



Universidad de la República

Facultad de Psicología

Trabajo Final de Grado

Pre - proyecto de Investigación

***Consecuencia del conflicto trabajo-familia en empleados  
offshore***

Estudiante: Cintia Parolin

Tutora: Lorena Funcasta

Montevideo, 30 de octubre de 2015

## RESUMEN

El siguiente pre – proyecto surge por el vacío existente sobre investigaciones respecto al conflicto trabajo-familia a nivel nacional y en relación a esté la falta de estudio sobre los trabajadores offshore de forma particular.

A raíz de los cambios socio-económicos y culturales en la actualidad, se ha visto modificada la estructura familiar y las condiciones laborales, donde muchas veces las exigencias del trabajo no dejan espacio para estar en familia, generando un conflicto que repercute en la salud y en el buen desempeño laboral y familiar. Es por esto que se considera de suma importancia estudiar las repercusiones que trae este conflicto en la salud del individuo.

La investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque de metodología mixto, usando como instrumentos cuestionarios y entrevistas que les serán aplicados a trabajadores que tengan familia y que ejerzan su labor durante dos semanas o más en un ámbito lejano a su hogar y de forma sistemática. La selección de esta población se realizará de forma aleatoria.

**PALABRAS CLAVE:** Conflicto Trabajo-Familia, conflicto familia-trabajo, riesgo psicosocial.

## FUNDAMENTACIÓN

Este pre - proyecto pretende trabajar como temática principal las consecuencias del *conflicto trabajo-familia* en relación a los individuos que trabajan lejos de su hogar o también llamados “offshore” durante un tiempo prolongado, dos semanas o más, de forma sistemática. Considerándose a este conflicto como dos aspectos de la vida humana, donde a partir de la relación de los mismos se desarrolla la persona, generando una exigencia y una necesidad mutua entre sí.

Pensar esta temática para trabajar surge a raíz de los cambios socio-económicos y culturales, ya que se puede observar cómo las concepciones que se tenían en épocas anteriores han cambiado. Anteriormente la mujer siempre estaba presente en el hogar, a diferencia de hoy, como plantea Arriagada (2005) las mujeres tienen la misma participación laboral por fuera de su hogar que los hombres. Debido a esto Urra (2006) menciona que los padres salen a trabajar dejando muchas veces a sus hijos con extraños o generando lo que se conoce como “los niños agenda”, ocupando el tiempo de estos con actividades extracurriculares, porque las exigencias laborales y/o económicas no les permiten compartir más tiempo familiar, siendo ellos los encargados de cuidar de sus hijos.

Si bien la absoluta conciliación entre estos dos aspectos se podría considerar utópica, el hecho de que existan conflictos (conflicto trabajo-familia o conflicto familia-trabajo) en esta relación podría llegar a afectar la salud del individuo, generando diferentes conflictivas en la persona y en la familia que además estarían siendo perjudiciales para la organización, ya que como establecen Sotelo, Raso, Pucci, Stolvas y Tomasina (2009), es de conocimiento lo esencial de la salud en cada empresa, debido a que se encuentra relacionada con varios aspectos como la calidad de vida, la satisfacción laboral y la motivación del trabajador.

Dicha salud se podría conseguir a través de la satisfacción de las necesidades del individuo. Si bien las empresas no pueden controlar todos los aspectos que influyen, es importante que puedan mejorar los factores que están a su alcance, como por ejemplo, que cada trabajador goce de un buen ambiente laboral, de esta forma se estaría ayudando a su salud y a la productividad del trabajo en relación a un aspecto que es beneficioso para la empresa y para la conciliación trabajo - familia, pudiéndose suponer que un nivel saludable y poco estresante le será reconfortante para entre otras cosas poder compartir tiempo con su familia luego de finalizada su jornada laboral.

En referencia a lo descrito anteriormente, se plantea trabajar con la población mencionada debido a la falta de investigaciones en relación a la misma, buscando a partir de este pre-proyecto poder conocer si las características laborales de las personas que integran estos trabajos son generadoras de conflicto trabajo-familia y las consecuencias que el mismo trae sobre el bienestar del individuo.

## ANTECEDENTES

Sobre el tema de las consecuencias del conflicto trabajo-familia en trabajadores “offshore” se encuentran algunas investigaciones que se detallan a continuación. Por un lado, se ha abordado el tema trabajo-familia desde una perspectiva de género, es decir, como plantea Faur (2006), haciendo visible como se ve afectada la dinámica familiar con el ingreso al mercado laboral por parte de la mujer, esto se da tanto a nivel mundial como regional. Que las investigaciones existentes se centren en el género, posiblemente dada por los cambios que han sucedido en los tipos de familia desde que el rol de la mujer fue mutando en la sociedad, y cómo a partir de esto las políticas de conciliación se fueron transformando en virtud de acompañar los nuevos modelos familiares.

A nivel mundial y en esta línea sobre el estudio de equilibrio trabajo-familia y en diferentes profesiones, por ejemplo en la India y en profesionales del software, Valk y Vasanthi (2011) toman en cuenta la perspectiva de la mujer trabajadora, los mandatos familiares sobre el estilo de vida esperado, los múltiples roles que poseen como trabajadoras y madres de familia, y como llegar a congeniar ambas responsabilidades. Esta situación determina también cómo las mujeres vivencian su trabajo con respecto a la familia y cómo enfrentan esa situación.

En este trabajo, Valk y Vasanthi (2011) evalúan cómo las organizaciones, las políticas públicas, y como la sociedad apoya o limita a las mujeres a desempeñarse con determinada conciliación entre su trabajo y su rol de madre. Esto se debe pensar en una sociedad como la Hindú que se encuentra en transición, donde el rol de la mujer en la sociedad ha sido el de madre y cuidadora exclusivamente.

En España un estudio realizado sobre estrategias de afrontamiento en parejas de doble ingreso, realizada por Vera y Martín (2009), concluye que las estrategias que se utilizan muchas veces son de reducción de obligaciones, ya sea priorizando estas o rechazando ascensos laborales para poder ocuparse del hogar. Por otro lado se encuentra lo que refiere al incremento de recursos, por ejemplo, buscando apoyo adicional. En

relación a estas estrategias de todas maneras se sigue visualizando que el esfuerzo de la conciliación familiar recae sobre la mujer.

En contraposición con los resultados anteriores, se ha realizado una investigación en España sobre la influencia en la situación laboral, con respecto al ajuste familia-trabajo, llevada a cabo por Aguirre Zubiaurre y Martínez Díaz (2005). Planteando que la hipótesis de que son las mujeres quienes sufren mayores niveles de conflicto entre el trabajo y la familia, no puede ser comprobada y que esto puede estar reflejado por los cambios de parejas, pasando de un tipo de pareja en donde las tareas del hogar eran responsabilidad de la mujer, teniendo hoy por hoy una pareja más igualitaria con respecto a esto.

Pero a su vez estos autores comprueban que el conflicto trabajo-familia se relaciona con la satisfacción laboral, con las características del puesto de trabajo, por ejemplo con horarios de trabajos muy extensos.

Dentro de las investigaciones regionales se encuentra una realizada en Chile sobre el equilibrio trabajo-familiar (Riquelme, Rojas, Jiménez, 2012), que tiene efecto directo sobre la autoeficacia parental. Comprueba que los hombres tienen un mayor desequilibrio entre el trabajo y la familia, no existiendo distribución equitativa de las responsabilidades.

En la misma línea Jiménez, Concha y Zúñiga (2012) comprobaron que cuantos más hijos se tengan y más pequeños sean, mayor va a ser el conflicto trabajo-familia. Este se puede ver en ambos géneros, pero son afectados de diferente forma y en diferentes aspectos. Los hombres tienen mayor conflicto en cuanto al tiempo, el comportamiento y estrés, referido a que el rol que se ejerce en un lugar es incompatible con el otro. Con respecto a las mujeres les resulta más difícil separarse de los problemas familiares con respecto al trabajo, diferente a los hombres que les resulta más difícil separar los problemas del trabajo con la familia.

A su vez Besarez, Jiménez y Riquelme (2014) analizan la corresponsabilidad familiar, satisfacción laboral, y apoyo organizacional hacia la familia. Proponen que la existencia de políticas de conciliación trabajo-familia no hace diferencia en los niveles de corresponsabilidad. Mientras que si lo hacen las empresas en las que los empleados perciben apoyo organizacional hacia las familias, obteniendo por parte de los trabajadores una mayor satisfacción con la tarea laboral, y así la empresa obtiene mejores recursos de sus trabajadores.

Estos antecedentes internacionales trabajan el tema conciliación trabajo-familia, desde un lugar de conflicto para las parejas, y sobre todo como aún hoy en día la mujer ocupa el rol de mayor responsabilidad dentro de una familia, en cuanto a las tareas que demanda la misma.

En relación a la población específica con la que se pretende trabajar en este pre-proyecto conocidas como profesiones Offshore, que podrían reconocerse como los marinos mercantes, trabajadores de plantas petroleras, militares, entre otros, que poseen la característica de trabajar lejos de su entorno familiar por un periodo prolongado de tiempo en forma sistemática.

Tomando en cuenta estas diversas profesiones y la temática a estudiar se hallaron algunas investigaciones. Nicholas y McDowall (2012), estudian cómo los viajeros de negocios intentan encontrar un equilibrio entre el trabajo y la familia, su tiempo juntos y separados, ya que viajar conlleva largas o cortas ausencias en el hogar. Los beneficios de la movilidad, como aportes para sus carreras o beneficios salariales, mientras que la vida familiar satisface y da un sentido de logro sin recompensas económicas. En contrapartida a estos beneficios podemos encontrar como los periodos lejos de la familia pueden acarrear estrés y tensión, especialmente si estos tienen hijos.

Sin embargo, esta investigación demostró la existencia de cierta conciliación entre el trabajo y la familia, elección, aceptación, adaptación y negociación de su situación laboral, de forma que los trabajadores pudieron adaptar su vida familiar a su entorno laboral.

En otra investigación, Gómez Escarda (2013) estudia la relación entre la familia y la profesión militar, haciendo visible cómo los cambios sociales y familiares han influido en la institución militar y la importancia que los militares dan hoy por hoy a sus familias. Por otro lado el estudio de Matsch, Sachau, Gertz y Englert (2009), sobre el conflicto trabajo-familia de los militares y sus parejas, obtienen como resultado que tanto el personal militar como sus cónyuges tenían percepciones similares sobre la existencia del conflicto, con la diferencia de que los trabajadores tenían puntos de vista más positivos sobre el apoyo de la organización y más negativos en cuanto al conflicto.

La investigación de Vinokur, Pierse y Buck (1999), examina los efectos del conflicto trabajo-familia en las mujeres de la Fuerza Aérea, en cuanto a la salud mental. El análisis incluye los efectos del matrimonio y los roles parentales en la salud mental, demostrando que el trabajo y el estrés de los padres tiene relación directa sobre el conflicto y efectos adversos en la salud mental.

En el estudio de Parkes, Carnell y Farmer (2005), fueron tomados en cuenta los aspectos psicológicos y psicosociales de la vida en alta mar, concluyendo que las cónyuges de los trabajadores presentaron una serie de preocupaciones relacionada con la vida en las embarcaciones y su impacto sobre los hijos.

De acuerdo a este estudio la mayoría de los cónyuges parecerían estar relativamente adaptados a los desafíos de tener un compañero en alta mar, mientras que

otros demuestran cierta inconformidad con las ausencias de sus parejas, de la misma forma que parecen tener o haber tenido experiencia de problemas menores en relación a su familia.

Siguiendo por esta misma línea se encuentra un trabajo de Mauthner, Maclean y McKee (2000), el cual sostiene la necesidad de incluir a los niños en el estudio de la temática sobre trabajo y familia, explorando las interrelaciones entre el cambio del lugar de trabajo y la familia en la industria del petróleo y el gas en Escocia. Da cuenta del conocimiento que tienen los niños sobre el trabajo de sus padres, las percepciones y el impacto que el empleo tiene tanto sobre sus padres como sobre sus familias.

A nivel Nacional no se han encontrado investigaciones referentes a la temática. En conclusión existe un vacío de antecedentes a nivel internacional y nacional con respecto a la conciliación trabajo-familia desde los trabajadores con las características que se plantean en este pre-proyecto.

## **REFERENTES TEÓRICOS**

Si bien los efectos del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo han sido estudiados en diferentes profesiones, existen pocos trabajos sobre los trabajadores offshore. A su vez a nivel nacional tampoco se han encontrado investigaciones con respecto a este conflicto y esta población específica.

Para los objetivos de este trabajo se van a enunciar algunos conceptos principales como: definición de trabajo, definición de salud en el trabajo, riesgo psicosocial y conciliación trabajo – familia / familia – trabajo.

## **TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO**

En el mundo actual “el trabajo puede definirse como toda actividad humana obligatoria intelectual o manual, que, de una manera coordinada o sistemática, pretende producir algo útil a costa del esfuerzo personal” (Alonso, 1997, p.1).

Según el autor citado anteriormente habría un aspecto objetivo y otro subjetivo dentro del trabajo. Por el lado objetivo, el resultado, ya sea la prestación de un servicio, la creación de un objeto, etc. Por el lado subjetivo, el esfuerzo, la energía empleada, algunas veces experimentada con satisfacción y otras con negatividad.

Hoy el trabajo se ha vuelto imprescindible para obtener a través de una vida independiente e integrada el logro de la identidad propia y la maduración afectivo- emocional, espiritual y social, o sea una conciencia de sí mismo adecuada y una capacidad para mantener relaciones armónicas y estables con los demás (Alonso, 1997, p. 3).

En el mundo capitalista los trabajadores obtienen un salario por su fuerza de trabajo, esta actividad es efectuada mediante un contrato, donde ambas partes, empleador y empleado, se comprometen a cumplir con ciertas reglas. Obligando entre otras cosas, a los contratantes de garantizar el bienestar de los empleados tema que se retomara en otro punto posterior.

Según Blanch (2003) el modo a través del cual se percibe el trabajo y su significado se ha ido transformando a lo largo del tiempo, ya sea desde las diversas modalidades que se conciben, en las condiciones y en los medios en los que se desarrolla. Estas transformaciones no solo permiten pensar la actividad laboral de diversas formas sino que el ejercicio del mismo se ve influenciado por eso.

Los cambios que se han efectuado en el trabajo están determinados por las modificaciones en las condiciones del mismo.

“Por *condiciones de trabajo* entendemos el conjunto de circunstancias en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral y que inciden significativamente tanto en la experiencia del trabajo como en la dinámica de las relaciones laborales”. (Blanch, 2003, p. 42).

Según Blanch (2003) los cambios suscitados a lo largo de la historia a nivel económico, tecnológico y social en el plano laboral, dejan en evidencia el permanente desarrollo del contexto, de los personajes, de las herramientas, de la organización y de la concepción que se tiene sobre el mismo.

Estos cambios repercuten tanto en la vida de las personas, de las familias y de la sociedad y en cuanto al trabajador, las condiciones de la tarea influyen en su salud física, psicológica y en aspectos relacionados con la organización, como pueden ser la motivación, su rendimiento, entre otros.

### **SALUD LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES**

La salud mental y física es un derecho indispensable y un logro de las continuas luchas sociales que formaron la concepción moderna del trabajo. Hoy en día es imposible pensar en el mundo del trabajo sin incluir a la salud laboral.



La promoción de la salud en el trabajo (PST) 1997, Declaración de Luxemburgo: se definió como “el esfuerzo conjunto de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo mediante actividades dirigidas a: mejorar la organización y las condiciones de trabajo, promover la participación activa, y fomentar el desarrollo individual de los trabajadores”. (Tomasina & Stolvas, 2009, p. 55)

La promoción de salud no solo es de relevancia para los propios empleados, sino que también lo es para la organización, ya que “existe una relación estrecha entre la salud de los trabajadores con la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y su calidad de vida.” (Tomasina & Stolvas, 2009, p. 56).

Para poder introducirse en el cuidado de la salud del trabajador, es necesario comprender los términos factor de riesgo, riesgo y daño, tanto en lo físico como en lo psicosocial.

La Unión General de Trabajadores (2006) en la Guía sobre factores y riesgos psicosociales plantea que los factores psicosociales serían la causa generadora y comprenden condiciones relacionadas a la organización, al ambiente físico, al contenido de las tareas y a factores subjetivos. Cuando estas condiciones son apropiadas facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias laborales, la productividad, la motivación, los niveles de satisfacción laboral disminuyendo “(...) ciertos comportamientos y actitudes opuestos a la productividad del trabajo, como son el ausentismo y la rotación del personal” (Cetina, Medina, Aguilar en Wittke & Melogno, 2009, p. 418). Promoviendo el desarrollo individual, bienestar personal y organizacional.

Los factores psicosociales,

(...) consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p.3 en Jiménez & León, 2010, p. 5)

Es decir, estos pueden influir de manera positiva o negativa en la salud del empleado, dependiendo de sus características personales.

Retomando la Guía sobre factores y riesgos psicosociales (2006), se divide a los factores de riesgo en factores del entorno objetivo (lo relacionado al ambiente, a la organización y funciones de cada trabajador) y factores subjetivos (dimensión individual y social), hace referencia a las características de cada sujeto, y cómo resuelven las situaciones que se les presenta. Incluyendo las dimensiones de lo familiar y el ambiente social. Según como se asocien estos aspectos, es que se puede llegar a generar un daño en la salud del empleado. Produciendo riesgos psicosociales como estrés, violencia, acoso sexual, acoso laboral, inseguridad contractual, burnout, trabajo emocional y conflicto trabajo - familia.

En relación a población seleccionada, se piensa que el hecho de que la tarea sea en un lugar alejado de su entorno, podría devenir en un factor de riesgo laboral objetivo, y este en relación con los factores de riesgo subjetivos, podría ser causante de conflicto. No obstante esta situación podría moderarse ante las estrategias de la organización para conciliar.

De forma general, La Unión General de Trabajadores (2006), plantea que los factores psicosociales están en todas las organizaciones y pueden afectar la salud laboral de forma positiva o negativa. Cuando los mismos son disfuncionales, se convierten en factores de riesgo psicosociales, es decir, cuando pueden llegar a ser factores desencadenantes de estrés, desgaste profesional o violencia. Los riesgos psicosociales se definirían como factores organizacionales que tienen el riesgo de derivar en efectos negativos sobre la salud, como por ejemplo, sufrimiento psíquico y emocional, somatizaciones, enfermedades o lesiones psíquicas. Daño derivado de la no prevención.

La prevención es considerada de suma importancia ya que como promueve la OMS

(...) la salud del trabajador no debe medirse sólo por la ausencia de accidentes – seguridad – y/o enfermedades profesionales – higiene -. Realmente el objetivo debe ser garantizar un equilibrio físico, psíquico y social de las condiciones de vida y de trabajo de las personas que prestan sus servicios en las empresas (Guía sobre factores y riesgos psicosociales, 2006, p. 14).

Finalizando el punto desarrollado anteriormente, se puede concluir que los empleadores deberían de garantizar la salud y seguridad en todos los aspectos relacionados al trabajo.

(...) lo primero que deben hacer las empresas es desarrollar la responsabilidad social empresaria *hacia adentro*, con sus propios empleados.

Por otro lado, los temas de equilibrio entre vida laboral y extra laboral no son temas exclusivos del área de recursos humanos o de gente, sino que son verdaderos temas <negocio>, y la responsabilidad debe ser asumida por toda la dirección de la empresa. (Melamed, 2012, p. 313-314).

### CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA Y FAMILIA-TRABAJO

Se considera que el conflicto trabajo-familia (CTF) y conflicto familia-trabajo (CFT), es un riesgo psicosocial porque pueden producir efectos negativos sobre la salud de la persona.

Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. (Moreno y Baez, 2010, p. 45-46).

Los autores citados en el párrafo anterior plantean que estos tipos de conflictos se diferencian según su direccionalidad, dado por la incompatibilidad entre estos dos elementos, es decir que según la dirección de la conflictiva, se va a poder definir en si es CTF, siendo las exigencias del trabajo superiores e interviniendo de cierta manera en la familia o en sentido contrario.

Por otra parte Greenhaus y Beutell (1985) conceptualizan al CTF como la incompatibilidad entre las presiones que se generan hacia el trabajo y la familia, haciendo que la diferente participación en uno de estos entornos, genere una dificultad en las vivencias del otro rol.

Como Frone y Yardley (1996) plantean existe una gran cantidad de individuos que expresan que el ejercicio de sus roles tanto familiares como laborales interfieren entre sí, generando una dificultad en el desarrollo de los mismos de forma particular.

Según los datos recabados por Whiston y Cinamon (2014) se destaca que el CTF es más común que el CFT. Pensando en nuestra cultura actual, Hoobler, Hu, Wilson (2010) afirman que el hombre es estimulado a hacer el “trabajador ideal” así como también se espera que sea el “padre ideal”. (Whiston & Cinamon, 2015).

Los autores citados en el párrafo anterior encontraron gran variedad de similitudes entre los dos tipos de direccionalidades del conflicto mencionados previamente,

concluyendo que a pesar de sus similitudes son dos conflictos diferentes que deben ser tratados individualmente.

Uno de los modelos más importantes es el de Frone, Russell y Cooper (1992), en donde se explicita que:

Existen al menos tres tipos de conflictos al respecto. El primero se da cuando el tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo a la otra. El segundo ocurre cuando se dan altos niveles de tensión y carga en el cumplimiento de las actividades en uno de estos ámbitos, lo que a su vez afecta el desempeño en el otro. Y el último, tiene relación con las conductas requeridas en ambos campos, en situaciones en que existan incompatibilidades entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos (Yang, Chen, Choi y Zou en Arriagada, 2000, pp. 144).

Se entiende que además de estos factores como el tiempo, las exigencias y otros, hay una influencia de otras características, particulares del entorno del trabajo, vinculadas a la presión del mismo, la ambigüedad del rol, el apoyo social, la flexibilidad horaria y la falta de autonomía, relacionados con la satisfacción laboral o no, como determinan Frone, Russell y Cooper (1994).

En relación a los aspectos familiares, la composición del hogar, la edad, el apoyo marital y si poseen familiares a cargo. Dándose como plantea Byron (2005) con mayor probabilidad conflictos en las familias que poseen la característica de ser hogares monoparentales, incidiendo también la tenencia de hijos, la cantidad, edad de los mismos y el hecho de tener o no al cuidado a una persona mayor.

Siguiendo por esta línea es importante destacar los aportes de Arriagada (2005) sobre la concepción de familia, que se tenía en tiempos anteriores como el padre proveedor, y la madre cuidadora, responsable de las tareas del hogar, se contraponen con el modelo que se tiene hoy, en donde no solo se ve modificadas las composiciones familiares, en el sentido de que existen familias monoparentales, familias disgregadas, entre otros; sino que también muchas veces ambos miembros son proveedores.

De la misma forma, no solo cambió el rol de la mujer sino que los hombres comenzaron a involucrarse en las responsabilidades del hogar.

Si bien existen varios estudios que indican que no hay diferencia de género en cuanto a la presencia del CTF, como por ejemplo Frone y Yardley (1996). Existen otros como Beutell y Schmeer (2014), los cuales encontraron diferencias de género, estableciendo la posibilidad de que esto se visualizara debido a su población estudiada, donde la mujer se

ocupa sola de su familia, y a su vez trabaja. Demostrando con esto que tal vez no es una cuestión de género, sino de las expectativas que cada sociedad tiene de los roles esperados para hombres y mujeres.

Sobre las consecuencias que provoca CTF y CFT se ha demostrado según Frone, Russell y Cooper (1997) que este conflicto afecta en varias áreas al individuo, desde una baja satisfacción laboral y familiar, un reducido compromiso hacia la organización, malestar psicológico y emocional, depresión, estrés, mala salud física y consumo excesivo de alcohol.

De todas formas Beutell y Wittig-Berman (2008) expresan que a medida que pasa el tiempo las personas van mejorando su capacidad para resolver este tipo de conflictos, tal vez por la creación de herramientas para enfrentar esa realidad, experimentando de esta forma menor conflicto en la diferentes generaciones (baby boomers, generación X y generación silenciosa).

Para finalizar con este punto si bien se podría considerar utópico un equilibrio total, es relevante hacer referencia a el estado de equilibrio descrito por Frone como el estado de facilitación y poco conflicto entre los roles. Resaltando, como lo hacen Frone, Russell y Cooper (1997), la importancia de ciertos factores que se podrían considerar moderadores como los intra personales (por ejemplo, personalidad y conductas), interpersonales (apoyo social) y los programas de apoyo familiar por parte de las organizaciones, como por ejemplo, ayuda para el cuidado de niños y un horario flexible.

## **PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

Como se mencionó anteriormente, los cambios suscitados a lo largo de la historia en referencia a las condiciones laborales y la organización de la familia, generan que el CTF y el CFT se agudice manifestando dificultades en la conciliación de los roles de las personas en su trabajo y en su familia.

Pensando en la población específica a trabajar la cual ha sido poco estudiada, tanto a nivel general y en nuestro país en relación al CTF, es que se plantean las siguientes preguntas de investigación:

- ¿El trabajo lejos del entorno familiar y por un tiempo prolongado es un antecedente del conflicto para trabajadores offshore?
- ¿Cuál es la prevalencia del CTF y del CFT?

- ¿Cuáles serían las consecuencias sobre el bienestar del trabajador ante la existencia de conflicto?

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

- Investigar cuales son las consecuencias del CTF sobre el bienestar de trabajadores offshore de Uruguay.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Verificar la existencia del conflicto en este tipo de trabajadores y cuál es su origen.
- Determinar si existe disfunción en el núcleo familiar.
- Evaluar la presencia de estrés en esta población.

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

En cuanto a la forma de trabajo, se realizará una investigación correlacional con un enfoque de metodología mixto, el cual es pertinente para poder visualizar datos cuantitativos y cualitativos sobre el fenómeno.

### **MUESTRA**

El presente estudio será abordado dentro del territorio uruguayo, seleccionando de forma aleatoria a diversas organizaciones, que tengan funcionarios offshore y sean padres de familia.

### **PROCEDIMIENTO**

Una vez obtenidos los contactos por parte de las organizaciones, los mismos serán informados sobre el proyecto a realizar y se les solicitara su consentimiento para formar parte de la investigación.

Posteriormente se procederá a la aplicación de las diferentes técnicas seleccionadas para la recolección de datos.

A partir de los resultados, se procederá al análisis de los mismos. Al finalizar se seleccionaran participantes al azar para llevar a cabo grupos de discusión, generando así una apropiación legítima del conflicto.

### **MEDIDAS O HERRAMIENTAS**

Para poder trabajar se utilizará la versión española del - *Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia* - (SWING) desarrollado por Geurts y colaboradores (2009), dicho instrumento permite conocer la presencia o no de CTF.

Éste consta de 22 ítems, divididos en cuatro subescalas las que miden las relaciones negativas y positivas entre el trabajo y la familia. Consta de un formato de respuesta tipo Likert, que va desde 0 “nunca” a 3 “siempre”.

Así mismo se empleara el - *APGAR familiar* -, cuestionario diseñado por Smilkstein (1978).

El mismo está compuesto por 5 preguntas, las cuales evalúan funciones diferentes como la adaptación, participación, ganancia, afecto y recursos que buscan mostrar la funcionalidad de la familia. Las opciones de respuesta son de tipo Likert al igual que el cuestionario anteriormente nombrado, a diferencia de éste, 0 es considerado como “nunca” y 4 como “siempre”, haciendo posible la identificación de los individuos con disfunciones o conflictos familiares.

Para visualizar el estrés en los trabajadores offshore se utilizara el - *Cuestionario sobre el estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud* - (OIT-OMS), el cual está compuesto por 25 ítems, con una escala numérica tipo Likert, siendo 1 “nunca” y 7 “siempre”. Éste evalúa factores como la estructura organizacional, clima organizacional, influencia del líder, tecnología, falta de cohesión y respaldo del grupo de trabajo. “La validez y confiabilidad de la misma ha sido tomada de los resultados de Medina, Preciado y Pando (2007) debido a que no se encontró evidencia de la prueba original” (Suárez, 2013, p. 36).

Por otra parte se realizarán entrevistas semi-estructuradas, haciendo que sea posible guiarla hacia los objetivos planteados, de la misma forma en que el entrevistado podrá ampliar su discurso si así lo desea. Mediante esta técnica se pretende ahondar de forma exhaustiva en las causas y consecuencias de este conflicto.

Además de los instrumentos mencionados previamente se analizaran variables sociodemográficas tales como la edad, sexo, número y edad de los hijos, ingresos y si poseen familiares a cargo, tomando en cuenta la incidencia de los mismos sobre el CTF mencionados en los antecedentes.

### CONSIDERACIONES ÉTICAS

En primera instancia a las personas seleccionadas, que cumplan con las características buscadas, se les otorgará un documento informativo, detallando los objetivos, la fundamentación y los resultados esperados de la investigación.

A aquellas personas que estén de acuerdo en formar parte de este estudio, se les entregará un consentimiento informado para ser firmado garantizando el anonimato de los datos otorgados y que el uso de los mismos será en función de los fines buscados.

### PLAN DE ACTIVIDADES YCRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

| Actividades   | Meses |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |
|---|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|
|   | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |   |
| Revisión bibliográfica y ajustes del proyecto                                       | ■     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |
| Elaboración de consentimientos informados, entrevistas y pautas de trabajo          |       | ■ |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |
| Selección de los participantes contactados y firma de los consentimientos           |       |   | ■ |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |
| Aplicación de cuestionarios y análisis de los mismos                                |       |   |   | ■ | ■ |   |   |   |   |    |    |    |   |
| Realización de entrevistas y transcripción de las mismas                            |       |   |   |   |   | ■ | ■ |   |   |    |    |    |   |
| Análisis de entrevistas   |       |   |   |   |   |   |   | ■ | ■ |    |    |    |   |
| Procesamiento de los datos obtenidos por ambas técnicas: cualitativa y cuantitativa |       |   |   |   |   |   |   |   |   | ■  | ■  |    |   |
| Devolución y elaboración del informe final  |       |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | ■ |

### RESULTADOS ESPERADOS

Se espera de este pre-proyecto de investigación poder visualizar si existe una afectación en la persona, debido a la distancia constante con su familia por las características de su profesión.

Asimismo poder pensar herramientas y generar determinada concientización en el trabajador y en las organizaciones, haciendo posible que estas adopten medidas en pro de la salud, por ejemplo, brindando ayuda psicológica si así se requiere, logrando un mejor desempeño del trabajador y el bienestar del mismo.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Zubiaurre, Z. & Martínez Díaz, M. (2006). *Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo*. En revista Mapre Medicina, Vol. 17, No. 1, (pp.14- 24).

Recuperado de:

[http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02\\_02.pdf](http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_02.pdf)

- Alegre, Y. & Suárez, M. (2006). *Instrumentos de Atención a la Familia: El Familiograma y el APGAR familiar*. En RAMPA, Vol. 1, No. 1, (pp.48-47).

Recuperado de: <http://www.phpwebquest.org/UserFiles/File/FAMILIOGRAMA.pdf>

- Alonso, F. (1997). *Psicopatología del trabajo*. Barcelona: Edika Med.
- Arriagada, I. (2005). *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Recuperado de: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2005/S05683.pdf>

- Besarez, F., Jiménez, A. & Riquelme E. (2014). *Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia*. En revista Trabajo y Sociedad No. 23, (pp.526-535).

Recuperado de: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712014000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712014000200012&script=sci_arttext)

- Beutell, N. & Schmeer, J. (2014). *Work-family conflict and synergy among Hispanics*. En Journal of Managerial Psychology, Vol. 29, No. 6 (pp.705-735).

Recuperado de: [http://www.researchgate.net/publication/263854744\\_Work-family\\_conflict\\_and\\_synergy\\_among\\_Hispanics](http://www.researchgate.net/publication/263854744_Work-family_conflict_and_synergy_among_Hispanics)

- Beutell, N. & Wittig-Berman, U. (2008). *Work-family conflict and work-family synergy for generation X, baby boomers, and matures: Generational differences, predictors, and satisfaction outcomes*. En Journal of Managerial Psychology, Vol. 23, No. 5 (pp.507-523).

Recuperado de: [http://www.researchgate.net/publication/242341096\\_Work-family\\_conflict\\_and\\_work-family\\_synergy\\_for\\_Generation\\_X\\_baby\\_boomers\\_and\\_matures\\_Generational\\_differences\\_predictors\\_and\\_satisfaction\\_outcomes](http://www.researchgate.net/publication/242341096_Work-family_conflict_and_work-family_synergy_for_Generation_X_baby_boomers_and_matures_Generational_differences_predictors_and_satisfaction_outcomes)

- Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En Blanch, J. (Coord.), Espuny, M., Gala, C. & Ariles, A. *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. (pp.19-148). Barcelona: UOC.
- Byron, K. (2005). *A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents*. En Journal of Vocational Behavior, Vol. 67, No.2 (pp. 169-198).

Recuperado de:

<http://www.sciencedirect.com.proxy.timbo.org.uy:443/science/article/pii/S0001879105000187>

- Cetina, T., Medina, E. & Aguilar, C. (2009). Satisfacción laboral: su estudio desde la perspectiva de la teoría bifactorial. En Wittke, T. & Melogno, P. (Comp.). *Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo. Psicología y Organización del Trabajo X*. (pp.418-429). Montevideo: Psicolibros.
- Faur, E. (2006). *Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo*. En revista Nómadas No.24, (pp.130- 141).  
Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/48120/7/generomasculinidades.pdf>
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface*. En Journal of Applied Psychology, Vol. 77, No. 1, (65-78).

Recuperado de:

[http://www.researchgate.net/publication/21599770\\_Antecedents\\_and\\_Outcomes\\_of\\_WorkFamily\\_Conflict\\_Testing\\_a\\_Model\\_of\\_WorkFamily\\_Interface](http://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_WorkFamily_Conflict_Testing_a_Model_of_WorkFamily_Interface)

- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1994). *Relationship between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation?*. En Journal of Management Vol. 20, No. 3, (pp.565-579).

Recuperado de:

<http://www.sciencedirect.com.proxy.timbo.org.uy:443/science/article/pii/0149206394900035>

- Frone, M., Russell, M. & Cooper M. (1997). *Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents*. En Journal of Occupational and Organizational Psychology No. 70, (pp.325-335).

Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=9d013834-1e4d-425b-b600-75bf0b27d98d%40sessionmgr110&vid=2&hid=119>

- Frone, M. & Yardley, J. (1996) *Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents' importance ratings*. En *Journal of Occupational and Organizational Psychology* No. 69, (pp.351-366).

Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=b215d0bd-73f0-4e93-bdac-e47ec370db12%40sessionmgr115&vid=2&hid=119>

- Gómez Escarda, M. (2013). *La familia en las fuerzas armadas españolas*. España: Ministerio de defensa.

Recuperado de:

[http://www.portalcultura.mde.es/Galerias/publicaciones/fichero/Familia\\_FAS.-pdf](http://www.portalcultura.mde.es/Galerias/publicaciones/fichero/Familia_FAS.-pdf)

- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. En *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No.1, (pp.76-88).

Recuperado de: [http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1#page_scan_tab_contents)

- Jiménez, A., Concha, M. & Zúñiga, R. (2012). *Conflicto Trabajo-Familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile*. En revista *Acta Colombiana de Psicología*, Vol.15, No. 1 (pp.57-65).

Recuperado de:

[http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/23\\_8614\\_vol15-no1-art5.pdf](http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/23_8614_vol15-no1-art5.pdf)

- Matsch, M., Sachau, D., Gertz, J. & Englert, D. (2009). *Perceptions of Work-Life Balance Among Military Law Enforcement Personnel and their Spouses*. En [Journal of Police and Criminal Psychology](#). Vol. 24, No. 2, (pp.113-119)

Recuperado de:

<http://link.springer.com.proxy.timbo.org.uy:443/article/10.1007/s11896-009-9046-y/fulltext.html>

- Mauthner, N., Maclean, C. & McKee L. (2000). *'My dad hangs out of helicopter doors and takes pictures of oil platforms': children's accounts of parental work in the oil and gas industry*. En *Community, Work & Family*. Vol. 3, No. 2, (pp.133-162)

Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=f80b9dd4-6eb9-4115-a959-310a190e3378%40sessionmgr198&vid=9&hid=119>

- Melamed, A. (2012). *Empresas (+) humanas. Mejores personas, mejores empresas*. Buenos Aires: Booket.

- Moreno, B. & Baez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: UAM.

Recuperada de:

[https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1065301](https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1065301)

- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*. En revista *Psicothema*. Vol. 21, No. 2, (pp. 331-337).

Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf>

- Nicholas, H. & McDowall, A. (2012). *When work keeps us apart: a thematic analysis of the experience of business travellers*. En *Community, Work & Family* No. 15, (pp.335-355).

Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=51ddf229-1274-4d0c-89fa-68be46b93cf2%40sessionmgr198&vid=1&hid=119>

- Parkes, K., Carnell, S. & Farmer L. (2005). *‘Living two lives’ Perceptions, attitudes and experiences of spouses of UK offshore workers*. En *Community, Work and Family* Vol.8, No. 4, (pp. 413-437).

Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=46a26bad-a2c2-4755-a948-b316c50470c5%40sessionmgr113&vid=7&hid=119>

- Riquelme, E., Rojas, A. & Jiménez, A. (2012). *Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile*. En revista *Trabajo y Sociedad*. Vol. 16, No. 18, (pp.203-215).

Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3873/387334690013.pdf>

- Suárez, M. (2013). *Adaptación de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*. En revista *PsiqueMag*, Vol. 2, No. 1, (pp.33-50).

Recuperado de: <http://blog.ucvlima.edu.pe/index.php/psiquemag/article/viewFile/8/8>

- Tomasina, F. & Stolvas, N. (2009). Salud de los trabajadores. En Delgue, J., Araújo, A., Tomasina, F & Sotelo, A. (Coord.). *Condiciones laborales y organización del trabajo*. (pp.35-58). Montevideo: Universidad de la República.
- Union General de Trabajadores (2006). *Guía sobre factores y riesgos psicosociales*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

Recuperada de:

[http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader\\_guias/2006\\_Guia\\_Factores\\_Psicosociales.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2006_Guia_Factores_Psicosociales.pdf)

- Urra, J. (2006). *El pequeño dictador*. Madrid: La esfera de los libros.
- Valk, R & Vasanthi, S. (2011). *Work–family balance of Indian women software professionals: A qualitative study*. En IIMB Management Review. Vol.23, No. 1, (pp.39-50).

Recuperado de:

<http://www.sciencedirect.com.proxy.timbo.org.uy:443/science/article/pii/S0970389610000832?>

- Vera, J. & Martín, P. (2009). *Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso*. En revista Anales de Psicología. Vol. 25, No. 1, (pp.142- 149).

Recuperado de: [http://www.um.es/analesps/v25/v25\\_1/16-25\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v25/v25_1/16-25_1.pdf)

- Vinokur, A., Pierce, P. & Buck, C. (1999). *Work-family conflicts of women in the Air Force: their influence on mental health and functioning*. En Journal of Organizational Behavior No. 20, (pp.865-878)

Recuperado de:

[http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/35034/980\\_ftp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/35034/980_ftp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Whiston, S. & Cinamon, R. (2015). *The Work-Family Interface: Integrating Research and Career Counseling Practice*. En The Career Development Quarterly. Vol. 63, (pp.44-56).

Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?>

[sid=077dce4b-0fc5-48bb-98a1-e5025238d0b2%40sessionmgr113&vid=3&hid=119](http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=077dce4b-0fc5-48bb-98a1-e5025238d0b2%40sessionmgr113&vid=3&hid=119)