



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

El Sistema de Trabajo a Turnos y el Desempeño Laboral del Personal
de Migración de un Aeropuerto Internacional en la ciudad de
Guayaquil, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Haro Merchán, Silvia Denisse (ORCID: 0000-0003-3035-5278)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia, que son mi pilar fundamental y apoyo incondicional. Mis padres siempre llevándome de la mano, motivándome constantemente para alcanzar mis sueños, forjándome hasta llegar a ser la persona que soy ahora.

Agradecimiento

A Dios, por la fortaleza que me ha dado de seguir adelante, a mi familia por su amor infinito, a mis formadores académicos quienes me han transmitido sus conocimientos y experiencias. Sencillo no ha sido el proceso.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	47
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Modalidades del trabajo a turnos	9
Tabla 2. Sistema de trabajo a turnos	19
Tabla 3. Turnos.....	20
Tabla 4. Equipos.....	20
Tabla 5. Duración y horario de los turnos.....	21
Tabla 6. Relevo.....	21
Tabla 7. Frecuencia de rotación.....	22
Tabla 8. Sentido de la rotación	22
Tabla 9. Ciclo de la rotación.....	23
Tabla 10. Ciclo completo de la rotación	23
Tabla 11. Desempeño laboral	24
Tabla 12. Resultados por la dimensión Variedad de la variable Desempeño laboral	25
Tabla 13. Resultados por la dimensión Autonomía de la variable Desempeño laboral	26
Tabla 14. Resultados por la dimensión Significado de la Labor de la variable Desempeño laboral.....	27
Tabla 15. Resultados por la dimensión Identificación de la Tarea de la variable Desempeño laboral.....	28
Tabla 16. Resultados por la dimensión Retroalimentación de la variable Desempeño laboral	29
Tabla 17. Objetivo específico 1	30
Tabla 18. Objetivo específico 2.....	31
Tabla 19. Objetivo específico 3.....	32
Tabla 20. Objetivo específico 4.....	33
Tabla 21. Objetivo específico 5.....	34
Tabla 22. Objetivo general.....	35

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño de los sistemas de trabajo por turnos	9
Figura 2. Características del desempeño laboral	12
Figura 3. Diseño de investigación	14
Figura 4. Sistema de trabajo a turnos	19
Figura 5. Desempeño laboral	24
Figura 6. Resultados por la dimensión Variedad de la variable Desempeño laboral	25
Figura 7. Resultados por la dimensión Autonomía de la variable Desempeño laboral	26
Figura 8. Resultados por la dimensión Significado de la Labor de la variable Desempeño laboral	27
Figura 9. Resultados por la dimensión Identificación de la Tarea de la variable Desempeño laboral	28
Figura 10. Resultados por la dimensión Retroalimentación de la variable Desempeño laboral	29

Resumen

El sistema de trabajo a turnos, es un fenómeno relativamente frecuente en nuestra sociedad que lo ha convertido en un estilo de vida en los países industrializados, debido a motivaciones económicas y a la necesidad de proporcionar servicios de 24 horas en determinadas actividades. Las organizaciones requieren una adaptación constante de un programa de turnos a otro y quienes laboran bajo este sistema se encuentran inmersas en un proceso continuo de cambio, adaptación y desempeño laboral.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, cuyo propósito es observar la relación entre estas variables. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, correlacional, con un enfoque mixto transversal, también se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de medición para la medir la relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral a través del software SPSS versión 25, los mismos que han sido validados y sometidos a la prueba de confiabilidad y que podrán ser utilizados en posteriores investigaciones en el tema tratado.

Palabras clave: Sistema de trabajo a turnos, desempeño laboral, horarios, rotación.

Abstract

The shift work system is a relatively frequent phenomenon in our society that has made it a way of life in industrialized countries, due to economic motivations and the need to provide 24-hour services in certain activities. Organizations require constant adaptation from one shift program to another and those who work under this system are immersed in a continuous process of change, adaptation and job performance. The present research work aimed to determine the relationship of the shift work system with the work performance of the Migration staff of an international airport in the city of Guayaquil, 2021, whose purpose is to observe the relationship between these variables. The research was of an applied type, with a non-experimental, correlational design, with a cross-sectional mixed approach, the survey technique and the questionnaire were also used as a measuring instrument to measure the relationship between the shift work system and the work performance through SPSS version 25 software, which have been validated and submitted to the reliability test and which may be used in further research on the subject matter.

Keywords: Shift work system, job performance, schedules, rotation.

I. INTRODUCCIÓN

Las nuevas tendencias económicas nos han llevado a horas de trabajo cada vez más extensas, disgregadas y específicas. Estas tendencias han elevado la presión entre las necesidades que tienen los colaboradores versus las preferencias, en lo que concierne a las horas laborales y los requerimientos o exigencias de las empresas. Estos cambios engloban con más frecuencia, las correlaciones de trabajo orientado a resultados, la segmentación del tiempo de trabajo en fragmentos más pequeños y la extensión de las horas de apertura y de funcionamiento hacia una economía sin interrupciones de 24 horas. (Organización Internacional del Trabajo, International Labour Organization, 2007).

Laborar bajo turnos comprende de horarios ajenos las horas normales, abarcando horarios fijos de mañana, tarde y noche. El trabajo rotativo se refiere a que los trabajadores rotan (Kecklund G, 2017). En los trabajos por turnos, el sistema de rotación más utilizado a nivel global comprende de tres horarios intercalando días de descanso (Guzmán & Valencia, 2017). Las actividades empresariales se desarrollan bajo una jornada ordinaria de ocho horas; sin embargo, dependiendo de la industria y la naturaleza del trabajo, existen actividades implican permanecer operativas las veinticuatro horas del día (Rodríguez Oliveros & Contreras, 2012). Los avances de la industria han generado la necesidad de aumentar la producción, lo que conlleva la ampliación de horarios de trabajo fuera de lo habitual (Tellez L., Villegas G., Juárez G., Segura H., & Fuentes A., 2015).

Un sistema de trabajo a turnos permanente permite un mejor ajuste al trabajo nocturno, distribución del tiempo libre y descanso. Por otro lado, los colaboradores sienten menos presión debido a la reducida supervisión y mayor independencia en sus actividades según (Bellón Sánchez de la Blanca, 2012). En España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, observó que el desempeño baja si se realizan tareas repetitivas; por otro lado, es probable prevenir la disminución del rendimiento realizando pausas laborales (Knauth, 2021, pág. 5). Para mejorar el desempeño es primordial considerar atributos que permitan identificar equipos idóneos para la realizar tareas específicas dentro de la organización, (Toala, Álvarez, Osejos, & Quiñonez, 2017) asimismo, se alcanza un buen desempeño mientras el vínculo entre las capacidades y el ambiente de trabajo sean apropiados.

En una sociedad en crecimiento, las demandas de ciertos servicios requieren personal comprometido laborando durante las veinticuatro horas, exigiendo un esfuerzo físico y mental en períodos biológicamente contrarios donde se establecen los horarios a turnos (Manzano, Toapanta, Andino, & Rueda, 2018), para lo cual se recomienda la reorganización de los sistemas de trabajo e implementación de condiciones integrales laborables del personal en la ciudad de Quito. Continuando en el ámbito nacional, en la ciudad de Latacunga, se identifica el nivel de influjo de las variables que intervienen en el desempeño laboral, siendo estos los horarios rotativos, motivación laboral, carga laboral (Cuyo & Siguenca, 2020). La calidad de vida está estrechamente articulada con las condiciones laborales según un estudio en Ambato, considerando el entorno del trabajo, jornadas de trabajo, organización, horarios (Bayas, Salas, & Pachucho, 2018). La carga horaria juega un rol fundamental dando apertura a la extensión de horarios o implementación de un sistema de turnos rotativos (Cedeño, Moreta, Guamán, & Ramírez, 2020).

En el ámbito local, la compañía RAVCORP S.A. en la ciudad de Guayaquil, tuvo como resultados que el sistema de turnos aplicado influye sobre la calidad de vida, familiar y social (Carlozama P., 2014). Debido a la naturaleza del trabajo, existen sectores donde el servicio es ininterrumpido, donde se requiere que los trabajadores realicen turnos rotativos con el objetivo de garantizar una atención permanente a la ciudadanía, esto fue analizado mediante un estudio de identificación y valoración de las variables de riesgo psico-social de los colaboradores de una central de llamadas de emergencia en Guayaquil (Valdiviezo Gilces, y otros, 2019).

Un Aeropuerto Internacional, es una terminal aeroportuaria que se encuentra operativa ininterrumpidamente durante las 24 horas y los 365 días del año, incluso en época de pandemia no dejó de operar. Migración, es un sector enfocado en la gestión de política de movilidad humana y seguridad interna del país, donde el servicio y el control migratorio se prestan de manera continua y debido a la naturaleza del trabajo es fundamental la rotación del personal. Ante este contexto, el presente estudio se enfocó en la problemática de ¿Cuál es la relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil?.

Este trabajo de investigación, se considera de mucha importancia basándose en la justificación teórica de (Álvarez Fernández, 2014, pág. 21) que establece que el trabajo a turnos es una manera de organización del tiempo de trabajo distinguido por la división de diferentes franjas horarias, asignado a grupos de personas para realizar una misma actividad en un orden ininterrumpido. La justificación práctica de esta investigación concierne a observar la relación entre el sistema de trabajo a turno y el desempeño laboral de los colaboradores de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil. Para justificación metodológica, se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. La justificación de la investigación se concentra en la necesidad de determinar la relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal de Migración de un Aeropuerto de Guayaquil.

El objetivo general de la investigación es, determinar la relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021 y como objetivos específicos: O1: Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Variedad del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021; O2: Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Autonomía del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021; O3. Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Significado de la Labor del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021; O4. Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Identificación de la Tarea del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021; O5. Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Retroalimentación del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021.

La hipótesis planteada fue, existe relación significativa entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales tenemos la investigación de la “Influencia de los Turnos de Trabajo en el Agotamiento, la Satisfacción laboral, el Desempeño y las Conductas Contraproductivas, en el personal de Enfermería de un Hospital” (Tostado, 2017) cuyo propósito era conocer la afectación de las variables fatiga, agotamiento y capacidad de recuperación de turnos. La muestra incluyó 101 profesionales con turnos compuestos de 7 y 12 horas. Se afirma con los resultados obtenidos sobresale el agotamiento emocional y los niveles moderados de burnout.

Por otro lado, un estudio realizado en España sobre el sistema de trabajo a turnos sostiene que los trabajadores perciben una mayor flexibilidad para satisfacer necesidades personales diarias, menor estrés con el tráfico por el horario de entrada y salida, reducción del absentismo y mayor independencia en realizar sus tareas laborales, según artículo de (Workmeter, 2021).

Para (Melo, 2003) en su estudio el “Sistema de trabajo a turnos”, realizado en Argentina, sugiere que para la implementación de un sistema de trabajo a turnos se debe considerar características individuales y preferencias de los trabajadores, participando en la confección de los planes y flexibilidad para cambiar de turnos o equipos de trabajo, lo cual contribuye en la disminución de tensiones y conflictos.

Por otro lado, (Ahumada, 2021) en su estudio “Nota Técnica Revisión De Intervenciones Para Minimizar El Impacto Del Trabajo En Sistema De Turnos”, realizado en Chile, basándose en los resultados de la Novena Encuesta Laboral donde un 68.6% de empresas utilizan turnos rotativos, se realizó una intervención de esquemas de trabajo a fin de mejorar el bienestar de los trabajadores. Se comparó las horas de trabajo y sueño de un grupo de trabajadores que se dividieron en turnos rotativos extendidos ≥ 24 horas y turnos rotativos con ciclo rápido de 16 horas consecutivas o menos. Se observó que aquellos con ciclo rápido tuvieron tiempos de respuesta más rápidos y menos errores y aumentaron un 8% las horas de sueño y disminuyeron 10% las horas de trabajo.

Considerando el tema de salud, en España se desarrolló la investigación de “¿Cómo afecta a la salud el trabajo a turnos en los trabajadores?”, (Pelegrín

Hernando, Pelegrín Hernando, & Galindo Asurmendi, 2020) se obtuvo como conclusión que el trabajo a turnos conlleva una serie de riesgos, donde las organizaciones deben garantizar medidas de prevención de riesgos laborales de control y regularización de horarios adecuados para que el impacto sea mínimo en los trabajadores.

(Ruiz Villa, 2020) en su investigación de la “Incidencia de la Turnicidad y Exposición a Ruido en la Fatiga Laboral en una Empresa de Gestión de Residuos de Los Ángeles, Chile”, la cual fue descriptiva, correlacional, cuasi-experimental, cuyo propósito fue de valorar la influencia del sistema de trabajo a turnos y la exposición al ruido, con una muestra referente a 8 trabajadores. El sistema de turnos, se valoró aplicando la metodología BESIAK cuyos resultados no mostraron estar ligados entre las variables de turnicidad, fatiga y exposición al ruido.

En el ámbito nacional (Córdova, 2015) plantea su trabajo de investigación basándose en el “Impacto del Trabajo por Turnos Rotativos sobre la Percepción de la Salud Global y los Efectos en el Sueño de los Trabajadores de un Hotel en Quito”, este estudio fue realizado en 120 trabajadores, empleando el test SF 12, test de Pittsburgh y la Escala de Somnolencia de Epworth.

La Revista Científica Ciencia y Tecnología, publica un estudio donde expone que el sistema de trabajo a turnos no es el perjudicial, sino la interacción con el reloj biológico, determinando una significación esencial relacionado al impacto del trabajo bajo turnos cuyo sistema aplicado debe considerar variables de tiempo y descanso. El ciclo habitual comúnmente de estos ritmos es próximo a veinticuatro horas (circadiano) y se sincroniza con el ritmo ambiental cotidiano de luz-oscuridad concordando el curso de activación con las horas de día con las de abstención con las horas de noche. (Manzano, 2018).

(Proaño Villacrés, 2020) en su investigación sobre “Incidencia de la turnicidad en el estrés laboral de los conductores de la Empresa de Transporte de Carga Pesada BajoCero” pretende brindar un amplio concepto de las jornadas laborales de las empresas y el estrés causado en los trabajadores mediante una investigación de tipo descriptivo, con una metodología cuantitativa debido a la aplicación de los

cuestionarios. Los instrumentos de medición aplicados en la investigación fueron dos; el primero implementado para evaluar la turnicidad mediante una encuesta; y, el segundo para evaluar el nivel de estrés laboral con un cuestionario de Maslach.

(Pacheco González, 2019) realizó una investigación centrándose en las consecuencias que causan los turnos rotativos y fijos en la salud de los colaboradores optando variables como el grado de fatiga y calidad del sueño mediante una investigación descriptiva, transversal, bajo un enfoque cuantitativo mediante cuestionarios preestablecidos del Índice de Calidad de Sueño de Pittsburg, considerando 175 encuestas aplicadas a los colaboradores de la Fábrica Plásticos Rival del departamento operativo bajo el sistema de turnos fijos y rotativos, observando mayor incidencia en las horas extensas de turnos.

Los “Efectos Psicosociales de los Turnos de Trabajo en la Productividad de una Fábrica de Muebles de Madera” (Pinos Mora & Monroy Cherres, 2015) es un estudio realizado en una empresa destinada a la elaboración de muebles de madera, consideró una población de 60 trabajadores, donde se utilizaron métodos de investigación observacional, descriptivo, transversal y cuantitativo; para el análisis de producción y defectos se utilizó escalas de Likert fundadas en conocimientos adquiridos durante la investigación, dando como resultado un nivel de riesgo psicosocial muy alto debido al sistema de turnos aplicado, incidiendo en la productividad.

En el ámbito local, (Ponce, 2017) en su artículo “El Turno trae Beneficios al Empleado y a la Empresa”, sostiene que la eficiencia, la productividad y el fortalecimiento del trabajo en los colaboradores son los componentes que se fortalecen si en una compañía se distingue por el sistema de trabajo de turnos. Basándose en el criterio de especialistas en la administración de recursos humanos, con esta disyuntiva, ganan los colaboradores y la compañía.

Considerando la flexibilidad de realizar actividades diarias y personales para los colaboradores, mientras que para la compañía puede optar por un trabajo 24/7, tomando en cuenta ampliar el número de colaboradores y disminuir los recursos financieros para horas extras.

La “Influencia de la Turnicidad en la Salud Ocupacional de los Trabajadores del Área Técnica de la Empresa Celco Cia. Ltda. de la Ciudad de Guayaquil”, (Zabala Genovez, 2014) está orientado en la descripción de la influencia del sistema de trabajo a turnos en la salud ocupacional de los empleados, estableciendo la relevancia que posee la organización del tiempo de trabajo. Se utilizó una metodología cualitativa de tipo descriptiva no experimental cuyos resultados permitieron establecer mejoras en la organización del tiempo laboral y la planificación semanal.

Por otro lado, en la investigación de el “Desempeño Laboral y Su Relación con el Síndrome Burnout en los Profesionales de la Salud en la Terapia Intensiva Neonatal En El Hospital General Del Norte De Guayaquil Los Ceibos”, (Márquez Jiménez, 2020) cuyo estudio tuvo como propósito general identificar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout, considerando una población de 68 profesionales. Con los productos obtenidos se evidenció que el síndrome de burnout se vincula negativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Una vez expuesto los antecedentes, corresponde sustentar el presente trabajo en el marco teórico.

Definición conceptual variable independiente

La definición del trabajo bajo la modalidad de turnos comprende los horarios laborales fuera de las horas normales durante el día, abarcando las jornadas de trabajo fijo por la mañana, tarde y noche, de tal manera como el trabajo rotativo en tres turnos, así lo define (Kecklund G, & J, A. 2016).

Las condiciones laborales en el que se desenvuelven estas actividades están determinadas por una sucesión de variables. Estas variables repercuten de manera positiva o negativa en el proceso de las tareas como en el estado de salud del colaborador (Cueva y Oña 2012).

El trabajo a turnos demanda mantenerse activo en momentos de descanso, situando al trabajador excluido de sus relaciones familiares y sociales, provocando

un desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo social y el tiempo biológico (ISTAS, 2021).

Un sistema de trabajo a turnos es la manera de organizar y distribuir las necesidades productivas de la organización u empresa cuando existen diferentes horarios de trabajo para cada puesto de trabajo que deben ser ocupados, en continuidad, por diferentes trabajadores. El trabajo a turnos no presenta una regulación determinada acerca de los aspectos que lo componen, sino que se basa en el régimen general de la jornada, considerando del mismo todos los aquellos aspectos que directamente inciden y determinando soluciones definidas para cada situación que se plantea (Carcelén, 2000, pág. 18).

Para (Álvarez Fernández, 2014, pág. 26) el trabajo a turnos consiste en la organización del tiempo de trabajo, caracterizado por la división de franjas horarias durante el día donde los trabajadores se reemplazan unos a otros con el objetivo de dar continuidad a cierta actividad. Cada organización, dependiendo de su naturaleza de trabajo ajusta su sistema de turnos.

Según (Knauth, 2021, págs. 7, 8) la solución más aconsejable radica en determinar un sistema de turnos de modo continuo con una rotación rápida directa hacia delante, compuesto por ocho horas de duración de la jornada de trabajo, contemplar fines de semana libres, al menos dos días seguidos de descanso y suprimiendo toda reforma abrupta. Para los turnos de modo complementario, el grado de aceptación incrementa siempre y cuando se establezca un calendario anticipado de programación, cuyo objetivo sea que los colaboradores logren proyectar sus vacaciones. En ciertas organizaciones, a los de tercera edad, no se obliga a realizar turnos complementarios, sino que se mantienen en un esquema fijo.

Modalidades del trabajo a turnos

Las condiciones laborales repercuten en la calidad de vida del trabajador, lo cual va reflejado en su desempeño o rendimiento laboral (Sánchez Olivan, 2019, pág. 14). Dentro de las diferentes formas de la organización del trabajo bajo las modalidades del trabajo a turnos se detallan:

Tabla 1.

Modalidades del trabajo a turnos

Modalidad	Características
Sistema Discontinuo	Consiste en la interrupción del trabajo durante la noche y el fin de semana considerando dos turnos donde la empresa cumple con actividades menores a 24 horas al día,
Sistema Semicontinuo	Compuesto por tres turnos (mañana, tarde y noche) donde la interrupción es semanal con descanso los domingos, la empresa cumple actividades las 24 horas del día.
Sistema Continuo	Se ejecuta de forma ininterrumpida, cumpliendo las 24 horas del día durante todos los días de la semana, lo cual implica más de tres turnos laborando y uno descansando lo cual conlleva que no existan pausas los fines de semana no días festivos.

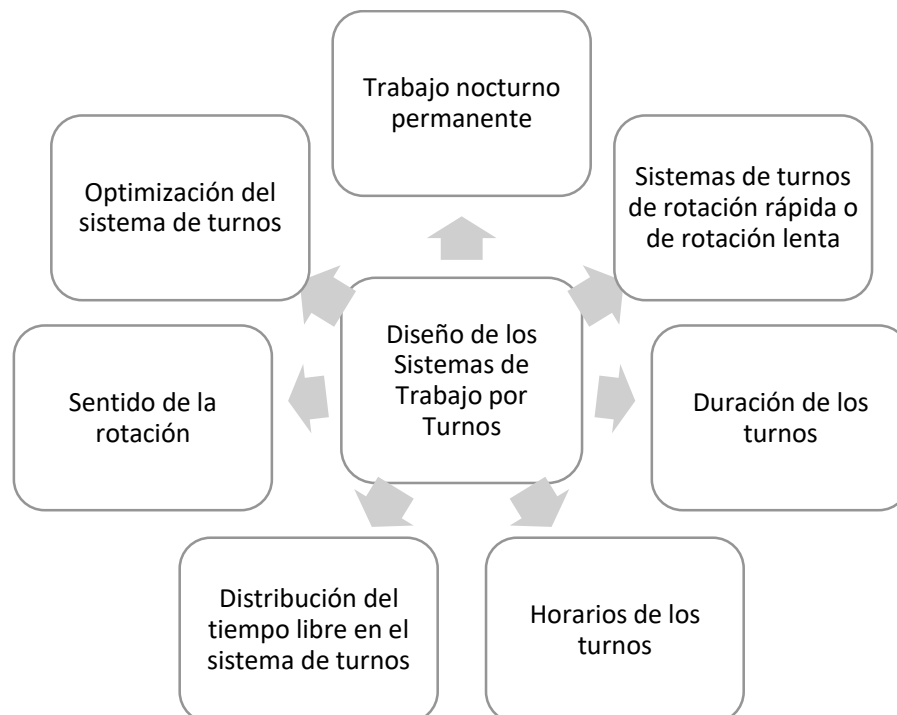
Nota: Elaboración propia

Diseño de los Sistemas de Trabajo por Turnos

Knauth establece recomendaciones a considerar en las organizaciones para el diseño de sistemas de trabajo por turnos.

Figura 1.

Diseño de los Sistemas de Trabajo por Turnos



Nota: Elaboración propia

Dimensiones de la variable independiente

Concerniente a la variable independiente del trabajo a turnos (Álvarez Fernández, 2014, págs. 35 - 54) toma en consideración ocho dimensiones: turnos, equipos, duración y horario de los turnos, relevo, frecuencia de rotación, sentido de la rotación, ciclo de rotación y ciclo completo de rotación.

1. La dimensión de turnos se define como el orden en el que los individuos intervienen sucesivamente en el desempeño de una determinada actividad. Se establece por una franja horaria diferente en el que se divide el tiempo de realización de una actividad durante el transcurso de la jornada laboral. 2. La dimensión de equipos se define en que un equipo está compuesto por un colaborador o conjunto de trabajadores asignados a un determinado turno de trabajo. Es posible que dentro de un turno haya diversos equipos. 3. La dimensión de duración y horario de los turnos, consiste en el tiempo de actividad que se asigna al equipo de trabajo durante la jornada laboral donde cada turno está sujeto a un determinado horario con características de duración regular. 4. Relevo, se considera a cada una de las franjas horarias finalizadas, donde se reemplazan a los trabajadores por otros; es decir, que el proceso consiste en que el equipo saliente finaliza su jornada mientras que el entrante la inicia.

En una jornada laboral diaria se debe realizar al menos un cambio de turno, el número de relevos dependerá del sistema de trabajo a turnos empleado por la empresa. 5. Frecuencia de rotación, se refiere al periodo de tiempo transcurrido desde que un equipo ocupa una posición establecida en el sistema de turnos hasta que ocupa una diferente, cada cierto tiempo se lleva a cabo una rotación de equipos. 6. Sentido de la rotación, se refiere al orden o dirección en que los equipos rotan en los diferentes turnos, siendo de mucha importancia en la modalidad de sistemas continuos y semicontinuos. 7. Ciclo de rotación, se refiere al tiempo transcurrido desde que un determinado equipo inicia su participación en el sistema de turnos hasta que pasa por las distintas posiciones que conforma el sistema (cálculo de frecuencia de rotación por número de equipos). 8. Ciclo completo de rotación, concierne al tiempo transcurrido desde que un equipo ocupa una posición

y día determinado, hasta que nuevamente ocupa esa posición el mismo día de otra semana.

Enfoques

(Prunier-Poulmaire, Ghesquière, De La Garza, & Gadbois, 2011) basándose en el **modelo de Enfoque Multifactorial y Sistémico de Quéinnec** (1992), completado por Prunier – Poulmaire (1997), existen elementos referentes a las cualidades individuales como la vida familiar, social y salud, los cuales se ven mermados en esta modelización. Según el tipo de acciones ejecutadas, las implicaciones convergen en términos de fatiga, vigilancia, carga de trabajo, horarios y ritmo de trabajo. Esto influye en la organización del tiempo de trabajo contribuyendo componentes explícitos que distinguen la gestión de las distintas funciones del personal, su entorno o ambiente de trabajo, las exigencias del trabajo, los obstáculos y riesgos determinados, así como la clase de comunicaciones y organizaciones ineludibles al funcionamiento del equipo de operación.

Por otro lado, el **modelo de Enfoque de Gestión del Riesgo Psicosocial del Sistema a turnos** (UGT Andalucía, 2005) sostiene que el trabajo bajo un sistema de turnos debe organizarse considerando que se han de precaver sus derivaciones en la salud de los colaboradores a nivel psicológico como físico o social. Las alteraciones causadas por el trabajo a turnos han sido de mucho estudio para establecer recomendaciones de organización con el objetivo de contrarrestar el impacto de las consecuencias negativas.

Definición conceptual variable dependiente

El desempeño laboral (Chiavenato, 2019, pág. 204) se define como las acciones o conductas percibidas en los trabajadores que son notables para alcanzar efectivamente los propósitos de la empresa. Un buen desempeño laboral constituye una estrategia para alcanzar las metas y propósitos trazados.

De acuerdo con la definición de (Alles, 2017, pág. 28) el desempeño laboral es el resultado de una combinación de factores integrados en ejes principales de basados en conocimientos, experiencias y competencias. Estos factores deben ser

considerados en el momento de designar a una persona para desempeñar con éxito un puesto.

Por otro lado, el desempeño laboral (Silva Rodríguez, 2018, pág. 14) es un proceso de desarrollo que induce la experiencia humana a través del desarrollo organizacional, la capacitación y el desarrollo del personal para desenvolverse de manera adecuada. Intervienen niveles correspondientes a individuo, equipo y organización.

Características del desempeño Laboral

Figura 2.

Características del desempeño Laboral



Nota: Elaboración propia

Dimensiones de la variable dependiente

Para Chiavenato (2019, pág. 179) se establecen cinco dimensiones esenciales:

1. Variedad, son las diferentes habilidades que posee el cargo, lo cual enlaza la aplicación de conocimientos y destrezas del individuo. 2. Autonomía, corresponde al grado de independencia y razonamiento para planificar y ejecutar una labor. Existe falta de autonomía cuando los procedimientos de trabajo están predeterminados y estrictamente controlados. 3. Significado de la labor, es el resultado identificable que origina el puesto de trabajo en los demás; es decir, mientras más grande sea el significado de la tarea, la responsabilidad será significativa. 4. Identificación de la tarea, es el grado en el que el individuo se reconoce con la tarea realizándola cabal e íntegramente identificando con claridad el resultado. 5. Retroalimentación, se refiere al grado en el que el individuo recibe información acerca de su desempeño, lo cual permite una evaluación continua.

Enfoques

El modelo de **enfoque motivacional** de Chiavenato (2019, pág. 182) sostiene que, si están presentes las dimensiones de variedad, autonomía, significado de la labor, identificación de la tarea y retroalimentación, es muy posible que se originen tres estados psicológicos críticos: 1. Percepción de significado, es el grado de importancia que el individuo percibe de su trabajo. 2. Percepción de responsabilidad, concerniente al grado de responsabilidad y resultados de su trabajo. 3. Conocimiento de resultados, es el grado de entendimiento que tiene el individuo sobre su desempeño laboral.

Por otro lado, se establecen otros enfoques de estudio según (Borrás, Fernández, & Martínez, 2017, pág. 327) basándose en literaturas académicas de (Le Deisst y Winterton, 2005; Mitchelmore y Rowley, 2010) describiendo el **enfoque funcional**, el cual se basa en el análisis de normas de desempeño indispensables a cumplir para lograr alcanzar un nivel de competencia adecuado. Por su parte, el **enfoque conductual** se fundamenta en el comportamiento del individuo al desempeñar su tarea, determinando las características personales innatas que intervienen en su desempeño.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

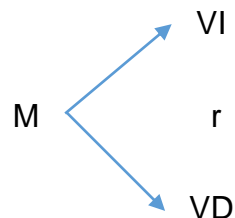
La investigación es aplicada, de tipo correlacional ya que se mide la intensidad en la relación entre dos elementos o variable (Martínez, 2015) en este estudio concierne a las variables trabajo a turnos y el desempeño laboral.

Diseño de investigación

Para el trabajo de investigación se considera un diseño no experimental, con un enfoque transversal (Mejía Jervis, 2020, pág. 2) ya que las variables no son afectadas por ningún tipo de proceso, razón por la cual solo se observó la situación, limitándose únicamente a analizar la incidencia.

Figura 3.

Diseño de Investigación



Dónde:

M = muestra de una determinada población

VI = variable independiente (trabajo a turnos)

R = analiza la relación existente entre las dos variables de la investigación

VD = variable independiente (desempeño laboral)

3.2. Variables y Operacionalización

Variable Independiente: Sistema de trabajo a turnos

Definición conceptual: El sistema de trabajo a turnos (Álvarez Fernández, 2014, pág. 26) consiste en la organización del tiempo de trabajo, caracterizado por la división de franjas horarias durante el día donde los trabajadores se reemplazan unos a otros con el objetivo de dar continuidad a cierta actividad. Cada organización, dependiendo de su naturaleza de trabajo ajusta su sistema de turnos.

Definición operacional: El sistema de trabajo a turnos es un medio de organización del tiempo de trabajo, donde los colaboradores se sustituyen unos a otros en sus sitios de trabajo de tal manera que en la empresa se pueda ejercer más horas de las horas de trabajo que un trabajador individual.

Indicadores: Franjas horarias, Grupos de trabajo, Tiempo de actividad, Horario establecido, Sustitución/relevos, Cambios de turno diario, Dirección del turno de trabajo, Duración del ciclo de rotación, Duración del ciclo total.

Escala de medición: Escala de Likert (Ramos, Águila, & Bazalar, 2020)

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral (Chiavenato, 2019, pág. 204) se define como las acciones o conductas percibidas en los trabajadores que son notables para alcanzar efectivamente los propósitos de la organización. Un buen desempeño laboral constituye una estrategia para alcanzar las metas y propósitos trazados.

Definición operacional: El desempeño laboral comprende las habilidades del colaborador en el cumplimiento de sus funciones conforme los propósitos de la organización.

Indicadores: Habilidades, Grado de independencia, Grado de responsabilidad, Grado de conocimiento de la actividad, Grado de evaluación continua.

Escala de medición: Escala de Likert (Ramos, Águila, & Bazalar, 2020)

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

(Salazar & Bahena, Probabilidad y Estadística, 2020) Se refiere al elenco de todos los individuos o unidades de interés que se pretende investigar. La presente investigación está conformada por una población de 96 colaboradores que brindan el servicio de Migración en un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil.

Criterios de selección

En referencia al **criterio de inclusión**, corresponde a las particularidades que debe poseer el individuo o elementos de estudio para ser considerado dentro de la investigación. Para el presente estudio concierne al personal de migración que labora en un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil. Por su parte, los **criterios de exclusión**, corresponde a las características del individuo o elementos de estudio donde, así se haya alcanzado con los criterios de inclusión, es posible que puedan afectar el cálculo de variables y como resultado no participan. Para el presente estudio concierne al personal de migración que labora en un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil, quienes no brindaron su aprobación para el empleo de los instrumentos de la presente investigación (Infante, 2015).

Muestra

(Salazar, Bahena, & Martínez, 2020) Corresponde a una parte representativa de la población a investigar el presente estudio tiene una muestra de 70 colaboradores de migración que laboran en un Aeropuerto Internacional.

Muestreo

Se contempló un muestreo probabilístico aleatorio simple, (Salazar, Bahena, & Martínez, 2020) ya que permite tener una muestra con rapidez y cierta confianza, considerando una muestra de 77 colaboradores con un valor de confianza del 95%, mientras un margen de error del 5%.

Unidad de análisis

Concierno al elemento del universo que contiene la información y sobre el cual se ejecuta un determinado análisis o estudio (Aguilar Ibagué, 2021), en este caso comprenderá de 77 colaboradores de migración que laboran en un Aeropuerto Internacional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta: Cuya técnica se realiza mediante un conjunto de preguntas, ya sean cerradas o de opción múltiple con el propósito de conocer la opinión o particularidades de las variables de estudio (Castro Pérez, 2021) por tal razón se escogió esta técnica para la investigación.

Instrumento

Cuestionario: Se refiere al instrumento de recolección de información cuyo diseño y aplicación debe desarrollarse de forma minuciosa ya que de esto dependerá la obtención de información precisa para la investigación (Rodríguez Franco, Pierdant Rodríguez, & Rodríguez Jiménez, 2016), por tal motivo se escogió este instrumento.

Validez y Confiabilidad

Se refiere al grado en que un instrumento evalúa verdaderamente la variable que se intenta calcular, mientras que la confiabilidad concierne al grado donde su empleo repetido, al mismo individuo o elemento causa resultados parecidos (Parada, Borda, Díaz, & Adriana, 2020). El instrumento cuestionario, fue aprobado por especialistas con discernimientos de las variables de la presente investigación. Por su parte, se realizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach mediante el programa SPSS versión 25.

3.5. Procedimientos

La presente investigación se inició analizando la problemática actual, mediante la observación y recopilación de información concerniente a las variables del trabajo a turnos y desempeño laboral con el fin de trazar objetivos generales y específicos, conforme la metodología planteada en ejecución con un cronograma determinado de actividades, considerando las técnicas e instrumentos de validación y aprobación de expertos en materia para posteriormente ser aplicado al personal de migración de un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil.

3.6. Métodos de análisis de datos

El presente estudio adquirió un método deductivo, iniciando de lo general a lo específico, un enfoque cuantitativo, recolectando datos con el objetivo de contrarrestar la hipótesis y comprobar teorías mediante Spearman como Coeficiente de correlación.

3.7. Aspectos éticos

(Niño Rojas, 2019) Sugiere considerar los siguientes aspectos éticos en el proceso de investigación:

Confidencialidad: tener claridad de hasta donde se divulgar cierta información y proceder en consecuencia.

Legalidad: dirigirse por lo regular o disponer con los permisos necesarios debido a créditos y referencias estrictas a considerar, respetando la propiedad intelectual.

Anonimato: Preservar la identidad, de ser exigido por el informante o por la misma investigación.

Profesionalismo: Comportamientos y actitudes del investigador, adoptando exigencias y normas profesionales acorde al campo de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados generales correspondientes a la variable sistema de trabajo a turnos y la variable desempeño laboral

Tabla 2.

Sistema de trabajo a turnos

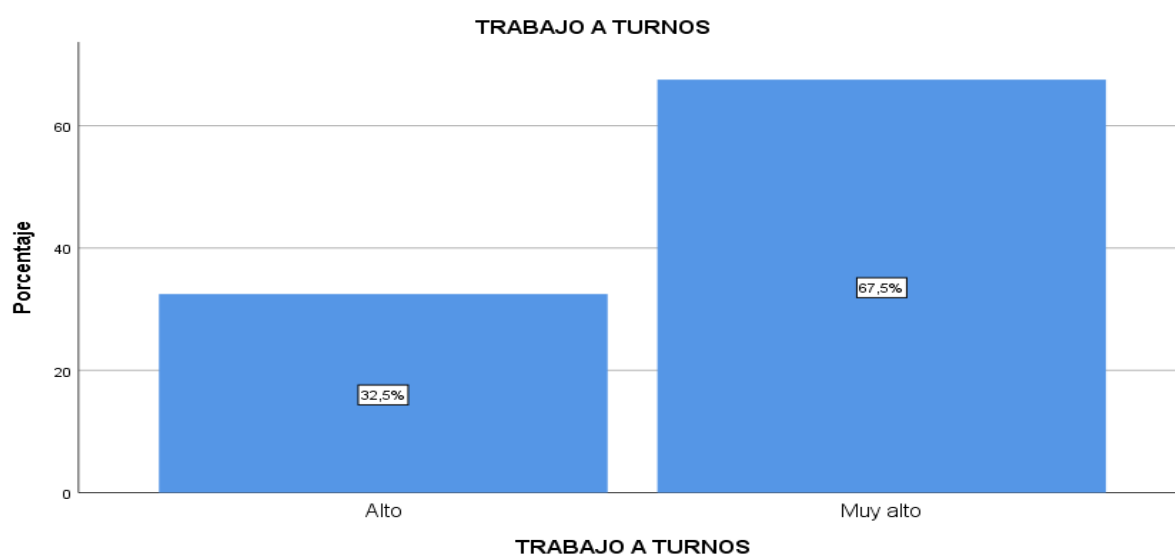
SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	25	32,5	32,5	32,5
	Muy alto	52	67,5	67,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 2 indica que del 100% de encuestados, siendo un total de 77 colaboradores, el 67,5% corresponde a Muy Alto, seguido del 32,5% concerniente a Alto donde el esquema de turnos es aceptable con un sistema de rotación rápida, duración de ocho horas de jornada laboral, sentido de la rotación directa, dos días libres seguidos y fines de semana cada término del ciclo.

Figura 4.

Sistema de trabajo a turnos



Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

Tabla 3.*Turnos*

		Turnos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	3,9	3,9	3,9
	Alto	12	15,6	15,6	19,5
	Muy alto	62	80,5	80,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 3 indica los resultados obtenidos por la dimensión Turnos de la variable Sistema de trabajo a turnos, donde un 80,5% concierne a Muy Alto, seguido del 15,6% que corresponde a Alto y el 3,9% relativo a Medio, reflejando que el sistema de trabajo a turnos aplicado brinda flexibilidad para realizar actividades diarias personales.

Tabla 4.*Equipos*

		Equipos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	5,2	5,2	5,2
	Medio	11	14,3	14,3	19,5
	Alto	14	18,2	18,2	37,7
	Muy alto	48	62,3	62,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 4 indica los resultados obtenidos por la dimensión Equipos de la variable Sistema de trabajo a turnos, donde un 62,3% concierne a Muy Alto, seguido del 18,2% que corresponde a Alto, el 14,3% relativo a Medio y finalmente el 5,2% retribuye a bajo, en referencia a la distribución equitativa por cada equipo de trabajo conformado.

Tabla 5.*Duración y horario de los turnos*

		Duración y horario de los turnos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	29	37,7	37,7	37,7
	Muy alto	48	62,3	62,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 5 indica los resultados obtenidos por la dimensión Duración y horario de los turnos de la variable Sistema de trabajo a turnos, donde un 62,3% concierne a Muy Alto, seguido del 37,7% que corresponde a Alto, siendo un horario regular; sin embargo, existe una carga considerable de trabajo.

Tabla 6.*Relevo*

		Relevo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	56	72,7	72,7	72,7
	Bajo	12	15,6	15,6	88,3
	Medio	3	3,9	3,9	92,2
	Alto	2	2,6	2,6	94,8
	Muy alto	4	5,2	5,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 6 indica los resultados obtenidos por la dimensión Relevo de la variable Sistema de trabajo a turnos, donde un 5,2% concierne a Muy Alto, seguido del 2,6% que corresponde a Alto, el 3,9% relativo a Medio, continuo del 15,6% que retribuye a Bajo y finalmente el 72,7% concierne a Muy Bajo, donde se evidencia que existen inconvenientes en la continuidad de la actividad entre los grupos entrantes y salientes.

Tabla 7.*Frecuencia de rotación*

		Frecuencia de rotación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	11	14,3	14,3	14,3
	Bajo	9	11,7	11,7	26,0
	Medio	27	35,1	35,1	61,0
	Alto	17	22,1	22,1	83,1
	Muy alto	13	16,9	16,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 7 indica los resultados obtenidos por la dimensión Frecuencia de rotación de la variable Sistema de trabajo a turnos, en referencia a la adaptación de los cambios de horarios, donde se refleja un 16,9% concierne a Muy Alto, seguido del 22,1% que corresponde a Alto, el 35,1% relativo a Medio, continuo del 11,7% que retribuye a Bajo y finalmente el 14,3% concierne a Muy Bajo.

Tabla 8.*Sentido de la rotación*

		Sentido de la rotación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	2,6	2,6	2,6
	Alto	9	11,7	11,7	14,3
	Muy alto	66	85,7	85,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 8 indica los resultados obtenidos por la dimensión Sentido de la rotación de la variable Sistema de trabajo a turnos, considerando la dirección de rotación de los equipos de trabajo, siendo de modo natural, donde un 85,7%

concierno a Muy Alto, seguido del 11,7% que corresponde a Alto y el 2,6% relativo a Medio.

Tabla 9.

Ciclo de la rotación

		Ciclo de rotación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	6	7,8	7,8	7,8
	Muy alto	71	92,2	92,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 9 indica los resultados obtenidos por la dimensión Ciclo de rotación de la variable Sistema de trabajo a turnos, en referencia a la equidad de periodos y horarios de rotación, donde un 92,2% concierne a Muy Alto, seguido del 7,8% que corresponde a Alto.

Tabla 10.

Ciclo completo de rotación

		Ciclo completo de rotación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy alto	77	100,0	100,0	100,0

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 10 indica los resultados obtenidos por la dimensión Ciclo completo de rotación de la variable Sistema de trabajo a turnos, referente al esquema completo con fines de semana, donde un 100% concierne a Muy Alto.

Tabla 11.

Desempeño laboral

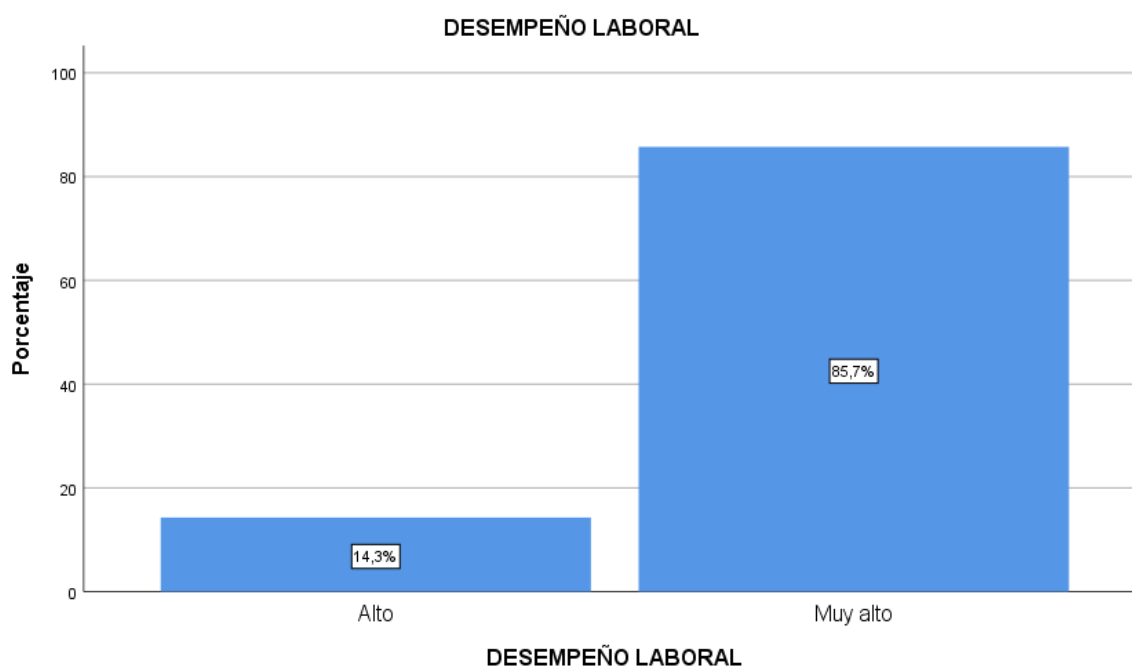
		DESEMPEÑO LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	14,3	14,3	14,3
	Muy alto	66	85,7	85,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 3 indica que del 100% de encuestados, siendo un total de 77 colaboradores, el 85,7% corresponde a Muy Alto, seguido del 14,3% concerniente a Alto determinando que el personal domina las diversas habilidades, destrezas y conocimientos que exige el puesto.

Figura 5.

Desempeño laboral



Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

Tabla 12.

Resultados por la dimensión Variedad de la variable Desempeño laboral

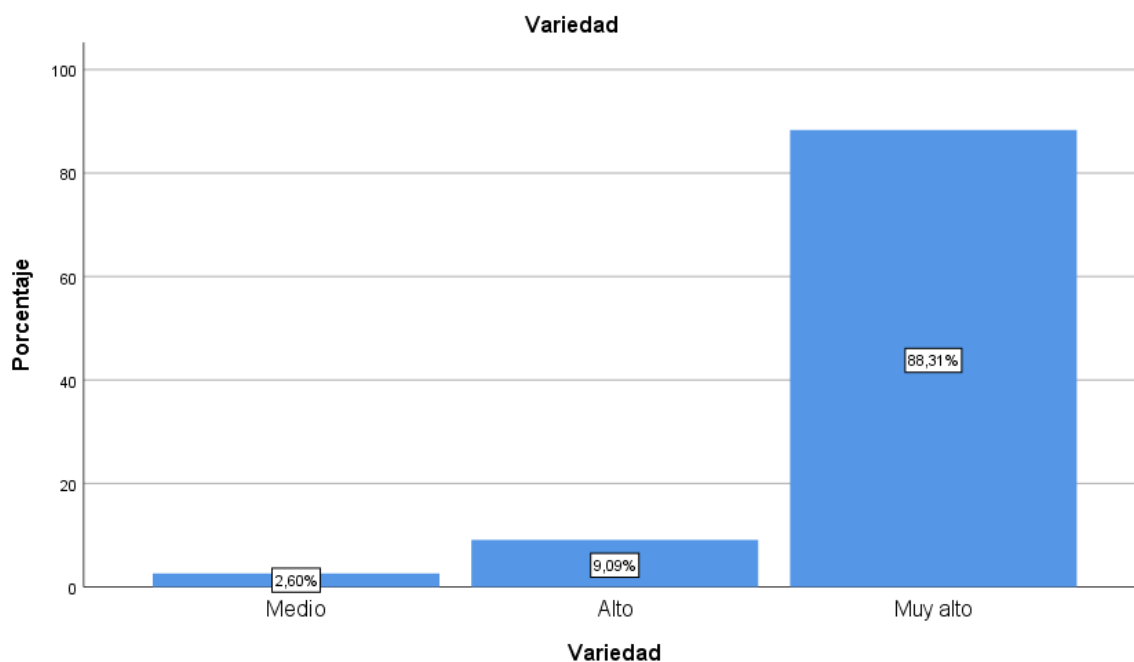
		Variedad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	2,6	2,6	2,6
	Alto	7	9,1	9,1	11,7
	Muy alto	68	88,3	88,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 4 indica los resultados obtenidos por la dimensión Variedad de la variable Desempeño Laboral, donde un 88,3% concierne a Muy Alto, reflejando que los colaboradores dominan las funciones del puesto basado en conocimientos y competencias, seguido del 9,1% que corresponde a Alto y el 2,6% relativo a Medio.

Figura 6.

Resultados por la dimensión Variedad de la variable Desempeño laboral



Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

Tabla 13.

Resultados por la dimensión Autonomía de la variable Desempeño laboral

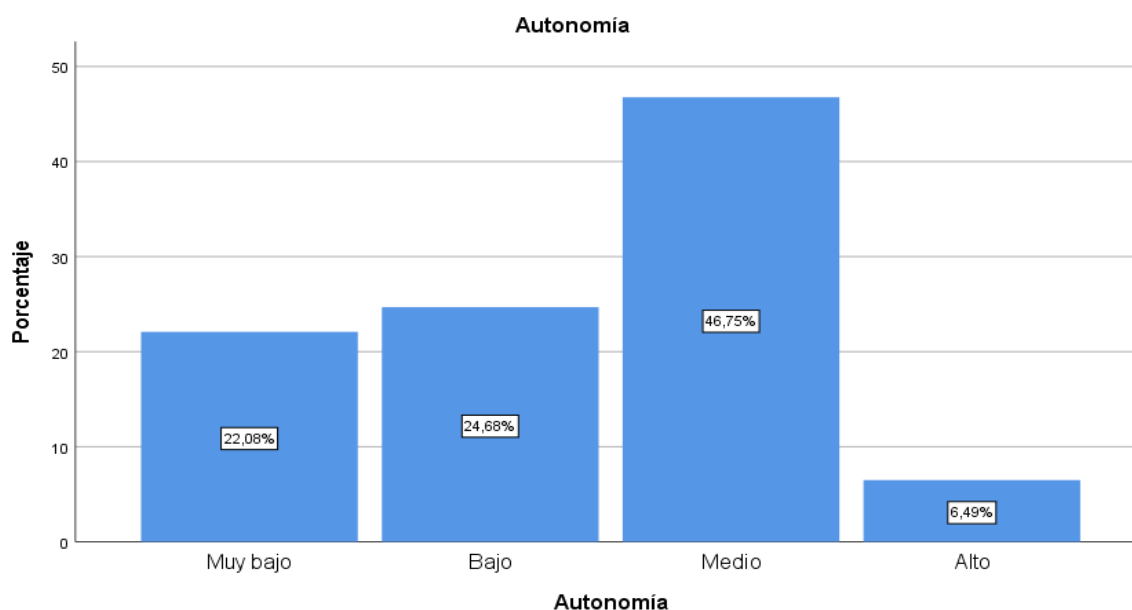
		Autonomía			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	17	22,1	22,1	22,1
	Bajo	19	24,7	24,7	46,8
	Medio	36	46,8	46,8	93,5
	Alto	5	6,5	6,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 5 indica los resultados obtenidos por la dimensión Autonomía de la variable Desempeño Laboral, en referencia al grado de independencia y criterio propio para realizar la labor, considerando que imperan manuales de procedimientos, cuyos resultados reflejaron un 6,5% concierne a Alto, seguido del 46,8% que corresponde a Medio, continuo del 24,7% relativo a Bajo y finalmente el 22,1% referente a Muy Bajo.

Figura 7.

Resultados por la dimensión Autonomía de la variable Desempeño laboral



Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

Tabla 14.

Resultados por la dimensión Significado de la Labor de la variable Desempeño laboral

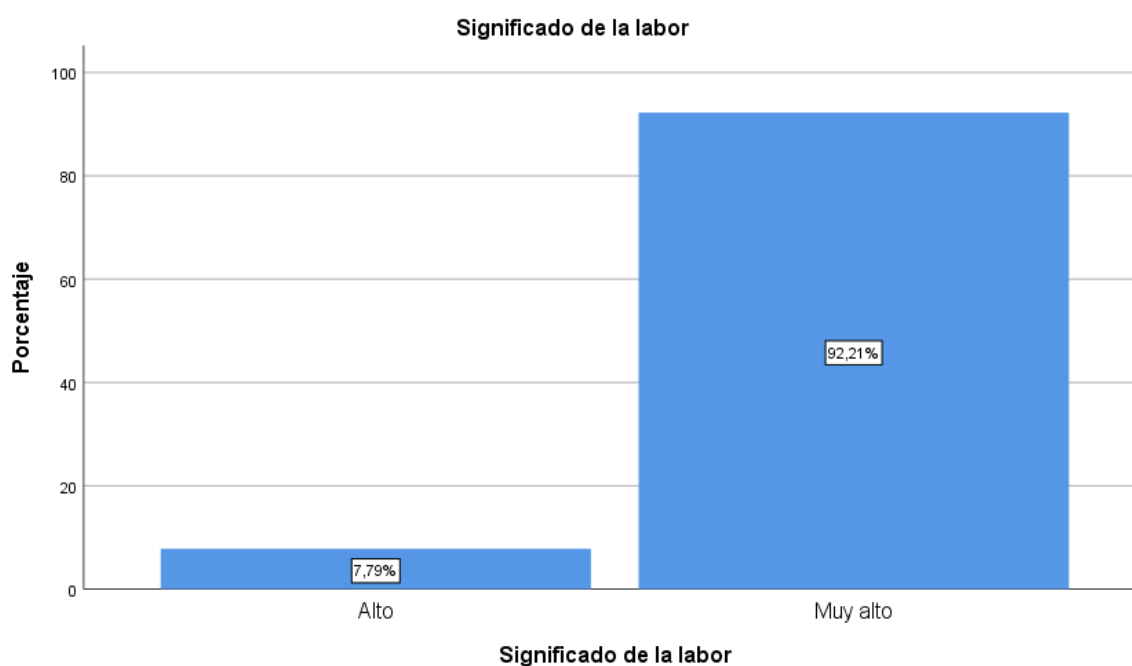
		Significado de la labor			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	6	7,8	7,8	7,8
	Muy alto	71	92,2	92,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 6 indica los resultados obtenidos por la dimensión Significado de la Labor de la variable Desempeño Laboral, donde un 92,2% concierne a Muy Alto, seguido del 7,8% que corresponde a Alto, en cuanto al grado de responsabilidad del ocupante con el resto de la Institución y participación del trabajo.

Figura 8.

Resultados por la dimensión Significado de la Labor de la variable Desempeño laboral



Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

Tabla 15.

Resultados por la dimensión Identificación de la Tarea de la variable Desempeño laboral

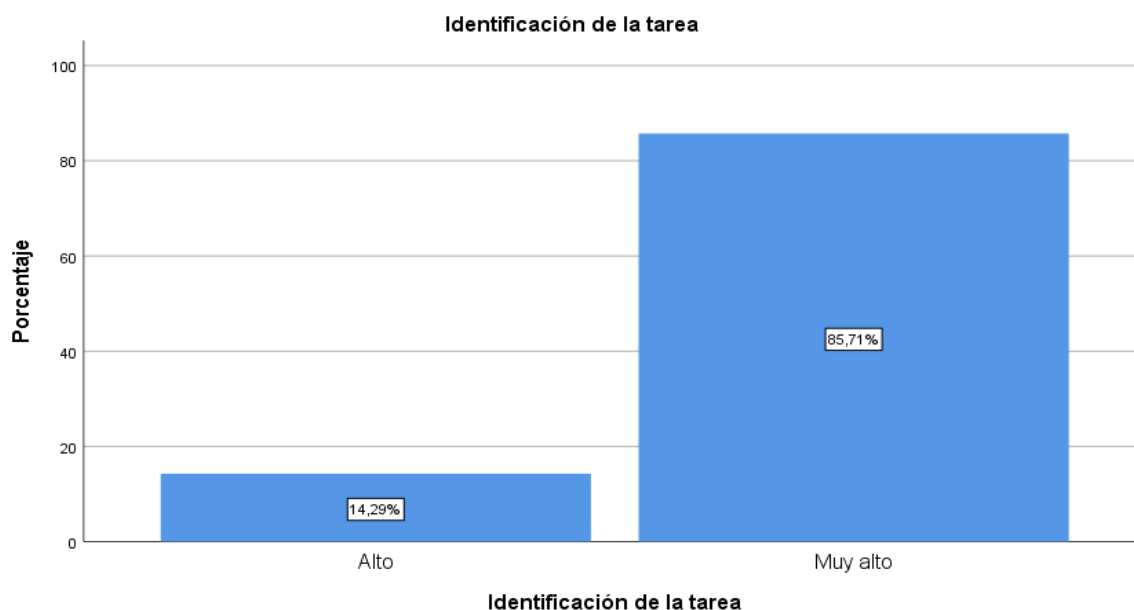
		Identificación de la tarea			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	14,3	14,3	14,3
	Muy alto	66	85,7	85,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 7 indica los resultados obtenidos por la dimensión Identificación de la Tarea de la variable Desempeño Laboral, el cual concierne al grado de conocimiento de la actividad donde los colaboradores se identifican con la tarea realizándola íntegramente, cuyos resultados reflejaron un 85,7% concierne a Muy Alto, seguido del 14,3% que corresponde a Alto.

Figura 9.

Resultados por la dimensión Identificación de la Tarea de la variable Desempeño laboral



Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

Tabla 16.

Resultados por la dimensión Retroalimentación de la variable Desempeño laboral

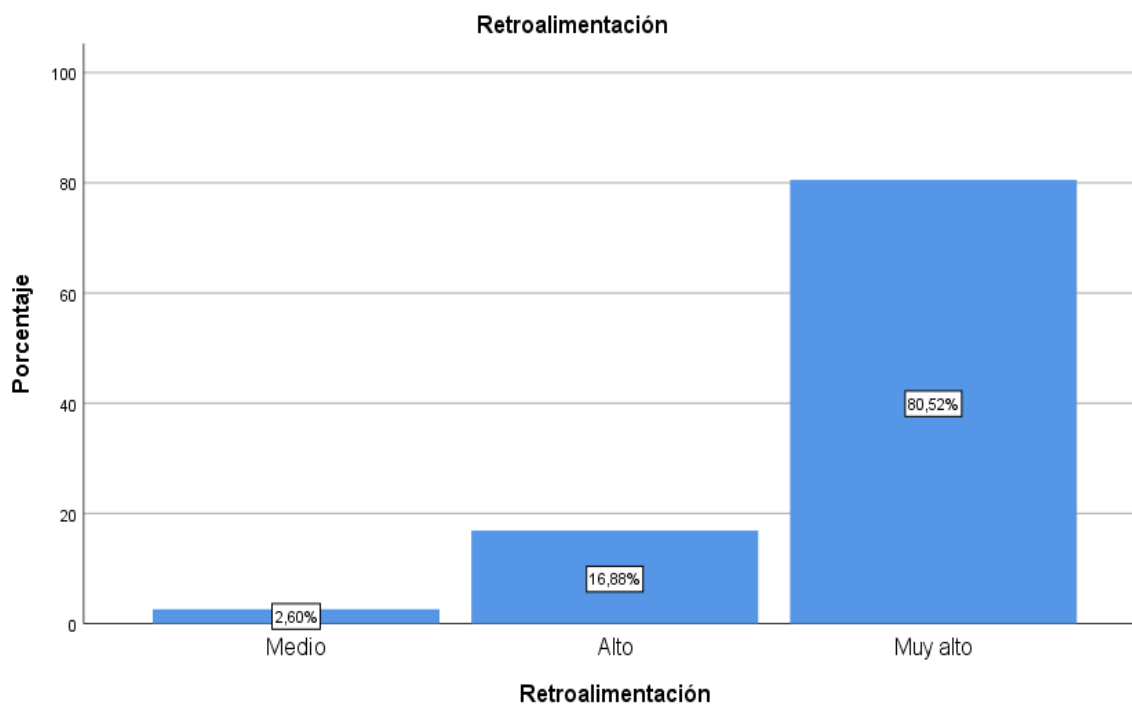
		Retroalimentación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	2,6	2,6	2,6
	Alto	13	16,9	16,9	19,5
	Muy alto	62	80,5	80,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

La tabla Nro. 8 indica los resultados obtenidos por la dimensión Retroalimentación de la variable Desempeño Laboral, basándose en el grado de información recibida acerca del desempeño para la evaluación continua, cuyos resultados reflejaron un 80,5% concierne a Muy Alto, seguido del 16,9% que corresponde a Alto y el 2,6% relativo a Medio.

Figura 10.

Resultados por la dimensión Retroalimentación de la variable Desempeño laboral



Nota: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

4.2. Descripción de resultados del grado de correlación entre la variable sistema de trabajo a turnos y la variable desempeño laboral

Objetivo específico N1: Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión variedad del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021.

Tabla 17.

Objetivo específico 1

		Correlaciones		
			TRABAJO A TURNOS	Variedad
Rho de Spearman	TRABAJO A TURNOS	Coeficiente de correlación	1,000	,503
		Sig. (bilateral)	.	,370
		N	77	77
	Variedad	Coeficiente de correlación	,503	1,000
		Sig. (bilateral)	,370	.
		N	77	77

Nota: Información procesada y extraída de cuestionario

Se observó que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Variedad del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, con un coeficiente de correlación de 0,503 equivalente al 50,3%. De acuerdo a la tabla Nro. 2 ambas tienen una relación positiva regular; razón por la cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

Objetivo específico N2: Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión autonomía del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021.

Tabla 18.

Objetivo específico 2

			Correlaciones	
			TRABAJO A TURNOS	Autonomía
Rho de Spearman	TRABAJO A TURNOS	Coeficiente de correlación	1,000	,456
		Sig. (bilateral)	.	,137
		N	77	77
	Autonomía	Coeficiente de correlación	,456	1,000
		Sig. (bilateral)	,137	.
		N	77	77

Nota: Información procesada y extraída de cuestionario

Se evidenció que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Autonomía del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, con un coeficiente de correlación de 0,456 equivalente al 45,6%. De acuerdo a la tabla Nro. 3 ambas tienen una relación positiva regular; por lo que se acepta la hipótesis alterna, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

Objetivo Específico N3: Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Significado de la Labor del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021.

Tabla 19.

Objetivo específico 3

			Correlaciones	
			TRABAJO A TURNOS	Significado de la labor
Rho de Spearman	TRABAJO A TURNOS	Coeficiente de correlación	1,000	,661
		Sig. (bilateral)	.	,219
		N	77	77
	Significado de la labor	Coeficiente de correlación	,661	1,000
		Sig. (bilateral)	,219	.
		N	77	77

Nota: Información procesada y extraída de cuestionario

Se observó que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Significado de la Labor del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, con un coeficiente de correlación de 0,661 equivalente al 66,1%. De acuerdo a la tabla Nro. 4 ambas tienen una relación positiva regular alta; razón por la cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

Objetivo específico N4: Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Identificación de la Tarea del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021.

Tabla 20.

Objetivo específico 4

			Correlaciones	
			TRABAJO A TURNOS	Identificació n de la tarea
Rho de Spearman	TRABAJO A TURNOS	Coeficiente de correlación	1,000	,673
		Sig. (bilateral)	.	,231
		N	77	77
		Identificación de la tarea	,673	1,000
		Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	,231	.
		N	77	77

Nota: Información procesada y extraída de cuestionario

Se observó que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Identificación de la Tarea del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, con un coeficiente de correlación de 0,673 equivalente al 67,3%. De acuerdo a la tabla Nro. 5 ambas tienen una relación positiva regular alta; motivo por el cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

Objetivo específico N5: Determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Retroalimentación del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021.

Tabla 21.

Objetivo específico 5

			TRABAJO A TURNOS	Retroalimentación
Rho de Spearman	TRABAJO A TURNOS	Coeficiente de correlación	1,000	,787
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Retroalimentación	Coeficiente de correlación	,787	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

Nota: Información procesada y extraída de cuestionario

Se observó que existe una relación significativa entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Retroalimentación del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, con un coeficiente de correlación de 0,787 equivalente al 78,7%. De acuerdo a la tabla Nro. 6 ambas tienen una relación positiva regular alta; razón por la cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

Objetivo general: Determinar la relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021.

Tabla 22.

Objetivo general

Correlaciones			TRABAJO A TURNOS	DESEMPE ÑO LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO A TURNOS	Coeficiente de correlación	1,000	,615
		Sig. (bilateral)	.	,142
		N	77	77
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,615	1,000
		Sig. (bilateral)	,142	.
		N	77	77

Nota: Información procesada y extraída de cuestionario

Considerando el Rho de Spearman aplicado para las variables del sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, de acuerdo a la tabla Nro. 7, ambas variables tienen una relación positiva regular debido a que su coeficiente de correlación es de 0,615 equivalente al 61,5%; razón por la cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En los resultados, se determinó la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Variedad del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, donde se observó que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Variedad con un coeficiente de correlación de 0,503 equivalente a 50,3%; es decir, se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

Esta dimensión implica las múltiples habilidades, discernimientos y capacidades que requiere el puesto en la organización donde intervienen la aplicación de diferentes equipos y procedimientos que permitan realizar la tarea, lo cual va ligado con la definición de (Alles, 2017, pág. 28) quién sostiene que es el producto de una combinación de factores integrados en ejes principales de basados en conocimientos, experiencias y competencias. Estos factores deben ser considerados en el momento de designar a una persona para desempeñar con éxito un puesto. Los resultados de esta dimensión concuerdan con (Bellón Sánchez de la Blanca, 2012) quién afirma que los colaboradores sienten menos presión debido a la reducida supervisión y mayor independencia en sus actividades durante horarios no ordinales de trabajo.

El control migratorio tiene procedimientos ya definidos, dando paso a la ejecución de tareas repetitivas y monótonas, concordando con una investigación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en España, donde se observó que el desempeño baja si se realizan tareas repetitivas.

Concerniente a la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Autonomía del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, se observó que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Autonomía con un coeficiente de correlación de 0,456 equivalente a 45,6%; donde ambas tienen una relación positiva regular; por lo que se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el

sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula. La Autonomía corresponde al grado de independencia y razonamiento para planificar y ejecutar una labor. Existe falta de autonomía cuando los procedimientos de trabajo están predeterminados y estrictamente controlados.

Considerando la naturaleza del trabajo como Migración, ya existen procesos definidos para realizar la labor; es decir, los procedimientos, métodos y aplicación ya están preestablecidos, del mismo modo los equipos de trabajo y jornadas especiales programadas e intervalos de descanso.

Los resultados coinciden con (Manzano, Toapanta, Andino, & Rueda, 2018), quién sostiene que en una sociedad en crecimiento, las demandas de ciertos servicios requieren personal comprometido laborando durante las veinticuatro horas, exigiendo un esfuerzo físico y mental, con procedimientos rígidos ya establecidos, para lo cual se recomienda la reorganización de los sistemas de trabajo e implementación de condiciones integrales laborables del personal en la ejecución de sus actividades.

Es primordial que durante las jornadas laborales se realicen intervalos mínimos de descanso ya que según (Knauth, 2021, pág. 5), es probable prevenir la disminución del rendimiento realizando pausas laborales. Asimismo, la Revista Científica Ciencia y Tecnología, expone que el sistema de trabajo a turnos no es el perjudicial, sino la interacción con el reloj biológico, determinando una significación esencial relacionado al impacto del trabajo bajo turnos cuyo sistema aplicado debe considerar variables de tiempo y descanso.

Según (Melo, 2003) sostiene que para la implementación de un sistema de trabajo a turnos se debe considerar características individuales y preferencias de los colaboradores, participando en la confección de los planes y flexibilidad para cambiar de turnos o equipos de trabajo, lo cual contribuye en la disminución de tensiones y conflictos.

Por otro lado, se determinó la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Significado de la Labor del personal de Migración de un aeropuerto

internacional en la ciudad de Guayaquil, se evidenció que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Significado de la Labor con un coeficiente de correlación de 0,661 equivalente a 66,1% donde ambas tienen una relación positiva regular alta; motivo por el cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

Esta dimensión implica el grado de responsabilidad del ocupante con el resto de la organización, participación del trabajo y condiciones laborales. Mientras mayor sea la responsabilidad, mayor es la importancia de la tarea, ya sea específica o múltiple; asimismo, el dominio de poder crear condiciones para la adecuación del puesto acorde a las necesidades.

Los resultados van acorde a (Toala, Álvarez, Osejos, & Quiñonez, 2017) quién sostiene que es primordial considerar atributos que permitan identificar equipos idóneos para la realizar tareas específicas dentro de la organización; asimismo, se alcanza un buen desempeño mientras el vínculo entre las capacidades y el ambiente de trabajo sean apropiados. La carga horaria juega un rol fundamental dando apertura a la extensión de horarios o implementación de un sistema de turnos rotativos (Cedeño, Moreta, Guamán, & Ramírez, 2020).

Del mismo modo, se determinó la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Identificación de la Tarea del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, donde se observó que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Identificación de la Tarea de la Labor con un coeficiente de correlación de 0,673 equivalente a 67,3%, donde ambas tienen una relación positiva regular alta; motivo por el cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

La identificación de la tarea comprende al grado en el que el individuo se reconoce con la tarea realizándola cabal e íntegramente identificando con claridad el

resultado. Cada colaborador realiza una labor completa; sin embargo, con un sistema de trabajo a turnos, en ocasiones la tarea queda fragmentada o seccionada debido a los relevos de grupos al término de jornada laboral.

La mayoría de los colaboradores, para realizar una tarea, están bajo los enfoques de (Borrás, Fernández, & Martínez, 2017, pág. 327) describiendo el enfoque funcional, el cual se basa en el análisis de normas de desempeño indispensables a cumplir para lograr alcanzar un nivel de competencia adecuado. Por su parte, el enfoque conductual se fundamenta en el comportamiento del individuo al desempeñar su tarea, determinando las características personales innatas que intervienen en su desempeño.

En los resultados también se determinó la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Retroalimentación del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, donde se observó que existe una relación significativa entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Retroalimentación con un coeficiente de correlación de 0,787 equivalente a 78,7% donde ambas tienen una relación positiva regular alta; por lo que se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula. Siendo esta dimensión donde se mide el grado de información concerniente al desenvolvimiento para valorar la eficiencia de los colaboradores, lo cual permite realizar una evaluación continua y conocer resultados de la ejecución de sus actividades laborales.

La retroalimentación está conducida a la planificación del desempeño futuro y trata alinear el desempeño hacia propósitos ya determinados o establecidos con base en los recursos elementales para el adecuado alcance, con comprobaciones apropiadas y comparativas, más que nada, con la firmeza relacionada por la realimentación y evaluación continua. Existen estándares que permiten llevar una evaluación continua y control sistemático para su operación, como son los resultados, que se obtienen cuando termina la ejecución de cierta actividad; mientras que el desempeño se mide durante la ejecución de la actividad, cuya

función de este proceso no es solo determinar los problemas, sino buscar las soluciones para solventarlo.

La retroalimentación permite al colaborador conocer sus resultados de su producción y realizar una evaluación continua; sin embargo, bajo un sistema de trabajo a turnos, resulta complejo coordinar los entrenamientos o capacitaciones para el personal siempre y cuando exista disponibilidad entre las partes.

Los resultados van ligados a lo planteado por (Silva Rodríguez, 2018, pág. 14) quién sostiene que es un proceso de desarrollo que induce la experiencia humana a través del desarrollo organizacional, la capacitación y el desarrollo del personal para desenvolverse de manera adecuada donde intervienen niveles correspondientes a individuo, equipo y organización y condiciones laborales.

En definitiva, considerando el Rho de Spearman aplicado para las variables y con el objetivo de determinar la relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, los resultados reflejaron que ambas variables tienen una relación positiva regular debido a que su coeficiente de correlación es de 0,615 equivalente al 61,5%; razón por la cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula.

El sistema de trabajo a turnos tiene relación con las dimensiones determinadas del desempeño laboral. Las probabilidades de un diseño de trabajo a turnos son infinitas, para lo cual se deben considerar ciertas particularidades dependiendo de cada organización para la toma de consideración de elementos necesarios, adaptables a modelos y necesidades de los trabajadores para que su desempeño laboral y salud no se vean afectados. Existen nueve equipos de trabajo los cuales están conformados por un conjunto de colaboradores, cada uno de aproximadamente diez personas que rotan en los diferentes turnos cada día, manteniéndose con diferentes compañeros de trabajo lo que infiere en elevar el

grado de seguridad, compañerismo, comunicación y entendimiento conservando un buen ambiente laboral.

Ante los resultados de estas dimensiones se concuerda con (Pelegrín Hernando, Pelegrín Hernando, & Galindo Asurmendi, 2020) quienes concluyeron que el trabajo a turnos conlleva una serie de riesgos, donde las organizaciones deben garantizar medidas de prevención de riesgos laborales de control y regularización de horarios adecuados para que el impacto sea mínimo en los trabajadores, considerando las correlaciones de trabajo orientado a resultados, la segmentación del tiempo de trabajo en fragmentos más pequeños y la extensión de las horas de apertura y de funcionamiento hacia una economía sin interrupciones de 24 horas según la (Organización Internacional del Trabajo, International Labour Organization, 2007).

Un buen desempeño laboral constituye una estrategia para alcanzar las metas y propósitos trazados, concordando con (Chiavenato, 2019, pág. 204) quien lo define como las acciones o conductas percibidos en los trabajadores que son relevantes para lograr efectivamente los objetivos de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Después de procesar e interpretar los resultados obtenidos se ha concluido:

1. Se logró determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Variedad del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, dando como resultado que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Variedad con un coeficiente de correlación de 0,503 equivalente a 50,3 %; es decir, una relación positiva regular; por lo que se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula. Los colaboradores dominan las diversas habilidades, destrezas y conocimientos que exige el puesto sin tener mayor trascendencia con un sistema de trabajo a turnos.
2. Se logró determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Autonomía del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, dando como resultado que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Autonomía con un coeficiente de correlación de 0,456 equivalente al 45,6%; donde ambas tienen una relación positiva regular; por lo que se acepta la hipótesis alterna, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula. La Autonomía corresponde al grado de independencia y razonamiento para planificar y ejecutar una labor. Existe falta de autonomía cuando los procedimientos de trabajo están predeterminados y estrictamente controlados.
3. Se logró determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Significado de la Labor del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, concluyendo que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Significado de la Labor con un coeficiente de correlación de 0,661 equivalente al 66,1%, donde ambas tienen una relación positiva regular alta; por lo que se acepta la hipótesis

alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula. Esta dimensión implica el grado de responsabilidad del ocupante con el resto de la organización, participación del trabajo y condiciones laborales. Es primordial considerar atributos que permitan identificar equipos idóneos para la realización de tareas específicas dentro de la organización; asimismo, se alcanza un buen desempeño mientras el vínculo entre las capacidades y el ambiente de trabajo sean apropiados.

4. Se logró determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Identificación de la Tarea del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, dando como resultado que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Identificación de la Tarea con un coeficiente de correlación de 0,673 equivalente al 67,3%, donde ambas tienen una relación positiva regular alta; por lo que se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula. La identificación de la tarea comprende al grado en el que el individuo se reconoce con la tarea realizándola cabal e íntegramente identificando con claridad el resultado. Cada colaborador realiza una labor completa; sin embargo, con un sistema de trabajo a turnos, en ocasiones la tarea queda fragmentada o seccionada debido a los relevos de grupos al término de jornada laboral.
5. Se logró determinar la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Retroalimentación del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, concluyendo que existe una relación significativa entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Retroalimentación con un coeficiente de correlación de 0,787 equivalente al 78,7%, donde ambas tienen una relación positiva regular alta; por lo que se acepta se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula, siendo esta dimensión donde se mide el grado de información

concerniente al desenvolvimiento para valorar la eficiencia de los colaboradores, lo cual permite realizar una evaluación continua y conocer resultados de la ejecución de sus actividades laborales.

6. Se logró determinar la relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal, los resultados reflejaron que ambas variables tienen una relación positiva regular debido a que su coeficiente de correlación es de 0,615 equivalente al 61,5%; por lo que se acepta la hipótesis alterna sosteniendo que existe una relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021, rechazándose la hipótesis nula. El sistema de trabajo a turnos tiene relación con las dimensiones determinadas del desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados, realizaremos las siguientes recomendaciones:

1. Considerando la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Variedad del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, donde existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Variedad, se recomienda implementar métodos de trabajo que permitan tener una actividad menos repetitiva y monótona para potenciar las múltiples habilidades, discernimientos y capacidades que requiere el puesto.
2. La relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Autonomía del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, cuyo resultado demostró que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Autonomía, se recomienda considerar el criterio personal, sugerencias y observaciones, a fin de mejorar los métodos o procesos, sin dejar a un lado los manuales de procedimientos definidos para cada proceso.
3. La relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Significado de la Labor del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, estableció que existe una relación positiva regular alta entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Significado de la Labor, considerando que en esta dimensión implica el grado de responsabilidad del ocupante con el resto de la organización, participación del trabajo y condiciones laborales, para lo cual se recomienda contemplar atributos que permitan identificar equipos idóneos para la realizar tareas específicas dentro de la organización; asimismo, se alcanza un buen desempeño mientras el vínculo entre las capacidades y el ambiente de trabajo sean apropiados.
4. Considerando la relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Identificación de la Tarea del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, reveló que existe una relación positiva entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Identificación de la Tarea, para lo cual se recomienda terminar la labor completa sin dejar la tarea fragmentada o seccionada debido a los relevos de grupos al término de jornada laboral.

5. La relación entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Retroalimentación del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, determinó que existe una relación significativa entre el sistema de trabajo a turnos y la dimensión Retroalimentación, siendo esta dimensión donde se mide el grado de información concerniente al desenvolvimiento para valorar la eficiencia de los colaboradores, para lo cual se recomienda dar a conocer los resultados de su producción y continuar con las capacitaciones y las evaluaciones continuas de forma periódica.
6. La relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal demostró que ambas variables tienen una relación positiva regular. El sistema de trabajo a turnos aplicado tiene relación con las dimensiones determinadas del desempeño laboral, se debe reafirmar mutuamente alinear los objetivos y las estrategias con las necesidades y preferencias de los colaboradores, considerando también que ellos deben ser parte integral de un diseño de trabajo a turnos, participando en las fases de análisis, planificación y diseño de sus turnos.

REFERENCIAS

- Acevedo Rivera, C. E., Alas Acosta, E. d., & Escamilla Vásquez, A. M. (08 de 2019). *“La Influencia de las Jornadas Laborales Rotativas en el Desempeño Laboral y Relaciones Interpersonales en los trabajadores del Hospital Nacional de Suchitoto”*. Obtenido de Repositorio Universidad de El Salvador: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/20078/1/14103648.pdf>
- Aguilar Ibagué, J. (2021). *Estadística Descriptiva. Regresión y Probabilidad con Aplicaciones* (1era ed.). (D. E. SAS, Ed.) Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=AgEyEAAAQBAJ&pg=PA23&dq=estad%C3%ADstica.+unidad+de+an%C3%A1lisis&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj_d_NHKn_jzAhX2VzABHSc3Bz84ChDoAXoECAYQAg#v=onepage&q=estad%C3%ADstica.%20unidad%20de%20an%C3%A1lisis&f=true
- Ahumada, M. (2021). Nota Técnica Revisión De Intervenciones Para Minimizar El Impacto Del Trabajo En Sistema De Turnos. *Instituto de Salud Pública de Chile*, 5. Obtenido de <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/10/NT-Intervenciones-para-Minimizar-Impacto-en-Sistema-Trabajo-de-Turnos.pdf>
- Alles, M. (2017). *Desempeño por Competencias: Estrategia, Desarrollo de Personas, Evaluación 360* (3era ed.). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica S.A. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Dese+mpe%C3%B1o+por+competencias&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Desempe%C3%B1o%20por%20competencias&f=true
- Álvarez Fernández, C. (2014). *Turnos de Trabajo ¿Cómo organizarlos?* Madrid: Bubok Publishing S.L.
- Álvarez Fernández, C. (2014). *Turnos de Trabajo ¿Cómo organizarlos?* Madrid: Bubok Publishing S.L.
- Álvarez Fernández, C. (2014). *Turnos de Trabajo ¿Cómo organizarlos?* Madrid, España: Bubok Publishing S.L.
- Andina. (2019). *El 85% del éxito laboral de los ingenieros depende de las habilidades blandas*. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/el-85-del-exito-laboral-de-los-ingenieros-depende-de-las-habilidades-blandas>
- Andina. (2019). *Perú apunta a reconocer aprendizaje no formal de los trabajadores*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-peru-apunta-a-reconocer-aprendizaje-no-formal-los-trabajadores-742486.aspx>
- Bayas, N., Salas, M., & Pachucho, E. (2018). Afectación a La Calidad de Vida Laboral: Caso Funcionarios de la Dirección Administrativa Del GADMA. *Revista de Investigación Enlace Universitario* .
- Bellón Sánchez de la Blanca, T. (2012). *Horarios y Sociedad. Una visión multidisciplinar* (Primera ed.). Madrid, España: Dykinson.
- Borrás, F., Fernández, A., & Martínez, F. (2017). *El Emprendimiento: Una Aproximación Internacional al Desarrollo Económico*. Santander, España: Ediciones Universidad

Cantabria. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=-8I3DwAAQBAJ&pg=PA327&dq=enfoques+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj1_z0_vLzAhXzsDEKHd52ATkQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=enfoques%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=true

Carcelén, J. (2000). *Sistema de Trabajo a Turnos y su Problemática*. Madrid: Fundación Confemetal.

Carlozama P., J. E. (2014). *Cómo Influyen los Turnos Rotativos en las Alteraciones del Ritmo Circadiano de los Trabajadores de la Empresa Ravcorp S.A.* Obtenido de Universidad de Guayaquil Repositorio Institucional: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/4804>

Casique, K. y Vines, E. (2016). *El desarrollo de las competencias laborales y el desempeño del personal administrativo en la organización no gubernamental asociación benéfica Prisma - Lima*. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1022/CASIQUE%20RAMIREZ%2c%20KELLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro Pérez, F. (2021). *Probabilidad y Estadística*. Ciudad de México, México: Klik Soluciones Educativas S.A. de C.V. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=YyIAEAAAQBAJ&pg=PA30&dq=estad%C3%ADstica.+encuesta&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjTzp7RpPjzAhUBtjEKHZKSBxw4PBDoAXoECAMQAg#v=onepage&q=estad%C3%ADstica.%20encuesta&f=true>

Cayotopa, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa grupo RTP SAC Chiclayo - 2015*. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/824/1/TL_CayotopaDelgadoAnalizz.pdf

Cedeño, L., Moreta, M., Guamán, R., & Ramírez, V. (2020). Relación Entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intra y Extralaboral con el Aparecimiento del Estrés en los Trabajadores. *Revista Internacional Tecnológica - Docentes 2.0*, 3.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill. .

Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones* (10ma ed.). Mexico D.F., México: McGrawHill International.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones* (10ma ed.). Mexico D.F., México: McGrawHill International.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones* (10ma ed.). Mexico D.F., México: McGrawHill International.

Co Active. (2019). *COACHING CO-ACTIVO: COMPETENCIA LABORAL PARA EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO*. Obtenido de <https://mx.coactive.com/coaching-competencia-laboral/>

Córdova, M. (2015). *Impacto del Trabajo por Turnos Rotativos sobre la Percepción de la Salud Global y los Efectos en el Sueño de los Trabajadores de un Hotel en Quito*. Quito.

Coste, H. y. (2017). *Competencias laborales en el banco*. Obtenido de <https://search.proquest.com/central/docview/1911616793/1977F536A85C4923PQ/1?accountid=14747>

- Cristancho, F. (2016). *¿Por qué debería evaluar las competencias laborales en su empresa?* Obtenido de <https://blog.acsendo.com/por-que-evaluar-competencias-laborales/>
- Cuadrado García, S. (septiembre de 2017). *Trabajo a Turnos, Estrés y Rendimiento Laboral en el Personal de Enfermería*. Obtenido de Repositorio Universitat Miguel Hernández : <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3201/1/Cuadrado%20Garc%C3%ADa%2C%20Sandra%20TFM.pdf%20Hecho.pdf>
- Cuesta, A. y Rodríguez, M. (2014). *Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa*. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecafmhsp/detail.action?docID=4823872>
- Cuyo, M. C., & Siguencia, R. M. (2020). Factores que Influyen en el Rendimiento Laboral del Personal de Salud que Labora en el Centro De Salud Tipo C, Latacunga. *Revista La U Investiga - Universidad Técnica del Norte*, 3.
- Díaz, N. y. (2017). *Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000200013
- El Economista. (2018). *¿Existe capacitación laboral en América Latina?* Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/existe-capacitacion-laboral-en-america-latina>
- Flores, C. (2018). *Competencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas. Período 2017*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31573/flores_pc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Teseo - UAI.
- Gil, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales*. Obtenido de <https://search.proquest.com/central/docview/1112272918/fulltextPDF/7B2E1ECD76D844A4PQ/12?accountid=14747>
- Guzmán, N. P., & Valencia, M. B. (2017). Trabajar en Turnos Rotativos Semanales no Produce Alteraciones en las Funciones Cognitivas Superiores. *Revista UDEA*.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, agencia Huehuetenango*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Herrera-Andrea.pdf>
- Herrera, J. (2016). *La importancia de la formación en competencias laborales en los administradores de empresas para acceder al mercado laboral Colombiano*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14224/HerreraNu%F1ezJuanMiguel2016.pdf?sequence=1>

- Infante, C. (2015). *Guía para la Presentación de Proyectos de Investigación*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- ISTAS. (2021). *El Trabajo a Turnos y Nocturno*. Obtenido de Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/el-trabajo-turnos-y-nocturno>
- Kecklund G, A. (2017). Consecuencias Para la Salud del Trabajo por Turnos y el Sueño Insuficiente. *IntraMed*.
- Knauth, P. (2021). *Horas de Trabajo*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo España: <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+43.+Horas+de+trabajo>
- Knauth, P. (2021). *Horas de Trabajo*. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo España : <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+43.+Horas+de+trabajo>
- León A., C. (2015). *Determinar la Incidencia de los Factores Psicosociales en el Desempeño Laboral. Diseño de un Plan de Intervención y Medidas Preventivas de los Riesgos Psicosociales, en el Hospital Naval Guayaquil De La Armada Del Ecuador*. Obtenido de Universidad de Guayaquil Repositorio Universitario: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/7928>
- Linares, J. (2017). *Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral en la empresa maestro Perú Arequipa-Lambramani*. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3379/IIIhujl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, M. P. (2007). *Un enfoque de sistemas a las competencias laborales*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecafmhsp/reader.action?docID=3195521&ppg=1&query=COMPETENCIAS%20LABORALES>
- Lozano, G. (2018). *Estrategias de competencias laborales genéricas para mejorar desempeño laboral de colaboradores del área administrativa Clínica del Pacífico, Chiclayo, 2017*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26547/Lozano_RG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malpica et al. (2014). *Equipos de trabajo de alto desempeño*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849005.pdf>
- Manjarrez, B. (2015). *La importancia de las competencias en el mundo laboral*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez>
- Manzano, M. J. (2018). Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería por desempeño de labores en turnos rotativos y la importancia de los protocolos ergonómicos de prevención. *Ciencia y Tecnología*, 170.
- Manzano, M. J., Toapanta, M., Andino, X., & Rueda, M. L. (2018). Enfermedades Ocupacionales del Personal de Enfermería por Desempeño de Labores en Turnos Rotativos y la

- Importancia de los Protocolos Ergonómicos de Prevención. *Revista Ciencia y Tecnología*, 2.
- Márquez Jiménez, I. I. (2020). *Desempeño Laboral y Su Relación con el Síndrome Burnout en los Profesionales de la Salud en la Terapia Intensiva Neonatal En El Hospital General Del Norte De Guayaquil Los Ceibos*. Obtenido de Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>
- Martínez, I. (2015). *Programación del Trabajo de Campo de la Investigación* (1era ed.). España: Editorial Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=HGNWDwAAQBAJ&pg=PA19&dq=la+investigacion+descriptiva+correlacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjB96vStfXzAhWATDABHd4QDGE4ChDoAXoECAoQAg#v=onepage&q=la%20investigacion%20descriptiva%20correlacional&f=false>
- Mejía Jervis, T. (2020). Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos. *LIFEDER*, 1. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Mejía Jervis, T. (2020). Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos. *LIFEDER*, 2. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Melo, J. L. (2003). Sistema de Trabajo por Turnos. *Estrucplan*, 2.
- Molero, F. y. (2017). *Psicología de los grupos*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecafmhsp/reader.action?docID=5190210&ppg=1&query=psicologia%20de%20los%20grupos>
- Moreno, C. H. (2017). *Las competencias laborales como eje fundamental de la profesionalización de los servidores públicos en Iberoamérica*. Obtenido de [competencias-laborales-eje-fundamental-la-profesionalizacion-los-servidores-publicos-iberoamerica/](https://www.repositorio.cebsa.org/bitstream/handle/10366/44811/1/S1700017.pdf)
- Niño Rojas, V. (2019). *Metodología de la Investigación: Diseño, ejecución e informe* (2da ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=WCwaEAAAQBAJ&pg=PA100&dq=aspectos+%C3%A9ticos+en+investigaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi5tcT4nfrzAhWjRjABHT2FBI04PBD0AXoECACQAg#v=onepage&q=aspectos%20%C3%A9ticos%20en%20investigaci%C3%B3n&f=true>
- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales - Unión General de Trabajadores. (2014). *Los Tiempos de la Organización del Trabajo: Incidencia de los Riesgos Psicosociales en los Sistemas de Trabajo a Turnos*. Madrid, España. Obtenido de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_trabajoaturnos2010/libro%20turnos%20modificado%202014.pdf
- Ochoa, D. (2018). *El desarrollo de competencias laborales: una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17643/OchoaRiveraDianaYaneth2018.pdf;jsessionid=04EABEE0C132DD4261BCAA48B0AC623A?sequence=1>

- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *International Labour Organization*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145393.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *International Labour Organization*. Obtenido de https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_HRS_SP.pdf
- Ortíz, C. (2016). *Competencia laboral y desempeño laboral en el personal del servicio de laboratorio clínico en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12572/Ortiz_HCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacheco González, A. I. (27 de 05 de 2019). *Efectos Psicológicos Causados por los Turnos de Trabajo en los Trabajadores de la Fábrica Plásticos Rival Cía. Ltda.* Obtenido de Repositorio Universidad de Cuenca: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/32732/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Parada, L., Borda, M., Díaz, A., & Adriana, N. (2020). *Metacognición en Docentes* (1era ed.). Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=-sgcEAAAQBAJ&pg=PT40&dq=estad%C3%ADstica.+conceptos+validez+y+confiabilidad&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj8s_no8_jzAhUjRDABHYwwAdQQ6AF6BAGgEEAI#v=onepage&q=estad%C3%ADstica.%20conceptos%20validez%20y%20confiabilidad&f=true
- Pelegrín Hernando, E., Pelegrín Hernando, V., & Galindo Asurmendi, D. (2020). ¿Cómo Afecta a la Salud el Trabajo a Turnos en los Trabajadores. *Revista Médica*.
- Pierce, L. (2018). *Las competencias laborales que se requerirán en el futuro*. Obtenido de <https://www.lampadia.com/opiniones/leslie-pierce/las-competencias-laborales-que-se-requeriran-en-el-futuro/>
- Pinos Mora, L. P., & Monroy Cherras, C. T. (2015). Efectos Psicosociales de los Turnos de Trabajo en la Productividad de una Fábrica de Muebles de Madera. *Revista Economía y Negocios*, 48.
- Ponce, S. (2017). El Turno trae Beneficios al Empleado y a la Empresa. *Revista Líderes*.
- Proaño Villacrés, D. (2020). *Incidencia de la Turnicidad en el Estrés Laboral de los Conductores de la Empresa de Transporte de Carga Pesada BajoCero*. Obtenido de Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7321/1/T3206-MDTH-Proa%C3%B1o-Incidencia.pdf>
- Prunier-Poulmaire, S., Ghesquière, A., De La Garza, C., & Gadbois, C. (Diciembre de 2011). Volver a Pensar La Organización del Tiempo de Trabajo Cuando la Tecnología Cambia: El Caso del Equipo de Trabajo de Operación de una Central Nuclear. *Laboreal Revista Científica*, 12, 18. Obtenido de <https://journals.openedition.org/laboreal/7518?lang=en>
- Púm, K. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

- Ramos, J., Águila, V., & Bazalar, A. (2020). *Estadística Básica para los Negocios*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad de Lima. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=6ZclEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=escalas+de+medici%C3%B3n+alto+medio+bajo+concepto&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi_I82tvvXzAhWASTABHQImBncQ6AF6BAGJEAI#v=onepage&q&f=false
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez Franco, J., Pierdant Rodríguez, A., & Rodríguez Jiménez, E. (2016). *Estadística para Administración* (2da ed.). Ciudad de México, México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=bBUhDgAAQBAJ&pg=PA273&dq=estadistica.+cuestionario&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwitkev7q_jzAhVYRjABHWwIDmwQ6AF6BAGCEAI#v=onepage&q=estadistica.%20cuestionario&f=true
- Rodríguez Oliveros, M., & Contreras, J. (2012). El Trabajo y la Jornada Laboral . *Revista Visión Gerencial*.
- Ruiz Villa, C. (2020). *Incidencia de la Turnicidad y Exposición a Ruido en la Fatiga Laboral en una Empresa de Gestión de Residuos de Los Ángeles, Chile*. Obtenido de Repositorio Universidad de Concepción: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/1327/1/Incidencia%20de%20la%20Turnicidad%20y%20Exposici%C3%B3n%20a%20Ruido%20en%20la%20Fatiga%20Laboral%20en%20una%20Empresa%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Residuos%20de%20Los%20c%81ngeles%2c%20Chile.pdf>
- Salazar, L., & Bahena, H. (2020). *Probabilidad y Estadística* (1era ed.). Azcapotzalco, México: Grupo Editorial Patria S.A. DE C.V. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=t5otEAAAQBAJ&pg=PA45&dq=estad%C3%ADstica.+poblacion+y+muestra&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjSgJbw4_XzAhU3SDABHQvNDbM4FBD0AXoECAkQAg#v=onepage&q=estad%C3%ADstica.%20poblacion%20y%20muestra&f=true
- Salazar, L., Bahena, H., & Martínez, R. (2020). *Probabilidad y Estadística* (1era ed.). Azcapotzalco, México: Grupo Editorial Patria S.A. DE C.V. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=t5otEAAAQBAJ&pg=PA45&dq=estad%C3%ADstica.+poblacion+y+muestra&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjSgJbw4_XzAhU3SDABHQvNDbM4FBD0AXoECAkQAg#v=onepage&q=estad%C3%ADstica.%20poblacion%20y%20muestra&f=true
- Salazar, L., Bahena, H., & Martínez, R. (2020). *Probabilidad y Estadística*. Azcapotzalco, México: Grupo Editorial Patria S.A. DE C.V. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=t5otEAAAQBAJ&pg=PA45&dq=estad%C3%ADstica.+poblacion+y+muestra&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjSgJbw4_XzAhU3SDABHQvNDbM4FBD0AXoECAkQAg#v=onepage&q=estad%C3%ADstica.%20poblacion%20y%20muestra&f=true

- Sánchez Olivan, A. M. (2019). *Impacto del Trabajo a Turnos en la Salud y la Conciliación Laboral / Familiar del Personal de Enfermería en el Hospital General San Jorge de Huesca*. Alicante, España: 3Ciencias Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Sánchez S., M. C. (2021). *Impacto del Trabajo a Turnos Sobre la Salud y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores en España*. Obtenido de Scientific Electronic Library Online - SciELO: <https://www.scielo.br/j/se/a/7hXDcZm4mwNss8zY5LzrZDH/?lang=es>
- Serra, L. (2013). Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y medicolegales. *Revista Médica Clínica Las Condes on Science Direct*.
- Silva Rodríguez, J. (2018). *La Gestión y el Desarrollo Organizacional Marco para Mejorar el Desempeño del Capital Humano*. Alicante, España: 3Ciencias Editorial Área Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=m-pyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=PALACI+DESEMPE%C3%91O+LABORAL&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5ouOetu3zAhWbRDABHXorBDEQ6AF6BAGJEAI#v=onepage&q=DESEMPE%C3%91O&f=true>
- Tellez L., A., Villegas G., D., Juárez G., D., Segura H., L., & Fuentes A., L. (2015). Trastornos y Calidad de Sueño en Trabajadores Industriales de Turno Rotatorio y Turno Fijo Diurno. *Revista Universitas Psychologica*.
- Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., & Quiñonez, M. (2017). *Modelo de Gestión Organizacional para el Fortalecimiento del Desempeño Profesional en Servidores Públicos*. Alicante, España: Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA48&dq=que+es+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj77Ma8qvb0AhUTSTABHZAsCSI4ggEQ6AF6BAGEEAI#v=onepage&q=que%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=true>
- Tostado, M. (2017). *Estudio de la Influencia de los Turnos de Trabajo en el Agotamiento, la Satisfacción Laboral, el Desempeño y las Conductas Contraproductivas, en el personal de Enfermería de un Hospital*. Valencia.
- UGT Andalucía. (2005). *Conclusiones Jornadas Trabajo a Turno: Inevitable, pero Sano y Seguro*. Andalucía, España: Concepto19.
- Valdiviezo Gilces, D., Rodríguez Nieves, R., Parrales Abarca, F., Ibarra Vélez, L. S., Carvajal Prado, M., Tripul Villamar, M., . . . Laines Jiron, M. (2019). Identificación y Evaluación de los Factores de Riesgo Psico-Social en Personal que Labora en una Central de Llamadas de Emergencia, Ecuador - 2018. *Revista AVFT*, 2.
- Workmeter. (2021). Ventajas y Desventajas de los Horarios Flexibles. *Workmeter*.
- Zabala Genovez, J. E. (2014). *Influencia de la Turnicidad en la Salud Ocupacional de los Trabajadores del Área Técnica de la Empresa Celco Cia. Ltda. de la Ciudad de Guayaquil*. Obtenido de Repositorio Universidad de Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6290>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Título: El sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Sistema de trabajo a turnos	El trabajo a turnos consiste en la organización del tiempo de trabajo, caracterizado por la división de franjas horarias durante el día donde los trabajadores se reemplazan unos a otros con el objetivo de dar continuidad a cierta actividad. Cada organización, dependiendo de su naturaleza de trabajo ajusta su sistema de turnos (Álvarez Fernández, 2014, pág. 26).	El trabajo por turnos es un método de organización del tiempo de trabajo, en el cual los trabajadores se sustituyen uno a otro en los lugares de trabajo de forma tal, que el establecimiento pueda operar más horas de las horas de trabajo que un trabajador individual.	Turnos	Franjas horarias	Encuesta Cuestionario
			Equipos	Grupos de trabajo	
			Duración y horario de los turnos	Tiempo de actividad Horario establecido	
			Relevo	Sustitución/relevos	
			Frecuencia de rotación	Cambios de turno diario	
			Sentido de la rotación (directo, inverso mixto)	Dirección del turno de trabajo	
			Ciclo de rotación	Duración del ciclo de rotación	
			Ciclo completo de rotación	Duración del ciclo total	
Desempeño laboral	El desempeño laboral (Chiavenato, 2019, pág. 204) se define como las acciones o comportamientos percibidos en los trabajadores que son relevantes para lograr efectivamente los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral constituye una estrategia para alcanzar las metas y propósitos trazados.	El desempeño laboral comprende las habilidades del trabajador en el ejercicio de sus funciones acorde a los objetivos de la organización.	Variedad	Habilidades	Encuesta Cuestionario
			Autonomía	Grado de independencia	
			Significado de la labor	Grado de responsabilidad	
			Identificación de la tarea	Grado de conocimiento de la actividad	
			Retroalimentación	Grado de evaluación continua	

Nota: Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: El sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Cuál es la relación entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal de Migración de un Aeropuerto en la ciudad de Guayaquil, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre el sistema de trabajo a turnos y el desempeño laboral del personal de Migración de un aeropuerto internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021</p>	VARIABLE 1: SISTEMA DE TRABAJO A TURNOS			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
	Turnos		Franjas horarias	1	Escala de Likert del 1 al 5	
	Equipos		Grupos de trabajo	2		
	Duración y horario de los turnos		Tiempo de actividad	3, 4, 5		
			Horario establecido			
	Relevo		Sustitución/relevos	6		
	Frecuencia de rotación		Cambios de turno diario	7		
	Sentido de la rotación (directo, inverso, mixto)		Dirección del turno de trabajo	8		
	Ciclo de rotación		Duración del ciclo de rotación	9		
	Ciclo completo de rotación		Duración del ciclo total	10		
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIONES		INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
	Variedad		Habilidades	11	Escala de Likert del 1 al 5	
	Autonomía		Grado de independencia	12		
Significado de la labor	Grado de responsabilidad	13				
Identificación de la tarea	Grado de conocimiento de la actividad	14				
Retroalimentación	Grado de evaluación continua	15				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar		
<p>Tipo: Descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p>		<p>Población: 96 colaboradores</p> <p>Muestra: 77 colaboradores</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>	<p>SPSS 25 Coeficiente de correlación de Spearman</p>		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

INDICADORES		ÍTEMS	ESCALA DE LIKERT				
SISTEMA DE TRABAJO A TRABAJO A TURNOS			1	2	3	4	5
1	Franjas horarias	El sistema de trabajo a turnos le brinda flexibilidad para realizar sus actividades diarias personales.					
2	Grupos de trabajo	El número de colaboradores por equipo se encuentra equitativamente conformado.					
3	Tiempo de actividad y horario establecido	El horario establecido es regular.					
4		Durante el tiempo de actividad presenta una carga elevada de trabajo.					
5		Durante el tiempo de actividad realiza tareas repetitivas o monótonas.					
6	Sustitución/relevos	Durante el proceso de relevos (entrante y saliente) existen inconvenientes en la continuidad de la actividad.					
7	Cambios de turno diario	El sistema de rotación le permite adaptarse fácilmente a los cambios de horarios.					
8	Dirección del turno de trabajo	Considera adecuado el orden o dirección del sentido de rotación establecido de tipo natural o directo (tarde y noche).					
9	Duración del ciclo de rotación	Todos los equipos gozan de los mismos períodos y horarios de descanso durante la duración del ciclo de rotación.					
10	Duración del ciclo total	Su ciclo completo de rotación considera un fin de semana.					
DESEMPEÑO LABORAL							
11	Variedad	Domina las diversas habilidades, destrezas y conocimientos que exige el puesto.					
12	Autonomía	Posee el grado de independencia y de criterio propio para planear y realizar la labor.					
13	Significado de la labor	Grado de responsabilidad del ocupante con el resto de la organización y participación del trabajo.					
14	Identificación de la tarea	Grado de conocimiento de la actividad donde se identifica con la tarea realizándola cabal e íntegramente comprendiendo con claridad el resultado.					
15	Retroalimentación	Grado de información recibida acerca de su desempeño, lo cual permite una evaluación continua de la eficiencia.					

Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.831	15

Fuente: Tomada de SPSS 25

Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (el instrumento está contaminada de error).						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 207)

Anexo 5: Cálculo de la muestra

Para la determinación de la muestra se consideró lo siguiente:

n= Tamaño de la muestra obtenida

N= Población total (96)

Z= Nivel de confianza 95% (parámetro estadístico 1,96)

e= Margen de error 5%

p= probabilidad de que ocurra el evento en estudio 50%

q= probabilidad de que no ocurra el evento en estudio 50%

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 96}{(0.05)^2 (96 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 77$$

Anexo 6: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TRABAJO A TURNOS	,134	77	,002	,978	77	,199
DESEMPEÑO LABORAL	,207	77	,000	,908	77	,000
Variedad	,516	77	,000	,380	77	,000
Autonomía	,287	77	,000	,837	77	,000
Significado de la labor	,536	77	,000	,297	77	,000
Identificación de la tarea	,515	77	,000	,416	77	,000
Retroalimentación	,484	77	,000	,506	77	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia

Por ser una muestra mayor a 50 se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov donde de acuerdo a los valores obtenidos por esta prueba indica que todas las variables y dimensiones no tienen una distribución normal.

FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO

Objetivo Determinar la relación del sistema de trabajo a turnos con el desempeño laboral del personal de Migración de un Aeropuerto en la ciudad de Guayaquil, 2021

Población de estudio	Personal de Migración de un aeropuerto internacional
Tamaño muestral	77 colaboradores
Instrumento	Cuestionario
Variable 1	Sistema de trabajo a turnos
Escala	Escala Likert con 5 opciones de respuesta: 1= muy bajo; 2= bajo; 3= medio; 4= alto; 5= muy alto
Dimensiones	Turnos, equipos, duración y horario de los turnos, relevo, frecuencia de rotación, sentido de la rotación, ciclo de rotación y ciclo completo de rotación.
Niveles variable	Muy bajo 0 al 10; bajo < 11 al 20; medio < 21 al 30; alto < 31 al 40; muy alto < 41 al 50
Variable 2	Desempeño laboral
Escala	Escala Likert con 5 opciones de respuesta: 1= muy bajo; 2= bajo; 3= medio; 4= alto; 5= muy alto
Dimensiones	Variedad, autonomía, significado de la labor, identificación de la tarea, retroalimentación.
Niveles variable	Muy bajo 0 al 5; bajo < 6 al 10; medio < 11 al 15; alto < 16 al 20; muy alto < 21 al 25

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El Sistema de Trabajo a Turnos y el Desempeño Laboral del Personal de Migración de un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
<p>Trabajo a turnos</p> <p>El trabajo por turnos es un método de organización del tiempo de trabajo, en el cual los trabajadores se sustituyen uno a otro en los lugares de trabajo de forma tal, que el establecimiento pueda operar más horas de las horas de trabajo que un trabajador individual.</p>	Turnos	• Franjas horarias	El sistema de trabajo a turnos le brinda flexibilidad para realizar sus actividades diarias personales.				X		X		X		X			
	Equipos	• Grupos de trabajo	El número de colaboradores por equipo se encuentra equitativamente conformado.				X		X		X		X			
	Duración y horario de los turnos	• Tiempo de actividad • Horario establecido	El horario establecido es regular.						X		X		X			
			Durante el tiempo de actividad presenta una carga elevada de trabajo.				X		X		X		X			
			Durante el tiempo de actividad realiza tareas repetitivas o monótonas.						X		X		X			
	Relevo	• Sustitución/relevos	Durante el proceso de relevos (entrante y saliente) existen inconvenientes en la continuidad de la actividad.				X		X		X		X			
	Frecuencia de rotación	• Cambios de turno diario	El sistema de rotación le permite adaptarse fácilmente a los cambios de horarios.				X		X		X		X			
Sentido de la rotación	• Dirección del turno de trabajo	Considera adecuado el orden o dirección del sentido de rotación establecido de tipo natural o directo (tarde y noche).				X		X		X		X				

	Ciclo de Rotación	• Duración del ciclo de rotación	Todos los equipos gozan de los mismos periodos y horarios de descanso durante la duración del ciclo de rotación.				X		X		X		X	
	Ciclo completo de rotación	• Duración del ciclo total	Su ciclo completo de rotación considera un fin de semana.				X		X		X		X	
Desempeño laboral El desempeño laboral comprende las habilidades del trabajador en el ejercicio de sus funciones acorde a los objetivos de la organización.	Variedad	• Habilidades	Domina las diversas habilidades, destrezas y conocimientos que exige el puesto.				X		X		X		X	
	Autonomía	• Grado de independencia	Posee el grado de independencia y de criterio propio para planear y realizar la labor.				X		X		X		X	
	Significado de la labor	• Grado de responsabilidad	Grado de responsabilidad del ocupante con el resto de la organización y participación del trabajo.				X		X		X		X	
	Identificación de la tarea	• Grado de conocimiento de la actividad	Grado de conocimiento de la actividad donde se identifica con la tarea realizándola cabal e íntegramente comprendiendo con claridad el resultado.				X		X		X		X	
	Retroalimentación	• Grado de evaluación continua	Grado de información recibida acerca de su desempeño, lo cual permite una evaluación continua de la eficiencia.				X		X		X		X	



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa del Sistema de Trabajo a Turnos y Desempeño Laboral”

OBJETIVO: “Conocer el nivel de impacto del Sistema de Trabajo a Turnos y el Desempeño Laboral del personal de Migración de un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil”.

DIRIGIDO A: Personal de Migración de un Aeropuerto Internacional.

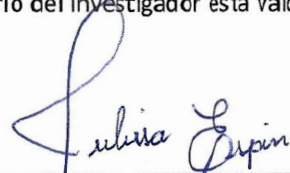
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPIN LUMBANO LERYDA JULISSA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE MENCIÓN EN MODELOS DE OPTIMIZACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

REGISTRO SENESCYT NRO.: 1021-2018-2014371

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El Sistema de Trabajo a Turnos y el Desempeño Laboral del Personal de Migración de un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
<p>Trabajo a turnos</p> <p>El trabajo por turnos es un método de organización del tiempo de trabajo, en el cual los trabajadores se sustituyen uno a otro en los lugares de trabajo de forma tal, que el establecimiento pueda operar más horas de las horas de trabajo que un trabajador individual.</p>	Turnos	• Franjas horarias	El sistema de trabajo a turnos le brinda flexibilidad para realizar sus actividades diarias personales.				X		X		X		X			
	Equipos	• Grupos de trabajo	El número de colaboradores por equipo se encuentra equitativamente conformado.				X		X		X		X			
	Duración y horario de los turnos	• Tiempo de actividad • Horario establecido	El horario establecido es regular.						X		X		X			
			Durante el tiempo de actividad presenta una carga elevada de trabajo.				X		X		X		X			
			Durante el tiempo de actividad realiza tareas repetitivas o monótonas.						X		X		X			
	Relevo	• Sustitución/relevos	Durante el proceso de relevos (entrante y saliente) existen inconvenientes en la continuidad de la actividad.				X		X		X		X			
	Frecuencia de rotación	• Cambios de turno diario	El sistema de rotación le permite adaptarse fácilmente a los cambios de horarios.				X		X		X		X			
Sentido de la rotación	• Dirección del turno de trabajo	Considera adecuado el orden o dirección del sentido de rotación establecido de tipo natural o directo (tarde y noche).				X		X		X		X				

	Ciclo de Rotación	<ul style="list-style-type: none"> • Duración del ciclo de rotación 	Todos los equipos gozan de los mismos periodos y horarios de descanso durante la duración del ciclo de rotación.					X		X		X		
	Ciclo completo de rotación	<ul style="list-style-type: none"> • Duración del ciclo total 	Su ciclo completo de rotación considera un fin de semana.					X		X		X		
Desempeño laboral El desempeño laboral comprende las habilidades del trabajador en el ejercicio de sus funciones acorde a los objetivos de la organización.	Variedad	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades 	Domina las diversas habilidades, destrezas y conocimientos que exige el puesto.					X		X		X		
	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de independencia 	Posee el grado de independencia y de criterio propio para planear y realizar la labor.					X		X		X		
	Significado de la labor	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de responsabilidad 	Grado de responsabilidad del ocupante con el resto de la organización y participación del trabajo.					X		X		X		
	Identificación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de la actividad 	Grado de conocimiento de la actividad donde se identifica con la tarea realizándola cabal e íntegramente comprendiendo con claridad el resultado.					X		X		X		
	Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de evaluación continua 	Grado de información recibida acerca de su desempeño, lo cual permite una evaluación continua de la eficiencia.					X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa del Sistema de Trabajo a Turnos y Desempeño Laboral”

OBJETIVO: “Conocer el nivel de impacto del Sistema de Trabajo a Turnos y el Desempeño Laboral del personal de Migración de un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil”.

DIRIGIDO A: Personal de Migración de un Aeropuerto Internacional.


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MONTALVO HUACÓN ALVARO SEBASTIAN

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER UNIVERSITARIO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

REGISTRO SENESCYT NRO.: 7241158637

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El Sistema de Trabajo a Turnos y el Desempeño Laboral del Personal de Migración de un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil, 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
<p>Trabajo a turnos</p> <p>El trabajo por turnos es un método de organización del tiempo de trabajo, en el cual los trabajadores se sustituyen uno a otro en los lugares de trabajo de forma tal, que el establecimiento pueda operar más horas de las horas de trabajo que un trabajador individual.</p>	Turnos	• Franjas horarias	El sistema de trabajo a turnos le brinda flexibilidad para realizar sus actividades diarias personales.				X		X		X		X			
	Equipos	• Grupos de trabajo	El número de colaboradores por equipo se encuentra equitativamente conformado.				X		X		X		X			
	Duración y horario de los turnos	• Tiempo de actividad • Horario establecido	El horario establecido es regular.						X		X		X			
			Durante el tiempo de actividad presenta una carga elevada de trabajo.				X		X		X		X			
			Durante el tiempo de actividad realiza tareas repetitivas o monótonas.						X		X		X			
	Relevo	• Sustitución/relevos	Durante el proceso de relevos (entrante y saliente) existen inconvenientes en la continuidad de la actividad.				X		X		X		X			
	Frecuencia de rotación	• Cambios de turno diario	El sistema de rotación le permite adaptarse fácilmente a los cambios de horarios.				X		X		X		X			
Sentido de la rotación	• Dirección del turno de trabajo	Considera adecuado el orden o dirección del sentido de rotación establecido de tipo natural o directo (tarde y noche).				X		X		X		X				

	Ciclo de Rotación	• Duración del ciclo de rotación	Todos los equipos gozan de los mismos períodos y horarios de descanso durante la duración del ciclo de rotación.				X		X		X		X		
	Ciclo completo de rotación	• Duración del ciclo total	Su ciclo completo de rotación considera un fin de semana.				X		X		X		X		
Desempeño laboral El desempeño laboral comprende las habilidades del trabajador en el ejercicio de sus funciones acorde a los objetivos de la organización.	Variedad	• Habilidades	Domina las diversas habilidades, destrezas y conocimientos que exige el puesto.				X		X		X		X		
	Autonomía	• Grado de independencia	Posee el grado de independencia y de criterio propio para planear y realizar la labor.				X		X		X		X		
	Significado de la labor	• Grado de responsabilidad	Grado de responsabilidad del ocupante con el resto de la organización y participación del trabajo.				X		X		X		X		
	Identificación de la tarea	• Grado de conocimiento de la actividad	Grado de conocimiento de la actividad donde se identifica con la tarea realizándola cabal e íntegramente comprendiendo con claridad el resultado.				X		X		X		X		
	Retroalimentación	• Grado de evaluación continua	Grado de información recibida acerca de su desempeño, lo cual permite una evaluación continua de la eficiencia.				X		X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala Valorativa del Sistema de Trabajo a Turnos y Desempeño Laboral”

OBJETIVO: “Conocer el nivel de impacto del Sistema de Trabajo a Turnos y el Desempeño Laboral del personal de Migración de un Aeropuerto Internacional en la ciudad de Guayaquil”.

DIRIGIDO A: Personal de Migración de un Aeropuerto Internacional.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SALAZAR JARA JHENNY CECILIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MASTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN INTERNACIONAL

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

REGISTRO SENESCYT NRO.: 7241109276