

Efecto del cambio de la planificación de turnos en la satisfacción laboral y en el absentismo laboral del colectivo de enfermería

Ismael Ortuño Soriano

Universidad Complutense de Madrid. Escuela de Enfermería, Fisioterapia y Podología.
Ciudad Universitaria, s/n 28040 Madrid
iortuno.hcsc@salud.madrid.org

Resumen: Las profesiones sanitarias están sometidas a un alto nivel de intensidad física y psíquica en el desempeño de su trabajo diario, llegando incluso a niveles de actitudes y sentimientos desfavorables definidos como “síndrome de burnout” o “síndrome del quemado por estrés laboral asistencial” que provocan un aumento del absentismo laboral y una disminución de la satisfacción profesional. Esta situación se relaciona con estresores del trabajo como la carga y organización del mismo, la ambigüedad de funciones, la responsabilidad sobre personas y recursos materiales empleados y la planificación de los turnos de trabajo, aspecto este último relevante dadas las características inherentes a estas profesiones implicadas en la atención continuada las veinticuatro horas del día. Una de las soluciones propuestas a la situación de planificación de turnos es la utilización y diseño de los llamados turnos antiestrés en los que se alternan mañanas, tardes y noches en ciclos más cortos, reduciendo el número de noches seguidas trabajadas y alternando los días libres más a menudo. **Objetivo:** Analizar el efecto en términos de satisfacción laboral y de absentismo laboral que tiene la implantación de un turno antiestrés/ecológico en dos unidades del Hospital Clínico San Carlos. **Material y método:** Estudio quasi-experimental pre/post test, en el que se introducirá un turno antiestrés en dos plantas de hospitalización con planificación de turnos tradicional. Antes de su implantación se medirá el porcentaje de absentismo y la satisfacción laboral en relación a los turnos de trabajo, para volver a recoger la misma información seis meses después de la implantación del nuevo turno.

Palabras clave: Planificación de turnos. Turno antiestrés. Enfermería. Satisfacción laboral.

Abstract: Sanitary professions are put under a high level of physical and psychic intensity in the performance of their daily work, arriving even at levels from attitudes and unfavorable feelings defined like “burnout syndrome” or “burnout syndrome by labour stress” that cause an increase of the employee absenteeism and a diminution of the professional satisfaction. This situation is related to stressors of the work like the weight and organization of itself, the ambiguity of functions, the responsibility on people and material resources used and the planning of the work turns, last aspect this

relevant due to the inherent characteristics to these professions to which it requires continued attention twenty-four hours of the day. One of the propose solutions to the situation of planning of turns is use and design the turns calls antistress in which mornings are alternated, afternoons and nights in shorter cycles, reducing the number of followed nights worked and alternating the free days more often. Objective: To analyze the impact in terms of labour satisfaction and employee absenteeism that the implantation of an ecological/antistress turn has. Methods: Quasi-experimental study pre/post test, in which an antistress turn will be introduced in two plants of hospitalization with traditional planning of turns. Before his implantation one will be moderate the percentage of absenteeism and the labor satisfaction in relation to the work turns, to return to gather the same information six months after the implantation from the new turn.

Keywords: Turns planning. Antistress turn. Infirmary. Labour satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Los profesionales de enfermería desarrollan una actividad que comporta un compromiso personal y una interacción directa con las personas a las que están atendiendo, implicándose en los aspectos más íntimos del cuidado del paciente. Todo ello, sumado a pequeñas, medianas o grandes dosis de intensidad diarias, puede hacer que dicho colectivo tenga una predisposición a experimentar cierto grado de desgaste profesional que puede conducir a la manifestación de actitudes y sentimientos desfavorables, tanto para el profesional como para la persona a la que dan su servicio. Todo este conjunto de actitudes y sentimientos nos conducen hasta el llamado “Síndrome de burnout” ó “Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial”⁽¹⁾.

El concepto de estrés profesional o síndrome de burnout fue introducido en 1975 por el psiquiatra psicoanalista norteamericano Freudenberger, quién decía del síndrome del quemado que “no es un estado fijo o crónico, sino más bien es un proceso fruto del intercambio interactivo entre la persona con sus variables de naturaleza psicológica e individual, y el medio ambiente”⁽²⁾.

En 1981, Maslach y Jackson confeccionaron un instrumento de medida para valorar la presencia de desgaste profesional, el Maslach Burnout Inventory (MBI)⁽³⁾. Se trata de un cuestionario auto-administrado constituido por 22 ítems, a modo de escala tipo Likert, que mide el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Dicho cuestionario fue validado en población española a cargo de Seisdedos⁽⁴⁾. Este instrumento, por su alta fiabilidad y validez ha constituido una herramienta muy utilizada y reconocida a nivel mundial para medir el grado de burnout en los profesionales de la salud⁽¹⁾.

Por otro lado, hay referencias que han utilizado otros métodos como cuestionarios de elaboración propia que evalúan el grado de satisfacción laboral,

habiendo estudios muy interesantes sobre estresores ocupacionales entre el personal de enfermería, señalándose entre otros factores estresantes los relacionados con el contenido del trabajo, con la carga y organización del trabajo, aquellos que tienen que ver con la ambigüedad de funciones, o incluso con la responsabilidad sobre las personas y sobre los recursos materiales empleados^(5,6). Estudios muy recientes aportan nuevas escalas de valoración de la satisfacción laboral en los que aparecen como factores de insatisfacción la retribución salarial, las excesivas cargas de trabajo y la planificación horaria, entre otros^(7,8).

De entre los factores estresantes o estresores ocupacionales presentes y estudiados en la bibliografía, uno que tiene una relación directa con la satisfacción laboral y la motivación es el relativo a la organización del trabajo desde el punto de vista de la planificación de turnos. Diversos trabajos demuestran los efectos de la turnicidad sobre la salud de los trabajadores, destacando cómo dicha turnicidad afecta a⁽⁹⁾:

- Equilibrio biológico: problemas de sueño, trastornos gastrointestinales, trastornos nerviosos relacionados con la fatiga, etc.
- Alteraciones en los hábitos alimenticios.
- Alteraciones en los hábitos de sueño.
- Alteraciones en la vida social.
- Incidencia en la actividad profesional: descenso en el rendimiento del trabajo, descenso en la seguridad, aumento del absentismo, etc.

En esta línea, un informe publicado en 2001 concluye⁽¹⁰⁾:

- Una causa fundamental de la satisfacción total de los clientes es el bienestar laboral del personal de enfermería. Ésta puede mejorarse si la carga de trabajo es razonable y las enfermeras pueden equilibrar su trabajo y su vida doméstica.
- El índice de absentismo e invalidez laboral en la profesión de enfermería son mayores que en cualquier otra profesión, pudiendo disminuir estos al modificar la planificación de turnos.

Con respecto a la planificación de turnos, las quejas y las insatisfacciones de los profesionales han conducido a la búsqueda de alternativas en algunos ambientes laborales. Es el caso de los llamados turnos “antiestrés” o “ecológicos”, en los que se alternan mañanas, tardes y noches en ciclos más cortos, reduciendo el número de noches seguidas trabajadas y alternando los días libres más a menudo, de forma que la percepción del trabajador es la de trabajar de forma más relajada y la de poder conciliar vida laboral y familiar de una manera más óptima, a pesar de que el cómputo final de horas trabajadas permanezca inalterable^(11,12). Estos nuevos tipos de patrones de trabajo se recomiendan en estudios recientes, tales como los publicados por Lipscomb y colaboradores, en el que ponen en evidencia el aumento del riesgo de padecer desórdenes musculoesqueléticos y accidentes laborales (como los pinchazos

accidentales) cuando existe un incremento de los turnos de trabajo que superan las 8 o 12 horas seguidas trabajando, proponiendo en sus conclusiones la necesidad de estudiar y promover nuevos patrones temporales de trabajo^(13,14).

Todo lo anteriormente expuesto, justifica la necesidad de seguir analizando la repercusión de los distintos factores laborales en el rendimiento profesional así como en la satisfacción de los trabajadores y la respuesta absentista de los mismos. La finalidad de este trabajo es la de analizar cómo la distinta forma de planificar los turnos influye en los trabajadores del Hospital Clínico San Carlos, un hospital de tercer nivel en el que, tradicionalmente, los turnos de trabajo están organizados alternando tres semanas trabajadas de mañana o tarde y una semana entera trabajando en el turno de noches.

BIBLIOGRAFÍA

1. Grau A, Suñer R, García M. Burnout syndrome in health workers and relationship with personal and environmental factors. *Gac Sanit.* 2005; 19(6):463-70.
2. Freudenberger HJ. Burnout: Contemporary issues, trends and concerns. In: Jayaratne S, Chess WA. *Stress and burnout in the human service professions.* New York: Pergamon Press; 1983. p.23-8.
3. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav.* 1981; 2:99-113.
4. Maslach C, Jackson SE. Inventario "Burnout" de Maslach. Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial. Madrid: TEA 1997. (Publicaciones de psicología aplicada. Serie menor; 211).
5. Burguete MD, Velasco J. Estresores ocupacionales y estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de puerta de urgencias. *Gac Sanit.* 1996; 10:282-92.
6. Fornés J, González R, Serra N, Salvador I. Estrés laboral vs salud personal: enfermería y ciertas unidades de trabajo, víctimas indiscutibles. *Enferm Científ.* 1993; 136-137:23-7.
7. Castle NG. Assessing job satisfaction of nurse aides in nursing homes: the nursing home nurse aide job satisfaction questionnaire. *J Gerontol Nurs.* 2007; 33(5):41-7.
8. Nemcek MA, James GD. Relationship among the nurse work environment, self-nurturance and life satisfaction. *J Adv Nurs.* 2007;25 (Online Early Articles). doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04309.x.

9. Flores J. Estudio comparativo de la relación existente entre la satisfacción laboral, la turnicidad y el estrés laboral. Publicación Institucional de Ibermutuamur. 2001. Junio: 62-70.
10. Barman A, O'Brien-Pallas L. Compromiso y cuidados de salud: los beneficios de un entorno de trabajo saludable para las enfermeras, sus pacientes y el sistema. Canadian Nurse. 2001; Junio. Disponible en: www.chsrf.ca
11. Segura A. Nuevas formas de organizar el tiempo de trabajo. Por experiencia. 2003; Disponible en: www.istas.net/pe/num16/articulo.asp?num=16&pag=12
12. Turnos antiestrés. Enfermería21. 2002. Disponible en: www.enfermeria21.com/laboral/ecologico.htm
13. Trinkoff AM, Le R, Geiger-Brown J, Lipscomb J. Work schedule, needle use, and needlestick injuries among registered nurses. Infect Control Hosp Epidemiol. 2007; 28(2):156-64.
14. Lipscomb JA, Trinkoff AM, Geiger-Brown J, Brady B. Work-schedule characteristics and reported musculoskeletal disorders of registered nurses. Scand J Work Environ Health. 2002; 28(6):394-401.

HIPÓTESIS

El turno antiestrés o ecológico aumenta la satisfacción laboral del personal de enfermería y disminuye el índice de absentismo laboral en dos unidades de enfermería del Hospital Clínico San Carlos.

OBJETIVOS

Objetivo principal

Analizar el efecto en términos de satisfacción laboral y de absentismo laboral que tiene la implantación de un turno antiestrés/ecológico en dos unidades de enfermería del Hospital Clínico San Carlos.

Objetivos secundarios

- Analizar los diferentes tipos de turnos laborales y el grado de aceptación que tienen entre el personal, comparando si se ajustan o no a sus necesidades.
- Estudiar la satisfacción laboral de los profesionales relacionada con los distintos turnos de trabajo.

- Determinar el índice de absentismo laboral en cada uno de los turnos laborales existentes.
- Analizar la relación que pudiera existir entre las variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, hijos, horas de ocio) y las variables laborales (turno de trabajo, años de antigüedad, tipo de contrato) con la satisfacción laboral.

METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO

Tipo de investigación

Estudio quasi-experimental pre-post test.

Se pretende pasar un cuestionario auto-administrado y validado⁽¹⁾ en el ámbito español a los profesionales de enfermería que tienen una planificación de turnos tradicional. Tras esta primera medida, se dispondrá la implantación de un turno antiestrés/ecológico a los mismos profesionales, volviendo a utilizar el mismo cuestionario tras un período de seis meses, con el fin de verificar los cambios que hayan podido sucederse en las distintas variables sociodemográficas y de satisfacción laboral.

Población diana

Personal de enfermería de dos unidades pertenecientes al Hospital Clínico San Carlos, tanto diplomados en enfermería como auxiliares de enfermería. Las unidades serán una de hospitalización médica y otra de hospitalización quirúrgica con un ratio enfermera/cama de 1:12 en ambos casos.

Métodos de muestreo/tamaño de la muestra

Para el estudio se seleccionará todo el universo de trabajadores de ambas unidades, por lo que no habrá un tipo de selección aleatoria entre los profesionales. Las dos unidades están dotadas con 32 enfermeras y 32 auxiliares de enfermería, respectivamente, teniendo un total de 72 camas cada una. De esta forma, el total de trabajadores encuestados será de 64 en ambos casos.

Variables a utilizar (ver cuestionario en Anexo I)

- **Variables independientes**
 - ✓ Variables sociodemográficas: Edad, sexo, estado civil, nº de hijos, tipo de contrato, años de antigüedad, requerimiento de baja laboral en los últimos dos años (excluyendo la baja por maternidad).

- ✓ Variables de turno: Turnos tradicionales, turno antiestrés/ecológico.
- **Variables dependientes**
 - ✓ Variables de resultados: consumo de tabaco, consumo de analgésicos, consumo de inductores del sueño, tiempo de ocio, preguntas relativas a la satisfacción con el turno/patrón de trabajo, porcentaje de absentismo, expresado como nº de personas que están en situación de baja laboral en un mes dividido entre el nº de personas que componen la plantilla en el mismo mes (en cada una de las categorías laborales estudiadas) por 100.
 - ✓ Método de recogida de la información^(2,3) (ver cuestionario en Anexo I).
 - ✓ Cuestionario auto-administrado con 20 ítems. Contiene 4 preguntas cerradas de respuesta dicotómica, 11 preguntas cerradas de respuesta policotómica, 3 preguntas de respuesta tipo escala de Likert y 2 preguntas abiertas.
 - ✓ Dicho cuestionario se administrará antes de incluir la variable independiente del turno antiestrés/ecológico y seis meses después de haberlo hecho.
 - ✓ Además, se calculará el porcentaje de absentismo de cada una de las dos unidades en los seis meses anteriores a la implantación del turno antiestrés y en los seis meses posteriores a dicha implantación.

Método estadístico^(2,3)

Los resultados se expresarán como medias y desviación estándar en las variables cuantitativas y como distribución de frecuencias en las variables cualitativas.

Para evaluar la eficacia de la intervención se compararán las variables de resultados antes y después, como muestras emparejadas con el test de McNemar y en el caso de variables cuantitativas con el test de la t para muestras emparejadas. Se evaluará el efecto modificador de las variables independientes en los resultados obtenidos. Se rechazará la hipótesis H_0 con $p < 0.05$. El paquete estadístico a utilizar será el SPSS versión 12.0.

Limitaciones

- Aleatorización: El hecho de ser un estudio quasi-experimental plantea la no aleatorización de las unidades ni de las personas objeto de estudio. Para poder aumentar la representatividad de los datos, debería hacerse el estudio en más unidades y en ambientes hospitalarios distintos.

- No presencia de grupo control: Dentro de las mismas unidades estudiadas, debería plantearse un grupo control con el que comparar los resultados del grupo intervención.
- Estacionalidad: Un posible sesgo en el índice de absentismo laboral es la época del año en que se realice el estudio. Sería un factor a tener en cuenta en el análisis estadístico.

BIBLIOGRAFÍA

1. Flores J. Estudio comparativo de la relación existente entre la satisfacción laboral, la turnicidad y el estrés laboral. Publicación Institucional de Ibermutuamur. 2001. Junio: 62-70.
2. Polit D, Hungler B. Investigación científica en ciencias de la salud. 6ªed. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana; 2005.
3. Martín Andrés A, Luna del Castillo JD. Bioestadística para las ciencias de la salud. 3ªed. Madrid: Norma; 1990.

PLAN DE TRABAJO-CRONOGRAMA

IMPACTO DE LA PLANIFICACIÓN DE TURNOS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EN EL ABSENTISMO LABORAL DEL COLECTIVO DE ENFERMERÍA: Cronograma del proyecto	2007			2008									
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct
1. Actualización bibliográfica													
2. Diseño turno antiestrés específico para cada una de las dos unidades													
3. Explicación y presentación del nuevo turno a los trabajadores													
4. Primera recogida de información: cuestionario autoadministrado													
5. Implantación del turno antiestrés													
6. Segunda recogida de información: cuestionario autoadministrado													
7. Análisis de información, resultados y discusión													

ANEXO I

UNIDAD EN LA QUE TRABAJA													
1. EDAD	<input type="text"/>												
2. SEXO	<table border="1"> <tr><td>Hombre</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Mujer</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Hombre	<input type="checkbox"/>	Mujer	<input type="checkbox"/>								
Hombre	<input type="checkbox"/>												
Mujer	<input type="checkbox"/>												
3. ESTADO CIVIL	<table border="1"> <tr><td>Convive en pareja</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Divorciad@ /Separad@ /Viud@</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Solter@ independizad@</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Solter@ no independizad@</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Convive en pareja	<input type="checkbox"/>	Divorciad@ /Separad@ /Viud@	<input type="checkbox"/>	Solter@ independizad@	<input type="checkbox"/>	Solter@ no independizad@	<input type="checkbox"/>				
Convive en pareja	<input type="checkbox"/>												
Divorciad@ /Separad@ /Viud@	<input type="checkbox"/>												
Solter@ independizad@	<input type="checkbox"/>												
Solter@ no independizad@	<input type="checkbox"/>												
4. HIJOS	<table border="1"> <tr><td>Tiene</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>No tiene</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Tiene	<input type="checkbox"/>	No tiene	<input type="checkbox"/>								
Tiene	<input type="checkbox"/>												
No tiene	<input type="checkbox"/>												
5. TIPO DE CONTRATO	<table border="1"> <tr><td>Fijo</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Interino</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Eventual</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Fijo	<input type="checkbox"/>	Interino	<input type="checkbox"/>	Eventual	<input type="checkbox"/>						
Fijo	<input type="checkbox"/>												
Interino	<input type="checkbox"/>												
Eventual	<input type="checkbox"/>												
6. ANTIGÜEDAD	<table border="1"> <tr><td>< 3 Años</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Entre 3-5 años</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Entre 6-10 años</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>>10 años</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	< 3 Años	<input type="checkbox"/>	Entre 3-5 años	<input type="checkbox"/>	Entre 6-10 años	<input type="checkbox"/>	>10 años	<input type="checkbox"/>				
< 3 Años	<input type="checkbox"/>												
Entre 3-5 años	<input type="checkbox"/>												
Entre 6-10 años	<input type="checkbox"/>												
>10 años	<input type="checkbox"/>												
7. BAJA MÉDICA EN ÚLTIMOS DOS AÑOS	<table border="1"> <tr><td>Sí</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>No</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>								
Sí	<input type="checkbox"/>												
No	<input type="checkbox"/>												
8. MOTIVO DE LA BAJA MÉDICA	<table border="1"> <tr><td>No baja médica</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Problemas musculares</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Problemas respiratorios</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Gripe</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Intervenciones quirúrgicas</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Otros: Especificar</td><td><input type="text"/></td></tr> </table>	No baja médica	<input type="checkbox"/>	Problemas musculares	<input type="checkbox"/>	Problemas respiratorios	<input type="checkbox"/>	Gripe	<input type="checkbox"/>	Intervenciones quirúrgicas	<input type="checkbox"/>	Otros: Especificar	<input type="text"/>
No baja médica	<input type="checkbox"/>												
Problemas musculares	<input type="checkbox"/>												
Problemas respiratorios	<input type="checkbox"/>												
Gripe	<input type="checkbox"/>												
Intervenciones quirúrgicas	<input type="checkbox"/>												
Otros: Especificar	<input type="text"/>												
9. OCIO	<table border="1"> <tr><td>1 hora de ocio/día</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>2-3 horas de ocio/día</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Ocio sólo en fines de semana</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>No dispone de horas de ocio</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	1 hora de ocio/día	<input type="checkbox"/>	2-3 horas de ocio/día	<input type="checkbox"/>	Ocio sólo en fines de semana	<input type="checkbox"/>	No dispone de horas de ocio	<input type="checkbox"/>				
1 hora de ocio/día	<input type="checkbox"/>												
2-3 horas de ocio/día	<input type="checkbox"/>												
Ocio sólo en fines de semana	<input type="checkbox"/>												
No dispone de horas de ocio	<input type="checkbox"/>												
10. CONSUMO DE TABACO	<table border="1"> <tr><td>No fuma</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>1-5 cig/día</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>5-10 cig/día</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>10-20 cig/día</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>< 20 cig/día</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	No fuma	<input type="checkbox"/>	1-5 cig/día	<input type="checkbox"/>	5-10 cig/día	<input type="checkbox"/>	10-20 cig/día	<input type="checkbox"/>	< 20 cig/día	<input type="checkbox"/>		
No fuma	<input type="checkbox"/>												
1-5 cig/día	<input type="checkbox"/>												
5-10 cig/día	<input type="checkbox"/>												
10-20 cig/día	<input type="checkbox"/>												
< 20 cig/día	<input type="checkbox"/>												
11. CONSUMO DE ANALGÉSICOS	<table border="1"> <tr><td>No consume</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Sí, diariamente</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>De 1 a 3 veces en semana</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Ocasionalmente</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	No consume	<input type="checkbox"/>	Sí, diariamente	<input type="checkbox"/>	De 1 a 3 veces en semana	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>				
No consume	<input type="checkbox"/>												
Sí, diariamente	<input type="checkbox"/>												
De 1 a 3 veces en semana	<input type="checkbox"/>												
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>												
12. CONSUMO DE INDUCTORES DEL SUEÑO	<table border="1"> <tr><td>No consume</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Sí, diariamente</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>De 1 a 3 veces en semana</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Ocasionalmente</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	No consume	<input type="checkbox"/>	Sí, diariamente	<input type="checkbox"/>	De 1 a 3 veces en semana	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>				
No consume	<input type="checkbox"/>												
Sí, diariamente	<input type="checkbox"/>												
De 1 a 3 veces en semana	<input type="checkbox"/>												
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>												
13. TURNO DE TRABAJO	<table border="1"> <tr><td>Mañana fija</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Tarde fija</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Noche fija</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Mañana rotatoria</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Tarde rotatoria</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Otros: Especificar</td><td><input type="text"/></td></tr> </table>	Mañana fija	<input type="checkbox"/>	Tarde fija	<input type="checkbox"/>	Noche fija	<input type="checkbox"/>	Mañana rotatoria	<input type="checkbox"/>	Tarde rotatoria	<input type="checkbox"/>	Otros: Especificar	<input type="text"/>
Mañana fija	<input type="checkbox"/>												
Tarde fija	<input type="checkbox"/>												
Noche fija	<input type="checkbox"/>												
Mañana rotatoria	<input type="checkbox"/>												
Tarde rotatoria	<input type="checkbox"/>												
Otros: Especificar	<input type="text"/>												
14. ¿ESTÁS SATISFECH@ CON TU PATRÓN DE TRABAJO?	<table border="1"> <tr><td>Sí</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>No</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>								
Sí	<input type="checkbox"/>												
No	<input type="checkbox"/>												
15. ¿DESEARÍAS CAMBIAR TU PATRÓN DE TRABAJO?	<table border="1"> <tr><td>Sí</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>No</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>								
Sí	<input type="checkbox"/>												
No	<input type="checkbox"/>												
16. ¿CONSIDERAS QUE TU PATRÓN DE TRABAJO BENEFICIA TU RENDIMIENTO LABORAL?	<table border="1"> <tr><td>Mucho</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Algo</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Poco</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Nada</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Mucho	<input type="checkbox"/>	Algo	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>				
Mucho	<input type="checkbox"/>	Algo	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>						
17. ¿CONSIDERAS QUE TU PATRÓN DE TRABAJO PERJUDICA TU VIDA PERSONAL?	<table border="1"> <tr><td>Mucho</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Algo</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Poco</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Nada</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Mucho	<input type="checkbox"/>	Algo	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>				
Mucho	<input type="checkbox"/>	Algo	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>						
18. ¿CONSIDERAS QUE EL ACTUAL PATRÓN DE TURNOS ES MEJOR QUE EL ANTERIOR?	<table border="1"> <tr><td>Mucho</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Algo</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Poco</td><td><input type="checkbox"/></td><td>Nada</td><td><input type="checkbox"/></td></tr> </table>	Mucho	<input type="checkbox"/>	Algo	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>				
Mucho	<input type="checkbox"/>	Algo	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>						
19. ¿EN QUÉ HA CAMBIADO TU TRABAJO AL MODIFICAR EL PATRÓN DE TURNOS?	<input type="text"/>												
20. ¿EN QUÉ HA CAMBIADO TU VIDA PERSONAL AL MODIFICAR EL PATRÓN DE TURNOS?	<input type="text"/>												

Modificado de: Flores J. Estudio comparativo de la relación existente entre la satisfacción laboral, la turnicidad y el estrés laboral. Publicación Institucional de Ibermutuamur. 2001. Junio: 62-70.

Recibido: 5 junio 2009.

Aceptado: 30 julio 2009.