



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Salud

Máster Universitario en Psicología General Sanitaria
**El Turno Partido y la Salud Mental en el
Sector Servicios**

Trabajo fin de estudio presentado por:	Yuliya Suchevan Fernandez
Tipo de trabajo:	Proyecto de investigación
Línea de investigación:	Evaluación y psicodiagnóstico en psicología general sanitaria.
Formato de trabajo:	Individual
Modalidad de TFE:	Trabajo Fin de Máster
Director/a:	Ana María de la Rosa Cáceres
Fecha:	Junio 2026

Resumen

El objetivo del estudio es analizar la relación entre el tipo de jornada laboral, partida o continua, con el distanciamiento psicológico del trabajo, la calidad de vida laboral y la sintomatología de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores por cuenta ajena en España del subsector de restauración, hostelería, comercio y turismo. Se empleó un diseño cuantitativo ex post facto, transversal y comparativo, con una muestra de 74 participantes. La recogida de datos se realizó con el Cuestionario de Experiencias de Recuperación, la escala DASS-21 y la *Work-Related Quality of Life Scale*. Los resultados mostraron que las medias de las puntuaciones de los trabajadores a jornada partida eran ligeramente superiores en estrés, ansiedad y depresión e inferiores en calidad de vida laboral y distanciamiento psicológico, pero no fueron estadísticamente significativos. La conclusión es que la jornada laboral podría influir en el bienestar del trabajador, aunque no sería el único factor implicado.

Palabras clave: Jornada partida, jornada continua, distanciamiento psicológico, calidad de vida laboral, estrés.

Abstract

The objective of this study is to analyze the relationship between the type of work schedule, split or continuous, and psychological detachment from work, quality of work life, and symptoms of stress, anxiety, and depression among salaried workers in Spain in the restaurant, hospitality, retail, and tourism subsectors. A quantitative, ex post facto, cross-sectional, and comparative design was used, with a sample of 74 participants. Data were collected using the Recovery Experiences Questionnaire, the DASS-21 scale, and the Work-Related Quality of Life Scale. The results showed that the mean scores for split-shift workers were slightly higher for stress, anxiety, and depression and lower for work-life quality and psychological detachment, but these differences were not statistically significant. The conclusion is that the work schedule may influence worker well-being, although it is not the only factor involved.

Keywords: Split shift, continuous shift, psychological distance, quality of work life, stress.

Índice de contenidos

Marco teórico	8
1.1. Condiciones laborales y organización del tiempo en el sector servicios	8
1.2. Contexto actual del sector turístico y de la hostelería en España	10
1.3. Jornada partida vs jornada continua	12
1.4. Recuperación laboral, tiempo libre y distanciamiento psicológico del trabajo	14
1.5. Salud mental en el trabajo.....	17
1.6. Calidad de vida laboral	20
2. Justificación	23
3. Objetivos	26
3.1. Objetivo principal	26
3.2. Objetivos específicos	26
4. Hipótesis	27
5. Marco metodológico	28
5.1. Diseño	28
5.2. Participantes	28
5.3. Instrumentos	30
5.3.1. Cuestionario de Experiencias de Recuperación (CER)	30
5.3.2. DASS-21, <i>Depression Anxiety Stress Scales</i>	31
5.3.3. <i>Work-Related Quality of Life Scale</i> (WRQoL).....	32
5.4. Procedimiento	32
5.5. Análisis de datos	33
6. Resultados	35
6.1. Descripción de las variables en función de la jornada laboral	35
6.2. Diferencias entre el distanciamiento psicológico del trabajo en función del tipo de jornada laboral (partida vs. continua)	36
6.3. Relación entre el distanciamiento psicológico del trabajo y los niveles de estrés, ansiedad, depresión y con la calidad de vida laboral	37
6.4. Diferencias en la calidad de vida laboral en función del tipo de jornada laboral (partida vs. continua)	38
7. Discusión	39

7.1.	Limitaciones	41
7.2.	Prospectiva	42
7.3.	Conclusión	43
	Referencias bibliográficas.....	44
Anexo A.	Informe favorable de la comisión de investigación.....	50
Anexo B.	Compromiso de confidencialidad.....	51
Anexo C.	Consentimiento informado	53

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de diferencia de medias de distanciamiento psicológico en función del tipo de jornada laboral.....	37
Figura 2. Gráfico de diferencia de medias de calidad de vida laboral total (WRQoL) en función del tipo de jornada laboral.	38

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra.....	30
Tabla 2. Análisis descriptivo de variables.	35
Tabla 3. Correlaciones de Spearman entre el distanciamiento psicológico, el estrés, la ansiedad, la depresión y la WRQoL total.....	37

Marco teórico

1.1. Condiciones laborales y organización del tiempo en el sector servicios

En la sociedad actual, una parte significativa del tiempo diario se destina al trabajo, el cual ha dejado de ser únicamente una actividad orientada a la obtención de ingresos, sino que se ha convertido en un elemento que construye la identidad personal y la integración social. En este sentido, las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral ejercen una influencia directa sobre el bienestar psicológico de las personas trabajadoras (Allande-Cussó et al., 2022).

En las últimas décadas, ha aumentado el interés por el estudio de las alteraciones psicológicas vinculadas al trabajo, dando lugar al desarrollo de la denominada psicopatología laboral. Este campo analiza tanto los trastornos derivados del desempeño laboral como aquellos asociados a determinadas condiciones organizativas, entre las que destaca la distribución del tiempo de trabajo, que se ha consolidado como un factor clave en el bienestar psicológico (Allande-Cussó et al., 2022).

El sector servicios, que engloba actividades como la hostelería, la restauración, el comercio y el turismo, constituye un ámbito especialmente relevante para el estudio de estos factores ya que es el principal pilar del mercado laboral en España, concentrando el 76.09% de la población ocupada. Este sector se caracteriza por la presencia de condiciones laborales más exigentes, con una elevada incidencia de riesgos psicosociales, entre los que destacan los horarios irregulares, el trabajo en fines de semana y festivos, las jornadas prolongadas y la escasa previsibilidad del tiempo de trabajo (López-González et al., 2022). Estas características tienen implicaciones directas sobre la organización del tiempo personal y familiar.

La dificultad para conciliar la vida laboral y personal se ha identificado como uno de los principales factores de riesgo psicosocial, afectando tanto al bienestar emocional como a la estabilidad psicológica de las personas trabajadoras (Pérez-Ramos et al., 2021). En este sentido, los horarios atípicos o extendidos limitan el acceso al ocio, reducen la participación en la vida social y dificultan el mantenimiento de relaciones personales, aspectos fundamentales para la recuperación tras la jornada laboral.

En este contexto, resulta especialmente relevante considerar el papel del tiempo libre y la recuperación. No basta con disponer de tiempo fuera del trabajo, sino que es necesario que este permita una desconexión efectiva de las demandas laborales. Sin embargo, las condiciones propias del sector servicios, como la fragmentación de la jornada o la irregularidad horaria, dificultan este proceso y afectan negativamente al bienestar psicológico (López-González et al., 2022).

Asimismo, la organización del tiempo de trabajo en España presenta particularidades en comparación con otros países europeos. Mientras que en España la jornada laboral suele extenderse desde las 9:00 hasta las 18:00 o 20:00 horas, en otros países europeos es habitual que se inicie antes y finalice en torno a las 16:00 o 17:00 horas. Además, la jornada partida continúa siendo frecuente en el contexto español, caracterizándose por pausas prolongadas para el almuerzo, lo que contribuye a una mayor fragmentación del día laboral (Indeed Editorial Team, 2025).

En línea con estos datos, únicamente el 14.2% de la población activa en España dispone de una jornada laboral continuada, mientras que la mayoría de los trabajadores se encuentra sujeta a modelos de jornada partida. Esta situación es especialmente relevante en el sector servicios, donde la organización del tiempo de trabajo responde principalmente a las necesidades del mercado, favoreciendo la implantación de jornadas partidas o irregulares (InfoJobs, 2019).

En conjunto, la evidencia disponible sugiere que la organización del tiempo de trabajo en el sector servicios no es solo una mera cuestión organizativa, sino que se convierte en un elemento central que estructura la vida cotidiana de las personas trabajadoras. La forma en que se distribuyen los horarios laborales no solo condiciona el tiempo dedicado al trabajo, sino también la disponibilidad y la calidad del tiempo libre, las posibilidades de conciliación con la vida personal y familiar, y la capacidad de recuperación tras la jornada laboral. En este sentido, cuando la jornada laboral es partida o fragmentada, como ocurre con frecuencia en este sector, se generan limitaciones que repercuten de forma significativa en el bienestar psicológico.

1.2. Contexto actual del sector turístico y de la hostelería en España

El sector servicios, que engloba actividades como la hostelería, la restauración, el comercio y el turismo, constituye un ámbito especialmente relevante para el estudio de los factores psicosociales en el trabajo, al configurarse como el principal pilar del mercado laboral en España. En la actualidad, este sector concentra el 76.09% de la población ocupada. Asimismo, presenta una mayor presencia femenina en comparación con el resto de los sectores productivos, donde predomina el empleo masculino. Sin embargo, pese a su peso estructural, el sector servicios también concentra el 72.51% del total de personas desempleadas a nivel estatal, lo que pone de manifiesto su relevancia tanto en términos de empleo como de vulnerabilidad laboral (SEPE, 2026).

Dentro de este contexto, el sector turístico y, especialmente, la hostelería, han experimentado un crecimiento significativo en los últimos años. Según el Ministerio de Industria y Turismo (2026), entre octubre y diciembre de 2025 el empleo turístico representó el 13.4% del total de la economía española. En paralelo, el sector hostelero alcanzó cifras históricas, superando los 1.8 millones de trabajadores, impulsado en gran medida por el aumento del turismo, que registró un récord de 97 millones de visitantes. Este crecimiento ha consolidado el papel del sector como uno de los principales generadores de empleo, aunque también ha intensificado determinadas dinámicas laborales. En este sentido, diversos informes señalan que se trata de un ámbito caracterizado por una elevada rotación laboral, alta temporalidad y una creciente intensificación del trabajo derivada de la extensión de las temporadas turísticas. Estas condiciones, junto con la constante interacción con el cliente, configuran un entorno laboral especialmente exigente desde el punto de vista psicosocial (Forbes España, 2026).

En particular, el subsector de la restauración destaca por su peso específico dentro del empleo en España, representando el 6.4% del total y empleando a más de 1,37 millones de personas. La mayor parte del empleo se concentra en restaurantes (43.4%) y bares y cafeterías (37.2%), lo que refleja la importancia de estas actividades en la estructura económica del país. No obstante, este subsector presenta características que evidencian cierta precariedad relativa,

como un elevado porcentaje de empleo a tiempo parcial (23.3%, casi 10 puntos superior a la media nacional) y un menor nivel formativo de la población trabajadora, ya que únicamente el 22.6% cuenta con estudios superiores frente al 46.7% del conjunto de la economía, lo que los sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad ante la estacionalidad y las condiciones del empleo. A pesar de ello, España se posiciona como la primera potencia europea en restauración en términos de valor añadido bruto (20.4% del total de la UE-27), lo que indica una elevada productividad relativa en comparación con otros países europeos (Cajamar Caja Rural, 2025).

Desde una perspectiva estructural, el sector de la hostelería representa aproximadamente el 8.6% del total del empleo en España (Randstad Research, 2025). En términos sociodemográficos, el sector presenta retos relevantes, como el envejecimiento de la población trabajadora, dado que el 64% de los empleados tiene más de 35 años, lo que plantea dificultades en el relevo generacional, y el nivel formativo ya mencionado en el párrafo anterior. Según datos de la Encuesta de Población Activa (INE) recogidos por Randstad Research (2025), a nivel territorial, el empleo en hostelería se encuentra altamente concentrado, con cinco comunidades autónomas, Cataluña, Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana y Canarias, que agrupan el 70% del total del empleo del sector, destacando especialmente Baleares y Canarias por su elevado grado de especialización en turismo.

En conjunto, estos datos reflejan que el sector de la hostelería y el turismo ocupa una posición central en el mercado laboral español, caracterizado por su elevada capacidad de generación de empleo, pero también por una serie de condiciones estructurales que lo convierten en un entorno especialmente exigente. La alta intensidad del trabajo, la estacionalidad, la presión derivada de la atención al cliente y la organización irregular del tiempo de trabajo configuran un contexto donde los factores psicosociales adquieren un papel especialmente relevante. En este sentido, la forma en que se estructura la jornada laboral se convierte en un elemento clave para comprender tanto las condiciones de trabajo como sus implicaciones sobre el bienestar de las personas trabajadoras.

1.3.Jornada partida vs jornada continua

La organización del tiempo de trabajo puede adoptar diferentes formas, siendo la jornada continua y la jornada partida dos de las modalidades más habituales en el contexto laboral español. La jornada continua se caracteriza por la realización de la actividad laboral de forma ininterrumpida o con un descanso breve. Por el contrario, la jornada partida implica la división del tiempo de trabajo en dos o más periodos diferenciados, separados por pausas prolongadas (Edenred España, 2017).

En España, la jornada partida ha sido tradicionalmente predominante, especialmente en sectores como la hostelería, el comercio y el turismo, donde la organización del tiempo de trabajo se adapta a los picos de demanda de los clientes (INSST, 2019). La jornada partida introduce una fragmentación del tiempo que alarga la disponibilidad total requerida por el trabajo, reduce la continuidad del tiempo libre y dificulta la planificación de actividades personales (Alonso-Domínguez et al., 2020). Además, el tiempo de descanso intermedio no siempre es remunerado y su duración depende en gran medida del convenio colectivo o del contrato laboral (FeSMC-UGT, 2025).

Por el contrario, la jornada continua permite concentrar el tiempo de trabajo en un periodo más compacto, facilitando la finalización temprana de la jornada, una mayor disponibilidad de tiempo libre favoreciendo periodos más amplios de descanso y una mayor previsibilidad en la organización del tiempo personal (Alonso-Domínguez et al., 2020). Desde una perspectiva psicosocial, esta modalidad favorece una mayor diferenciación entre el tiempo laboral y personal (INSST, 2019).

La dificultad para compatibilizar la vida laboral y personal constituye una realidad frecuente en la trayectoria profesional de muchas personas. En este sentido, no se trata únicamente de una cuestión de disponibilidad de tiempo, sino también de energía. Las exigencias laborales prolongadas generan un estado de fatiga que limita la participación en actividades personales, sociales o domésticas. Los datos indican que estas actividades se concentran principalmente en la franja de la tarde, entre las 16:00 y las 20:00, periodo en el que las personas con jornada continua presentan mayor disponibilidad. Por el contrario, quienes tienen jornada partida, al reincorporarse al trabajo tras la pausa de mediodía, disponen de menor margen para asumir

estas responsabilidades (Alonso-Domínguez et al., 2020). Asimismo, el estrés acumulado durante la jornada laboral puede trasladarse al ámbito personal, manifestándose en irritabilidad y dificultando la desconexión al finalizar el trabajo. Esta situación refleja la ausencia de equilibrio entre la vida laboral y personal, donde ambas esferas aparecen en conflicto en lugar de complementarse (Batt y Valcour, 2003).

Un inadecuado equilibrio aumenta la probabilidad de tener un impacto significativo en la vida personal del trabajador, especialmente cuando existen responsabilidades adicionales, como el cuidado de hijos u otras obligaciones familiares. No obstante, este problema no se limita exclusivamente a personas con cargas familiares, sino que puede afectar a cualquier individuo, independientemente de su situación personal. Toda persona necesita disponer de tiempo para sus relaciones sociales, responsabilidades personales y actividades de ocio, elementos fundamentales para su bienestar. En este sentido, la presencia de condiciones laborales desfavorables, como el turno partido, genera un desequilibrio percibido entre las distintas áreas de la vida (INSST, 2019).

Entre los factores más relevantes está el número de horas dedicadas al trabajo. Esto se ha identificado como uno de los principales predictores del conflicto trabajo-familia. La prolongación de la jornada laboral reduce el tiempo disponible para la vida personal y disminuye la energía necesaria para afrontar otras actividades. De hecho, diversos estudios han demostrado que a medida que aumentan las horas de trabajo, también se incrementan los niveles de conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares (Batt y Valcour, 2003).

En los últimos años, la organización del tiempo de trabajo en sectores como la hostelería ha sido objeto de creciente atención. En algunas comunidades autónomas, como las Illes Balears, los convenios colectivos han incorporado medidas específicas orientadas a regular la distribución de la jornada y mejorar las condiciones laborales, especialmente en relación con la jornada partida (FeSMC-UGT, 2025). Este tipo de iniciativas refleja un reconocimiento creciente de que la organización del tiempo de trabajo no es únicamente una cuestión productiva, sino también un factor determinante en la salud, la conciliación y el bienestar psicológico.

En conjunto, aunque ambas modalidades de organización del tiempo de trabajo responden a necesidades productivas, sus implicaciones para la vida cotidiana y el bienestar de las personas trabajadoras son significativamente diferentes. Mientras que la jornada continua favorece una mayor delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, la jornada partida tiende a fragmentar el día, prolongar la vinculación temporal con el trabajo y dificultar tanto la recuperación como la conciliación, lo que puede tener consecuencias relevantes para la salud y el bienestar psicológico.

1.4. Recuperación laboral, tiempo libre y distanciamiento psicológico del trabajo

En el ámbito de la psicología del trabajo, la recuperación laboral se refiere al proceso mediante el cual las personas restablecen los recursos físicos y psicológicos que se ven afectados durante la jornada laboral. Este proceso resulta fundamental para el mantenimiento del bienestar y la prevención de problemas de salud mental como el estrés o la fatiga (López-González et al., 2022).

No obstante, la recuperación no depende únicamente del tiempo disponible fuera del trabajo, sino también de la calidad de dicho tiempo y de la capacidad de desconectar de las demandas laborales. En este sentido, el distanciamiento psicológico del trabajo se ha identificado como un mecanismo clave, al implicar la capacidad de dejar de pensar en las tareas y preocupaciones laborales durante el tiempo libre (Sanz-Vergel et al., 2010). La evidencia muestra que un adecuado distanciamiento psicológico se asocia con menores niveles de estrés y agotamiento, así como con un mayor bienestar general. Por el contrario, la dificultad para desconectar del trabajo prolonga la activación psicológica, dificultando la recuperación y favoreciendo la aparición de malestar emocional (López-González et al., 2022).

En este contexto, Sonnentag y Fritz (2015) proponen el modelo de experiencias de recuperación, que incluye cuatro dimensiones fundamentales que permiten a los trabajadores recuperarse del esfuerzo laboral durante el tiempo libre: distanciamiento psicológico, relajación, búsqueda de retos y control sobre el tiempo libre. Entre ellas, el distanciamiento psicológico destaca como una de las más relevantes, al permitir una verdadera desconexión mental del trabajo y facilitar la recuperación.

El distanciamiento psicológico hace referencia a la capacidad de desconectar mentalmente del trabajo durante el tiempo libre, evitando pensamientos relacionados con tareas laborales, preocupaciones o demandas profesionales. No implica únicamente la ausencia física del entorno laboral, sino una verdadera desconexión cognitiva y emocional. Este proceso es fundamental para interrumpir la activación psicológica generada por el trabajo, ya que la rumiación o la preocupación constante impiden la recuperación. En este sentido, el distanciamiento psicológico actúa como un mecanismo protector frente al agotamiento, favoreciendo la restauración de los recursos atencionales y emocionales.

La relajación se define como la experiencia de estados de baja activación fisiológica y emocional, caracterizados por sensaciones de calma, tranquilidad y ausencia de tensión. Este tipo de experiencias contrarresta directamente los efectos del estrés, reduciendo la activación del sistema nervioso y facilitando la recuperación física y mental. No solo implica “no hacer nada”, sino alcanzar un estado subjetivo de descanso que permita disminuir la carga acumulada durante la jornada laboral (Sonnentag & Fritz, 2015).

Por su parte, la búsqueda de retos o *mastery experiences*, hace referencia a la participación en actividades que suponen un desafío personal o implican aprendizaje y desarrollo de nuevas habilidades. A diferencia de la relajación, estas experiencias implican un cierto nivel de activación, pero de carácter positivo. Este tipo de actividades, como practicar deporte, aprender un idioma o desarrollar un hobby, contribuyen a generar sentimientos de competencia y autoeficacia, facilitando la recuperación de recursos psicológicos desde una perspectiva de crecimiento personal (Sonnentag & Fritz, 2015).

El control sobre el tiempo libre se refiere al grado en que las personas perciben que pueden decidir de manera autónoma cómo emplear su tiempo fuera del trabajo. Este control incluye la capacidad de elegir actividades, organizar el propio tiempo y actuar según las propias preferencias. La percepción de autonomía es un elemento clave en la recuperación, ya que permite adaptar el tiempo libre a las necesidades individuales. Cuando las personas sienten que su tiempo está igualmente condicionado o estructurado como el tiempo laboral, las oportunidades de recuperación disminuyen significativamente (Sonnentag & Fritz, 2015).

La organización del tiempo de trabajo desempeña un papel clave en este proceso. En España, diversos informes institucionales señalan que la distribución irregular de la jornada, la falta de previsibilidad horaria y la fragmentación del tiempo de trabajo dificultan la conciliación y reducen las oportunidades de descanso y recuperación (INSST, 2019).

La evidencia científica ha señalado que disponer de tiempo libre suficiente y de calidad resulta fundamental para la recuperación tras el trabajo, contribuyendo a un mayor bienestar psicológico y a menores niveles de estrés (Sonnentag & Fritz, 2015). En este sentido, la jornada partida se asocia con mayores dificultades para organizar el tiempo fuera del trabajo. Las pausas prolongadas entre turnos, lejos de suponer un tiempo de descanso efectivo, resultan poco aprovechables debido a factores como los desplazamientos o la imposibilidad de realizar actividades personales significativas. Como consecuencia, la fragmentación del tiempo laboral limita la capacidad de desconexión psicológica, dificultando la recuperación tras la jornada laboral (Sanz-Vergel et al., 2010).

Otro aspecto relevante es el tiempo de descanso entre jornadas. Aunque la normativa laboral establece un periodo mínimo de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, en la práctica este puede resultar insuficiente para garantizar una recuperación adecuada, especialmente en contextos donde predominan los turnos partidos. Cuando estos periodos se sitúan en el límite mínimo permitido, habitualmente de 10-12 horas según el convenio de cada comunidad autónoma, el tiempo disponible para actividades básicas como el desplazamiento, la alimentación o la higiene personal reduce considerablemente el tiempo efectivo de descanso (INSST, 2019).

Estas condiciones resultan especialmente frecuentes en el sector servicios, donde predominan horarios prolongados, turnos irregulares y una elevada exigencia de adaptación a la demanda. En este contexto, la jornada partida supone un obstáculo relevante para la recuperación, ya que la fragmentación del tiempo de trabajo y la extensión de la jornada reducen la disponibilidad de tiempo libre real y dificultan la desconexión psicológica. Por el contrario, la jornada continua favorece una mayor delimitación entre el tiempo laboral y personal, facilitando el distanciamiento y la recuperación. La evidencia sugiere que la recuperación laboral y el distanciamiento psicológico no dependen únicamente de factores individuales, sino que están estrechamente condicionados por la organización del tiempo de

trabajo, siendo variables clave para comprender su impacto en la salud mental y la calidad de vida de las personas trabajadoras (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

1.5. Salud mental en el trabajo

La salud mental en el ámbito laboral ha adquirido una creciente relevancia en las últimas décadas, especialmente en relación con el impacto que las condiciones de trabajo pueden tener sobre el bienestar psicológico de las personas. Entre los problemas más frecuentes asociados al entorno laboral se encuentran el estrés, la ansiedad y la depresión, considerados trastornos mentales comunes con una elevada prevalencia en la población trabajadora (Allande-Cussó et al., 2022).

La evidencia reciente pone de manifiesto un incremento significativo de los problemas de salud mental en el ámbito laboral, especialmente en el sector servicios. Según datos del INSS, entre 2016 y junio de 2023 se registraron un total de 2.583.755 bajas por incapacidad temporal derivadas de trastornos como la ansiedad, el estrés o la depresión. De estas, el 12.16% corresponden a ocupaciones vinculadas al sector servicios, particularmente en hostelería y comercio, como camareros, dependientes, auxiliares de cocina o personal de atención al cliente (Morales, 2023).

La evolución de estas cifras refleja una tendencia claramente ascendente. En 2022, las bajas por salud mental aumentaron un 93.6% respecto a 2016, mientras que en el sector servicios el incremento fue aún más acusado, alcanzando un 223.74%. Estos datos evidencian una especial vulnerabilidad de los trabajadores de este sector frente a los riesgos psicosociales (Morales, 2023).

Diversos factores estructurales contribuyen a esta situación. Entre ellos destacan la sobrecarga de trabajo derivada de la falta de personal, la realización de horas extraordinarias, en ocasiones no remuneradas, y la elevada exigencia física y emocional del puesto. A ello se suma la inestabilidad y el descontrol de los horarios laborales, que en muchos casos se comunican con escasa antelación, dificultando la planificación de la vida personal y el acceso a recursos de cuidado, como la atención psicológica. En conjunto, estas condiciones configuran un entorno laboral altamente demandante que favorece la aparición de síntomas de ansiedad, estrés y depresión (Morales, 2023).

El estrés laboral constituye uno de los principales riesgos psicosociales en el trabajo. La Comisión Europea (2000) lo define como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que aparecen ante condiciones adversas relacionadas con la organización, el contenido o el entorno laboral, caracterizándose por una elevada activación y la sensación de no poder hacer frente a las demandas. Puede entenderse como el resultado de un desajuste entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. De hecho, el estrés laboral se sitúa entre las principales causas de baja laboral en Europa, evidenciando su impacto tanto a nivel individual como organizacional.

En este marco, los riesgos psicosociales laborales se entienden como aquellas condiciones derivadas de la organización del trabajo con alta probabilidad de afectar negativamente a la salud de las personas trabajadoras. La exposición continuada a estos riesgos se ha relacionado con la aparición de problemas de salud mental, especialmente ansiedad y depresión. El entorno laboral, por lo tanto, actúa tanto como un factor protector como de riesgo: mientras que unas condiciones adecuadas favorecen el bienestar y la autorrealización, factores como la sobrecarga, los ritmos elevados, la falta de control o los horarios inadecuados generan malestar psicológico (Allande-Cussó et al., 2022; INSST, 2019).

El sector turístico y hotelero presenta una elevada exposición a riesgos psicosociales derivados de sus propias características organizativas. La literatura reciente señala que el estrés laboral en este ámbito está estrechamente vinculado a factores como la sobrecarga de trabajo, la escasez de personal, los conflictos operativos y las elevadas demandas emocionales asociadas al trato continuo con clientes (Maldonado Ibarra y Pérez-Ramos, 2025).

Asimismo, estas exigencias laborales generan un desequilibrio significativo entre la vida personal y profesional, reduciendo los tiempos de descanso y afectando directamente al bienestar de los trabajadores. En el sector de la hostelería, estas condiciones se ven intensificadas por la naturaleza del trabajo, caracterizada por horarios antisociales, cambios frecuentes en la planificación laboral, elevada carga de trabajo y contacto continuo con clientes. Todo ello contribuye a explicar tanto los altos niveles de estrés como las elevadas tasas de rotación observadas en este ámbito (Maldonado Ibarra y Pérez-Ramos, 2025).

Entre los principales factores de riesgo destacan las jornadas prolongadas, los horarios irregulares, la presión por mantener estándares de calidad elevados y la interacción constante con clientes, lo que puede generar una sensación de evaluación continua y una elevada carga emocional. Estas condiciones no solo incrementan los niveles de estrés, sino que pueden derivar en problemas de salud mental y en el abandono del puesto de trabajo, especialmente cuando existe una falta de apoyo organizativo (Maldonado Ibarra y Pérez-Ramos, 2025).

La ansiedad en el contexto laboral suele manifestarse mediante preocupación constante, tensión o dificultades de concentración, frecuentemente asociadas a la incertidumbre, la elevada exigencia o la falta de desconexión fuera del horario laboral. Por su parte, la depresión se caracteriza por un estado de ánimo bajo, pérdida de interés o motivación y fatiga, entre otros síntomas, siendo considerada una de las condiciones más incapacitantes en el ámbito laboral debido a su impacto en el funcionamiento personal, social y profesional (Allande-Cussó et al., 2022).

Esta problemática adquiere una especial relevancia en el sector servicios, donde el trabajo emocional, entendido como la regulación de las propias emociones para ajustarse a las demandas organizacionales, constituye una exigencia añadida que incrementa el desgaste psicológico de las personas trabajadoras (Martínez Iñigo, 2001). En este sentido, Hochschild (1983) introduce el concepto de *normas emocionales*, que establecen qué emociones deben expresarse en cada situación laboral, independientemente de las emociones realmente sentidas. Estas normas son definidas por la organización y suelen implicar conductas como la cordialidad, la amabilidad o la sonrisa constante, que deben mantenerse de forma sistemática en la interacción con el cliente.

Cuando existe una discrepancia entre las emociones reales del trabajador y aquellas que debe mostrar, se produce lo que se denomina *disonancia emocional*, fenómeno que puede generar tensión y malestar psicológico (Hochschild, 1983). En esta línea, Martínez-Iñigo (2001) señala que el trabajo emocional implica la integración entre las demandas de la situación, las normas organizacionales y la experiencia emocional del individuo, lo que conlleva un importante consumo de recursos psicológicos. Diversos estudios coinciden en señalar que, en sectores como la hostelería, el turismo o la restauración, el trabajo emocional es un elemento clave

tanto para la calidad del servicio como para el bienestar de las personas trabajadoras (Martínez-Iñigo, 2001; Sánchez Cañizares et al., 2007).

La interacción entre el trabajo y la vida personal representa un elemento clave en el bienestar. El conflicto trabajo-familia ha sido identificado como un riesgo psicosocial relevante, ya que ambas esferas ocupan un lugar central en la vida cotidiana. En este sentido, la sobrecarga laboral y el malestar emocional generado en el trabajo pueden trasladarse al ámbito familiar, afectando a las relaciones personales y contribuyendo al deterioro del bienestar psicológico (Ilies et al., 2007).

En este contexto, la organización del tiempo de trabajo adquiere un papel especialmente relevante. Jornadas prolongadas, horarios irregulares o fragmentados y dificultades para conciliar la vida laboral y personal se han asociado con un aumento del estrés y del malestar psicológico (INSST, 2019). Asimismo, la falta de recuperación y la dificultad para desconectar del trabajo durante el tiempo libre contribuyen a mantener la activación emocional y cognitiva, incrementando el riesgo de desarrollar ansiedad y depresión. En este sentido, estos factores no solo afectan a la salud mental de las personas trabajadoras, sino que también inciden directamente en su calidad de vida laboral.

1.6. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se refiere al conjunto de condiciones y percepciones relacionadas con el trabajo que influyen en el bienestar general de las personas trabajadoras. Integra tanto aspectos objetivos, como las condiciones laborales o el entorno organizativo, como elementos subjetivos, vinculados a la satisfacción, el bienestar psicológico y el equilibrio entre la vida laboral y personal (INSST, 2019).

En las últimas décadas, la calidad de vida laboral ha adquirido una creciente relevancia en el ámbito de la psicología del trabajo, al considerarse un indicador clave del bienestar y la salud de las personas trabajadoras. En este sentido, un entorno laboral que favorece la autonomía, el apoyo organizacional, la estabilidad, equilibrio entre vida laboral y personal y unas condiciones adecuadas de trabajo se asocia con mayores niveles de satisfacción y bienestar. Asimismo, la evidencia ha señalado que la calidad de vida laboral se encuentra estrechamente relacionada con la salud mental. Niveles elevados de estrés, ansiedad o depresión se asocian

con una peor percepción de la calidad de vida laboral, mientras que un mayor bienestar psicológico favorece una valoración más positiva del entorno de trabajo (Allande-Cussó et al., 2022).

El sector turístico y de la hostelería presenta características organizativas que lo diferencian de otros sectores y que tienen un impacto directo en la calidad de vida laboral de las personas trabajadoras. En este contexto, el trabajo se orienta a satisfacer el ocio, el descanso y el bienestar de otras personas, lo que implica que la actividad laboral se concentre en momentos en los que la mayoría de la población disfruta de su tiempo libre, como fines de semana, festivos o periodos vacacionales. Esta organización del tiempo de trabajo genera picos elevados de demanda y una alta presión por parte de clientes cada vez más exigentes, lo que incrementa los niveles de estrés laboral. Asimismo, se trata de un sector caracterizado por horarios irregulares y una disponibilidad prácticamente continua. Esta situación dificulta el descanso, la recuperación y la conciliación de la vida personal y familiar, al tiempo que favorece una sensación de activación constante y de estrés sostenido en el tiempo. El hecho de trabajar en periodos considerados socialmente relevantes, como fines de semana o vacaciones, puede generar una percepción de pérdida de tiempo personal y una mayor dificultad para conciliar la vida laboral y personal. En este sentido, la incompatibilidad entre los horarios laborales y los tiempos sociales compartidos afecta negativamente a la calidad de las relaciones interpersonales y al bienestar psicológico (Turisme Comunitat Valenciana, 2023).

Martínez Gamarra y Ros Mar (2010) señalan que la calidad de vida laboral se ha convertido en un elemento central dentro del estudio de las condiciones de trabajo, especialmente en relación con los riesgos psicosociales. En este sentido, no se limita únicamente a aspectos objetivos del entorno laboral, sino que hace referencia al conjunto de condiciones que configuran el ambiente de trabajo y que determinan el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Así, la calidad de vida laboral puede entenderse como la percepción que tienen los individuos sobre las características de su organización y su entorno laboral, lo que implica que no solo influyen las condiciones reales, sino también cómo estas son interpretadas por los trabajadores. La calidad de vida laboral surge como un equilibrio entre los intereses de la

organización y las necesidades del trabajador, buscando no solo mejorar la productividad, sino también favorecer el bienestar psicológico y social de las personas.

Por otra parte, es importante diferenciar la calidad de vida laboral de la satisfacción laboral. Mientras que la satisfacción se entiende como una respuesta emocional del trabajador, la calidad de vida laboral hace referencia a un proceso previo de percepción y valoración de las condiciones de trabajo. Es decir, la satisfacción laboral sería una consecuencia de la calidad de vida laboral, y no un concepto equivalente (Martínez Gamarra & Ros Mar, 2010).

En la actualidad, existe un creciente interés por mejorar la calidad de vida en el trabajo, ya que este ocupa una parte fundamental del tiempo de las personas y tiene un impacto directo en su salud, bienestar y desarrollo personal. De este modo, el trabajo no solo proporciona recursos económicos, sino que también contribuye a la construcción de la identidad personal y al equilibrio general de la vida del individuo (Martínez Gamarra & Ros Mar, 2010).

En su investigación, Martínez Gamarra y Ros Mar (2010) concluyen que uno de los elementos clave dentro de la calidad de vida laboral es la conciliación entre la vida laboral y personal. Un trabajo que no permite atender otras responsabilidades o aspectos de la vida personal difícilmente puede considerarse de calidad. En este sentido, la falta de equilibrio entre ambas esferas genera consecuencias negativas tanto para el trabajador, como el estrés, la ansiedad o la depresión, como para la organización, afectando al rendimiento y aumentando el absentismo.

Finalmente, factores como las largas jornadas laborales, la organización inadecuada del tiempo de trabajo o una cultura organizacional rígida dificultan el logro de una adecuada calidad de vida laboral. En particular, se ha observado que trabajar un elevado número de horas no implica necesariamente una mayor productividad, sino que genera fatiga, estrés y una disminución del rendimiento, lo que pone de manifiesto la importancia de una adecuada organización del trabajo y de políticas que favorezcan el bienestar de los trabajadores (Pérez-Ramos et al., 2021).

2. Justificación

En los últimos años, se le ha dado más importancia a la relación entre las condiciones laborales y la salud mental. Sin embargo, hay aspectos como la jornada partida, que, a pesar de su amplia presencia y normalización en el contexto laboral español, especialmente en el sector servicios, apenas han sido analizados en profundidad. La organización específica del tiempo de trabajo no ha sido objeto de especial interés en la literatura científica, particularmente en relación con sus efectos sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Durante el proceso de elaboración del presente trabajo, se ha puesto de manifiesto la existencia de un vacío significativo en la literatura científica en España en relación con la salud mental en determinados sectores de la población, como el sector servicios. En particular, se ha constatado la dificultad para encontrar estudios específicos y datos actualizados que aborden de manera detallada el estado actual de esta problemática.

El estudio de Sánchez-Sellero et al. (2025) centrado en el análisis del trabajo con turnos rotativos y nocturnos muestra que este tipo de organización laboral se asocia con efectos negativos sobre la salud, incluyendo alteraciones del sueño, fatiga, problemas físicos y un mayor riesgo de ansiedad y depresión, así como una menor satisfacción laboral y una peor percepción de la salud. La jornada partida constituye una forma de organización del tiempo profundamente arraigada, que en muchas ocasiones no es cuestionada desde una perspectiva psicosocial, sin embargo, supone una forma de estructurar el tiempo que ocupa prácticamente todo el día. Aunque exista una pausa intermedia, esta no siempre se traduce en un descanso real, ya que suele emplearse en actividades básicas como desplazamientos, alimentación o tareas personales (INSST, 2019). Como consecuencia, el tiempo verdaderamente libre se reduce considerablemente. Además, este tiempo puede verse aún más limitado en función de factores como la distancia al lugar de trabajo o el tiempo de transporte, lo que hace que el margen real para el descanso, el ocio o la vida personal sea muy reducido.

A esto se suma que la jornada partida fragmenta el día, dificultando el aprovechamiento del tiempo libre. No se trata solo de tener menos tiempo, sino de que ese tiempo queda disperso, lo que limita la posibilidad de desconectar realmente del trabajo. En este sentido, la recuperación y el distanciamiento psicológico, procesos clave para el bienestar y la salud

mental, pueden verse comprometidos (Sonnentag & Fritz, 2015). En línea con esto, el estudio de Alonso-Domínguez et al. (2020) evidencian que las jornadas continuas favorecen una mayor disponibilidad de tiempo libre y una mejor conciliación, mientras que las jornadas partidas tienden a fragmentar el día, reduciendo la calidad del tiempo personal y dificultando la organización de las actividades diarias.

Además, este tipo de organización del tiempo tiene un impacto especialmente relevante en la conciliación de la vida laboral y familiar. La amplitud y fragmentación de la jornada dificulta la participación en la vida familiar, la organización de rutinas cotidianas y, en muchos casos, el cuidado de los hijos u otras responsabilidades familiares. La falta de coincidencia entre los horarios laborales y los tiempos familiares compartidos puede generar tensiones, reducir la calidad de las relaciones personales y aumentar la sensación de sobrecarga (Pérez-Ramos et al., 2021). Desde esta perspectiva, la experiencia cotidiana puede acabar girando en torno al trabajo, generando una sensación de rutina continua en la que resulta difícil separar claramente el tiempo laboral del personal. Esta situación puede favorecer el malestar psicológico y dificultar el equilibrio entre las distintas áreas de la vida.

Por otro lado, aunque la literatura ha prestado una atención considerable a la salud mental en el sector turístico y hostelero durante la pandemia de COVID-19 (Rosemberg et al., 2021; Chen, 2021), la evidencia más reciente posterior a este periodo resulta muy limitada y dispersa. En la actualidad, los estudios tienden a centrarse en factores generales de riesgo psicosocial, como el estrés laboral, la carga de trabajo, la conciliación y el burnout, sin profundizar en las particularidades organizativas del sector, como el tipo de jornada laboral. Esta ausencia de análisis específicos pone de manifiesto la necesidad de seguir investigando cómo determinadas formas de organización del tiempo de trabajo, como la jornada partida, pueden influir en la salud mental de las personas trabajadoras en España.

En este sentido, datos recientes evidencian la magnitud del problema de la salud mental en la población general y en el sector servicios. En España, el 21.2% de la población ha consultado en el último año a un profesional sanitario por malestar psicológico o problemas de salud mental, si bien un 34.8% de estos casos no ha experimentado una mejoría significativa (Infocop, 2026). En el ámbito específico de la hostelería, informes internacionales señalan niveles especialmente elevados de malestar psicológico. Censuwide y Ripple Suicide

Prevention hicieron un estudio en Reino Unido y concluyeron que cerca del 59% de los trabajadores del sector han experimentado problemas de salud mental, presentando síntomas de ansiedad, depresión o ataques de pánico (La Vanguardia, 2025). Asimismo, iniciativas como #NoChef de The Burn Chef Project han puesto de relieve la alta incidencia de trastornos psicológicos en la industria gastronómica, subrayando la necesidad de abordar este fenómeno desde una perspectiva estructural (NoChef, s. f.). Incluso en periodos previos a la pandemia, ya se había identificado que los trabajadores del sector turístico en Gran Bretaña presentaban elevados niveles de estrés, sobrecarga laboral y síntomas depresivos (Davis, 2015), lo que refuerza la relevancia de analizar no solo las condiciones laborales, sino también la forma en que el tiempo de trabajo se organiza.

A pesar de todo lo mencionado anteriormente, teniendo en cuenta el peso estructural del sector de la hostelería, la restauración y turismo en España, así como la relevancia económica y social que ha sido expuesta en los apartados anteriores, resulta llamativa la escasez de estudios científicos centrados específicamente en la salud mental de las personas trabajadoras en este ámbito. La evidencia empírica sobre el impacto específico de la jornada partida en variables como el distanciamiento psicológico, la salud mental o la calidad de vida laboral es muy limitada. La mayoría de los estudios se han centrado en factores más generales, sin profundizar en cómo esta forma concreta de organización del tiempo puede afectar al bienestar. Por ello, resulta necesario analizar de manera específica el efecto de la jornada partida en la capacidad de recuperación, el distanciamiento psicológico y la salud mental de las personas trabajadoras. Este análisis es especialmente relevante en el sector servicios, donde este modelo organizativo es predominante. Asimismo, el INSST (2019) ha señalado que el bienestar laboral se encuentra estrechamente relacionado con variables organizacionales como la satisfacción, el compromiso y el rendimiento, lo que sugiere que la promoción de entornos de trabajo más saludables no solo beneficia a los trabajadores, sino que también puede tener un impacto positivo en el funcionamiento y la sostenibilidad de las organizaciones.

3. Objetivos

3.1. Objetivo principal

Analizar la relación entre el tipo de jornada laboral (partida vs. continua), el distanciamiento psicológico del trabajo, la calidad de vida laboral y la sintomatología de estrés, ansiedad y depresión en trabajadores por cuenta ajena de los sectores de hostelería, restauración, comercio y turismo.

3.2. Objetivos específicos

1. Describir los niveles de estrés, ansiedad, depresión, distanciamiento psicológico del trabajo y calidad de vida laboral en la muestra de trabajadores participantes en función del tipo de jornada que realicen.
2. Analizar las diferencias entre el distanciamiento psicológico del trabajo en función del tipo de jornada laboral (partida vs. continua).
3. Examinar la relación entre el distanciamiento psicológico del trabajo y los niveles de estrés, ansiedad, depresión y con la calidad de vida laboral.
4. Analizar las diferencias en la calidad de vida laboral en función del tipo de jornada laboral (partida vs. continua).

4. Hipótesis

Las hipótesis del presente estudio son las siguientes:

Hipótesis 1: En cuanto al primer objetivo, al ser de carácter descriptivo, no se plantean hipótesis inferenciales, ya que su finalidad es únicamente describir las variables en la muestra en función del tipo de jornada que tienen los participantes.

Hipótesis 2: Los trabajadores con jornada partida presentarán menores niveles de distanciamiento psicológico del trabajo que aquellos con jornada continua.

Hipótesis 3: Un menor nivel de distanciamiento psicológico del trabajo se asociará con mayores niveles de estrés, ansiedad y depresión, así como con una menor calidad de vida laboral.

Hipótesis 4: Los trabajadores con jornada partida presentarán menores niveles de calidad de vida laboral que aquellos con jornada continua.

5. Marco metodológico

5.1. Diseño

El estudio se planteó con un diseño cuantitativo ex post facto de tipo transversal y comparativo. Se recogieron datos en un único momento de trabajadores por cuenta ajena de los sectores de hostelería, restauración, comercio y turismo, sin manipulación de las variables, para analizar las diferencias entre quienes realizan jornada partida y quienes trabajan en jornada continua.

5.2. Participantes

Para el proceso de selección de la muestra del presente estudio se empleó un muestreo no probabilístico mediante la difusión del cuestionario online de Google Forms a través de contactos personales y redes sociales. La muestra estuvo compuesta por un total de 74 personas trabajadoras. La población diana se definió como personas trabajadoras por cuenta ajena, con edades comprendidas entre los 18 y los 65 años que desarrollaban su actividad en España en el momento de hacer el cuestionario. Se estableció una clasificación de los participantes en función del área laboral en la que desarrollaban su actividad profesional. Para ello, se definieron cuatro grandes sectores: hostelería, restauración, comercio y turismo.

- Hostelería incluyó aquellos puestos relacionados principalmente con el alojamiento y la gestión de establecimientos hoteleros. Dentro de este grupo se incluyeron perfiles como recepcionistas, conserjes, botones, camareras/os de pisos, personal de mantenimiento, jefes de recepción, directores de hotel y personal de lavandería, entre otros.
- Restauración englobó aquellos empleos vinculados a la preparación y servicio de alimentos y bebidas. En esta categoría se incluyeron profesionales como camareros, cocineros, supervisores, maîtres, ayudantes de cocina, barman, baristas, hostess, repartidores o personal de apoyo como el pica, entre otros.
- Comercio hacía referencia a actividades relacionadas con la venta de productos y la atención directa al cliente en establecimientos comerciales. En este grupo se incluyeron perfiles como dependientes, vendedores, cajeros, reponedores, encargados de tienda, personal de atención al cliente o comerciales de tienda.

- Turismo agrupó aquellos puestos orientados a la prestación de servicios turísticos y de ocio. En esta categoría se incluyeron profesionales como guías turísticos, agentes de viajes, informadores turísticos, animadores, monitores de actividades, coordinadores de excursiones y personal de atención al cliente en el ámbito turístico.

La Tabla 1 muestra las características sociodemográficas de la muestra. En concreto con relación con la edad, la mayor parte de los participantes se concentraron en el tramo de 26 a 35 años, que representa el 66% de la muestra ($n = 49$). Le siguen los participantes de entre 18 y 25 años, con un 14% ($n = 10$), y el grupo de 36 a 45 años, que supone un 12% ($n = 9$). Los tramos de mayor edad presentaron una menor representación, con un 5% ($n = 4$) entre 46 y 55 años y un 3% ($n = 2$) entre 56 y 65 años.

En cuanto al área laboral, la mayoría de los participantes pertenecieron al sector de la restauración, que concentró el 62% de la muestra ($n = 46$). El sector de la hostelería representó el 26% ($n = 19$), mientras que el comercio agrupó al 12% ($n = 9$). No se encontraron participantes del sector turístico.

Respecto a la frecuencia en la que trabajan los fines de semana y/o festivos, el 78% de los participantes ($n = 58$) indicaron que trabajan siempre en esos periodos, frente a un 15% ($n = 11$) que señalaron que ocurre alguna vez y un 7% ($n = 5$) que indicaron que nunca trabajan en dichas fechas.

En lo referente al tipo de jornada laboral, el 65% de la muestra realizó jornada continua ($n = 48$), mientras que el 35% trabajó en jornada partida ($n = 26$). Aunque se intentó lograr una distribución más equilibrada entre ambos grupos, no fue posible conseguir más participación en el grupo de jornada partida, por lo que esta diferencia debe tenerse en cuenta al interpretar los resultados.

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra

Variable	Tipo	N	%
Tipo de jornada	Continua	48	65%
	Partida	26	35%
Edad	18-25	10	14%
	26-35	49	66%
	36-45	9	12%
	46-55	4	5%
	56-65	2	3%
Sector profesional	Hostelería	19	26%
	Restauración	46	62%
	Comercio	9	12%
	Turismo	0	0%
Trabajas fines de semana	Alguna vez	11	15%
Y festivos	Siempre	58	78%
	Nunca	5	7%
Personal a cargo	Si	37	50%
	No	37	50%

Nota. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos con Jamovi.

5.3. Instrumentos

5.3.1. Cuestionario de Experiencias de Recuperación (CER)

Se utilizó el Cuestionario de Experiencias de Recuperación (CER) de Sabine Sonnentag y Charlotte Fritz (2015) adaptado al español por Sanz-Vergel et al. (2010), diseñado para evaluar los procesos de recuperación psicológica tras la jornada laboral. Este instrumento evalúa el distanciamiento psicológico del trabajo, la relajación, la búsqueda de retos y el control sobre el tiempo libre. En este estudio la variable relevante que se utilizó es el distanciamiento psicológico del trabajo.

El cuestionario está compuesto por 12 ítems que se responden mediante una escala tipo Likert, 1 = (Totalmente en desacuerdo) a 5 = (Totalmente de acuerdo), donde valores más

altos indican una mayor presencia de experiencias de recuperación. Las puntuaciones se obtienen mediante la media de los ítems de cada dimensión, pudiendo analizarse tanto de forma independiente como global. Las puntuaciones altas, cercanas a 5, indican una alta capacidad de recuperación en esa área específica; las puntuaciones bajas, cercanas a 1, indican dificultades para recuperarse del estrés laboral o diario. Este instrumento permite evaluar en qué medida los trabajadores logran desconectar y recuperarse tras su jornada laboral, aspecto central en el presente estudio. La versión española del cuestionario ha mostrado adecuadas propiedades psicométricas. Presenta una adecuada consistencia interna, con coeficientes alfa de Cronbach comprendidos entre $\alpha = .75$ y $\alpha = .88$, lo que indica niveles satisfactorios de fiabilidad (Sanz-Vergel et al., 2010).

5.3.2. DASS-21, *Depression Anxiety Stress Scales*

Para la evaluación de la salud mental se utilizó la escala *Depression, Anxiety and Stress Scales-21* (DASS-21) (Lovibond & Lovibond, 1995; Bados et al., 2005; Fundación Universitaria Konrad Lorenz, s. f.). Este instrumento evalúa tres dimensiones: depresión, ansiedad y estrés. Consta de 21 ítems, 7 por dimensión, que se responden en una escala Likert de 0 a 3, en función de la frecuencia o intensidad de los síntomas durante la última semana. Las opciones de respuesta son: 0 = (No me ha ocurrido); 1 = (Me ha ocurrido un poco, o durante parte del tiempo); 2 = (Me ha ocurrido bastante, o durante una buena parte del tiempo); 3 = (Me ha ocurrido mucho, o la mayor parte del tiempo).

Las puntuaciones de cada subescala se obtienen mediante la suma de los ítems correspondientes a cada dimensión. Asimismo, es posible calcular una puntuación total sumando todos los ítems del instrumento, lo que proporciona un indicador general de malestar emocional. En términos de interpretación, en el caso de la depresión, puntuaciones entre 5 y 6 indican sintomatología leve, entre 7 y 10 moderada, entre 11 y 13 severa y puntuaciones iguales o superiores a 14 extremadamente severa. Respecto a la ansiedad, una puntuación de 4 corresponde a un nivel leve, entre 5 y 7 a un nivel moderado, entre 8 y 9 a un nivel severo y puntuaciones iguales o superiores a 10 a un nivel extremadamente severo. Por último, para la dimensión de estrés, puntuaciones entre 8 y 9 indican un nivel leve, entre 10 y 12 moderado, entre 13 y 16 severo y valores iguales o superiores a 17 reflejan niveles extremadamente severos de sintomatología.

Este cuestionario presenta adecuadas propiedades psicométricas y ha mostrado una elevada consistencia interna, mostrando coeficientes de Cronbach de $\alpha = .91$ para depresión, $\alpha = .84$ para ansiedad y $\alpha = .90$ para estrés, indicando una elevada fiabilidad de las subescalas. Este instrumento resulta especialmente útil para evaluar el estado de salud mental de los participantes y analizar posibles diferencias en función del tipo de jornada laboral (Lovibond & Lovibond, 1995; Bados et al., 2005; Fundación Universitaria Konrad Lorenz, s. f.).

5.3.3. *Work-Related Quality of Life Scale (WRQoL)*

Por último, se utilizó la *Work-Related Quality of Life Scale (WRQoL)* (Van Laar et al., 2007; Easton & Van Laar, 2012; Quality of Working Life, 2019) con el objetivo de evaluar la calidad de vida laboral. Esta escala de 24 ítems mide diferentes dimensiones del bienestar en el contexto laboral: bienestar general, satisfacción laboral, condiciones de trabajo, control en el trabajo, equilibrio entre vida laboral y personal y estrés laboral.

Los ítems se responden mediante una escala tipo Likert 1-5, en la que 1 = "Totalmente en desacuerdo" y 5 = "Totalmente de acuerdo", donde puntuaciones más altas indican una mayor calidad de vida laboral. Las puntuaciones se obtienen mediante la suma o media de los ítems, pudiendo analizarse tanto a nivel global como por dimensiones. Este instrumento permite evaluar de forma integral el impacto de las condiciones laborales sobre el bienestar del trabajador y en el caso de este estudio, compararlo por tipo de jornada laboral. Presenta adecuadas propiedades psicométricas con una elevada consistencia interna para la escala global de ($\alpha \approx .91$) y valores adecuados para las diferentes dimensiones que la componen, con coeficientes superiores a .70. Estos resultados indican una adecuada fiabilidad.

5.4. Procedimiento

Tras recibir el informe favorable (ver anexo A) por parte de la Comisión de Investigación de TFM de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) se inició la fase de recogida de datos. La captación de participantes se llevó a cabo mediante la difusión de un cuestionario online a través de plataformas como WhatsApp e Instagram. Asimismo, aprovechando el acceso directo al sector, se solicitó la participación de compañeros de trabajo en el ámbito hotelero. De igual forma, personas vinculadas a los sectores de hostelería, restauración y comercio, colaboraron en la difusión del cuestionario a través de grupos específicos en redes sociales y

aplicaciones de mensajería, generando un efecto de bola de nieve que facilitó el alcance de la muestra. Inicialmente, se esperaba obtener una mayor participación de trabajadores con jornada partida debido a que, según los datos encontrados, es la que mayor prevalencia tiene en la población.

El cuestionario fue administrado mediante la plataforma Google Forms, incluyendo la información relevante sobre el estudio, el consentimiento informado (ver Anexo C), los instrumentos de evaluación empleados y un cuestionario de variables sociodemográficas y laborales. El tiempo necesario estimado para cumplimentarlo es de aproximadamente 10- 15 minutos. La participación fue completamente voluntaria y anónima como se indica en el consentimiento (Anexo C) y el tratamiento de los datos personales se realizó de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en materia de protección de datos, conforme al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) (Reglamento UE 2016/679).

Una vez finalizada la recogida de datos, se procedió a la revisión de las respuestas y a la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión establecidos, con el fin de conformar la muestra final del estudio. Solo se excluyó a un participante por no cumplir con los criterios de inclusión. En una segunda fase, los datos fueron registrados y tabulados en una hoja de cálculo (Excel), lo que permitió su correcta organización y posterior exportación al software Jamovi para su análisis. Seguidamente, se llevó a cabo el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

5.5. Análisis de datos

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante el software Jamovi (versión 2.7.26), utilizando las herramientas de análisis predeterminadas del programa, con el objetivo de examinar las diferencias entre los grupos en función del tipo de jornada laboral, continua vs. partida. En primer lugar, se procedió a la preparación y revisión de la base de datos. A continuación, se realizó un análisis descriptivo de todas las variables incluidas en el estudio. Posteriormente, se comprobó el cumplimiento del supuesto de normalidad de las distribuciones mediante la prueba de Shapiro-Wilk. Esta comprobación se realizó por separado en cada grupo de comparación, jornada continua y jornada partida, y no sobre la muestra total, dado que el objetivo del análisis era encontrar diferencias entre ambos tipos de jornada. Este

procedimiento permitió determinar si la distribución de cada variable en ambos grupos se ajustaba o no a una distribución normal.

Para analizar las diferencias entre los grupos en función del tipo de jornada laboral, se emplearon pruebas de comparación de medias. En distanciamiento psicológico y WRQoL total la distribución fue compatible con la normalidad, por lo tanto, se aplicó la prueba *t* de Student para muestras independientes. También para estas variables se verificó el supuesto de homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene. Los resultados obtenidos indicaron que este supuesto se cumplía en ambas variables, ya que los valores de significación fueron superiores a .05. Además, se solicitó la estimación del tamaño del efecto mediante la *d* de Cohen, con el objetivo de valorar la magnitud de las diferencias encontradas entre ambos grupos. Por otro lado, en las variables de ansiedad, depresión y estrés no se cumplió el supuesto de normalidad, por lo tanto, se optó por emplear la prueba *U* de Mann-Whitney, también para muestras independientes. Se obtuvo también una estimación de la magnitud del efecto mediante la correlación biseriada de rangos. Finalmente, para la interpretación de los resultados se atendió tanto al nivel de significación estadística como al tamaño del efecto. Se consideró como criterio de significación un valor de ($p < .05$).

6. Resultados

6.1. Descripción de las variables en función de la jornada laboral

En la Tabla 2 se encuentran los estadísticos descriptivos de las variables estrés, ansiedad, depresión, distanciamiento psicológico y calidad de vida laboral, analizadas en función del tipo de jornada laboral.

Tabla 2. Análisis descriptivo de variables.

	Tipo de jornada laboral	Estrés	Ansiedad	Depresión	Dist. psicológico	WRQo L total
Media	Continua	7.35	5.54	5.65	2.99	78.9
	Partida	8.00	5.46	7.54	2.67	77.6
	M. Total	7.57	4.85	6.28	2.88	78.5
Mediana	Continua	6.50	2.00	4.00	3.00	81.5
	Partida	8.00	4.00	6.50	2.67	81.0
	M. Total	7.00	2.50	4.00	3.00	81.00
Desviación típica	Continua	3.96	5.21	5.16	0.85	15.2
	Partida	4.50	5.48	6.14	1.04	15.2
	M. Total	4.13	5.28	5.53	0.93	15.1
Valor <i>p</i> de Shapiro - Wilk	Continua	.03	<.001	<.001	.09	.08
	Partida	.86	.002	.03	.076	.12
	M. Total	.08	<.001	<.001	.13	.04

Nota. WRQoL = *Work-Related Quality of Life*, es decir, calidad de vida laboral; M. total= muestra total. Participantes a jornada continua ($n = 48$), participantes a jornada partida ($n = 26$), total de participantes ($n = 74$). Elaboración propia a partir de resultados obtenidos con Jamovi.

En la variable estrés, el grupo con jornada continua obtuvo una media de 7.35 con una desviación típica de 3.96. El grupo con jornada partida presentó una media ligeramente superior, de 8.00 con una desviación típica de 4.50. Respecto a la ansiedad, el grupo con jornada continua obtuvo una media de 5.54 con una desviación típica de 5.21 y en el grupo con jornada partida, la media fue de 5.46 con una desviación típica de 5.48. En la variable

depresión, las personas con jornada continua obtuvieron una media de 5.65 con una desviación típica de 5.16 y en el grupo de jornada partida, la media fue de 7.54 con una desviación típica de 6.14. En cuanto al distanciamiento psicológico, el grupo con jornada continua presentó una media de 2.99 con una desviación típica de 0.859. El grupo con jornada partida obtuvo una media de 2.67 con una desviación típica de 1.04. Por último, en la variable calidad de vida laboral total, el grupo con jornada continua obtuvo una media de 78.9, mientras que el grupo con jornada partida presentó una media de 77.6. En ambos casos, la desviación típica fue de 15.2, lo que refleja una dispersión moderada y prácticamente idéntica entre los grupos. En cuanto a la distribución, en las variables de estrés, ansiedad y depresión esta no se ajustó a la normalidad, mientras que en distanciamiento psicológico y calidad de vida laboral la distribución fue normal, de acuerdo con la prueba de Shapiro-Wilk.

6.2. Diferencias entre el distanciamiento psicológico del trabajo en función del tipo de jornada laboral (partida vs. continua)

Para averiguar si existían diferencias significativas en el distanciamiento psicológico del trabajo en función del tipo de jornada laboral, se hizo la comparación entre las puntuaciones obtenidas en ambos grupos. Las personas con jornada continua presentaron una puntuación media ligeramente superior en distanciamiento psicológico ($M = 2.99$; $DT = 0.859$) en comparación con las personas con jornada partida ($M = 2.67$; $DT = 1.04$), indicando una menor capacidad de desconexión psicológica del trabajo en estas últimas.

La comparación entre ambos grupos se realizó mediante la prueba t de Student y los resultados indicaron que no existían diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos. No obstante, el tamaño del efecto fue pequeño-moderado ($d = 0.34$), que sugiere una ligera tendencia a puntuaciones superiores en el grupo de jornada continua, aunque no alcanza la significación estadística ($p = .170$). Estos resultados indican que, aunque las puntuaciones del grupo de jornada continua parecen mostrar un mayor distanciamiento psicológico del trabajo que las personas con jornada partida, esta diferencia no puede considerarse estadísticamente significativa, como se refleja en la Figura 1.

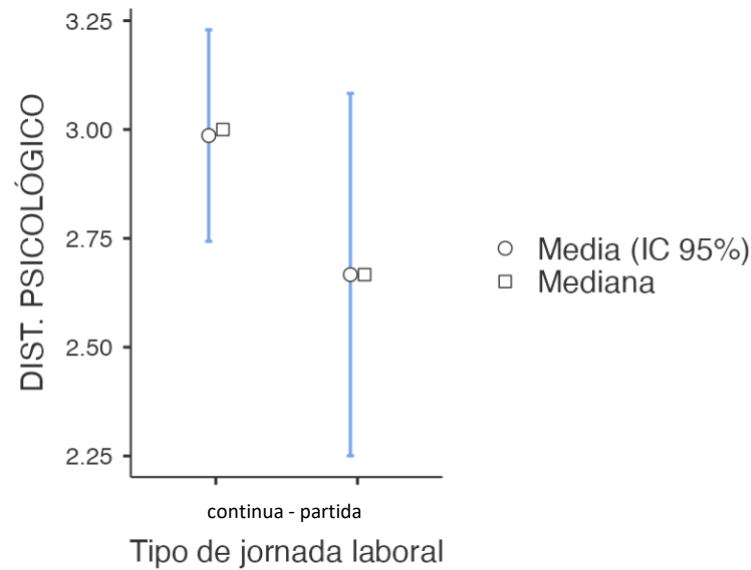


Figura 1. Gráfico de diferencia de medias de distanciamiento psicológico en función del tipo de jornada laboral

6.3. Relación entre el distanciamiento psicológico del trabajo y los niveles de estrés, ansiedad, depresión y con la calidad de vida laboral

Para examinar la relación entre el distanciamiento psicológico del trabajo y los niveles de estrés, ansiedad, depresión y calidad de vida laboral, se realizó una correlación de Spearman al no cumplirse el supuesto de normalidad en todas las variables. Los resultados mostraron, como se puede observar en la Tabla 4, una relación negativa y débil entre el distanciamiento psicológico y el estrés ($\rho = -.17$), la ansiedad ($\rho = -.13$), la depresión ($\rho = -.17$) y una relación positiva y débil con la calidad de vida laboral total ($\rho = .14$).

Tabla 3. Correlaciones de Spearman entre el distanciamiento psicológico, el estrés, la ansiedad, la depresión y la WRQoL total

	Dist. psicológico	Estrés	Ansiedad	Depresión	WRQoL total
Dist. Psico.	—				
Estrés	-.17	—			
Ansiedad	-.13	.75***	—		
Depresión	-.17	.81***	.82***	—	
WRQoL total	.14	-.57***	-.52***	-.67***	—

Nota. * $\rho < .05$, ** $\rho < .01$, *** $\rho < .001$. WRQoL = Calidad de vida; Dist. Psico = distanciamiento psicológico. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos con Jamovi.

Aunque los resultados se orientan en la dirección esperada, ninguna de estas correlaciones alcanza un valor estadísticamente significativo. Adicionalmente se hallaron correlaciones positivas y altas entre las variables de estrés, ansiedad y depresión. A su vez, la calidad de vida laboral total mostró correlaciones negativas y significativas con las otras variables, sugiriendo que a mayor nivel de malestar emocional peor es la calidad de vida laboral.

6.4. Diferencias en la calidad de vida laboral en función del tipo de jornada laboral (partida vs. continua)

Para analizar la existencia de diferencias entre la calidad de vida laboral en función del tipo de jornada, se compararon las puntuaciones totales del WRQoL de ambos grupos. Las personas con jornada continua obtuvieron una puntuación media ligeramente superior ($M = 78.9$; $DT = 15.2$) que el grupo de jornada partida ($M = 77.6$; $DT = 15.2$). Sin embargo, la comparación mediante la prueba t de Student indicó que esta diferencia no alcanza significación estadística ($p = .741$). El tamaño del efecto fue muy pequeño ($d = 0.08$), lo que sugiere que la diferencia entre ambos grupos en calidad de vida laboral total es mínima, como se refleja en la Figura 2.

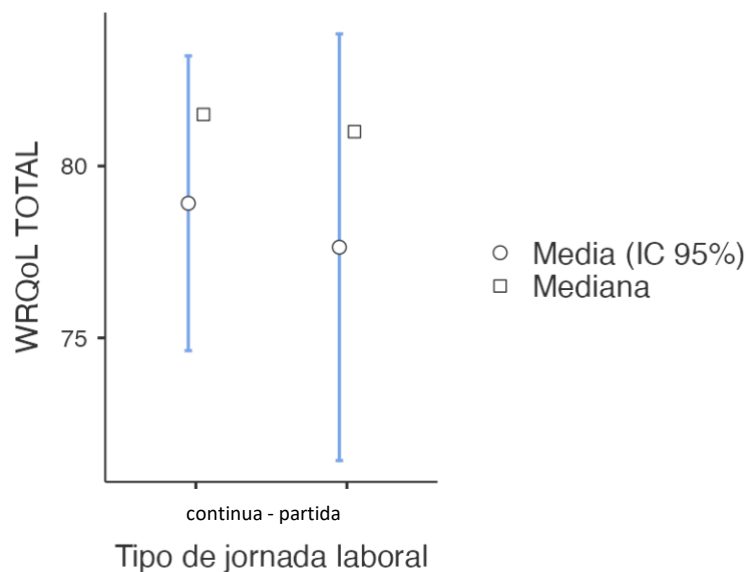


Figura 2. Gráfico de diferencia de medias de calidad de vida laboral total (WRQoL) en función del tipo de jornada laboral.

7. Discusión

El objetivo general del presente estudio fue investigar qué diferencias se encontrarían en la salud mental en base al tipo de jornada laboral en el sector servicios, en concreto de los subsectores de hostelería, restauración, turismo y comercio. El grupo con jornada continua presentó puntuaciones algo más elevadas en distanciamiento psicológico y calidad de vida laboral y más bajas en ansiedad, depresión y estrés. Aunque estas diferencias no alcanzaron significación estadística, sí mostraron una tendencia coherente con el planteamiento inicial del estudio, en el sentido de que la jornada partida podría asociarse a una peor recuperación psicológica y a un mayor malestar emocional.

Respecto al segundo objetivo, centrado en analizar las diferencias en distanciamiento psicológico del trabajo en función del tipo de jornada laboral, los resultados indicaron que las personas con jornada continua presentaron una media ligeramente superior en distanciamiento psicológico que las personas con jornada partida. No obstante, esta diferencia no fue estadísticamente significativa. Por tanto, la hipótesis 2, según la cual los trabajadores con jornada partida presentarían menores niveles de distanciamiento psicológico que aquellos con jornada continua, no puede confirmarse.

A pesar de ello, la dirección de los resultados está acorde con el marco teórico del estudio. Tomando como referencia el modelo de experiencias de recuperación (Sonnentag & Fritz, 2015; Sanz-Vergel et al., 2010), la jornada partida podría dificultar la desconexión mental al fragmentar el día y prolongar la vinculación temporal con el trabajo, disminuyendo el distanciamiento psicológico. Sin embargo, con los resultados obtenidos se podría concluir que el tipo de jornada, por sí sola, no explica las diferencias en distanciamiento psicológico dentro de la presente muestra.

Una posible explicación es que la desconexión psicológica no depende únicamente de la estructura de la jornada, sino también de otros factores personales, familiares y organizativos. Aspectos como la carga de trabajo, el clima laboral, el apoyo de compañeros y superiores, la exigencia emocional del puesto, la estabilidad contractual o las responsabilidades familiares podrían influir de manera relevante en la capacidad de desconectar del trabajo (Moreno Jiménez & Báez León, 2010). Esto resulta especialmente importante en sectores como la

hostelería, la restauración, el comercio y el turismo, donde la interacción constante con clientes, los picos de demanda y la presión temporal pueden generar demandas psicológicas elevadas independientemente del tipo de jornada.

En cuanto al tercer objetivo, que pretendía examinar la relación entre el distanciamiento psicológico del trabajo y los niveles de estrés, ansiedad, depresión y calidad de vida laboral, los resultados también mostraron asociaciones débiles y no significativas, aunque fueron en la dirección esperada. Las personas con puntuaciones mayores en distanciamiento psicológico puntuaron menos en estrés, ansiedad y depresión, y más en calidad de vida laboral. No obstante, estas relaciones fueron débiles y tampoco alcanzaron significación estadística. Por tanto, la hipótesis 3, que planteaba que un menor distanciamiento psicológico se asociaría con mayores niveles de malestar emocional y menor calidad de vida laboral, tampoco podría confirmarse en esta muestra.

Según el modelo de recuperación, cuando las personas no logran desconectar mentalmente del trabajo durante su tiempo libre, la activación cognitiva y emocional resultante de las demandas laborales puede mantenerse, dificultando la recuperación y aumentando el riesgo de fatiga, estrés o agotamiento (Sonnentag & Fritz, 2015). Sin embargo, en el presente estudio esta relación no aparece de forma significativa. Esto podría deberse al reducido y desigual tamaño de la muestra o a la influencia de otras variables no evaluadas.

Respecto al cuarto objetivo, centrado en analizar las diferencias en calidad de vida laboral en función del tipo de jornada, los resultados muestran que las personas con jornada continua obtuvieron una puntuación media ligeramente superior en WRQoL total, en comparación con las personas con jornada partida. Sin embargo, esta diferencia tampoco fue estadísticamente significativa y el tamaño del efecto fue muy pequeño. Por tanto, la hipótesis 4, que planteaba que los trabajadores con jornada partida presentarían menores niveles de calidad de vida laboral que aquellos con jornada continua, no podría confirmarse.

La dirección de las medias coincide con la hipótesis 4 y con la idea de que la jornada continua podría influir de forma positiva en la calidad de vida laboral. Estudios como el de Alonso-Domínguez et al. (2020) han señalado que la jornada continua puede facilitar el equilibrio entre vida laboral y personal, mientras que la jornada partida tiende a fragmentar el día y

dificulta la organización cotidiana. Pero en este estudio la ausencia de diferencias estadísticamente significativas podría indicar que el tipo de jornada puede tener cierta influencia, pero no actuaría como un elemento determinante de forma aislada.

Como conclusión, los resultados del estudio no permiten confirmar ninguna de las hipótesis planteadas inicialmente, ya que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre jornada partida y jornada continua ni relaciones significativas entre el distanciamiento psicológico y el resto de las variables principales. No obstante, las medias obtenidas si se orientan en la dirección esperada: las personas con jornada partida muestran mayores niveles de estrés, ansiedad y depresión, mientras que las personas con jornada continua presentan mayor distanciamiento psicológico y calidad de vida laboral. Esto sugiere que podría existir una tendencia que no ha podido confirmarse estadísticamente en la muestra analizada.

7.1.Limitaciones

En primer lugar, el tamaño muestral fue reducido, especialmente en el grupo de trabajadores con jornada partida. Aunque se intentó alcanzar una distribución más equilibrada entre ambos grupos, finalmente la muestra quedó compuesta por un mayor número de participantes con jornada continua. Esta desigualdad podría haber hecho más difícil encontrar diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos, a pesar de que las medias se orientasen en la dirección esperada. Por tanto, es posible que no se haya alcanzado significación estadística debido al tamaño y distribución de la muestra.

Además, la muestra presentó una elevada concentración de participantes de 26 a 35 años pertenecientes al sector de la restauración, lo que puede haber reducido la variabilidad de los datos. Por otro lado, tampoco se midió la variable género en el cuestionario, imposibilitando analizar su posible influencia. Esta cuestión podría ser relevante, ya que el género puede relacionarse con diferencias en la distribución de responsabilidades familiares, en la carga doméstica, en la disponibilidad de tiempo libre y las posibilidades de recuperación fuera del horario laboral.

Otra limitación con considerable relevancia podrían ser las variables incluidas en el estudio. Aunque el objetivo principal fue analizar la influencia del tipo de jornada laboral en el distanciamiento psicológico, la salud mental y la calidad de vida laboral, el bienestar

psicológico de las personas trabajadoras depende de múltiples factores. En este sentido, no se incorporaron de forma específica variables como el número total de horas trabajadas, la carga de trabajo percibida, la realización de horas extra, la estabilidad laboral, el apoyo social, el clima laboral o las responsabilidades familiares. Estos elementos podrían influir de manera importante en los niveles de estrés, ansiedad, depresión, distanciamiento psicológico y calidad de vida laboral. Por ello, el tipo de jornada laboral debería de interpretarse como un factor relevante, pero no como el único elemento que pudiera explicar el bienestar de los trabajadores.

Por último, al haberse recogido los datos en un único momento temporal, no es posible determinar si el tipo de jornada laboral influye directamente sobre el bienestar psicológico o si existen otros factores previos que explican las diferencias observadas. También se pueden encontrar sesgos relacionados con la cumplimentación del cuestionario y la percepción subjetiva de los participantes, como la deseabilidad social o el estado emocional en el momento de responder.

7.2. Prospectiva

Durante la elaboración del presente trabajo se ha puesto de manifiesto la dificultad para encontrar estudios centrados específicamente en el tipo de jornada laboral y, en concreto, en los posibles efectos de la jornada partida sobre la salud mental, el distanciamiento psicológico y la calidad de vida laboral de las personas trabajadoras. Esta ausencia resulta llamativa en el contexto español, donde la jornada partida se encuentra ampliamente normalizada, sobre todo en subsectores como la hostelería, la restauración, el comercio y el turismo. Aunque existen numerosas investigaciones sobre variables relacionadas con el bienestar laboral, como el estrés, el trabajo a turnos, los turnos nocturnos, los horarios rotativos o la conciliación, la jornada partida parece haber recibido una atención mucho menor. Por ello, futuras investigaciones deberían profundizar de forma específica en esta modalidad de jornada tan extendida, no solo como una característica organizativa más, sino como una forma concreta de distribuir el tiempo de trabajo que puede tener repercusiones importantes en la vida cotidiana y familiar de la persona.

Sería recomendable ampliar el tamaño muestral y buscar una distribución más equilibrada entre trabajadores con jornada continua y jornada partida, así como incluir una muestra más representativa de los distintos sectores de servicios. También sería útil incorporar otras variables personales y laborales que también podrían influir en la salud mental, como el género, el apoyo social, las responsabilidades familiares, la carga doméstica, el número total de horas trabajadas, la carga de trabajo percibida, la realización de horas extra o la estabilidad laboral. Asimismo, futuras líneas de investigación deberían poner el foco en la importancia del tiempo libre fuera del trabajo. No se trata únicamente de analizar cuántas horas se trabajan, sino de valorar qué calidad tiene el tiempo que queda disponible para descansar, relacionarse, cuidar, disfrutar o simplemente desconectar. Resulta necesario avanzar hacia una concepción del trabajo que no coloque la productividad por encima del bienestar personal, sino que reconozca que la recuperación, el ocio y la vida personal forman parte central de una vida saludable.

7.3. Conclusión

En conclusión, aunque los resultados no permiten afirmar que existan diferencias significativas entre jornada partida y jornada continua en las variables estudiadas, sí muestran una tendencia en línea con el planteamiento teórico inicial. La jornada partida aparece asociada descriptivamente a mayores niveles de estrés, ansiedad y depresión y a menores niveles de distanciamiento psicológico y calidad de vida laboral. Estos resultados, junto con la escasez de investigaciones específicas sobre este tipo de jornada, refuerzan la necesidad de seguir estudiando cómo la organización del tiempo de trabajo puede influir en el bienestar de las personas trabajadoras del sector servicios.

Referencias bibliográficas

- Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Ruiz-Frutos, C., Domínguez-Salas, S., & Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 96, e202207047.
- Alonso-Domínguez, Á., Callejo, J., & Díaz-Méndez, C. (2020). How the type of working day affects work–life balance and mealtime balance: A study based on the Time Use Survey. *Time & Society*, 29(4), 1038–1059. <https://doi.org/10.1177/0961463X20947531>
- Bados, A., Solanas, A. y Andrés, R. (2005). Psychometric properties of the Spanish version of Depression, Anxiety and Stress Scales (DASS). *Psicothema*, 17(4), 679-683. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717423.pdf>
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2), 189–220.
- Cajamar Caja Rural. (2025, 19 de noviembre). *España es la primera potencia del sector de la restauración de la UE-27, con una aportación al PIB de unos 67.000 millones de euros y 1,4 millones de empleados*. <https://www.cajamar.es/es/comun/informacion-corporativa/sala-de-prensa/noticias-agro/espana-es-la-primera-potencia-del-sector-de-la-restauracion-de-la-ue-27-con-una-aportacion-al-pib-de-unos-67000-millones-de-euros-y-14-millones-de-empleados/>
- Comisión Europea. (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”?* Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/a126831d-0fd7-45af-a8eb-7d76e0541214/language-es>
- Chen, C.-C. (2021). Psychological tolls of COVID-19 on industry employees. *Annals of Tourism Research*, 89, Article 103080. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.103080>

- Davis, T. (2015). *Hospitality workers among most stressed in Britain*. Hotel Owner. <https://www.hotelowner.co.uk/4862-hospitality-workers-among-moststressed-in-britain/>
- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User manual of the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A measure of quality of working life*. University of Portsmouth. <http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%20v38%20ebook%2003%20Nov14.pdf>
- Edenred España. (2017, 24 de noviembre). *Jornada intensiva vs. jornada partida: Pros y contras de ambos tipos*. <https://www.edenred.es/blog/jornada-intensiva-vs-jornada-partida-pros-y-contras-de-ambos-tipos/>
- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT. (2025). *XVII Convenio colectivo sectorial de hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares 2025–2028*. <https://fesmcugt.b-cdn.net/app/uploads/2025/11/Hosteleria-Baleares25-28-EDIT.pdf>
- Forbes España. (2026, enero 29). *El empleo en la hostelería marca récord de 1,82 millones de ocupados en 2025 pese a firmarse menos contratos*. <https://forbes.es/economia/865574/el-empleo-en-la-hosteleria-marca-record-de-182-millones-de-ocupados-en-2025-pese-a-firmarse-menos-contratos/>
- Fundación Universitaria Konrad Lorenz. (s. f.). *Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21)*. <https://la.konradlorenz.edu.co/wp-content/uploads/2025/09/dass-21-2.pdf>
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(3), 326–341. <https://doi.org/10.1080/13594320701363712>

- Indeed Editorial Team. (2025, 25 de marzo). La jornada laboral en Europa: Comparativa entre países y horas de trabajo. *Indeed*. <https://es.indeed.com/orientacion-laboral/buscar-trabajo/jornada-laboral-europa>
- Infocop. (2026, 7 de febrero). *Dos de cada diez españoles han necesitado atención por problemas de salud mental en el último año, según el Barómetro Sanitario 2025*. <https://www.infocop.es/dos-de-cada-diez-espanoles-han-necesitado-atencion-por-problemas-de-salud-mental-en-el-ultimo-ano-segun-el-barometro-sanitario-2025/>
- InfoJobs. (2019, 5 de noviembre). *Solo el 14% de la población activa cuenta con horario laboral continuado europeo*. <https://nosotros.infojobs.net/solo-el-14-de-la-poblacion-activa-cuenta-con-horario-laboral-continuado-europeo/>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40pr otrav/%40travail/documents/publication/wcms_716135.pdf
- La Vanguardia. (2025, 14 de febrero). *Crisis de salud mental en la hostelería: un 59% de los trabajadores experimenta problemas psicológicos*. <https://www.lavanguardia.com/comer/al-dia/20250214/10385595/crisis-salud-mental-hosteleria-59-trabajadores-experimenta-problemas-psicologicos.html>
- López-González, M. A., De-María, B., Rubio-Garay, F., Rodríguez-Cifuentes, F., Fernández-Salineró San Martín, S., Latorre, F., & Topa, G. (2022). Recuperación laboral en empleados fuera del trabajo: una revisión paraguas de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Acción Psicológica*, 19(1), 1–20. <https://doi.org/10.5944/ap.19.1.37128>
- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. Psychology Foundation.
- Maldonado Ibarra, Alberto, O., & Pérez-Ramos, S.P. (2025). Estrés laboral, estrategias de afrontamiento y balance entre la vida y el trabajo en el empleo turístico: una

aproximación cualitativa al sector hotelero. *Región y sociedad*, 37, e1987. Epub 15 de febrero de 2026. <https://doi.org/10.22198/rys2025/37/1987>

Martínez Gamarra, M., & Ros Mar, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (28), 5–55.

Martínez Íñigo, D. (2001). *Evolución del concepto de trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. Una revisión teórica*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(2), 131–153. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231324550001>

Ministerio de Industria y Turismo. (2026, febrero 12). *Los ocupados en turismo superan los 3 millones en el último trimestre de 2025, un aumento del 2,2% respecto a 2024*. <https://www.mintur.gob.es/es-es/GabinetePrensa/NotasPrensa/2026/Paginas/Los-ocupados-en-turismo-superan-los-3-millones-en-el-ultimo-trimestre-de-2025.aspx>

Morales, E. G. (2023, septiembre 18). *Los trabajadores de la hostelería y el comercio registran el mayor número de bajas por salud mental desde 2016*. Público. <https://www.publico.es/sociedad/trabajadores-hosteleria-comercio-registran-mayor-numero-bajas-salud-mental-2016.html>

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) / Universidad Autónoma de Madrid.

NoChef. (s. f.). *NoChef*. <https://www.nochef.org/>

Pérez Ramos, Sara Paola. (2021). Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental y el apoyo social desde una perspectiva de género. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe1), 00015. Epub 26 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2568>

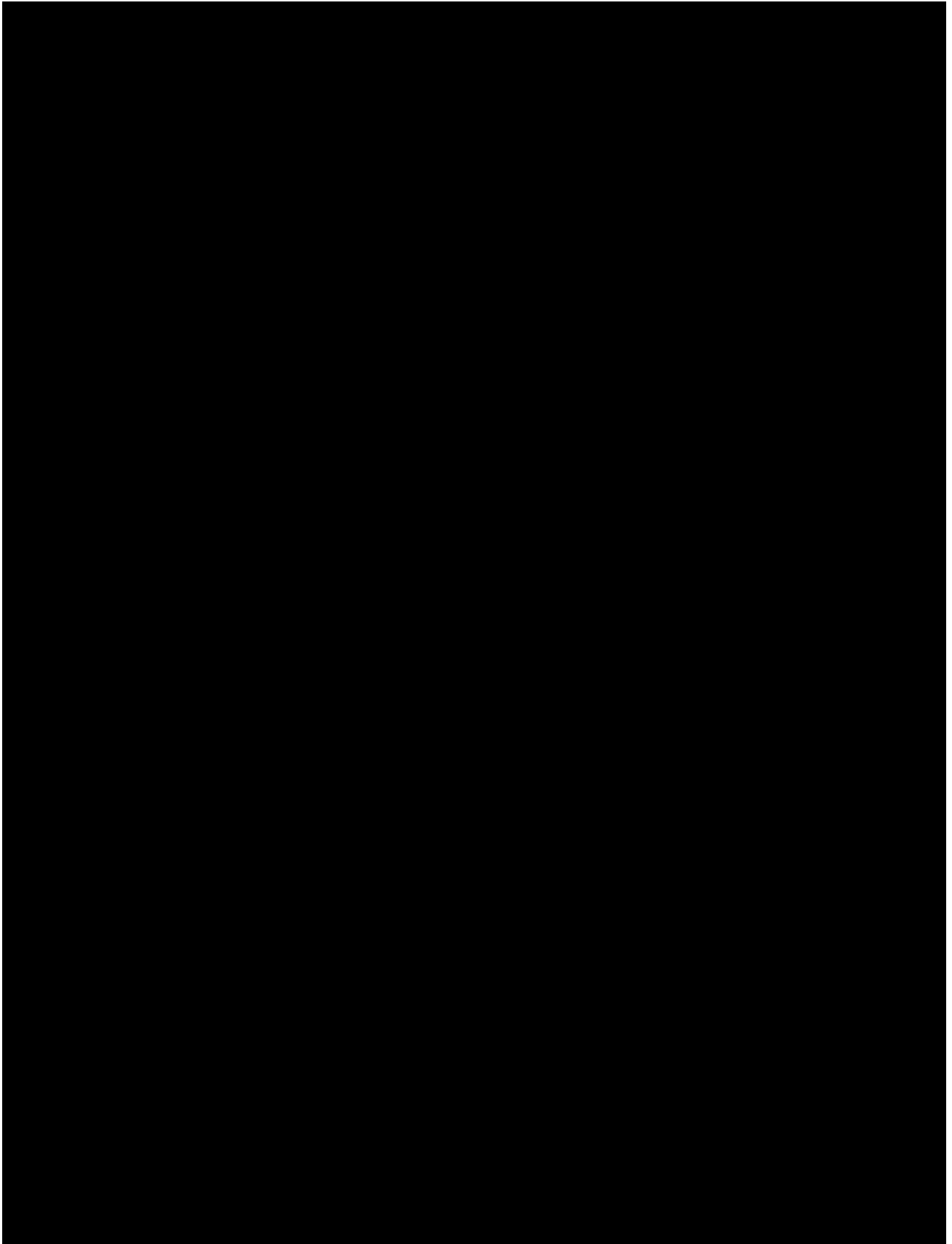
- Quality of Working Life. (2019). *Quality of Working Life (QoWL) Scale and manual download page*. https://www.qowl.co.uk/researchers/qowl_downloads_qnr_overview.html
- Randstad Research. (2025). *Mercado de trabajo en el sector de hostelería*. <https://www.randstadresearch.es/mercado-trabajo-sector-hosteleria/>
- Rosemberg, M. S., Adams, M., Polick, C., Li, W. V., Dang, J., & Tsai, J. H. (2021). COVID-19 and mental health of food retail, food service, and hospitality workers. *Journal of Occupational and Environmental Hygiene*, 18(4–5), 169–179. <https://doi.org/10.1080/15459624.2021.1901905>
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., & Fernández-Sánchez, E. (2025). Efecto del trabajo a turnos en la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores europeos (EU-28): Estudio transversal y longitudinal. *Revista de Economía Mundial*, 71, 57–78. <https://doi.org/10.33776/EUHU/rem.v71i.8128>
- Sánchez Cañizares, S. M., López-Guzmán Guzmán, T. J., & Millán Vázquez de la Torre, G. (2007). La satisfacción laboral en los establecimientos hoteleros: Análisis empírico en la provincia de Córdoba. *Cuadernos de Turismo*, 20, 223–249. <https://www.redalyc.org/pdf/398/39802010.pdf>
- Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Moreno-Jiménez, B. (2010). Work–family conflict and psychological detachment from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 260–273.
- Sanz-Vergel, A. I., Sebastián, J., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., & Sonnentag, S. (2010). Adaptación del Cuestionario de Experiencias de Recuperación a una muestra española. *Psicothema*, 22(4), 990–996. <https://www.psicothema.com/pdf/3831.pdf>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2026). *Informe del mercado de trabajo estatal 2026 (datos 2025)*. Observatorio de las Ocupaciones. <https://sepe.es/dctm/informes:09019af480269c9c/REITRVdFQg==/4680-704.pdf>

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103.

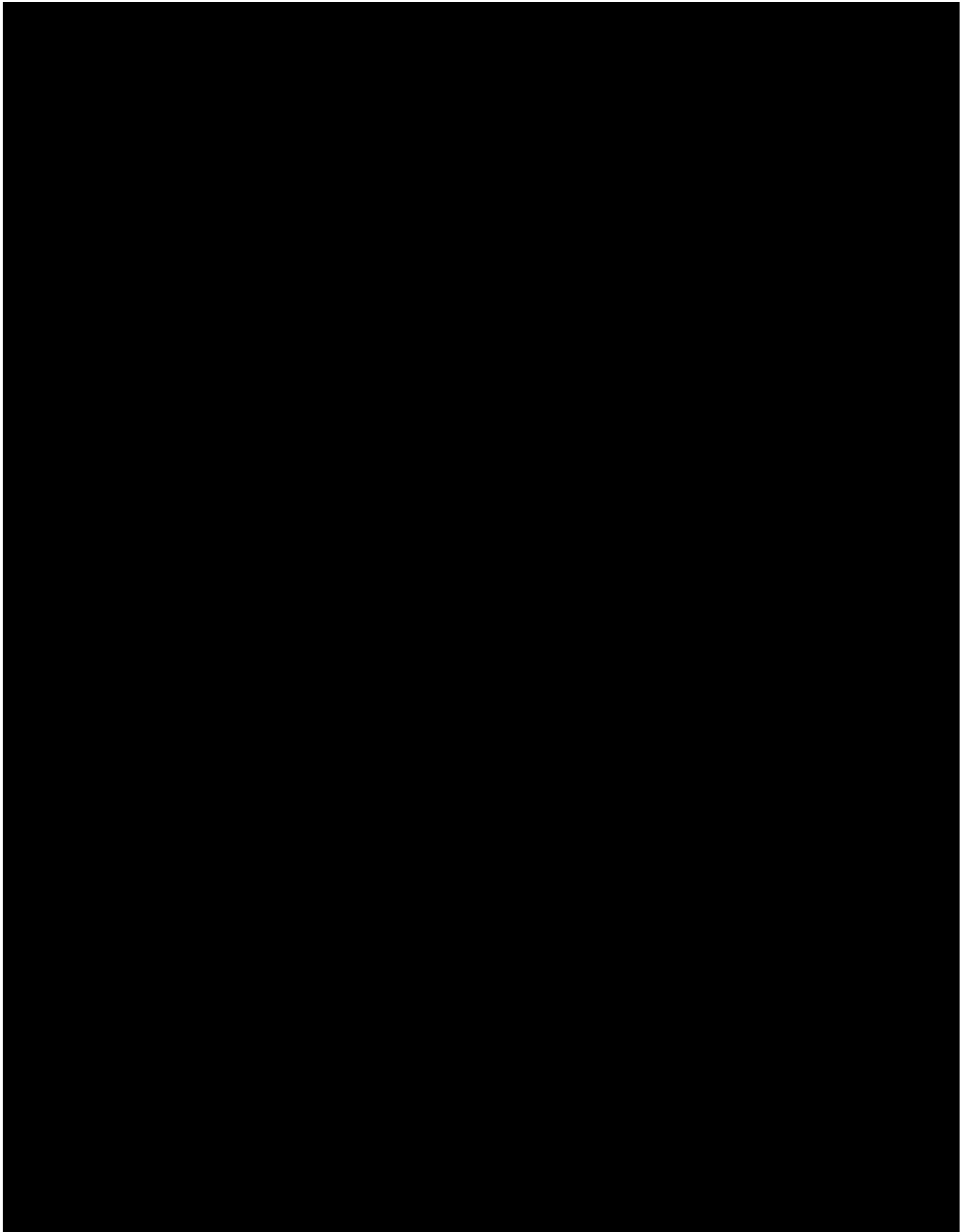
Turisme Comunitat Valenciana. (2023, 29 de noviembre). ¿Cómo gestionar el estrés en el sector turístico? *Turisme Comunitat Valenciana*.
<https://www.turismecv.com/2023/11/29/como-gestionar-el-estres-en-el-sector-turistico/>

Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>

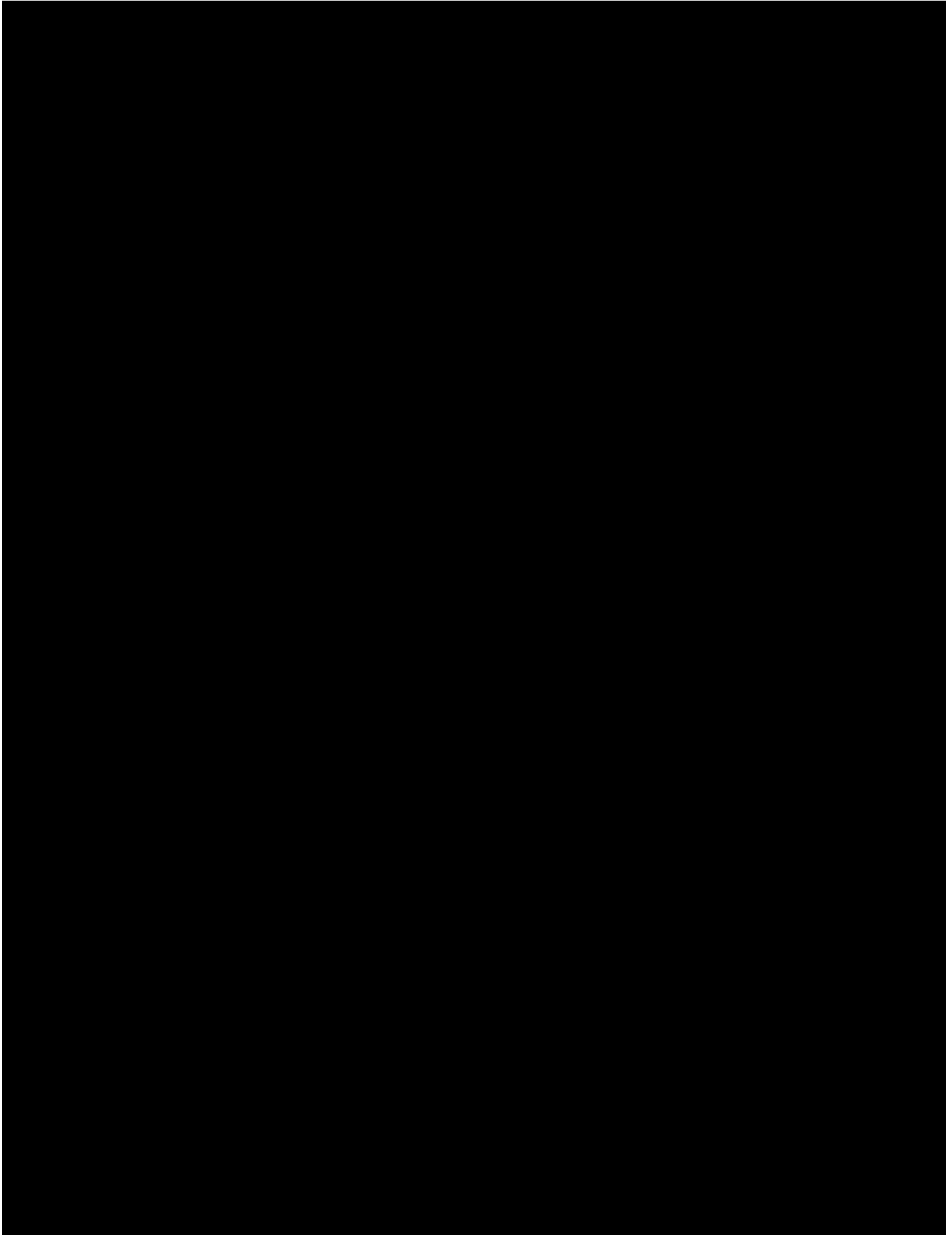
Anexo A. Informe favorable de la comisión de investigación

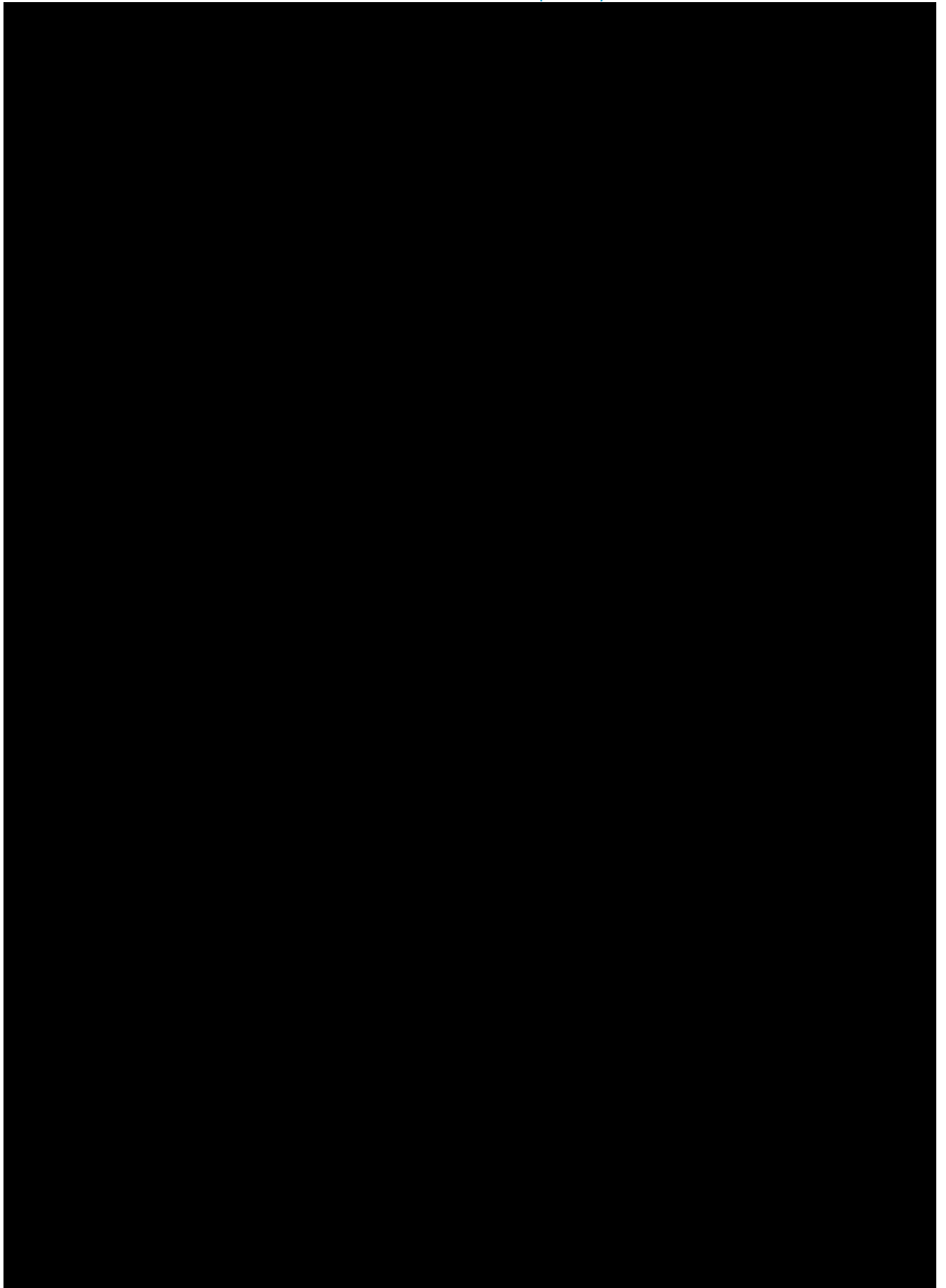


Anexo B. Compromiso de confidencialidad.



Anexo C. Consentimiento informado.





Fdo.: