



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

**“Estudio Correlacional entre Sistemas de Trabajo por Turnos, Estilos de Vida,
Satisfacción y Rendimiento Laboral en una Empresa Minera de la Tercera Región
de Atacama-chile”**

Trabajo de Titulación Presentado en Conformidad a los Requisitos para Obtener el
Título de Psicólogo y el Grado de Licenciado en Psicología

Profesor Patrocinante: Mg. Paulina Silva Castillo.

Isca Angelina Aguirre Salfate
Paz Olivia Arrochet Calderón
María Josefina Carvajal Tapia

Copiapó, Chile 2022.

Calificaciones

Agradecimientos

Por ser parte de esta ardua y gratificante etapa, mi sincero agradecimiento principalmente a Dios, por permitirme cumplir este gran anhelo y reto académico. A nuestras familias por brindarnos las herramientas para poder completar nuestras metas y alcanzar nuestros sueños. A nuestra profesora guía, Paulina Silva, que sin su ayuda no hubiera sido posible completar este trabajo; su esfuerzo y buena voluntad sin duda han sido la base para poder realizar un proceso acorde a las exigencias. A los señores Manuel Alvarez y Dixi Valenzuela quienes nos abrieron las puertas de la organización para poder realizar este estudio, así también a las personas que estuvieron dispuestas a colaborar en el desarrollo de esta investigación.

Finalmente agradecer a quien lee este apartado y busca profundizar en esta relevante temática tomando en consideración nuestra tesis.

Índice

Resumen	vi
Abstract	vii
1. Capítulo I Introducción	1
2. Capítulo II Marco Teórico	6
2.1 Trabajo	6
2.2 Jornada de trabajo, duración y normativa para distribución especial	6
2.3 Jornada ordinaria de trabajo	7
2.4 Jornadas excepcionales de trabajo	7
2.5 Sistema de turnos rotativos	8
2.6 Trabajo nocturno dentro del trabajo a turnos	9
2.7 Rendimiento laboral	9
2.8 Satisfacción laboral	10
2.9 Estilos de vida	12
Marco de antecedentes	14
3. Capítulo III Método	19
3.1. Tipo de estudio, diseño y metodología	19
3.2. Participantes y muestreo	19
3.4 Instrumentos	21
3.3 Procedimiento de recolección de información	25
3.9 Aspectos éticos en la investigación	26
4. Capítulo IV Resultados	27
Análisis de fiabilidad	27
Análisis de fiabilidad de instrumentos	28
3.8 Procedimiento de análisis de datos	29
Estilos de vida	29
Satisfacción laboral	39
Rendimiento laboral	40
Análisis de normalidad	42
Análisis correlacional	42

5. Capítulo V Discusión y Conclusión.....	47
Referencias bibliográficas.....	53
Anexos	61
Anexo 1: Consentimiento informado	61
Anexo 2: Encuesta Sociodemográfica y complementaria de datos	62
Anexo 3: Escala de Rendimiento Laboral Individual (Koopmans et al, 2013)	63
Anexo 4: Encuesta de Satisfacción Laboral S20/23	64
Anexo 4: Test FANTASTICO ¿Tienes un Estilo de Vida Saludable?	66

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables: sistemas de trabajo por turnos, estilos de vida, satisfacción y rendimiento laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa minera de la Región de Atacama. Bajo una metodología cuantitativa, se llevó a cabo un estudio correlacional y un diseño no experimental transversal. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, obteniendo una muestra total de 181 trabajadores que se desempeñan en jornadas excepcionales de trabajo (llamadas también sistemas de trabajo por turnos). Se aplicó, una encuesta sociodemográfica, una Encuesta de Satisfacción Laboral S20/23, Cuestionario FANTÁSTICO ¿Tienes un Estilo de Vida Saludable?, y la Escala de Rendimiento Laboral Individual. Los datos se analizaron en base al programa estadístico SPSS V 26. Se realizó un análisis estadístico descriptivo y un análisis estadístico de corte correlacional considerando el coeficiente de correlación de Spearman y el nivel de significancia bilateral. Como resultado se obtuvo que la modalidad de trabajo en sistema de turnos se relaciona negativamente con los estilos de vida de los trabajadores/as en una empresa minera de la región de Atacama. Así mismo, la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el rendimiento laboral entre dichos trabajadores/as y finalmente los comportamientos contraproducentes en el rendimiento laboral, se relacionan negativamente con los estilos de vida de estos trabajadores/as.

Palabras claves: jornadas excepcionales, sistema de trabajo por turnos, turnos rotativos, satisfacción laboral, estilos de vida, rendimiento laboral.

Abstract

The objective of this research was to analyze the correlation between the variables: shift work systems, lifestyles, satisfaction and job performance in workers belonging to a mining company in the Atacama Region. Under a quantitative methodology, a correlational study and a non-experimental transversal design. A non-probabilistic demonstration was produced for convenience, obtaining a total sample of 181 workers who work in exceptional work days (also called shift work systems). A sociodemographic survey was applied, the S20/23 Job Satisfaction Survey, the FANTASTICO Questionnaire, ¿Do you have a Healthy Lifestyle?, and the Individual Job Performance Scale were applied. The data was analyzed based on the statistical program SPSS V26. A descriptive statistical analysis and a statistical correlation analysis were performed considering the Spearman correlation coefficient and the level of bilateral significance. As a result, it was obtained that the work modality in the shift system is negatively related to the lifestyles of the workers in a mining company in the Atacama region. Likewise, job satisfaction is positively related to job performance among these workers and finally, counterproductive behaviors in job performance are negatively related to the lifestyles of these workers.

Keywords: Exceptional Days, Shift Work System, Rotating Shifts, Job Satisfaction, Lifestyles, Work Performance.

1. Capítulo I Introducción

Este trabajo corresponde a la tesis para optar al título profesional de Psicólogo y al grado de Licenciado en Psicología, de la carrera de Psicología de la Universidad de Atacama.

La minería es una de las actividades económicas más importantes a nivel mundial, actualmente América, Asia y Oceanía son líderes en la producción de diversos minerales, donde países como Estados Unidos, Canadá, México, Perú, Chile, India, Rusia y Australia, se destacan en la producción a nivel mundial. En este sentido Chile se posiciona dentro de la producción de minerales metálicos, como el primer productor mundial de cobre con una participación del 28,5% de la producción mundial, segundo productor de molibdeno con un 20,2% y quinto productor de plata con un 6,4%. Se suma a esto la producción de rocas y minerales industriales siendo el primer productor mundial de yodo con un 69%, segundo productor de litio con un 26,5%, y séptimo productor de sal con un 3,5%. (Servicio Nacional de Geología y Minería, 2021). En este mismo sentido la Región de Atacama, ubicada en el norte de Chile, se caracteriza por la producción de minerales metálicos y es la segunda región después de Antofagasta, con la mayor cantidad de faenas mineras y yacimientos en explotación.

Las operaciones que se llevan a cabo en la minería como: extracción, explotación, producción de minerales y concentrados, requiere de procesos productivos que se realizan de forma continua, es decir, las 24 horas del día, los siete de la semana. Estas acciones llevan a las organizaciones y a las personas que se desempeñan en ellas, a trabajar en horarios que afectan el ciclo normal del reloj biológico y generar una serie de consecuencias físicas, psicológicas, sociales y laborales.

Existe evidencia, que en los desastres “como el del transbordador espacial Challenger, la planta nuclear de Chernobyl o el reactor de Rancho Seco en California, se debían a los errores humanos durante el trabajo nocturno, descansos insuficientes en el trabajo y la fatiga” (Barry, Wegman, Barón, Sokas, 2010 citado por Lucero 2013).

Acuña (2018), señala por ejemplo que “la alteración de la fase de actividad que se desarrolla durante el día y las de reposo que se debiera desarrollar durante la noche supone trastornos de la normalidad”. Afecciones que se detonan por la interacción directa con el reloj biológico, provocando lo que se ha denominado como “cronodisrupción”, es decir, un desacople entre la fase de los sistemas biológicos internos y aquellos relativos al medio externo (Serra, 2013).

En la misma línea, Folkard (2008) señala en este mismo sentido que cuando las personas sufren cambios muy bruscos, su capacidad de adaptación es limitada, incluso en los trabajos por turnos; donde el tener horarios estables no garantiza que las personas se puedan adaptar adecuadamente a estos, y solo un 3% de ellos logra adaptarse de forma completa y un cuarto de las personas se adaptan parcialmente, provocando trastornos del sueño, alteraciones físicas, psicológicas y conflictos familiares.

Por otra parte, la Asociación Americana de Psiquiatría (2014), en su guía de consulta sobre criterios diagnósticos del DSM V evidencia también que, “La alteración del sueño causa malestar clínicamente significativo o deterioro en lo social, laboral u otras áreas importantes del funcionamiento” (p. 211)

Conjuntamente, se han encontrado alteraciones asociadas a los estilos de vida de las personas que trabajan en sistemas de turno y se evidencia que existe:

“Nerviosismo e irritabilidad, trastornos digestivos-úlceras gástricas por cambio horarios de las comidas y/o de su número. Incremento en el consumo de las

drogas sociales (café, tabaco, alcohol, psicofármacos) que alteran las fases del sueño sin mejorar su calidad. Posibilidades de aumento de peso, derivado de los hábitos alimentarios (cantidad y calidad) y reducción de la capacidad inmunológica general” (Lucero, 2015, p. 3-4)

En la industria minera la falta de la calidad del sueño, las alteraciones cronobiológicas o circadianas y un esfuerzo prolongado dan lugar además a una disminución del rendimiento cognitivo y/o físico. Los trabajadores por turnos refieren sentir somnolencia y fatiga, la cual se incrementa especialmente durante el turno nocturno, decreciendo durante los turnos de tarde y mañana, esta fatiga causa “un efecto adverso sobre el rendimiento laboral” (International Labour Organization, 2002 citado por Lucero, 2013).

La Dirección del trabajo en su boletín oficial de mayo 2011 señalaba que “los estudios realizados sobre este sistema de trabajo consideran que el trabajo en turnos rotativos es un importante factor de riesgo psicosocial y coinciden en que provoca numerosas alteraciones en el bienestar y salud de los trabajadores, además de trastocar su vida familiar y social”. (p.19). Siendo algunos de los principales factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores: Alteración de los ritmos biológicos, cambios en los hábitos alimentarios, efectos en la calidad de vida familiar y social, efectos nivel a psicológico y accidentabilidad en las faenas mineras (Dirección del trabajo, 2011).

En cuanto a la pertinencia y relevancia es importante señalar que el sector minero ha generado el mayor nivel de empleo en los últimos 20 meses, solo entre los meses de agosto y octubre contó con 228.000 trabajadores (SONAMI, 2021). En este mismo sentido, la zona norte de nuestro país durante el año 2021 contó con la cifra más alta de

trabajadores/as, siendo el área con mayor dotación a nivel nacional, destacando la región de Atacama con 41.947 personas. Cifras que evidencian estadísticamente no solo el número de personas que se desempeñan en estas, sino que además, el impacto económico y puestos de trabajo que generan. “Por cada millón de dólares que se invierten en minería se genera 1,5 empleos en periodo de construcción, y posteriormente un empleo permanente en el periodo de producción” (Blanco, 2021, p.62).

Por otra parte, los cambios que se han producido en nuestra sociedad; la nueva visión que se ha instaurado en relación al cuidado, valoración y desarrollo de las personas al interior de las organizaciones han hecho que hoy en día, estas deban asumir una responsabilidad diferente en relación al capital humano con que cuentan, transformándose en un pilar y eje estratégico de sus acciones. Así mismo, el marco normativo legal que existe y las organizaciones destinadas a la creación de leyes, políticas, normas y material técnico, dan cuenta que, sin duda alguna, es un área que requiere especial atención, más aún cuando en la región de Atacama, existe un gran número de yacimientos y faenas activos, con escasas investigaciones en este ámbito. En base a ello este trabajo busca responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre estilos de vida, satisfacción, y rendimiento laboral en personas que trabajan por turnos en una empresa minera en la región de Atacama? El objetivo general de este trabajo es establecer la relación entre las variables estilos de vida, satisfacción, rendimiento laboral y sistema de turnos rotativos en una empresa minera de la Región de Atacama. A nivel específico se busca a) describir los estilos de vida de estos trabajadores/as, b) conocer la percepción que tienen sobre su rendimiento laboral, c) describir el grado de satisfacción laboral que presentan, d) evaluar si existe relación entre los estilos de vida y sistema de turnos rotativos, e) establecer la relación entre

satisfacción y rendimiento laboral y f) determinar la relación entre rendimiento laboral y estilos de vida.

Las hipótesis que guían este estudio son:

Hipótesis 1: La modalidad de turnos de trabajo se relaciona negativamente con los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes a una empresa minera de la región de Atacama.

Hipótesis 2: La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los/as trabajadores/as en una empresa minera de la región de Atacama

Hipótesis 3: Los comportamientos contraproducentes en el rendimiento laboral se relacionan negativamente con los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes a modalidad de sistemas de turnos en una empresa minera de la región de Atacama.

Para responder al problema de investigación se realizó un análisis estadístico descriptivo y un análisis estadístico de corte correlacional considerando el coeficiente de correlación de Spearman y el nivel de significancia bilateral.

En lo que sigue de este trabajo de investigación, se desarrollará en el capítulo 1 donde se plantea la contextualización del trabajo, problema de investigación, objetivo general, objetivos específicos e hipótesis. En el capítulo 2 se describen las teorías que dan sustento a la investigación, conceptos principales y estudios empíricos actualizados que la sustentan. En el capítulo 3 se presenta la metodología, dando cuenta de antecedentes como diseño metodológico elegido, característica de la muestra, procedimiento de recolección de datos, descripción de instrumento utilizado, plan de análisis de datos, software y aspectos éticos. Finalmente, en el capítulo 4 se presentan

los resultados obtenidos y en el capítulo 5 se presenta la discusión y conclusión de esta investigación.

2. Capítulo II Marco Teórico

2.1 Trabajo

El trabajo es un concepto que ha ido evolucionando conforme se han ido produciendo cambios en la sociedad y la economía. Es considerado un aspecto esencial en la vida de los seres humanos, y se puede comprender cómo el esfuerzo que realiza un individuo, el sacrificio físico y mental que despliega una persona a cambio de algo (por ejemplo, el dinero). A su vez le permite desarrollar un intercambio a nivel del mercado para alcanzar la posesión de bienes, servicios y satisfacer sus necesidades”. (Pereira Jardim, 2008, p.82).

En este mismo sentido, se le llama a quien realiza este “esfuerzo” al trabajador, quien según el Código del Trabajo (en adelante CT) (2022) en su artículo 3 letra b), señala que “el trabajador es toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, en virtud de un contrato de trabajo”. (p.14).

2.2 Jornada de trabajo, duración y normativa para distribución especial

La jornada laboral puede definirse de acuerdo al artículo 21 del CT como “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”. Según este mismo texto en su artículo 22, se señala que “la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales, y la jornada ordinaria no podrá exceder de 10 horas por día”. Sin embargo, el artículo 38,

inciso séptimo del CT establece la normativa para optar a una distribución especial de jornada y descanso. En este sentido el sector minero por los procesos productivos que desarrollan y/o por el lugar donde se llevan a cabo sus procesos productivos, se hace imposible que pueda tener una jornada ordinaria de trabajo, lo que trae consigo el desarrollo de jornadas laborales especiales (jornadas bisemanales o jornadas excepcionales (Consejo Minero, 2019).

En este sentido el CT del trabajo, establece varios tipo de jornadas labores con el fin de poder cubrir las diferentes necesidades que se generan en las industrias y que se especifican en particular, según las necesidades de esta investigación.

2.3 Jornada ordinaria de trabajo

Una jornada ordinaria de trabajo, según lo definido por el CT artículo 22 y salvo algunas excepciones como: “Tiene una duración máxima de 45 horas semanales, que no podrán distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco y en ningún caso podrá exceder las 10 horas diarias” (Código del trabajo, 2019).

2.4 Jornadas excepcionales de trabajo

Según el artículo 38 del CT, se pueden establecer jornadas excepcionales de trabajo, que implican la distribución del descanso, trabajo e intermediación laboral efectuada de forma diferenciada a lo señalado anteriormente en la ley y señala en su artículo 38 párrafo 2, 3 y 4;

“Exceptúan de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen: 2) en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que

satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria; 3) en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados; 4) en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa. Cabe destacar que estas actividades tienen un proceso de tramitación, requisitos y exigencias que se deben tener en cuenta ante la solicitud del sistema de jornada de trabajo especial que autoriza la Dirección del Trabajo”.

2.5 Sistema de turnos rotativos

En el rubro de minería, actualmente una de las modalidades más necesarias son los sistemas por turnos rotativos, los cuales se distribuyen entre jornada de trabajo y descansos, en particular los más utilizados son 4x4 (4 días laborales y 4 días de descanso), y 7x7 (7 días laborales y 7 días de descanso) equivalentes a 42 horas semanales, con turnos de 12 horas diarias, sin margen a horas extraordinarias, y considerándose la colación como parte de la jornada. Además de “otras jornadas relevantes como lo son: 4x3 y 5x2” (Consejo Minero, 2019, p.3). La jornada 4x3 corresponde a 4 días laborales y 3 de descanso, así mismo el turno 5x2 equivale a 5 días laborales y 2 días de descanso.

Según Lucero et al. (2015) es importante hacer una distinción clara de los sistemas de turnos, dando cuenta que existe:

“Un amplio espectro de formas que puede adoptar el trabajo por turnos; a grandes rasgos, podemos establecer una diferencia entre turnos fijos y turnos rotativos. El turno fijo más común, es trabajar de lunes a viernes, por lo menos ocho horas diarias, de lunes a viernes. En otros casos, se trabaja 4x3, dejando libre los días jueves hasta las 17:00 hrs, viernes, sábado y domingo, u otras

variantes. Respecto del sistema rotativo, éste puede organizarse en dos o tres: mañana, tarde y noche, girando, según recomendaciones técnicas, de acuerdo a las agujas del reloj. Así, podemos encontrar jornadas de trabajo 4x4, 6x2, 7x7, 10x10, etc”. (p. 3)

2.6 Trabajo nocturno dentro del trabajo a turnos

Usualmente, dentro de la modalidad de sistema de turnos, se encuentra el trabajo en horario nocturno, el cual según lo emitido por la Dirección del Trabajo (1996) en el artículo 202 es aquel que se ejecuta entre las 22:00 y las 07:00 horas. Esta modalidad de trabajo que ha impulsado variadas investigaciones que dan cuenta que “el turno de noche puede provocar la aparición de diversas enfermedades debido a la desregulación del ritmo circadiano” (Izu et al., 2011, p. 83).

2.7 Rendimiento laboral

Una de las formas de comprender el rendimiento laboral, tiene que ver con los resultados obtenidos, ya que, según Campbell et al. (1993) el rendimiento se debe considerar desde el punto de vista cuantitativo, es decir, según el número de ventas alcanzadas o la cantidad producida.

Por otro lado, Waldman (1994) afirma que el comportamiento del trabajador es el principal causante de los resultados, por lo que se entiende el comportamiento como un medio para evaluar y mejorar la eficacia de su rendimiento.

Motowidlo (2003) define rendimiento laboral como el accionar de los trabajadores dentro de la empresa, en un período de tiempo determinado. Lo cual puede

ser positivo o negativo, dependiendo si el trabajador presenta un rendimiento bueno o malo.

Araujo y Guerra (2007) lo definen como la “capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo” (p.140).

Mientras que para autores como (Koopmans et al., 2014) la productividad está asociada al rendimiento laboral individual de cada miembro que compone una organización. Por tanto, el conocer la percepción del rendimiento laboral individual de los trabajadores permite obtener una medida global de rendimiento, en relación a la tarea, los comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto. La primera de estas se refiere a las conductas inherentes a las tareas del puesto. El rendimiento en el contexto comprende aquellas actividades dirigidas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico en donde se desenvuelve el núcleo técnico dentro del área de trabajo y los comportamientos contraproducentes, incluyen toda acción intencional de un miembro de la organización, contraria a los legítimos intereses de esta (Gabini & Salessi, 2015).

2.8 Satisfacción laboral

La forma en que las personas se sienten en sus lugares de trabajo es muy variable, hace años atrás las condiciones de trabajo que tenían las personas no consideraban elementos como: días de descanso, vacaciones, flexibilidad horaria, condiciones seguras para desempeñarse, aire acondicionado, entre otras condiciones laborales, que se dan por hecho en la actualidad y que inclusive para los estándares que existen hoy en día serían catalogadas como inaceptables. Por tanto, podría pensarse que las personas hoy en día sienten una alta satisfacción laboral en su trabajo, sin embargo,

esto no siempre es así. Existen personas que efectivamente les gusta su trabajo y logran encontrar un significado a este, pero existen otras que no (Muchinsky, 2007).

Entre las primeras definiciones expuestas encontramos la propuesta por Hoppock (1935), el cual la establece como una “combinación de circunstancias ambientales, psicológicas y fisiológicas que causan que el individuo considere que se encuentra satisfecho con su trabajo”. (p. 226).

Por otro lado, una de las definiciones más consideradas en estudios es la propuesta por Locke (1976 citado por Chiang y San Martín 2015), quien menciona que la satisfacción laboral es “un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (p. 160).

Según Peiró (1984) es una actitud que poseen las personas hacia el trabajo. Spector (2002) lo define como el nivel de agrado que una persona puede sentir por su trabajo. Por tanto, la satisfacción laboral se relaciona con un concepto más globalizador, con el que se hace referencia a las actitudes de las personas, hacia diversos aspectos de su trabajo de acuerdo a lo propuesto por Chiang, Salazar y Núñez (2007).

Por otra parte, también se señala que este concepto se asocia a las diferencias individuales respecto a las expectativas y el grado sobre el cual el trabajo logra efectivamente cumplirlas. Hulin (1991 citado por Muchinsky 2002) da cuenta que en las personas también difieren en sus preferencias por los resultados de su trabajo y esto se asocia a la experiencia de desarrollo y sus niveles de aspiración, “los puestos con responsabilidad pueden ser insatisfactorios para algunos debido a cómo se sienten consigo mismo después de completar asignaciones laborales difíciles, aunque otros pueden encontrar irrelevantes estas recompensas autoadministradas” (p.313).

Brief (1998 citado por Muchinsky 2002) propone un modelo de satisfacción laboral basado en el afecto y las condiciones objetivas del puesto de trabajo, los que llevan a una evaluación o interpretación de las circunstancias del puesto. En este sentido la interpretación considera incluso la percepción de lo adecuado o no que puede ser el sueldo recibido, el nivel de estrés del puesto y la correspondencia entre habilidades y capacidades de las personas. Sustentado posteriormente con investigaciones que avalan la validez del afecto como una influencia en la satisfacción laboral (p.315).

Por otra parte, este concepto se ha relacionado incluso con una base genética, como lo plantean Judge, Heller y Mount (2002) donde establecen un vínculo entre satisfacción laboral y personalidad. En esta misma línea Ilies y Judge (2003) propusieron que los sentimientos de satisfacción laboral son heredables, basado en un estudio realizado en gemelos. Por lo tanto, es posible afirmar de acuerdo a Ilies y Judge (2003 citado por Quinaluisa 2011) “que la satisfacción laboral se relaciona tanto con las condiciones de trabajo objetivas (que están bajo el control de la organización) como con características de personalidad del trabajador” (p. 47). Existiendo entonces, una serie de características personales determinantes para la satisfacción laboral, tales como: edad, género, nivel educacional y antigüedad en el trabajo, que inciden sobre el nivel de satisfacción laboral (Ruiz, 2009).

2.9 Estilos de vida

Este concepto ha sido entendido como un concepto multidimensional, ya que abarca distintas dimensiones: biológicas, psicológicas, culturales, entre otras. Este ha sido objeto de estudio de diferentes disciplinas, entre ellas la sociología, antropología y epidemiología, aunque con diversos enfoques de acuerdo a cada una (Cockerham, 1997).

Es durante el siglo XIX cuando este concepto tiene su origen, existía una perspectiva asociada a lo que una persona consumía, como lo plantea Max Weber, quien señalaba que los estilos de vida se relacionan con los medios de consumo (Weber, 2002). Por su parte Karl Marx, daba cuenta que los estilos de vida “son producto de condiciones socioeconómicas en las que viven las personas” (Álvarez, 2011, p.96).

Bourdieu (1998) en este mismo sentido, analizó los hábitos alimentarios y las preferencias deportivas a las que denominó *habitus*, considerándolo como disposiciones durables para actuar de manera específica. Señalando también, que las personas pertenecientes a un mismo estrato social tenderían a compartir los mismos estilos de vida, alimentos, deportes o hobbies, ya que tienen las mismas oportunidades.

Por otro lado, los estilos de vida pueden comprenderse como un concepto que “se asocia a las ideas de comportamiento individual y patrones de conducta” (Bastías y Stiepovich, 2014, p. 76). Guerrero y León (2010) lo relaciona los estilos de vida a la manera de vivir, de llevar a cabo una serie de actividades, rutinas cotidianas o hábitos. Por otro lado, Arrivillaga, Salazar y Correa, (2003) agregan que se relaciona con comportamientos asociados a la actividad física, hábitos alimenticios, consumo de alcohol, tabaco, drogas, recreación, autocuidado, cuidado médico y calidad de sueño.

(Depaux, 2020) define los estilos de vida como “Procesos sociales, tradiciones, hábitos, conductas y aquellos comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida” (p. 29).

Por tanto, en el marco de esta investigación resulta relevante conocer cuáles son los hábitos, conductas y comportamientos asociados principalmente al autocuidado, cuidado médico y calidad del sueño.

Marco de antecedentes

De acuerdo a la presente investigación, es relevante conocer los hallazgos presentados por algunos autores que se vinculen a la temática expuesta en el presente estudio. No obstante, a nivel nacional e internacional hasta el momento no existen exploraciones que vinculen todas las variables presentadas, a saber, sistemas de trabajo por turno, satisfacción laboral, rendimiento laboral y estilos de vida. Por tanto, abordaremos las revisiones relevantes para el tema de investigación, ordenando cronológicamente los estudios.

Estudios nacionales

En relación a las jornadas excepcionales de trabajo y jornadas ordinarias de trabajo, así como algunas dimensiones psicosociales de los trabajadores, Baez y Galdames (2005) en su investigación “Conflicto de Rol Familia-Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo” señalan que el conflicto menos preocupante para ambos grupos es el conflicto del rol familiar. Mientras que, aquellos trabajadores de jornada excepcional tendrían mayores complicaciones para compatibilizar la vida laboral y familiar. Destacando también, que los trabajadores de jornada excepcional tienen una menor implicación familiar, mayor bienestar psicológico y mayor satisfacción laboral.

Serra (2013) en un estudio sobre el trabajo en turnos desde una mirada clínica, aborda las consecuencias negativas de este y las subdivide en efectos de acuerdo a las bases de mecanismos fundamentales: desfase de los ritmos biológicos y privación de sueño. Concluyendo que quienes realizan trabajos en jornadas excepcionales deben estar atentos a los factores de riesgos vasculares y de salud en general, además de procurar

estilos de vida más saludable, relevando la importancia de mantener controles preventivos periódicos a quienes pertenezcan a esta jornada de trabajo y la educación sobre sintomatología cardio o cerebrovascular, dada la alta probabilidad de ocurrencia de afecciones de este tipo y con el objetivo de reconocer síntomas precoces.

Álvarez et al. (2013) por medio de un estudio comparativo, el cual tenía la finalidad evaluar y comparar los niveles de riesgos en las variables de salud, familia y bienestar de trabajadores pertenecientes a diversas industrias que desempeñan sus labores en jornadas excepcionales, así como identificar los niveles de riesgos de cada sistema de turnos, a saber, “la probabilidad de que se produzca dicho daño, que es una función de: 1) la frecuencia y duración de la exposición de las personas al peligro; 2) la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso; 3) las posibilidades técnicas y humanas para evitar o limitar el daño” (Rubiño, 2005 citado por Álvarez et al., 2013, p. 1).

Riesgos vinculados a factores psicosociales, alteraciones en el bienestar y salud, así como en el ámbito social y familiar. Evidenciando a través de los resultados que el nivel de riesgo en modalidad 4x4 presenta un riesgo bajo en comparación a los turnos 7x7, es decir, aquellos que presentan riesgo bajo, están menos expuestos a la implicancia de factores psicosociales, así como a presentar alteraciones que puedan afectar su bienestar y salud. Mientras que algunos turnos como el 9x3 evidencia un riesgo alto para quienes se desempeñan en esta jornada laboral, existiendo un importante factor de riesgo psicosocial, alteraciones en bienestar y salud, lo cual podría trastocar la dimensión familiar y social en este grupo de trabajadores, además de presentar un mayor nivel de riesgo en cuanto a accidentabilidad.

Por su parte, Lucero et al. (2015) afirma que “los sistemas de turnos hacen que los trabajadores y sus familias soporten una pesada carga, y las consecuencias se dan en

distintos ámbitos” (p.58). Estableciendo se ha encontrado evidencia de diversos efectos físicos, como: a) hipertensión y enfermedad coronaria; b) dolores de cabeza y dolores con localización variable; c) trastornos y alteraciones de sueño; d) irritabilidad; e) trastornos digestivos-úlceras gástricas; f) incremento en el consumo de las drogas sociales (café, tabaco, alcohol, psicofármacos), entre otros.

Silva y Salinas (2020) realizaron otro estudio en la región del norte de Chile, a través del cual se buscaba comprender los significados del ser padre trabajador en sistemas de turnos. Concluyendo a partir de los hallazgos, que desde la subjetividad de los hombres pertenecientes a jornadas excepcionales se genera exacerbación laboral y económica, viéndose afectada la calidad de vida subjetiva, emocional, familiar y laboral de los hombres.

Estudios internacionales

Khaleque (1999) por medio de un estudio, analizó el sueño de 60 trabajadores matutinos y vespertinos con ciclos de rotación semanal, con una media de edad de 35 años. Concluyendo que el turno de noche es el más disruptivo en comparación a otros turnos, en términos de deficiencia de sueño y quejas de salud. Siendo el sueño en turno de noche más corto, que el sueño en el turno de día y de tarde. Además, según los resultados obtenidos, el trabajo por turnos reveló que los trabajadores bajo esta modalidad perciben que sus turnos perturban la vida familiar (90%), restringe su vida social (87%), reduce sus actividades de ocio (91%), perturba la regularidad de sus horarios de comida (85%), interrumpe el sueño (86%) y afecta negativamente la salud (100%). En este mismo sentido Bonnefond et al. (2014) concluye que los trabajadores bajo esta modalidad se encuentran desfasados en la relación con el resto de la sociedad, teniendo disponibilidad de horario distinto en comparación a trabajadores pertenecientes

a jornadas habituales. Al igual que las investigaciones realizadas por Gordon et al. (1986) que dan cuenta que los trabajadores en modalidad nocturna son más propensos a vidas sociales perturbadas que los trabajadores inmersos bajo una modalidad considerada normal. Concluyendo en ambos estudios, que los trabajadores bajo esta modalidad tienen mayores probabilidades de sufrir problemas afectivos debido a la jornada de trabajo, desencadenando problemas de interferencia en la vida social y familiar.

Mientras que, Sánchez (2004) tras un estudio en la cual participaron 197 trabajadores pertenecientes a distintos empleos, con el objetivo de determinar el impacto de la

nocturnidad permanente y de la rotación de turnos sobre una medida multidimensional

del bienestar, sobre la satisfacción familiar y sobre el rendimiento perceptivo-visual. Los resultados dieron cuenta que aquellos pertenecientes al turno nocturno son los que menos duermen, mientras que los del turno rotativo son los que dedican mayor tiempo para dormir. Así mismo, en relación a los estilos de vida, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas. El turno rotativo es el que presenta mejores estilos de vida, es decir, presentan hábitos conjuntos de no fumar, no consumir bebidas alcohólicas y realizar deportes (representando el 8.16% del total muestral). Mientras que el turno nocturno es el que presenta menos estilos de vida saludable (el 8.63% del total muestral). Así mismo, de acuerdo a los estudios realizados por Spurgeon y Cooper, (2001) y (Lowden et al., 2010) destacan que los trabajadores a turnos, en comparación con los que trabajan de día, tienen mayor riesgo de padecer problemas metabólicos, enfermedades gastrointestinales y cardiovasculares. De igual forma, un estudio realizado

por Harrington (1978) afirma que entre un 20% y 30%, de los trabajadores a turnos lo abandonan en los primeros años por problemas médicos, lo cual alerta sobre posibles consecuencias en la salud de las personas que desempeñan sus labores bajo esta modalidad.

Por otra parte y en relación al rendimiento laboral, Klein (1995) afirma que existen variables ambientales como una alta iluminación que puede mejorar el rendimiento en el trabajo nocturno, por el contrario, una iluminación de tipo deficiente puede producir mayor sensación de cansancio y somnolencia; y variables alimentarias asociadas a los horarios de ingestas de alimentos, los cuales se relacionan con la forma en que el trabajador se desenvuelve y cumple sus funciones.

Levin et al. (1985), señalan también que el sistema de trabajo por turnos está relacionado con accidentes de trabajo y aumento de ausencias, concluyendo que su rendimiento laboral se ve afectado negativamente por la interferencia del ritmo circadiano normal del cuerpo. Lo anterior concuerda con los hallazgos de Haro-García et al. (2006) quien menciona que la falta de descanso puede culminar en riesgos y accidentes laborales, así mismo disminuye notablemente la calidad de vida.

Paralelamente, Ferri et al. (2016) evidencia que las personas que trabajan a turnos rotativos presentan ítems más bajos de satisfacción laboral, cantidad de sueño, fatiga crónica e ítems en comparación a los trabajadores de turno diurno. Además, Dall'Ora et al. (2016) concluyeron que los turnos rotativos presentan indicadores muy bajos de acuerdo a la variable de rendimiento laboral, mientras que los turnos nocturnos fijos parecían permitir la resincronización. De la misma manera, según un estudio empírico realizado por Khammar et al. (2017) las personas que habían elegido

voluntariamente un sistema de trabajo a turnos tenían mayor satisfacción laboral que los que trabajan bajo esta modalidad (impuesta).

Finalmente, según Rojas et al. (2019) mediante un estudio evidenciaron que los hábitos de vida saludables no se relacionan con la satisfacción laboral, por lo que esta tendería a ser independiente de los hábitos de vida saludables, aunque al no ser una muestra pequeña los resultados no son concluyentes.

3. Capítulo III Método

3.1. Tipo de estudio, diseño y metodología

De acuerdo con las características de esta investigación se utiliza un enfoque cuantitativo no experimental de tipo correlacional. “La investigación adquiere un enfoque cuantitativo porque la recolección de datos se realizará mediante procedimientos estandarizados y validados por una comunidad científica” (Hernández et al., 2014, p. 4).

Definiéndose, además, de tipo no experimental, ya que según los criterios propuestos por Hernández et al. (2014), las variables no fueron manipuladas intencionalmente por los investigadores, y fueron tomadas en un momento único y particular. Buscando comprender la relación o asociación entre distintas variables en este caso; sistema de turnos, estilos de vida, satisfacción y rendimiento laboral.

3.2. Participantes y muestreo

Se considera como criterios de inclusión (a) ser mayor de 18 años, (b) trabajar mediante modalidad de sistema por turnos en la empresa Capstone Copper, división

Mantoverde, (c) haber trabajado durante su trayectoria laboral en jornadas de trabajo por turno o excepcionales. Mientras que, serán considerados como criterios de exclusión (a) manifestar su decisión de no participar en el estudio y (b) no haber trabajado en jornada de trabajos por turno o excepcionales.

El universo sobre el cual se investiga constaba de 1600 trabajadores/as, una vez establecidos los criterios de inclusión la población considerada para la presente investigación fue conformada por $n = 181$ trabajadores/as mayores de 18 años (hombres y mujeres) que trabajan en sistemas de turnos y que pertenecen a la empresa Capstone Copper división Mantoverde, ubicada en la III Región de Atacama, que durante su trayectoria laboral hayan trabajado en sistemas de turnos nocturnos, obteniendo así una muestra de 181 trabajadores/as. Cuya mediana de edad fue de 40 años, siendo 92,81% de sexo masculino y un 7,18% de sexo femenino. Además, un 77,90% de ellos reside en la región de Atacama, un 12,15% a la región de Coquimbo, 2,76% a la región de Antofagasta, un 2,20% en la región de Tarapacá, un 2,20% en la Metropolitana, 1,65% en la región del Biobío, un 0,55% en la región de Valparaíso, al igual que un 0,55% en la región del Maule. En relación, con el estado civil, el 65,74% de los de los trabajadores/as señala que se encuentran solteros/as (ítem conformado por un 43,09% de solteros y un 22,65% que señala convivir con alguna pareja), un 30,93% casados, 1,65% se encuentra divorciado, 1,10% separados y 0,55% viudo.

Por otra parte 71,27% de las respuestas entregadas fueron dadas por trabajadores/as de la faena, un 19,9% supervisores, 6,62% pertenecientes a áreas administrativas, y 2,21% a alta dirección. Siendo en promedio la antigüedad laboral de estos, de 8 años.

Para la selección de los sujetos se utilizó un muestreo no probabilístico, Para efectos de este estudio se utilizó un muestreo por conveniencia; seleccionando a los participantes de acuerdo a la conveniencia según accesibilidad y proximidad de los sujetos a la investigación y los evaluadores, de acuerdo a lo establecido por Hernández et al. (2014). En este tipo de muestreo los sujetos de estudio son escogidos por la opinión del investigador de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. La participación es libre y voluntaria, donde ellos deciden si quieren ser parte del estudio y pueden retirarse en el momento que estimen conveniente.

Se considera como criterios de inclusión (a) ser mayor de 18 años, (b) trabajar mediante modalidad de sistema por turnos en la empresa Capstone Copper, división Mantoverde, (c) haber trabajado durante su trayectoria laboral en jornadas de trabajo por turno o excepcionales. Mientras que, serán considerados como criterios de exclusión (a) manifestar su decisión de no participar en el estudio y (b) no haber trabajado en jornada de trabajos por turno o excepcionales.

3.4 Instrumentos

Se utilizaron tres instrumentos para la recolección de información, además de una encuesta sociodemográfica, que a continuación se describe.

- a) Encuesta sociodemográfica (Anexo 2). Integra ítems que permiten describir la muestra de la investigación, en base a las variables, por ejemplo, género, edad, nivel educativo, cargo, situación laboral (referente tipo de contrato, ya sea, indefinido, a plazo fijo u otros), tipo de jornada de trabajo, categoría jerárquica dentro del actual puesto de trabajo (empleado, administrativo, supervisor u otro),

antigüedad en el actual puesto de trabajo, peso (kg) y altura, además de número de hijos y estado civil.

- b) Rendimiento laboral individual propuesto por (Koopmans et al., 2013) (Anexo 3). Este instrumento de acuerdo a Gabini y Salessi (2015) está compuesto por 16 ítems con formato tipo Likert de 5 puntos, los cuales se promedian para evaluar tres dimensiones de rendimiento laboral, generalizables a todos los sectores laborales. Las dimensiones son: rendimiento en la tarea (7 ítems), comportamientos contraproducentes (5 ítems) y rendimiento en el contexto (4 ítems), en total 16 ítems. El instrumento denota adecuados valores de alfa de Cronbach para sus dimensiones, oscilando los mismos entre 0.73 y 0.89; mientras que su validez fue también probada a través de tres factores: “validez de contenido, el grado de equivalencia semántica y el grado de equivalencia operacional” (Gabini & Salessi, 2015, p. 34). La subescala de rendimiento en el trabajo está formada por 5 ítems ($\alpha = .78$; ej: “planifiqué mi trabajo de manera tal que pueda hacerlo en tiempo y forma”), la subescala de rendimiento en el contexto incluye 8 ítems ($\alpha = .85$; ej: “tomé responsabilidades extras”), en tanto que la subescala de comportamientos contraproducentes está integrada por los restantes 5 ítems ($\alpha = .79$; ej: “en el trabajo, me quejé de cuestiones que no son importantes”).
- c) Cuestionario S20/23 propuesto por Meliá y Peiro (1998) En base a las definiciones encontradas, y las indagaciones que se buscan realizar para conocer la satisfacción laboral de los trabajadores/as se utilizará el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 creado en el año 1989. El instrumento cuenta con 23 ítems, con una escala de tipo *Likert* de 1 a 7, (1=Muy Insatisfecho, 7=Muy

Satisfecho) a través del cual se obtienen promedios por cada pregunta de los cuestionarios y posteriormente los promedios por cada dimensión de satisfacción laboral. Se encuentra validado en Chile por Meliá y Peiró (1989), presenta un buen nivel de fiabilidad y validez con un alpha de Cronbach de 0.80, y que permite la obtención de una medida global de satisfacción y descripción de cinco dimensiones a) satisfacción con la supervisión del trabajo: entendida como la forma en que los superiores juzgan la tarea, frecuencia de la supervisión recibida, apoyo de parte de los superiores, relaciones interpersonales establecidas con ellos e igualdad y justicia de trato recibido por la empresa; b) satisfacción con el ambiente físico del trabajo: relativo al entorno físico y espacio de lugar de trabajo, limpieza, higiene, temperatura, ventilación e iluminación; c) satisfacción con las prestaciones recibidas: grado en el que la empresa cumple su convenio, forma en que se da la negociación, salario recibido, oportunidades de promoción y formación; d) satisfacción intrínseca del trabajo: satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, oportunidades que ofrece el área de hacer aquello que le gusta o en lo que se destaca, así como objetivos y metas a alcanzar; e) satisfacción con la participación: grado de satisfacción con la participación en decisiones del grupo de trabajo, área o de la propia tarea.

- d) FANTÁSTICO (Anexo 5). Instrumento genérico que evalúa estilos de vida conformada por las dimensiones: familia y amigos (ámbito social y entorno), tabaco, alcohol y otras drogas (consumo de sustancias nocivas para la salud) actividad física, nutrición, sueño y estrés, trabajo y tipo de personalidad, introspección, control de salud y conducta sexual, y seguridad vial (conductos de hábitos saludables y autocuidado). Contiene 30 preguntas que se integran en 10

dimensiones, presenta tres opciones de respuesta con valor numérico de 0 a 2 para cada categoría y se califican por medio de una escala tipo Likert, con una calificación de 0 a 120 puntos; a mayor puntaje de la dimensión, la calificación es más positiva hacia la salud. Este fue diseñado en el Departamento de Medicina Familiar de la Universidad Mc Master de Canadá, para ayudar a los profesionales de la salud a medir los estilos de vida, siendo validado en Colombia en 2001 y adaptado en Chile, con autorización de la Universidad de Ontario Canadá, mediante el convenio de Promoción de Salud Guía para Universidades Saludables (Barrón, Rodríguez y Chavarría, 2017). Todos los ítems del cuestionario Fantástico han presentado aceptable y buena consistencia interna por el α de Cronbach, superior a 0,67 ítem total, total general $>0,51$, por grupos de edad $>0,49$, y por sexo $>0,50$. El análisis de las preguntas, agrupadas en los dominios, permite observar que todos ellos están contribuyendo a la estabilidad del instrumento. El α de Cronbach entre los ítems fue $> 0,67$, de acuerdo a Ramírez y Agredo (2012).

Los datos recolectados tanto para caracterizar a la muestra, como para realizar los respectivos análisis utilizando las variables, y dimensiones previamente definidas, fueron inicialmente preprocesados considerando solamente aquellos que aportaran información de valor teniendo en cuenta lo planteado en cada ítem. Para lo anterior, se elaboró mediante el software estadístico SPSS V 26, una vista que integrará los tres instrumentos. Posteriormente, se practicó un análisis de fiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar el grado de consistencia interna en cada cuestionario. Como segunda fase en el procedimiento de análisis de datos, se estimaron cada una de las variables elegidas para contestar los respectivos objetivos planteados, así

como cada dimensión constituyente de éstas, dándoles un tratamiento aditivo e interpretándolas a partir de baremos o rangos interpretativos bajo los niveles bajo, medio y alto. Luego de la estimación de cada variable, y dimensión en su respectivo instrumento, se realizó un análisis descriptivo de cada una de ellas con base a su definición teórica. Por último, se practicó un test normalidad mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov a la distribución de datos de cada variable, y dimensión como criterio para elegir el tipo de estadístico a utilizar en la aplicación de un análisis correlacional que permitiera validar las hipótesis de relación entre algunas variables y dimensiones propuestas desde el conocimiento contextual de la problemática abordada.

3.3 Procedimiento de recolección de información

Los/as trabajadores/as fueron contactados mediante Recursos Humanos de la Empresa Capstone Copper división Mantoverde, ubicada en la III Región de Atacama. Previo a esto, el equipo de investigación contacta al área de Recursos Humanos de dicha empresa con la intención de comunicar el interés de poder realizar la investigación. Luego se sostuvo una reunión con los encargados del área de recursos humanos y posteriormente con el gerente de área para dar a conocer la información central respecto al interés de poder realizar esta investigación, enviando un correo electrónico con un resumen ejecutivo de la propuesta de investigación, objetivos e instrumentos a utilizar. Una vez autorizada la investigación, se procedió a contactar al gerente del área participante de la investigación, para acordar día de envío de la encuesta vía formulario Google y Consentimiento Informado digitalizado (Anexo N°4) donde se señalaba entre otros aspectos, el manejo anónimo de la información recibida.

Se utilizó para ello la plataforma de Google forms para elaborar y enviar los cuestionarios a los trabajadores/as, asimismo, previo a ello se sostuvieron las reuniones vía Google meet con los encargados de área para explicarles en qué consistía este trabajo y cómo desarrollar el cuestionario online a través del formulario Google. Estas reuniones tuvieron un tiempo aproximado de 10 minutos.

3.9 Aspectos éticos en la investigación

En términos generales, se buscó asegurar el conocimiento acabado del estudio, por parte de los participantes, a fin de que estos tomaran una decisión informada para ser parte de esta investigación. Además, se estableció la voluntariedad de la participación y la libertad de abandonar el estudio cuando así lo decidiera pertinente cada participante. Junto con esto, se acentuó la protección de la información recabada, dando cuenta que uso sería solo para los fines del estudio, con un adecuado almacenamiento y el anonimato de los participantes, procurando la protección de la integridad de estos datos durante todo el proceso de investigación. Finalmente, se incorporaron los correos electrónicos de los investigadores responsables del proyecto y profesora patrocinante.

Cabe mencionar que el consentimiento informado se proporcionó a los participantes fue a través de formulario de Google, utilizando como firma, la aprobación de participación en el estudio, el aceptar digitalmente ser parte de este. Al finalizar la tesis, se acuerda que los participantes serán informados sobre los resultados generales obtenidos.

4. Capítulo IV Resultados

En el siguiente apartado, se especifican los resultados obtenidos, para los cuales es importante considerar que las variables escaladas de tipo ordinal se determinaron de manera aditiva de acuerdo a la configuración de cada una de sus dimensiones, y así mismo, tales dimensiones fueron administradas en función del escalamiento que presentaron sus ítems. Para cuantificar tanto dimensiones como variables, fue necesario elaborar baremos o rangos interpretativos proporcionales y razonables con base al criterio del investigador utilizando los siguientes niveles: Bajo, Medio y Alto, lo que al final permitió interpretar la valoración promedia de tantas dimensiones como variables.

Adicionalmente, al análisis estadístico descriptivo realizado, se exponen los resultados obtenidos para la validación de hipótesis planteadas previamente por el investigador, lo cual fue posible mediante un análisis estadístico de corte correlacional considerando el coeficiente de correlación de Spearman y un nivel de significancia bilateral. Lo anterior, se llevó a cabo partiendo del incumplimiento del supuesto de normalidad, y fue útil para identificar la existencia o inexistencia de correlación entre variables desde su fuerza y sentido.

Análisis de fiabilidad

La fiabilidad del instrumento está ligada al nivel óptimo de correlación existente entre los ítems que integran a una dimensión, puesto que se espera que cada uno de ellos pueda aportar información de valor con respecto a lo que trata conceptual y teóricamente el bloque dimensional que integra. Se espera que tal fiabilidad medida por el coeficiente de consistencia interna de alfa de Cronbach pueda estar cercano a 1, entonces se

garantizará inferir sobre resultados cuyos instrumentos de recolección de datos son fiables (Ruiz, 2013).

Para establecer la consistencia interna de los ítems de los instrumentos utilizados, se realizó un análisis de fiabilidad de los ítems, indagando la correlación entre estos mediante el puntaje total de la escala.

De acuerdo a (Ruiz, 2013), se tienen en cuenta los siguientes rangos interpretativos para analizar el coeficiente de consistencia interna de alfa de Cronbach.

Tabla 1

Análisis de Fiabilidad.

Rango	Magnitud
0,81-1,00	Muy Alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Moderada
0,21-0,40	Baja
0,01-0,20	Muy Baja

Análisis de fiabilidad de instrumentos

Tabla 2

Estadísticos de fiabilidad con alfa de Cronbach

	Estadísticas de fiabilidad	
	(α)	N de elementos
Satisfacción laboral	,972	23
Rendimiento laboral	,886	16
Estilos de vida	,773	30

De acuerdo al análisis de fiabilidad realizado a cada instrumento, se puede inferir con respecto al estadístico de alfa de cronbach que las variables satisfacción laboral ($\alpha=,972$) y el rendimiento laboral ($\alpha=,886$) presentan una fiabilidad muy alta, mientras

que la variable estilos de vida ($\alpha=,773$) una fiabilidad alta. Los resultados obtenidos, indican que tales ítems integradores de las variables estuvieron bien orientados, es decir, midieron lo que se buscaba medir.

3.8 Procedimiento de análisis de datos

Estilos de vida

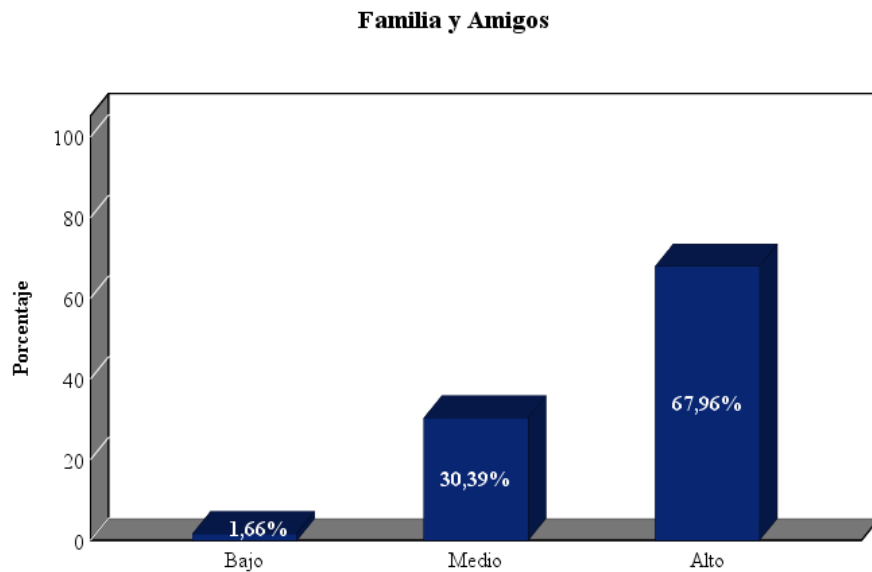
Tabla 3

Estilo de vida familia y amigos

Familia y Amigos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	1,7	1,7	1,7
	Medio	55	30,4	30,4	32,0
	Alto	123	68,0	68,0	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 1

Gráfico de barras familia y amigos



De acuerdo a los resultados obtenidos para el estilo de vida, en la dimensión de familia y amigos, se puede observar en el gráfico 1 que, el 67,96% de los/as trabajadores/as participantes del estudio presentan una relación altamente significativa con su familia y amigos, dando cuenta de la existencia de redes de apoyo importante, que pudieran contribuir, por ejemplo, ante la presencia de conductas de riesgo que afecten la salud y desempeño de los mismos. Además, existe además un 30,39% de trabajadores/as que presentan un nivel medio de relacionamiento con su familia y amigos, y un 1,66% que señala tener una baja relación con estos.

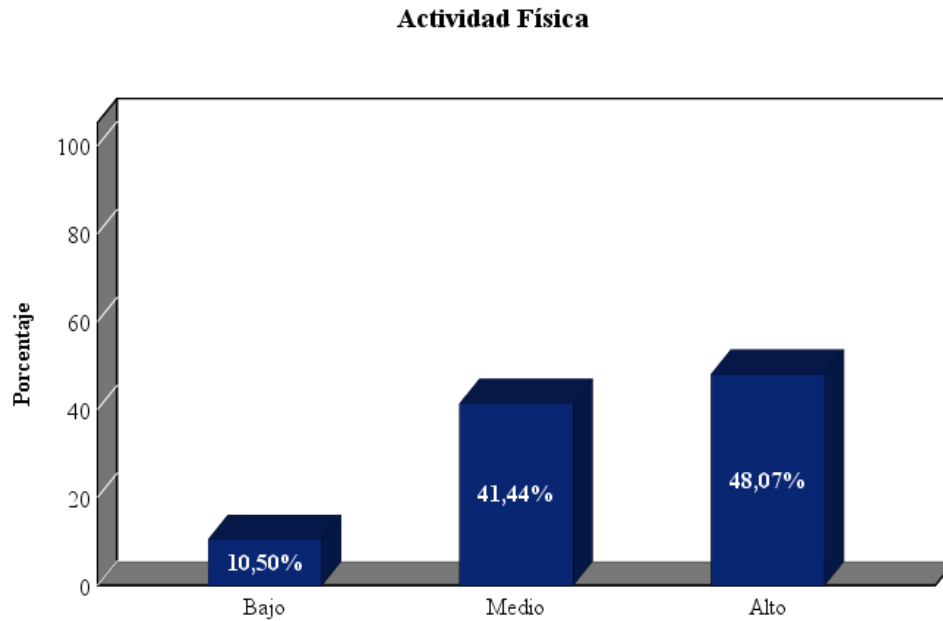
Tabla 4

Estilo de vida actividad física

		Actividad Física			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	10,5	10,5	10,5
	Medio	75	41,4	41,4	51,9
	Alto	87	48,1	48,1	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 2

Gráfico de barras actividad física



En lo relacionado a la actividad física, se puede observar en este gráfico (figura 2) que un 48,07% de los/as trabajadores/as encuestados manifiestan tener un alto nivel de actividad física. Un 41,44% de los participantes del estudio evidenciaron que realizan alguna actividad física de irregular y un 10,5% de ellos reconoce no realizar ninguna actividad física.

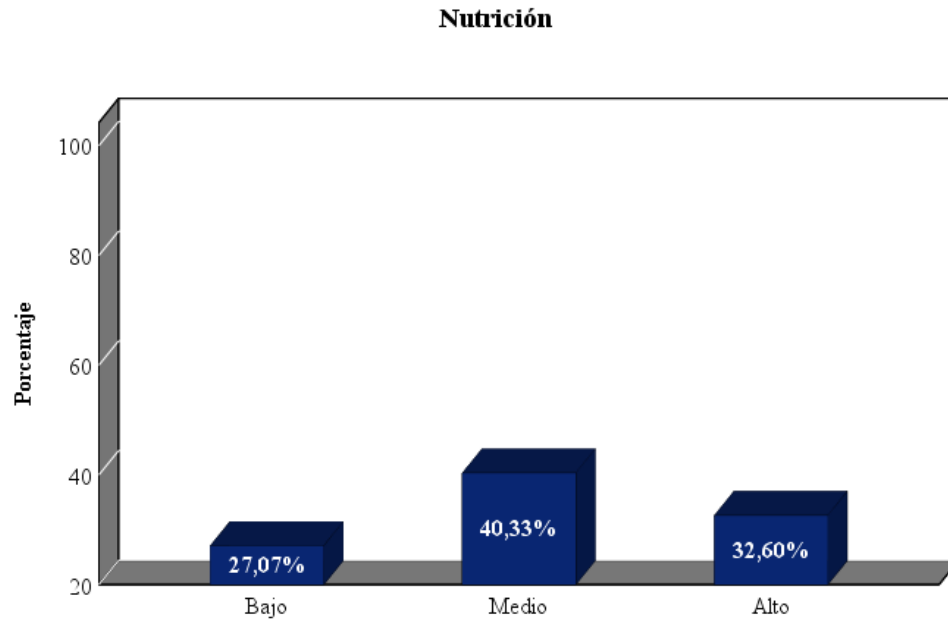
Tabla 5

Estilo de vida nutrición

Nutrición					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	27,1	27,1	27,1
	Medio	73	40,3	40,3	67,4
	Alto	59	32,6	32,6	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 3

Gráfico de barras nutrición



En cuanto al estilo de vida, en la dimensión de nutrición, un 40,33% de los/as trabajadores/as manifestaron tener un consumo irregular de una dieta equilibrada de frutas, verduras y alimentos con bajo aporte calórico. Un 32,60%, manifestó llevar una adecuada nutrición, considerando el consumo equilibrado de frutas, verduras y otros alimentos necesarios. En este mismo sentido es relevante mencionar además que un 27,07% de ellos reconoce no llevar una buena nutrición.

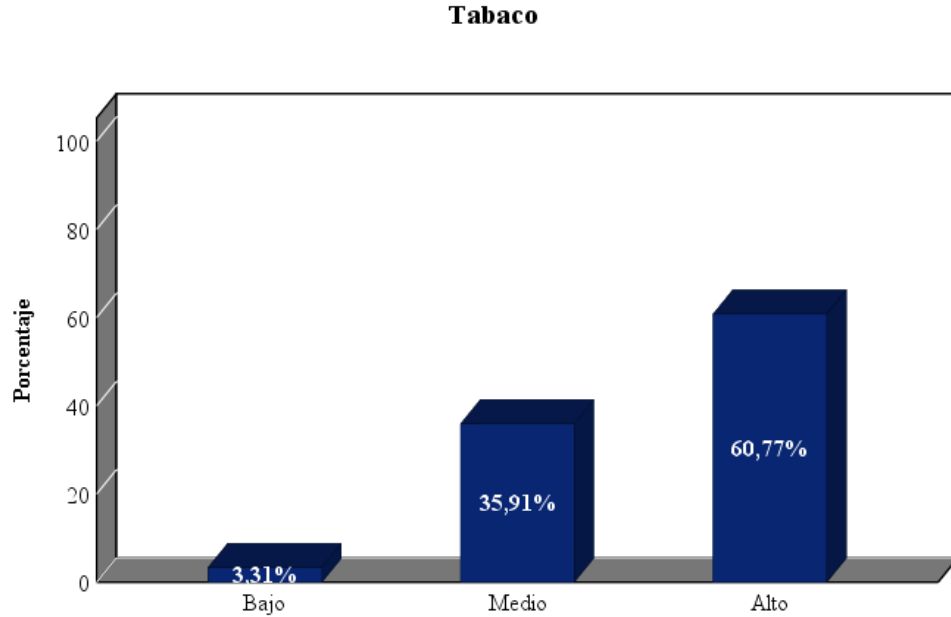
Tabla 6

Estilo de vida Tabaco

Tabaco					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	3,3	3,3	3,3
	Medio	65	35,9	35,9	39,2
	Alto	110	60,8	60,8	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 4

Gráfico de barras consumo de Tabaco



De acuerdo a los resultados obtenidos en relación al consumo de tabaco, se puede observar que existe un 60,77% de los/as trabajadores/as señala tener un alto nivel de consumo de tabaco, un 35,91% posee un nivel medio de consumo y un 3,31% señala consumir de forma baja.

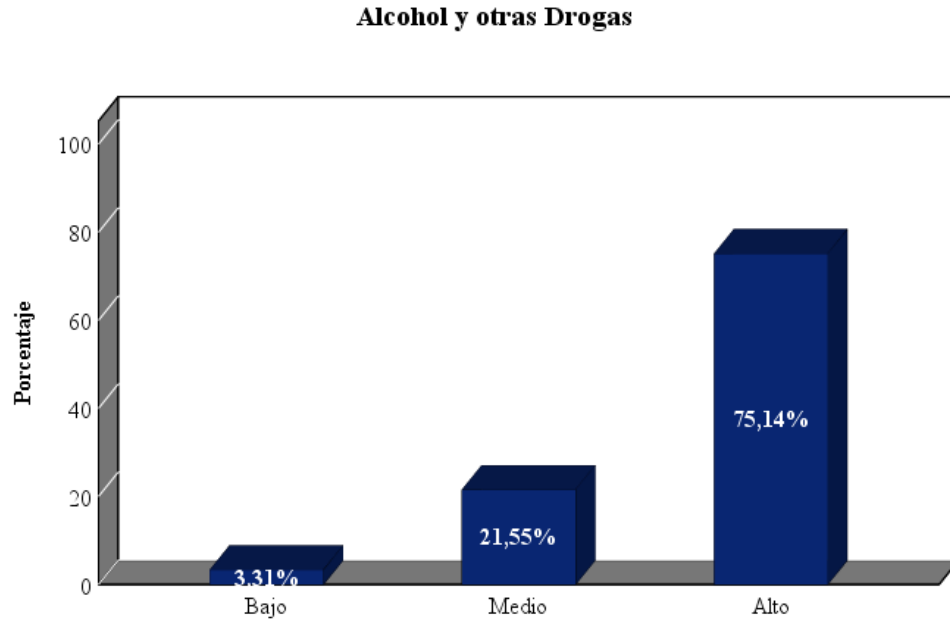
Tabla 7

Estilo alcohol y otras drogas

Alcohol y otras Drogas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	3,3	3,3	3,3
	Medio	39	21,5	21,5	24,9
	Alto	136	75,1	75,1	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 5

Gráfico de barras consumo de alcohol y otras drogas



De igual manera, se puede observar en el gráfico de barras 5 que, existe un alto porcentaje de trabajadores que consumen en un alto nivel alcohol 75,14% y otras drogas, un 21,55 señala consumir de forma media y un bajo consumo un 3,31% de los/as trabajadores/as.

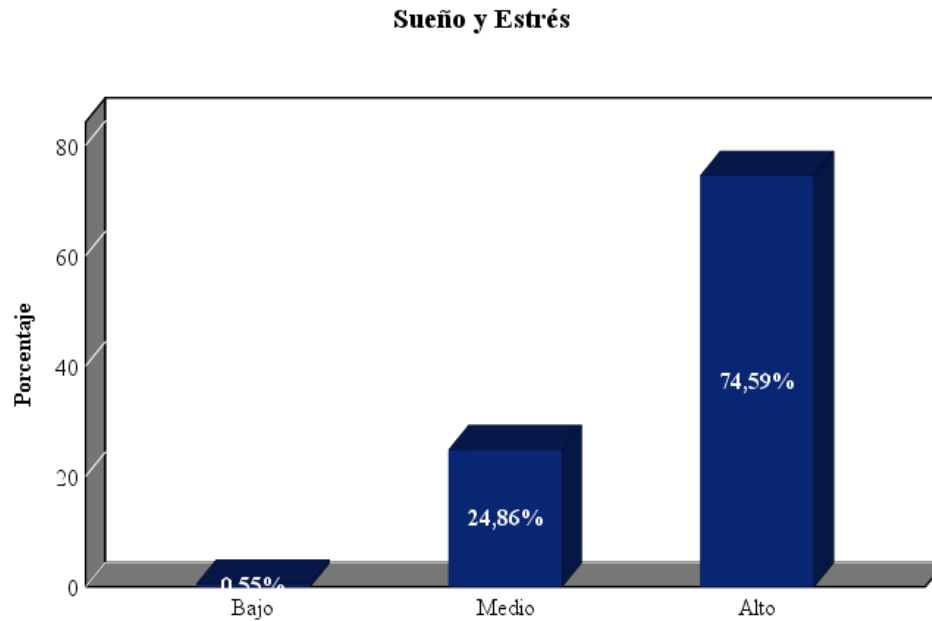
Tabla 8

Estilo de vida sueño y estrés

		Sueño y Estrés			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	,6	,6	,6
	Medio	45	24,9	24,9	25,4
	Alto	135	74,6	74,6	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 6

Gráfico de barras sueño y estrés



En la misma línea que los hallazgos anteriores, el 74,59% de los/as trabajadores/as encuestados señala sentir un alto nivel de sueño y estrés. El 24,86% lo cataloga en un nivel medio y un 0,55% de estos en un nivel bajo sueño y estrés.

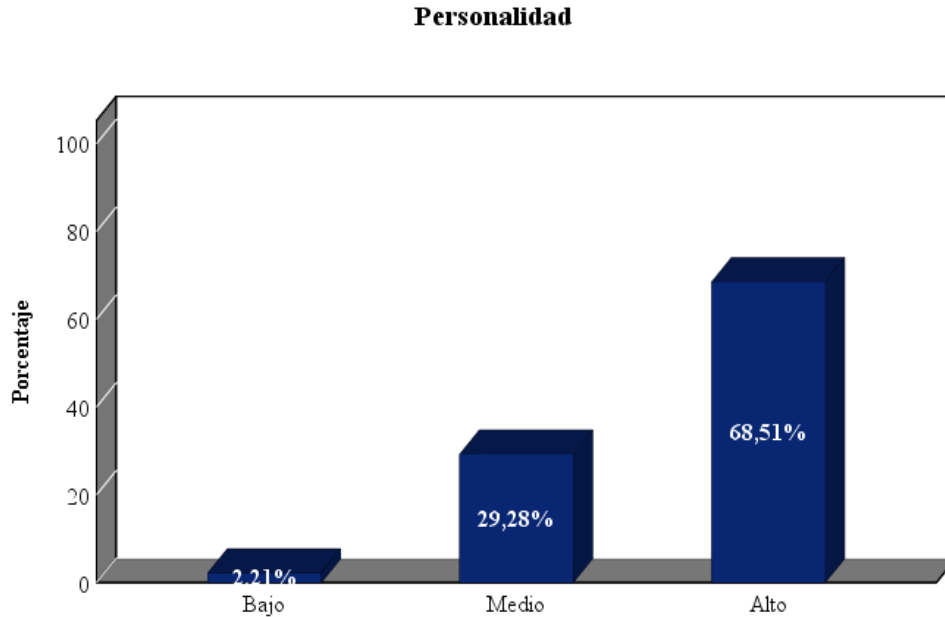
Tabla 9

Estilo de vida personalidad

Personalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	2,2	2,2	2,2
	Medio	53	29,3	29,3	31,5
	Alto	124	68,5	68,5	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 7

Gráfico de barras personalidad



Esta dimensión evidencia que un 68,51% de los/as trabajadores/as señala que posee una personalidad lo suficientemente decidida que le permite adoptar conductas para prevenir los excesos de alimentación, desequilibrio de la nutrición, y sedentarismo. Un 29,28% señala no poder mantener una personalidad constante para prevenir los malos hábitos de alimentación, nutrición y sedentarismo. Y un 2,21% de ellos no la posee.

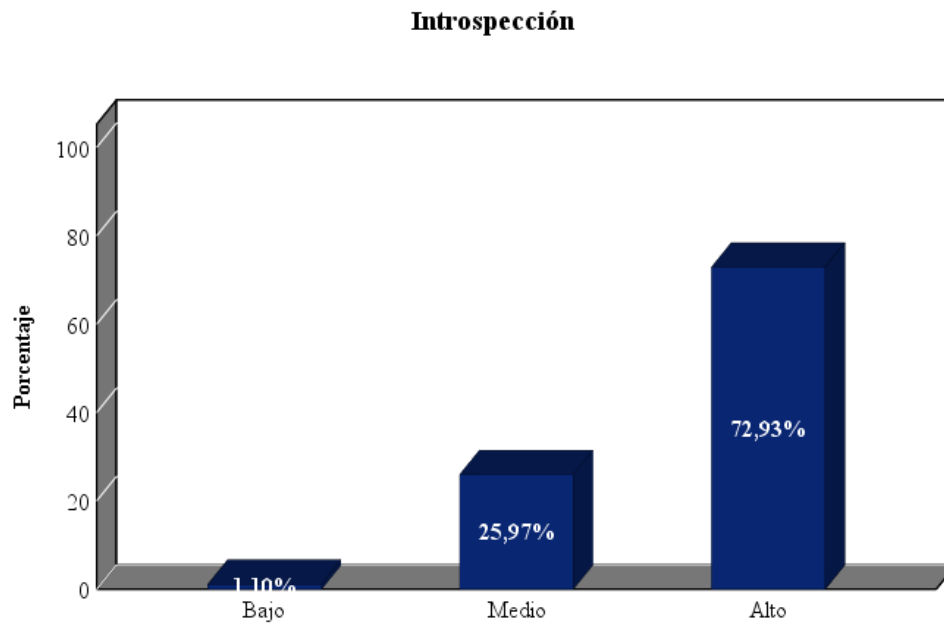
Tabla 10

Estilo de vida introspección

		Introspección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,1	1,1	1,1
	Medio	47	26,0	26,0	27,1
	Alto	132	72,9	72,9	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 8

Gráfico de barras introspección



De acuerdo a la figura 8 se puede observar que el 72,93% de las personas encuestadas señala realizar una revisión profunda de sus emociones, conductas y motivaciones con la finalidad de alejar la depresión y mantenerse activo con sus actividades laborales del día a día. Un 25,97% las realiza de forma ocasional y un 1,10 % muy bajo.

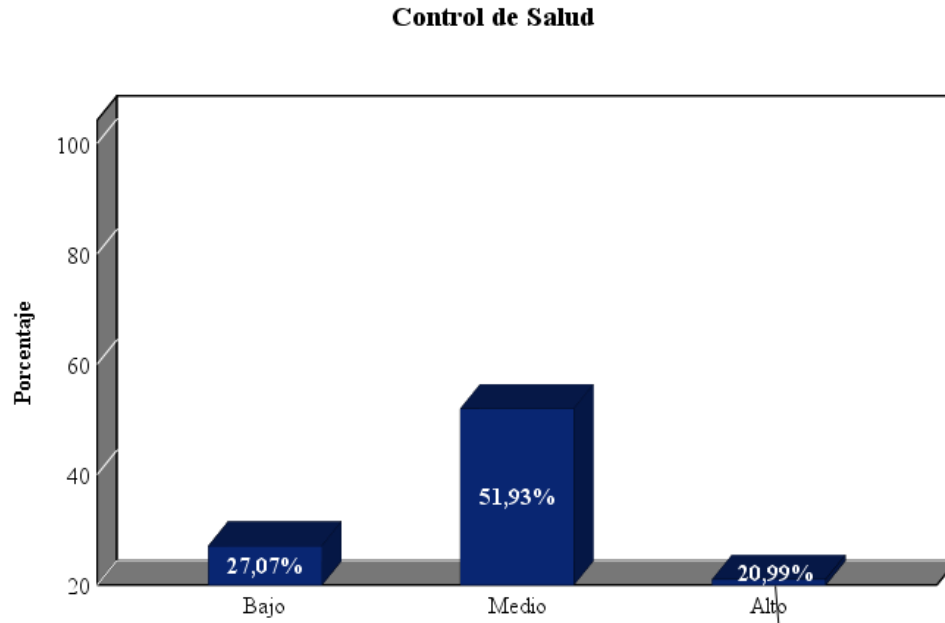
Tabla 11

Estilo control de salud

		Control de Salud			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	27,1	27,1	27,1
	Medio	94	51,9	51,9	79,0
	Alto	38	21,0	21,0	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 9

Gráfico de barras control de salud



De acuerdo a la dimensión control de salud, que considera el control de salud y la sexualidad desde el punto de vista de las prácticas sexuales. Se evidencia que solo un 20,99% señala tener un nivel alto de control en relación al cuidado de su salud y prácticas sexuales, un 51,93% lo hace de forma irregular y un 27,07% de forma baja.

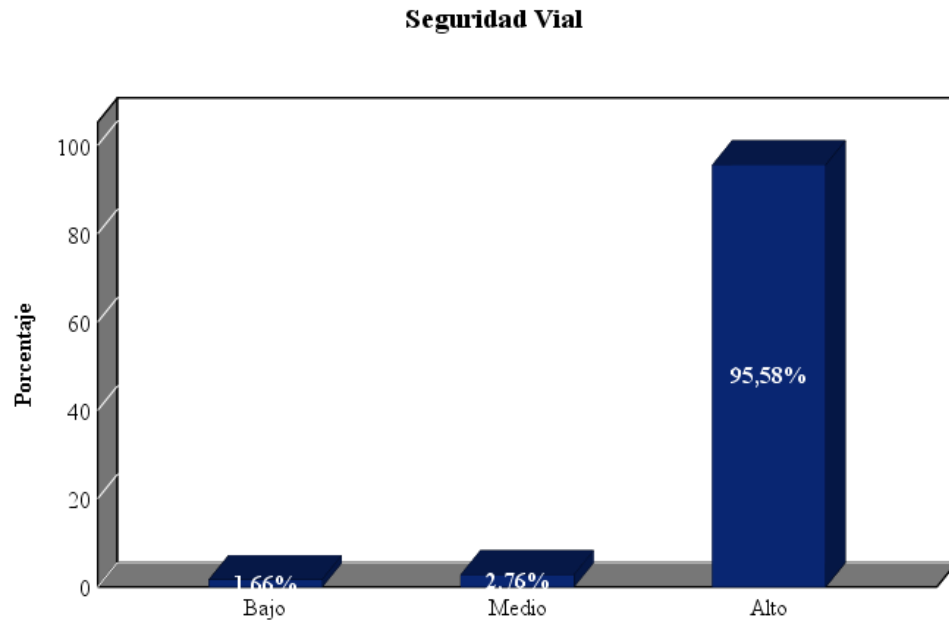
Tabla 12

Estilo seguridad vial

Seguridad Vial					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	1,7	1,7	1,7
	Medio	5	2,8	2,8	4,4
	Alto	173	95,6	95,6	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 10

Gráfico de barras seguridad vial



Observando los resultados expuestos en la figura 10, se puede evidenciar que un 95,58% de los/as trabajadores/as poseen un alto respeto por las normas de seguridad vial, un 2,76% reconoce respetarlas a nivel medio y un 1,66% de forma baja.

Satisfacción laboral

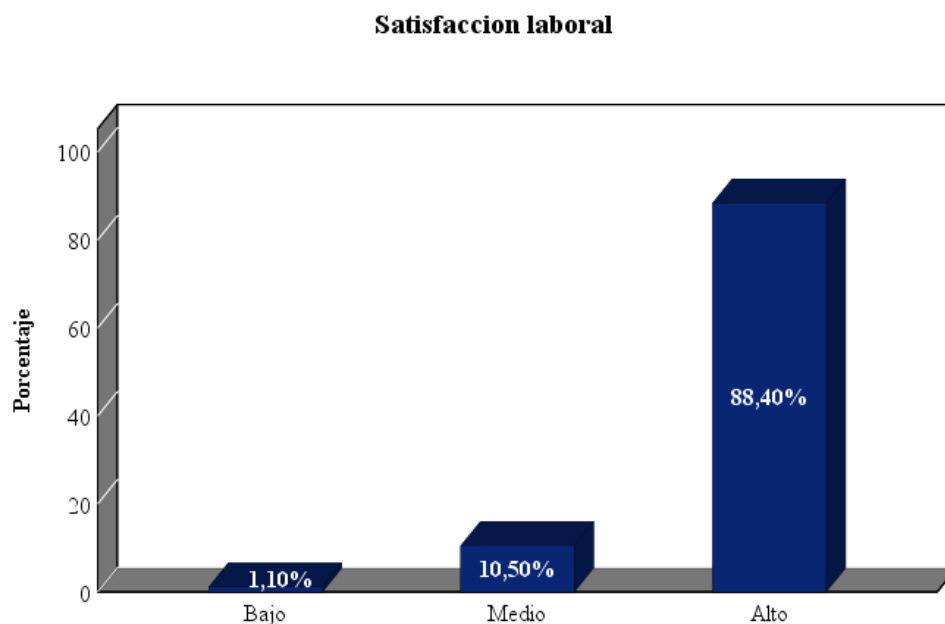
Tabla 13

Satisfacción laboral

Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	1,1	1,1	1,1
	Medio	19	10,5	10,5	11,6
	Alto	160	88,4	88,4	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 11

Gráfico de barras satisfacción laboral



A partir de los resultados observados en la figura 11, se puede evidenciar un 88,40% de trabajadores tienen un alto grado de satisfacción laboral con la empresa en donde trabajan en función de: supervisión, ambiente físico de trabajo, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y participación como trabajador del sistema productivo minero. Un 10,50% señala sentir un nivel medio de satisfacción y un 1,10% baja señala sentir una baja satisfacción.

Rendimiento laboral

Tabla 14

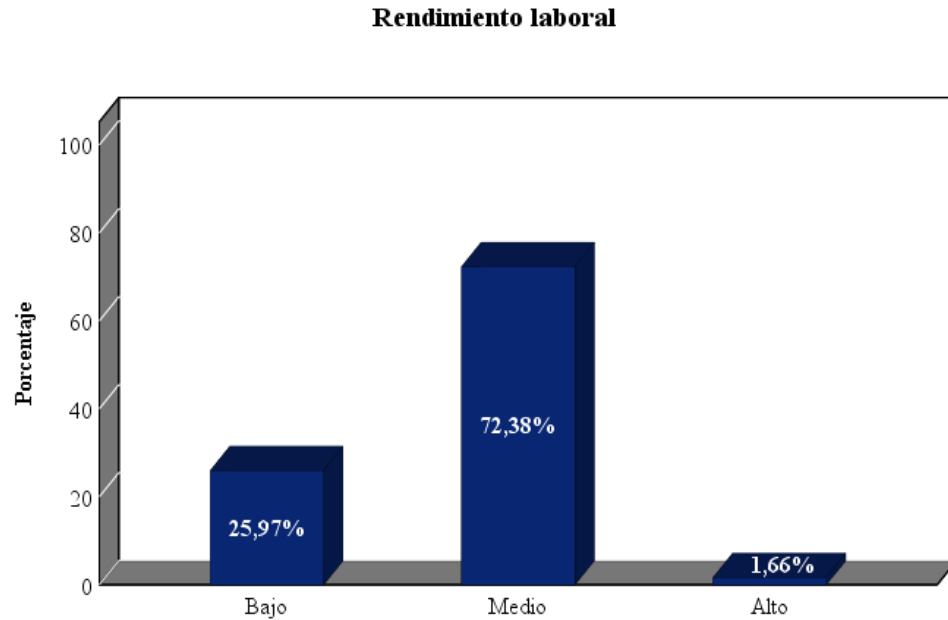
Rendimiento laboral

		Rendimiento laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	47	26,0	26,0	26,0
	Medio	131	72,4	72,4	98,3

	Alto	3	1,7	1,7	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Figura 12

Gráfico de barras rendimiento laboral



Teniendo en cuenta la variable rendimiento laboral, se puede observar de la figura 12 que un 72,38% de los encuestados manifestó que la organización en algunas ocasiones desarrolla conductas contraproducentes en cuanto a lo técnico y que va en contra de los intereses legítimos de la compañía y lo que afectaría en algunas ocasiones el ambiente interpersonal y psicológico en el que se desenvuelve el núcleo técnico. Un 25,97% de ellos percibe que tales acciones se dan a un bajo nivel y solo un 1,66% de forma alta.

Análisis de normalidad

Tabla 15

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
¿En qué modalidad de turnos trabaja?	,396	181	,000	,619	181	,000
Estilos de vida	,095	181	,000	,983	181	,026
Satisfacción laboral	,199	181	,000	,759	181	,000
Rendimiento laboral	,108	181	,000	,976	181	,003
Comportamientos Contraproducentes	,215	181	,000	,788	181	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Una vez evaluada la normalidad en la variable estilos de vida, satisfacción laboral, rendimiento laboral, en la dimensión, comportamientos contraproducentes, y en el ítem modalidad de turnos de trabajo, se puede observar en la tabla 14 que en todos los casos la serie de datos relacionados a cada una de ellas no presenta un comportamiento normal, esto ya que, el estadístico Kolmogorov-Smirnov presenta una significancia < 0.05 . A partir de lo anterior, se puede rechazar la hipótesis nula de que existe normalidad en cada situación.

Análisis correlacional

Mediante un análisis de tipo correlacional, se buscó validar las hipótesis planteadas en la investigación, lo cual, fue realizado en consonancia a un marco teórico referencial previamente establecido. Para las dimensiones, variables e ítem considerado en el análisis, se eligió aplicar la estadística no paramétrica a partir del coeficiente de correlación de Spearman, dado el incumplimiento del supuesto de normalidad, lo cual es de estricto cumplimiento para aplicar el coeficiente de correlación de Pearson.

Para realizar una interpretación del estadístico anteriormente mencionado, (Hernández et al., 2014) establecen un estándar para interpretar el grado de relación existente entre dos variables utilizando el coeficiente de correlación de Spearman como se evidencia en la siguiente tabla definida por los autores.

Rango	Relación
±1.00	Correlación positiva/negativa perfecta
±0.91 a ±0.99	Correlación positiva/negativa muy fuerte
±0.76 a ±0.90	Correlación positiva/negativa fuerte
±0.51 a ±0.75	Correlación positiva/negativa considerable
±0.26 a ±0.50	Correlación positiva/negativa media
±0.11 a ±0.25	Correlación positiva/negativa débil
±0.01 a ±0.10	Correlación positiva/negativa muy débil
0.00	No existe correlación entre variables

Tomado de: (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

Hipótesis de estudio:

H1: La modalidad de turnos de trabajo se relaciona negativamente con los estilos de vida de los/as trabajadores/as en una empresa minera de la región de Atacama

Contraste de hipótesis correlacional

H₀: No existe relación entre la modalidad de turnos de trabajo y los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes a una empresa minera de la región de Atacama.

H₁: Existe relación entre la modalidad de turnos de trabajo y los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes a una empresa minera de la región de Atacama.

Para todos los contrastes de tipo correlacional realizados, el criterio de decisión con respecto a la aceptación o rechazo de una u otra hipótesis se muestra a continuación:

Hipótesis	Decisión
Nula (H ₀)	Si Sig. Bilateral <0,05 rechazar H ₀ , aceptar H ₁
Alterna (H ₁)	Si Sig. Bilateral >0,05 aceptar H ₀ , rechazar H ₁

Correlaciones			¿En qué modalidad de turnos trabaja?	Estilos de vida
Rho de Spearman	¿En qué modalidad de turnos trabaja?	Coefficiente de correlación	1,000	-,151*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	181	181
	Estilos de vida	Coefficiente de correlación	-,151*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	181	181

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se encontró mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman una correlación $R=-0,151$ entre la modalidad de turnos de trabajo y los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes. Lo anterior, significa que, existe una correlación negativa débil entre el ítem y la variable analizada. Se utilizó como criterio de decisión, un nivel de significancia bilateral de 0.042 que al resultar inferior a 0.05 permitió rechazar la H_0 y por ende se validó la hipótesis planteada por el investigador. Es decir, la modalidad de turnos de trabajo se relaciona negativamente con los estilos de vida de los/as trabajadores/as en una empresa minera de la región de Atacama

Hipótesis de estudio:

H2: La satisfacción laboral se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los/as trabajadores/as en una empresa minera de la región de Atacama

Contraste de hipótesis correlacional

H_0 : No existe relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los/as trabajadores/as pertenecientes a una empresa minera de la región de Atacama.

H_1 : Existe relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los/as trabajadores/as pertenecientes a una empresa minera de la región de Atacama.

Correlaciones			Satisfacción laboral	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,188*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	181	181
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,188*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	181	181

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se encontró mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman una correlación $R=0,188$ entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral. Lo anterior, significa que, existe una correlación positiva débil entre las variables analizadas. Se utilizó como criterio de decisión, un nivel de significancia bilateral de 0,011 que al resultar inferior a 0.05 permitió rechazar la H_0 y por ende se validó la hipótesis planteada por el investigador. Es decir, la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el rendimiento laboral de los/as trabajadores/as en una empresa minera de la región de Atacama.

Hipótesis de estudio:

H3: Los comportamientos contraproducentes en el rendimiento laboral se relacionan negativamente con los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes a modalidad de sistemas de turnos en una empresa minera de la región de Atacama.

Contraste de hipótesis correlacional

H_0 : No existe relación entre los comportamientos contraproducentes en el rendimiento laboral y los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes a modalidad de sistemas de turnos

H₁: Existe relación entre los comportamientos contraproducentes en el rendimiento laboral y los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes a modalidad de sistemas de turnos.

Correlaciones			
		Comportamientos Contraproducentes	Estilos de vida
Rho de Spearman	Comportamientos Contraproducentes	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	181
	Estilos de vida	Coefficiente de correlación	-,360**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	181

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se encontró mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman una correlación $R=-0,360$ entre los comportamientos contraproducentes en el rendimiento laboral y los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes a modalidad de sistemas de turnos. Lo anterior, significa que, existe una correlación negativa media entre la dimensión y variable analizada. Se utilizó como criterio de decisión, un nivel de significancia bilateral de 0.000 que al resultar inferior a 0.05 permitió rechazar la H₀ y por ende se validó la hipótesis planteada por el investigador. Es decir, los comportamientos contraproducentes en el rendimiento laboral se relacionan negativamente con los estilos de vida de los/as trabajadores/as pertenecientes a modalidad de sistemas de turnos en una empresa minera de la región de Atacama.

5. Capítulo V Discusión y Conclusión.

Esta investigación presentó como objetivo general: Establecer la relación entre las variables: sistemas de trabajo por turnos, estilos de vida, satisfacción y rendimiento laboral en trabajadores pertenecientes a una empresa minera de la Región de Atacama. A partir de lo indicado, se procede a discutir los resultados obtenidos de mayor relevancia, considerando que ellos fueron contestados a partir del planteamiento de cada objetivo específico, y es por ello que, tanto la descripción como las relaciones encontradas entre las variables mencionadas, se explican desde esta perspectiva.

En referencia al primer objetivo específico, se tuvo como propósito describir los estilos de vida de los/as trabajadores/as de una empresa minera en la Región de Atacama. Los resultados correspondientes a tal objetivo, pusieron en evidencia un alto relacionamiento de la mayoría de los encuestados (67,96%) con sus familias y amigos, lo que va en directa relación con los señalado por Baez y Galdames (2005) en su investigación “Conflicto de Rol Familia-Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo” donde efectivamente dan cuenta que el conflicto menos preocupante para ambos grupos es el asociado al rol familiar. Así mismo un 48,07% de los/as trabajadores/as realiza actividades físicas con la intención de mantenerse en buenas condiciones de salud y un 41,44% en algunas oportunidades, lo que evidencia que no hay una hábito o conducta que logre mantenerse en el tiempo. En lo que respecta al estilo de vida nutrición, si bien cerca del 40,33% de los trabajadores se preocupa por llevar una dieta que se acerque a un equilibrio adecuado de frutas, verduras y alimentos bajos en calorías y un 32,60% señala una alta adherencia a esta, existe un 27,07% que señala un bajo nivel en esta variable, lo que evidencia que existen malos

comportamientos alimenticios que podría provocar que caigan en sobrepeso y obesidad. En cuanto al consumo desmesurado de tabaco, se encontró una alta tendencia hacia el tabaquismo evidenciando un consumo por sobre el 60,77% de los/as trabajadores/as. Así mismo existe una alta prevalencia de consumo de alcohol y otras drogas, representado por un 75,14% de ellos, con el riesgo que implica el tabaquismo y las diversas enfermedades respiratorias, cardiovasculares, cáncer y otras patologías.

De igual manera se evidenció que un 74,59% de los/as trabajadores/as señalan sentir sueño y estrés durante las jornadas laborales, dando cuenta al igual que la International Labour Organization (2002, citado por Lucero, 2013) que en la industria minera la falta de la calidad del sueño, las alteraciones cronobiológicas o circadianas y un esfuerzo prolongado generan una disminución del rendimiento cognitivo y/o físico afectando el rendimiento laboral.

Por otra parte, un 68,51% de los encuestados señalaron tener una personalidad que les permitía adoptar comportamientos dirigidos a evitar los malos hábitos pero sin embargo no es posible apreciarlo en relación al consumo de tabaco, alcohol y otras drogas. Conjuntamente el 72,93% manifestó reflexionar sus conductas y hábitos, lo ocurrido en la dimensión personalidad, no es posible evidenciarlo en todas las dimensiones que mide el instrumento. Así mismo, un 27,07% señala no estar en control de salud versus un 51,93% que da cuenta que existe una preocupación, aunque no lo podrían catalogar en un nivel alto. Khaleque (1999) por medio de un estudio concluyó que el turno de noche es el más disruptivo en comparación a otros turnos, en términos de deficiencia de sueño y quejas de salud, dando cuenta que se perturba la vida familiar, vida social, actividades de ocio, regularidad de sus horarios de comida, se interrumpe el sueño y se afecta negativamente la salud.

Por último, se pudo conocer que un 95,58% de los/as trabajadores/as presentan un alto nivel de seguridad vial, dando cuenta que respetan efectivamente las normas de conducción, algo de suma importancia en el área de la minería, donde se requiere de estas buenas prácticas.

En lo que concierne al segundo objetivo específico relacionado a describir la percepción de los/as trabajadores/as con respecto al rendimiento laboral, se encontró que el 72,38% cree a medias que en la empresa minera se desarrolle un ambiente altamente armónico para desarrollar habilidades técnicas, ya que en ella existen comportamientos contraproducentes que van en contra de los intereses legítimos de la empresa lo cual pone en riesgo las relaciones interpersonales en el núcleo técnico de la misma. De acuerdo con la revisión de literatura de Dall'Ora et al. (2016) concluyó que los turnos rotativos se asocian con peores resultados de rendimiento laboral.

Considerando el tercer objetivo específico, se encontró que la mayoría de los/as trabajadores/as (88,40%), se siente satisfecho con la empresa minera en función de la supervisión, ambiente físico, prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y participación en el sistema productivo. En contraposición de lo descrito, y con respecto a la satisfacción laboral algunos autores como Ferri et al. (2016) concluyeron como resultado que las personas que trabajan a turnos rotativos, presentan ítems más bajos de satisfacción laboral. El cuarto objetivo específico trató en determinar la relación entre la variable estilos de vida y sistemas de turnos rotativos en los/as trabajadores/as de una empresa minera en la región de Atacama. Se pudo encontrar mediante el coeficiente de correlación de Spearman que entre las variables existe una relación negativa y estadísticamente significativa ($R=-0,151, p=0,042$), lo cual puso en evidencia que los estilos de vida en los/as trabajadores/as tienen un comportamiento negativo ante los

turnos rotativos. Estudios relacionados a las implicaciones que tiene la implementación de la jornada nocturna en mineros, han podido concluir que si bien estas modalidades de trabajo ayudan a mantener la productividad en las empresas mineras, tal jornada puede provocar la aparición de diversas enfermedades debido a la desregulación del ritmo circadiano generando efectos perjudiciales dentro de varios ámbitos en la vida de los/as trabajadores/as que desempeñan sus funciones en horarios nocturnos, y desórdenes en hábitos cotidianos como la nutrición, el sueño, y la actividad física” (Izu et al., 2011, p. 83). Siendo este referente un soporte para la presente investigación.

Con respecto al quinto objetivo específico, se buscó determinar la relación entre la variable satisfacción y rendimiento laboral en los/as trabajadores/as de una empresa minera en la región de Atacama. Se pudo encontrar mediante el coeficiente de correlación de Spearman que entre las variables existe una relación positiva, débil y estadísticamente significativa ($R=0,188, p=0,000$), lo cual puso en evidencia que la satisfacción en el trabajador minero aumenta levemente cuando este aumenta su desempeño. En esta línea, no se encontró un estudio que directamente analizará esta relación en el ámbito minero, por lo que tal resultado de acuerdo al contexto analizado pone en manifiesto que los/as trabajadores/as encuestados pueden tener rendimiento laboral y no específicamente presentar una gran satisfacción laboral.

Por último, en el sexto objetivo específico se determinó la relación entre comportamientos contraproducentes y los estilos de vida de los/as trabajadores/as de una empresa minera en la región de Atacama. Ante tal propósito, los resultados indicaron que, existe una correlación negativa media entre tales comportamientos y los estilos de vida de los/as trabajadores/as ($R=-0,360, p=0,000$). De acuerdo a lo anterior, se pudo determinar que los estilos de vida se ven afectados por comportamiento

contraproducentes en el rendimiento laboral, es así que un trabajador al no tener una buena forma de trabajar puede ver afectada su manera de ahorrar energía durante el trabajo y por ende poner en riesgo el sueño por cansancio extremo, puede verse inmiscuido en niveles altos de estrés, consumo de tabaco y alcohol por ansiedad entre otras consecuencias. Tal discusión se hace con respecto al resultado propiamente encontrado, ya que, no se encontró una aplicación a comparar en el mismo ámbito.

Finalmente es importante considerar que el sistema de turnos guarda una relación negativa, débil, y significativa con los estilos de vida de los/as trabajadores/as. Lo que da cuenta de la relevancia de estos y de cómo aquellas conductas consideradas malos hábitos pueden afectar de forma más significativa a este grupo de personas. Además, los comportamientos contraproducentes en el rendimiento del trabajo guardan una relación negativa con los estilos de vida del trabajador de la empresa minera y si bien la satisfacción laboral se relaciona de forma positiva y significativa con el rendimiento laboral, esta, no guarda una fuerza correlacional que permita decir que, un trabajador minero al tener buen rendimiento laboral va a estar en gran medida satisfecho con su trabajo. Por tanto, la satisfacción laboral tal como lo señala Chiang, Salazar y Núñez (2007) se debe considerar como un concepto más globalizador, con el que se hace referencia a las actitudes de las personas, hacia diversos aspectos de su trabajo y este no solo tiene que ver con aquello asociado al rendimiento laboral.

En cuanto a la opción metodológica de este trabajo, es preciso señalar algunas limitaciones. En cuanto al tamaño de la muestra y el tipo de participante, se recomienda ampliar esta línea investigativa a otros sujetos que se desempeñen en jornadas excepcionales.

Con respecto a los instrumentos utilizados, se podrían incluir variables asociadas a contrastar los resultados que salieron alterados en el presente estudio. Desde lo anterior, futuros estudios podrían superar estas limitaciones considerando la aplicación de otros instrumentos que midieran por ejemplo el clima laboral y la utilización de datos referentes al estado de salud que manejan las mineras y que no se encontraba en una base de datos, sino que, solo como documento físico al que no se pudo acceder y que pudiera haber contribuido de forma importante para contrastar los antecedentes obtenidos en este estudio.

Para finalizar, resulta urgente seguir estudiando este rubro dado no solo las particulares condiciones labores de la minería y las graves consecuencias en la salud de las personas que la integran. Sino que, además, porque estas jornadas de trabajo se están implementando en otras industrias sin la conciencia suficiente de los efectos que se producen en las personas, su salud física y mental.

Referencias bibliográficas

- Acuña, D. (2018) Sueño y Vigilia, el cerebro en marcha. Facultad de medicina.
- Álvarez, L. (2011). Los estilos de vida en salud: del individuo al contexto. Facultad Nacional de Salud Pública. 30 (1). (pp.96)
- Álvarez, J., Espinoza, I., Lucero, A., Otelo, P., y Terzán, E. (2013). Evaluación comparada revisada del nivel de riesgo de diversos sistemas de turnos rotativas en operaciones mineras: utilización del procedimiento BESIAC.
- Araujo, M., y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. 4. (2). pp.140.
- Arrivillaga, M., Salazar, I. y Correa, D. (2003). Creencias sobre la salud y su relación con las prácticas de riesgo o de protección en jóvenes universitarios. Colombia Médica, 34(4), 86-195.
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). Trastorno del sueño- vigilia. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. DSM-5, (5ª Ed). Editorial Médica Panamericana.
- Baez, X., y Galdames, C. (2005). Conflicto de Rol Familia-Trabajo desde la perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo. 14(1). 113-122.
- Banco Central Chile. (2021). *Contenido General: PIB Regional*. Banco Central. https://www.bcentral.cl/detalle-noticias-y-publicaciones/-/asset_publisher/Exzd719NC3Y6/content/id/45269
- Bastías, A., y Stieповich, B. (2014). Una Revisión de los estilos de vida de estudiantes universitarios Iberoamericanos. *Ciencia y enfermería*, 20(2), 93-101. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000200010>

Barrón, V., Rodríguez, A., y Chavarría, P. (2017). Hábitos alimentarios, estado nutricional y estilos de vida en adultos mayores activos de la ciudad de Chillán, Chile.

Revista chilena de nutrición, 44(1), 57-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-75182017000100008>

Biblioteca Congreso Nacional. (2018). Regulación de la Jornada Laboral en Chile.

Blanco E. (2021). La minería en Chile ha incrementado un 8,9% su empleabilidad.

Entrevistado por Verónica González Encina. Reporte Minero.

Bonnefond, A., Härmä, M., Thakola, T., Sallinen, M., Kandolin, I., y Virkkala, J.

(2014). Interaction of age with shift-related sleep-wakefulness, sleepiness, performance, and social life.

Bourdieu, P. (1998). El habitus y el espacio de los estilos de vida en la distinción criterios y bases sociales del gusto. Taurus.169-222.

Campbell, J.P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. (1993). A theory of performance. En N. Schmitt y W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*.35-70.

Código del trabajo (2022). Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo.

Consejo Minero. (2019). Minería en Números. (4ta Ed). 1-100.

Cockerham W, Rütten A, Abel T. Conceptualizing Contemporary Health Lifestyles: Moving beyond Weber. *Social Quart.* 1997; 38(2). 321-342.

Corproa. (s.f).Presidente de CORPROA: “Esperamos que esta vez el Congreso escuche la voz de las regiones”. Guía Minera de Chile. SR Comunicaciones.

Chiang, V., Salazar, B., Núñez, P. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 61-76.

Chiang Vega, M. & San Martín Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159–165. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>

Dall’ora, C., Ball, J., Recio Saucedo, A., Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*. 57,12-27.

Depaux V., R. (2020). Acciones efectivas sobre cambio en estilos de vida. *Revista Chilena De Medicina Familiar*, 11(1), 29-39.

<https://www.revistachilenademedicinafamiliar.cl/index.php/sochimef/article/view/15>

Dirección del Trabajo. (1996). ORD. N°1739/68. Artículos 18 y 202 letra c). (Chile).

Dirección del Trabajo. (2011). Seguridad y salud en el trabajo. 315-354.

Dirección del Trabajo. (2021). Jornadas Excepcionales.

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-27458.html#collapse05>

Dirección del Trabajo. (2021). ¿Cuál es la duración de la resolución de una jornada especial autorizada por la Dirección del Trabajo? <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-98883.html>

Ferri, P., Guadi, M., Marchesselli, L., Balduzzi, S., Magnani, D., Lorenzo, R. (2016). The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and Healthcare Policy*. 4(9), 203-211.

Folkard, S. (2008). Do Permanent Night Workers Show Circadian Adjustment? A Review Based on the Endogenous Melatonin Rhythm. *Chronobiology International*, 25(2–3),215–224.

- Gabini, S., & Salessi, S. (2015). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26.
- Guerrero, L., y León, A. (2010). Estilo de vida y salud: un problema socioeducativo. Antecedentes. *Educere*, 14 (49),287-295.[fecha de Consulta 12 de Agosto de 2022].
- Gordon, N. P., Cleary, P. D., Parker, C. E., & Czeisler, C. A. (1986). The prevalence and health impact of shiftwork. *American journal of public health*, 76(10), 1225-1228.
- Guamán, K. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269.
- Harrington, J.M. (1978). *Shiftwork and Health. A Critical Review of the Literature*. London: HMSO.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014) *Metodología de la Investigación* (6ª Ed). McGrall Hill.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York. United States. Harper Ed.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). *On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality*. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 750–759.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.750>
- Izu, M., Antunes, C. E., Cavalcanti, V. G., y Rosa, S. Z. (2011). El trabajo nocturno como factor de riesgo en la carcinogénesis. *Ciencia y Enfermería*, 17(3), 83-95. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532011000300008>
- Silva, J y Salinas.P. (2020). Me canso de ser hombre: paternidad periférica en el trabajo minero chileno, sociología, problemas en prácticas, 93.
- Judge, T., Heller, D. y Mount, M. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *The Journal of applied psychology*. 87. 530-41.

Khaleque, A. (1999). *Sleep Deficiency and Quality of Life of Shift Workers*.

Netherlands: Kluwer Academic Publisher.

https://www.academia.edu/31752025/Sleep_Deficiency_and_Quality_of_Life_of_Shift_Workers

Khammar, A., Amjad, R., Rohani, N., Yari, A., Noroozi, M., Poursadeghian, A., Hami, M., y Poursadeghiyan, M. (2017). Survey of shift work disorders and occupational stress among nurses: A cross-sectional study. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 10(4), 978-984.

Klein, M. (1995). *The Shiftworker's Handbook*. SyncroTech. USA.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.

L. Haro-García, R. Sánchez-Román, C. Juárez-Pérez y E. Larios-Díaz. (2006).

Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas., *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*. 45(2),191-197.

Levin, L., Oler, J., Whiteside, J. (1985). Injury incidence rates in a paint company on rotating production shifts. *Accident; analysis and prevention*. 17. 67-73.

Locke, E. A. (1976). Personnel Attitudes and Motivation. *Annual Review of Psychology*, 26(1), 457. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.26.020175.00232>

Lowden, A., Moreno, C., Holmback, U., Lennernäs M., y Tucker P. (2010). Comer y trabajar por turnos: efectos sobre los hábitos, el metabolismo y el rendimiento. *Diario escandinavo de WTrabajo Medio Ambiente y Salud*, 36 (2),150-162.

Lucero, L. A. (2015) Jornadas excepcionales de trabajo. p..58 - 59

Lucero, A. (2013). El factor fatiga y somnolencia en las operaciones navales. 132. (944).

Lucero L. A., Vera, G. L., y Pérez, M. S. (2015). Jornadas excepcionales de trabajo, turnos, familia y salud. *Hr Gestión del Rendimiento*, 1(1), 1.

Meliá, J., Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74.

Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons.

Muchinsky, P. (2002) *Psicología Aplicada al Trabajo: Una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Editorial Desclée De Brouwer.

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2007). Una guía para enfoques basados en la población para aumentar los niveles de actividad física: implementación de la estrategia mundial de la OMS sobre alimentación, actividad física y salud.

Muchinsky, P.(2007). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología industrial y organizacional*.

http://www.academia.edu/7649440/MUCHINSKY._PAUL_M._PSICOLOG_APLICADA_AL_TRABAJO._UNA_INTRODUCCI%C3%93N_A_LA_PSICOLOG%C3%8DA_INDUSTRIAL_Y_ORGANIZACIONAL_158.7_M942P_P.A._and_Partners._Los_Recursos_Humanos_son_lo_m%C3%A1s_importante_para_toda_y_cualquier

M. Crovetto, S. Durán, V. Espinoza, F. Mena, G. Oñate, M. Fernández, S. Coñuecar, A. Guerra y M. Valladares. (2017). «Caracterización del estado nutricional. Hábitos

alimentarios y estilos de vida de estudiantes universitarios chilenos: estudio multicéntrico,» *Revista médica de Chile*, 145(11), 1403-1411.

Peiró, J.M. (1984). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UNED.

Pereira Jardim, Lourdes. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004&lng=es&tlng=es.

Quina, L. (2011). *Cómo el clima organizacional puede influir en la satisfacción laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Rumiñahui*. Universidad Central del Ecuador.

Ramírez-Elizondo, Noé, Paravic-Klijn, Tatiana, & Valenzuela-Suazo, Sandra. (2013). Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. *Index de Enfermería*, 22(3), 152-155. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000200008>

Ramírez, V. y Agredo, A. (2012). Fiabilidad y validez del instrumento “Fantástico” para medir el estilo de vida en adultos colombianos. *Revista de Salud Pública*. 14(2), 226-237.

Rojas, M., Velandia, Y., Angarita, J., Rivera, D., & Carrillo, S. (2019). Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(5), 426–443.

Ruíz, C. (2013). Un enfoque cuantitativo y cualitativo para la recolección y análisis de datos. (3). 90-105. Ed. Training and Consulting.

Sánchez, J. (2004). Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los/as trabajadores/as. Facultad de Psicología.

Serra, L. (2013). Trabajo en turnos, privación del sueño y sus consecuencias clínicas y médico legales. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 24(3), 443-451.

Sociedad Nacional de Minería [SONAMI]. (2021). Minería y debate constitucional: Propuestas de Sonami ante la Convención Constitucional.

Servicio Nacional de Geología y Minería (SERNAGEOMIN). (2021). Anuario de la Minería de Chile 2020. Servicio Nacional de Geología y Minería.

Spector, P. (2002). Psicología Industrial y Organizacional: investigación y práctica. Edit. Manual Moderno.189-214.

Spurgeon, A. y Cooper, C. L. (2001). Working Time, Health and Performance.En C. Cooper. y I. Robertson, (Eds), *Well-Being in Organization*, (pp.91-124). London, L.

Valdés, A., García, F., Torres, G., Urías, M., y Grijalva, C. (2019). Medición en investigación educativa con apoyo del SPSS y el AMOS. Departamento de Educación, Instituto Tecnológico de Sonora. Clave Editorial.

https://www.researchgate.net/publication/341622791_Medicion_en_Investigacion_Educativa_con_Apoyo_del_SPSS_y_el_AMOS

Waldman, D.A. (1994). The contributions of total quality management to a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 19(3), 510-536.

Weber, M. (2002). Economía y Sociedad. J.Medina., J. Roura., Eugenio, E., García, E., J. Ferrater., Trans). Fondo de Cultura Económica.

Wirz-Justice, A. (2003). Chronobiology and Mood Disorders. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 5(4), 315–325. <https://doi.org/10.31887/dcns.2003.5.4>

Anexos

Anexo 1: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO FASE 1 DEL ESTUDIO ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La presente investigación es parte del seminario para obtener el título de psicólogo de los estudiantes de la Universidad de Atacama: Isca Aguirre Salfate, María Josefina Carvajal y Paz Arrochet Calderón, quienes están trabajando bajo el patrocinio de la docente Paulina Silva Castillo.

Este trabajo se titula “Sistemas de turnos, estilo de vida, satisfacción y rendimiento laboral” y posee como objetivo general: analizar la correlación entre las variables sistemas de turnos, estilos de vida, satisfacción laboral y rendimiento en una empresa minera de la Región de Atacama.

Para nosotros como equipo investigativo es muy importante su participación, ya que nos permitirá conocer como interaccionan las variables mencionadas y además poder aportar con datos objetivos a la propuesta de estrategias que permitan contribuir al bienestar de todas las personas al interior de esta organización.

Este formulario se subdivide en 4 partes:

- 1- Consentimiento informado
- 2- Apartado de datos sociodemográficos
- 3- Encuesta de Rendimiento laboral (Escala de Rendimiento laboral propuesta por Koopmans).
- 4- Escala de Satisfacción Laboral (S20/23).
- 5- Cuestionario de estilo de vida FANTÁSTICO

El equipo de investigación agradece enormemente que acepte participar de este estudio. Para lo cual únicamente deberá contestar el presente cuestionario, lo que no le tomará más de 20 minutos.

Es importante aclarar que su participación es voluntaria, por lo que puede suspender su participación en cualquier momento si así lo estima conveniente. Es bueno que sepa que la información registrada será utilizada de manera anónima y confidencial. Recordarle también que al ser partícipe de este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar su salud e integridad física y psíquica.

En caso de requerir información adicional sobre este estudio puede comunicarse al correo:

paulina.silva@uda.cl

Anexo 2: Encuesta Sociodemográfica y complementaria de datos

A continuación, encontrará una serie de preguntas. Especifique su respuesta según corresponda, completando cada apartado según corresponda (Contestando espacios, y seleccionando casillas). Las respuestas son anónimas y serán usadas para el estudio en el que usted está participando.

- 1) Edad
- 2) Sexo
- 3) Estado civil
- 4) N° de hijos
- 5) Región de residencia
- 6) Nivel educacional
- 7) Nacionalidad
- 8) Estatura aproximada
- 9) Peso aproximado
- 10) ¿Qué hace fuera de horario laboral y/o en sus días de descanso?
- 11) ¿En qué modalidad de turnos trabaja? Diurno_/ Nocturno_/Turnos Rotativos_/Otro _____.
- 12) ¿Cuál es el rubro de su empresa?
- 13) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en modalidad nocturna / jornadas excepcionales? (sólo si corresponde)
- ñ) Durante el último mes ¿Ha sentido somnolencia mientras conducía, comía o desarrollaba alguna otra actividad? Especifique
 - 14) En el último tiempo ¿Le ha costado conciliar el sueño en sus días de descanso? ¿Ha consumido algún medicamento para inducirlo? Comente y especifique su respuesta
 - 15) Actualmente ¿Ha padecido trastornos gastrointestinales? (gastritis, acidez, estreñimiento u otros). Especifique
 - 16) Alguna vez ¿Ha sentido somnolencia durante su jornada laboral después de almuerzo, al finalizar su turno u otro momento? Especifique
 - 17) Comente alguna situación en la que enfrentó o percibió factores de riesgo que lo hicieran pensar en la ocurrencia de un accidente o incidente laboral.
Detalle

Anexo 3: Escala de Rendimiento Laboral Individual (Koopmans et al, 2013)

		Siempre	A veces	Nunca
		2	1	0
Rendimiento en la tarea				
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios			
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas			
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes			
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran			
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr			
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados			
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo			
Comportamientos Contraproducentes				
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo			
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros			
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo			
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas			
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empre			
Comportamientos Contraproducentes				
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma			
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas			
15	Participé activamente de las reuniones laborales			
16	Mi planificación laboral fue óptima			

Anexo 4: Encuesta de Satisfacción Laboral S20/23

		Muy Insatisfecho	Bastante Insatisfecho	Algo Insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy Satisfecho
		1	2	3	4	5	6	7
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan							
4	El salario que usted recibe							
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo</i>							
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo</i>							
10	<i>La temperatura de su local de trabajo</i>							
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>							
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene</i>							
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>							
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>							
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>							
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>							
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>							
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>							

19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>							
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección</i>							
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>							
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>							
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>							

Anexo 4: Test FANTASTICO ¿Tienes un Estilo de Vida Saludable?

SUEÑO	Duermo bien y me siento Descansado/a	Yo me siento capaz de manejar el estrés o tensión en mi vida	Yo me relajo y disfruto mi tiempo libre
	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>
	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>
TIPO DE PERSONALIDAD	Parece que ando más Acelerado	Me siento enojado o agresivo	Yo me siento contento con mis actividades
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>
	Algunas veces <input type="checkbox"/>	Algunas veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
	A menudo <input type="checkbox"/>	A menudo <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>
INSTROSPECCION	Yo soy un pensador Positivo y optimista	Yo me siento tenso o apretado	Yo me siento deprimido o triste
	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>
	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>
CONTROL DE SALUD	Me realizo controles de Salud de forma periódica	converso con mi familia o amigos temas de sexualidad	En mi conducta sexual me preocupo del autocuidado
	Siempre <input type="checkbox"/>	Siempre <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>
	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>
OTRAS CONDUCTAS	Uso cinturón de seguridad	como peatón, pasajero del transporte público o Automovilista soy respetuoso con las órdenes del Transito	
	Siempre <input type="checkbox"/>	Siempre <input type="checkbox"/>	
	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>	

SUEÑO	Duermo bien y me siento Descansado/a	Yo me siento capaz de manejar el estrés o tensión en mi vida	Yo me relajo y disfruto mi tiempo libre
	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>
	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>
TIPO DE PERSONALIDAD	Parece que ando más Acelerado	Me siento enojado o agresivo	Yo me siento contento con mis actividades
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>
	Algunas veces <input type="checkbox"/>	Algunas veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
	A menudo <input type="checkbox"/>	A menudo <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>
INTROSPECCION	Yo soy un pensador Positivo y optimista	Yo me siento tenso o apretado	Yo me siento deprimido o triste
	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>
	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>
CONTROL DE SALUD	Me realizo controles de Salud de forma periódica	converso con mi familia o amigos temas de sexualidad	En mi conducta sexual me preocupo del autocuidado
	Siempre <input type="checkbox"/>	Siempre <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>
	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>	Casi nunca <input type="checkbox"/>
OTRAS CONDUCTAS	Uso cinturón de seguridad	como peatón, pasajero del transporte público o Automovilista soy respetuoso con las órdenes del Tránsito	
	Siempre <input type="checkbox"/>	Siempre <input type="checkbox"/>	
	A veces <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>	
	Casi nunca <input type="checkbox"/>	Casi siempre <input type="checkbox"/>	



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Comisión Evaluadora

Mg. Paulina Silva C. . _____
(Profesora patrocinante)

Gabriel González L. . _____
(Profesor revisor)

Mg. Adolfo González G. . _____
(Profesor revisor)