema

El presente estudio se delimita en los siguientes aspectos:

Población: Esta dirigido a los trabajadores que laboran en turnos rotativos sin importar su género, raza o condición social.

Duración: Se realizará en un periodo de tres meses, comprendidos entre octubre y diciembre del 2023.

Geográfico: La evaluación de la salud mental de los trabajadores que laboran en turnos rotativos de la empresa Ecuacerámica, se ejecutará en la empresa, situada en

Riobamba, provincia de Chimborazo, ubicada en la Av. Gonzalo Dávalos 24-10 y Brasil, Riobamba 060102.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Instaurar la incidencia de los trabajos rotativos en la salud mental de los trabajadores en la empresa "ECUACERAMICA."

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el fundamento teórico que justifique la elección metodológica aplicarse en el estudio.
- Efectuar el alzamiento de los datos de los trabadores que se desempeñan en turnos rotativos a través de las técnicas e instrumentos definidos.
- Identificar la relación que existe entre las jornadas rotativas y la salud mental de los operadores.

1.4. Pregunta de investigación

¿Cómo afectan los turnos rotativos en la salud mental de los colaboradores que laboran en la Empresa Ecuacerámica?

1.5. Hipótesis

¿El trabajo en trabajos rotativos incide en la salud mental de los operarios de la Fábrica Ecuacerámica de Riobamba?

CAPITULO 2:

1.1. Antecedentes

“La salud mental es un estado de bienestar en el que cada persona puede realizar su condición para combatir las pruebas de la vida y ser capaz de trabajar eficazmente y contribuir a la sociedad, también se ha demostrado que está fuertemente relacionado con el trabajo y que los problemas psicológicos ocurren independientemente de que el trabajo tenga una relación causal con los problemas psicológicos” (Muñoz, Cardona, Restrepo, & Calvo, 2022).

El bienestar y desempeño cognitivo, conductual, emocional, social y relacional de una persona puede verse afectado por una mala salud mental, como resultado, la inteligencia de una persona para colaborar en el trabajo puede verse afectada, ya que la productividad y el desempeño en el trabajo pueden verse afectados, la capacidad para trabajar de manera segura puede verse reducida o puede haber dificultades para mantener u obtener un empleo. (Bang 2020).

“La salud mental está relacionada con la calidad de vida, término que varía según las perspectivas socioeconómicas, culturales, geográficas e históricas, entre las que se encuentran los siguientes factores: economía, empleo, igualdad, cohesión social, urbanización, normas y valores.” (Muñoz et al2022).

Aunque la calidad de vida no está claramente definida, la literatura coincide en que su “significado incluye bienestar social, funcionamiento emocional, desempeño, satisfacción con la vida, apoyo social, etc.” (Sánchez, 2020).

“En el campo de la salud se utiliza ampliamente la calidad de vida relacionada con la salud (CVRS), que refleja la parte de la calidad de vida relacionada con la salud de un individuo e incluye cuatro dimensiones: funcionamiento físico, funcionamiento somatosensorial, social y psicológico.” (Torres y Useche, 2024).

El trabajo por turnos ha sido durante mucho tiempo una forma de trabajo que permite a las empresas mantener continuamente los procedimientos administrativos y de servicio sin afectar sus procesos de producción. “Sin embargo, el trabajo por turnos puede poner

en amenaza la salud y la vida personal de los empleados, al tener que adaptarse a un horario que viola el ritmo natural de vida.” (Gutiérrez y García, 2011).

Cabe señalar que, si bien se han comprobado las secuelas, no todos experimentarán los mismos efectos, y algunas personas son más susceptibles a ciertas enfermedades debido a antecedentes familiares y características propias, la capacidad de adaptación a dicho trabajo, la duración de la exposición a dicho trabajo y la presencia de otros factores estresantes en la vida personal. (Rodelo y Garay, 2020).

El trabajo por turnos afecta significativamente la vida familiar y social y trastoca aspectos importantes como el tiempo que un empleado dedica a la familia, las relaciones personales o conyugales, el tiempo libre, las actividades sociales, las responsabilidades familiares, el tiempo dedicado a algún tipo de deporte o actividad física, etc. (Sánchez, 2020).

Si estas actividades se ven perjudicadas, el empleado puede experimentar un estrechamiento de los círculos sociales y una ruptura de las relaciones emocionales, lo que significa un efecto negativo en su salud mental y, si no se trata adecuadamente, puede derivar en problemas de salud. (Bang, 2020).

En lo que respecta al trabajo, el trabajo por turnos, especialmente el trabajo nocturno, puede tener consecuencias como reducción del rendimiento, aumento de errores en la realización de tareas, aumento de accidentes laborales y ausentismo.

El trabajo por turnos implica que los empleados tienen que adoptar sus hábitos de vida personal y social y así acostumbrarse al estímulo laboral; la sobrecarga puede significar que las personas corren un mayor riesgo psicosocial. (Rodelo y Garay (2020).

Algunos aspectos importantes relacionados del trabajo por turnos:

- Restricciones en las interacciones familiares y sociales que pueden conducir a la alienación interpersonal.

- Permanecer durante un tiempo en un espacio designado por la organización, que en ocasiones no cuenta con los espacios a los que las personas están acostumbradas en casa o en su vida diaria.
- Compartir su vida diaria (dormitorios, comedores, áreas sociales) con personas de diferentes culturas, comportamientos y necesidades, lo que requiere un alto grado de tolerancia ante posibles diferencias o choques culturales.
- En algunos casos, las comidas y actividades recreativas son limitadas y están sujetas a los planes operativos de la empresa en el sentido de que están limitadas por los gustos o necesidades de los empleados.
- Dependiendo de la ubicación, las personas pueden estar expuestas a riesgos públicos difíciles de controlar y que pueden causar ansiedad entre los empleados.
- La capacidad de respuesta ante acontecimientos adversos que puedan ocurrir en el entorno familiar o social se ve perjudicada por la dependencia directa de otros factores relacionados con el transporte o los procedimientos de regreso del lugar de trabajo.
- Los servicios están disponibles de forma continua debido a emergencias técnicas, ambientales o de salud y seguridad que ocurren fuera del horario comercial, esto se debe a que el ajetreo de estos proyectos a menudo no cesa y la fatiga puede aparecer en cualquier momento.
- Trabajo en turno de noche, lo que supone un cambio en mi reloj biológico.
- Demandas de estrés físico, mental o emocional asociadas a las tareas y responsabilidades laborales. (Torres y Useche, 2024).

Como consecuencia de lo anterior, los trabajadores pueden sufrir trastornos del sueño y falta de descanso, lo que puede derivar en fatiga crónica, estrés crónico, burnout o,

en los casos más graves, trastornos de ansiedad y depresión (Bringas, Fernández, Álvarez, Martine Si, & Rodríguez, 2015).

Asimismo, “este tipo de trabajo puede conllevar cambios en la dinámica de pareja, familiar y social, trastornos alimentarios y consecuencias físicas posteriores como trastornos gastrointestinales, trastornos reproductivos como cambios en el ciclo menstrual” y más.

Los trabajadores del turno de noche, por otro lado, pueden haber estado expuestos a más café, tabaco y drogas que estimulan el sistema nervioso central para afrontar las horas más cansadas e improductivas que pueden causar problemas. salud física (Torres y Useche, 2024).

Las averiguaciones de los últimos años han manifestado que el trabajo por turnos ha causado muchos problemas de salud a las personas afectadas y se estima que alrededor del 20% de los trabajadores han sido despedidos en un corto período de tiempo debido al trabajo por turnos, debido a problemas de salud que se genera en los trabajadores. (Fernández y Piñol, 2020).

Además de lo anterior, el 22,2% de la población activa en España labora por turnos, de los cuales el 8,9% trabaja en horarios de la noche ya sea en turno nocturno habitual (1,7%) o durante el día. 7,2%). (Sánchez y Lucha, 2017).

“El informe del Observatorio Nacional de las Condiciones de Trabajo” concluyó que la proporción de puestos de trabajo de esta categoría ha aumentado un 5,9% en los últimos ocho años, “y la proporción de trabajadores por turnos también es alta en otros países”; 22% en Reino Unido, 22% en EE.UU. 20%, Australia 13% Grecia 25% y Finlandia 25%. (Sánchez, 2019).

1.2. Justificación del problema

El propósito de este estudio fue comprender la relación entre la planificación de turnos y su efecto directo en la salud mental de los operarios.

Esta indagación fue realizada por primera vez por ECUACERÁMICA en la ciudad de Riobamba, cuando se confirmó que estudios anteriores no contaban con información bibliográfica, está claro que una gran proporción de la población activa tiene condiciones de salud mental alteradas, algunas padecieron algún trastorno mental, y que alrededor de 12 mil millones de días de trabajo se pierden anualmente en el mundo entero debido a problemas de salud mental, que cuestan 1 billón de dólares en desgaste de productos cada año.

Según estudios realizados entre 2009 y 2013, los trastornos mentales son la segunda causa de bajas por enfermedad, por lo que la prevención de riesgos psicosociales es importante. En 2001, la prevalencia de trastornos mentales entre las empresas españolas era del 15,8%. El grupo de personas que se beneficiarán directamente con este estudio serán los empleados de ECUACERÁMICA que trabajan por turnos, justo después confirmados. Sobre los riesgos para la salud mental que los empleados pueden experimentar como resultado del trabajo por turnos y están tomando medidas en consecuencia.

CAPITULO 3: Marco Teórico

1.1. Salud mental

Se entiende y determina que “la salud mental es un estado de salud que permite a un individuo afrontar momentos estresantes de la vida, desarrollar sus habilidades, poder estudiar y trabajar adecuadamente y contribuir a mejores resultados” en el ámbito local y comunitario, en otras palabras, se reconoce como “un componente esencial de la salud y el bienestar que respalda la capacidad individual y colectiva para tomar decisiones, formar relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos; además, la salud mental es un derecho fundamental” de todos, así como de los individuos, las sociedades y elementos fundamentales del desarrollo socioeconómico. (Fernández y Piñol, 2020).

“La salud mental es más que la ausencia de enfermedad mental, e trata de un proceso complejo que cada persona experimenta de diferentes maneras, con diferentes grados de

gravedad y sufrimiento, y con resultados sociales y clínicos potencialmente muy diferentes.” (Torres y Useche, 2024).

“Los trastornos mentales incluyen trastornos psiquiátricos y psicosociales, así como otras condiciones mentales asociadas con altos niveles de angustia, deterioro o riesgo de conductas autolesivas; las personas con estos trastornos tienen más probabilidades de experimentar niveles más bajos de salud mental, aunque puede que no siempre sea así.” (Rodelo y Nuñez 2020).

1.2. Determinantes de la salud mental

“Durante el transcurso de la vida, varios determinantes individuales, sociales y estructurales pueden combinarse para custodiar o excavar la salud mental y alterarla. Ciertos aspectos psicológicos y biológicos individuales, como las capacidades emocionales, el consumo de sustancias y la genética, pueden originar que las personas sean más susceptibles a sufrir inconvenientes de salud mental.” (Mingote, Pino, Sánchez, Gálvez y Gutiérrez, 2011).

“La exhibición a categorías sociales, económicas, geopolíticas y ambientales adversas como la pobreza, la violencia, la desigualdad y la degradación ambiental también incrementan el riesgo de problemas de salud mental” (Sánchez et al., 2017).

“Los riesgos ocurren en todas las etapas de la vida, pero los riesgos que suceden a lo largo de períodos sensibles del desarrollo, específicamente la primera infancia, son particularmente dañinos, por ejemplo, se sabe que la crianza dura y los castigos físicos perjudican la salud de los niños, y el acoso escolar es un interesante factor de amenaza de trastornos mentales.” (Torres y Useche, 2024).

“Los factores protectores también persisten a lo largo de la vida y mejoran la resiliencia, incluidas las habilidades y atributos sociales y emocionales personales, así como las interacciones sociales positivas, la educación de calidad, el trabajo decente, las comunidades seguras y la cohesión social.” (Mingote et al 2011).

“Los riesgos para la salud mental y los factores protectores existen en diferentes sociedades a diferentes escalas, y las amenazas locales aumentan el riesgo para las personas, las familias y las comunidades.” (OPS, 2023).

“Las amenazas globales aumentan los riesgos para todas las personas; entre ellos se incluyen crisis económicas, brotes de enfermedades, emergencias humanitarias y desplazamientos forzados, y la creciente crisis climática.” (Organización Panamericana de la Salud, 2023).

El poder predictivo de cada factor de riesgo o protector “es limitado; la mayoría de las personas no desarrollarán un trastorno mental incluso si están expuestas a un factor de riesgo, y muchas personas que no están expuestas a factores de riesgo conocidos desarrollarán un trastorno de salud”; de todos modos, los determinantes de la salud mental están interrelacionados y ayudan a mejorar o dañar la salud mental. (Fernández y Piñol, 2020).

Aunque los trastornos mentales no aparecen en la lista actual de enfermedades profesionales en España y por tanto no pueden en ningún caso ser reconocidos como enfermedades profesionales, si se demuestra que la enfermedad está relacionada únicamente solo para trabajar, y para recibir una indemnización por un accidente de trabajo (López, 2017).

Como la carga de la prueba recae enteramente en el paciente por motivos relacionados con el trabajo, se trata de una vía muy restrictiva, aunque hubo 191 casos de este tipo en 2010, lo que sugiere que la magnitud del problema puede ser significativa. En el Reino Unido, en el año 2000, uno de cada cinco trabajadores experimentó niveles extremos o muy altos de estrés debido a su trabajo, las enfermedades relacionadas con el estrés cuestan 6,5 millones de días laborables al año, 570 millones de euros a los empleadores y 5.700 millones de euros a la sociedad en su conjunto (Organización Mundial de la Salud, 2020).

En Suecia, el 14% de las 15.000 personas con licencia por enfermedad de larga duración en 1999 citaron el estrés como la causa (OPS, 2023). En 1998, el coste anual

de las patologías mentales asociadas con el trabajo en los Países Bajos se estimó en 2.260 millones de euros.

1.3. Impacto del trabajo en la salud mental

“La relación entre el trabajo y la salud mental es compleja, y una de las partes reconoce los efectos positivos del trabajo” en la satisfacción personal, así como los beneficios de la interacción social y la estabilidad financiera, todo lo cual contribuye al buen bienestar mental, por otro lado, la falta de trabajo o el desempleo pueden tener un impacto negativo en la salud mental (González, 2020).

Los desempleados tienen el doble de probabilidades de desarrollar depresión que los empleados; por otra parte, si el trabajo está organizado de manera incorrecta, surgen peligros psicosociales que pueden descuidar “la salud mental y el bienestar de las personas.” (Córdoba, Ramírez y Charles, 2023).

1.4. La salud mental en los trabajadores.

El desempeño laboral es una de las actividades humanas más importantes, no solo porque es un medio de supervivencia, esencial en sí mismo, sino también porque los trabajadores pasan casi un tercio de su vida laboral en el trabajo (González, 2020). Así, el trabajo logra ser fundamento de satisfacción o, por el contrario, origen de patología o al menos de cambios en la salud, o, más verdaderamente, el trabajo puede ser satisfactorio en unos períodos y perjudicial para la salud en otros. ocurren regularmente, la salud es un proceso dinámico. (Mingote et al., 2011).

El trabajo puede afectar la salud de los trabajadores al provocar trastornos mentales o exacerbar problemas de salud mental existentes, además, si no provoca trastornos mentales diagnosticables según los estándares internacionales, pero afecta negativamente al equilibrio psicológico normal de las personas, puede afectar a la

salud (Bringas et al., 2015). Desde el punto de vista psicológico, se han realizado muy pocas investigaciones, salvo estudios sobre los trastornos del sueño, sin embargo, esto no significa que este tipo de efectos psicológicos no sean significativos, algunos enfoques existentes han demostrado afectar significativamente a la salud mental.

Los trabajadores del turno de noche son especialmente propensos a sufrir problemas de sueño, este hecho no es sorprendente, ya que este horario hace que las personas duerman cuando el cuerpo se inclina hacia la vigilia y, por el contrario, estén alerta cuando el ciclo corporal se inclina hacia el sueño, y por tanto los patrones de sueño se ven afectados significativamente (Fernández, 2020).

1.5. Patologías Psiquiátricas en el Medio Laboral

Las actividades laborales crean o producen muchos patrones de conducta individuales, cuyo desarrollo genera una situación en la que el grupo en el que aparecen debe integrar la sociología de la enfermedad mental al trabajo o, si esto no es posible, controlar o erradicar la sociología mental de la enfermedad en el lugar de trabajo.

Comprender el surgimiento de procesos psicopatológicos según las diferentes actividades profesionales, con el fin de considerar cada ocupación como una fuente de riesgo laboral que puede generar factores psicopatológicos. Es lógico que el riesgo de sufrir trastornos mentales aumente en ocupaciones con niveles de trabajo muy elevados, que a menudo van asociados a bajas estimaciones de cualificación, que siempre pretenden funcionar sin la oportunidad de participar en sus propios planes. (Torres y Useche (2024).

En consecuencia, los trabajadores de la construcción y todos los empleos esenciales del sector terciario (camareros, sanitarios, secretarías, personal de limpieza o de apoyo al transporte, etc.). Pero independientemente de otros factores, en el lugar de trabajo pueden producirse todo tipo de trastornos mentales:

- Desórdenes mentales.

- Deterioro cognitivo.
- Neurosis.
- Enfermedades provocadas por el estrés laboral.
- Trastornos por consumo de sustancias psicoactivas.
- Enfermedades autolíticas

1.6. Trabajo a turno

Los equipos de trabajo deben estar conformados de manera correcta, para de esta manera lograr una adecuada continuación productiva con equipos independientes para que trabajen continuamente para asegurar la continuidad del modelo productivo o de servicio, imponiendo así biorritmos con el consiguiente efecto fisiológico, ya que los trabajadores tienen que realizar tareas durante la desactivación que requieren un esfuerzo adicional, por el contrario, tienen que dormir durante la activación, lo que plantea la cuestión del sueño diurno y su menor efecto reconstituyente. (Sánchez 2020)

Los humanos somos en su mayoría animales diurnos, lo que significa que están más activos desde el amanecer hasta el atardecer; sin embargo, nuestra sociedad es cada vez más competitiva, lo que exige que su producción no pueda interrumpirse en ningún momento para satisfacer las necesidades del medio ambiente (Sánchez, 2020). Fue en este contexto que surgieron conceptos como “turno” o “turno de noche”, lo que significó que los empleados dejaran a un lado su origen para atender las demandas de la empresa.

“Según la séptima encuesta nacional de condiciones de trabajo realizada en 2011, el 22,2% de los encuestados trabajaba por turnos y el 9,0% continuaba trabajando de noche, los porcentajes difieren por género (hombres 23,6%, mujeres 20,6%) y sectores de actividad: salud, veterinaria y servicios sociales (37,2%), industria del metal (32,5%), industria

química, saneamiento y minería. (31,3%) y transporte, almacenamiento y hostelería (17,5%)”. (López, 2017).

1.7. Turnos rotativos y bienestar psicológico

“Si bien la mayoría de los estudios muestran que los turnos de guardia y nocturnos” reducen la salud mental, existen variables que pueden moderar los efectos en los trabajadores, como informaron Takahashi y sus coautores, la investigación muestra que adaptarse a las percepciones cambiantes reduce los problemas y aumenta considerablemente esencia y aumento del estado de alerta y concentración (Pacheco, 2019).

De manera similar, un estudio de Bohle y Tilley encontró que las enfermeras que trabajaban en turnos más largos estaban más satisfechas con su trabajo, y otro estudio comparó a las enfermeras que trabajaban más turnos con aquellas que solo trabajaban en turnos más largos, se hizo una comparación entre turno diurno, replicó los resultados de estudios anteriores: el turno rotativo resulta en mayor satisfacción laboral (López, 2017).

El trabajo por turnos requiere que los empleados estén activos cuando necesitan tomar un descanso y viceversa; además, los sitúan afuera de las normas de la vida de familia y pública, resultando en una triple discrepancia entre la jornada laboral, el tiempo de vida y el entorno familiar y público. (Rodríguez, 2022).

CAPITULO 4. Materiales y métodos

4.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional, por cuanto, persigue establecer el grado de relación que se encuentra entre las variables de estudio; turnos rotativos y salud mental, es de campo, porque se utilizarán los instrumentos de recolección de datos en el lugar que suscitan los hechos, es cuantitativa, ya que una vez que se obtengan los datos se procederá al procesamiento estadístico de los mismos, y

finalmente, bibliográfica, ya que se fundamentará en la teoría existente del tema, ubicada en libros, revistas, artículos científicos y demás investigaciones relativas a las variables.

4.2. Descripción del lugar de investigación

La investigación se realizará en la Empresa ECUACERÁMICA de la Ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo.

4.3. Periodo de estudio

Los datos utilizados serán recolectados durante el último trimestre del año 2023.

4.4. Unidad de análisis

Trabajadores operativos que laboran en turnos rotativos (nocturnos) en la empresa ECUACERÁMICA en el área de fabricación de cerámica de pisos y paredes.

4.5. Población de estudio

El universo poblacional de la Empresa ECUACERÁMICA de la Ciudad de Riobamba es de 396 trabajadores mismos que se encuentran divididos; 86 administrativos y 310 operativos. De los cuales se trabajará con los colaboradores que laboran en turnos rotativos, es decir los 310 trabajadores.

4.6. Tipo de muestra

La naturaleza del estudio indica que el prototipo de muestreo es probabilístico, que se dará entre la relación de la aplicación de ciertos procedimientos matemáticos, los individuos poseen la misma posibilidad de ser elegidos y ser parte de la evidencia.

4.7. Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se estableció en base a la siguiente formula estadística:

Formula

$$n = \frac{\frac{Z^2 * P(1 - P)}{e^2}}{1 + \left(\frac{Z^2 * P(1 - P)}{e^2 N}\right)}$$

$$n = \frac{\frac{1.96^2 * 0.50 (1 - 0.5)}{0.05^2}}{1 + \left(\frac{1.96^2 * 0.50 (1 - 0.5)}{0.05^2 310}\right)}$$

$$n = 118$$

Donde

p = probabilidad a favor de (50%)

e = error estándar de estimación (0.05)

z = Nivel de confianza (1.96)

N = el tamaño de la población (310)

n = el tamaño de la muestra (118)

4.8. Criterios

Criterios de inclusión

CRITERIO	VARIABLE
Historia laboral, (SI- NO)	Cualitativa, dicotómica
Edad (menores de 30 años)	Cuantitativa discreta
Deseo de participar (SI- NO)	Cualitativa, dicotómica
Antecedentes de psicoterapia (SI- NO)	Cualitativa, dicotómica
Cargas familiares (SI- NO)	Cualitativa, dicotómica
Trastornos del sueño (SI- NO)	Cualitativa, dicotómica

4.9. Criterios de exclusión

CRITERIO	VARIABLE
Trabajadores que ya hayan tenido trabajos en horarios rotativos	Cualitativa, dicotómica
Edad (mayores de 30 años)	Cuantitativa discreta
Negativa para la participación	Cualitativa nominal
Trabajadores con antecedentes de psicoterapia Ansiedad, depresión u otros	Cualitativa nominal politómica
Trabajadores que no tienen cargas familiares	Cualitativa, dicotómica
Trabajadores con antecedentes de alteraciones o trastornos del sueño	Cualitativa, dicotómica

Recursos materiales y humanos

RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES
Investigador	Fotocopias (entrevistas, consentimiento informado)
Personal Operativo de la Empresa ECUACERÁMICA	Útiles de oficina
Personal Administrativo de la Empresa ECUACERÁMICA	Cámara fotográfica, computadora, calculadora
	Cuadernillo de observación

	Solicitud de Aprobación del Anteproyecto por parte de la empresa.
--	--

4.10. Técnicas e instrumentos aplicados para la recolección de datos

- Técnica

Encuesta. - Una encuesta es una técnica de recogida de datos que consiste en obtener cierta información del grupo social al que pertenece la muestra de estudio y luego procesar los datos para realizar análisis cuantitativos y sacar conclusiones, por lo tanto, para los fines de este estudio, se utilizará una encuesta por turnos denominada "*Índice de turnos estándar (SSI)*" desarrollada por Folkard et al.

Se trata esencialmente de una serie de cuestionarios autoadministrados que se utilizan para examinar variables importantes en el trabajo por turnos y sirve como ejemplo de la complejidad de estudiar los efectos del trabajo por turnos debido al gran número de variables que deben considerarse (Moreno, Jerez, Cabrera, Estrada, & López, 2013).

4.11. Escala de Likert

Una escala Likert es una herramienta que se utiliza para medir o recopilar información cuantitativa utilizada en la indagación, es una escala añadida que pertenece a un grado normal de evaluación; basada en una sucesión de criterios, como declaraciones, a los que se le pide al sujeto que responda.

A los sujetos se les presentan estímulos (elementos o calificaciones) que representan el rasgo que el indagador está codicioso en medir y se les pide que respondan en función de hasta qué punto el sujeto está de acuerdo o en desacuerdo con una afirmación en particular. El número más común de opciones es cinco, y a cada condición se le ofrece una cantidad numérica que dará como resultado una puntuación total basada en la puntuación del sujeto en todos los elementos.

La calificación definitiva muestra la postura del individuo en la categoría, luego, tras aplicar “la escala, se calificó cada ítem como positivo o negativo y se ponderaron las opciones de respuesta; este paso implica codificar la información, es decir, asignar un valor numérico a cada categoría de respuesta.” (Bringas et al., 2015).

Los valores numéricos de este tipo de básculas pueden tener distintos valores, después de asignar un valor a cada ítem, asigne una puntuación total a cada persona en la muestra de revisión.

“La puntuación total se obtiene de la suma de las puntuaciones ponderadas de cada unidad.” (Bringas et al., 2015).

4.12. Instrumento

Cuestionario. - El cuestionario persigue recabar datos fidedignos que se podrán valorar y aprovechar para optimizar las condiciones relativas al problema de investigación. Mediante la aplicación del cuestionario denominado “Cuestionario de Bienestar del Trabajador del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional” (NIOSH Well BQ) se determinará el estado de bienestar y los riesgos psicosociales a los que se encuentra expuesto el trabajador en la empresa ECUACERÁMICA.

“Escala de calidad de vida: GENCAT”

“Nombre: Escala de calidad de vida GENCAT”

Autores: Verdugo, M., Arias, B., Gómez, L. y Schallock, R. (2009)

Ámbito de aplicación: personas mayores de 20 años

Objetivo: Verifica el perfil de calidad de vida de las personas que han sido evaluadas

4.13. Numero de ítems: 69

Descripción: Provee el perfil de calidad de vida por medio de 8 dimensiones: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

CONCLUSIONES:

- La revisión bibliográfica permitió corroborar que no existen suficientes estudios que traten del tema en lo que respecta a la salud mental y turnos rotativos, sino más bien investigaciones de los resultados derivados de los trastornos físicos que se relacionan con la ejecución de turnos rotativos, los datos al respecto versan más sobre estrés laboral y Burnout, bajo este parámetro se puede afirmar que los principales hallazgos resultan muy débiles en cuanto a efectos se refiere ya que no son contundentes en aseverar dicha relación que se plantea.
- La creación de instrumentos que permitan recopilar información relativa a la salud mental de los trabajadores son excelentes indicadores que permiten evaluar, identificar y prevenir riesgos psicosociales tanto individuales como colectivos, con el fin de prevenir alteraciones que atenten contra la salud del trabajador.
- Es importante evaluar el impacto de la turnicidad en diferentes escenarios laborales y en diferentes profesiones, determinando las tipologías de los turnos de trabajo, de larga duración y con mayor número de muestra poblacional, lo que permitirá disminuir el sesgo, persiguiendo tener resultados fidedignos que serán aportes significativos a la academia para interposiciones más apegadas a la realidad de muchos colaboradores y al establecimiento de acciones de prevención y promoción, apropiadas y oportunas.

RECOMENDACIONES:

- Es urgente ampliar las indagaciones en otro tipo de población para determinar si los resultados avalan la independencia de las variables salud mental y turnos rotativos.
- Es relevante mantener la vigilancia permanente y oportuna a la salud de los colaboradores, en especial aquellos que realizan turnos rotativos.

- Se debe socializar los resultados con el área de salud ocupacional de la empresa ECUACERÁMICA, para la actuación temprana ante los posibles casos registrados.

BIBLIOGRAFÍA:

- Bang, C. (2020). ABORDAJES COMUNITARIOS EN SALUD MENTAL EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN: CONCEPTOS Y PRÁCTICAS DESDE UNA PERSPECTIVA INTEGRAL. *Revista Colombiana de ciencias sociales*, 778-804.
- Bringas Molleda, C., Fernández Muñiz, A., Álvarez Fresno, E., Martínez Cordero, A., & Rodríguez Díaz, F. (2015). Influence of burnout on the health of prison workers. *Rev Esp Sanid Penit*, 67-73.
- Córdoba Brito, Y., Ramírez Serrano, L., & Charris Balcázar, M. (2023). Garantías de la salud mental en los entornos laborales. *Revista CIES*, 81-98.
- Fernandez Montalvo, J., & Piñol, E. (2020). HORARIO LABORAL Y SALUD: CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS. *Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología*, 207-222.
- González Rodríguez, S. (2020). RELACIÓN ENTRE RESILIENCIA Y SALUD MENTAL SEGÚN LA SITUACIÓN LABORAL Y EL GÉNERO. Santa Cruz de Tenerife, España.
- López Ramos, A. (2017). *Turnos rotativos y bienestar psicológico*. Castellón de la Plana: Trabajo Final de Grado en Psicología:.
- Mingote Adán, J. C., Pino Cuadrado, P., Sánchez Alaejos, R., Gálvez Herrer, M., & Gutiérrez García, M. D. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección,. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 188-205.
- Moreno Arroyo, M., Jerez Gonzalez, J., Cabrera Jaime, S., Estrada Masllorens, J., & Lopez Martin , A. (2013). Turnos de 7 horas versus 12 horas en enfermería intensiva: vivir a contratiempo. *Enfermería Intensiva*, 98-103.

- Muñoz Arroyave, C., Cardona Arango, D., Restrepo Ochoa, D., & Calvo, A. (2022). Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de. *CES PSICOLOGÍA*, 151-168.
- Pacheco González, A. (2019). Efectos psicológicos causados por los turnos de trabajo en los trabajadores de la Fábrica Plásticos Rival Cía. Ltda. Ecuador, Cuenca.
- Rodelo Valle, C., & Garay Nuñez, J. (2020). Representaciones sociales de la salud mental y de los trastornos mentales en estudiantes. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 1-18.
- Rodríguez Rodríguez, J. (2022). Trastorno depresivo y turnos rotativos en trabajadores de la construcción de régimen miner. *Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú*, 177-189.
- Salud, O. M. (2020). *EL EFECTO SOBRE LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.
- Salud, O. P. (2023). *Informe mundial sobre la salud mental*. Washington, D.C.
- Sánchez Oliván, A. (2019). *IMPACTO DEL TRABAJO A TURNOS EN LA SALUD Y LA CONCILIACIÓN LABORAL FAMILIAR DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL GENERAL SAN JORGE DE HUESCA*. ALICANTE: ÁREA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO, S.L.
- Sánchez Oliván, A., & Lucha López, A. (2017). Impacto del trabajo a turnos en la salud y la conciliación laboral/familiar del personal de enfermería en el Hospital General San Jorge de Huesca. *Universidad de Zaragoza, EUCS, 2017*.
- Sanchez Romero, B. (2018). *FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y NIVEL DE ESTRÉS EN*. Bogota: FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

Sánchez Sello, M. (2020). Impacto del trabajo a turnos. *Departamento de Economía, Facultad de Economía y Empresa*, 109-130.

Torres , M., & Useche, V. (Enero de 2024). *Quironprevención*. Obtenido de Quironprevención:

<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/trabajo-turnos-impacto-salud-trabajador>