

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Tesis de Grado

Incidencia del horario rotativo en la vida socio- familiar, en empleados de servicios de seguridad, desde la perspectiva de los trabajadores.

Autora: Papaleo, María José

Directora: Ps. Lindozzi Mariela Gladis

Título a obtener: Licenciatura en Psicología

Febrero, 2026

Rosario

RESUMEN:

La presente investigación se ha planteado como objetivo explorar el impacto que tienen los horarios laborales de turnos rotativos de mañana- tarde- noche sobre las relaciones socio familiares de los empleados de seguridad de una Estación de monitoreo de alarmas en la ciudad de Rosario, desde la perspectiva de los trabajadores.

El estudio se llevó a cabo con una muestra por conveniencia de 15 empleados de una empresa privada. La investigación, tomó herramientas propias de las metodologías cualitativas. Para la elaboración de los datos se implementaron entrevistas en profundidad con una base de preguntas elaborada por la investigadora, previa a su prueba y ajustes necesarios.

Los resultados obtenidos arrojaron que si bien los empleados perciben que los horarios rotativos impactan en la calidad y cantidad de sus relaciones familiares y sociales, ellos consideran, que han podido construir recursos personales y familiares como tener organizada la comida semanal , la realización de la limpieza de la casa , la preparación de la ropa que usarán en esa semana , los momentos que se aprovechan para la comunicación entre ellos, realización de tácticas para sobrellevar la modalidad de horarios rotativos.

En relación con las salidas recreativas de la semana se organizan según el turno que tengan que hacer, y se van a ir adaptando según si son de mañana, tarde ó noche. Según la disponibilidad horaria que tengan se organizará el encuentro familiar. Esta adaptación si bien funciona, no deja un pleno conformismo en los trabajadores que ansían poder trabajar en otros horarios convencionales para tener una estabilidad en las relaciones sociofamiliares y así participar activamente de la vida social y disfrutar de los momentos compartidos.

PALABRAS CLAVES: horarios rotativos - trabajo - vínculos sociofamiliares- adaptación

INDICE

RESUMEN:.....2
INTRODUCCION 5
ESTADO DE ARTE 8
PROBLEMA:.....13
OBJETIVO GENERAL:.....13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....13
MARCO TEÓRICO.....14
El trabajo.....14
Psicología Laboral 16
La Psicología y el trabajo. Mirada Crítica a la relación 18
Configuración del tiempo de trabajo 18
Efectos sobre la salud del trabajo en turnos y trabajo nocturno 19
La Familia:.....21
Festejos y celebraciones, como espacios de encuentro y lazo social 23
Adaptación Activa:.....23
Afrontamiento Emocional.....24
MARCO METODOLÓGICO:.....25
Métodos y Técnicas, procedimientos 25
Unidad de análisis:.....27
Consideraciones Éticas:.....27
ANALISIS DE LOS DATOS 27
ANALISIS E NTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 39
CONCLUSIONES:.....48

Referencias Bibliográficas: 53

ANEXOS:..... 55

INTRODUCCION

En la provincia de Santa fe, según fuentes oficiales del Ministerio de Seguridad de la Provincia, en el año 2023 hubo 47.748 hechos de robos. En Rosario 23.937 hechos de robo en aumento respecto al 2022, 1027 tentativas de robo, 4438 hurtos, 643 tentativas de hurtos, 3514 delitos contra la propiedad entre otros tipos de delitos sobre los cuales se ha intervenido desde este Ministerio.

En este contexto de inseguridad se han creado en las últimas décadas empresas de seguridad privadas que ofrecen servicios de vigilancia, control de accesos, custodia de personas y mercancías, seguridad electrónica y transporte de valores.

Las empresas de seguridad que hacen trabajo de vigilancia a distancia por medio de centrales de monitoreo han aumentado su volumen de trabajadores. El número de asalariados que trabajan en las mismas ha aumentado entre tres y cuatro veces más entre los principios de la década de los 90 y la primera década del 2000 según estudios citados por Valcarce Federico (2014).

Con este panorama en seguridad se crearon puestos de trabajo que no existían anteriormente, con horarios rotativos que cubren las veinticuatro horas del día para poder brindar seguridad todos los días del año.

El horario rotativo implica trabajar días de mañana, días de tarde y días de noche, cumpliendo ocho horas por turno, seis días y dos francos. Generalmente se rota de la noche a la tarde, de la tarde a la mañana, con dos días francos entre las rotaciones.

El trabajo es uno de los aspectos humanos que más resonancia tiene en los sujetos. El trabajo atraviesa la vida diaria, la salud y el bienestar.

Entendiendo la salud como un concepto que reúne el bienestar físico, mental y social, se intenta llevar a cabo esta investigación sobre la problemática trabajo y salud que nos permitirá relacionar el trabajo con la salud psíquica y física, conformando un campo de reflexión y posible intervención para el psicólogo.

La Psicología Laboral estudia la complejidad de los factores psicosociales en el trabajo, entre ellos la influencia de las condiciones y medio ambiente del trabajo en la vida de las personas. La incidencia de estos factores psicosociales es una tarea de la

Psicología Laboral para trabajar en la prevención y promoción de la salud mental de los trabajadores.

Según Manual de OIT está comprobado que el trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, el metabolismo, la agilidad mental y la motivación de los trabajadores. Durante la vida cotidiana, los efectos pueden manifestarse durante el sueño, en las costumbres de alimentación, la vida familiar y las actividades sociales.

Trabajos de Conicet Korinfeld,Mendizabal,Giraudo (2003) han comprobado que la dimensión psíquica del trabajador, sus aspectos relacionales y afectivos, su personalidad y su vida se ven modificados por la actividad que realizan en sus trabajos. Esto influye en el trabajador tanto dentro del área laboral como así también fuera de su tiempo de trabajo. Se modifica la calidad y cantidad de sus relaciones sociales, de su vida familiar, la manera en que utiliza su tiempo de ocio se ven afectados por el tipo de trabajo, por su organización horaria y satisfacción laboral.

El hecho de trabajar en horarios rotativos: de día, tarde, noche y en días de fin de semana o feriados interfiere en el encuentro familiar por no coincidir en horarios o bien por el estado psicofísico del trabajador. El trabajador puede perder la oportunidad de compartir reuniones sociales y fiestas por tener que trabajar, o asistir a ellas sin tener el descanso necesario, situación que afecta su propio bienestar, y en algunos casos, el de sus vínculos.

Esta investigación pretende conocer cómo los horarios rotativos que se utilizan en empresas de seguridad influyen en la relación del empleado con la familia y su entorno social y cómo describen los empleados estas situaciones. Se llevó a cabo en la ciudad de Rosario en una empresa de seguridad, en 2025.

En primer lugar, se abordó el estado del arte relacionado con investigaciones desarrolladas en varios países de América del Sur, sobre horarios rotativos y su influencia en la salud del trabajador y su relación con los vínculos sociales familiares.

También se buscó material informativo sobre el desarrollo de la actividad de la vigilancia a distancia por centrales de monitoreo de alarmas en Argentina, su nacimiento, desarrollo y auge.

Luego en el marco teórico se abordan los conceptos que conforman la temática que se investiga: el trabajo, los horarios rotativos laborales, incidencia de estos horarios en la salud del trabajador y en las relaciones sociales y familiares, la institución familiar.

Posteriormente se inician las entrevistas a los empleados para interiorizarnos de la problemática y conocer cómo caracterizan la misma.

En base a lo relevado en las entrevistas se busca material para una reflexión sobre ejes que integran el entrecruzamiento de lo social, económico y cultural en el sujeto trabajador, qué rol asume la Psicología en relación con lo laboral priorizando la figura del sujeto trabajador no sólo en el ámbito institucional sino en relación con su historia de vida y particularidad subjetiva.

ESTADO DE ARTE

En la actualidad son muchos los trabajos que tienen horarios rotativos para poder cubrir las veinticuatro horas del día. En varias áreas laborales los encontramos: en la salud, en la seguridad, en el transporte, etc.

Mayormente son áreas laborales donde es necesario prestar servicios todo el día y todo el año. Se buscaron investigaciones sobre las dificultades que afrontan estos tipos de horarios laborales rotativos, encontrándose en varias áreas laborales, pero no en estaciones de monitoreo.

Para la realización del trabajo se buscó en la web y no se encontraron estudios locales, regionales, ni nacionales en el caso específico de vigilancia y seguridad a distancia, en su defecto se tomaron investigaciones de trabajo por turnos, nocturno, rotación, su relación con la vida diaria y efectos sobre la salud, en nuestro país y en otros países.

Un estudio de investigación en España de García-Perez(2013), afirman que el horario laboral y la vida social se ven forzados a ajustar su horario al establecido por el resto de la sociedad. Las actividades cotidianas y /o sus responsabilidades: como pagar servicios, asistir a reuniones, estudiar, compartir con los amigos, etc. suponen para estos trabajadores dos opciones: la privación de participar y/o tener una vida social. Todo ello puede ser una fuente importante de conflictos, que se puede presentar problemas con los amigos y /o familiares por la incompatibilidad de horarios, problemas para disfrutar del tiempo libre, entre otros.

La investigación en relación a la vida familiar indica que el horario es un obstáculo de poder tener recursos físicos y emocionales para crear y mantener los lazos afectivos , dado que las condiciones de los horarios rotativos dificultan la posibilidad de realizar ciertas actividades que involucren relacionarse con las demás personas, dados que los tiempos no coinciden y que mientras los demás poseen la energía suficiente para desarrollar las actividades , el trabajador no las tendrá y necesitará tiempo para recuperarlas.

Cuando el empleado tiene horarios rotativos al tener que cambiar sus horarios, el sueño es un factor fundamental; puesto que éstos deben dormir en los horarios donde

la familia debería compartir. Esto genera problemas no sólo en las relaciones de pareja sino también en el tiempo destinado a los hijos, afectando la calidad de vida.

Según la Cronopsicología , el Dr. Arias (2023) El “trabajo por turnos rotativos” (Shiftwork) que incluye turnos nocturnos está asociado a múltiples riesgos para la salud. Entre los riesgo médicos y psicosociales están: fatiga anormal; problemas de sueño, disminución de la atención; aumento del riesgo de accidentes; problemas digestivos y cardiovasculares, desórdenes nerviosos e interferencia con la vida social, entre otros. La desincronización interna de los ritmos circadianos, por jornadas laborales que van en sentido contrario al reloj solar y al reloj social, que representan el entorno sincronizador de las personas; son causa suficiente para el desarrollo de cualquier malestar biopsicosocial que disminuya significativamente la calidad de vida de los trabajadores.

Según artículo de Ramirez-Elizondo (2013) el horario nocturno no solo afecta la salud mental de los individuos, por todos los cambios neuro bioquímicos que se generan, sino que además influye en las relaciones interpersonales porque el cambio de horario genera aislamiento social; ya que es común que sea difícil combinar los horarios de trabajo con los horarios de sus familias, amistades y demás, conduciendo a problemas de irritabilidad, trastornos psíquicos, crisis conyugales y trastornos sexuales.

Tomamos para la investigación en lo laboral el área de la Seguridad privada en la ciudad de Rosario y específicamente los operadores que trabajan en una central de monitoreo de alarmas. Es un trabajo en el área de Servicios en Seguridad donde se trabaja las 24 horas del día, los 365 días del año.

Preguntarnos cómo este tipo de servicio pudo establecerse en Argentina nos remite a preguntarnos cómo se iniciaron estas empresas en el país.

Según datos de una investigación que se realizó en la Universidad de Bs. As (2007), a principios de los años 1960, la industria de la seguridad privada comienza apenas a desarrollarse en Argentina. En esta investigación, un portavoz de la cámara de empresas de seguridad y vigilancia indica que había veinte empresas y 6.000 asalariados en 1971. A partir de la década de 1990, la seguridad privada experimenta un crecimiento exponencial y una diversificación inédita. En primer lugar, se consolida un conjunto de empresas que ofrecen servicios de vigilancia, control de accesos, custodia de

personas y mercancías, seguridad electrónica y transporte de valores. Estas empresas son en 2011 cerca de un millar, de las cuales aproximadamente cien son relativamente grandes, incluyendo a un puñado de firmas trasnacionales que se han instalado en el país durante la última década y a algunas decenas de empresas con una larga trayectoria en el sector.

En Rosario en 2023 hay alrededor de 77 centrales de monitoreo de alarmas según la División Análisis Táctico-Policía de Santa Fe (2023)

Carvani (2015) en su libro El operador de Monitoreo de alarmas indica que La Cámara de Empresas de Monitoreo de Alarmas de la República Argentina, C.E.M.A.RA se constituyó en 1996 con el fin de nuclear a sociedades constituidas o personas físicas cuyo objeto social fuera el monitoreo de alarmas, como también aquellas que provean o instalen estaciones de monitoreo.

En palabras de esta Cámara ,su misión es gestionar y auspiciar ante autoridades públicas e institucionales privadas toda medida , acta o resolución que tienda a lograr condiciones justas , equitativas en el campo de la actividad de sus asociados, prestar asesoramiento crear filiales o delegaciones en el interior del país , apoyar cursos de aprendizaje y perfeccionamiento en aras de mejorar el nivel de los asociados, actuar como Tribunal y de Ética con el fin de dirimir cualquier diferencia o cuestión que pudiera surgir entre las partes sobre temas de su competencia.

Según la comisión directiva de C.E.M.A.R.A, el servicio consiste en observar y procesar los diferentes tipos de señales que los equipos instalados envían a la Central de Monitoreo, y para eso es necesario que quienes llevan adelante esta tarea comprendan sus alcances, no se trata solamente de según el caso hacer un par de llamadas o corroborar el funcionamiento de un equipo, sino que se trata siempre de responder de manera directa o indirecta a las necesidades del abonado. Si se producen fallas en el momento en el cual se produce un evento, y si no se responde de manera en que el abonado espera y la empresa se comprometió a hacerlo, se produce una crisis de confianza, que afecta de modo particular a esta rama de servicios, un abonado que se siente desprotegido y un abonado que crea que él ó sus bienes no están siendo monitoreados, equivale a migrar a otra empresa.

Estas empresas trabajan con empleados que no son de la Fuerza Policial, sino que son empleados capacitados para tareas de control y vigilancia que intervienen en los eventos de alarma que se monitorean por medio de sistemas computacionales. O sea que es una actividad nueva que parte de una necesidad social y producto de un momento histórico, por eso tenemos que ahondar en la mirada social de la misma.

En Argentina se sabe poco sobre seguridad privada, para el autor Lorenc Valcarce (1914), quien ha investigado sobre el tema. Desde una mirada sociológica es una cuestión pendiente. Para Valcarce habría dos visiones en pugna, una que explica el auge y la expansión de la seguridad privada y la mercantilización de la vigilancia y la protección en Argentina en la crisis del Estado, en la incapacidad del Estado para asegurar a sus ciudadanos, en las propias fallas de la policía pública (la famosa hipótesis del Estado ausente ó fallido). Y otra que, por el contrario, está más atenta o hace hincapié en otros fenómenos, como por ejemplo las transformaciones estructurales de las sociedades contemporáneas y la cultura del miedo. La sociedad y sus transformaciones económicas hacen a la cultura de la inseguridad, la gestión racional de riesgos, la economía de servicios, la tercerización laboral, la hibridez policial, las nuevas formas de violencia, la segregación espacial, la desigualdad social.

Trabajar en Seguridad sin ser de la Fuerza Policial; trabajar con horarios rotativos para cubrir un servicio que requiere por la importancia las 24 horas del día, es una opción laboral hoy día. Un trabajo que ofrece una estabilidad en el tiempo y con una remuneración acorde puede ser una elección que toma un postulante laboral.

Al trabajar en estos horarios los momentos compartidos con la familia se ven modificados, tenemos que indagarnos de qué manera influye esto en el empleador, se necesita el trabajo para el bienestar familiar y paradójicamente es el mismo trabajo que quita ó modifica ese bienestar.

Los horarios rotativos en Argentina están permitidos amparándose en la ley 11.544 del año 1920, año donde no existían estas empresas de monitoreo de alarma ni otras que también toman esta modalidad de horarios por razones operativas, de demanda o cuestiones meramente económicas. Mantienen estos horarios en días feriados y no laborables.

Ana Cecilia Augsburger (2006) en un artículo donde analiza criterios y categorías que se utilizan para el diagnóstico en salud mental describe transformaciones sociales que atraviesan y configuran los problemas actuales del campo de la salud mental. Estas transformaciones de las sociedades que nos atraviesan dejan improntas en la subjetividad y ubica a la institución trabajo como el escenario donde el sufrimiento psíquico se hace presente y no es el ámbito laboral un contexto ó un paisaje externo al surgimiento de los conflictos, sino que es donde se gestan y despliegan los mismos, porque los procesos de producción de subjetividad están internamente ligados a ellos.

Se han hecho muchos estudios sobre la relación entre los horarios rotativos y la salud física y mental del trabajador.

Según un artículo de Luis Larrea (2019) los horarios rotativos son un ataque a la salud de los trabajadores, vida a destiempo y ganas de cambiarlo todo, ya que en el plano psicológico se ha comprobado que el trabajador nocturno presenta una sensación de descontento y aislamiento tal, que algunos la han calificado como "muerte social". Esta sensación es consecuencia de la diferencia entre el sistema de horarios del trabajador nocturno en contraposición al de los otros trabajadores; es decir, una desincronización de su tiempo de ocio, que ya es limitado por la cantidad de horas de trabajo, que se ve agravada cuando se realizan turnos rotativos por la continua modificación de los horarios.

La investigación de Mantilla Proaño en Quito (2019) destaca la importancia de generar conciencia sobre la doble dirección del trabajo y la familia y sensibilizar a las organizaciones para que el balance trabajo-familia no sea visto como un conflicto y pueda entenderse como una solución para poder retener al personal y mejorar el entorno en el que se desempeñan los empleados para que no repercuta negativamente en la salud física y mental del desempeño individual, grupal, organizacional , así como en el entorno familiar.

PROBLEMA:

¿Cómo describen y caracterizan el horario rotativo y su incidencia en la vida socio- familiar los empleados de servicios de seguridad, de una estación de monitoreo?

OBJETIVO GENERAL:

Determinar la incidencia de los horarios laborales de turnos rotativos de mañana- tarde- noche sobre la vida socio familiar de los empleados de seguridad de una Estación de monitoreo de alarmas, desde la perspectiva de los actores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Establecer las modalidades de los horarios rotativos.

Identificar cómo caracterizan sus relaciones socio- familiares los trabajadores.

Analizar posibles relaciones entre los horarios rotativos y los vínculos/ relaciones socio- familiares desde la perspectiva de los actores.

MARCO TEÓRICO

El trabajo

El trabajo es una acción del sujeto que implica tomar iniciativa de su propio destino, tomar elecciones y acciones para lograr sus objetivos y deseos y también para superar obstáculos y desafíos.

Para Neffa (2015) el trabajo como el amor y las relaciones sociales, constituyen las dimensiones esenciales que caracterizan al humano. Lo define como una actividad humana voluntaria realizada bajo tensión. Puede ser llevada a cabo en un puesto de trabajo, en el domicilio, en un espacio público, en una organización siendo sometida a determinadas condiciones y medio ambiente laboral.

Se aplica la fuerza de trabajo sobre los objetos de trabajo, ya sea la materia prima, los insumos ó la información, ya sea por medios manuales o de producción que pueden incluir máquinas, herramientas y software. Estos medios aumentan la fuerza productiva del trabajo y permiten producir más bienes, servicios, información o conocimientos que antes fueron elaborados por el pensamiento y cuya finalidad es satisfacer necesidades personales o sociales.

En esta actividad el trabajador tiene que soportar exigencias físicas, psíquicas y mentales que son fuentes de fatiga, y si esta carga supera sus capacidades de resistencia y adaptación, el trabajo puede generar dolor, sufrimiento y predisponer a enfermarse. Y es en donde su subjetividad se vulnera y puede desestabilizarse.

El trabajo se desarrolla en un marco histórico, político y económico y este marco evoluciona constantemente. Para hacer frente a crisis económicas y financieras, se modifican los sistemas productivos y el trabajo queda implicado en estos cambios.

Para el autor el trabajo tiene dimensiones objetivas y subjetivas. Las objetivas tendrán relación con el resultado objetivo externo, la obra ó servicio y las subjetivas tienen

relación con el sujeto que realiza esa obra ó servicio, los dos se verán transformados al trabajar.

En la dimensión objetiva el trabajo está orientado a producir algo exterior a la persona que lo ejecuta, hay una dimensión social y el resultado de lo que hace tiene un fin utilitario que es el de satisfacer necesidades sociales. También el trabajo es una actividad socialmente necesaria porque media entre los seres humanos y la naturaleza. Y al transformarla y dominarla el trabajador es creador de esos bienes y servicios necesarios para la supervivencia y reproducción de la especie humana.

El trabajose objetiva en su producto, al ser necesario engendra derechos que los que lo ejecutan y es el fundamento del derecho al trabajo. Es trascendente porque los productos tienen una existencia objetiva propia y separada del productor, aunque porten una impronta del trabajador, la obra que resulta existe más allá de la vida temporal de quien lo crea y también supera los límites en lo geográfico, trasciende más allá del trabajador y de su espacio.

El trabajo es una actividad social, que se realiza con otros, para otros y en función de otros. Se produce algo nuevo, se transforma o se desarrolla. El trabajo asalariado está situado en relaciones sociales de dominación, alienación y explotación, y por eso es un campo de conflictos que dan lugar a patologías.

En la dimensión subjetiva e intersubjetiva del trabajo la actividad de un ser humano es el trabajo, para el autor ya sea un trabajo obligado como para el esclavo, ó un trabajo voluntario se orienta a una finalidad utilitaria, requiere de la mente del trabajador un esfuerzo de sí mismo para transformar. El trabajo depara sufrimiento y también placer en función de lo que se hace y cómo se hace, por las condiciones y medio ambiente laboral, por las relaciones con los clientes ó usuarios y con el grupo laboral donde está inserto. Adquirir destrezas para el uso de herramientas y máquinas provoca cansancio, pero al mismo tiempo puede ser una actividad creativa y puede posibilitar proyectar la personalidad en el producto o servicio. Si el trabajador toma conciencia de ello le puede encontrar un sentido y así dar lugar al placer y la satisfacción sin llegar a que esto sea el fin en sí mismo. Es en la actividad laboral donde se relaciona directamente la vida y la salud del trabajador. Su estado de salud depende de muchos factores, pero las condiciones e intensidad con la que se cuenta en lo laboral incidirán definitivamente en su salud.

El trabajo contribuye a la realización personal, a desarrollar la personalidad, definir una identidad social. En el ejercicio laboral se actualizan capacidades físicas,

biológicas, psíquicas y mentales del ser humano, condicionadas por sentimientos de pertenencia a determinado grupo, categoría o profesión. Si esto no sucede causa sufrimiento.

El trabajo pone a prueba a las personas en relación con su potencial, es un constante desafío. Trabajar significa asumir riesgos para cumplir objetivos, a veces si son mal gestionados por quienes dirigen el trabajo ó está mal diseñado, ó no cuentan con los recursos necesarios, el tiempo previsto, las competencias de los trabajadores, esto hace que los objetivos se desconocen, se dejen de lado y corran riesgos de no cumplirse.

El trabajador tiene un compromiso físico y subjetivo, es decir, psíquico y metal con la tarea. Tiene que estar motivado e involucrado. Así podrá evaluar el resultado de su esfuerzo. El trabajo socializa a las personas, las inserta en lo social. Construye un colectivo de trabajo, construye solidaridad. Las relaciones que se conforman en el colectivo de trabajo pueden ser de amistad, de apoyo, de comunicación y de cooperación, pero también conflictivas y de competencia.

El trabajo contribuye a dar un sentido al existir, por eso hay sufrimiento en el desempleado ó si determinado trabajo no construye ese sentido. Si trabajar puede causar sufrimiento y sin embargo es aceptado, es porque de él dependen muchas otras potencialidades: utilizar y perfeccionar conocimientos, experiencia; establecer relaciones con otros, formar parte de un grupo de trabajo y construir la identidad; poder tener autonomía económica y no depender de otros. Se inserta el trabajador en un espacio social donde tiene que estar comunicado, interactuando, relacionándose cooperativamente ó conflictivamente.

La psicología ofrece herramientas valiosas para comprender cómo se configura la subjetividad en el ámbito laboral, cómo se generan y mantienen los vínculos dentro de los colectivos de trabajo y, además, permite identificar y analizar los problemas de salud que pueden aparecer como resultado de las condiciones y experiencias propias del trabajo.

Psicología Laboral

Según el programa de la Facultad de Ciencias Humanas de Psicología (2025) **,** analizar cómo se relacionan las organizaciones, el entorno, los grupos y las características individuales de los trabajadores nos lleva a cuestionar y revisar las prácticas habituales

en nuestro ámbito profesional. Una mirada crítica nos invita a reconsiderar nuestro papel como profesionales de la psicología en el ámbito laboral. El estudio del trabajo requiere reconocer que es un espacio donde confluyen diversas disciplinas, lo que nos ayuda a entender su complejidad. Esto implica atender fenómenos que van más allá de las organizaciones, como la conexión entre desempleo y salud, la informalidad y la precariedad laboral, las violencias desde una perspectiva de género, la relación entre educación y empleo, y otras relaciones con otras instituciones.

La salud laboral es un eje fundamental, nos permite analizar el trabajo en relación con el bienestar. Es decir, el trabajo puede aportar satisfacción o sufrimiento, dependiendo en gran medida de las condiciones en que se desarrolla y de las características de la organización. El trabajo también genera y perpetúa desigualdades sociales, que se reflejan en desigualdades en salud. Otro aspecto central es el análisis de las organizaciones, entendidas como resultado de un contexto sociohistórico específico, que determina los procesos laborales y su impacto en la salud de las personas.

Al abordar la psicología laboral, partimos de la idea de un campo interdisciplinar, donde distintos saberes contribuyen a comprender los fenómenos que se presentan a nivel macro, meso y micro. Es esencial entender la diversidad de situaciones en el ámbito laboral para realizar diagnósticos precisos y evaluar intervenciones que busquen transformar las condiciones de trabajo que afectan la salud de los trabajadores. Una categoría clave será la del sujeto, concebido como trabajador y no como un simple recurso de la organización, valorando su subjetividad, identidad, historia personal y trayectoria profesional.

El trabajo, como categoría de análisis, se estudiará desde su importancia central para el individuo, en cuanto a los vínculos sociales que permite, el reconocimiento que otorga, su capacidad estructurante y el sentido vital que aporta. Estas dimensiones pueden convertirse en fuente de satisfacción o de malestar. Por ello, el foco principal será el "sujeto en situación de trabajo", y se analizarán estas dos categorías —sujeto y trabajo— en distintos escenarios para comprender su articulación y su relación con la salud.

La Psicología y el trabajo. Mirada Crítica a la relación

Una mirada de Pulido Martínez (2013) a esta relación Psicología Trabajo ha dado por lo menos cinco rutas distintas desde las cuales se ha ejercido la crítica. La primera ruta crítica es encontrar dificultades, carencias, ausencias e imprecisiones que tiene la psicología del trabajo para poder hacerla más objetiva, precisa que se puedan establecer aspectos centrales para las organizaciones laborales.

El segundo camino de crítica toma como base las carencias que tiene la psicología hegemónica para proponer una serie de contra-psicologías que pue dan llegar a suplantar a la psicología tradicional.

El tercer camino pone el acento en el carácter ideológico de la psicología del trabajo, mostrando cómo este saber puede funcionar como un mecanismo que legitima ciertas formas de organización laboral.

El cuarto plantea que el vínculo entre psicología y trabajo gira en torno a la producción de subjetividades y a formas de gobernar la vida laboral, más que a simples intervenciones técnicas.

Finalmente, el quinto camino examina el papel de la psicología del trabajo dentro de las geopolíticas del conocimiento, es decir, cómo circula, se impone o se adapta este saber en distintos contextos del mundo. Aunque se las pueda separar analíticamente, en la práctica los investigadores suelen combinar conceptos y métodos de varias de ellas. Esa mezcla está contribuyendo a consolidar una psicología crítica del trabajo más amplia y compleja.

Configuración del tiempo de trabajo

Estudios de CYMAT (2003) analizaron la duración y configuración del tiempo de trabajo para evaluar las exigencias horarias que debe soportar el trabajador durante el desarrollo de la actividad laboral, así como el tiempo que destina complementariamente al descanso, a la sociabilidad o a la recreación.

Analizaron diversos aspectos como: la jornada total efectivamente trabajada, ya sea diaria, semanal, y o mensual; las pausas formales y las efectivamente tomadas dentro de las jornadas de trabajo, su número y duración; el tipo de turno fijo o rotativo, y su horario, diurno o nocturno; el número de horas extras; el trabajo en fines de semana; y finalmente, al tiempo de transporte entre el domicilio del trabajador y lugar de trabajo, ya que, en países desarrollados, este tiempo forma parte de la jornada total diaria de trabajo.

Los estudios de la jornada de trabajo, en particular la modalidad por turnos rotativos alternados, y su influencia sobre la salud se hacen a partir de los aportes efectuados por la Cronobiología.

La Cronobiología es una disciplina que estudia los ritmos biológicos, especialmente los que se dan alrededor del día, denominados circadiano (noche y día).

Las múltiples funciones del organismo como son la temperatura, la presión, la frecuencia cardiaca, la alternancia vigilia del sueño, la actividad endocrina, etc. se modifican durante el día. Todas estas funciones tienen un comportamiento sinusoidal a lo largo del día; por lo tanto, el ser humano no tiene la misma estabilidad durante las 24 horas del día. De noche se reducen las capacidades.

Dentro de los ritmos circadianos tenemos el ritmo vigilia -sueño, por ejemplo, este ritmo indicaría la necesidad que tienen las personas de dormir en el transcurso de la noche, pero dado que el ritmo no se puede modificar si se trabaja de noche, este ritmo es violentado, y el trabajador debe hacer un esfuerzo adicional para estar despierto y trabajar cuando el cuerpo necesita reposar.

Se ha demostrado que los trabajadores por turnos rotativos alternados, y los trabajadores nocturnos, tienen más probabilidad de sufrir enfermedades, fallecen más temprano, porque su salud se fragiliza si siempre está expuesto a este tipo de condiciones horarias en lo laboral.

Efectos sobre la salud del trabajo en turnos y trabajo nocturno

La Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo (Aset 2013) en un congreso nacional expuso cómo el tiempo de trabajo y su distribución horaria afectan tanto a la calidad de la vida laboral, como a la vida extralaboral. Toda variación en el

horario de la actividad del hombre trae sobre él algún tipo de efecto, ya sea físico, psíquico o social (en sus relaciones sociales, familiares o comunitarias).

Los problemas que se generan se relacionan con la perturbación del ritmo diurno del cuerpo humano, y con el hecho que la sociedad está organizada generalmente durante el día.

Las manifestaciones más frecuentes se encuentran las perturbaciones del sistema digestivo, trastornos nerviosos, fatiga, irritación. Como consecuencia de la perturbación del sueño y de los cambios de horario, se generan dificultades para dormir el tiempo suficiente para lograr un buen descanso. Este problema es peor para quienes están sujetos a turnos rotativos que para quienes trabajan en turnos nocturnos exclusivamente.

Muchos de los problemas de salud son producto directo de la perturbación del sueño, como por ejemplo los trastornos nerviosos y la irritabilidad.

La edad, el estado general de salud, la capacidad de adaptarse, entre otras características individuales, influyen en las reacciones fisiológicas y en las actitudes de los trabajadores. El trabajo por turnos puede influir ocasionando problemas de salud o agravándolos. Incluso en aquellos casos en que parece no haber inconvenientes, y el trabajador se "adapta" al régimen de turnos, suele suceder que las consecuencias se detectan en el mediano o largo plazo, cuando ya se complica la recuperación.

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

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

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

La Familia

Macionis-Plumer (2003) define a la familia como un agente de socialización y a esta última como el conjunto de experiencias que se dan lugar a lo largo de la vida de un individuo y que le permiten desarrollar su potencial humano y aprender pautas culturales de la sociedad en la que va a vivir. Lo importante es que es una tarea que dura toda la vida y exige estar permanentemente con personas de esa cultura. La experiencia social es la base sobre la que construimos nuestra personalidad.

Toda experiencia social termina afectándonos en cierto modo. En las sociedades industriales y post industriales hay determinados agentes de socialización. Uno de estos agentes es la Familia.

Pierpaolo Donati (2003) nos dice que no se debe plantear tradicionalmente, en forma conservadora a la familia, sino que es necesario redefinir el concepto de familia ya que es evidente que la familia no está sujeta a las leyes evolutivas, sino que se modifica, adquiere nuevas funciones y deja otras. No la podemos adscribir a un determinado modelo ya que el individualismo ha llegado a límites importantes. Plantear a la familia como como un ciclo vital individual donde no interesan las relaciones tampoco sería correcto, ya que la familia no es una suma de individuos, tampoco es una unidad habitacional ú hogar, son conceptos que se relacionan, pero no son equivalentes para el autor.

La familia no es un lugar donde "estar juntos" sino que es una relación simbólica –estructural que liga a las personas entre sí en un proyecto de vida que cruza la realidad sincrónica del vínculo sexual y la realidad diacrónica del vínculo generacional.

Para el autor el concepto familia es operacional porque lo enfoca en lo relacional, ya que la relación familiar está constituida por relaciones intersubjetivas que constituyen el mundo vital y por relaciones estructurales conformadas por vínculos generados por la cultura. También tiene en cuenta expectativas del sistema social de pertenencia que la constituyen como una institución social. El reto que enfrenta la familia es la creación de estrategias para sobrevivir en circunstancias sociales, económicas variables y cambiantes.

Según Alexander Bustamante (2016) la familia está concebida como institución social, grupo y sistema particular de interacción donde se genera control y autorregulación

y en este sentido es entendida como sistema interactivo de comunicación que puede llegar a presentar dificultades en la cotidianeidad de los integrantes que la componen. Es en esta interacción donde se produce la articulación de sistemas de codificación y a la vez el enlace con el sistema de valores, o sea que todo acto comunicativo y principalmente en el proceso de expresión familiar se dan las tres características fundamentales: el contexto, la codificación y el valor. se entiende la comunicación no como una simple transmisión de información sino como uno de los mecanismos que complejizan las relaciones familiares y es el instrumento para replantear aspectos familiares que se pueden dar en un contexto terapéutico

Los vínculos familiares nutren los más profundos sentimientos humanos ya sean positivos como negativos, para Barg (2003) sentimientos de amor-odio-contención - discriminación-protección-desprotección, seguridad-inseguridad, autoritarismo-democracia La familia constituye una organización grupal conformado de múltiples relaciones. Se constituye en el Inter juego de lo instituido, como orden familiar socialmente establecido y lo instituyente, desde las condiciones concretas de existencia hasta las representaciones familiares y sociales del contexto.

La familia es el grupo primario por excelencia, nacemos y nos integramos a ese núcleo desarrollando experiencias y habilidades que serán fundamentales para la vida en todos sus aspectos. Desde la Psicología Social Bezanilla/Miranda (2013) describe que la familia cumple funciones esenciales, como la educación y formación de sus miembros para que alcancen su máximo potencial y se integren de manera saludable y productiva a la sociedad. La manera en que cada familia lleva a cabo esta tarea depende tanto del contexto sociocultural como de sus características internas; patrones de interacción, comunicación, normas y roles. Más allá de los lazos biológicos, los vínculos afectivos y emocionales son fundamentales para la transmisión de valores, normas y creencias, consolidando a la familia como un grupo colaborativo.

Un grupo colaborativo, siguiendo al autor es mas que la suma de sus miembros que la colaboración efectiva requiere identidad compartida, interdependencia positiva, comunicación clara y gestión de conflictos, principios que optimizan el aprendizaje, la productividad y la cohesión social.

Festejos y celebraciones, como espacios de encuentro y lazo social

En todas las sociedades humanas, los rituales contribuyen a la intensificación, direccionamiento y control de las emociones (Michaels 1999, 2007; Wulf/Zirfas 2004a, 2004b; Michaels/Wulf 2011). Las fiestas compartidas en familia ó con amigos son momentos de charlas, abrazos, bailes, risas, emociones que representan la felicidad compartida con los seres queridos, el lazo social, dejan huella en la subjetividad.

Estos rituales lideran a las personas involucradas a relacionarse entre sí. Son de central importancia para la creación de felicidad familiar. Su performatividad crea formas sociales de felicidad. En este proceso, los movimientos del cuerpo juegan un rol importante. En la acción común, (los rituales) se crean emociones sociales de proximidad, afecto y confianza. Las dinámicas de rituales familiares aseguran que una acción ritual no es una mera copia de una acción previa. Los rituales son similares unos a otros, seguro, pero ellos también crean nuevas prácticas con referencia a las que los preceden. Si éste no es el caso, ellos pierden vitalidad y se degeneran en estereotipos. Estar juntos festejando, conmemorando un hecho familiar o de amistad hace que ese hecho sea importante y que sea compartido. Estas actividades crean lazos, profundizan relaciones y hacen al sentimiento de pertenencia y de apoyo al grupo. Es oportunidad para reducir el stress y la ansiedad y nos permite enfocarnos en ese momento compartiendo experiencias y emociones con otros.

Siguiendo con estas reflexiones, se realizaron lecturas sobre los rituales, actividades que se relacionan con los origines del hombre. Así, se observó, que los rituales son prácticas sociales en las cuales la gente aprende como crear escenificaciones familiares y representaciones que hacen a otra gente y a ellos mismos felices. En la acción ritual, todos los involucrados adquieren el conocimiento práctico que se requiere para ello (Wulf et al. 2001, 2004, 2007, 2010, 2011a). En este sentido, podemos pensar la importancia de compartir emociones de bienestar, de salud integral.

Adaptación Activa

La adaptación no es pasiva ni meramente reactiva, sino activa, según Rodolfo Pichon Riviére, y con esta perspectiva de la psicología social, el autor Ovejero Bernal (2010)

define a la adaptación activa, en relación con el medio en el que está como una forma de accionar, decidir y vincularse socialmente. Este proceso implica que la persona percibe las necesidades del entorno, las evalúa y actúa en consecuencia, generando cambios en sí misma como en el contexto en el cual se encuentra. Es un proceso dialéctico. El sujeto experimenta cambios profundos y actúa como agente de transformación de su entorno.

La perspectiva de la psicología social destaca la importancia del vínculo en la salud mental y la necesidad de una adaptación activa a la realidad. La capacidad de establecer vínculos comunicativos y de aprendizaje, así como la capacidad de transformar el medio, son fundamentales para el bienestar psicológico de los individuos. La comprensión de la enfermedad mental como un proceso comprensible y la promoción de una adaptación activa son aspectos clave en la concepción pichoniana de la psicología social

Siguiendo al autor Ovejero Bernal (2010) la adaptación activa al medio es un proceso cognitivo, emocional y social complejo. Implica esta adaptación interpretar activamente el entorno, inferir qué intenciones tiene el otro, para así estructurar la información percibida y ajustar el comportamiento para alcanzar mejores resultados para si mismo y para el entorno, esto facilita la integración, el aprendizaje y bienestar dentro del contexto social donde se halla el individuo.

Afrontamiento Emocional

Los procesos psicológicos están relacionados con los contextos sociales, históricos y culturales. Desde la perspectiva de la Psicología Social Crítica nos dice Ovejero Bernal (2011) que la experiencia individual está vinculada con los factores sociales, históricos y culturales.

Las emociones no son sólo experiencias internas ó biológicas, sino que son fenómenos intersubjetivos construidos socialmente, adquieren valor dentro de un contexto social específico y las maneras en que las personas perciben y regulan esas emociones. También está mediada por las normas culturales y relacionales. Un

afrontamiento para ser eficaz tiene que reconocer que están dentro de relaciones interpersonales y en estructuras sociales más amplias.

La conciencia emocional y la reflexión sobre el estado anímico va a permitir un afrontamiento más controlado y adaptativo. Esta conciencia permite promover recursos internos y autocuidado emocional.

Según el autor el afrontamiento emocional no puede desligarse del entorno social y cultural. La calidad del apoyo social, la interacción con grupos y la participación en experiencias cooperativas influyen en la eficacia del afrontamiento y esto traerá implicancias prácticas ya sean en lo individual por medio de la reflexión, en lo social aprendiendo de observar modelos de afrontamiento adaptativo y en el entorno vía la transformación del mismo apoyándose mutuamente en el otro.

Esta mirada entiende las emociones como construcciones interdependientes entre el individuo y la sociedad y enfatiza la capacidad de afrontar emocionalmente las dificultades interviniendo tanto la reflexión y autocontrol individual como por la calidad de los contextos sociales en lo que la persona se desenvuelve.

MARCO METODOLÓGICO:

Métodos y Técnicas, procedimientos

El Tipo de estudio La presente investigación es de carácter no experimental, debido a que las variables no serán manipuladas y por lo tanto, se observarán y analizarán en su contexto natural sin intervenir sobre ellas (Hernández Sampieri et al., 2014). En cuanto al diseño es transeccional o transversal, ya que el propósito del mismo es realizar la recolección de los datos en un solo momento. Siguiendo a Sampieri (2014), corresponde a una investigación descriptiva, dado que describe fenómenos, situaciones, contextos, comunidades, etc.

En este caso, el objetivo de la misma reside en describir la caracterización que realizan los trabajadores de una empresa de Monitoreo de alarmas de Rosario sobre la

influencia de los horarios rotativos de trabajo sobre las actividades sociales y vínculos socio- familiares.

La identificación y definición de variables tiene por finalidad examinar la incidencia de modalidades o niveles de una o más variables en una población determinada, localizar una o varias variables a un grupo de personas, y describirlos. Las variables en la presente investigación fueron:

- ✓ Horarios Rotativos
- ✓ Relaciones familiares- sociales

En el presente estudio descriptivo se trabajó utilizando herramientas de la metodología cualitativa. Dada la naturaleza de este estudio, se decidió utilizar técnicas que permitieron indagar en profundidad las vivencias, expectativas, caracterizaciones que realizaron los sujetos de la muestra sobre la problemática planteada. Se aplicó una entrevista semiestructurada, que permitió indagar en profundidad, y analizar el contenido expresado en el discurso de los sujetos. Se elaboraron categorías para el análisis, y se ejemplificó con las referencias de los entrevistados, que se consideraron más representativas. A continuación, se presenta los siguientes ejes de análisis

Cuadro N° 1- Variables y categorías para el análisis

Variables	**Dimensiones**
Horarios Rotativos (mañana- tarde- noche)	Características, modalidad
Relaciones familiares-sociales	Organización familiar Comunicación Participación / ausencia en eventos socio- familiares Expectativas personales- Laborales

	Relación horarios-Vínculos sociales

Unidad de análisis:

Población: Empleados operadores de empresas de seguridad en monitoreo de alarmas que trabajan horarios rotativos de la ciudad de Rosario.

Muestreo: 15 empleados operadores que trabajan horarios rotativos en una empresa de seguridad de la ciudad de Rosario

Técnica de muestreo: no aleatoria de disponibilidad o de conveniencia

Consideraciones Éticas:

Para la aplicación de los instrumentos se tuvieron en cuenta las consideraciones éticas, propias de los estudios de esta naturaleza, a través del consentimiento informado, garantizando el anonimato de los participantes. Explicamos claramente el estudio para que la población conozca el mismo y decida si desea participar. El presente trabajo no buscó perjudicar la población de estudio, sino que pretendió obtener los mejores resultados para el beneficio del conocimiento de la problemática.

Estudiamos a toda la población en él, sin discriminar a ningún sujeto y garantizamos la confiabilidad bajo firma de un documento donde nos comprometemos que la información

ANALISIS DE LOS DATOS

A continuación, se presenta la información obtenida a partir de las entrevistas para la construcción de los datos y su posterior interpretación.

En el Cuadro N° 2, se volcaron los datos laborales y situación de vida de los participantes y en el cuadro N°3 las dimensiones psico sociales.

Cuadro 2- Datos Laborales-Situación Socio Familiar								
Sujeto / Genero	Edad	Rotaciones / Horarios	Antigüedad	Con quien vive	Situación. Civil	Tiene Amigos	Realiza otras actividades	Participación en eventos (fines de semana)
1-F	52	• 6 días de:05.30 a 13.30 hs • *2días francos* • 6 días de:13.30 a 21.30 hs • *2 días francos* • 6 días de:21.30 a 5.30 • *2 días francos*	10 años	con el hijo de 24 años	divorciada	Si	No	si
2-F	52	ídem	9 años	con 2 hijos (23 y 27 años)	divorciada	Si	No	si
3-F	33	ídem	5 años	con 2 hijas (6 y 15 años)	divorciada	Si	No	si
4-M	41	ídem	9 años	con esposa y 2 hijos (3 y 14 años)	casado	Si	No	si
5-M	31	ídem	3	Solo	soltero	Si	No	si

			años					
6-F	34	ídem	1 año	con la pareja		Si	No	si
7-M	34	ídem	4 años	Solo		Si	No	si
8-F	38	ídem	10 años	con la pareja		Si	No	si
9-F	36	ídem	7 años	con la hija (7 años)	divorciada	Si	No	si
10-M	39	ídem	6 años	con la pareja		Si	No	si
11-M	34	ídem	3 años	Solo	soltero	Si	sí (danza)	si
12-M	54	ídem	3 años	Solo	divorciado	Si	No	si
13-M	27	ídem	1 año	con la pareja		Si	No	si
14-M	40	ídem	13 años	con esposa y 3 hijos (12-18 y 21 años9	casado	Si	No	si

15-F	36	ídem	2 años	con hija de (22 años)	divorciada	Si	No	si

Datos laborales. Situación sociofamiliar: Se observó que de los 15 participantes 2 tienen 52 años, uno tiene 54 años, uno tiene 41 años, uno tiene 40 años, uno tiene 39 años, uno tiene 38 años, 2 tienen 36 años, 3 tienen 34 años, 1 tiene 33 años, uno tiene 31 años y 1 de 27 años. Todos residen en Rosario. El rango de edad comprende de los 27- a los 54 años, situándose la mayoría en la franja de los 30 años

De los 15 participantes dos están casados y conviven con su pareja e hijos, cinco están separados con convivencia con sus hijos, y uno es separado y no convive con la hija. Otros tres viven solos y cuatro conviven con su pareja. Es decir, que la totalidad posee o pareja o hijos.

En relación con la antigüedad laboral 5 integrantes tienen entre 9 y 13 años en esta modalidad horaria, dos entre 7 y 8 años, tres entre los 3 y 5 años y cinco entre 1 y 3 años.

Sería un 35 por ciento con una antigüedad entre 9 y 13 años, iguala este porcentaje los empleados más nuevos que van entre 1 y 3 años. Un 20 por ciento tienen entre 3 y 5 años de antigüedad y el 10 por ciento está entre los 7 y 8 años.

La totalidad cuenta con amigos, familia y participa en eventos sociales los fines de semana de acuerdo a su disponibilidad.

Cuadro N°3: Dimensiones psico sociales	
Actividades - Situaciones de Reorganización familiar	*"Si puedo cambio el turno de la mañana con el de la tarde porque puedo organizarme mejor: hago las cosas de la casa a la mañana, cocino" "Con mi hijo nos organizamos para pasear el perro" "A veces cocina mi hijo, otras yo " (S1-F)* *"Dependo de mis horarios, para hacer las comidas, tener preparada la ropa, la limpieza, quien lleva a la nena a la escuela, turnos médicos, pero nos vamos acomodando para lograr hacer todo" (S3-F)* *"Nos podemos organizar bien con mi pareja" (S9-F)* *"Todo lo de la familia se adecua a mis horarios" "Mi mamá me ayuda mucho con la nena, sobre todo para llevarla a la escuela e irla a buscar " "Tenemos la comida frizada de la semana, cuando tengo franco preparamos todo"* *"Vivo solo desde chico, me manejo como quiero, no tengo horarios estrictos ""Obviamente tengo que dormir de día si trabajo de noche" (S11-M)* *"duermo de día, mi pareja aprovecha para estudiar, no se hace problema" (S13-M)* *"Todos colaboran en la familia, tenemos días para limpiar a fondo distintos sectores de la casa, mi mujer organiza todo porque somos cuatro hombres y si no es un lio la casa " (S14-M)*
Comunicación	*"Somos muy compañeros, nos peleamos y amigamos, hablamos de todo " (S1-F)* *"Sin celulares jugamos a las cartas y hablamos de todo"*

	(S2-F) *"Siempre estoy hablando con mis hijas, ellas me cuentan muchas cosas y si no cuentan les pregunto, siempre. El diálogo con ellas es muy importante, no importa el horario, día que sea"* *" (S3-F)* *"Hablamos a la noche o cuando salimos"(S4-M)* *" Busco los momentos de diálogos y los valoro mucho". "Con amigos son espacios de distensión, risa, descarga". "Son momentos necesarios para equilibrar trabajo y rutina"(S5-M)* *"Hablamos mucho, no se perdió eso con mi pareja". "Con mi familia ahora es más por teléfono"(S6-F)* *"Hablamos de proyectos, que aspira uno, de problemas, relaciones familiares, de la vida"(S7-M)* *"Tengo buena comunicación con mi pareja y familia"(S8-F)* *"Con mi hija estamos casi siempre juntas y hablamos mucho, es mi conexión con la realidad "Con los demás mucho celular, mensajes" (S9-F)* *"Con mi pareja siempre estamos contándonos y proyectando algo" "Con la familia son buenas las charlas"(S10-M)* *"Con mis amigues que son muchos hablamos mucho, analizamos muchos temas"(S11-M)* *"Con mi hija hablo mucho, estoy al tanto de lo que hace" (S12-M)* *"Tenemos un grupo de was de la familia, así estamos al día" (S13-M)* *"Siempre hay charlas con los chicos, tratamos de seguir su vida" (S14-M)* *"Con amigos hablo siempre, con mi hija también, ahora menos porque está de novia y trabaja"(S15-F)*

Participación Social	*"Me gustan las salidas con amigas a desayunar, a merendar, cenar" (S1-F)* *"Con mis hijos salimos a cenar y a escuchar música"(S2-F)* *"Salimos con mi novio y las chicas, o solos, vamos a recitales, a bailar, al shopping "(S3-F)* *"Salimos a pasear al centro, al parque"(S4-M)* *"Pude asistir a un casamiento de un primo " "Generalmente martes y jueves juego al fútbol con los de la primaria" (S5-M)* *"Vamos a visitar a los sobrinos, comemos y jugamos con ellos, nos gusta verlos crecer" (S6-F)* *"Me gusta salir con amigos a tomar mates, al parque, salir a fiestas, ferias ""Con mi familia no tengo disponibilidad, viven lejos" (S7-M)* *"Algunos domingos almorzamos en familia "(S8-F)* *"Voy al club, a la cancha si hay partidos "Cuando mi hija está con el padre, voy a bailar con amigos" (S9-F)* *"Si no trabajo y es fin de semana vamos a nuestra ciudad ""Si estamos en Rosario vamos a cenar o vemos series o películas en casa"(S10-M)* *"Salgo a bailar, a recitales, fiestas, ¡¡lo que sea!! (S11-M)* *"Me reúno a comer con mi hija en mi casa cuando tengo franco" "Podemos ir a andar en bici o a caminar con mi hija en los francos"(S12-M)* *"Salir a pasear en auto o hacer viajes cortos es lo que más nos gusta" (S13-M)* *"Vamos al club, mis hijos juegan básquet y si compiten acompañamos" (S14-M)*

	"Salgo con mi hija al shopping, con mis amigos salgo a bailar"(S15-F).

Incidencia en la Participación Social	"El fin de semana pasado fuimos al teatro, la pasé genial" "En Octubre fuimos cuatro días a Cordoba fue un viaje espectacular, estamos planificando otro" (S1-F) "En el cumple de los sobrinos me sentí a gusto de poder estar, participar" (S2-F) “Nos divertimos mucho con mis hermanos y sobrinos” (S3-F) "Me relajé mucho con mis amigos cuando fuimos a pescar sobre todo porque tuvimos eventos difíciles” " (S4-M) “Me gusta estar en el río para desconectar un poco de lo laboral, es un cable a tierra"" En esa fiesta me sentí relajado, sentí que había recuperado un espacio propio fuera de las obligaciones laborales" (S5-M) "Estar con la familia, ponernos al día de nuestras vidas"(S6-F) "Fui al casamiento de mi primo, fue el evento más hermoso del año, después de mucho tiempo estábamos toda la familia reunida"(S7.M) "Pasé la nochebuena con la familia y navidad con mi amigo Lucas, tuve franco los dos días ", Me tocó trabajar el 31” (S8-F) "El fin de año la pasé con amigos, lo recomiendo, muy divertido " (S9-F) "Fuimos a un casamiento que estuvo muy bueno, quería que no terminara" (S10-M) "Fui a una fiesta donde conocí mucha gente interesante, me sentí a gusto" "Trato de no perderme nada, pero a veces no se puede “Me gusta estar y disfrutar con mis amigos" (S11-M) "Estuve en la graduación de mi hija me dio mucho orgullo que haya podido cumplir su sueño" (S12-M)

	"Me reuní con amigos del barrio, estuvo muy divertido" (S13-M) "Si hay una invitación se va, se acomoda el tema del trabajo, pero se trata de aprovechar todo lo que sea para divertirse, reunirse"(S14-M) "Pasé las fiestas con amigos, me reí muchísimo" (S15-F)
Impacto vincular de la ausencia en eventos socio- familiares	"La familia entiende que es parte del trabajo " (S1-F) "Navidad y año nuevo no la pasé en casa porque trabajé, estuve angustiada" "a veces estoy muy cansada y no me reúno" (S2-F) "Me gustaría descansar más y hacer las mismas cosas, pero descansada, o haber podido hacer una siesta o haber dormido bien la noche" (S3-F) "No puedo tener una rutina con mi familia o amigos, es a veces sí, a veces no" (S4-M) "Me generó frustración y tristeza, pero lo pude manejar entendiendo que era parte del momento laboral que estoy atravesando" " A mi familia le hubiera gustado que esté presente " (S5-M) "No pasé el fin de año con mi pareja, sé que me extrañó" (S6-F) (S7-M). "Me *perdí los 50 años de mis padres, el de 80 de la abuela, los cumple de mis hermanos*, eso me dio mucha tristeza, para mí son cosas re importantes (S7-M) "Muchas reuniones no pude asistir por no tener franco, lo puedo soportar seguramente quisieron que esté presente, pero todo no se puede " (S8-F) "A muchas reuniones no fui, ellos ya están acostumbrados y yo también, si no se puede no se puede " (S10-

	F) "Algunas salidas me pierdo, me da bronca, por suerte mis amigos coordinan sabiendo mis horarios, cuando me los dan lo reenvío a todos para que sepan " (S11-M) "Fiestas que trabajé, las festejé al día siguiente, no hubo problema, se pudo acomodar" (S12-M) "Cuesta que todos puedan para reunirnos, no soy el único" (S13-M) "Hay que organizarse, si interfiere mucho cambiar de trabajo"(S15-M)
Relación Horarios- Vínculos Sociales	“Me pierdo eventos, cumpleaños, reuniones, fiestas “(S1-F) Tengo que organizarme con tiempo a mis horarios y descansos para poder asistir a reuniones" (S2-F) "Es toda una coordinación que a veces no se puede dar" “Tenes que organizarte, pedir el cambio ó que te espere un compañero" (S3-F) "Me sirve el horario rotativo, me afecta, pero me sirve" (S4-M) "Es difícil, complicado con los vínculos amorosos, dormir 6 días fuera de tu casa, perderte los fines de semana” (S5-M) "Lo dejó solo a mi pareja en las noches " (S6-F) "Al estar cansado muchas veces dejas de lado cosas para dormir, vas al revés del mundo en muchas ocasiones" (S7-M) "Considero que no dependen los vínculos de los horarios laborales “(S8-F) "Normalmente la gente no trabaja de noche y no trabaja hasta tan tarde, uno es un bicho raro" (S9-F) "El tema de las noches y los fines de semana, pero es así el trabajo, sino hay que buscar otro" (S10-M)

	"El vínculo no va a cambiar por no poder ir a una reunión, depende de otras cosas "(S11-M) “Hasta ahora lo pudimos sostener con mi familia " "La vida es un deber y un haber, hay que equilibrarse nomas"(S14-M) "Yo sabía al entrar que eran horarios rotativos “por el momento no me pesa" (S 15-F)
Expectativas Laborales	Continuaría en este trabajo, ya aprendí a manejar el estrés, los eventos de tensión en los casos de robo, pero, trabajar menos horas, 6 horas 5 días, con dos francos” (S1-F) “Trabajar de 7 a 25 hs y adoptar trabajar remoto, eso te da más libertad de hacer otras cosas” (S2-F) “Me gustaría cambiar de trabajo por la movilidad de los turnos. Podría trabajar ayudando a mi pareja en el negocio, pero ayudando sin compromiso de horario, lo que pasa es que en este lugar el sueldo, ser empleada me da estabilidad, tranquilidad” (S3-F) “Un trabajo de dos horas y que paguen mucho, así me queda tiempo para descansar, salir cuando quiera” (S4-M) “Mantener este trabajo, porque la situación está difícil. Si, me gustaría, por ejemplo, trabajar 4 noches al mes y dos tardes, y el resto módulos de mañana y de tarde) (S5-M) “Trabajar de mañana o de tarde, de noche no “(S6-F) “Eliminaría los horarios rotativos, si no es posible haría las rotaciones más prolongadas, para tener una rutina similar al común de la gente “(S7-M) “Que sean días fijos, los horarios se moverían, pero los mismos días, ejemplo del 1 al 6 de cada mes de noche) (S8-F) “No trabajar horarios rotativos, para poder disponer mejor del tiempo” (S8-F) “No cambiaria por el momento, pero si fuera posible, No

	trabajar horarios rotativos, por más que te acostumbras es cansador" (S9-F) "Sin cambios "(S10-M) "Trabajar menos horas, lo mantendría porque da estabilidad económica. "(S11-M) "Sin cambios, no tengo problemas, ya se cómo es "(S12-M) "Trabajar de corrido de mañana, y los sábados, los domingos no "(S13.M) "Me acostumbre a este trabajo. Sin cambios "(S14.M) "Sin cambios "(S1 5-F)

ANALISIS E NTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Actividades/ eventos sociales-situaciones de reorganización familiar

La actividad cotidiana, en personas que trabajan en modalidad de horario rotativa, implica una situación de revisión y ajustes en la organización de vida. Esto se pudo reflejar en cómo describen la vida cotidiana las personas encuestadas, ya que trabajar en horarios rotativos implica una revisión y ajuste en la organización de la vida.

En el trabajo con horarios rotativos según indica la organización Aset (2013), los trabajadores que trabajan por turnos se enfrentan frecuentemente con la dificultad para organizar su vida familiar (horarios de comida, realización de las tareas domésticas, compras, distracción y entretenimientos, capacitación, etc.)

En el caso del presente estudio, se observó cómo los entrevistados que han tenido que modificar los esquemas de organización de su vida familiar o cotidianeidad, sea por el ingreso al trabajo en la empresa, como así también, debido a los cambios propios del contexto socio familiar que los rodean. (escolaridad de los hijos, eventos establecidos socialmente, situaciones de enfermedad, cambio, etc.)

Respecto, de si pueden realizar actividades domésticas y de la vida cotidiana, en general, los participantes informan estrategias, propuestas que elaboran para organizarse y realizarlas. Retomando del marco teórico lo dicho por Ovejero Bernal , vemos que la adaptación no es pasiva ni reactiva, sino que el individuo se adapta activamente al medio a través de sus acciones, decisiones y vínculos sociales y esto se observó reflejado en los trabajadores entrevistados.

Ej.: Sujeto 1 expresa que trata de cambiar de turno: *"Si puedo cambio el turno de la mañana con el de la tarde porque puedo organizarme mejor: hago las cosas de la casa a la mañana, cocino" "Con mi hijo nos organizamos para pasear el perro" "A veces cocina mi hijo, otras yo "*

En otros casos, los participantes, adecuan el desarrollo de las actividades a los horarios de trabajo, buscando la forma de concretarlas.

El sujeto 3: *"Dependo de mis horarios, para hacer las comidas, tener preparada la ropa, la limpieza, quien lleva a la nena a la escuela, turnos médicos, pero nos vamos acomodando para lograr hacer todo*"

La totalidad de los entrevistados considera que se necesita una organización adecuada para poder cumplir con las responsabilidades que demanda la crianza de los hijos y actividades del hogar. Es decir, la organización, es vista como una dinámica o estrategia necesaria, Cabe destacar la importancia de un diseño de organización colaborativa en el que todos los integrantes son protagonistas. Esas estrategias, se consolidan en dinámicas del sistema familiar. En el decir de Bezanilla/Miranda , más allá de los lazos biológicos, los vínculos afectivos y emocionales son fundamentales para la transmisión de valores, normas y creencias, consolidando a la familia como un grupo colaborativo.

Un grupo colaborativo, donde la colaboración efectiva requiere identidad compartida, interdependencia positiva, comunicación clara y gestión de conflictos, principios que optimizan el aprendizaje para llevar adelante la familia con estos horarios rotativos coordinando el trabajo y los momentos compartidos.

Ej. Sujeto 14:" Todos *en la familia colaboran, tenemos días para limpiar a fondo distintos sectores de la casa, mi mujer organiza todo porque somos cuatro hombres y si no es un lío la casa".*

Se infiere que la organización planificada es una clave para poder afrontar los horarios laborales en una familia ó en una convivencia

Todos expresaron sus tácticas para afrontar la organización de las actividades, no hubo imposibilidades que se hayan verbalizado, incluso cuando necesitan ayuda externa pueden sobrellevar mejor los horarios rotativos.

Ej. Sujeto 9 : *"Todo lo de la familia se adecúa a mis horarios" "Mi mamá me ayuda mucho con la nena, sobre todo para llevarla a la escuela e irla a buscar"*

La comunicación

La familia entendida como institución social, como un sistema particular de interacción donde se genera control y auto regulación, es un sistema interactivo de comunicación, es allí donde se producirá la articulación de sistemas de codificación y la relación con el sistema de valores y donde se producirá todo acto comunicativo. (Rodríguez Bustamante (2016)

Se observó que totalidad de los encuestados expresaron que no se ve afectada la comunicación, se buscan momentos para las charlas con hijos, pareja, amigos.

Ej. sujeto 3: *"Siempre estoy hablando con mis hijas, ellas me cuentan muchas cosas y si no cuentan les pregunto siempre, el diálogo con ellas es muy importante, no importa el horario, día que sea"*

Ej. Sujeto 5 : "*busco los momentos de diálogos y los valoro mucho" "con amigos son espacios de distensión, risa, descarga" "momentos necesarios para equilibrar trabajo y rutina "*

Todos dan importancia a la comunicación como medio para estar unidos y sostener la familia ó los círculos de amistades.

Esta consideración sobre la comunicación que comparten los entrevistados está de acuerdo con lo que planteaba Bustamante (2016) destacando el acto comunicativo en su contexto, codificación y valor, no como una simple transmisión de información sino como un mecanismo que complejiza las relaciones familiares ya que en la comunicación se articulará el sistema de valores que se transmite intersubjetivamente.

Participación social

La vida social y la participación en ella, conlleva las esferas del trabajo, es decir estar inserto en el sistema productivo, la esfera del amor, en sus diferentes formas, la esfera el bienestar, a través de la presencia activa en los espacios de disfrute y encuentro con otros.

Según Aset (2013) La perturbación de la vida social, y comunitaria puede ser grave; los contactos con amistades, la participación en eventos sociales, grupos deportivos, grupos culturales, recreativos, etc., es en el mayor de los casos totalmente irregular debiendo renunciar a menudo a asistir a cualquier tipo de actividad social.

En el caso de los trabajadores con horarios rotativos, poder participar en eventos sociales va a depender de los horarios de trabajo que tenga ese día el sujeto.

A partir del análisis de la información recolectada, encontramos que, en función de los días y horarios de trabajo, la disponibilidad de los fines de semana con ese ritmo de rotación se da cada cuarenta días. Si se trabaja seis días de mañana, con dos francos, seis días de tarde con dos francos y seis días de noche. En ese esquema, cada 40 días se tendría un viernes y un sábado franco, a la siguiente semana un sábado y un domingo y a la siguiente semana un domingo y un lunes franco. También dependiendo del horario asignado en una determinada semana podrá tener libre los sábados y domingos en una franja horaria determinada, por ejemplo, si trabaja un sábado ó domingo en el turno mañana será partir de las 13.30, ó podrá tener libre a la mañana hasta las 13.30 hs si es

que le toca trabajar de tarde y si trabaja de noche entrando a las 21:30 hs tendrá libre el día hasta ese horario. Hay que tener en cuenta que hay que descansar en el día si se trabaja de noche.

Los sujetos relatan que realizan actividades sociales y que, para concretar sus salidas preferidas, las acomodan a sus horarios laborales, aprovechando los tipos de turnos que le toquen para poder realizarlas en familia, con amigos o pareja. También informan que la gerencia es flexible en los casos que fuera necesario.

Ej. Sujeto 1:*" según mis horarios, me acomodo, hago salidas con amigas a desayunar, merendar, cenar*

Ej. Sujetos como 3,7,11, 15 indican que les gusta "*ir a bailar* ", esto podría darse en fines de semana que se trabaje de mañana, tarde, ó días que se tenga franco en el fin de semana.

Ej. Sujeto 9 *"voy al club, a la cancha si hay partidos, si no me toca trabajar*

Ej.: Sujeto 4 expresa: *"me relajé mucho con mis amigos cuando fuimos a pescar, sobre todo porque tuvimos eventos difíciles".*

Ej. Sujeto 5 expresa: *"me gusta estar en el río para desconectar un poco de lo laboral, es un cable a tierra", "en esa fiesta me sentí relajado, que había recuperado un espacio propio fuera de las obligaciones laborales"*

La totalidad de los sujetos encuentra en diferentes actividades extralaborales la recuperación física, psíquica en compañías de sus seres queridos, quizás tengan que ingeniarse, buscarse los momentos debido a los horarios, pero estima en consideración poder lograrlo y disfrutarlos.

Sujeto 14 expresó *"Si hay una invitación se va, se acomoda el tema del trabajo, pero se trata de aprovechar todo lo que sea para divertirse, reunirse "*

La relación entre trabajo y la salud integral desde la perspectiva bio-psico-social es un sistema de interacciones complejas en el cual la calidad del ambiente laboral, las cargas de trabajo y horarios repercute en el sujeto trabajador. Como describe Ruiz Mitjana (2020), la salud no se limita a la ausencia de enfermedad, sino a la consecución de un equilibrio dinámico entre los factores biológicos y sociales, promoviendo el bienestar del trabajador y su entorno.

Repercusión sobre la presencia / ausencia en eventos socio – familiares

En nuestra cultura, existen fechas estipuladas como "importantes", en cierto sentido son costumbres, rituales que las personas esperan, se preparan, se organizan para encontrarse.

Para Wulf (2011) en la acción común, estos rituales se crean emociones sociales de proximidad, afecto y confianza, estas escenificaciones familiares y representaciones que hacen a otra gente y a ellos mismos generan felicidad.

Los trabajadores que trabajan por turnos se enfrentan al trabajo nocturno, el trabajo de fin de semana y el trabajo en días festivos, y esto puede plantear problemas de tipo práctico para las actividades de la familia, en su esparcimiento o, simplemente, para estar juntos. Los cambios de turno, cuando son rotativos y trabajan ambos cónyuges, agrava la dificultad de organizarse. (Aset 2013)

Las fiestas de fin de año son un motivo de queja y situaciones de mucha sensibilidad.

Ej. *S*6-F: "No *pasé el fin de año con mi pareja, se que me extrañó".*

La familia está al tanto de la imposibilidad de las presencias de estos sujetos, según los actores la familia y el entorno social entienden que es por trabajo, tratan de organizarlas para que puedan estar presentes, pero a veces no es posible y esto lo viven con sentimientos de frustración, tristeza, angustia, resignación en palabras de los participantes entrevistados.

Ej. S4M- "*no puedo tener una rutina con mi familia o amigos, es a veces sí, a veces no.*

Ej.: "(S7-M). "Me *perdí los 50 años de mis padres, el de 80 de la abuela, los cumple de mis hermanos*, eso me dio mucha tristeza, para mi son cosas re importantes.

EJS5M "*Me generó frustración y tristeza, pero lo pude manejar entendiendo que era parte del momento laboral que estoy atravesando, a mi familia le hubiera gustado que esté presente* "

Asimismo, hacen referencia al bienestar físico, al descanso necesario para participar de las actividades. Esto podría estar relacionado con la calidad en la presencia durante los eventos

Ej: (S3-F*)"Me gustaría descansar más y hacer las mismas cosas, pero descansada, o haber podido hacer una siesta o haber dormido bien la noche"*

Ej. S2-F *"Navidad y año nuevo no la pasé en casa porque trabajé, estuve muy angustiada" "a veces estoy muy cansada y no me reúno*

A pesar del cansancio que sienten a veces, la mayoría puede afrontar emocionalmente estos horarios en relación con su vida familiar y social y esto no se desliga del entorno social y cultural. Como indica Ovejero Bernal (2011) la calidad del apoyo social, en estos casos su familia y amigos, la interacción con grupos y la participación en experiencias cooperativas influyen en la eficacia del afrontamiento. La adaptación activa de la que habla Ovejero Bernal (2011) estructura la información percibida y ajusta el comportamiento para llegar a mejores resultados para sí mismo y para el entorno por lo cual facilitará el bienestar en el contexto social.

Expectativas laborales

En esta dimensión se indagó sobre cómo quisieran los trabajadores, que fueran los horarios, cambios y motivos. También se les consultó si quieren continuar en el trabajo actual o si prefieren otra actividad laboral y por qué causa.

De los 15 participantes, 13 de ellos, no cambiarían de trabajo, las razones, se relacionan con la situación económica del país, y valoran, el trabajo estable y el aprendizaje de las emociones vinculantes al oficio. De ellos, 5 sujetos propondrían trabajar menos horas y uno de ellos, además propuso trabajo remoto. Eliminarían la rotación, 4 de ellos. No cambiaría nada, informan 4 sujetos, de los cuales 2 refirieron estar acostumbrados.

Cambiarían de trabajo, para tener libertad horaria, dos de ellos.

Dentro del contexto económico del país el trabajo de operador de monitoreo en empresas de seguridad es una oportunidad de trabajo estable y bien remunerado con el condicionamiento de los horarios rotativos. A la hora de elegir un trabajo se tiene en cuenta la remuneración y sobre todo la estabilidad laboral que ofrecen este tipo de empresas. El número de asalariados que trabajan en estas empresas privadas se cuadriplicó en la década del 90 y primera década del 2000 y ha seguido creciendo hasta la actualidad según análisis de Balcarce (2014).

Relación horarios y vínculos sociales

Con respecto a cómo relacionan los trabajadores la modalidad rotativa con el desarrollo y calidad de sus vínculos familiares la mayoría informa que necesitan permanentemente organización, coordinación para poder compartir con los suyos encuentros o salidas a eventos.

Ej. "(S3-F) "*Es toda una coordinación que a veces no se puede dar "*

(S1-F) "*Me pierdo eventos, cumpleaños, reuniones, fiestas*"

Cinco sujetos consideran que no inciden en sus vínculos y que pueden sostener el horario laboral con ayuda de sus afectos. Refieren haber tenido conocimiento y aceptación de la modalidad y que pueden sobrellevarla, o bien, comprenden que son horarios problemáticos, pero es el trabajo que pueden mantener en la actualidad.

Dos sujetos problematizaron esta relación de los horarios con los vínculos de pareja. Uno de ellos hace referencia al vínculo amoroso, encuentro, descanso y la complicación de pasar noches fuera de la casa y estar ocupado los fines de semana. Otro participante encuentra preocupación y tristeza por dejar a su pareja solo en las noches.

*Ej. (S*5-M) *"es difícil, complicado con los vínculos amorosos, dormir 6 días fuera de tu casa, perderte los fines de semana…"*

(S6-F) "*lo dejo solo a mi pareja en las noches "*

Justamente, estos dos participantes, se encuentran, dentro del conjunto de los que proponen modificaciones en el trabajo (reducción de horas).

Otros dos sujetos se sienten afectados por el cansancio de los horarios rotativos que les dificulta la relación en los vínculos familiares y sociales. A veces duermen poco ó no duermen para poder aprovechar el tiempo y estar con la familia ó amigos. Pero se dan cuenta que no lo pueden disfrutar de igual manera por el cansancio. Otras veces prefieren descansar y no compartir tiempo con los suyos.

Ej.:(S7-M) "al *estar cansado muchas veces dejas de lado cosas para dormir, vas al revés del mundo en muchas ocasiones*"

Ej.: *(S2-F)* "t*engo que organizar mis descansos para poder asistir a reuniones"*

Esta situación del cansancio que se suma a la dificultad de poder coordinar encuentros y salidas con la familia ó amigos es un emergente hallado en este estudio. La investigación, estuvo centrada en la relación entre horarios y vínculos socio familiares, y si bien, no nos detuvimos en el análisis de la relación trabajo rotativo- fatiga, descanso/

salud, es menester resaltar este hallazgo, en las voces de los participantes, para considerar la importancia de la salud en todas sus dimensiones y su relación con el trabajo.

Según Cymat (2003) el ritmo circadiano del ser humano necesita dormir en el transcurso de la noche y como ésta se labora, el trabajador debe esforzarse para estar despierto y luego recuperar ese tiempo no dormido. Pero esto a veces no se puede dar ó se cumple de manera incompleta para poder asistir a alguna reunión familiar o social y esta situación es la que le suma una exigencia al organismo que detectan algunos entrevistados a la hora de dar cuenta de cómo influyen esos horarios en sus vínculos.

Otros hallazgos que se observaron lo constituyen, la capacidad ejecutiva(organización, coordinación, Planeamiento) que ponen en marcha los trabajadores en su vida socio familiar, como así también, las herramientas personales-emocionales para afrontar un trabajo estresante por su cometido y por su modalidad horaria de rotación.

CONCLUSIONES:

Este estudio se propuso describir la incidencia de los horarios laborales de turnos rotativos de mañana- tarde – noche sobre las relaciones familiares -sociales de empleados de una empresa de seguridad, desde la perspectiva de los trabajadores.

Entendemos que el desarrollo laboral se encuentra inmerso en un contexto histórico, político y económico en constante transformación, esto se constata en la expansión de la seguridad privada en nuestro país producto de la incapacidad del Estado al decir de Valcarce (1914) que no les asegura a los ciudadanos la seguridad. Esto ha provocado transformaciones económicas que han impulsado la creación de estos puestos de trabajo que cuentan normalmente con estos horarios de rotación para poder cubrir las 24 horas y los 365 días del año.

La mercantilización de la vigilancia en puestos de trabajo es significativa hoy día por la cantidad de oferta y estabilidad laboral que ofrecen y la introducción de horarios rotativos ha supuesto una modificación significativa en el trabajador, generando efectos tanto biológicos como psicológicos y sociales. Esta realidad laboral producto del impacto social, económico que nos atraviesa como país tiene resultantes a la hora de analizar problemáticas subjetivas del sujeto trabajador.

La estabilidad laboral de este tipo de trabajo se valora especialmente en el contexto nacional, aunque ello implique sacrificar calidad de vida y tiempo personal. Algunos participantes manifiestan expectativas de cambio laboral o de sumar nuevos proyectos, pero se destaca que la mitad de los entrevistados cuenta ya con una antigüedad promedio de siete años en estos horarios.

El trabajo, es una actividad, que requiere energías psíquicas y físicas, a los fines de lograr los objetivos esperados, conforme el rol del trabajador. En el caso particular de este estudio, además de la modalidad horaria hay un aspecto que resulta insoslayable: los trabajadores conviven con la tensión, el miedo, las crisis de los clientes. En este sentido, el trabajador pone en marcha, no solo sus conocimientos técnicos, sino también sus recursos personales, subjetivos. Es decir, hay un contexto emocional ligado al peligro, a la urgencia.

Según Neffa (2015) la actividad del trabajador tiene que soportar exigencias físicas, psíquicas y mentales que son fuentes de fatiga, y si esta carga supera sus capacidades de resistencia y adaptación, el trabajo puede generar dolor, sufrimiento y predisponer a enfermarse. Y es en donde su subjetividad se vulnera y puede desestabilizarse.

Los participantes informaron que los vínculos familiares y la participación social fuera del ámbito laboral es lo que les permite fortalecer sus energías, renovar su compromiso laboral, descansar de las exigencias físicas, psíquicas y mentales de la carga laboral.

Respecto de la modalidad rotativa, se observó en los participantes malestar, resignación en algunos casos y adaptación activa en otros. A partir de este análisis, este estudio permitió describir que la mayoría de los trabajadores demuestran tener recursos físicos y subjetivos para afrontar esta modalidad laboral, así como habilidades para organizar la vida familiar. Estos recursos son parte del afrontamiento emocional que nos hablaba Ovejero Bernal (2010) como construcción interdependiente entre el sujeto y la sociedad, son producto de la reflexión y autocontrol individual y la calidad del contexto social donde se desenvuelve. Este afrontamiento le permite una adaptación activa siguiendo a Ovejero Bernal (2010) donde el sujeto trabajador genera cambios en sí mismo como en el contexto, en un proceso dialéctico que experimenta cambios profundos y actúa como agente de transformación de su entorno.

La familia ó el grupo social funciona como un grupo colaborativo al decir de Bezanilla/Miranda, donde la colaboración efectiva es producto de una identidad compartida, una interdependencia positiva, la comunicación clara y así la gestión de conflictos es abordada para llevar adelante la familia con estos horarios rotativos coordinando el trabajo y los momentos compartidos.

En definitiva, los datos obtenidos nos permiten articular la noción de competencias emocionales, capacidad para organizarse y estrategias de afrontamiento por parte de los trabajadores, sin duda un tema central de la Psicología laboral.

Adherimos a la Psicología laboral como campo interdisciplinar, según lo expuesto por el programa de Psicología Laboral (2025), campo donde distintos saberes contribuyen a comprender los fenómenos que se presentan a nivel macro, meso y micro, donde la categoría de sujeto trabajador es lo que se privilegia, con su historia personal y en relación con la sociedad en la que habita.

En referencia al objetivo específico de investigar cómo se establecen las modalidades de horarios rotativos se constata que las tareas laborales se realizan de mañana, de tarde y de noche y configuradas en esta modalidad hacen que la disponibilidad del trabajador para compartir con la familia ó su entorno social sea acotada y discontinuada. Podrá compartir momentos y espacios sociales, según la disponibilidad semanal que cuente.

En respuesta al objetivo específico de identificar cómo caracterizan sus relaciones socio-familiares los trabajadores, los sujetos consideraron que los vínculos son alimentados principalmente por la comunicación y por los momentos y vivencias compartidas.

Asimismo, consideran que la comunicación y el tiempo juntos es clave para la unidad familiar y tratan de promover espacios compartidos.

Se observa una actitud comprensiva en relación con la modalidad de estos horarios por parte de los familiares y allegados, lo que facilita el equilibrio y la preservación de los lazos afectivos.

La familia ó el entorno aparecen como una contención para esta reorganización de horarios y modos para preservar los lazos afectivos, hay un reconocimiento de esta problemática y una colaboración para coordinar los encuentros con los seres queridos.

En palabras de Pier Paolo Donatti (2003) “el reto que enfrenta la familia es la creación de estrategias para sobrevivir en circunstancias sociales, económicas variables y cambiantes” y esto continúa siendo así. Si la familia es un agente de socialización como dice Macionis-Plumer (2003) y es un conjunto de experiencias que están en toda la vida de un individuo, es necesario que esta tarea de aprendizaje cultural sea continua, ya que

es constituyente de la personalidad y promotor del potencial humano de todos los integrantes de la familia.

En cuanto al objetivo específico sobre cómo inciden los horarios rotativos en los vínculos/relaciones socios familiares los actores de la investigación , queda demostrado por lo expresado por ellos que existe una especie de conformidad con el trabajo por la estabilidad laboral que ofrecen estos tipos de empleos en un marco económico actual del país, pero a este conformismo se le suma una gran demanda que es la coordinación de estos horarios en la organización familiar y social, ya que se necesitan otros tiempos distintos a los que tienen las familias con horarios laborales tradicionales . Si bien se confirma la dificultad para combinar los horarios de trabajo con los horarios de sus familias, amistades pueden sumar tácticas de organización, comunicación para poder lograr que la relación intersubjetiva familiar no se vea obstaculizada ó anulada.

Como se ha dicho en el marco teórico en el Programa de Psicología Laboral (2025), la salud laboral es un eje fundamental, nos permite analizar el trabajo en relación con el bienestar. Es decir, el trabajo puede aportar satisfacción o sufrimiento, dependiendo en gran medida de las condiciones en que se desarrolla y de las características de la organización. El trabajo también genera y perpetúa desigualdades sociales, que se reflejan en desigualdades en salud.

Poder adaptarse al ritmo familiar o social en relación con los horarios que corresponda trabajar una determinada semana, le va a permitir al sujeto trabajador compartir ese espacio de tiempo ó salida con los suyos, pero la mayoría hace hincapié al estado físico, mental con el cual lo pueden realizar, y muchas veces no lo logran porque es alto el nivel de cansancio ó de falta de sueño, y esto es un tema emergente que agrava y complica las relaciones con el entorno. Este aspecto emerge como una problemática central, que agrava las dificultades ya existentes para coordinar encuentros y salidas debido a los horarios rotativos.

Los hallazgos de esta investigación tienen implicancias importantes para generar conciencia de la relación de los horarios laborales rotativos con los vínculos familiares y sociales. Además, es valiosa para sensibilizar a las organizaciones para que el equilibrio no sea visto como un conflicto y pueda entenderse como una solución para la organización y para el sujeto trabajador. A su vez, desde el paradigma de la salud mental,

a través de la evaluación de competencias emocionales, cumple una función de prevención de la salud, a la hora de seleccionar postulantes para puestos con características álgidas.

El trabajo contribuye a la realización personal, a desarrollar la personalidad, definir una identidad social. (Neffa ,2015) En el ejercicio laboral se actualizan capacidades físicas, biológicas, psíquicas y mentales del ser humano, condicionadas por sentimientos de pertenencia a determinado grupo, categoría o profesión. Si esto no sucede causa sufrimiento.

En este sentido, la psicología aporta herramientas fundamentales para analizar cómo se configura la subjetividad en el ámbito laboral, considerando no sólo la dinámica interna de la organización, no sólo al sujeto en su ámbito de trabajo, sino también la trayectoria vital de cada trabajador, sus necesidades, deseos e historia en particular.

Referencias Bibliográficas:

Arias Carlos, (2023) Cronopsicología aplicada al estudio del trabajo rotativo y los ritmos de las personas

ASET. Asociación Argentina especialidades en estudios del trabajo (2013). Trabajo por turnos y trabajo nocturno. Su impacto en la salud de los trabajadores.

Augsburger A. (2006) "De la epidemia psiquiátrica a la epidemiología en salud mental: el sufrimiento psíquico como categoría clave "

Barg, Liliana (2003) Los Vínculos Familiares.

Bezanilla, J, Mirand, M. (2013) La familia como grupo social : una re- conceptualización

De Programa-Pep, P.E Facultad de ciencias humanas Programa de Psicología. (2023)

Desivo Carbano, S. (2015)" El operador de monitoreo de alarmas", CEMARA. Editorial Autores de la Argentina.

División Análisis Táctico-Policía de Santa Fe (junio 2023)," Análisis sobre demanda de Empresas Privadas al sistema 911 por activación de alarmas"

Donatti Pierpaolo (2003) Manual de sociología de la familia

Equipo Cymat. Conicet (2003)Korinfeld,Mendizabal,Giraudo, Relación trabajo y salud

Factorial Blog -Legislación laboral en Argentina

García L., Perez A., (2013) "Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia", Bogotá

Hernandez Sampieri (2014)

Informe de Sistema Nacional de Información Criminal SNIC-AÑO (2023). Pcia. Santa Fe-Ministerio de Seguridad de la Nación

Larrea L., (2019) “Turnos Rotativos: insalubridad, vida a destiempo y la necesidad de cambiarlo todo” Diario La Izquierda. Mundo de los trabajadores

Macionis-Plummer (2003) Manual de Sociología

Mantilla Proaño (2019) Efecto de la interacción Trabajo y familia en la calidad de vida laboral

Neffa Julio (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio

OIT- Oficina Internacional del trabajo-Ginebra (1984). Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención.

Ovejero Bernal, Anastasio (2010) Psicología Social “Algunas claves para entender la conducta humana “

Ramirez Elizondo (2013) Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del Profesional de Enfermería.

Reporte de Criminalidad registrada (2015-2021) Ministerio de Seguridad Pcia Santa Fe.

Rodríguez Bustamante, A. (2016). La comunicación familiar. Una lectura desde la terapia familiar sistémica. *Latinoamericana de Estudios de Familia*

Ruiz Mitjana, L. (2020). *Modelo biopsicosocial: qué es y cómo entiende la salud mental* . Psicología y Mente.

Valcarce L., Khalil E., Guevara T. (2011)” El trabajo en la sociedad de la Información “

Valcarce, Federico L., (2014) “La mercantilización de la Vigilancia y la protección en la Argentina contemporánea”

www.argentina.gob.ar

ANEXOS:

Cuestionario para para entrevistas

1- nombre, edad, estado civil, hijos, con quien convive

2-antigüedad en horarios rotativos

3- con quién vive. cómo se compone la familia

4- ¿Cómo es un fin de semana con familia o amigos? ¿Qué actividades realizas con ellos?

5- ¿En la familia hubo modificaciones de hábitos cotidianos, rutinas que había?

6-tener momentos de diálogos, charlas con amigos, con la familia, como son esos momentos?

7-participar de reuniones familiares o sociales significativas para vos? ¿que puedas participar requiere de alguna organización particular en los horarios de trabajo?

8- te gustaría realizar otras actividades sociales con familia y/o amigos que hoy día no las podés llevar a cabo? ¿Cuáles serían esas actividades? porque no las puedes realizar?

9- recordas un evento social al que asististe y lo recuerdes significativo? ¿cómo lo sentiste?

10- recordas alguna reunión familiar o social que no hayas podido asistir debido a tus horarios de trabajo? ¿Cómo fue el impacto en vos? y en los demás asistentes a esa reunión?

11- por sí o por no: ¿consideras que los horarios rotativos influyen en tus vínculos o relaciones familiares? en qué sentido si la respuesta en sí. Si la respuesta es no: ¿cómo describir la relación entre el trabajo y las relaciones sociales?

12- qué cambiarias de los horarios rotativos? ¿para qué ¿ Te interesaría continuar en este trabajo?

13- Si no tuvieras este trabajo de qué te gustaría trabajar? ¿y en qué horarios? por qué? para qué?