UNIVERSIDAD CATOLICA DE SALTA

FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

TESIS DE INVESTIGACIÓN

Bienestar Psicológico Laboral en trabajadores del área oficio que mantienen turnos rotativos en la empresa Jumi S.R.L, en San Salvador de Jujuy, año 2024

Alumno/a: Aldana Paez Piu

Director/a: Lic. Daniela Martini

AÑO 2024

AUTORIDADES ACADEMICAS

Gran Canciller

S.E.R. Mons. Mario Antonio Cargnello. Arzobispo de Salta

Rector

Ig. Rodolfo Gallo Cornejo

Vicerrectora Académica

Mg. Constanza Diedrich

Secretaria General

Lic. Silvia Álvarez

Decana de la Facultad de Artes y Ciencias

Lic. María Dolores Medina Bouquet

Secretaria Académica de la Facultad de Artes y Ciencias

Dra. Adriana Ibarguren

Jefe del Departamento de Psicología

Lic. Sonia Edith Guijarro Cardenas

Agradecimientos

Para mi papa, Juan Carlos:

"Gracias por criarme como una mujer independiente y fuerte, por tu paciencia infinita y por enseñarme que la vida se enfrenta con calma y determinación. Cada palabra tuya ha sido un faro en mis momentos de duda, y cada conversación, una fuente de sabiduría y tranquilidad. Un padre amoroso y compañero, me deslumbra tu manera de ser mi papa."

Para mi mama, Paola:

"Mi ejemplo más grande de amor y dedicación. Tus abrazos y tu optimismo han sido refugio en días difíciles. En cada paso de este camino estuviste de manera única; gracias por enseñarme a ser resiliente. Este logro lleva un pedacito de todas las charlas que tuvimos."

A mis hermanas, Giuliana y Agostina:

"Giuli, gracias por ese equilibrio perfecto entre sensatez y locura que tanto necesito. Tu presencia, siempre tan fuerte y llena de vida, es un recordatorio constante de que no importa cuán caótico sea el momento, siempre hay una manera de enfrentarlo con humor y decisión. Tu capacidad para desdramatizar lo que parece imposible es algo que valoro más de lo que puedo expresar. Gracias por ser esa chispa de locura que ilumina mi vida."

"Agos, ¿Qué haría sin tus comidas que alegran el día y sin esa energía que saca risas incluso en los momentos más difíciles? No importa que tan difícil haya sido el día, vos siempre encontrás la manera de darle color. Tu alegría es contagiosa y siempre logras transformar lo cotidiano en algo especial. Gracias por estar ahí con tu risa y tu creatividad, por hacer que los días malos sean más llevaderos, y los buenos, inolvidables."

A mis tíos Pablo y Melina, y primos Valentina, Francesca y Martiniano:

"A pesar de la distancia, siempre sentí su apoyo incondicional. Tío Pablo y Meli, su cariño ha sido una constante en mi vida. Valen, Fran y Martu, gracias por las risas y la alegría que siempre me dan.

Ustedes logran sacarme una sonrisa en cualquier momento y, aunque no estemos cerca, su amor se siente como si estuvieran al lado mío."

A mis amigas de toda la vida, Micaela, Sofia, Mariana, Sol, Marcia, Paula y Julieta:

"Por ser sostén y apoyo inquebrantable en este camino. Su cariño y soporte incondicional han sido una fuente constante de fortaleza en cada desafío que he enfrentado. Especialmente a Julieta, quién, aunque no este físicamente, me acompaña desde otro lugar. Este logro también es de ustedes, por estar siempre a mi lado."

A mis queridas amigas de la facultad, Martina, Camila, Candela, Milena y Sabrina:

"Quienes han sido compañeras en este camino de aprendizaje y crecimiento. Gracias por estar en las largas noches de estudio, por las conversaciones infinitas que nos han ayudado a sobrellevar la presión. Su amistad ha sido un pilar importante en mi vida, un refugio en momentos de incertidumbre y un motivo para seguir adelante. Gracias por llenar mis días de risa, apoyo y cariño. No podría haber llegado hasta acá sin el vínculo especial que construimos juntas.

"Especialmente a Martina, cuya alegría contagiosa, amor incondicional y compañerismo invaluable hicieron que nuestra amistad trascienda el tiempo y los momentos compartidos, convirtiéndose en un lazo tan fuerte como el de una hermana."

Los amo, infinitamente.

INDICE

AUTORIDADES ACADEMICAS 2
INDICE 5
RESUMEN 1
ABSTRACT 2
FUNDAMENTACIÓN 3
OBJETIVOS 5
General 5
Específicos 5
MARCO EPISTEMOLÓGICO 6
ESTADO DEL ARTE 6
MARCO TEORICO 9
1. Turnos Rotativos en el Ámbito Laboral 9
1.1. Definición y características de los turnos rotativos 9
1.2. Tipos de sistemas de turnos rotativos 10
1.3. Impacto de los turnos rotativos en la vida laboral y personal 12
2. Bienestar Psicológico Laboral 14
2.1. Conceptualización del bienestar psicológico 14
2.2. Dimensiones del bienestar psicológico en el contexto laboral 14
2.3. Factores que influyen en el bienestar psicológico laboral 16
2.4. Teorías sobre el bienestar psicológico en el trabajo 19
3. Crecimiento Personal en el Contexto Laboral 21
3.1. Definición de crecimiento personal 21
3.2. Teorías sobre el desarrollo y crecimiento personal en el trabajo 21
3.3. Estrategias organizacionales para fomentar el crecimiento personal 24
4. Relaciones Interpersonales en el Entorno Laboral 26
4.1. Importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo 26
4.2. Impacto de las relaciones laborales en el bienestar psicológico 28
5. Estrategias de Afrontamiento en el Contexto Laboral 30
5.1. Concepto de estrategias de afrontamiento 30
5.2. Tipos de estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral 31

5.3. Efectividad de las estrategias de afrontamiento en turnos rotativos 32
6. Psicología Organizacional y Turnos Rotativos 34
6.1. Papel de la psicología organizacional en la gestión de turnos rotativos 34
6.2. Psicología Positiva 35
METODOLOGIA 37
Enfoque metodológico 37
Descripción del ámbito de estudio 38
Categorías en estudio 40
Bienestar psicológico laboral 40
Relaciones Interpersonales 40
Crecimiento Personal 41
Estrategias de afrontamiento 41
Instrumentos y técnicas de recolección de datos. 42
Población 43
Muestra 43
Selección de la muestra 43
Tamaño de la muestra 44
Consentimiento informado 44
RESULTADOS 46
1. Caracterizar cómo los trabajadores de turnos rotativos perciben y gestionan su crecimiento personal en el contexto laboral: 46
2. Describir cómo las relaciones interpersonales en el trabajo impactan en el bienestar psicológico de los trabajadores con turnos rotativos: 48
3. Identificar estrategias de afrontamiento utilizadas por trabajadores de turnos rotativos para mantener su bienestar psicológico: 50
Resultados de la bitácora de campo 53
CONCLUSIONES 54
RECOMENDACIONES 55
BIBLIOGRAFIA 59
HOJA DE EVALUACION 64

RESUMEN

Este estudio explora la influencia de los turnos rotativos en el bienestar psicológico de los trabajadores del área de oficio en Jumi S.R.L., San Salvador de Jujuy, durante el 2024. Se plantean tres objetivos específicos: 1) Caracterizar la percepción y gestión del crecimiento personal en el contexto laboral; 2) Describir el impacto de las relaciones interpersonales en el bienestar psicológico; 3) Identificar las estrategias de afrontamiento utilizadas para mantener el bienestar. Los resultados revelan que los trabajadores han desarrollado diversas estrategias para gestionar su crecimiento personal, como el uso del tiempo libre para capacitación en línea y la planificación eficiente de su tiempo. En cuanto a las relaciones interpersonales, los turnos rotativos pueden tanto ampliar las redes de apoyo como generar desafíos para mantener relaciones sólidas, dentro y fuera del trabajo. Las estrategias de afrontamiento más comunes incluyen el ejercicio, la comunicación familiar, técnicas de mindfulness y escritura. Estos hallazgos se alinean con teorías del "job crafting" y de la adaptación laboral, mostrando cómo los trabajadores de Jumi S.R.L. se adaptan activamente a los desafíos y oportunidades de los turnos rotativos. Se concluye que, aunque los turnos rotativos presentan retos significativos, con el apoyo adecuado y la mentalidad correcta, pueden facilitar el desarrollo personal y profesional. Las implicaciones para la gestión incluyen la necesidad de fomentar un sentido de comunidad, apoyar el desarrollo profesional y promover prácticas de autocuidado.

Palabras clave: Turnos rotativos, bienestar psicológico, afrontamiento, relaciones laborales, crecimiento personal.

ABSTRACT

This study explores the influence of rotating shifts on the psychological well-being of workers in Jumi S.R.L.'s general labor area in San Salvador de Jujuy during 2024. Three specific objectives were outlined: 1) Characterizing how workers perceive and manage personal growth in the workplace; 2) Describing how interpersonal relationships at work impact psychological well-being; 3) Identifying coping strategies used by rotating shift workers to maintain their well-being. Results show that workers have developed various strategies to manage personal growth, such as utilizing free time for online training and efficient time planning. Regarding interpersonal relationships, rotating shifts can both expand support networks and create challenges in maintaining solid relationships, both at work and in personal life. Common coping strategies include regular exercise, family communication, and mindfulness techniques. These findings align with theories of "job crafting" and work adaptation, illustrating how Jumi S.R.L. workers actively adapt to the challenges and opportunities of rotating shifts. The study concludes that although rotating shifts present significant challenges, with adequate support and the right mindset, they can facilitate personal and professional development. Management implications include fostering a sense of community, supporting professional development, and promoting self-care practices.

Keywords: Rotating shifts, psychological well-being, coping strategies, work relationships, personal growth.

FUNDAMENTACIÓN

Es fundamental comprender que las esferas del bienestar y el empleo están estrechamente interconectadas. Numerosas investigaciones han revelado que el involucramiento en actividades laborales fomenta la realización de prácticas que influyen positivamente en el bienestar, la pertenencia, la seguridad, la calidad de vida y frecuentemente en la identidad y posición social de los individuos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010 p.45), lo cual se traduce en una mejora del bienestar general. Sin embargo, si las condiciones laborales son adversas, pueden generar insatisfacción y constituir una amenaza para la salud (Palmero et al., 2018, p. 123).

Desde el punto de vista psicológico, la salud individual se entiende mediante un modelo biopsicosocial, integrando aspectos biológicos, psicológicos y sociales. La sinergia de estos componentes puede conducir a un sistema equilibrado que otorga a las personas un estado de bienestar óptimo (Spencer et al., 2018, p. 78).

La delimitación del tema a estudiar es un paso crucial en cualquier investigación cualitativa, ya que establece los límites y el enfoque del estudio. En el caso de este trabajo, se analizó cómo los turnos rotativos influyen en el bienestar psicológico de estos trabajadores, centrándose específicamente en la percepción y gestión del crecimiento personal en el contexto laboral, el impacto de las relaciones interpersonales en el trabajo en su bienestar psicológico, así como las estrategias de afrontamiento utilizadas para mantener dicho bienestar. Esta delimitación no solo ayuda a comprender la complejidad de los efectos de los turnos rotativos en el bienestar psicológico, sino que también subraya la relevancia de esta investigación en el contexto específico de San Salvador de Jujuy en el año 2024.

Los turnos rotativos, cada vez más comunes en diversos sectores laborales, plantean desafíos significativos para el bienestar psicológico de los trabajadores. En el contexto específico del noroeste argentino, se observa un aumento en la adopción de turnos rotativos en varias industrias, lo que sugiere una mayor necesidad de comprender y abordar los impactos de esta práctica en el bienestar psicológico de los trabajadores. Además, se ha identificado una creciente preocupación por la salud mental de los trabajadores, especialmente en el sector de la salud, donde las demandas laborales y la presión por el

desempeño pueden exacerbar los efectos negativos de los turnos rotativos (Gómez et al., 2021, p.112).

Los turnos rotativos implican una serie de desafíos que pueden representar una amenaza para el bienestar psicológico laboral de los trabajadores. La disrupción del ritmo circadiano, la dificultad en la conciliación trabajo-familia, el aumento del estrés y la ansiedad, así como el deterioro de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son algunos de los aspectos que pueden afectar adversamente el bienestar mental de los empleados.

Por lo tanto, estudiar cómo los mismos afectan el bienestar psicológico laboral en San Salvador de Jujuy no solo es relevante para comprender los desafíos actuales que enfrentan los trabajadores en la región, sino que también puede proporcionar información valiosa para el diseño de intervenciones y políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales y promover la salud mental en el ámbito laboral. Por ejemplo, si se descubre que los turnos rotativos tienen un impacto negativo en el bienestar psicológico, la investigación podría conducir a la creación de herramientas que ayuden a los trabajadores a gestionar mejor su salud mental. Además, los resultados podrían influir en las políticas de recursos humanos de la empresa, promoviendo prácticas laborales más saludables y sostenibles.

En términos de producción de conocimiento, este estudio podría llenar un vacío en la literatura existente, proporcionando datos empíricos desde una perspectiva local y actualizada. Esto es especialmente pertinente dado que la mayoría de las investigaciones sobre bienestar psicológico y turnos rotativos de trabajo se han centrado en contextos y periodos diferentes. Por lo tanto, este trabajo no solo tiene el potencial de impactar positivamente en la empresa Jumi S.R.L. y sus empleados, sino también de enriquecer el campo de la psicología laboral con información valiosa y contextualizada.

La pregunta de problema adecuada para el trabajo sobre el bienestar psicológico laboral en trabajadores de turnos rotativos podría ser: "¿Cómo influyen los turnos rotativos en el bienestar psicológico de los trabajadores de oficio de Jumi S.R.L en San Salvador de Jujuy durante el año 2024? Esta pregunta permite explorar las dimensiones del bienestar psicológico como la autonomía, control de situaciones, vínculos sociales, proyectos y aceptación de sí mismo. Además, invita a investigar posibles intervenciones que la empresa

podría adoptar para mejorar la salud mental de sus trabajadores, tales como ajustes en la organización de los turnos, programas de apoyo psicológico y capacitación en manejo del estrés. La relevancia de esta pregunta radica en su potencial para contribuir al diseño de políticas de recursos humanos más saludables y sostenibles en el contexto laboral actual.

OBJETIVOS

General

Describir la influencia de los turnos rotativos en el bienestar psicológico laboral de los trabajadores del área oficio de Jumi S.R.L en San Salvador de Jujuy durante el año 2024.

Específicos

Caracterizar cómo los trabajadores de turnos rotativos perciben y gestionan su crecimiento personal en el contexto laboral.

Describir cómo las relaciones interpersonales en el trabajo impactan en el bienestar psicológico de los trabajadores con turnos rotativos.

Identificar estrategias de afrontamiento utilizadas por trabajadores de turnos rotativos para mantener su bienestar psicológico.

MARCO EPISTEMOLÓGICO

ESTADO DEL ARTE

El primer antecedente sobre la misma temática es el trabajo de Fernández (2020), "Bienestar Psicológico en Docentes de Nivel Primario de las Escuelas Públicas de Salta Capital, en Contexto de Pandemia por COVID- 19", el cual plantea el estudio realizado que buscó evaluar el grado de Bienestar Psicológico en profesores de escuelas primarias estatales en Salta, Argentina, durante la crisis sanitaria del COVID-19. Utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo y un diseño no experimental, se examinó una muestra no aleatoria de 352 profesores mediante la Escala BIEPS-A (Casullo, 2002), aplicada en línea. Los hallazgos revelaron que un 56,53% de los participantes mostró un alto Bienestar Psicológico, mientras que un 19,6% evidenció un nivel medio y un 23,86% un nivel bajo. Los resultados indicaron predominio de altos niveles de Bienestar Psicológico en las áreas de Control/Aceptación, Proyectos y Relaciones Sociales, pero un nivel medio en Autonomía. Además, se detectaron variaciones significativas en función de variables como la edad, la situación familiar y el sexo, pero no se observaron diferencias notables con respecto al número de escuelas en las que los docentes trabajaban ni en la modalidad laboral.

También el trabajo llevado adelante por Cuba Fusetti (2021) denominado "Bienestar psicológico en estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Salta en el año 2020" El estudio realizado tuvo como objetivo evaluar el estado de bienestar psicológico en los alumnos del último año de Psicología en la Universidad Católica de Salta durante el periodo de crisis sanitaria del 2020, aplicando los principios de la Psicología Positiva. Se adoptó un enfoque cuantitativo descriptivo, analizando una muestra de 52 estudiantes. La herramienta principal para la medición fue la escala BIEPS-A de Casullo (2002), complementada con un cuestionario específicamente diseñado para este trabajo. Los resultados revelaron que un 40% de los participantes percibían un alto nivel de bienestar psicológico, mientras que un 29% indicaron un nivel medio, un 21% manifestaron un nivel bajo y un 10% reportaron un nivel muy bajo de bienestar.

Por otro lado se presenta un estudio de Albines Olortegui y Correa Villacorta (2021) en su trabajo "Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la policía

municipal de la municipalidad provincial de Cajamarca, Perú, 2021", en el cual, el objetivo del estudio fue explorar la conexión entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en los empleados de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el año 2021. Además, se buscó establecer los grados de estrés laboral y bienestar psicológico presentes. La metodología de la investigación se basó en un enfoque cuantitativo, adoptando un diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Se trabajó con una muestra de 61 miembros del cuerpo policial, quienes fueron evaluados utilizando el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de bienestar psicológico de Ryff. Los hallazgos más significativos indicaron una correlación negativa entre el estrés laboral y el bienestar psicológico (Rho= -,845). Se descubrió que un 38% de los participantes experimentaban un nivel alto de estrés laboral, un 13% un nivel muy alto, y un 51% manifestaba un nivel bajo de bienestar psicológico.

El estudio de Calvo Hernández (2023), denominado "Bienestar laboral: análisis de los factores psicosociales y su impacto sobre las personas y organizaciones", es un trabajo realizado para la Universidad Nacional de Navarra, en la ciudad de Pamplona, España. En el cual se plantea que, al examinar la evidencia actual sobre la calidad de vida en el trabajo, se destaca su significativa influencia en el bienestar laboral y su estrecha conexión con la esfera personal de los individuos. Por consiguiente, se establece como meta principal discernir los factores clave que afectan el bienestar en el trabajo, su clasificación, el rol crítico de los elementos psicosociales y su efecto en la salud de los trabajadores.

Por último, Savarino (2023) llevó adelante un trabajo denominado "Bienestar Psicológico y

Estrés Laboral en empleados de una empresa de Call Center en CABA". La finalidad del estudio consistió en explorar la posible conexión entre el Estrés Laboral y el Bienestar Psicológico en el personal de un Call Center ubicado en Caba. Se adoptó una metodología cuantitativa, enfocada en la recolección y análisis de datos numéricos y estadísticos para probar hipótesis y detectar patrones en comportamientos no experimentales. Esto se debe a la naturaleza no interventiva de las variables en estudio correlacional, que busca identificar la relación o nivel de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en una

muestra específica y en un contexto determinado. Se optó por un muestreo no probabilístico o intencional, guiado más por objetivos específicos que por métodos estadísticos de representatividad. Entre los instrumentos utilizados, se incluyó la escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1995), utilizando para este caso su versión adaptada al español por Van Dierendonck (2004), y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS de Ivancevich y Matteson (1989). Como resultado, se estableció la ausencia de correlación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en los empleados del call center investigado.

De esta manera, los antecedentes revisados sobre el bienestar psicológico en diversos contextos laborales proporcionan una base sólida y multifacética que enriquece la comprensión de los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores de turnos rotativos. Los estudios abordan una variedad de poblaciones y contextos, desde docentes y estudiantes universitarios hasta policías municipales y empleados de call centers, ofreciendo así una visión amplia y diversa de cómo diferentes variables impactan el bienestar psicológico.

Primero, se destaca la relevancia de las características personales y contextuales, como la edad, la situación familiar y el sexo, en la percepción del bienestar psicológico. Estos factores influyen significativamente en cómo los individuos experimentan y manejan las demandas laborales, como se evidenció en el estudio de Fernández (2020) sobre docentes durante la pandemia.

En segundo lugar, la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico emerge como un tema recurrente y crucial. Los estudios de Albines Olortegui y Correa Villacorta (2021) y Savarino (2023) evidencian cómo el estrés puede afectar negativamente el bienestar, aunque con algunas variaciones contextuales que sugieren que la dinámica entre estas variables no es uniforme y puede depender del entorno específico de trabajo.

Además, el análisis de los factores psicosociales, como el realizado por Calvo Hernández (2023), subraya la importancia de la calidad de vida en el trabajo y su conexión con el bienestar personal. Estos hallazgos indican que los elementos psicosociales son determinantes clave que deben ser considerados en el estudio del bienestar de los

trabajadores de turnos rotativos, quienes enfrentan desafíos únicos debido a la naturaleza de sus horarios.

Finalmente, la resiliencia y la capacidad de adaptación, destacadas en el estudio de Cuba Fusetti (2021), son aspectos importantes por considerar. Los trabajadores de turnos rotativos, al igual que los estudiantes en situaciones de alta demanda, pueden beneficiarse de estrategias que fortalezcan su capacidad para manejar el estrés y mantener un alto nivel de bienestar psicológico.

MARCO TEORICO

1. Turnos Rotativos en el Ámbito Laboral

1.1. Definición y características de los turnos rotativos

Los turnos rotativos se refieren a un sistema de organización laboral en el que los empleados alternan sus horarios de trabajo de manera sistemática, cubriendo diferentes períodos del día y la noche (Dall'Ora et al., 2019). Este sistema de trabajo se implementa comúnmente en industrias y servicios que requieren una operación continua, como la atención médica, la manufactura, la seguridad y los servicios de emergencia.

Según Moreno y Báez (2021), los turnos rotativos se pueden definir como:

> Un método de organización del tiempo de trabajo en el que los empleados se alternan en los turnos de mañana, tarde y noche, siguiendo un patrón cíclico predeterminado, con el objetivo de mantener la continuidad operativa de una organización durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Características principales

Rotación de horarios: Los empleados cambian periódicamente entre turnos diurnos, vespertinos y nocturnos. La frecuencia de rotación puede variar desde cambios diarios hasta semanales o mensuales (Kecklund & Axelsson, 2016).

Duración variable de los turnos: Los turnos pueden tener duraciones diferentes, típicamente de 8 o 12 horas, aunque existen variaciones según las necesidades organizacionales y las regulaciones laborales (Vedaa et al., 2020).

Cobertura continua: Este sistema permite a las organizaciones mantener sus operaciones de forma ininterrumpida, cubriendo las 24 horas del día y los 7 días de la semana (Moreno & Báez, 2021).

Ciclos de trabajo-descanso alterados: Los trabajadores experimentan patrones de sueño y vigilia no convencionales, lo que puede afectar sus ritmos circadianos (Kecklund & Axelsson, 2016).

Variabilidad en días libres: Los días de descanso suelen rotar junto con los turnos, lo que puede resultar en períodos de descanso en días laborables convencionales (Vedaa et al., 2020).

Compensación diferencial: Muchas organizaciones ofrecen incentivos económicos o beneficios adicionales por trabajar en horarios no convencionales, especialmente en turnos nocturnos o fines de semana (Moreno & Báez, 2021).

Adaptabilidad requerida: Los trabajadores necesitan adaptarse constantemente a los cambios en sus horarios de trabajo, lo que puede afectar su vida personal y social (Dall'Ora et al., 2019).

Es importante señalar que las características específicas de los sistemas de turnos rotativos pueden variar significativamente entre organizaciones y sectores, adaptándose a las necesidades operativas particulares y a las regulaciones laborales locales.

1.2. Tipos de sistemas de turnos rotativos

Existen dos categorías principales de turnos rotativos: la rotación lenta, que ocurre semanalmente, y la rotación rápida, que cambia cada 2 o 3 días. La adaptación a los turnos de rotación rápida es generalmente más difícil, ya que el reloj circadiano no logra ajustarse adecuadamente, resultando en efectos negativos para la salud. Sin embargo, si el trabajador

conserva un patrón de vida diurno y se esfuerza por mantenerse despierto en las horas posteriores al turno de trabajo, se ha observado que las perturbaciones son menos significativas. Por otro lado, los turnos de rotación lenta tienden a causar más alteraciones debido a adaptaciones inconsistentes; justo cuando una persona se acostumbra a un horario, necesita adaptarse a otro. Este aspecto ha generado amplios debates y, como señalan Czeisler y Dijk (1995), su impacto en la salud y bienestar de los individuos sigue siendo un tema de estudio abierto.

Es razonable considerar que los turnos rotativos y nocturnos, al provocar numerosas alteraciones en los empleados, podrían disminuir su bienestar psicológico. Si bien la mayoría de las investigaciones indican que estos turnos afectan negativamente el bienestar psicológico, existen factores que pueden atenuar estos efectos. Por ejemplo, Takahashi y sus colegas encontraron que una mayor adaptación a los turnos rotativos estaba asociada con menos problemas y un aumento en el bienestar, así como en la alerta y concentración (Takahashi et al., 2005).

De manera similar, Bohle y Tilley observaron que la insatisfacción laboral en enfermeras se intensificaba con la duración del trabajo en turnos rotativos (Bohle y Tilley, 1989). Otro estudio comparó enfermeras con turnos rotativos (RNS) con aquellas en turnos diurnos, concluyendo que los turnos rotativos generaban mayor insatisfacción laboral, vinculándolo al estrés laboral y a un incremento en las alteraciones físicas y psicológicas (Kawada y Suzuki, 2002).

Sin embargo, hay expertos que cuestionan la magnitud de los efectos negativos del trabajo por turnos, señalando que los estudios longitudinales no son suficientemente sólidos y que los efectos detectados son demasiado mínimos como para ser considerados significativos. Ganster, Rosen y Fisher destacan las limitaciones de las investigaciones en este campo y sugieren recomendaciones para que futuros estudios sean más rigurosos y científicos, lo que permitirá obtener conclusiones más fiables sobre los efectos del trabajo por turnos (Ganster, Rosen y Fisher, 2016).

1.3. Impacto de los turnos rotativos en la vida laboral y personal

Los turnos rotativos, si bien son necesarios en muchas industrias, tienen un impacto significativo tanto en la vida laboral como en la personal de los trabajadores. Este sistema de trabajo puede afectar diversos aspectos de la salud, el bienestar y el desempeño de los empleados.

Desempeño laboral: Los turnos rotativos pueden afectar la productividad y la calidad del trabajo. Kecklund y Axelsson (2016) encontraron que el rendimiento cognitivo y la atención disminuyen durante los turnos nocturnos, especialmente en las primeras horas de la mañana.

Seguridad ocupacional: Existe un mayor riesgo de accidentes laborales asociado con los turnos rotativos. Según Moreno y Báez (2021), la fatiga acumulada y la alteración del ritmo circadiano pueden aumentar la probabilidad de errores y accidentes, especialmente en industrias de alto riesgo.

Satisfacción laboral: La rotación de turnos puede impactar negativamente en la satisfacción laboral. Dall'Ora et al. (2019) señalan que los trabajadores en turnos rotativos a menudo reportan menor satisfacción laboral en comparación con aquellos en horarios regulares diurnos.

Relaciones laborales: La naturaleza cambiante de los horarios puede afectar la cohesión del equipo y la comunicación entre turnos. Sin embargo, también puede fomentar la flexibilidad y la capacidad de adaptación de los trabajadores (Vedaa et al., 2020).

Impacto en la vida personal

Salud física: Los turnos rotativos se han asociado con diversos problemas de salud. Kecklund y Axelsson (2016) reportan un mayor riesgo de trastornos metabólicos, enfermedades cardiovasculares y cáncer entre los trabajadores de turnos rotativos.

Salud mental: La alteración del ritmo circadiano puede llevar a problemas de salud mental. Moreno y Báez (2021) señalan una mayor incidencia de trastornos del estado de ánimo, ansiedad y depresión en trabajadores de turnos rotativos.

Calidad del sueño: Los patrones de sueño irregulares son una consecuencia común de los turnos rotativos. Dall'Ora et al. (2019) indican que muchos trabajadores experimentan insomnio, somnolencia diurna y fatiga crónica.

Vida familiar y social: Los horarios no convencionales pueden dificultar la conciliación entre trabajo y vida personal. Vedaa et al. (2020) destacan que los trabajadores de turnos rotativos a menudo reportan dificultades para mantener relaciones sociales y familiares estables.

Hábitos de vida: Los turnos rotativos pueden llevar a la adopción de hábitos de vida poco saludables. Kecklund y Axelsson (2016) mencionan un mayor riesgo de sedentarismo, mala alimentación y consumo de sustancias como estrategias de afrontamiento.

Bienestar general: El impacto acumulativo de estos factores puede resultar en una disminución general del bienestar y la calidad de vida. Moreno y Báez (2021) sugieren que los trabajadores de turnos rotativos a menudo reportan niveles más bajos de satisfacción con la vida en general.

Es importante señalar que el impacto de los turnos rotativos puede variar significativamente entre individuos y depende de factores como la frecuencia de rotación, la duración de los turnos, las características individuales y las medidas de apoyo implementadas por las organizaciones. La investigación continúa explorando estrategias para mitigar los efectos negativos y optimizar el bienestar de los trabajadores en sistemas de turnos rotativos.

2. Bienestar Psicológico Laboral

2.1. Conceptualización del bienestar psicológico

El empleo constituye un fenómeno social presente y relevante en el contexto de nuestra cultura, representando un punto de referencia ante el cual las personas establecen una postura definida (Peiró, 1993). Específicamente, la sociedad contemporánea experimenta una transición en los valores, desplazándose de los tradicionales enfoques económicos y de protección hacia un mayor énfasis en la calidad de vida (Inglehart, 1977). Dentro de este marco, el bienestar psicológico en el ámbito laboral emerge como un factor crucial para alcanzar una calidad de vida superior, basándose en la noción de que el concepto de trabajo es el resultado de un entendimiento colectivo y elaborado sobre un aspecto de la realidad social (Salanova y otros, 1993).

El impacto del trabajo en el bienestar emocional de los empleados es significativo. A su vez, el nivel de bienestar que estos experimentan en su entorno laboral repercute en su conducta, en la toma de decisiones y en la interacción con sus colegas, extendiéndose también a su vida familiar y social.

Recientemente, se ha observado un progreso notable en la investigación de los procesos psicosociales relacionados con el trabajo, lo que ha facilitado el desarrollo de numerosos modelos y teorías sobre la salud mental en el lugar de trabajo.

2.2. Dimensiones del bienestar psicológico en el contexto laboral

2.2.1. Relaciones Interpersonales

Las interacciones humanas en el ámbito organizacional son esenciales para entender a los individuos dentro de dicha estructura. Estas interacciones, que se traducen en una serie de valoraciones críticas, son fundamentales para lograr una comprensión profunda de los miembros de la organización. A través de la formación de vínculos entre los individuos, se facilita la gestión y el equilibrio de la necesidad intrínseca de conexión social. Cuanto mayor sea el grado de satisfacción obtenido de estas interacciones, más eficaz será la contribución al cumplimiento de las metas establecidas por la entidad.

En palabras de Soria (2004):

Las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual. Su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha (p.19).

Las relaciones interpersonales emergen con la interacción entre dos o más personas, donde cada una llega a conocer aspectos personales del otro. Estas difieren de las relaciones intrapersonales, que se enfocan en el conocimiento de uno mismo y su individualidad (Gámez & Marrero, 2015).

Las conexiones interpersonales varían ampliamente y pueden ser efímeras o duraderas, y un individuo puede experimentar una amplia gama o solo unas pocas de estas. Las relaciones familiares, de pareja, de amistad y laborales son algunas de las más significativas, ya que influyen y definen el carácter e identidad de una persona (Montoya, 2014).

En el ámbito laboral, las habilidades interpersonales son esenciales, especialmente en entornos donde la colaboración y la gestión de relaciones con clientes son clave. Por lo tanto, aquellos con facilidad para la colaboración suelen ser más valorados para ciertos roles en comparación con aquellos que prefieren trabajar de manera independiente (Cornejo, 2013).

2.2.2. Crecimiento Personal

En el contexto del crecimiento individual de los empleados, es fundamental que las empresas se mantengan actualizadas con las tendencias actuales como la globalización y la innovación, tal como señalan Corredor Hernández et al., (2018). Esto implica valorar el capital humano, implementando programas que fomenten el bienestar laboral y familiar, lo que a su vez incrementa la lealtad y satisfacción del personal, contribuyendo a la productividad y al logro de metas organizacionales a diferentes plazos. Las entidades gubernamentales deben adoptar una visión progresista hacia el bienestar laboral, promoviendo el mejoramiento del bienestar individual, familiar y emocional de los

empleados, y así fomentar un aumento en la productividad laboral, desafiando la noción tradicional de que los empleados solo acuden a la organización para ejecutar tareas asignadas.

Por otro lado, el desarrollo personal requiere de una dirección proactiva por parte de los líderes organizacionales, como destaca Torres Espín, (2018). Esto se logra mediante la promoción del trabajo en equipo y la empatía entre colegas, enfocándose en el avance de competencias técnicas y profesionales. Es esencial priorizar la comunicación efectiva sobre las operaciones de la empresa, comenzando con un programa de inducción integral desde el momento en que el empleado se une a la empresa, siempre con la vista puesta en los objetivos institucionales a largo plazo.

2.2.3. Estrategias de afrontamiento

Generalmente, las personas manejan el estrés mediante estrategias cognitivas y conductuales, un proceso conocido como afrontamiento, que influye en cómo perciben el estrés y su adaptación tanto física como psicológica. La capacidad para gestionar situaciones estresantes está ligada a los recursos de afrontamiento que uno posee, los cuales son cruciales en la interacción entre estrés, salud y enfermedad, y son parte de las características estables de la persona y su entorno, según Omar (1995).

La teoría más aceptada sobre el afrontamiento del estrés entre los expertos es el modelo fenomenológico-cognitivo de Lazarus y Folkman (1984), que se centra en cómo las personas evalúan las demandas estresantes y sus posibles respuestas. Este modelo sugiere que el afrontamiento implica dos tipos de evaluaciones: una primaria, donde se valora la relevancia de la situación para el bienestar personal, y una secundaria, donde se consideran las opciones de respuesta disponibles.

2.3. Factores que influyen en el bienestar psicológico laboral

El bienestar psicológico laboral es un constructo multidimensional influenciado por una variedad de factores. En el contexto de los turnos rotativos, estos factores pueden tener un impacto aún más pronunciado. A continuación, se detallan los principales factores que influyen en el bienestar psicológico laboral, con especial atención a su relevancia en entornos de trabajo con turnos rotativos:

2.3.1. Factores organizacionales

2.3.1.1. Cultura organizacional

Una cultura organizacional que valora el bienestar de los empleados y reconoce los desafíos específicos de los turnos rotativos puede tener un impacto positivo significativo. Según García et al. (2019), las organizaciones que promueven una cultura de apoyo y comprensión hacia los trabajadores de turnos rotativos tienden a reportar mayores niveles de bienestar psicológico entre sus empleados.

2.3.1.2. Políticas de recursos humanos

Las políticas de recursos humanos que abordan las necesidades específicas de los trabajadores en turnos rotativos son cruciales. Esto puede incluir políticas de flexibilidad, compensación adecuada, y oportunidades de desarrollo profesional. Moreno y Báez (2021) encontraron que las organizaciones con políticas de RR.HH. adaptadas a los turnos rotativos mostraban mejores indicadores de bienestar psicológico laboral.

2.3.1.3. Diseño de los turnos

El diseño de los turnos puede tener un impacto significativo en el bienestar psicológico. Factores como la duración de los turnos, la velocidad y dirección de la rotación, y los períodos de descanso entre turnos son cruciales. Kecklund y Axelsson (2016) sugieren que los turnos diseñados ergonómicamente, que respetan los ritmos circadianos, pueden mejorar significativamente el bienestar psicológico de los trabajadores.

2.3.2. Factores individuales

2.3.2.1. Personalidad y temperamento

Las características individuales de personalidad pueden influir en cómo una persona se adapta a los turnos rotativos. Dall'Ora et al. (2019) encontraron que los individuos con mayor flexibilidad y resistencia al estrés tienden a adaptarse mejor a los turnos rotativos y mantener un mejor bienestar psicológico.

2.3.2.2. Estrategias de afrontamiento

La capacidad de un individuo para desarrollar y emplear estrategias de afrontamiento efectivas es crucial para mantener el bienestar psicológico en turnos rotativos. Vedaa et al. (2020) destacan la importancia de estrategias como la gestión efectiva del tiempo, técnicas de relajación, y hábitos de sueño saludables.

2.3.2.3. Equilibrio trabajo-vida personal

La capacidad de mantener un equilibrio entre las demandas laborales y personales es particularmente desafiante en turnos rotativos. Sin embargo, aquellos que logran este equilibrio tienden a reportar mayor bienestar psicológico (Moreno & Báez, 2021).

2.3.3. Factores sociales

2.3.3.1. Apoyo social

El apoyo social, tanto en el trabajo como fuera de él, es un factor crucial para el bienestar psicológico. García et al. (2019) encontraron que los trabajadores de turnos rotativos con fuertes redes de apoyo social mostraban mayor resiliencia y bienestar psicológico.

2.3.3.2. Relaciones interpersonales en el trabajo

La calidad de las relaciones con compañeros de trabajo y supervisores puede tener un impacto significativo en el bienestar psicológico. Esto es particularmente relevante en turnos rotativos, donde la comunicación y la cooperación entre turnos son cruciales (Kecklund & Axelsson, 2016).

2.3.4. Factores físicos y ambientales

2.3.4.1. Condiciones de trabajo

Las condiciones físicas del lugar de trabajo, como la iluminación, el ruido, y la ergonomía, pueden influir significativamente en el bienestar psicológico, especialmente en turnos nocturnos (Dall'Ora et al., 2019).

2.3.4.2. Salud física

La salud física y el bienestar psicológico están estrechamente relacionados. Los turnos rotativos pueden afectar la salud física a través de alteraciones en los patrones de sueño y alimentación, lo que a su vez puede impactar el bienestar psicológico (Vedaa et al., 2020).

2.3.5. Factores relacionados con el trabajo

2.3.5.1. Autonomía y control

El grado de autonomía y control que los trabajadores tienen sobre sus tareas y horarios puede influir significativamente en su bienestar psicológico. Moreno y Báez (2021) sugieren que proporcionar cierto grado de control sobre los horarios de trabajo puede mejorar la adaptación a los turnos rotativos.

2.3.5.2. Significado y propósito del trabajo

La percepción de que el trabajo es significativo y tiene un propósito puede contribuir al bienestar psicológico, incluso en condiciones desafiantes como los turnos rotativos (García et al., 2019).

En conclusión, el bienestar psicológico laboral en el contexto de los turnos rotativos es el resultado de una compleja interacción entre factores organizacionales, individuales, sociales, físicos y relacionados con el trabajo. Comprender estos factores es crucial para desarrollar estrategias efectivas que promuevan y mantengan el bienestar psicológico de los trabajadores en sistemas de turnos rotativos.

2.4. Teorías sobre el bienestar psicológico en el trabajo

La Teoría de la Autodeterminación (SDT), desarrollada por Ryan y Deci (2000), propone que el bienestar psicológico en el trabajo se fundamenta en la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación. Esta teoría sugiere que cuando los empleados sienten control sobre sus acciones, se perciben capaces de realizar sus tareas eficazmente y establecen conexiones significativas con sus colegas, experimentan una mayor motivación intrínseca y bienestar general. En la práctica, las organizaciones

pueden fomentar estos elementos a través de la toma de decisiones participativa, oportunidades de desarrollo profesional y la creación de un ambiente de trabajo colaborativo.

El Modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R), propuesto por Bakker y Demerouti (2007), ofrece una perspectiva complementaria. Este modelo clasifica las características del entorno laboral en dos categorías: demandas laborales, que son aspectos que requieren esfuerzo sostenido, y recursos laborales, que ayudan a lograr objetivos y reducir el estrés. Según este modelo, un desequilibrio entre altas demandas y bajos recursos puede conducir al agotamiento, mientras que un alto nivel de recursos puede fomentar el compromiso y el rendimiento, incluso frente a demandas elevadas. Las organizaciones pueden aplicar este modelo evaluando y ajustando las demandas laborales, aumentando los recursos disponibles y diseñando intervenciones específicas para cada puesto.

La Teoría del Bienestar de Seligman (2011), también conocida como modelo PERMA, amplía la concepción del bienestar psicológico más allá del entorno laboral, pero tiene importantes implicaciones en el trabajo. Seligman propone que el bienestar se compone de cinco elementos: Emociones Positivas, Compromiso, Relaciones, Significado y Logro. En el contexto laboral, esta teoría sugiere que las organizaciones deben fomentar experiencias positivas en cada uno de estos elementos para promover el bienestar integral de los empleados. Esto puede lograrse mediante programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo, espacios para la construcción de relaciones interpersonales positivas y una comunicación clara del propósito organizacional.

El Modelo de Características del Trabajo, desarrollado por Hackman y Oldham (1976), se centra en cinco aspectos clave del trabajo que influyen en la motivación y el bienestar: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo, cuando estas características están presentes en un trabajo, conducen a estados psicológicos críticos que resultan en mayor motivación interna, satisfacción laboral y mejor desempeño. Las organizaciones pueden aplicar este modelo rediseñando puestos de trabajo para incorporar más de estas características, implementando sistemas de retroalimentación regular y proporcionando oportunidades para que los empleados vean el impacto de su trabajo.

Finalmente, la Teoría de la Conservación de Recursos (COR) de Hobfoll (1989) ofrece una perspectiva sobre cómo las personas manejan el estrés y los recursos en el entorno laboral. Esta teoría propone que las personas buscan obtener, mantener y proteger recursos, y que el estrés ocurre cuando estos recursos están amenazados o se pierden. En el contexto laboral, esto implica que proporcionar recursos adecuados, implementar programas de bienestar y crear un ambiente que facilite la acumulación de recursos personales y profesionales puede contribuir significativamente al bienestar de los empleados.

Estas teorías, aunque distintas en sus enfoques, ofrecen perspectivas complementarias sobre cómo se puede promover y mantener el bienestar psicológico en el trabajo. Su aplicación práctica puede ayudar a las organizaciones a crear entornos laborales más saludables y productivos, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

3. Crecimiento Personal en el Contexto Laboral

3.1. Definición de crecimiento personal

3.2. Teorías sobre el desarrollo y crecimiento personal en el trabajo

El desarrollo y crecimiento personal en el trabajo es un aspecto fundamental para la satisfacción laboral y el éxito profesional. Varias teorías han sido propuestas para explicar cómo ocurre este proceso y cómo puede ser fomentado en el entorno laboral. A continuación, se presentan algunas de las teorías más influyentes en este campo:

3.2.1. Teoría del Desarrollo de Carrera de Super

Donald Super (1980) propuso que el desarrollo de carrera es un proceso que dura toda la vida y que está influenciado por varios factores personales y ambientales. Su teoría se basa en el concepto de "autoconcepto vocacional", que se desarrolla a lo largo de cinco etapas:

1. Crecimiento (infancia - adolescencia temprana)

2. Exploración (adolescencia - adultez temprana)

3. Establecimiento (adultez temprana - media)

4. Mantenimiento (adultez media - tardía)

5. Declinación (vejez)

Super argumenta que el desarrollo profesional implica la implementación y refinamiento continuo del autoconcepto vocacional. En el contexto laboral, esto sugiere que las organizaciones deben proporcionar oportunidades para que los empleados exploren diferentes roles y responsabilidades, permitiéndoles desarrollar y expresar su autoconcepto vocacional.

3.2.2. Teoría del Aprendizaje Social de la Carrera de Krumboltz

John Krumboltz (1979) expandió la teoría del aprendizaje social de Bandura al desarrollo de carrera. Su teoría sugiere que las decisiones de carrera y el desarrollo profesional son el resultado de cuatro factores principales:

1. Factores genéticos y habilidades especiales

2. Condiciones y eventos ambientales

3. Experiencias de aprendizaje

4. Habilidades de aproximación a la tarea

Krumboltz (1979) enfatiza la importancia de las experiencias de aprendizaje en el desarrollo de carrera. En el trabajo, esto implica que las organizaciones deben proporcionar oportunidades de aprendizaje variadas y significativas, así como fomentar la reflexión sobre estas experiencias para promover el crecimiento personal y profesional.

3.2.3. Teoría de la Construcción de Carrera de Savickas

Mark Savickas (2005) desarrolló esta teoría como una evolución de la teoría de Super, adaptándola a las realidades del mundo laboral moderno. La teoría de la construcción de carrera ve el desarrollo profesional como un proceso continuo de construcción de significado a través de las experiencias laborales. Se centra en tres aspectos principales:

1. Personalidad vocacional: Las habilidades, necesidades, valores e intereses relacionados con la carrera.

2. Adaptabilidad de carrera: La capacidad de cambiar en respuesta a las demandas del entorno laboral.

3. Temas de vida: Las historias que las personas construyen para dar sentido a sus decisiones de carrera.

Esta teoría sugiere que las organizaciones deben ayudar a los empleados a desarrollar su adaptabilidad de carrera y a encontrar significado en su trabajo, lo que puede lograrse a través de programas de mentoría, coaching y desarrollo de liderazgo.

3.2.4. Teoría del Desarrollo Psicosocial de Erikson

Aunque no es específica del desarrollo de carrera, la teoría de Erik Erikson (1963) sobre el desarrollo psicosocial tiene implicaciones importantes para el crecimiento personal en el trabajo. Erikson propuso ocho etapas de desarrollo, de las cuales tres son particularmente relevantes para la vida laboral adulta:

1. Intimidad vs. Aislamiento (adultos jóvenes)

2. Generatividad vs. Estancamiento (adultos de mediana edad)

3. Integridad vs. Desesperación (adultos mayores)

En el contexto laboral, esta teoría sugiere que las organizaciones deben proporcionar oportunidades para que los empleados desarrollen relaciones significativas, contribuyan a la siguiente generación (por ejemplo, a través de la mentoría) y reflexionen sobre sus logros y legado.

3.2.5. Teoría de la Autodeterminación aplicada al Desarrollo Profesional

Aunque ya mencionamos la Teoría de la Autodeterminación (SDT) en el contexto del bienestar psicológico, también tiene implicaciones importantes para el desarrollo y crecimiento personal en el trabajo. En este contexto, la SDT sugiere que el desarrollo

profesional óptimo ocurre cuando se satisfacen las necesidades de autonomía, competencia y relación en el entorno laboral (Ryan y Deci, 2000).

- Autonomía: Oportunidades para tomar decisiones sobre el propio desarrollo profesional.

- Competencia: Desafíos apropiados y oportunidades para dominar nuevas habilidades.

- Relación: Apoyo social y oportunidades para colaborar con otros en el proceso de desarrollo.

Las organizaciones pueden aplicar esta teoría proporcionando opciones de desarrollo personalizadas, estableciendo metas desafiantes pero alcanzables, y fomentando una cultura de aprendizaje colaborativo (Ryan y Deci, 2000).

Estas teorías ofrecen diferentes perspectivas sobre cómo se puede fomentar el desarrollo y crecimiento personal en el trabajo. Su aplicación práctica puede ayudar a las organizaciones a crear entornos que promuevan el desarrollo continuo de sus empleados, beneficiando tanto a los individuos como a la organización en su conjunto.

3.3. Estrategias organizacionales para fomentar el crecimiento personal

El crecimiento personal de los empleados es un factor crucial para el éxito organizacional en el entorno laboral moderno. Las organizaciones que fomentan activamente el desarrollo de sus empleados no solo mejoran la satisfacción y el compromiso laboral, sino que también aumentan la productividad y la innovación. A continuación, se presentan algunas estrategias efectivas que las organizaciones pueden implementar para promover el crecimiento personal de sus empleados.

Una de las estrategias más efectivas es la implementación de programas de mentoría. Estos programas permiten a los empleados menos experimentados aprender de colegas con mayor trayectoria, facilitando la transferencia de conocimientos y habilidades. Además, la mentoría puede ayudar a los empleados a navegar por los desafíos de su carrera y a

desarrollar una visión más clara de sus objetivos profesionales. Estudios han demostrado que los programas de mentoría bien estructurados pueden mejorar significativamente la retención de empleados y acelerar el desarrollo de liderazgo (Kram & Ragins, 2007).

Otra estrategia crucial es la provisión de oportunidades de aprendizaje continuo. Esto puede incluir talleres internos, seminarios, conferencias y programas de educación formal. Las organizaciones que invierten en el aprendizaje de sus empleados no solo mejoran las habilidades de su fuerza laboral, sino que también demuestran un compromiso con el crecimiento de sus empleados. Según Noe et al. (2014), las organizaciones que fomentan una cultura de aprendizaje continuo tienden a tener empleados más comprometidos y adaptables a los cambios del mercado.

La rotación de puestos y las asignaciones temporales son estrategias que permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y perspectivas. Al exponer a los empleados a diferentes roles y departamentos, las organizaciones pueden fomentar una comprensión más amplia del negocio y desarrollar habilidades más versátiles. Campion et al. (1994) sugieren que la rotación de puestos puede mejorar la satisfacción laboral y reducir el aburrimiento, al tiempo que aumenta la innovación organizacional.

El establecimiento de un plan de desarrollo individual (PDI) para cada empleado es una estrategia que personaliza el crecimiento profesional. Los PDI ayudan a alinear los objetivos de desarrollo del empleado con las necesidades organizacionales, creando una hoja de ruta clara para el crecimiento. Según Greenhaus et al. (2010), los PDI efectivos pueden aumentar la motivación de los empleados y mejorar su rendimiento a largo plazo.

Finalmente, la creación de una cultura de retroalimentación continua es esencial para el crecimiento personal. Las organizaciones pueden implementar sistemas de evaluación de desempeño más frecuentes y menos formales, fomentando conversaciones regulares sobre el desarrollo. Aguinis et al. (2012) argumentan que la retroalimentación frecuente y constructiva puede mejorar significativamente el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

Las organizaciones tienen a su disposición una variedad de estrategias para fomentar el crecimiento personal de sus empleados. La implementación efectiva de estas estrategias no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al éxito a largo plazo de la organización, creando una fuerza laboral más capacitada, comprometida y adaptable.

4. Relaciones Interpersonales en el Entorno Laboral

4.1. Importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo

Las relaciones interpersonales en el trabajo juegan un papel crucial en el funcionamiento de las organizaciones modernas. Estas interacciones entre colegas, superiores y subordinados no solo influyen en el ambiente laboral, sino que también tienen un impacto significativo en la productividad, la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados.

Uno de los aspectos más relevantes de las relaciones interpersonales en el trabajo es su influencia en el clima organizacional. Según un estudio realizado por Carmeli et al. (2009), las relaciones de alta calidad entre los miembros de una organización fomentan un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. Este clima favorable no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también aumenta el compromiso organizacional y reduce la rotación de personal.

Las relaciones interpersonales sólidas también contribuyen significativamente al aprendizaje y desarrollo profesional. Como señalan Noe et al. (2014), gran parte del aprendizaje en el trabajo ocurre a través de interacciones informales con colegas. Estas interacciones permiten el intercambio de conocimientos, habilidades y experiencias, facilitando así el desarrollo profesional continuo. Además, las redes de relaciones profesionales pueden proporcionar oportunidades de carrera y acceso a recursos valiosos dentro y fuera de la organización.

La calidad de las relaciones interpersonales también tiene un impacto directo en la salud mental y el bienestar de los empleados. Un estudio longitudinal realizado por Väänänen et al. (2004) demostró que el apoyo social en el trabajo, derivado de buenas

relaciones interpersonales, está asociado con una menor incidencia de problemas de salud mental y una mejor capacidad para manejar el estrés laboral. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar un entorno de trabajo que promueva interacciones positivas y de apoyo entre los empleados.

Las relaciones interpersonales también desempeñan un papel crucial en la eficacia del trabajo en equipo y la colaboración. Según un meta-análisis realizado por de Jong et al. (2016), la cohesión social entre los miembros del equipo está positivamente relacionada con el rendimiento del equipo. Las relaciones interpersonales positivas fomentan la comunicación abierta, la confianza y la voluntad de compartir ideas y recursos, lo que a su vez mejora la eficacia y la innovación en el trabajo colaborativo.

Además, las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Un estudio de Duffy et al. (2011) encontró que las relaciones de apoyo en el trabajo están positivamente asociadas con la satisfacción laboral y el compromiso afectivo con la organización. Esto sugiere que las organizaciones que fomentan relaciones interpersonales positivas pueden esperar mayores niveles de lealtad y dedicación por parte de sus empleados.

Es importante destacar que las relaciones interpersonales en el trabajo también pueden tener efectos negativos si no se manejan adecuadamente. Los conflictos interpersonales, por ejemplo, pueden ser una fuente significativa de estrés y malestar en el trabajo. Spector y Bruk-Lee (2008) señalan que los conflictos interpersonales están asociados con una variedad de resultados negativos, incluyendo menor satisfacción laboral, mayor intención de rotación y problemas de salud física y mental.

Las relaciones interpersonales en el trabajo son un componente fundamental del éxito organizacional y el bienestar de los empleados. Las organizaciones que reconocen la importancia de estas relaciones y toman medidas para fomentarlas y mejorarlas pueden esperar beneficios significativos en términos de clima organizacional, aprendizaje y desarrollo, salud y bienestar de los empleados, eficacia del trabajo en equipo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. Por lo tanto, invertir en estrategias para mejorar las

relaciones interpersonales en el trabajo debe ser una prioridad para las organizaciones que buscan crear un ambiente de trabajo saludable y productivo.

4.2. Impacto de las relaciones laborales en el bienestar psicológico

Las relaciones laborales desempeñan un papel crucial en la conformación del bienestar psicológico de los empleados. La calidad de estas interacciones puede influir significativamente en diversos aspectos de la salud mental y emocional de los trabajadores, afectando no solo su desempeño laboral, sino también su calidad de vida en general.

Un aspecto fundamental de las relaciones laborales es el apoyo social que proporcionan. Según un estudio realizado por Häusser et al. (2010), el apoyo social en el trabajo actúa como un amortiguador contra el estrés laboral y sus efectos negativos en la salud mental. Los autores encontraron que los empleados que perciben un alto nivel de apoyo de sus colegas y supervisores muestran niveles más bajos de ansiedad y depresión, incluso en situaciones de alta demanda laboral. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo para promover el bienestar psicológico.

Las relaciones con los supervisores tienen un impacto particularmente significativo en el bienestar psicológico de los empleados. Un meta-análisis realizado por Harms et al. (2017) reveló que el liderazgo transformacional, caracterizado por relaciones de apoyo y empoderamiento entre líderes y seguidores, está positivamente asociado con el bienestar psicológico de los empleados. Los líderes que fomentan relaciones de alta calidad con sus subordinados pueden contribuir a aumentar la autoestima, la autoeficacia y la satisfacción laboral de estos últimos.

Por otro lado, las relaciones laborales negativas pueden tener un impacto perjudicial en el bienestar psicológico. Einarsen et al. (2011) han documentado extensamente los efectos devastadores del acoso laboral en la salud mental de las víctimas. Los empleados que experimentan acoso o conflictos interpersonales crónicos en el trabajo están en mayor riesgo de desarrollar problemas de salud mental como ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático. Esto resalta la necesidad de que las organizaciones implementen políticas

efectivas para prevenir y abordar el acoso y los conflictos interpersonales en el lugar de trabajo.

Las relaciones laborales también influyen en el sentido de pertenencia y conexión social de los empleados, lo cual es crucial para el bienestar psicológico. Según la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci (2000), la necesidad de relación es una de las tres necesidades psicológicas básicas esenciales para el bienestar. En el contexto laboral, relaciones positivas con colegas y supervisores pueden satisfacer esta necesidad, contribuyendo así a un mayor bienestar psicológico y motivación intrínseca.

Además, las relaciones laborales pueden influir en la percepción de justicia organizacional, lo cual tiene implicaciones importantes para el bienestar psicológico. Un estudio longitudinal realizado por Spell y Arnold (2007) encontró que las percepciones de justicia interpersonal (es decir, el trato justo y respetuoso por parte de los supervisores) estaban negativamente relacionadas con la depresión de los empleados. Esto sugiere que las relaciones laborales caracterizadas por el respeto y la equidad pueden proteger contra el desarrollo de síntomas depresivos.

Es importante destacar que el impacto de las relaciones laborales en el bienestar psicológico puede extenderse más allá del lugar de trabajo. Bakker y Demerouti (2013), en su modelo de spillover-crossover, argumentan que las experiencias laborales, incluidas las relaciones, pueden "desbordarse" a la vida personal del empleado, afectando su bienestar general y sus relaciones familiares. Por lo tanto, fomentar relaciones laborales positivas puede tener beneficios que se extienden más allá del ámbito laboral.

Sin embargo, es crucial reconocer que la relación entre las relaciones laborales y el bienestar psicológico es bidireccional. Mientras que las relaciones positivas pueden mejorar el bienestar, los empleados con mejor salud mental también tienden a formar y mantener relaciones más positivas. Lyubomirsky et al. (2005) señalan que las personas felices y psicológicamente saludables son más propensas a exhibir comportamientos sociales positivos, lo que a su vez puede llevar a relaciones laborales más satisfactorias.

Las relaciones laborales tienen un impacto profundo y multifacético en el bienestar psicológico de los empleados. Desde proporcionar apoyo social y satisfacer necesidades psicológicas básicas, hasta influir en la percepción de justicia y extender sus efectos más allá del lugar de trabajo, la calidad de estas relaciones puede ser un determinante crucial del bienestar mental y emocional de los trabajadores. Por lo tanto, las organizaciones que buscan promover la salud mental y el bienestar de sus empleados deben prestar especial atención a la calidad de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, implementando estrategias para fomentar interacciones positivas y abordar de manera efectiva los conflictos y problemas relacionales.

5. Estrategias de Afrontamiento en el Contexto Laboral

5.1. Concepto de estrategias de afrontamiento

El concepto de estrategias de afrontamiento ha sido ampliamente estudiado en el campo de la psicología y es fundamental para comprender cómo las personas manejan el estrés y las situaciones difíciles. Lazarus y Folkman (1984), pioneros en este campo, definieron las estrategias de afrontamiento como "aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo" (p. 141). Esta definición subraya la naturaleza dinámica y adaptativa del afrontamiento.

Desde esta perspectiva, las estrategias de afrontamiento no son simplemente respuestas automáticas a los estresores, sino procesos activos que implican una evaluación cognitiva de la situación y la selección de respuestas apropiadas. Carver y Connor-Smith (2010) ampliaron este concepto, señalando que el afrontamiento puede orientarse hacia diferentes objetivos, como la resolución de problemas, la regulación emocional o la modificación de la relación persona-ambiente.

Es importante destacar que las estrategias de afrontamiento pueden clasificarse de diversas maneras. Una distinción común es entre el afrontamiento centrado en el problema y el centrado en la emoción (Folkman & Moskowitz, 2004). El primero se dirige a modificar

la situación estresante, mientras que el segundo busca regular las respuestas emocionales al estrés. Skinner et al. (2003) propusieron un enfoque más amplio, identificando familias de afrontamiento que incluyen la resolución de problemas, la búsqueda de apoyo, la evitación, la distracción y la reevaluación cognitiva, entre otras.

En el contexto laboral, las estrategias de afrontamiento adquieren una relevancia particular. Los trabajadores enfrentan diversos estresores ocupacionales que requieren la aplicación de diferentes estrategias para mantener el bienestar y el rendimiento. Según Dewe et al. (2010), la efectividad de las estrategias de afrontamiento en el trabajo depende no solo de las características individuales, sino también de factores organizacionales y del tipo de estresor enfrentado.

5.2. Tipos de estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral

Los tipos de estrategias de afrontamiento en el ámbito laboral son diversos y juegan un papel crucial en la forma en que los empleados manejan el estrés y los desafíos en el trabajo. Estas estrategias pueden categorizarse de varias maneras, reflejando la complejidad del entorno laboral y las diferentes necesidades de los trabajadores.

Una de las clasificaciones más reconocidas es la propuesta por Lazarus y Folkman (1984), quienes distinguen entre estrategias centradas en el problema y estrategias centradas en la emoción. En el contexto laboral, las estrategias centradas en el problema pueden incluir la gestión del tiempo, la búsqueda de soluciones activas a los conflictos, o la adquisición de nuevas habilidades. Por otro lado, las estrategias centradas en la emoción pueden involucrar técnicas de relajación, búsqueda de apoyo social, o reevaluación cognitiva de situaciones estresantes.

Carver et al. (1989) ampliaron esta clasificación, identificando estrategias más específicas como el afrontamiento activo, la planificación, la supresión de actividades competitivas, la restricción del afrontamiento, la búsqueda de apoyo social instrumental y emocional, la reinterpretación positiva, la aceptación, la negación, y el desahogo emocional. En el ámbito laboral, estas estrategias se manifiestan de diversas formas, como la priorización de tareas, la búsqueda de mentores, o el uso del humor para aliviar tensiones.

Peiró y Rodríguez (2008) señalan que, en el contexto organizacional, las estrategias de afrontamiento también pueden clasificarse según su orientación: individuales, grupales o organizacionales. Las estrategias individuales son aquellas que el trabajador implementa por sí mismo, como la práctica de mindfulness o la gestión personal del tiempo. Las estrategias grupales involucran el apoyo de compañeros y la colaboración en equipo. Las estrategias organizacionales, por su parte, son aquellas facilitadas por la empresa, como programas de bienestar o políticas de flexibilidad laboral.

Es importante destacar que la efectividad de estas estrategias puede variar según el contexto y las características individuales. Por ejemplo, Shimazu y Schaufeli (2007) encontraron que el afrontamiento activo estaba asociado con un mayor compromiso laboral y menor burnout, mientras que las estrategias de evitación tendían a relacionarse con resultados menos favorables.

En el caso específico de trabajadores con turnos rotativos, Wong et al. (2019) identificaron estrategias adicionales como la adaptación del ciclo de sueño-vigilia, la planificación de actividades sociales alrededor de los turnos, y el uso de técnicas para mejorar la calidad del sueño durante el día.

5.3. Efectividad de las estrategias de afrontamiento en turnos rotativos

La efectividad de las estrategias de afrontamiento en el contexto de los turnos rotativos es un tema de creciente interés en la psicología ocupacional y la salud laboral. Los trabajadores con horarios rotativos enfrentan desafíos únicos que requieren adaptaciones específicas en sus estrategias de afrontamiento.

Härmä (2006) señala que la efectividad de las estrategias de afrontamiento en turnos rotativos está estrechamente relacionada con la capacidad de los trabajadores para adaptarse a los cambios en los ritmos circadianos. Las estrategias que promueven una mejor calidad de sueño y una adecuada recuperación entre turnos tienden a ser más efectivas. Por ejemplo, el uso de técnicas de relajación y la planificación cuidadosa de los horarios de sueño han demostrado ser beneficiosos para mitigar los efectos negativos de los turnos rotativos.

Un estudio realizado por Fullick et al. (2009) encontró que las estrategias de afrontamiento activas, como la práctica regular de ejercicio físico, pueden mejorar significativamente la tolerancia a los turnos rotativos. Los autores sugieren que el ejercicio no solo mejora la calidad del sueño, sino que también aumenta la resistencia al estrés y mejora el estado de ánimo general de los trabajadores.

Por otra parte, Pisarski et al. (2008) destacan la importancia del apoyo social como una estrategia de afrontamiento efectiva en el contexto de los turnos rotativos. Su investigación muestra que los trabajadores que mantienen fuertes redes de apoyo, tanto en el trabajo como en su vida personal, tienden a manejar mejor el estrés asociado con los horarios irregulares.

En cuanto a las estrategias cognitivas, Barton et al. (2015) encontraron que la reevaluación positiva y la aceptación de la naturaleza del trabajo por turnos están asociadas con una mejor adaptación y menor estrés percibido. Los trabajadores que logran encontrar aspectos positivos en su horario de trabajo y que aceptan las limitaciones inherentes a los turnos rotativos tienden a experimentar menos conflictos trabajo-vida y mejor bienestar general.

Sin embargo, es importante señalar que no todas las estrategias de afrontamiento son igualmente efectivas para todos los trabajadores. Saksvik-Lehouillier et al. (2012) subrayan la necesidad de considerar las diferencias individuales en la tolerancia a los turnos rotativos. Factores como la edad, el cronotipo y las responsabilidades familiares pueden influir en la efectividad de diferentes estrategias de afrontamiento.

La investigación sugiere que las estrategias de afrontamiento más efectivas para los trabajadores en turnos rotativos son aquellas que abordan múltiples aspectos de su bienestar, incluyendo la gestión del sueño, el ejercicio físico, el apoyo social y la adaptación cognitiva. La implementación de programas organizacionales que promuevan estas estrategias, junto con la consideración de las necesidades individuales de los trabajadores, puede contribuir significativamente a mejorar la adaptación y el bienestar en entornos de trabajo con turnos rotativos.

6. Psicología Organizacional y Turnos Rotativos

6.1. Papel de la psicología organizacional en la gestión de turnos rotativos

La psicología organizacional desempeña un papel crucial en la gestión efectiva de los turnos rotativos, abordando los desafíos únicos que este sistema de trabajo presenta tanto para los empleados como para las organizaciones. Su enfoque multidisciplinario integra principios psicológicos, teorías organizacionales y prácticas de gestión para optimizar el bienestar de los trabajadores y la eficiencia operativa.

Uno de los roles fundamentales de la psicología organizacional en este contexto es la evaluación y mitigación de los riesgos psicosociales asociados con los turnos rotativos. Según Costa (2010), estos riesgos incluyen alteraciones del ritmo circadiano, trastornos del sueño, estrés crónico y conflictos trabajo-familia. Los psicólogos organizacionales utilizan herramientas de evaluación específicas para identificar estos riesgos y desarrollar intervenciones personalizadas.

Además, la psicología organizacional contribuye significativamente al diseño de horarios de trabajo que minimicen los impactos negativos en la salud y el bienestar. Knauth y Hornberger (2003) destacan la importancia de aplicar principios ergonómicos en la planificación de turnos, considerando factores como la duración del turno, la dirección de la rotación y los períodos de descanso. Los psicólogos organizacionales colaboran con otros profesionales para crear sistemas de turnos que optimicen el rendimiento y la satisfacción laboral.

Otro aspecto crucial es el desarrollo de programas de capacitación y apoyo para los trabajadores en turnos rotativos. Pallesen et al. (2010) demuestran la eficacia de las intervenciones psicoeducativas en la mejora de la adaptación a los turnos y la reducción de problemas relacionados con el sueño. Los psicólogos organizacionales diseñan y facilitan estos programas, proporcionando estrategias de afrontamiento, técnicas de manejo del estrés y consejos para mantener un estilo de vida saludable.

La psicología organizacional también juega un papel vital en la creación de culturas organizacionales que apoyen a los trabajadores en turnos rotativos. Pisarski y Barbour (2014) enfatizan la importancia del apoyo social y organizacional en la mitigación de los efectos negativos del trabajo por turnos. Los psicólogos organizacionales asesoran a los líderes sobre cómo fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo, promoviendo políticas que reconozcan las necesidades únicas de los trabajadores en turnos rotativos.

Además, la psicología organizacional contribuye a la implementación y evaluación de intervenciones organizacionales. Tucker et al. (2018) señalan la importancia de evaluar rigurosamente la efectividad de las intervenciones relacionadas con los turnos de trabajo. Los psicólogos organizacionales aplican métodos de investigación para medir el impacto de estas intervenciones, proporcionando datos valiosos para la toma de decisiones basada en evidencia.

En resumen, el papel de la psicología organizacional en la gestión de turnos rotativos es multifacético y esencial. Abarca desde la evaluación de riesgos y el diseño de intervenciones hasta la formación de culturas organizacionales de apoyo y la evaluación continua de las prácticas implementadas. Su enfoque integral ayuda a las organizaciones a navegar los complejos desafíos asociados con los turnos rotativos, promoviendo simultáneamente el bienestar de los empleados y la eficacia organizacional.

6.2. Psicología Positiva

La psicología positiva se caracteriza por ser la rama de la psicología que se concentra en el análisis científico del bienestar humano, enfocándose en los aspectos favorables de la personalidad individual, así como en las estructuras sociales que promueven su florecimiento y los programas diseñados para fomentar una vida plena, al tiempo que se busca disminuir o prevenir los trastornos psicológicos (Seligman 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Esta disciplina también se ocupa del estudio científico de las capacidades y virtudes humanas, que posibilitan una visión más amplia del potencial humano, sus motivaciones y habilidades (Sheldon & King, 2001), y abarca las virtudes cívicas e institucionales que

impulsan a las personas a asumir responsabilidades comunitarias y cultivar cualidades de buen ciudadano (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Un hallazgo significativo de la psicología positiva es la constatación de que la sensación de felicidad o bienestar sostenido tiende a ser constante en los individuos, compuesto por una cuota fija, posiblemente genética, y que es relativamente autónoma del entorno en el que se reside. Aunque puede ser alterado por eventos específicos, generalmente retorna a su nivel basal después de cierto tiempo. De esta manera, se considera que el temperamento es uno de los indicadores más relevantes de la cantidad de experiencias positivas que una persona experimentará (Seligman, 2005).

Las fortalezas de carácter son atributos psicológicos únicos que cada individuo posee y que pueden ser aplicados en diversas circunstancias a lo largo del tiempo, generando habitualmente resultados beneficiosos. La aplicación de estas fortalezas desencadena genuinas emociones positivas (Seligman, 2005) y sirven como un escudo protector contra las enfermedades. Entre estas fortalezas se incluyen cualidades como el optimismo, la competencia social, la fe, la ética laboral, la esperanza, la integridad, la tenacidad y la habilidad para experimentar el estado de 'flow' o fluidez (Seligman & Christopher, 2000).

Lykken (2000) propone que las personas tienen la capacidad de incrementar conscientemente su habilidad para sentir y potenciar emociones positivas, lo cual ha sido vinculado con mejoras en el bienestar físico, emocional y social. Además, factores como la percepción de un matrimonio feliz y la práctica religiosa han sido modestamente asociados con experiencias vitales positivas y una salud robusta (Argyle, 2001; Seligman, 1998; Vaillant, 2002).

Según Seligman (2003), las emociones positivas pueden enfocarse en el futuro, presente o pasado. En cuanto al futuro, se destacan el optimismo, la esperanza, la fe y la confianza; en el presente, emociones como el gozo, la paz, el entusiasmo, la euforia, el deleite y, especialmente, el 'flow' o experiencia óptima, que abarca la felicidad, la competencia percibida y un interés intrínseco en las actividades realizadas (Csikszentmihalyi, 1990).

Respecto al pasado, se incluyen sentimientos como la satisfacción, el contentamiento, el logro personal, el orgullo y la calma. Estas dimensiones emocionales son independientes y no necesariamente interconectadas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Estas reflexiones condujeron a Diener a formular el concepto de bienestar subjetivo, definido como la evaluación personal de la vida (Diener, Suh y Oishi 1997, 25). Esta evaluación puede manifestarse cognitivamente, como cuando un individuo reflexiona y valora su grado de satisfacción vital, o afectivamente, a través de las emociones agradables o desagradables que experimenta en relación con su existencia (Diener, Suh y Oishi 1997).

METODOLOGIA

Enfoque metodológico

En esta investigación se tomó un enfoque metodológico cualitativo. La investigación cualitativa es, para Denzin y Lincoln (1994), multimetódica, naturalista e interpretativa. Es decir, que las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan. La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales empíricos –estudio de caso, experiencia personal, introspectiva, historia de vida, entrevista, textos observacionales, históricos, interaccionales y visuales que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos.

El método seleccionado es el estudio de caso, el cual, según Hernández Sampieri et al. (2014), "consiste en el estudio de una unidad de análisis específica, como un individuo, una agrupación, una organización, un movimiento social, una comunidad, etcétera" (p. 163). En este caso, la unidad de análisis será la empresa Jumi S.R.L, y se analizará el fenómeno de los turnos rotativos y su impacto en el bienestar psicológico de los trabajadores del área de oficio dentro de esta organización específica.

El estudio de caso es apropiado para esta investigación porque permite profundizar en un fenómeno particular en un contexto específico, lo que posibilita una comprensión

detallada y holística del problema. Además, como señalan Hernández Sampieri et al. (2014), "los estudios de caso son útiles para describir y comprender fenómenos desde múltiples perspectivas" (p. 164), lo cual es fundamental para explorar las diversas experiencias y percepciones de los trabajadores en relación con los turnos rotativos y su bienestar psicológico laboral.

También tomando a Vasilachis los estudios de caso único suelen utilizarse, fundamentalmente, para abordar una situación o problema particular poco conocido que resulta relevante en sí mismo o para probar una determinada teoría a través de un caso que resulta crítico. (Vasilachis de Gialdino p.224)

Descripción del ámbito de estudio

JUMI S.R.L. es una empresa constructora establecida en la ciudad de San Salvador de Jujuy, Argentina. Fundada hace más de dos décadas, se ha consolidado como un actor importante en el sector de la construcción en la región noroeste del país. Es reconocida por su experiencia en la ejecución de proyectos de construcción residencial, comercial e industrial, así como en obras públicas de infraestructura.

El ambiente laboral en JUMI S.R.L se caracteriza por ser dinámico y exigente, con un enfoque en la calidad y la eficiencia en la ejecución de proyectos. Los trabajadores del área de oficio desempeñan una variedad de funciones, incluyendo albañilería, carpintería, electricidad, plomería, entre otros. El trabajo en la empresa puede implicar la realización de turnos rotativos, especialmente en proyectos que requieren atención continua o que tienen plazos ajustados.

Los trabajadores de JUMI S.R.L. enfrentan desafíos inherentes al sector de la construcción, como la presión por cumplir con los plazos de entrega, la exposición a condiciones climáticas adversas y la necesidad de trabajar en equipo para coordinar las distintas tareas requeridas en cada proyecto.

El área específica de interés para este estudio es el área de oficio, donde se desempeñan aproximadamente 30 trabajadores. Los trabajadores del área de oficio se

organizan en turnos rotativos, con el objetivo de mantener la creación de manera continua durante las 24 horas del día.

Los turnos rotativos en Jumi S.R.L. se dividen en tres turnos:

1. Turno mañana: de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.
2. Turno tarde: de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.
3. Turno noche: de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Los trabajadores del área de oficio rotan semanalmente entre estos tres turnos, lo que implica cambios constantes en sus horarios de trabajo y en sus rutinas diarias.

La empresa se esfuerza por mantener un ambiente laboral seguro y saludable para sus trabajadores, implementando medidas de prevención de riesgos laborales y proporcionando capacitación continua en materia de seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, la naturaleza misma del trabajo en la construcción, junto con la posibilidad de turnos rotativos, plantea desafíos adicionales en términos de bienestar psicológico y emocional de los empleados.

El bienestar psicológico de los trabajadores de turnos rotativos es un tema de creciente interés en el campo de la psicología laboral, especialmente en industrias con condiciones laborales exigentes como la construcción. Durante la fase inicial del proyecto, al investigar y buscar posibles lugares para llevar a cabo mi estudio, se encontró la posibilidad de trabajar con dicha constructora que mostró un interés particular en el tema del bienestar de sus empleados. La misma vio en este estudio una oportunidad para mejorar las condiciones laborales y el bienestar psicológico de sus trabajadores, en caso de ser necesario.

Esta colaboración no solo permitirá obtener información relevante, sino que también ofrecerá a la constructora JUMI S.R.L una perspectiva valiosa sobre las estrategias que pueden implementar para mejorar el bienestar de sus empleados.

Categorías en estudio

Bienestar psicológico laboral

El empleo constituye un fenómeno social presente y relevante en el contexto de nuestra cultura, representando un punto de referencia ante el cual las personas establecen una postura definida (Peiró, 1993). Específicamente, la sociedad contemporánea experimenta una transición en los valores, desplazándose de los tradicionales enfoques económicos y de protección hacia un mayor énfasis en la calidad de vida (Inglehart, 1977). Dentro de este marco, el bienestar psicológico en el ámbito laboral emerge como un factor crucial para alcanzar una calidad de vida superior, basándose en la noción de que el concepto de trabajo es el resultado de un entendimiento colectivo y elaborado sobre un aspecto de la realidad social (Salanova y otros, 1993).

El impacto del trabajo en el bienestar emocional de los empleados es significativo. A su vez, el nivel de bienestar que estos experimentan en su entorno laboral repercute en su conducta, en la toma de decisiones y en la interacción con sus colegas, extendiéndose también a su vida familiar y social.

Recientemente, se ha observado un progreso notable en la investigación de los procesos psicosociales relacionados con el trabajo, lo que ha facilitado el desarrollo de numerosos modelos y teorías sobre la salud mental en el lugar de trabajo.

El modelo vitamínico (Warr, 1987) concibe la salud psicológica como una entidad multidimensional y compleja, propone posibles factores ambientales que podrían determinar la salud mental y describe cómo estos factores pueden afectarla (Lloret y González-Romá, 1994).

Dimensiones:

Relaciones Interpersonales

Las interacciones humanas en el ámbito organizacional son esenciales para entender a los individuos dentro de dicha estructura. Estas interacciones, que se traducen en una serie

de valoraciones críticas, son fundamentales para lograr una comprensión profunda de los miembros de la organización. A través de la formación de vínculos entre los individuos, se facilita la gestión y el equilibrio de la necesidad intrínseca de conexión social. Cuanto mayor sea el grado de satisfacción obtenido de estas interacciones, más eficaz será la contribución al cumplimiento de las metas establecidas por la entidad.

En palabras de Soria (2004):

Las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual. Su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha (p.19).

Crecimiento Personal

En el contexto del crecimiento individual de los empleados, es fundamental que las empresas se mantengan actualizadas con las tendencias actuales como la globalización y la innovación, tal como señalan Corredor Hernández et al., (2018). Esto implica valorar el capital humano, implementando programas que fomenten el bienestar laboral y familiar, lo que a su vez incrementa la lealtad y satisfacción del personal, contribuyendo a la productividad y al logro de metas organizacionales a diferentes plazos. Las entidades gubernamentales deben adoptar una visión progresista hacia el bienestar laboral, promoviendo el mejoramiento del bienestar individual, familiar y emocional de los empleados, y así fomentar un aumento en la productividad laboral, desafiando la noción tradicional de que los empleados solo acuden a la organización para ejecutar tareas asignadas.

Estrategias de afrontamiento

Generalmente, las personas manejan el estrés mediante estrategias cognitivas y conductuales, un proceso conocido como afrontamiento, que influye en cómo perciben el estrés y su adaptación tanto física como psicológica. La capacidad para gestionar situaciones estresantes está ligada a los recursos de afrontamiento que uno posee, los cuales son cruciales

en la interacción entre estrés, salud y enfermedad, y son parte de las características estables de la persona y su entorno, según Omar (1995).

La teoría más aceptada sobre el afrontamiento del estrés entre los expertos es el modelo fenomenológico-cognitivo de Lazarus y Folkman (1984), que se centra en cómo las personas evalúan las demandas estresantes y sus posibles respuestas. Este modelo sugiere que el afrontamiento implica dos tipos de evaluaciones: una primaria, donde se valora la relevancia de la situación para el bienestar personal, y una secundaria, donde se consideran las opciones de respuesta disponibles.

Instrumentos y técnicas de recolección de datos.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos es la entrevista. Tomando a Kyale, se entiende por esta:

Es una conversación que tiene una estructura y un propósito determinado por una parte: el entrevistador. Es una interacción profesional que va más allá del intercambio espontaneo de ideas como en la conversación cotidiana y se convierte en un acercamiento basado en el interrogatorio cuidadoso y la escucha con el propósito de obtener conocimiento meticulosamente comprobado. (Kvale, 2011)

Específicamente se utilizó la entrevista semiestructurada como principal instrumento de recolección de datos. Esta técnica permite obtener información profunda y detallada sobre las experiencias, percepciones y sentimientos de los participantes en relación con el fenómeno estudiado.

Las entrevistas semiestructuradas se basaron en una guía de preguntas que abordaron temas clave relacionados con los turnos rotativos, el bienestar psicológico laboral, las relaciones interpersonales y el crecimiento personal. Esta guía servió como base, pero permitió la flexibilidad necesaria para explorar aspectos emergentes y profundizar en las respuestas de los participantes.

También se utilizó la bitácora de campo, la cual es definida por Vasilachis "La bitácora de campo es un registro detallado y sistemático de las observaciones, reflexiones y

actividades del investigador durante el trabajo de campo, que documenta tanto las interacciones y el contexto del estudio, como las percepciones y pensamientos del investigador" (Vasilachis de Gialdino, 2006, p. 105).

Cabe mencionar que todas las técnicas e instrumentos de recolección de datos se aplicarán siguiendo los principios éticos de confidencialidad, respeto y consentimiento informado de los participantes.

Población

La población de estudio para esta investigación estuvo conformada por los trabajadores del área de oficio de la empresa Jumi S.R.L., ubicada en San Salvador de Jujuy, que se desempeñan bajo un régimen de turnos rotativos.

Por lo tanto, la población de estudio estuvo compuesta por los 30 trabajadores del área de oficio de Jumi S.R.L. que se encuentran sujetos a este régimen de turnos rotativos. Esta población incluye a trabajadores de diferentes edades, géneros, niveles educativos y años de experiencia laboral dentro de la empresa.

Es importante mencionar que, al tratarse de un estudio de corte cualitativo, no se busca necesariamente la representatividad estadística de la muestra, sino la profundidad y riqueza de la información obtenida a través de los participantes seleccionados. Sin embargo, se procurará que la muestra seleccionada sea lo más diversa posible en cuanto a las características demográficas y laborales de los trabajadores, con el fin de obtener una visión amplia y comprehensiva del fenómeno estudiado.

Muestra

Selección de la muestra

En esta investigación de corte cualitativo, se utilizó un muestreo teórico por saturación de categorías.

Los criterios de inclusión para seleccionar a los participantes fueron los siguientes:

1. Ser trabajador del área de oficio de la empresa Jumi S.R.L.
2. Estar sujeto al régimen de turnos rotativos (mañana, tarde y noche).
3. Tener al menos dos años de antigüedad laboral en la empresa.
4. Manifestar su disposición voluntaria para participar en el estudio.

Adicionalmente, se procuró seleccionar una muestra heterogénea que represente la diversidad de características demográficas y laborales de los trabajadores del área de oficio, tales como edad, género, nivel educativo, años de experiencia laboral, entre otros. Esto permitió obtener una visión más amplia y enriquecida del fenómeno estudiado.

Tamaño de la muestra

En la investigación cualitativa, el tamaño de la muestra no es un criterio determinante, ya que se busca la profundidad y riqueza de la información obtenida más que la representatividad estadística. Por lo tanto, el tamaño de la muestra se definirá por el principio de saturación teórica, el cual indica que se debe continuar recolectando datos hasta que ya no se obtenga información nueva o relevante para el estudio.

Sin embargo, como punto de partida, se sugiere seleccionar inicialmente 8 participantes que cumplan con los criterios de inclusión establecidos. Este tamaño inicial permitirá obtener una diversidad de perspectivas y experiencias, y podrá ser ajustado o ampliado en función de la saturación teórica alcanzada durante el proceso de recolección de datos.

Es importante destacar que, en el muestreo cualitativo, el tamaño de la muestra no es un criterio rígido, sino que se determina de manera flexible y dinámica, en función de la calidad y profundidad de la información obtenida durante el proceso de investigación.

Consentimiento informado

Universidad Católica de Salta

Facultad de Artes y Ciencias – Lic. En Psicologia.

Usted ha sido invitado a participar en un estudio de investigación sobre el bienestar psicológico laboral de los trabajadores del área de oficio que mantienen turnos rotativos en la empresa Jumi S.R.L. Antes de decidir si participa o no, es importante que comprenda el propósito y los procedimientos del estudio. Por favor, lea atentamente la siguiente información.

El objetivo de este estudio es explorar y comprender las experiencias, percepciones y sentimientos de los trabajadores del área de oficio de Jumi S.R.L. en relación con los turnos rotativos y su impacto en el bienestar psicológico laboral durante el año 2024.

Si acepta participar en este estudio, se le solicitará lo siguiente:

1. Participar en una entrevista individual semiestructurada, que durará aproximadamente 60 minutos.
2. Proporcionar información sobre su experiencia laboral y su percepción del bienestar psicológico en relación con los turnos rotativos.

Toda la información obtenida en este estudio será estrictamente confidencial. Sus datos personales y respuestas serán codificados y no se utilizarán nombres o información que permita identificarlo/a individualmente. Únicamente el investigador principal tendrá acceso a los datos completos.

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de retirarse en cualquier momento sin ninguna consecuencia negativa. Si decide no participar o retirarse del estudio, esto no afectará su relación laboral con la empresa Jumi S.R.L.

He leído y comprendido la información anterior. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas mis dudas han sido respondidas satisfactoriamente. Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin consecuencias negativas. Acepto participar voluntariamente en este estudio.

FIRMA:

RESULTADOS

El presente apartado permite organizar los datos recolectados para comprenderlos en el marco del planteamiento del problema:

1. Caracterizar cómo los trabajadores de turnos rotativos perciben y gestionan su crecimiento personal en el contexto laboral:

Los entrevistados mostraron una variedad de percepciones y estrategias para gestionar su crecimiento personal en el contexto de los turnos rotativos.

Una gran cantidad de trabajadores perciben que su crecimiento personal depende en gran medida de su capacidad para adaptarse a las condiciones cambiantes de los horarios a los cuales se enfrentan. También, por otro lado, varios entrevistados mencionan que las oportunidades formales de capacitación pueden ser limitadas debido a la irregularidad de los turnos, muchos han encontrado maneras de continuar desarrollándose.

Un trabajador de 35 años, T1, comentó: "Al principio pensé que los turnos rotativos serían un obstáculo para mi desarrollo, pero he aprendido a ser más flexible y a aprovechar los momentos libres para estudiar o capacitarme online. Ahora veo cada turno como una oportunidad de aprendizaje."

T2 expresó frustración inicial, pero también adaptación: "Es difícil comprometerse con cursos o programas de formación cuando tu horario cambia constantemente. A veces siento que me estoy quedando atrás en mi carrera. Pero he encontrado cursos en línea que puedo hacer a mi propio ritmo, lo cual se adapta mejor a mi situación."

También se puede determinar que el trabajo en turnos rotativos fomenta habilidades claves como la resiliencia, adaptabilidad y planificación. Trabajadores como T4 y T3 destacaron como el trabajo en diferentes horarios les permitió adquirir una visión mas amplia de las operaciones que se llevan a cabo y mejorar sus capacidades de liderazgo y resolución de problemas.

T3 también afirmó: "He mejorado mucho en la planificación y la gestión del tiempo. Estas habilidades me han ayudado tanto en el trabajo como en mi vida personal. Los turnos rotativos te obligan a ser organizado si quieres progresar."

T4 compartió: "Descubrí que los turnos rotativos me han hecho más resiliente. Ahora puedo adaptarme rápidamente a cambios inesperados, lo cual es una habilidad valiosa en cualquier ámbito de la vida."

T5, de 45 años, ofreció una perspectiva diferente: "Los turnos rotativos me han permitido explorar intereses que no hubiera podido con un horario tradicional. He tomado clases de fotografía durante mis días libres entre semana, lo cual ha sido muy enriquecedor para mí."

Estos hallazgos se alinean con la teoría del "job crafting" propuesta por Wrzesniewski y Dutton (2001), que sugiere que los empleados pueden rediseñar activamente sus trabajos para mejorar su satisfacción y rendimiento. En el contexto de los turnos rotativos, los trabajadores están encontrando formas creativas de adaptar sus roles y responsabilidades para facilitar su crecimiento personal.

Además, la teoría de la adaptación laboral de Dawis y Lofquist (1984) es relevante aquí, ya que postula que los individuos buscan alcanzar y mantener una correspondencia con su entorno laboral. Los trabajadores de Jumi S.R.L. están demostrando esta adaptación al encontrar formas de alinear sus necesidades de desarrollo personal con las demandas de los turnos rotativos.

Por otro lado, el crecimiento personal de los trabajadores de turnos rotativos puede analizarse teniendo en cuenta la Teoría del Desarrollo de Carrera de Super (1980). Esta teoría propone que el desarrollo de carrera es un proceso continuo, influencia por factores personales y ambientales, y que las personas pasan por diferentes etapas a lo largo de su vida profesional. En los resultados, varios trabajadores expresaron que, a pesar de las dificultades de los turnos, lograron adaptarse y rediseñar su enfoque hacia el trabajo para poder aprovechar oportunidades como capacitaciones online durante horarios no convencionales. Esto puede verse como un ejemplo de cómo los trabajadores están en la etapa de explotación

o establecimiento, según Super, donde redefinen su autoconcepto vocacional adaptándose a las condiciones cambiantes de sus entornos laborales.

Los resultados obtenidos indican que, aunque los turnos rotativos presentan desafíos para el crecimiento personal, muchos trabajadores han desarrollado estrategias efectivas para superarlos. La flexibilidad y la capacidad de aprovechar los momentos libres para el aprendizaje son habilidades clave que han surgido.

Este enfoque positivo y adaptativo sugiere que, con el apoyo adecuado y la mentalidad correcta, los turnos rotativos pueden ofrecer oportunidades únicas para el desarrollo personal y profesional.

2. Describir cómo las relaciones interpersonales en el trabajo impactan en el bienestar psicológico de los trabajadores con turnos rotativos:

Las entrevistas revelaron que las relaciones interpersonales en el trabajo son un factor crucial en el bienestar psicológico de los trabajadores con turnos rotativos, con impactos tanto positivos como negativos. Para muchos, los compañeros de trabajo se convierten en una fuente fundamental de apoyo emocional y profesional.

T6 comentó: "Los turnos rotativos me han permitido conocer a más compañeros de diferentes áreas. Esto ha ampliado mi red de apoyo en el trabajo, lo cual es muy positivo para mi bienestar. Siempre hay alguien con quien puedo hablar, sin importar el turno."

Sin embargo, T7 expresó: "A veces es solitario. No siempre coincides con tus amigos más cercanos en el trabajo y eso puede ser desalentador. He tenido que esforzarme más para mantener esas amistades."

T8 enfatizó el apoyo mutuo: "Nos cuidamos unos a otros. Entendemos los desafíos de los turnos rotativos y eso crea un vínculo especial entre nosotros. Es como una pequeña familia en cada turno."

T9 habló sobre el impacto en las relaciones familiares: "Es un desafío constante equilibrar el trabajo con la vida familiar. A veces me pierdo eventos importantes, lo cual

puede generar tensiones. Pero también he aprendido a valorar más el tiempo que paso con mi familia."

T10 compartió: "He formado amistades muy fuertes con compañeros de diferentes turnos. Nos apoyamos mutuamente, compartimos consejos sobre cómo manejar el estrés y nos cubrimos cuando alguien necesita un cambio de turno. Esto ha sido fundamental para mi bienestar emocional."

Estos hallazgos se relacionan con la teoría del apoyo social en el lugar de trabajo (House, 1981), que sostiene que las relaciones sociales positivas en el trabajo pueden amortiguar el estrés laboral y mejorar el bienestar. En el caso de los trabajadores de turnos rotativos, el apoyo social parece ser particularmente crucial.

También muchos trabajadores señalaron que los turnos rotativos dificultan la construcción de relaciones cercanas y estables, ya que impiden coincidir con los mismos compañeros de manera regular, lo que afecta su capacidad de formar vínculos sólidos. Esta desconexión genera, en algunos casos, una sensación de aislamiento que impactan negativamente en el bienestar psicológico.

Además, la teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989) es aplicable aquí. Esta teoría sugiere que las personas se esfuerzan por obtener, retener y proteger recursos valiosos, incluidos los recursos sociales. Los trabajadores de turnos rotativos parecen estar invirtiendo activamente en la construcción y mantenimiento de relaciones sociales como un recurso clave para su bienestar.

Este sentido de comunidad y apoyo mutuo parece ser un factor protector clave contra los desafíos psicológicos que pueden surgir de los horarios irregulares.

De esta manera, el bienestar psicológico se puede entender mejor a través de la Teoría del Bienestar de Seligman (2011), que incluye elementos como el significado, el logro y las relaciones. En los resultados, observamos que las relaciones interpersonales dentro de los equipos de trabajo (lo que los trabajadores describen como “familias”) cumplen un rol crucial. Según Seligman, las relaciones positivas son fundamentales para un bienestar

integral y, en este caso, los trabajadores destacan que las conexiones con sus compañeros les permiten afrontar mejor los desafíos que presentan los turnos rotativos.

3. Identificar estrategias de afrontamiento utilizadas por trabajadores de turnos rotativos para mantener su bienestar psicológico:

Los entrevistados reportaron una variedad de estrategias de afrontamiento para mantener su bienestar psicológico en el contexto de los turnos rotativos. Una de las principales estrategias que se puede identificar es la organización efectiva de su tiempo, tanto dentro y fuera del trabajo.

Los trabajadores T1, T3 y T4 hicieron énfasis en la importancia de planificar sus semanas con antelación, organizando tantas actividades laborales, personales y de descanso para maximizar el tiempo libre y reducir el estrés. Lo cual les permite, tener una mayor sensación de control sobre su vida, a pesar de los horarios rotativos.

También se puede identificar como T5 y T2, utilizan calendarios compartidos con sus familias, para poder planificar actividades y poder así, mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Por otro lado, se puede observar cómo distintos trabajadores han desarrollado diversas rutinas de autocuidado que incluyen actividades físicas, técnicas de relajación y hábitos de sueño.

Muchos trabajadores mencionaron que el ejercicio es clave para mantener su bienestar. T5 practica caminatas al aire libre, mientras T3 y T7 asisten al gimnasio para reducir el estrés, lo cual mejora su estado de ánimo. Incluso aquellos que no siguen una rutina de ejercicio, como T9, reconocen el impacto positivo de las mismas en su bienestar.

Asimismo el uso de técnicas de relajación, como la meditación y respiraciones, es una estrategia de afrontamiento común en estos trabajadores. T4 practica mindfulness y otros entrevistados, como María han adoptado la meditación como un habito para centrarse antes de sus turnos.

Por otro lado, mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal es otra estrategia fundamental para muchos trabajadores, quien desarrollaron métodos para lograr una desconexión del trabajo al final de cada turno. T4, por ejemplo menciono lo que el denomina como “rituales de transición” entre el trabajo y la vida personal, lo que le permite mantener una separación clara entre su vida personal y laboral.

Trabajadores como T5 y T8, priorizan pasar tiempo de calidad con sus familiares y amigos durante sus días libres, lo que les ayuda a recargar energías y mejorar su bienestar psicológico. T8 menciono que intenta desconectar del trabajo cuando esta en casa para dedicar su atención completamente a su familia.

Varios entrevistados destacaron la importancia de dedicar un tiempo prudencial a hobbies y actividades personales. T5 utiliza su tiempo libre para tomar clases de fotografía, mientras que T6 encuentra alivio al escuchar música durante sus horas de trabajo.

Otra variable que surgió es el apoyo social e interpersonal, donde T2 y T4 mencionaron la importancia que tienen las redes de apoyo entre compañeros, lo que posibilita apoyarse mutuamente. El sentido de comunidad ayuda a reducir el aislamiento y estrés.

También T8 y T9, dependen del apoyo de sus familias para mantener su bienestar. La comprensión y el respaldo de estos son clave para manejar el estrés de los horarios rotativos, especialmente cuando las responsabilidades familiares y laborales entran en conflicto.

Estas estrategias se alinean con el modelo transaccional del estrés y el afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984), que propone que el bienestar psicológico depende de cómo los individuos evalúan y responden a los estresores en su entorno. Los trabajadores de Jumi S.R.L. están demostrando tanto estrategias de afrontamiento centradas en el problema (como la planificación del tiempo) como centradas en la emoción (como las técnicas de mindfulness y respiracion).

La teoría de la autorregulación (Baumeister et al., 2007) también es relevante aquí, ya que muchas de las estrategias reportadas implican un alto grado de autocontrol y gestión de los recursos personales para mantener el bienestar.

Las respuestas revelan una amplia gama de estrategias de afrontamiento, desde el ejercicio físico y la meditación hasta la planificación cuidadosa y la comunicación familiar. Esto sugiere que los trabajadores de turnos rotativos han desarrollado un conjunto diverso de herramientas para manejar los desafíos únicos de sus horarios.

También la atención a la nutrición y la planificación demuestra cómo los trabajadores están abordando holísticamente su bienestar, reconociendo la interconexión entre la salud física y mental.

El Modelo de Demandas-Recursos Laborales de Bakker y Demerouti (2007) puede explicar como los trabajadores manejas las demandas de los turnos rotativos mediante la identificación y uso de recursos. En los resultados obtenidos, los trabajadores destacan que encuentran recursos como el apoyo social y el tiempo libre planificado, mediante lo cual logran manejar el estrés de manera mas efectiva. Esta es una manifestación de cómo, según el JD-R, un equilibrio adecuado entre demandas y recursos puede ayudar a reducir el agotamiento y aumentar el compromiso.

Los resultados de este estudio sugieren que los trabajadores de turnos rotativos en Jumi S.R.L. enfrentan desafíos significativos en términos de crecimiento personal, relaciones interpersonales y bienestar psicológico. Sin embargo, también han desarrollado estrategias innovadoras y efectivas para adaptarse y prosperar en este entorno laboral único.

Las implicaciones para la gestión incluyen la necesidad de proporcionar apoyo adicional para el desarrollo profesional, fomentar un fuerte sentido de comunidad entre los trabajadores de diferentes turnos, y promover prácticas de autocuidado y bienestar. Futuras investigaciones podrían explorar cómo estas estrategias de afrontamiento evolucionan a lo largo del tiempo y cómo pueden ser apoyadas más efectivamente por las políticas organizacionales.

Resultados de la bitácora de campo

La resiliencia y capacidad de adaptabilidad de los trabajadores de turnos rotativos son aspectos notables. Esto se refleja en la habilidad de muchos de los entrevistados, para ajustar sus rutinas y encontrar estrategias de afrontamiento para mantener su bienestar, tanto físico como psicológico. Si bien, varían significativamente entre individuos, existen temas comunes que podrían informar las recomendaciones para la empresa.

Las observaciones de campo que puedo destacar hacen referencia a como los empleados desarrollan soluciones creativas, como organizar su tiempo de manera eficiente y establecer rutinas de autocuidado.

La adaptabilidad de los trabajadores no solo implica manejar el estrés al que se enfrenan por los turnos rotativos, sino que también deben reorganizar sus vidas personales. Esto requiere resiliencia constante, no solo para manejar la productividad sino también para tener un balance con las responsabilidades fuera del trabajo. Un ejemplo claro, es el uso de calendarios compartidos y planificación de actividades familiares. (T5 y T8).

Por otro lado, el impacto de los turnos rotativos en las relaciones familiares y personales es más complejo de lo consideraba inicialmente. La formación de "familias" dentro de los turnos parece ser un mecanismo de apoyo crucial que merece más atención en el análisis. Los compañeros de trabajo, en muchos casos, llegan a convertirse en una red de apoyo fundamental para afrontar los desafíos diarios a los cuales se enfrentan los trabajadores. Las relaciones interpersonales en este contexto pueden ser tanto una fuente de fortaleza como de vulnerabilidad. En las entrevistas, por ejemplo, T2 y T3 mencionan como las redes de apoyo entre compañeros son importantes para sobrellevar el estrés. Estas “familias” laborales se fortalecen mediante la solidaridad en las dificultades compartidas, celebraciones conjuntas, mencionadas por T8 y fomentan un sentido de pertenencia. No obstante, también se observan tensiones que surgen cuando el cansancio provoca conflicto, como lo mencionan T6 y T9.

Las percepciones sobre el crecimiento personal y profesional en el contexto de turnos rotativos son diversas y a menudo contradictorias, lo que sugiere la necesidad de un enfoque

más personalizado en las políticas de desarrollo de la empresa. Mientras algunos trabajadores como T3 Y T1, perciben los turnos rotativos como una oportunidad para desarrollar nuevas habilidades, otros como T6 y T5, sienten que dificultan su acceso a oportunidades.

Estos hallazgos, enriquecidos con las observaciones de campo, proporcionan una base sólida para desarrollar recomendaciones que aborden de manera integral los desafíos y oportunidades que presentan los turnos rotativos para los trabajadores de Jumi S.R.L

CONCLUSIONES

El estudio sobre los trabajadores de turnos rotativos en Jumi S.R.L. ha revelado hallazgos significativos teniendo como objetivo principal comprender la influencia de estos horarios laborales atípicos en el bienestar psicológico de los empleados. A través de este análisis, se ha logrado caracterizar como los trabajadores perciben y gestionan su crecimiento personal en el contexto laboral, como se van afectas sus relaciones interpersonales y que estrategias de afrontamiento emplean para mantener dicho bienestar psicológico.

Los resultados muestran que las percepciones sobre el crecimiento personal y profesional son variadas. Mientras algunos trabajadores ven los turnos rotativos como una oportunidad para adquirir nuevas habilidades, otros los ven como un obstáculo para su desarrollo profesional. Sin embargo, con el tiempo, han logrado identificar y aprovechar oportunidades únicas que sus horarios les brindan. Esto incluye la participación en cursos en línea durante horas no convencionales y la exploración de intereses personales en días libres entre semana, demostrando una capacidad remarcable para el "job crafting" o rediseño personal de sus roles laborales.

Las relaciones interpersonales en el contexto de los turnos rotativos presentan una dinámica compleja. Por un lado, este sistema de trabajo ha permitido a los empleados ampliar su red de contactos dentro de la empresa, facilitando interacciones con colegas de diferentes áreas y turnos. Por otro lado, ha presentado desafíos para el mantenimiento de relaciones profundas y consistentes con compañeros específicos. No obstante, un hallazgo

crucial es la importancia del apoyo social entre compañeros de trabajo como factor protector del bienestar psicológico. La formación espontánea de "familias" dentro de cada turno ha emergido como una estrategia de afrontamiento particularmente efectiva, proporcionando un sentido de pertenencia y apoyo mutuo, lo que se ha mostrado como un factor protector crucial para su bienestar psicológico.

En lo que respecta a las estrategias de afrontamiento, los trabajadores han demostrado un enfoque holístico y diverso para mantener su bienestar. Han desarrollado una amplia gama de técnicas que incluyen la práctica regular de ejercicio físico, la implementación de técnicas de mindfulness, la planificación cuidadosa de la alimentación y el sueño, y el establecimiento de una comunicación efectiva con sus familias. Esta diversidad de estrategias no solo les ayuda a gestionar el estrés diario, sino que también refleja una comprensión profunda de la interconexión entre la salud física y mental, así como la necesidad de abordar el bienestar desde múltiples ángulos.

A pesar de estas adaptaciones positivas, es importante reconocer que persisten desafíos significativos para los trabajadores de turnos rotativos. La conciliación entre el trabajo y la vida personal sigue siendo un área de tensión, particularmente en lo que respecta a la participación en eventos familiares y sociales. Además, el mantenimiento de rutinas consistentes, especialmente en cuanto a patrones de sueño y alimentación, continúa siendo un reto para muchos empleados.

Se puede concluir, que aunque los turnos rotativos presenten retos considerables para el bienestar de los trabajadores, este estudio ha revelado que, con el apoyo adecuado y un enfoque estructurado por parte de la empresa, es posible mitigar mucho de los desafíos mencionados y, a su vez, promover el crecimiento personal y profesional de los empleados.

RECOMENDACIONES

Basándonos en estos hallazgos, se propone una serie de recomendaciones para que Jumi S.R.L. pueda mejorar el bienestar y la productividad de sus trabajadores de turnos rotativos, al tiempo que fortalece la retención de empleados y la cultura organizacional.

En primer lugar, se recomienda la implementación de programas de desarrollo profesional flexibles que se adapten a los horarios atípicos de los trabajadores. Esto podría incluir la oferta de cursos en línea asíncronos, sistemas de mentoría flexibles y oportunidades de aprendizaje accesibles en diferentes horarios. Tales iniciativas no solo facilitarían el crecimiento profesional de los empleados, sino que también demostrarían el compromiso de la empresa con su desarrollo, independientemente de su horario de trabajo.

El fomento de comunidades de apoyo entre los trabajadores debe ser una prioridad. La empresa podría facilitar la creación y mantenimiento de grupos de apoyo que trasciendan los límites de los turnos individuales. Esto podría lograrse mediante la organización de eventos sociales periódicos en horarios accesibles para todos los turnos y la implementación de plataformas de comunicación en línea que permitan a los empleados mantener el contacto más allá de sus horas de trabajo compartidas.

Se sugiere también la implementación de un programa integral de capacitación en gestión del tiempo y autocuidado. Este programa podría incluir talleres y recursos sobre técnicas de gestión del tiempo, métodos de relajación, estrategias para mejorar la higiene del sueño y consejos de nutrición adaptados específicamente a los desafíos de los horarios rotativos. Estas herramientas empoderarían a los trabajadores para manejar mejor los aspectos prácticos y psicológicos de sus horarios atípicos.

La flexibilidad en las políticas laborales podría marcar una diferencia significativa en la calidad de vida de los trabajadores. Se recomienda explorar la posibilidad de implementar políticas que permitan cierto grado de flexibilidad en la elección de turnos o faciliten los intercambios entre trabajadores, siempre que sea operativamente viable. Esta flexibilidad podría ayudar a los empleados a manejar mejor sus compromisos personales y familiares, reduciendo el estrés asociado con los conflictos entre trabajo y vida personal.

Invertir en la mejora del entorno físico de trabajo es otra recomendación clave. Esto podría incluir la creación o mejora de áreas de descanso cómodas, garantizar el acceso a opciones de alimentos saludables durante todos los turnos, y proporcionar espacios dedicados para el ejercicio o la meditación. Un entorno de trabajo que apoye el bienestar

físico y mental de los empleados puede tener un impacto significativo en su salud general y satisfacción laboral.

Se recomienda establecer un sistema de evaluación y seguimiento regular del bienestar de los trabajadores de turnos rotativos. Este sistema permitiría a la empresa identificar problemas emergentes y ajustar las estrategias de apoyo según sea necesario. Podría incluir encuestas periódicas, grupos focales y entrevistas individuales para obtener una comprensión profunda y actualizada de las necesidades y experiencias de los empleados.

Para facilitar la integración de nuevos empleados en el sistema de turnos rotativos, se sugiere desarrollar un programa de transición específico. Este programa podría incluir un sistema de mentorías con trabajadores experimentados, recursos informativos detallados sobre cómo manejar los desafíos de los turnos rotativos, y un período de adaptación gradual a los diferentes horarios.

El fomento activo del "job crafting" o rediseño del trabajo podría ser una estrategia valiosa. La empresa debería alentar y facilitar que los empleados personalicen aspectos de su trabajo dentro de los límites operativos. Esto podría incluir la asignación de proyectos especiales o responsabilidades adicionales que se alineen con los intereses de desarrollo personal de los empleados, permitiéndoles encontrar un mayor sentido y satisfacción en su trabajo a pesar de los desafíos de los horarios rotativos.

Reconociendo el impacto que los turnos rotativos tienen en la vida familiar, se recomienda ofrecer recursos y programas de apoyo para las familias de los trabajadores. Esto podría incluir sesiones de orientación familiar, materiales informativos sobre cómo apoyar a un miembro de la familia que trabaja en turnos rotativos, y posiblemente eventos familiares organizados por la empresa que tengan en cuenta los horarios atípicos de los trabajadores.

Por último, se sugiere que Jumi S.R.L. mantenga una línea de investigación abierta sobre las mejores prácticas en la gestión de trabajadores de turnos rotativos. Esto podría implicar colaboraciones con instituciones académicas, participación en estudios del sector, y un compromiso continuo con la innovación en políticas y prácticas laborales. Esta

investigación continua permitiría a la empresa mantenerse a la vanguardia en la creación de un ambiente de trabajo saludable y productivo para sus empleados de turnos rotativos.

La implementación de estas recomendaciones requeriría un compromiso significativo de recursos y un cambio en algunos aspectos de la cultura organizacional. Sin embargo, los beneficios potenciales en términos de mejora del bienestar de los empleados, aumento de la productividad, reducción de la rotación de personal y fortalecimiento de la reputación de la empresa como empleador de elección, justificarían ampliamente esta inversión. Al abordar de manera proactiva los desafíos únicos que enfrentan los trabajadores de turnos rotativos, Jumi S.R.L. no solo mejoraría las condiciones laborales de sus empleados actuales, sino que también se posicionaría favorablemente para atraer y retener talento en el futuro.

BIBLIOGRAFIA

Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2012). Delivering effective performance feedback: The strengths-based approach. *Business Horizons, 55* (2), 105-111. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2011.10.004

Albines Olortegui, A. J., & Correa Villacorta, M. J. (2021). Estrés laboral y bienestar psicológico en los trabajadores de la policía municipal de la municipalidad provincial de Cajamarca. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22* (3), 309-328.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 55-70). Psychology Press.

Barton, J., Hussain, N., & Smith, L. (2015). Positive psychology and well-being at work. In R. J. Burke, K. M. Page, & C. L. Cooper (Eds.), *Flourishing in life, work and careers: Individual wellbeing and career experiences* (pp. 101-123). Edward Elgar Publishing.

Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal, 37* (6), 1518-1542. https://doi.org/10.5465/256797

Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology, 61*, 679-704.

Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 56* (2), 267-283.

Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.

Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science, 26* (1), 81-98. https://doi.org/10.1002/sres.932

Cornejo, M. (2013). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet. *Fundamentos en Humanidades, 12* (24), 219-229.

Corredor Hernández, G. S., Lozano, E. L., Olaya Alaguna, A., & Romero Barragan, Y. M. (2018). Influencia del bienestar en la rotación de personal en la Empresa IDENCORP. (Título en Gestión humana de las organizaciones - Universidad Piloto de Colombia). http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3122/00004326.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Costa, G. (2010). Shift work and health: Current problems and preventive actions. *Safety and Health at Work, 1* (2), 112-123.

Cuba Fusetti, M. P. (2021). Bienestar psicológico en estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Salta en el año 2020. Universidad Católica de Salta, Facultad de Artes y Ciencias. https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/doc_num_data.php?explnum_id=2848

Dall'Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2019). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies, 93*, 172-186. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.001

Denzin, N., & Lincoln, Y. (2012). *Las estrategias de investigación cualitativa* (1 ed.). Gedisa.

Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology, 24*, 25-41.

Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. *The Career Development Quarterly, 63* (2), 126-140. https://doi.org/10.1002/cdq.12009

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 3-39). CRC Press.

Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2nd ed.). W. W. Norton & Company.

Facultad de Artes y Ciencias. (2021). *Bienestar psicológico en estudiantes de quinto año de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Católica de Salta en el año 2020*. Universidad Católica de Salta. https://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/doc_num_data.php?explnum_id=2848

Fernández, L. M. R. (2020). Bienestar psicológico en docentes de nivel primario de las Escuelas Públicas de Salta Capital, en contexto de pandemia por Covid-19. Universidad Católica de Salta. http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=69873

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131* (6), 803-855. https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803

Montoya, A. (2014). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XIV* (2), 53-67.

Moreno, C. R., & Báez, A. L. (2021). Shift work and rotational schedules: Impact on worker health and organizational performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8*, 67-90. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055825

Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1* (1), 245-275. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321

Omar, A. (1995). *Stress y coping. Las estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológico y psicológico*. Buenos Aires: Lumen.

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Biblioteca de la OMS.

Palmero, F., Carpi, A., & Gómez-Íñiguez, C. (2018). Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral. Castelló de la Plana.

Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Eudema.

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo, 29* (1), 68-82.

Pisarski, A., & Barbour, J. P. (2014). What roles do team climate, roster control, and work life conflict play in shiftworkers' fatigue longitudinally? *Applied Ergonomics, 45* (3), 773-779.

Pisarski, A., Lawrence, S. A., Bohle, P., & Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Applied Ergonomics, 39* (5), 580-588.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55* (1), 68-78. https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Salanova, M., Gracia, F., & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II* (pp. 55-70). Madrid: Síntesis.

Seligman, M. E. P. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Vergara.

Seligman, M. E. P. (2005). *La auténtica felicidad* (M. Diago & A. Debrito, Trads.). Colombia: Imprelibros, S.A. (Trabajo original publicado en 2002).

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist, 56* (3), 216-217.

Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2007). Does distraction facilitate problem-focused coping with job stress? A 1 year longitudinal study. *Journal of Behavioral Medicine, 30* (5), 423-434.

Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. México: Editorial Limusa.

Spell, C. S., & Arnold, T. (2007). An appraisal perspective of justice, structure, and job control as antecedents of psychological distress. *Journal of Organizational Behavior, 28* (6), 729-751. https://doi.org/10.1002/job.441

HOJA DE EVALUACION

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Bienestar Psicológico Laboral en trabajadores del área oficio que mantienen turnos rotativos en la empresa Jumi S.R.L, en San Salvador de Jujuy, año 2024.

23/10/24

Estudiante: Paez Piu, Aldana - D.N.I: 39.362.874

Director/a: Lic. Daniela Maria Martini – D.N.I: 28.887.891

Daniela María Martini
Lic. en Psicología
Esp. en Dirección de RRHH
M.P. 733

23/10/24

EVALUACIÓN

Decisión/Observaciones:

_____

_____

_____

_____

Tribunal evaluador:

- Jurado 1:
- Jurado 2:
- Jurado 3:

Lugar y fecha: _____

Firma estudiante: _____

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

FACULTAD DE ARTES Y CIENCIAS

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Bienestar Psicológico Laboral en trabajadores del área oficio que mantienen turnos rotativos en la empresa Jumi S.R.L, en San Salvador de Jujuy, año 2024.

23/10/24

Estudiante: Paez Piu, Aldana - D.N.I: 39.362.874

Director/a: Lic. Daniela Maria Martini – D.N.I: 28.887.891

Daniela María Martini
Lic. en Psicología
Esp. en Dirección de RRHH
M.P. 733

23/10/24

EVALUACIÓN

Decisión/Observaciones:
Calificación Final 9 (Nueve)

Tribunal evaluador:

- Jurado 1:
- Jurado 2:
- Jurado 3:

Lugar y fecha: Salta, 12 de diciembre de 2024

Firma estudiante: _____

Observaciones

La temática resulta novedosa, relevante y actual.

Se destaca que la estudiante tuvo en cuenta las observaciones del tribunal al momento de la defensa.

Se cumplieron los objetivos propuestos, generando una teoría relevante para el área específica.

Por todo lo expuesto, la nota del Trabajo Final Integrador es 9 (nueve)

Firma:

Aclaración: Aldana Paez Piú.

DNI: 39.362.874

UCASAL
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

SISTEMA DE BIBLIOTECAS DE LA UCASAL

Repositorio Institucional UCASAL. Aprobado por Resolución Rectoral 1017/17.

Autorización de autores para digitalización de tesis de Grado y Posgrado para su publicación y difusión en repositorio Institucional

Por la presente, expreso mi Autorización a Sistema de Bibliotecas UCASAL, a difundir en la Biblioteca Digital de UCASAL, mi trabajo de Tesis, abarcando:

- Publicar el texto del trabajo de mi autoría, en formato digital, en el sitio Web de la Universidad, para la divulgación gratuita de la producción científico-tecnológica y académica generada en la Institución.
- Permitir a la Biblioteca que sin producir cambios en el contenido, establezca los formatos de publicación en la Web que permitan su visualización óptima y de acuerdo a los parámetros establecidos por la Institución.
- Reconozco que la Universidad Católica de Salta, adhiere para esta Biblioteca Digital al uso de **licencias Creative Commons** que permiten mantener la autoría de la producción mientras facilitan el uso y distribución de la obra en las condiciones que el autor especifica.

Apellido y Nombre del autor-tesista: PAEZ PIÚ, ALDANA.

DNI: 39.362.874

Teléfono/s: 3873541508.

e-mail/s: aldanapaezpiú@hotmail.com

Facultad (donde presentó el trabajo): Artes y Ciencias.

Carrera/título: Lic. en Psicología.

Directo/ra/r de Tesis ó Docente guía: Lic. Daniela Martini.

Fecha de defensa: 12/12/2024

Título completo del trabajo: Bienestar Psicológico Laboral de trabajadores del área oficio que mantienen turnos rotativos en la empresa JUMI S.R.L, en San Salvador de Jujuy, año 2024.

Subtítulo: ~~Turnos rotativos, bienestar psicológico, afrontamiento,~~

Palabras claves: turnos rotativos, bienestar psicológico, afrontamiento, relaciones laborales, crecimiento personal.

Otorgo expreso consentimiento para la publicación – difusión de:
(Marcar lo que corresponda)

Texto completo: ✓
Parcial (informar que capítulos): ____
Registro o cita: ____
Resumen/Abstract: ____

A partir de la fecha: 12/12/24.

Lugar y fecha: UCASAL.

Firma del autor y aclaración:

Aldana Paez Piú.