



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE PSICOLOGIA

EL IMPACTO DEL TRABAJO POR TURNOS SOBRE LOS VINCULOS
FAMILIARES Y SOCIALES DE EMPLEADOS DE CASINO



Informe del trabajo de investigación correspondiente
al requisito curricular conforme O.C.S 143/89
realizado por Cecchetto Jesica
Supervisora Mgr. Redondo Ana
Cátedra: Psicología Laboral

10 (solamente) **Año 2011**
6 Junio 2011





| | |
|-------------------|----------------|
| N° CLASIFICACION: | ADQUISICION: |
| +13c | Pass. |
| | N° INVENTARIO: |
| | 2460 |

Este informe corresponde al requisito curricular de investigación, y como tal es propiedad exclusiva de la alumna Jesica Cecchetto de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata, y no puede ser publicado en un todo o en sus partes, o resumirse, sin el previo consentimiento escrito de los autores

LEY 11.723 (235).- Propiedad intelectual

Art. 2º - El derecho de propiedad de una obra científica, literaria o artística, comprende para su autor la facultad de disponer de ella, de publicarla, de ejecutarla, de representarla, y exponerla en público, de enajenarla, de traducirla, de adaptarla o de autorizar su traducción y de reproducirla en cualquier forma.

Art. 8º - Nadie tiene derecho a publicar, sin permiso de los autores o de sus derechohabientes, una producción científica, literaria, artística o musical que se haya anotado o copiado durante su lectura, ejecución o exposición públicas o privadas.



INFORME DE EVALUACIÓN

En mi condición de supervisora del presente trabajo de investigación realizado por la alumna Cecchetto, Jesica, Matrícula 6071/03 dejo constancia de aprobación de los contenidos del mismo.

La lectura del trabajo permite observar el logro de los objetivos propuestos a través de una exposición clara, ordenada y coherente. Con respecto a las condiciones formales de la presentación se cumple con lo estipulado en la reglamentación vigente.

Se trabajó respetando las pautas de la planificación, en forma ordenada y comprometida, resolviendo con eficiencia y responsabilidad las distintas situaciones.

La temática desarrollada puede ser de utilidad para las Cátedras de Psicología Laboral, Psicología Social, y el Seminario de Psicología Económica por lo cual se sugiere ofrecer este informe a quienes puedan aprovecharlo.

Por todo lo anterior, apruebo el trabajo realizado y este informe final.

Mar del Plata, 11 de Abril de 2011.-



Mgr. Ana Isabel Redondo

INDICE

| | Página |
|---|--------|
| Plan de trabajo..... | 5 |
| Objetivos e Hipótesis..... | 6 |
| Métodos y Técnicas..... | 7 |
| Introducción..... | 9 |
| Antecedentes..... | 10 |
| Características de la organización..... | 10 |
| Consecuencias estudiadas..... | 15 |
| Vínculos familiares y sociales..... | 16 |
| Reuniones sociales y con amigos..... | 18 |
| Cuidado de los hijos y tareas domésticas..... | 18 |
| Roles familiares y sociales..... | 19 |
| Tiempo Libre..... | 20 |
| Comparación de Género..... | 21 |
| Recomendaciones..... | 22 |
| Trabajo de Campo..... | 25 |
| Descripción de la Escala..... | 26 |
| Análisis de Datos..... | 30 |
| Conclusión de los Bloques..... | 36 |
| Gráficos..... | 37 |
| Percepción de la Pareja..... | 38 |
| Análisis de los Datos..... | 48 |
| Conclusión Final..... | 49 |
| Bibliografía..... | 51 |

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
AÑO 2010

PLAN DE TRABAJO PARA LA REALIZACION DE
LA INVESTIGACION DE PREGRADO

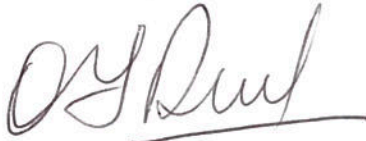
Alumna: Cecchetto, Jesica

Matricula: 6071/03

Supervisor: Lic. Redondo, Ana

Titulo del Proyecto:

El impacto del trabajo por turnos sobre los vínculos familiares y sociales de empleados de casino.



Firma del Supervisor
Lic. Ana Isabel Redondo
Prof. Titular Regular
Psicología Laboral



Firma del Alumno

Área de Investigación: Laboral

Resultado de la evaluación:

Aprobado

Fecha:

Aggudo 23/11/2010



Plan de Trabajo:**Resumen:**

El siguiente trabajo se propone evaluar y analizar la incidencia de un tipo de modalidad de organización de personal, el trabajo por turnos, sobre la dinámica familiar y social de los empleados del sector "Juego" del Casino Central de Mar del Plata. Específicamente se evaluarán tres bloques:

- Tiempo Libre y Sociabilidad.
- Actividades familiares y domésticas.
- Rol parental y rol conyugal.

Se construirá y aplicará una escala Lickert sobre el empleado y su pareja, con el propósito de indagar la percepción de cada uno respecto a la modalidad del trabajo por turnos, cómo afecta la dinámica familiar, y la existencia de coincidencia entre ambas respuestas.

Palabras clave:

Trabajo por turnos – empleados de casino – vínculos familiares y sociales –rol parental y rol conyugal – actividades domésticas y no domésticas.

Descripción detallada:

Hace más de un siglo que se conocen y se han investigado los efectos del trabajo nocturno y por turnos sobre el ser humano.

En las últimas décadas, el desarrollo de una sociedad adictiva y de consumo, ha generado empresas y comercios que exigen recursos humanos para otorgar servicios las 24 hs, los 365 días del año; en este tipo de organización laboral, la modalidad de los turnos rotativos es inherente al sistema, y hasta el momento no se ha encontrado una manera 100% eficaz de complementar los ritmos laborales con los ritmos del empleado, entendido como un ser biopsicosocial, reduciendo así, los efectos negativos sobre el mismo.

La mayoría de los estudios se han centrado en las funciones biológicas y existe poca información sobre los efectos psicológicos y sociales, no sólo sobre el propio empleado, sino también sobre la dinámica familiar general.

Este trabajo intenta introducirse en esta dinámica, con el objetivo de indagar y evaluar los efectos generados sobre las actividades y vínculos familiares y

sociales, como también sobre las funciones de la pareja parental y conyugal, de los empleados de casino.

El motivo personal para realizar este trabajo se debe a mi propia experiencia como parte de una familia de casineros y como "croupier".

Deseo en este trabajo, no sólo responder a los objetivos de investigación descriptos, sino también poder desarrollar y exponer la estructura y el funcionamiento de la institución.

Desde su apertura, hace ya más de 70 años, se han producido modificaciones respecto a la modalidad de trabajo por turnos en el Casino Central, sin embargo, a pesar de las investigaciones realizadas sobre su efecto nocivo sobre los empleados, poco se ha hecho para mejorar y optimizar los recursos y servicios para los empleados.

Por esta razón, es mi propósito indagar y develar cuales son las consecuencias del trabajo por turnos sobre la dinámica familiar y social de los empleados de casino.

Objetivo general:

- Detectar la existencia de algún tipo de impacto del trabajo por turnos sobre la dinámica familiar y social de los empleados de casino.

Objetivos específicos:

- Evaluar de manera cualitativa y cuantitativa el grado de impacto del trabajo por turnos sobre el tiempo libre y la sociabilidad.
- Evaluar de manera cualitativa y cuantitativa el grado de impacto del trabajo por turnos sobre las actividades familiares y domésticas.
- Evaluar de manera cualitativa y cuantitativa el grado de impacto del trabajo por turnos sobre el rol parental y el rol conyugal.
- Indagar si la percepción del trabajador, en relación al trabajo por turnos, coincide con la percepción de su pareja.

Hipótesis:

Los vínculos familiares y sociales de los empleados de casino, se encuentran alterados, debido a la modalidad de organización del trabajo por turnos.

Métodos y Técnicas:

Construcción de escala Lickert compuesta por 12 ítems, positivos y negativos, con 5 opciones de respuestas y su equivalente:

NO / NADA - respuesta absolutamente negativa.

POCO - nivel mínimo y / o manejable.

BASTANTE - nivel elevado, por encima de lo común.

MUCHO - nivel sumamente elevado o excesivo.

NO SABE/ NO CONTESTA

Los ítems se presentan de forma aleatoria, referidos a los 3 bloques descriptos.

Antes de la aplicación de la escala, se realizará una prueba piloto sobre 12 sujetos elegidos al azar, para evaluar la comprensión de la misma y realizar alguna modificación si fuese necesario.

La muestra estará compuesta por 30 parejas convivientes, con hijos, uno de los miembros de la pareja deberá ser empleado/a de casino del sector "Juego", el otro no.

El presente trabajo se categoriza como estudio descriptivo.

Lugar de realización del trabajo: Casino Central de Mar del Plata

Cronograma de actividades:

| | Sept 2010 | Oct. 2010 | Nov. 2010 | Dic. 2010 | Enero 2011 | Feb. 2011 | Marzo 2011 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Relevamiento bibliográfico | X | | | | | | |
| Definición del problema | X | | | | | | |
| Contacto con la Institución | | X | | | | | |
| Selección del instrumento y confección del cuestionario | | X | | | | | |
| Aplicación del Instrumento | | | X | | | | |
| Análisis de datos | | | | X | X | | |
| Elaboración de conclusiones | | | | | | X | |
| Confección y presentación del informe final | | | | | | | X |

Bibliografía:

- Feo Ardila, Janneth Marcela (2008). "Influencia del Trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana". Trabajo de Grado. Bogota, Colombia.

- Hormazabal Juan Retamales, Theune Verónica Behn y Escobar Merino Jose Manuel. (2003) "Funcionamiento Familiar de Trabajadores –Jefes de hogar en sistema de turnos en una empresa de Talcahuano - Chile".

- "Informe salud y condiciones laborales. Casino Buenos Aires. CABSAs – CIESA – UTE" (2007)
Problemática – Propuestas. Reclamo Reducción de Jornada.
Comisión de Salud. Cuerpo de Delegados. Trabajadores Casino de Buenos Aires.

- Ley 12.569 Art 2º. Definición de Grupo familiar.

- Melo Jose. (2003) Pagina web:
<https://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=315#Ergonomia>

- Moreno, Fisher y Rotenberg (2002) Cap. 17 del libro de Golombek, Diego "Cronobiología ritmos y relojes biológicos en la salud y la enfermedad" . Editorial Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.

- Padua Jorge, Inovar Arman (1982) "Técnicas de Investigación aplicadas a las Ciencias Sociales" México: F.C.E. Cap. 4 y 5.

- Queinnes, Yvon – Teiger, Catherine/ De Terssac, Gilbert. (2001)
"Trabajo por turnos y Salud". Editorial Lumen Argentina

El impacto del trabajo por turnos sobre los vínculos sociales y familiares de empleados de Casino

Resumen

Introducción

Hace más de un siglo que se conocen y se han investigado los efectos del trabajo nocturno y por turnos sobre el ser humano.

En las últimas décadas, el desarrollo de una sociedad adictiva y de consumo, ha generado empresas y comercios que exigen recursos humanos para otorgar servicios las 24 hs, los 365 días del año; en este tipo de organización laboral, la modalidad de los turnos rotativos es inherente al sistema, y hasta el momento no se ha encontrado una manera 100% eficaz de complementar los ritmos laborales con los ritmos del empleado, entendido como un ser biopsicosocial, reduciendo así, los efectos negativos sobre el mismo.

La mayoría de los estudios se han centrado en las funciones biológicas y existe poca información sobre los efectos psicológicos y sociales, no sólo sobre el propio empleado, sino también sobre la dinámica familiar general.

Este trabajo intenta introducirse en esta dinámica, con el objetivo de indagar y evaluar los efectos generados sobre las actividades y vínculos familiares y sociales, como también sobre las funciones de la pareja parental y conyugal, de los empleados de casino.

Palabras clave

Trabajo por turnos – empleados de casino – vínculos familiares y sociales –rol parental y rol conyugal – actividades domésticas y no domésticas.

Motivo

El principal motivo para realizar este trabajo se debe a mi propia experiencia personal como parte de una familia de casineros y como “croupier”.

Deseo en este trabajo, no sólo responder a los objetivos de investigación descriptos, sino también poder describir y exponer la estructura y el funcionamiento de la institución.

Desde su apertura, hace ya más de 70 años, se han producido modificaciones respecto a la modalidad de trabajo por turnos en el Casino Central, sin embargo, a pesar de las investigaciones realizadas sobre su efecto nocivo sobre los empleados, poco se ha hecho para mejorar y optimizar los recursos y servicios para los mismos.

Por otra parte, los estudios se han centrado principalmente en las consecuencias fisiológicas o biológicas. Por esta razón, es mi propósito indagar y develar cuales son las consecuencias del trabajo por turnos sobre la dinámica familiar y social de los empleados de casino

Antecedentes

La referencia más antigua que se conoce sobre el estudio del trabajo por turnos, específicamente el trabajo nocturno, es de 1556. En su libro "De Re Metallica" el medico Georg Bauer describe las dificultades por las cuales pasaban los mineros del tercer turno (o turno de la noche) (Hunter 1975).

Características de la organización:

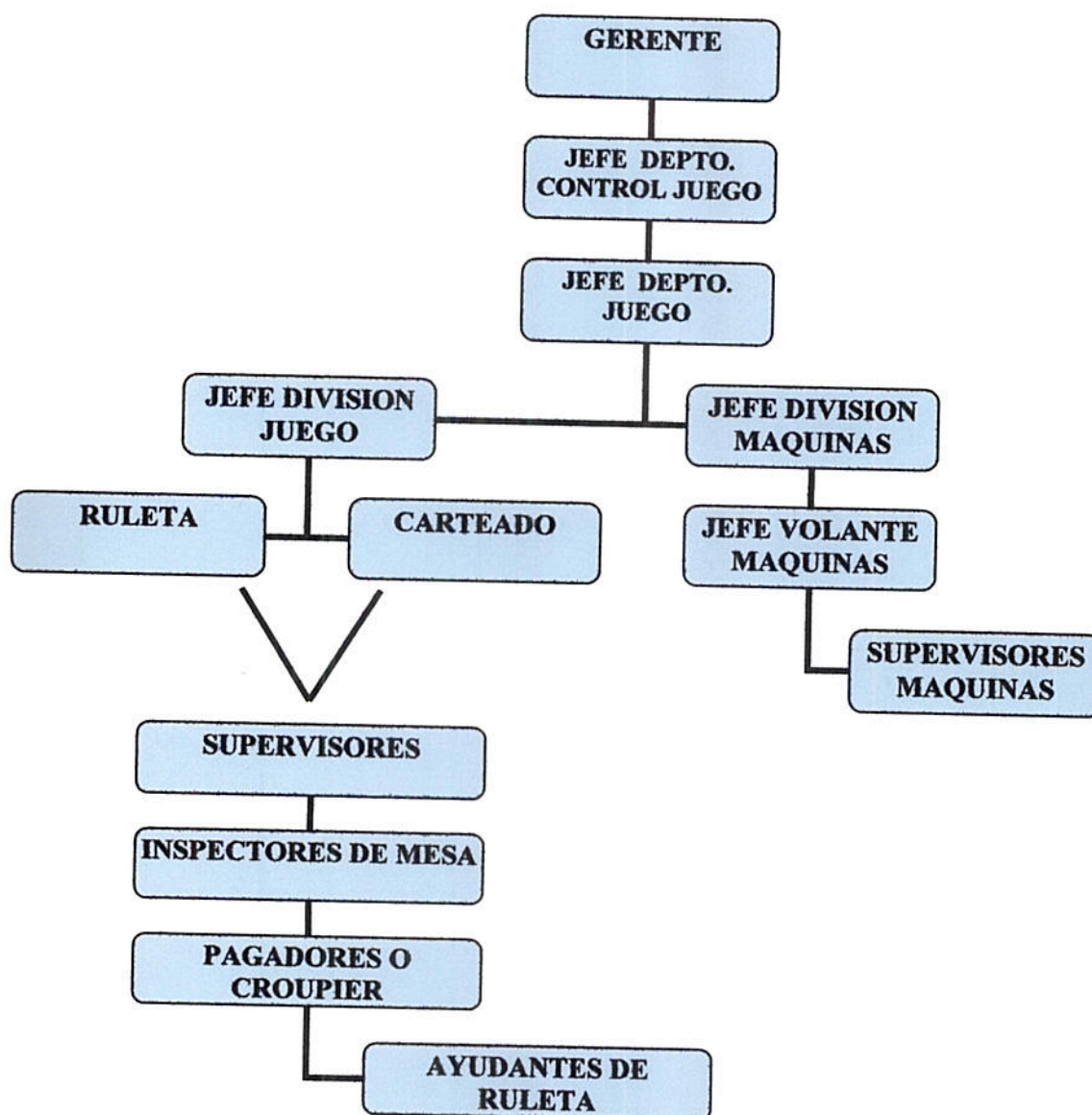
Según Queinnec, Teiger y Terssac (2001), se plantean tres modos de organización de una empresa o institución:

- **Continuo** funciona las 24hs durante los 365 días del año.
- **Semi-continuo** se detiene los fines de semana.
- **Discontinuo** se detiene los fines de semana y al término de la jornada laboral.

En el caso del Casino de Mar del Plata, el sistema podría definirse como continuo, sin embargo, aunque sí funciona los 365 días, a excepción de las festividades de fin de año, no se encuentra abierto las 24hs, a diferencia del Casino de Tigre por ejemplo.

Toda organización del trabajo tiene como objetivo la distribución de tareas para los trabajadores y la coordinación de las operaciones para lograr resultados óptimos. A continuación se presenta una breve descripción del funcionamiento interno del casino, enfatizando la actividad del trabajador de la sala de juegos.

Desde el punto de vista jerárquico, el Casino mantiene una estructura piramidal que se esquematiza en el siguiente organigrama:



Desde el punto de vista funcional:

Los trabajadores que se encuentran en el área denominada Cabina de turnos, es la unidad del sistema que organiza y coordina varias tareas, el listado y la llamada de entrada de cada croupier en cada turno de trabajo, la confección del calendario de trabajo de cada mes, entre otras.

En cada jornada laboral, es decir en cada franja horaria, se establece el equipo de supervisores, inspectores y pagadores, que se asignará a cada juego.

El personal se va capacitando a través de academias de aprendizaje, que dictan instructores, que son empleados de mayor cargo y antigüedad para los distintos juegos de salón que posee el casino.

Los Casinos de la Provincia de Buenos Aires, presentan los siguientes juegos de salón: Ruleta Americana y Francesa, Craps o Dados, Blackjack, Punto y Banca, Poker Poceado, Poker Texas Hold Them y Central Poker Tres.

Dos opciones determinaran la situación del personal de una organización: (Queinnec, Teiger y Terssac 2001)

- modo de ocupación de las franjas horarias: **equipo fijo** a un horario determinado o **equipo alternante**, afectado sucesivamente a diferentes horarios.
- las nociones de rotación o circulación se refieren a "la sucesión de diversas fases de trabajo nocturno, de mañana, de tarde y de descanso, en el marco de un trabajo por turnos (FUC-CFDT1982). La rapidez de la rotación es el número de turnos consecutivos (de día, de tarde, de noche) antes de que se cambie el turno. (Rosa y Colligan (1997),

Los tres grandes tipos de rotación son:

- **muy rápidas**: el trabajador permanece solo 1 día en la misma franja horaria
- **no muy rápidas**, el trabajador realiza 3 o 4 días en la misma franja horaria
- **lentas**, el trabajador permanece 7 días en la misma franja horaria.

(Queinnec, Teiger y Terssac 2001)

La dirección de turno es el orden del cambio de turno:

Una rotación hacia delante, esta en la dirección de las agujas del reloj: cambiar del turno de mañana, al de la tarde y después al de la noche.

Una rotación hacia atrás esta en la dirección contraria a las agujas del reloj: cambiar del turno de mañana a turno de noche, y después al turno de la tarde.

(Rosa, Colligan 1997).

En los casinos que dependen de la Provincia de Buenos Aires, dependiendo de las estaciones del año y con ligeras variaciones, se trabaja entre 6 a 5 días a la semana, de 6 a 7 horas, con un total de 6 francos al mes.

Las pausas o descansos durante la jornada laboral, son de 20 minutos, como mínimo, por hora de trabajo (también denominado turno de trabajo).

Respecto a las rotaciones, en cuanto a la velocidad, la categoría es no muy rápidas y en cuanto a la dirección de la rotación, es hacia atrás, contraria a las agujas del reloj.

En el Casino Central de Mar del Plata, en temporada invernal, el turno de mañana de la sala de máquinas es desde las 10:40 hs a 16:00hs, el horario de las salas de juego en el turno tarde comienza a las 14:40 hasta las 21:00 y el turno noche de 20:40 a 2:40, extendiéndose los fines de semana y las vísperas de feriados.

Debe aclararse que el turno mañana no incluye a los pagadores de la sala de juego, ya que la misma comienza a funcionar a partir del turno tarde y durante el turno de la noche.

Tomemos un ejemplo de un mes típico de los trabajadores de la sala de juego:

Casino de Mar del Plata – Temporada de Invierno

| | | | | | | | |
|---------|-------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|
| 1SEMANA | LUNES | MARTES | MIERCOLES | JUEVES | VIENES | SABADO | DOMINGO |
| TURNO | TARDE | FRANCO | FRANCO | NOCHE | NOCHE | NOCHE | NOCHE |
| 2SEMANA | LUNES | MARTES | MIERCOLES | JUEVES | VIERNES | SABADO | DOMINGO |
| TURNO | TARDE | TARDE | TARDE | FRANCO | NOCHE | NOCHE | NOCHE |
| 3SEMANA | LUNES | MARTES | MIERCOLES | JUEVES | VIENES | SABADO | DOMINGO |
| TURNO | TARDE | TARDE | TARDE | FRANCO | FRANCO | NOCHE | NOCHE |
| 4SEMANA | LUNES | MARTES | MIERCOLES | JUEVES | VIENES | SABADO | DOMINGO |
| TURNO | NOCHE | NOCHE | TARDE | TARDE | FRANCO | NOCHE | NOCHE |

A continuación se mostrará, a modo de ejemplo, lo que sucede en un casino con una modalidad de tres turnos y uno ampliado.

En el Casino de la localidad de Tigre los horarios son los siguientes:

- Mañana 10:40 a 21:40hs
- Tarde 14:40 a 21:40hs
- Noche Común 21:20 a 4:00hs
- Noche Noche 21:20 a 6:00hs

En este casino, el calendario de turnos para cada mes, viene programado directamente con horas extras incluidas, que se cumplimentan sobre una determinada cantidad de días, no sobre el mes completo. Si el empleado desea renunciar a las horas extras, puede hacerlo, y trabajar en horario normal.

Casino de Tigre – Todo el año

| | | | | | | | |
|-----------|--------|--------|-----------|--------|----------------|----------------|---------|
| 1ª SEMANA | LUNES | MARTES | MIÉRCOLES | JUEVES | VIERNES | SABADO | DOMINGO |
| TURNOS | FRANCO | NOCHE | NOCHE | TARDE | TARDE | TARDE | MAÑANA |
| 2ª SEMANA | LUNES | MARTES | MIÉRCOLES | JUEVES | VIERNES | SABADO | DOMINGO |
| TURNOS | FRANCO | FRANCO | NOCHE | NOCHE | NOCHE NOCHE | NOCHE | TARDE |
| 3ª SEMANA | LUNES | MARTES | MIÉRCOLES | JUEVES | VIERNES | SABADO | DOMINGO |
| TURNOS | MAÑANA | MAÑANA | FRANCO | FRANCO | NOCHE NOCHE | NOCHE NOCHE | NOCHE |
| 4ª SEMANA | LUNES | MARTES | MIÉRCOLES | JUEVES | VIERNES | SABADO | DOMINGO |
| TURNOS | TARDE | TARDE | MAÑANA | MAÑANA | FRANCO | NOCHE | NOCHE |

Knauth (1993) analiza escalas de turnos, destacando varias características que deben ser tomadas en cuenta:

- el número de turnos consecutivos
- la duración de cada turno, los horarios de inicio y fin
- la dirección de la rotación
- la regularidad de los horarios
- la flexibilidad del sistema de turnos
- los horarios parciales o turnos completos
- la distribución del tiempo libre (pausas entre jornadas)

De la misma manera Rosa y Colligan (1997), describen los siguientes:

- la duración de un turno
- cuántos turnos se trabajan antes de un día libre
- cuántos días de descanso hay en el fin de semana
- cuántas horas extra de trabajo hay
- cuánto tiempo de descanso hay entre los turnos
- cuánto tiempo de descanso se toma durante un turno
- si el calendario de trabajo es regular y previsible



Consecuencias estudiadas:

La organización del trabajo en equipos sucesivos que se va reemplazando durante las 24 horas, se basa en la idea de que los diferentes equipos asegurarán, en diferentes horarios, el mismo trabajo, de la misma manera. Se supone que el hombre es estable, y que posee el mismo buen desempeño y eficacia, cualquiera sea la hora del día o la noche.

Sin embargo, actualmente existen cantidad de estudios (Knauth y col 1978,1981; Wisner y Carpentier 1976; Kiesswetter y col 1985) que plantean la incompatibilidad entre los ritmos biológicos del ser humano y los ritmos del trabajo por turnos. Especialmente a la noche, la privación del sueño, las perturbaciones del funcionamiento de la memoria, el alargamiento de los tiempos de respuesta y la mayor dificultad para fijar la atención, aumentan el carácter penoso del procesamiento de informaciones.

(Queinnec, Teiger y Terssac (2001)

Según Sallinen (1997), la fatiga es más frecuente durante la noche y en horarios de trabajo que se inician muy temprano por la mañana. En estos últimos puede ocurrir una privación parcial del sueño por exigir que el trabajador se despierte muy temprano, reduciendo, de esta forma, el período de reposo. Para Akerstedt (1996), especialmente a la noche, por la privación del sueño causada por las dificultades del reposo diurno y la desincronización de los ritmos biológicos pueden reducir significativamente los niveles de alerta

de los trabajadores y acentuar los síntomas de fatiga (Moreno, Fischer, Rotenberg 2002).

Se estima que los efectos de una vida profesional pasada en puestos por turnos equivale a un envejecimiento funcional de 7 años, aunque los datos son relativamente pocos. El envejecimiento modifica la sensibilidad a las rotaciones de turno, que se observa sobre todo en la modificación y caída del nivel de los ritmos biológicos y la evolución del sueño en el curso de la vida.

La vida fuera del trabajo sufre el contragolpe de las obligaciones del trabajo y diversos signos de “sufrimiento psíquico” pueden detectarse especialmente en el nivel familiar.

(Queinnec, Teiger y Terssac 2001)

Vínculos Familiares y Sociales:

Según la Ley 12.569 Art. 2 se denomina grupo familiar: “ al originado en el matrimonio o en las uniones de hecho, incluyendo a los ascendientes, descendientes, colaterales y/o consanguíneos y a convivientes o descendientes directos de algunos de ellos”.

La familia cumple múltiples funciones que son básicas para el desarrollo de sus miembros y para la estabilidad de la sociedad, entre ellas está la satisfacción de necesidades biológicas, psicológicas, de socialización, mediadora, y funciones económicas, en esta última es donde sus miembros aprenden a entender la importancia del trabajo.

Minuchin, en su Modelo Estructural (1977), define la estructura familiar como “el conjunto invisible de demandas funcionales que organizan los modos en que interactúan los miembros de la familia”. Estas pautas o reglas establecen cómo, cuándo, y con quién, cada miembro de la familia se relaciona, regulando la conducta de sus miembros, a su vez, refiere que las dimensiones centrales de la estructura familiar son las normas que guían la familia, los roles y las expectativas de rol de cada miembro, los límites, los alineamientos y la jerarquía de poder (Minuchin & Fischman, 1984).



Numerosos estudios han mostrado que la vida familiar se ve perturbada por causa de los horarios alternados, por dos razones:

- la desincronización de las actividades y de los ritmos de vida
- los cambios continuos originados en la alternancia de los turnos

(Queinnec, Teiger y Terssac 2001)

Los trabajadores que trabajan por turnos tropiezan frecuentemente con la dificultad para organizar su vida familiar (horarios de comida, realización de las tareas domésticas, compras, distracción y entretenimientos, capacitación, etc.) y mantener relaciones normales (incluyendo las sexuales) con su cónyuge, sus hijos, sus padres y demás parientes.

El trabajo nocturno, el trabajo de fin de semana y el trabajo en días festivos pueden plantear problemas del tipo práctico para las actividades de la familia, en su esparcimiento o, simplemente, para estar juntos. Los cambios de turno, cuando son rotativos y trabajan ambos cónyuges, agrava la desorganización.

La perturbación de la vida social, y comunitaria puede ser grave; los contactos con amistades, la participación en eventos sociales, grupos deportivos, grupos culturales, recreativos, etc., es en el mayor de los casos totalmente irregular debiendo renunciar a menudo a la asistencia de todo tipo de actividades.

Las costumbres sociales y culturales de la comunidad deben tomarse en cuenta en nuestro país los lazos familiares que son muy fuertes, el observar las tradiciones cívicas y religiosas es de importancia, siendo muy afectadas por este tipo de trabajo ya que va contra las costumbres locales, teniendo en el seno de la familia repercusiones negativas, trasladadas por el trabajador en forma indirecta a la empresa. Por último se deben tomar en consideración, la necesidad de transporte u otro servicio cuando no se cuenta con estos.

En todos los casos se perturba la organización de la vida familiar, pues el trabajador en turnos se ve obligado a adaptar las costumbres de su familia a su horario de trabajo o seguir un ritmo independiente del de su familia

(Melo J., 2003)

La desestabilización crónica del sistema de las actividades (profesionales, familiares, sociales y relacionales, del uso del tiempo libre y de la cultura) (Curie y Hajjar 1987), lleva a una marginación del trabajador por turnos.

El aislamiento, aparte agravado por las dificultades para hacer sus comidas en familia o participar en las otras actividades familiares (Nahreiner 1984), puede traer también como contrapartida, insatisfacción en el trabajo y un posible agravamiento de los problemas de salud (por ejemplo reducción voluntaria del sueño diurno para tratar de participar en la vida de la familia).

Estas consecuencias están, de manera muy clara, mas acentuadas en el personal femenino (incluso en el que trabaja en régimen de 2x8, Seibt 1990), aunque mas no sea por causa de la diferente situación de la mujer en la familia.

Diversos aspectos de la vida socio-familiar pueden facilitar o dificultar su día a día, actuando por lo tanto, como factores importantes en el proceso de tolerancia al régimen de trabajo. En este contexto, cabe resaltar los papeles sociales asumidos por los trabajadores en su casa, como cónyuge, padre, hijo o pariente fuera del ambiente familiar, donde asumen papeles en relación a los amigos, clubes y actividades religiosas, entre otras.

(Moreno, Fischer, Rotenberg 2002)

Reuniones sociales o con amigos:

Andlauer y Fourre presentaron uniforme en las VII Jornadas nacionales de Medicina del Trabajo en 1963, que señalaba que si uno de los cónyuges trabaja en equipos, resulta difícil encontrarse con los amigos, los encuentros espontáneos son mas escasos, las reuniones poco accesibles, porque en horas prácticamente muy atípicas la participación en la vida local se reduce

La mayoría de los eventos sociales y familiares tienen lugar por la noche o durante los fines de semana, cuando los trabajadores por turnos realizan su trabajo o bien es el momento del dormir. (Rosa, Colligan 1997).

Cuidado de los hijos y tareas domésticas:

El calendario de trabajo también puede causar problemas con el cuidado de los niños o las visitas a la escuela, por ejemplo los niños que juegan tienen que estar callados durante el día mientras el trabajador duerme. (Rosa, Colligan 1997).

De la misma manera, las encuestas de Caillot (1959) llegan a la conclusión de que es fundamental cuidar que el sueño del trabajador no se vea perturbado por el ruido de los niños o por las actividades domésticas.

Es interesante observar que, a pesar de la antigüedad de los datos obtenidos, los resultados mantienen su vigencia y son compatibles con la situación actual.

Según Chazalotte (1973) los inconvenientes más frecuentes mencionados son: la insuficiencia del tiempo pasado en familia (38%); los ruidos en la casa (27%); y la irregularidad del ritmo de vida (28%).

Roles familiares y sociales:

Por otra parte Mott y col (1965), plantean que los horarios alternados constituyen un factor perturbador de los roles recíprocos de los miembros de la pareja y de su papel de padres. La tolerancia está fuertemente influenciada por el contexto sociofamiliar, cuanto más dificultades haya en conciliar la vida laboral y la vida social y familiar, más se resiente el estado psíquico del trabajador: se torna más ansioso, más en conflicto consigo mismo, disminuye su autoestima. Queinnec, Teiger y Terssac (2001) coinciden en que los horarios por turnos perturban no sólo la organización de las actividades cotidianas, también las relaciones personales en las cuales está inmerso el trabajador en tanto "partenaire sexual", padre de familia, miembro de una comunidad social, ciudadano.

Los mismos autores mencionados plantean que, los trabajadores por turnos establecen una organización extremadamente precisa del tiempo fuera del trabajo, que está en función esencialmente, de la recuperación: sueño y comidas (toda modificación es vivida como algo muy perturbador).

Mientras algunos individuos privilegian las horas de las comidas, otros privilegian las horas de sueño.

La importancia de factores como la vivienda, el tamaño de la familia, el trabajo de la mujer, el tiempo y el medio de transporte utilizado, pueden agregarse a los efectos de las modalidades de organización de los horarios.

Tiempo Libre:

En lo que se refiere al tiempo libre, Maurice y Monteil (1965) muestran que la molestia experimentada en este ámbito es mas importante cuando los horarios de trabajo son restrictivos: en 2x8 cerca del 30% declaran encontrarse muy molestos y bastante molestos; en 3x8 semicontinuo, cerca del 50% declaran estar muy molestos o bastante molestos; en 3x8 continuo, el 62% declara lo mismo. Estos autores señalan que las actividades a las cuales se dedican los trabajadores por turnos cuando tiene tiempo libre, están centradas en el arreglo de pequeñas cosas y en actividad domestica.

(Queinnec, Teiger y Terssac 2001),

Los tiempos de descanso no bastan forzosamente para compensar. En efecto, el “valor social del tiempo libre” depende tanto de su ubicación en los ciclos cotidianos o semanales de las actividades sociales, como del estado de fatiga física y mental en el cual se encuentra cada uno. (Queinnec, Teiger y Terssac 2001)

Por último, transcribiré uno de los puntos de un trabajo sobre el Barco - Casino Privado de Puerto Madero titulado:

“ Informe salud y condiciones laborales. Casino Buenos Aires. CABSA – CIESA – UTE.

Problemática – Propuestas. Reclamo Reducción de Jornada. Comisión de Salud. Cuerpo de Delegados. Trabajadores Casino de Buenos Aires.”

3.4 Trastornos en la vida personal

La influencia de los apresurados ritmos de trabajo sobre la organización de la actividad doméstica genera al trabajador conflictos varios y lo obliga:

- *A someterse a los hábitos de la familia con el riesgo de interrumpir su sueño para almorzar, someter a su familia a sus propios horarios y a seguir un ritmo parcialmente independiente con su familia.*

- *También la vida social del trabajador se ve afectada dado que no puede desarrollar relaciones sociales formales ni informales, marginándose*

poco a poco y convirtiéndose en un segregado social cuyo único entorno es el de los que están en su misma situación. Es sugestiva en la encuesta, los resultados sobre los efectos de los horarios de trabajo.

- *Las consecuencias psico-sociales del trabajo por turnos son perturbadoras de la vida familiar tanto en el nivel doméstico como en el de las relaciones familiares. Los horarios alternados imponen a los trabajadores una actividad social reducida, en la medida que resultan difíciles los reajustes en las relaciones del trabajador con la colectividad.*
- *El tiempo del trabajo orienta las modalidades del desarrollo de las demás actividades como muestra inequívoca.*
- *Quienes sufren los horarios alternados pagan un costo vinculada con las normas provenientes de la vida social.*



Comparación de Género

En cuanto al género y el trabajo por turnos, existen antecedentes con resultados contradictorios (Moreno, Fischer, Rotenberg 2002):

El género tiene fuerte influencia en la tolerancia al trabajo por turnos, mas a través de vías sociales que de vías biológicas. La reorganización de la rutina, tiende a ser más compleja para las mujeres, en función del papel tradicionalmente atribuido a ellas en cuanto a la casa y a la familia.

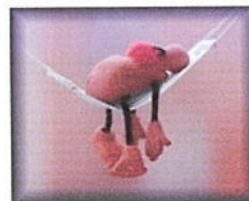
(Harma 1995, , Gadbois 1981)

Por otra parte, Beerman y Nachreiner (1995), no observaron diferencias en cuanto a aspectos de salud subjetiva y a problemas psicosociales.

El carácter social subyacente las diferencias entre hombres y mujeres es particularmente evidente cuando se analizan aspectos de la vida familiar, como la presencia de criaturas en la casa (Rutenfranz 1989). En relación a trabajadoras del sexo femenino, la presencia de los hijos sobre el sueño ha sido relacionada a actividades de cuidado, como la necesidad de interrumpirle sueño para preparar los refrigerios (Gadbois 1981) o para llevar o buscar a las criaturas a la escuela Rotenberg (1997).

Otro aspecto de las diferencias de género, se refiere al efecto de la presencia del cónyuge. Como comenta Nachreiner (1998), para las mujeres trabajadoras, la presencia del cónyuge esta relacionada a mayor carga de trabajo en casa, cuando para el trabajador masculino, la presencia de la esposa puede significar un aspecto favorable a la tolerancia.

Estas precauciones, que expresan el soporte domestico por parte del conyuge ,reflejan la aceptación del trabajo en turnos por los miembros de la familia. (Monk y Folkard 1985; Wedderburn 1993).



Recomendaciones

Investigadores del area, así como entidades internacionales, como la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, (Fundación Europea para la Optimización de la Calidad de Vida y las Condiciones Laborales) ofrecen algunas recomendaciones ergonómicas que buscan humanizar los esquemas de turnos (Wedderburn 1991):

- reducción de los turnos nocturnos
- turnos de rotación rápida, que la secuencia de noches trabajadas sea la menor posible - de dos a cuatro noches consecutivas. (Knauth 1993;Akerstedt 1996).

Teniendo en vista que los turnos de rotación rápida causan menos cambios en los ritmos circadianos (Costa 1994), provocan menor débito de sueño (Williamson y Sanderson 1990;Tepas y Mahan 1989) y favorecen los contactos sociales de los trabajadores (Knauth y Schonfelder 1990), estos deben ser

incentivados en detrimento de los esquemas de rotación lenta, como los que “rotan” cada semana, por ejemplo.

- Los turnos que rotan hacia delante, en sentido de las agujas del reloj, en los cuales el individuo trabaja en la secuencia mañana-tarde-noche, son mas adecuados desde el punto de vista de los ritmos biológicos que aquellos de sentido anti-horario, debido a la tendencia natural del sistema circadiano humano de adaptarse mas fácilmente al atraso de fase que al avance de fase (Monk y Folkard 1992)
(Moreno, Fischer, Rotenberg 2002)

El aumento en el número de francos, la jubilación precoz o la transferencia a turnos diurnos son algunas medidas que pueden tomarse para reducir el impacto sobre el trabajador. Sin embargo, debe aclararse que debido a la situación socio-económica de la Argentina, la jubilación precoz, representa para muchos un problema más que una solución, por la insuficiencia de la misma para cubrir el estilo y calidad de vida del trabajador. Al mismo tiempo, los francos en muchos lugares de trabajo, no son pagos, por lo cual si la institución ofrece más francos, es por una cuestión de reducción de gastos, no por el bienestar del trabajador.

Otro punto importante, sería la realización efectiva de exámenes médicos periódicos, teniendo en cuenta que es una población de riesgo.

El hecho de tener, con suficiente anticipación, un calendario programado con los turnos, también es fundamental para poder organizar las tareas y actividades cotidianas de la vida del empleado.

De acuerdo con Monk y Folkard (1992), las medidas individuales para mejorar la tolerancia al trabajo por turnos se dividen en tres áreas:

Sueño, ritmos biológicos y la situación social/doméstica.

Rosa y Colligan (1997) sugieren que el trabajador debe dormir como mínimo 6 horas diarias, en cuarto silenciosos, oscuros y con una temperatura agradable

Respecto a los ritmos biológicos, deben considerarse los cronotipos, aquellos llamados “matutinos” deben optar por turnos que se inician más temprano y los “verperinos” tienen más facilidad para adaptarse al trabajo nocturno.

El apoyo de la familia en el sentido de acompañar al trabajador en actividades sociales en sus horarios libres, así como mantener el ambiente doméstico adecuado para su sueño diurno, es fundamental para la adaptación al horario de trabajo.

La práctica de ejercicios físicos, técnicas de relajación y una dieta leve con poca grasa y carbohidratos son medidas sugeridas por Rosa y Colligan (1997)

Ventajas encontradas del trabajo por turnos

Las ventajas mencionadas se refieren a una mayor facilidad de la vida en común en el reparto de las tareas, las actividades comunes, las conversaciones, incluso la educación de los niños, por una mayor presencia del padre. (Queinnec, Teiger y Terssac 2001)

Los motivos de los empleados que escogen el trabajo por turnos incluyen un mejor salario, mas tiempo libre durante el día para cuidar a los niños, más horas de día para la recreación y más tiempo para estudiar. (Rosa, Colligan 1997).



DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

Objetivo general:

- Detectar la existencia de algún tipo de impacto del trabajo por turnos sobre la calidad de vida de los empleados de casino.

Objetivos específicos:

- Evaluar de manera cualitativa y cuantitativa el grado de impacto del trabajo por turnos sobre el tiempo libre y la sociabilidad.
- Evaluar de manera cualitativa y cuantitativa el grado de impacto del trabajo por turnos sobre las actividades familiares y domésticas.
- Evaluar de manera cualitativa y cuantitativa el grado de impacto del trabajo por turnos sobre el rol parental y el rol conyugal.
- Indagar si la percepción del trabajador, en relación al trabajo por turnos, coincide con la percepción de su pareja.

Hipótesis:

Los vínculos familiares y sociales de los empleados de casino, se encuentran alterados, debido a la modalidad de organización del trabajo por turnos.

Población y Lugar de Realización del trabajo:

Se seleccionarán aquellos empleados del sector "Juego", quienes convivan con su pareja y sus hijos. El instrumento se aplicará tanto al empleado, como a su pareja.

El lugar de realización del trabajo es el Casino Central de la ciudad de Mar del Plata.

Métodos y Técnicas:

Cuestionario escala Lickert, observación participante

Descripción de la escala

Bloque 1: Tiempo Libre y Sociabilidad (actividades deportivas, culturales, comunitarias, amigos, etc)

Bloque 2: Actividades familiares y domésticas (comidas en familia, festividades, , arreglos domésticos etc.)

Bloque 3: Rol parental y rol conyugal.

Opciones de respuesta:

- 1 NO / NADA - respuesta absolutamente negativa.
- 2 POCO - nivel mínimo y / o manejable.
- 3 BASTANTE - nivel elevado, por encima de lo común.
- 4 MUCHO - nivel sumamente elevado o excesivo.
- 5 NO SABE/ NO CONTESTA

Bloque 1:

Ítem positivo:

1)El trabajo por turnos le ofrece tiempo para realizar actividades varias (hacer deportes, realizar algún curso, trabajo voluntario etc)

Ítem negativo:

4) El trabajo por turnos reduce el tiempo compartido con sus amigos.

Ítem positivo:

7) El trabajo por turnos le permite programar una actividad o un encuentro con amigos.

Bloque 2:

Ítem positivo:

2) Los horarios de su trabajo le permiten realizar las comidas en familia.

Ítem negativo:

8) Durante sus horas de sueño, le afectan los ruidos ocasionados por sus hijos o pareja, al realizar actividades cotidianas (higiene personal, preparar las comidas, tareas escolares etc)

Ítem positivo:

12) Al realizar las actividades familiares (como cumpleaños, fechas especiales, festividades, feriados etc.), se consideran los horarios de su trabajo.

Ítem negativo:

5) Reduce sus horas de sueño para cumplir con obligaciones domésticas (hacer las compras, arreglos de la casa, lavar ropa etc.)

Ítem negativo

10) Reduce sus horas de sueño para cumplir con obligaciones no domésticas (trámites de obra social, bancarios etc.)

Bloque 3:

Ítem positivo:

9) El trabajo por turnos le ofrece tiempo para compartir momentos con sus hijos.

Ítem negativo

11) El trabajo por turnos reduce el tiempo compartido con su pareja.

Ítem negativo:

6) El trabajo por turnos dificulta la vida sexual con su pareja.

Ítem positivo

3) El trabajo por turnos le permite asistir a actos escolares u otras actividades fuera de la escuela

CUESTIONARIO

Antes de comenzar el cuestionario lea el siguiente instructivo:

- Cada uno de los 12 ítems, posee 5 opciones de respuesta con su equivalente:
-
- NO / NADA - respuesta absolutamente negativa.
- POCO - nivel mínimo y / o manejable.
- BASTANTE - nivel elevado, por encima de lo común.
- MUCHO - nivel sumamente elevado o excesivo.
- NO SABE/ NO CONTESTA
- Seleccione con un círculo la opción que mas coincida con su experiencia personal.
- Se solicita que responda lo más sinceramente posible.
- Recuerde que la información recolectada es de carácter ANÓNIMO.

Sexo: F M

Ítem 1

El trabajo por turnos le ofrece tiempo para realizar actividades varias como:
Hacer deportes, realizar algún curso, trabajo voluntario etc.

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 2

Los horarios de su trabajo le permiten realizar las comidas en familia.

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 3

El trabajo por turnos le permite asistir a actos escolares u otras actividades fuera de la escuela.

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA



Ítem 4

El trabajo por turnos reduce el tiempo compartido con sus amigos.

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 5

Reduce sus horas de sueño para cumplir con obligaciones domésticas (hacer las compras, arreglos de la casa, lavar ropa etc.)

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 6

El trabajo por turnos dificulta la vida sexual con su pareja.

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 7

El trabajo por turnos le permite programar una actividad o un encuentro con amigos.

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 8

Durante sus horas de sueño, le afectan los ruidos ocasionados por sus hijos o pareja, al realizar actividades cotidianas (higiene personal, preparar las comidas, tareas escolares etc.)

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 9

El trabajo por turnos le ofrece tiempo para compartir momentos con sus hijos.

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 10

Reduce sus horas de sueño para cumplir con obligaciones no domésticas (trámites de obra social, bancarios etc.)

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 11

El trabajo por turnos reduce el tiempo compartido con su pareja.

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

Ítem 12

Al realizar las actividades familiares (como cumpleaños, fechas especiales, festividades, feriados etc.), se consideran los horarios de su trabajo.

NO / NADA POCO BASTANTE MUCHO NO SABE/ NO CONTESTA

ANÁLISIS DE DATOS

Análisis por Ítem

En cantidades porcentuales, las respuestas se consideran de la siguiente manera:

30 respuestas totales – 100 %

22,5 respuestas – 75%

15 respuestas – 50 %

7,5 respuestas – 25 %

La distancia de un nivel porcentual a otro es del 25 %, por lo tanto, la diferencia significativa en la comparación de una respuesta con otra será del 7,5

BLOQUE 1 : Tiempo Libre y Sociabilidad**CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ÍTEM 1 POSITIVO:**

El trabajo por turnos le ofrece tiempo para realizar actividades varias como:

Hacer deportes, realizar algún curso, trabajo voluntario etc

NO/NADA: 2

POCO: 11

BASTANTE: 14

MUCHO: 3

NOSE SABE/NO CONTESTA: 0

La diferencia porcentual no representa una diferencia significativa de cantidades para llegar a una conclusión determinante.

La opción BASTANTE obtuvo la mayor cantidad de respuestas, pero no logra alcanzar el 50 %

Por otro parte, cualitativamente, se observa que mitad de los trabajadores no se encuentran afectados para realizar actividades y la otra mitad resiente del tiempo ofrecido para las mismas.

CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ITEM 4 NEGATIVO:

El trabajo por turnos reduce el tiempo compartido con sus amigos.

NO/NADA: 4

POCO: 10

BASTANTE: 9

MUCHO: 7

NOSE SABE/NO CONTESTA: 0

La diferencia porcentual no representa una diferencia significativa de cantidades para llegar a una conclusión determinante. La opción POCO obtuvo la mayor cantidad de respuestas, por encima del 25%.

Aquí se observa, que de la misma manera que el ítem anterior, los trabajadores se encuentran equiparados en sus respuestas. En un grupo, el trabajo por turnos reduce el tiempo compartido con amigos, en otro sucede lo contrario.

CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ITEM 7 POSITIVO:

El trabajo por turnos le permite programar una actividad o un encuentro con amigos.

NO/NADA: 4

POCO: 12

BASTANTE: 9

MUCHO: 5

NOSE SABE/NO CONTESTA: 0

La diferencia porcentual no representa una diferencia significativa de cantidades para llegar a una conclusión determinante. La opción POCO tuvo la mayor cantidad de respuestas, por encima del 25%

La mitad de los trabajadores no posee dificultades para programar una actividad, respecto a la otra mitad se observa lo contrario.

BLOQUE 2 Actividades familiares y domésticasCANTIDAD DE RESPUESTAS AL ITEM 2 POSITIVO:

Los horarios de su trabajo le permiten realizar las comidas en familia.

NO/NADA: 1

POCO: 20

BASTANTE: 8

MUCHO: 1

NOSE SABE/NO CONTESTA:

Existe una diferencia porcentual que indica un predominio de la opción POCO, casi llegando al 75%. La diferencia de respuestas con la opción BASTANTE es de 12, llegando a ser significativa.

Desde lo cualitativo, se interpreta que una parte considerable de los trabajadores encuentra dificultades en compartir las comidas con sus respectivas familias.

CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ITEM 5 NEGATIVO:

Reduce sus horas de sueño para cumplir con obligaciones domésticas (hacer las compras, arreglos de la casa, lavar ropa etc.)

NO/NADA: 1

POCO: 8

BASTANTE: 17

MUCHO: 4

NOSE SABE/NO CONTESTA: 0

En primer lugar, se presenta una diferencia porcentual considerable entre, las opciones BASTANTE y MUCHO por un lado (casi 75%), y NO y POCO, por otro (sin llegar a 25%), con una diferencia significativa de 12 respuestas.

En segundo lugar, la opción con mayor cantidad de respuestas es BASTANTE, superando ligeramente el 50%

Desde el punto de vista cualitativo, los datos indican una reducción de las horas de sueño para el cumplimiento de obligaciones domésticas sobre la mayor parte de la muestra.



CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ITEM 8 NEGATIVO:

Durante sus horas de sueño, le afectan los ruidos ocasionados por sus hijos o pareja, al realizar actividades cotidianas (higiene personal, preparar las comidas, tareas escolares etc.)

NO/NADA: 4

POCO: 8

BASTANTE: 14

MUCHO: 4

NOSE SABE/NO CONTESTA: 0

No llega a observarse una diferencia porcentual significativa general, sin embargo, en una comparación específica, los ítems BASTANTE y MUCHO sobrepasan ligeramente el 50%.

Por tanto los datos indicarían que, solo para la mitad de los trabajadores encuestados, las actividades cotidianas repercuten sobre las horas de sueño.

CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ITEM 10 NEGATIVO:

Reduce sus horas de sueño para cumplir con obligaciones no domésticas (trámites de obra social, bancarios etc.)

NO/NADA: 4

POCO: 13

BASTANTE: 10

MUCHO: 3

NOSE SABE/NO CONTESTA: 0

La diferencia porcentual no representa una diferencia significativa de cantidades para llegar a una conclusión determinante.

El total de trabajadores se encuentra equiparado en relación a este ítem, sucede lo mismo que en el ítem 1

CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ITEM 12 POSITIVO:

Al realizar las actividades familiares (como cumpleaños, fechas especiales, festividades, feriados etc.), se consideran los horarios de su trabajo.

NO/NADA: 5

POCO: 7

BASTANTE: 10

MUCHO: 8

NOSE SABE/NO CONTESTA: 0

No llega a observarse una diferencia porcentual significativa general, sin embargo, en una comparación específica, los ítems BASTANTE y MUCHO sobrepasan ligeramente el 50%.

Cualitativamente, las respuestas más elegidas indican que, solo para la mitad de los trabajadores encuestados, se consideran los horarios de su trabajo al realizar actividades familiares.

BLOQUE 3 Rol parental y rol conyugal

CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ÍTEM 3 POSITIVO

El trabajo por turnos le permite asistir a actos escolares u otras actividades fuera de la escuela.

NO/NADA:

POCO: 17

BASTANTE: 10

MUCHO: 2

NO SABE/NO CONTESTA: 1

La respuesta con el puntaje más alto, sobrepasando el 50% es POCO, sin embargo, en comparación la diferencia no es significativa.

Desde lo cualitativo esto indica que pueden existir ligeras dificultades para la mitad de los trabajadores en asistir a actividades dentro y fuera de la escuela, mientras que para el resto no resulta problemático.

CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ÍTEM 6 NEGATIVO

El trabajo por turnos dificulta la vida sexual con su pareja.

NO/NADA: 8

POCO: 13

BASTANTE: 8

MUCHO: 1

NO SABE/NO CONTESTA: 0

Predominio porcentual de las opciones NO y POCO, que casi llegan al 75%.
La opción Poco con mayor cantidad de respuestas no llega al 50%.

El número de respuestas absolutamente negativas es bastante alto en comparación con el resto de la muestra, a excepción del ítem 3.

Cualitativamente, debe aclararse que este ítem puede resultar intimidante o incomodo para los encuestados y eso permite explicar las respuestas de negación. Sin embargo, los datos indican que para mas de la mitad de los encuestados el trabajo por turnos no genera un alto impacto sobre la vida sexual.

CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ITEM 9 POSITIVO

El trabajo por turnos le ofrece tiempo para compartir momentos con sus hijos.

NO/NADA: 2

POCO: 11

BASTANTE: 15

MUCHO: 2

NOSE SABE/NO CONTESTA: 0

La diferencia porcentual no representa una diferencia significativa de cantidades para llegar a una conclusión determinante. La opción con mayor cantidad de respuestas es BASTANTE con un 50%.

Se observa aquí que la mitad de los trabajadores posee tiempo para compartir con sus hijos.

CANTIDAD DE RESPUESTAS AL ITEM 11 NEGATIVO

El trabajo por turnos reduce el tiempo compartido con su pareja.

NO/NADA: 5

POCO: 12

BASTANTE: 9

MUCHO: 4

NOSE SABE/NO CONTESTA: 0

La diferencia porcentual no representa una diferencia significativa de cantidades para llegar a una conclusión determinante. La opción con mayor cantidad de respuestas es POCO, que no logra llegar al 50%.

Los datos indican que el trabajo por turnos parece reducir el tiempo para una mitad de los encuestados, pero no para la otra.

Conclusión Bloque 1: Tanto las diferencias cuantitativas porcentuales como las cualitativas no logran ser significativas para obtener un resultado determinante. En los tres ítems analizados, la muestra se encuentra equilibrada.

Podría inferirse que, el manejo del tiempo libre y la sociabilidad puede depender de las características de personalidad o perfil del trabajador, su capacidad de planificación y el grado de importancia que le otorgue a su entorno social.

Conclusión Bloque 2: En primer lugar, considerando los ítems 2 y 12, se observa que, la dinámica familiar puede presentar dificultades respecto a la reunión familiar en torno a las comidas cotidianas, sin embargo las familias parecen considerar los horarios del trabajador por turnos, al organizar festividades especiales.

En segundo lugar, considerando los ítems 5 8 y 10, se confirma que los trabajadores reducen sus horas de sueño para realizar actividades domésticas, sin embargo, se encuentran divididos respecto a las actividades no domésticas, de igual manera ocurre respecto a los ruidos ocasionados por sus respectivas familias en actividades cotidianas.

Conclusión bloque 3: Respecto a los roles parental y conyugal, se infiere que los horarios de trabajo permiten compartir momentos con los hijos, sin embargo se encuentran divididos respecto al tiempo compartido con la pareja.

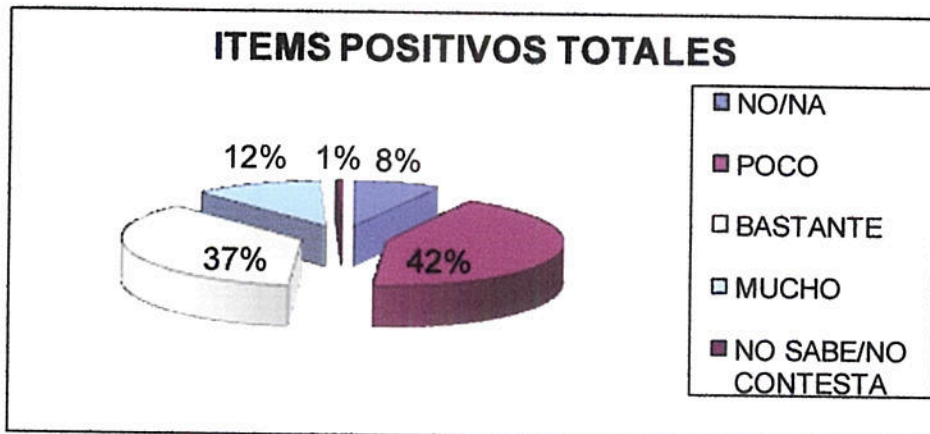
La asistencia a actos escolares o actividades extraescolares puede verse ligeramente alterada por el trabajo por turnos, pero sin llegar a un nivel elevado.

Por ultimo, respecto a la vida sexual, los datos muestran que no se encuentra alterada, sin embargo debe tenerse cuenta el carácter intrusivo del ítem y las características sociales y culturales que podrían afectar esta respuesta.

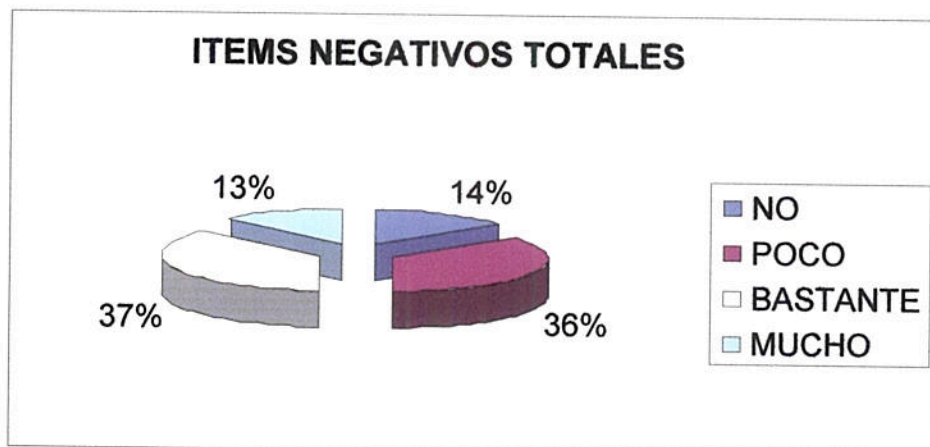
ANÁLISIS GENERAL

Las respuestas esperables a los ítems positivos, en relación a la hipótesis serían "NO" o "POCO".

Las respuestas esperables a los ítems negativos, en relación a la hipótesis serían "BASTANTE" o "MUCHO".



El grafico indica un 50% de respuestas NO y POCO y un 49% de respuestas BASTANTE y MUCHO.



El grafico indica un resultado equilibrado del 50% para las respuestas NO y POCO y un 50% para las respuestas BASTANTE y MUCHO.

En relación a la hipótesis se esperaba que el grado de alteración encontrado como consecuencia del trabajo por turnos fuese aún mas significativo.

Sin embargo a partir de los resultados puede inferirse que, mientras una mitad de los trabajadores posee un grado de flexibilidad y adaptación tanto de si mismo como de su entorno vincular al trabajo por turnos, sucede lo contrario con la otra mitad.

Percepción de la pareja:

PAREJA 1

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | NO/NADA | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | NO/NADA | BASTANTE | 1 |
| 5 | POCO | POCO | 2 |
| 6 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | BASTANTE | MUCHO | 2 |
| 9 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 10 | BASTANTE | MUCHO | 2 |
| 11 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 12 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 7

PAREJA 2

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 2 | MUCHO | BASTANTE | 2 |
| 3 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 4 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 5 | POCO | POCO | 2 |
| 6 | NO/NADA | POCO | 3 |
| 7 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 8 | POCO | BASTANTE | 2 |
| 9 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 10 | POCO | POCO | 2 |
| 11 | POCO | BASTANTE | 3 |
| 12 | POCO | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 8

PAREJA 3

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | BASTANTE | MUCHO | 3 |
| 7 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 8 | POCO | POCO | 2 |
| 9 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 10 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 11 | POCO | BASTANTE | 3 |
| 12 | BASTANTE | MUCHO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 6

PAREJA 4

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | MUCHO | MUCHO | 1 |
| 5 | POCO | POCO | 2 |
| 6 | NO/NADA | NO/NADA | 3 |
| 7 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 8 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |
| 9 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 10 | POCO | POCO | 2 |
| 11 | POCO | POCO | 3 |
| 12 | MUCHO | MUCHO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 11

PAREJA 5

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|---------------|----------|---------|
| 1 | POCO | POCO | 1 |
| 2 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 3 | NO S. /NO CON | POCO | 3 |
| 4 | POCO | POCO | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | POCO | BASTANTE | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |
| 9 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 10 | POCO | POCO | 2 |
| 11 | POCO | MUCHO | 3 |
| 12 | POCO | POCO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 9

PAREJA 6

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 2 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 3 | POCO | BASTANTE | 3 |
| 4 | POCO | POCO | 1 |
| 5 | POCO | POCO | 2 |
| 6 | NO/NADA | NO/NADA | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | POCO | POCO | 2 |
| 9 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 10 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |
| 11 | NO/NADA | NO/NADA | 3 |
| 12 | NONADA | POCO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 10

PAREJA 7

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|---------------|---------|
| 1 | BASTANTE | MUCHO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 4 | NO/NADA | NO S. /NO CON | 1 |
| 5 | POCO | NO/NADA | 2 |
| 6 | NO/NADA | NO S. /NO CON | 3 |
| 7 | MUCHO | BASTANTE | 1 |
| 8 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 9 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 10 | POCO | NO/NADA | 2 |
| 11 | NO/NADA | POCO | 3 |
| 12 | POCO | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 4

PAREJA 8

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 4 | BASTANTE | MUCHO | 1 |
| 5 | MUCHO | BASTANTE | 2 |
| 6 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 7 | BASTANTE | NO/NADA | 1 |
| 8 | MUCHO | MUCHO | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 11 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 12 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS 8

PAREJA 9

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | MUCHO | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | MUCHO | BASTANTE | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | MUCHO | MUCHO | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | MUCHO | BASTANTE | 2 |
| 11 | MUCHO | MUCHO | 3 |
| 12 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 9

PAREJA 10

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | NO/NADA | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | MUCHO | BASTANTE | 1 |
| 5 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 11 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 12 | MUCHO | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS:8

PAREJA 11

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 2 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 3 | POCO | NO/NADA | 3 |
| 4 | POCO | POCO | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | NO/NADA | NO/NADA | 3 |
| 7 | NO/NADA | NO/NADA | 1 |
| 8 | NO/NADA | POCO | 2 |
| 9 | NO/NADA | BASTANTE | 3 |
| 10 | POCO | BASTANTE | 2 |
| 11 | NO/NADA | NO/NADA | 3 |
| 12 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS:7

PAREJA 12

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 2 | POCO | BASTANTE | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | BASTANTE | MUCHO | 1 |
| 5 | BASTANTE | NO/NADA | 2 |
| 6 | BASTANTE | MUCHO | 3 |
| 7 | MUCHO | BASTANTE | 1 |
| 8 | MUCHO | MUCHO | 2 |
| 9 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 10 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 11 | MUCHO | NO/NADA | 3 |
| 12 | MUCHO | MUCHO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 5

PAREJA 13

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | POCO | 1 |
| 2 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | MUCHO | BASTANTE | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 7 | NO/NADA | NO/NADA | 1 |
| 8 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 11 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 12 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 8

PAREJA 14

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 2 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 3 | POCO | BASTANTE | 3 |
| 4 | POCO | POCO | 1 |
| 5 | POCO | POCO | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 9 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 10 | POCO | POCO | 2 |
| 11 | POCO | POCO | 3 |
| 12 | POCO | POCO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 8

PAREJA 15

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | POCO | 1 |
| 2 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 3 | MUCHO | NO/NADA | 3 |
| 4 | NO/NADA | NO/NADA | 1 |
| 5 | BASTANTE | MUCHO | 2 |
| 6 | NO/NADA | NO/NADA | 3 |
| 7 | POCO | MUCHO | 1 |
| 8 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 9 | MUCHO | BASTANTE | 3 |
| 10 | POCO | POCO | 2 |
| 11 | NO/NADA | NO/NADA | 3 |
| 12 | MUCHO | POCO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 6



PAREJA 16

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|---------------|---------|
| 1 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 4 | POCO | POCO | 1 |
| 5 | BASTANTE | NO S./NO CON | 2 |
| 6 | NO/NADA | NO S./ NO CON | 3 |
| 7 | BASTANTE | NO/NADA | 1 |
| 8 | BASTANTE | NO/NADA | 2 |
| 9 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 10 | BASTANTE | MUCHO | 2 |
| 11 | BASTANTE | MUCHO | 3 |
| 12 | BASTANTE | NO/NADA | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 2

PAREJA 17

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | NO/NADA | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 9 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 10 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 11 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 12 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 10

PAREJA 18

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | POCO | NO/NADA | 2 |
| 11 | POCO | POCO | 3 |
| 12 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 9

PAREJA 19

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | POCO | 1 |
| 2 | POCO | BASTANTE | 2 |
| 3 | POCO | BASTANTE | 3 |
| 4 | POCO | BASTANTE | 1 |
| 5 | BASTANTE | NO/NADA | 2 |
| 6 | POCO | NO/NADA | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |
| 11 | POCO | POCO | 3 |
| 12 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 7

PAREJA 20

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | MUCHO | BASTANTE | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | MUCHO | MUCHO | 3 |
| 4 | POCO | POCO | 1 |
| 5 | POCO | POCO | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 8 | POCO | POCO | 2 |
| 9 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 10 | POCO | POCO | 2 |
| 11 | POCO | POCO | 3 |
| 12 | MUCHO | MUCHO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 11

PAREJA 21

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | BASTANTE | MUCHO | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | MUCHO | BASTANTE | 3 |
| 7 | MUCHO | POCO | 1 |
| 8 | BASTANTE | MUCHO | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | MUCHO | MUCHO | 2 |
| 11 | MUCHO | MUCHO | 3 |
| 12 | POCO | POCO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 8

PAREJA 22

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | MUCHO | MUCHO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | POCO | POCO | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | POCO | POCO | 2 |
| 11 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 12 | POCO | POCO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 12

PAREJA 23

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 4 | MUCHO | BASTANTE | 1 |
| 5 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | POCO | POCO | 1 |
| 8 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 9 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 10 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 11 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 12 | POCO | POCO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 8

PAREJA 24

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | POCO | 1 |
| 2 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 3 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 4 | POCO | BASTANTE | 1 |
| 5 | POCO | BASTANTE | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 8 | POCO | BASTANTE | 2 |
| 9 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 10 | POCO | BASTANTE | 2 |
| 11 | POCO | BASTANTE | 3 |
| 12 | NO/NADA | POCO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 2

PAREJA 25

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 2 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 3 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 4 | MUCHO | MUCHO | 1 |
| 5 | MUCHO | MUCHO | 2 |
| 6 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 7 | MUCHO | BASTANTE | 1 |
| 8 | MUCHO | MUCHO | 2 |
| 9 | BASTANTE | POCO | 3 |
| 10 | POCO | MUCHO | 2 |
| 11 | POCO | MUCHO | 3 |
| 12 | MUCHO | MUCHO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 5

PAREJA 26

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | BASTANTE | 1 |
| 2 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 3 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 4 | BASTANTE | MUCHO | 1 |
| 5 | BASTANTE | POCO | 2 |
| 6 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 7 | NO/NADA | POCO | 1 |
| 8 | POCO | BASTANTE | 2 |
| 9 | NO/NDA | POCO | 3 |
| 10 | NO/NADA | POCO | 2 |
| 11 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 12 | NO/NADA | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 3

PAREJA 27

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | NO/NADA | NO/NADA | 1 |
| 2 | POCO | BASTANTE | 2 |
| 3 | BASTANTE | NO/NADA | 3 |
| 4 | MUCHO | MUCHO | 1 |
| 5 | MUCHO | NO/NADA | 2 |
| 6 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 7 | NO/NADA | NO/NADA | 1 |
| 8 | POCO | NO/NADA | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | POCO | POCO | 2 |
| 11 | MUCHO | BASTANTE | 3 |
| 12 | MUCHO | MUCHO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 7

PAREJA 28

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | POCO | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | BASTANTE | BASTANTE | 3 |
| 4 | POCO | BASTANTE | 1 |
| 5 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 8 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 11 | POCO | POCO | 3 |
| 12 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 11

PAREJA 29

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | POCO | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | NO/NADA | NO/NADA | 1 |
| 5 | MUCHO | MUCHO | 2 |
| 6 | POCO | POCO | 3 |
| 7 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 8 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |
| 9 | POCO | POCO | 3 |
| 10 | MUCHO | MUCHO | 2 |
| 11 | POCO | BASTANTE | 3 |
| 12 | BASTANTE | BASTANTE | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 10

PAREJA 30

| Nº DE ITEM | EMPLEADO | PAREJA | BLOQUES |
|------------|----------|----------|---------|
| 1 | BASTANTE | BASTANTE | 1 |
| 2 | POCO | POCO | 2 |
| 3 | POCO | POCO | 3 |
| 4 | POCO | POCO | 1 |
| 5 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |
| 6 | NO/NADA | NO/NADA | 3 |
| 7 | MUCHO | MUCHO | 1 |
| 8 | BASTANTE | MUCHO | 2 |
| 9 | MUCHO | BASTANTE | 3 |
| 10 | NO/NADA | NO/NADA | 2 |
| 11 | NO/NADA | NO/NADA | 3 |
| 12 | MUCHO | MUCHO | 2 |

CANTIDAD DE COINCIDENCIAS: 10

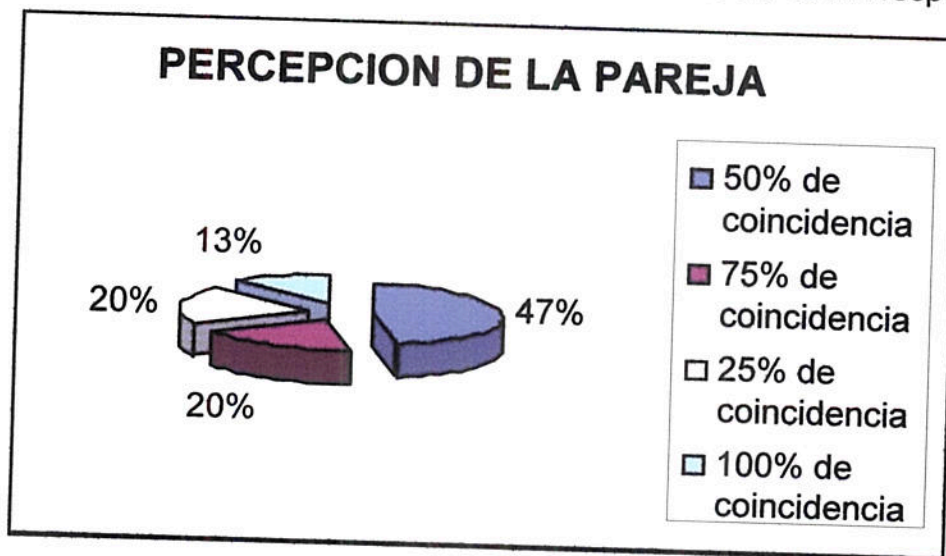
CANTIDAD DE COINCIDENCIAS EN PORCENTAJES:

El 47% de la muestra coincide en alrededor del 50% de las respuestas.

El 20% de la muestra coincide en alrededor del 75% de las respuestas.

El 20% de la muestra coincide en alrededor del 25% de las respuestas.

El 13% de la muestra coincide en alrededor del 100% de las respuestas.



Cualitativamente, se observa que casi la mitad de las parejas encuestadas coinciden en un 50%. Tomando los datos en conjunto, el 33% de la muestra coincide en un 75 y 100%.

Estos datos permiten concluir que existe un alto grado de coincidencia entre la percepción del trabajador y la percepción de su pareja respecto al trabajo por turnos.

Conclusión Final

Desde el inicio se han recorrido los estudios e investigaciones que exponen las formas, características y efectos del trabajo por turnos. Apoyándome en las mismas, me he enfocado en la actividad del empleado de casino, indagando los efectos sobre su entorno familiar, sociabilidad, ocio y roles.

El trabajo es una actividad que a la vez, influye y se encuentra influida, por el sistema familiar, el entorno social y demás actividades. Sin embargo, de acuerdo a los antecedentes desarrollados, el nivel y la categoría de impacto de un trabajo con horarios rotativos es, en esencia superior y mucho mas negativo que un trabajo regular.

La desincronización familiar y social, desestabilización, aislamiento social, fatiga, insatisfacción, sufrimiento psíquico etc son algunas de las consecuencias de este tipo de trabajo.

Con respecto al objetivo general, se detectó un grado de impacto considerable del trabajo por turnos sobre la dinámica familiar y social.

En primer lugar, en respuesta a los objetivos específicos planteados, los datos correspondientes a la percepción de la pareja permiten concluir que existe un alto grado de coincidencia entre la percepción del trabajador y la percepción de su pareja.

En segundo lugar, en relación a los bloques evaluados, se establece que los indicadores mas afectados refieren a la reunión familiar cotidiana en torno a las comidas, la reducción de los horarios de descanso y sueño para la realización de actividades domésticas y las dificultades para la asistencia a actos escolares u otras actividades fuera de la escuela. (Bloque 2 y 3)

Por otra parte los datos sugieren que las reuniones compartidas con amigos y la realización de actividades de distinta índole, así como también las reuniones familiares en torno a fechas especiales y los momentos compartidos entre padres e hijos son los indicadores menos afectados. (Bloque 1, 2 y 3)

Por último, la reducción de sueño para realizar actividades no domésticas, el ruido ocasionado por la familia durante el reposo y el tiempo compartido con la pareja son indicadores sobre los cuales los empleados se encuentran divididos. (Bloque 2 y 3)

Llama la atención que en muchos de los ítems, tanto positivos como negativos, las respuestas de los sujetos indican una división del grupo a la mitad.

Por lo tanto tomando en cuenta estos datos y la hipótesis establecida, la alteración de los vínculos familiares y sociales, se determina en un 50% de la muestra, lo que permite afirmar que el nivel de alteración es manejable, y no excesivo.

La posibilidad de equilibrar los horarios del trabajo por turnos con las actividades familiares, relaciones personales y responsabilidades respectivas a cada rol, como pareja, padre, etc., están directamente relacionadas con ciertos puntos a tener en cuenta:

- Flexibilidad para adaptarse a los cambios.
- Capacidad de planificación.
- Capacidad para “desenchufarse” facilitando el estado de reposo.
- Apoyo total del entorno familiar.
- Realización de actividades que no demanden horarios fijos.

Considero fundamental la realización de una evaluación psicodiagnóstica a los aspirantes que ingresan a un trabajo por turnos y el establecimiento de un perfil psicológico, que tome en cuenta los puntos anteriormente mencionados, como también los llamados “cronotipos”.

Por último, debe tenerse en cuenta, debido a la inestable situación socioeconómica actual, que muchos de los trabajadores estudian o poseen un segundo trabajo aparte de su desempeño como empleado de casino, lo que agrava aún más los efectos nocivos.

Bibliografía:

- Feo Ardila, Janneth Marcela (2008). "Influencia del Trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana". Trabajo de Grado. Bogota, Colombia.

- Hormazabal Juan Retamales, Theune Verónica Behn y Escobar Merino Jose Manuel. (2003) "Funcionamiento Familiar de Trabajadores –Jefes de hogar en sistema de turnos en una empresa de Talcahuano - Chile".

- "Informe salud y condiciones laborales. Casino Buenos Aires. CABSAs – CIESA – UTE" (2007)
 Problemática – Propuestas. Reclamo Reducción de Jornada.
 Comisión de Salud. Cuerpo de Delegados. Trabajadores Casino de Buenos Aires.

- Ley 12.569 Art 2º. Definición de Grupo familiar.

- Melo Jose. (2003) Pagina web:
<https://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=315#Ergonomia>

- Moreno, Fisher y Rotenberg (2002) Cap. 17 del libro de Golombeck, Diego "Cronobiología ritmos y relojes biológicos en la salud y la enfermedad" . Editorial Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.

- Padua Jorge, Inovar Arman (1982) "Técnicas de Investigación aplicadas a las Ciencias Sociales" México: F.C.E. Cap. 4 y 5.

- Queinnes, Yvon – Teiger, Catherine/ De Terssac, Gilbert. (2001) "Trabajo por turnos y Salud". Editorial Lumen Argentina.