

UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA

María Celina Fioquetta

5° año

Director de tesina: Lic. Federico Richard Palmero

Psicología Laboral; Psicopatología Laboral.

Estrés laboral y familia: *“Manejo de estrés laboral en hombres que trabajan alejados de su hogar y familia como soporte social”*

Hoja de evaluación

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar el manejo de estrés y estresores relacionados con la familia de trabajadores de una empresa petrolera. Tomando como muestra la población de una empresa en particular. Se tomaron dos grupos, uno debía permanecer en su lugar de trabajo por un lapso de tiempo medido en días, mientras el otro debía volver a su hogar luego de la jornada laboral. A tal fin es que se evaluó al personal a partir de CRI (Moos, 1992) y entrevista. Los resultados obtenidos al finalizar el estudio indican que no existen diferencias marcadas entre ambos con respecto a la forma de afrontar el estrés, ni la concepción de la familia como soporte social.

Palabras clave: estrés; estrés familiar, estrés laboral, afrontamiento.

Abstract

The aim of this study is to analyze of coping and stressors relationship whit family on stress level of workers of an oil company. There are two groups: one – per – one diagram (days measured) and twelve - per - twelve diagrams (hours measured). It was administrated: CRI (Moss, 1992) and semi – structured interview. As a result, no significant difference between groups were found.

Key words: stress, family stress, job stress, coping.

Agradecimientos

A Ivo...

A mis padres...

A mi hermano...

A los que participaron y los que no...

A los que se fueron y a los que quedaron....

A todos los que me apoyaron y ayudaron, especialmente a Federico y Marcelo...

Índice general

Hoja de evaluación.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Agradecimientos.....	6
Índice general.....	7
Introducción.....	8
Capítulo 1 : Familia.....	12
<i>Etimología de la palabra “Familia”</i>	13
<i>Definición de familia</i>	15
<i>La familia contemporánea</i>	16
<i>Roles en la familia contemporánea</i>	19
Capítulo 2 : Trabajo.....	20
<i>Etimología</i>	21
<i>Conceptualización y definiciones</i>	22
<i>Breve reseña histórica</i>	23
<i>Jornada de trabajo</i>	27
Capítulo 3 : Relación entre trabajo y familia.....	29
<i>A modo de introducción: Conflicto trabajo y familia</i>	30
<i>Trabajo y estrés</i>	32
<i>Tensión entre trabajo y familia a través del tiempo</i>	33
Capítulo 4 : Estrés.....	37
<i>A modo de introducción</i>	37
<i>Definiciones</i>	38
<i>Distintos enfoques en el estudio del estrés</i>	41
<i>Teorías basadas en la respuesta</i>	42
<i>Síndrome General de Adaptación</i>	42

<i>Fase de alarma:</i>	43
<i>Fase de resistencia o adaptación:</i>	44
<i>Fase de agotamiento:</i>	44
<i>Teorías basadas en el estímulo</i>	44
<i>Teorías interaccionales</i>	45
<i>Afrontamiento</i>	47
<i>Estrés laboral</i>	50
<i>Estrés familiar</i>	51
<i>Estresores de vida</i>	55
<i>La familia como soporte social</i>	56
Capítulo 5 : Metodología	60
<i>Formulación del problema de investigación</i>	60
<i>Preguntas de investigación:</i>	60
<i>Objetivos generales:</i>	61
<i>Objetivos específicos:</i>	62
<i>Tipo de estudio</i>	62
<i>Sujetos</i>	63
<i>Instrumentos</i>	64
<i>Recolección de datos</i>	66
Categorías de análisis de los datos obtenidos	67
<i>Presentación, análisis y discusión de resultados</i>	69
Capítulo 6 Bibliografía	81
Anexo I: Tablas de resultados	93
Anexo II: Entrevistas	94

Introducción

A lo largo y ancho del mundo trabajo y familia son las dos principales preocupaciones de muchos trabajadores, ya sean hombres o mujeres. Pero no siempre fue así. Podríamos decir que antes a los hombres les preocupaba más el trabajo y a las mujeres la familia. Según estimaciones del Banco Mundial, entre 1960 y 1997 las mujeres han incrementado su participación en la fuerza del trabajo total en un 126% (Battyány, 2004). En la actualidad, las mujeres integran casi la mitad de la mano de obra del mundo. Se ha producido un llamativo aumento en las familias en las que tanto el hombre como la mujer obtienen ingresos derivados de sus respectivos trabajos (son las llamadas familias con doble carrera), y han aumentado también las familias mono – parentales.

Este cambio en la relación de la mujer con el trabajo ha generado cambios dentro de los hogares, donde la mujer se ocupa de la familia y su trabajo al igual que el hombre, quien ha incorporado algunas de las tareas propias de la mujer. Pero en la búsqueda del trabajador ideal por parte de las empresas no se tienen en cuenta estos cambios y por lo general la jornada se inicia con un desayuno de trabajo y se finaliza con una cena de negocios. Los planes de capacitación pueden requerir de largas horas de ausencia, y esto trae aparejado toda una serie de problemas.

Existe una división artificial entre trabajo y familia lo cual lleva a un mayor estrés y a un descenso en la productividad porque, mientras desempeñan su trabajo, están inquietos por las funciones de asistencia que deben prestar en sus hogares. Y esto a su vez, ha dado lugar a un elevado índice de abandono del mercado de trabajo, puesto que muchos trabajadores, incapaces de compaginar el trabajo en la empresa y sus obligaciones familiares, cambiaban sus empleos, o bien aumentan su nivel de tensión debido a la necesidad de trabajar para subsistir económicamente, dejando descuidado el hogar. Pero la pérdida de trabajadores lleva consigo la pérdida de las habilidades que poseen y la de la inversión realizada en formarlos, lo que redundará en mayores costos para la empresa.

En una investigación publicada en Internet, realizada entre octubre de 2002 y abril de 2003, por el Lic. Alejandro Caviglia se profundizó en los temas "*Trabajo y Familia: roles complementarios o antagónicos*". La misma fue realizada en Buenos Aires, y con una muestra formada por directivos, si bien debe tenerse en cuenta las diferencias existentes entre la gerencia

ejecutiva y el resto de los empleados, consideramos que pueden tomarse estos resultados para toda la empresa y no solo para sus directivos, ya que la noción de familia en el país es relativamente homogénea, si bien se la vive de diferentes maneras según se escala en los estratos sociales.

A modo de opinión personal el Lic. Caviglia sostiene que “...*balance y equilibrio de roles hace a cada sociedad conyugal, a cada individuo...*”, (2003). El balance está directamente relacionado con el nivel de satisfacción que cada ejecutivo tenía en la relación o vínculo de roles.

En cuanto a los resultados de la nombrada investigación cabe destacar:

- ✓ El 94% de las personas encuestadas coincide en decir que la jornada laboral gerencial es muy prolongada.
- ✓ El 93% reconoce que para el nivel ejecutivo, las oportunidades laborales son muy pocas.
- ✓ Un 85% comentó que las tensiones y problemas laborales se transfieren al hogar. Se coincidió en que toda la carga de tensión y presión se transfiere a la familia.
- ✓ Un 83% reconoce que hoy le presta más atención a su trabajo que a su familia. El mismo porcentaje reconoce que en función de su trabajo y actividad profesional posterga cualquier otro interés, tanto familiar como extra - familiar, de vida personal o vida privada que quiera desarrollar.
- ✓ El 83% reconoce que la dirección por objetivos no reduce la jornada. Sostienen que los objetivos han hecho incrementar la demanda laboral y no reducirla, por un incremento de tareas y responsabilidades a lo largo del tiempo.
- ✓ El 81% coincide que los viajes frecuentes atentan contra el balance entre familia y trabajo.
- ✓ Y el mismo porcentaje (81%) dice que los hijos les demandan más atención que la que les están prestando en este momento.

- ✓ Coinciden en un 79% en que los resultados de la compañía están por encima de los valores. Las empresas pueden tener su sistema de valores pero cuando los costos no dan los valores pareciera que tampoco.

Las tensiones laborales se transfieren y afectan la vida familiar. La familia lucha con la empresa por el tiempo del padre/madre. Hay una gran tensión de roles, ya que se presenta un problema de disputa, casi institucional.

A continuación se desarrollará en diferentes capítulos los conceptos necesarios para llegar a una comprensión profunda del tema planteado. Estos son: trabajo, familia, estrés, como temas principales, pero por sobre todo se hará hincapié en la relación existente entre los conceptos mencionados.

Las tensiones en la relación del trabajo y la familia, en la conciliación de éstos, han existido siempre, desde tiempos inmemoriales, se hará una breve reseña para destacar esto antes dicho, de esta manera lo que intentamos es desmitificar esto como una situación “nueva” o actual.

Se han generado innumerables cambios en lo que a la familia se refiere, ya casi no pueden verse diferencias en las actividades según el género, sino que nos encontramos con familias en que ambos padres trabajan, otras en que solo la madre trabaja y el padre se ocupa de la casa y los hijos, pero por sobre todo y quizás sin contar con los casos mencionados como extremos, se tiene en cuenta una flexibilidad en la relación en cuanto a las tareas dentro y fuera del hogar, con esto nos referimos a los cambios en la relación de pareja, y en la relación de la pareja con sus respectivos trabajos.

Dentro de este trabajo, resaltamos un tipo de familia en particular, la llamada *familia acordeón*, en comparación con otras que quizás podría tomarse como más tradicionales, entramos en el ámbito de los padres que se ausentan de su casa por períodos de tiempo por el tipo de trabajo que realizan, no entraremos en comparaciones entre tipos de familia por no ser esto uno de nuestros objetivos, pero es imprescindible tener en cuenta este dato en la clasificación de los tipos de familia, para arribar a una mejor comprensión del tema expuesto. La importancia de

este estudio radica en que esta situación viene desde hace muchos años, considerando los tiempos de experiencia de los participantes, y por el tipo de trabajo que se realiza continuará de ésta manera.

Dentro de lo que se refiere a Estrés haremos un paneo general, para llegar luego a hablar de estrés laboral y estrés familiar propiamente dichos.

Capítulo 1 : **Familia**

Etimología de la palabra “Familia”

La palabra familia procede del grupo de los *famuli*, de *famel*, origen del vocablo latino *famul* y éste de *famulus*, criado o esclavo doméstico, que originarían la palabra familia; de *famel*, según otros y por último de *fames*: hambre, (Taparelli y De Greef, citado en Berni Hoyos, I.; Arias Loaiza, L, 2004); al entender de algunos autores proviene del sánscrito – vama - que denota hogar, habitación, vestido.

Aristóteles, designaba la palabra “familia” (conjunto de fámulos), un diminutivo de *famul*, que deriva del osco *famel*, “esclavo” (citado en Muñoz García; Andrade, 2006). De los esclavos tomó su nombre la familia, y no de aspectos relacionados con parentescos o afectos. Designaba no los parientes del jefe de ella, sino más bien a los demás, a los que vivían en la casa bajo él, todos bajo el común denominador esclavitud. Partiendo de la expresión griega *domos*, que también significa “construcción”, a la *oikía* (casa) los romanos la llamaron *domus*. Y el jefe de esa *domus* era el *dominus*, el que “domina” (“el que tiene dominio en la casa”) el dueño, el Don.

¿Quién era entonces ese jefe de familia?. El *paterfamilias*, con su patri-monio, es el causante de la casa o familia; y si le llamamos *oikodespótes*, estamos refiriéndonos al que rige despóticamente la casa, esto es a los esclavos o familia. Si, damos por hecho que ambos términos son sinónimos, y que lo son también *oikía* y *familia*, concluimos que también lo son *pater* y *despótes*. (Muñoz García; Andrade, 2006)

Muy diferente al concepto actual de paternidad. Más que un padre, era un jefe de su casa. Aun cuando no hubieran hijos: “se llama *paterfamilias* al que tiene dominio en la casa, y se le llama así con propiedad, aunque no los tenga, pues el término no designa sólo a la persona, sino su derecho” (Berni Hoyos, et. al, 2004) ¿Y los hijos entonces, qué eran? No eran sus *hijos*; sino sus *liberi*, (libres) diferente de aquellos que nacían esclavos en la casa. Eran libres en potencia: los niños no eran ciudadanos como los hombres, sino bajo condición, son ciudadanos incompletos. No son aún *sui iuris*¹, sino que están bajo la *patria potestad*, esto es poder absoluto del padre sobre ellos, ya que ésta le concedía el derecho de abandonarlos, venderlos y hasta matarlos, este último derecho fue limitándose progresivamente. Poco nos hace suponer que hijo (*filius*) tenga que ver con amor (al modo de *filo-sofía*, *filo-logía*, *fil-antropía*...) Más bien está en relación con el verbo *fello*, “chupar”, “mamar”, como en “filiación” y “felación”, con lo que *filius* y *femina* se haría referencia a la acción de mamar. E “hijo” indicaría sólo una vinculación pero con la madre; el padre, seguiría considerándolo solamente *liber*, un libre. De hecho, el nombre de hijo se aplicaría igualmente a los esclavos y crías de animales.

En Roma poco importaba si el hijo era biológico o adoptado. Cuando nacía se lo presentaba al padre quien si lo alzaba del suelo (*sublatio*) lo aceptaba como hijo; por otro lado y por la razón que fuere (sospecha de adulterio, defecto físico, desequilibrio en el presupuesto, obligación de cambiar el testamento), se lo podía abandonar o dar muerte. En Roma los hijos no se tenían, sino se tomaban. Los hijos fueron frecuentemente adoptados: parientes o no, incluso libertos, en casos teniendo el adoptado avanzada edad, con la idea de quedarse con su fortuna a su muerte. Por ejemplo quien sucedió al emperador Augusto fue Tiberio, hijo adoptivo. “No sólo la naturaleza hace hijos de familia; también las adopciones” (Stone, 1977, citado en Muñoz García, et. al. 2006). Lo que se buscaba a través de los hijos era asegurarse la ancianidad a cambio esto de una herencia. El hijo, biológico o adoptado, quedaría bajo la tutela paterna hasta que formase su familia; y bajo la *patria potestad* hasta la muerte del padre.

Las mujeres en un principio fueron en Roma inexistentes jurídicos, consideradas menores, *alieni iuris*, para toda su vida. Más aún; antes de ir adquiriendo un puesto decoroso en la sociedad y en la familia, la situación de la mujer estaba unida a la esclavitud.

¹ Se denomina así en Derecho Romano a quien no esta sometido bajo el mando de otros, a diferencia de los *alieni iuris* que sí lo estaban.

Definición de familia

Se define familia como “*un sistema conformado por subsistemas de padres e hijos, ligados entre sí por reglas, patrones de comportamiento y funciones dinámicas en constante interacción*”. Esta concepción está basada en la obra de Ludwing Von Bertalanffy (citado en Pessah Ejay, 1999), la Teoría General de los Sistemas. La familia tiene autonomía como totalidad organizada, se autoregula y construye su organización cuando hay perturbaciones internas, a este sistema de interacción constante el autor lo denomina un sistema abierto.

Para otros autores no hay un concepto claro y delimitado de familia. Para conceptualizarla se buscaron diversos elementos: sujeción (de los integrantes de la familia a uno de sus miembros), convivencia (los miembros de la familia viven bajo el mismo techo, bajo la dirección y con los recursos del jefe de la casa), parentesco (conjunto de personas unidas por vínculo jurídico de consanguineidad o afinidad), filiación (conjunto de personas que están unidas por el matrimonio o la filiación, aunque excepcionalmente por la adopción).

La familia es una institución social. La ley impone la regulación del matrimonio, y también la filiación y la adopción. La calidad de miembro de la familia depende ahora de la ley y no de la voluntad. Y es a la vez una institución jurídica pero no una persona jurídica.

Rosalía Bikel en 1982 (citado en Fernández Moya, 2000 pp. 103) propone la siguiente definición:

“la familia es un sistema organizado cuyos miembros, unidos por relaciones de alianza y consanguineidad sustentan un modo peculiar y compartido de leer y ordenar la realidad, para lo cual utilizan información de adentro y de afuera del sistema y la experiencia actual – histórica de cada uno de sus miembros.”

La definición con una pequeña modificación se actualiza, para que permita la inclusión de toda una gama de nuevas organizaciones familiares que puede que no estén comprendidas si se la limita a la consanguinidad como factor esencial:

*“la familia es un sistema organizado cuyos miembros, unidos por relaciones de alianza **y/o**² consanguinidad, sustentan un modo peculiar y compartido de leer y ordenar la realidad para lo cual utilizan información de adentro y de afuera del sistema y la experiencia actual – histórica de cada uno de sus miembros”* (Fernández Moya, 2000 pp. 103).

La familia contemporánea

² La negrita es nuestra.

Frente a la familia nos encontramos con dos puntos de discusión:

La familia contemporánea se ha encogido, replegado sobre la pareja. Ha dejado de lado su lugar de producción, y se transforma en un motivo para el consumo. Ya no asegura las funciones de asistencia de la que se encargaba y las que conserva, como por ejemplo la socialización de los hijos, las comparte con otras instituciones (Rodríguez, A. s.f.).

Otros le reconocen una fuerza formidable, en la medida que se ha hecho refugio, y un lugar privilegiado para la afectividad. La pareja, y después los hijos, capitalizan los sentimientos que no pueden expresarse en una sociedad deshumanizada.

Para comprender los cambios que ha sufrido a lo largo de los años, se la debe relacionar con las transformaciones a nivel económico, social y cultural sucedidas en los últimos años, a fin de conocer cómo es que ha resistido y contribuido.

Hasta los años 70 se hablaba de un matrimonio de amor romántico fundado en la elección libre de pareja, por oposición al matrimonio "tradicional" impuesto por los padres. Este matrimonio "moderno", a su vez, se ha convertido en símbolo, a finales de la década de los 80, de un modelo que tiene al menos, la competencia de otras formas de unión, a veces estables, a veces precarias, que rechazan la institucionalización. Los interrogantes en relación con el matrimonio contemporáneo deben tener en cuenta, el aumento del divorcio y de la unión libre.

Teóricamente, cualquiera puede casarse con cualquiera. Sin embargo, la elección del cónyuge no es tan libre. Los matrimonios unen a cónyuges del mismo origen geográfico, lo mismo sucede en relación a la clase social y religión, aunque no debe dejarse de tener en cuenta que existen matrimonios inter raciales, inter culturales, inter religión, y lo más novedoso sería hoy la cantidad de parejas que se conocen en las salas de chat por internet y que pueden llegar al matrimonio o convivencia.

En cada medio social existen lugares, instituciones, prácticas que permiten a los jóvenes encontrarse, conocerse, elegirse.

El matrimonio de los años 1950 – 1970 reivindicaba como complementarios el amor y la unión legal. La gente se casaba por amor, el amor exigía el matrimonio, y dentro del matrimonio se encontraba la mejor realización del amor.

Hoy en día pareciera que las exigencias del amor son incompatibles con el matrimonio. Este nuevo amor tiene dos características: ser absoluto y abocado a la efimeridad. El rechazo del matrimonio significa rechazar el sometimiento de la pareja a otras fuerzas que no sea solo los sentimientos. Múltiples son las esperas que pesan sobre esta pareja: afectivas, sexuales, materiales y no dejan lugar a la transacción. Ello explica el número de divorcios y la ruptura de uniones libres (Rodríguez, A. S.f.).

El divorcio ha cambiado también. Hasta hace poco era un signo de inestabilidad familiar, de crisis del individuo y de la sociedad, era visto como la sanción de una falta contra el otro compañero, el matrimonio, los hijos, la familia y la sociedad; hoy se ha convertido en algo corriente y banal.

El divorcio no crea realmente una nueva situación, la diferencia es que la de antaño era provocada y la de hoy es voluntaria, pero las consecuencias son relativamente idénticas.

La desaparición del matrimonio como precoz marca el final de los años 80 que había aparecido como modelo transitorio de los años 50 a 70.

El divorcio entonces se inscribe en la nueva lógica del matrimonio. ¿Qué puede romper el lazo matrimonial? Que la pareja no esté a la altura de sus promesas, y sobre todo de las promesas que se hacía la mujer. Ésta, activa en el terreno profesional, busca un desarrollo personal en otro trabajo diferente del doméstico. En este caso entonces ¿por qué mantener la célula conyugal?... si ya no favorece un desarrollo personal, sino que se constituye en un obstáculo.

Hasta 1980 se ha dicho del divorcio que se trataba de una nueva etapa dentro de un ciclo de la vida familiar que vería sucederse matrimonio, divorcio y nuevo matrimonio. A finales de los años 80 esto cambia, puesto que, mientras el número de divorcios continúa aumentando, las segundas nupcias disminuyen.

Roles en la familia contemporánea

El padre tiene un rol “instrumental”, está encargado del contacto con el exterior, es el proveedor económico en la familia; la madre queda entonces encargada de todo lo que es afectivo, tiene el rol “expresivo”. Este modelo abstracto solo raramente se corresponde con las prácticas familiares en la actualidad (Rodríguez, A. S.f.).

Si partimos de la hipótesis de la familia con doble carrera, tenemos que hombre y mujer ocupan cada uno empleos que exigen calificación y responsabilidad comparable. El interés de esta hipótesis radica en considerar el conjunto de los roles como un todo articulado y no distinto, tomando en cuenta, tanto lo profesional y como lo doméstico. Cada grupo doméstico

determina si, vale la pena o no seguir el curso cambiante de la vida de una familia con doble carrera, teniendo en cuenta las tensiones que conlleva:

1. Sobrecarga de roles: se sacrifican en el matrimonio aquellas tareas consideradas menos esenciales.
2. Dilemas relacionados con las normas.
3. Mantenimiento de una identidad personal.
4. Dilemas relacionados con la red social, que provocan motivos de tensión.
5. Ciclo de roles: marido y mujer se comprometen en tres sistemas de roles: el sistema profesional de uno, el sistema profesional del otro y el sistema familiar que comparten.

Otra manera en que se abordan las formas de organización familiar, y la división de roles, es la desarrollada a través del paradigma del intercambio (Kellerhala, s.f., citado en Rodríguez, A. S.f.). En éste se combinan lo económico con lo social, determinando así tres normas de intercambio: 1) El principio societario, cada uno está retribuido por sus prestaciones o bien, paga en función de los gastos que genera. 2) El principio comunitario, los recursos son puestos en común, y 3) el principio de la perecuación, donde se busca una diferencia constante.

Capítulo 2 : Trabajo

Etimología

Trabajo deriva de trabajar, y esta última de tripalio que proviene de tripalium (tres palos), el tripalium era un yugo usado para azotar a los esclavos. La relación entre tripalium y trabajo es de sufrir, no de pegar como fácilmente podría entenderse. (D'Aurias, 2007).

Cuando esta palabra fue inventada, una gran parte de la población trabajaba en el campo haciendo esfuerzos predominantemente físicos, lo que los hacía sentir como apaleados. En la palabra labor también se observa una relación entre trabajo y dolor, es utilizada también cuando una mujer está a punto de parto.

En griego moderno *dulia* significa trabajo en general, y proviene del antiguo griego *duleia*, que significaba esclavitud.

Por otro lado en 1963 Cabanellas nos dice que "*sobre el trabajo ha pesado la maldición divina de ser considerado un castigo*"; y es así que en muchos idiomas la palabra trabajo proviene de nociones relacionadas al dolor y pena. Surge del latín *trabs*, *trabis*: traba; por que el trabajo es "*la traba del hombre*" (citado en Samaya Morales, 1998).

Por otro lado y retomando lo dicho, podemos tomarlo como labor, que deriva del griego "*labeo*"; tambalearse o vacilar bajo un gran peso (Reyes Ponce, Reyes, 1991).

En rasgos generales y por lo visto hasta aquí puede decirse que la noción de trabajo está vinculada a aspectos de penalidad o molestia, aún hoy podemos observar esto en la actual conceptualización (véase definición Real Academia Española).

Conceptualización y definiciones

Trabajo es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración (Hernández Mangonez, 2006).

La Real Academia Española (1992), entiende por trabajo (se enumerarán solo las pertinentes):

- Acción y efecto de trabajar.
- Ocupación retribuida.
- Obra, cosa producida por un agente.
- Obra, cosa producida por el entendimiento.
- Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Se usa en contraposición a capital.

- Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz.
- Estrechez, miseria y pobreza o necesidad con que se pasa la vida.

Trabajo es una actividad del hombre, está aplicada a la producción de bienes o servicios, y, por ende, realizada según normas de eficiencia (Reyes Ponce; et al, 1991)

Tanto el trabajo como la carrera profesional son una parte importante en nuestra vida. Provee de una fuente de ingreso, nos ayuda a lograr nuestras metas personales, a construir grupos sociales y sirven a nuestras profesiones o comunidades. Aun el trabajo “soñado” tiene fechas límites estresantes, expectativas de desempeño y otras responsabilidades. Para algunos, el estrés sería el motivador que asegurará que las cosas se hagan, otros no piensan así.

Esfuerzo humano nos indica, el ejercicio de las facultades propias del hombre: éstas son inteligencia y voluntad. Ésta condición de esfuerzo se ve debilitada cuando se trata de una tarea en la que solo interviene el esfuerzo físico o consiste en la mera repetición de movimientos monótonos, repetitivos o mecánicos; y también cuando es forzado (campos de trabajo, esclavitud) o no se da al trabajador ninguna posibilidad en la elección de la tarea (Belaunde, 1979).

En algunos trabajos el esfuerzo no se aplica a la producción de bienes económicos. De la clasificación tradicional, podemos rescatar el deporte no profesional. Sí cabe destacar la tarea del voluntariado comunitario.

Breve reseña histórica

En el siglo XXI el trabajo es considerado como una actividad de la persona, por lo que participa de la dignidad propia de éste, como se dice “*el trabajo dignifica*”

El trabajo, como hoy lo conocemos, no es un hecho natural; se ha modificado con el pasar de la historia, desde este punto podemos hacer una mejor evaluación acerca de cuáles fueron las pérdidas o progresos que experimentó.

En la antigüedad no existía, como si hoy en día, un término que englobara actividades tan diversas, asalariadas o no, satisfactorias o no, necesarias para ganarse la vida o cubrir necesidades básicas, nos referimos al término “trabajo”.

El ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más apreciado que cualquier tipo de trabajo. Pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de *no* trabajo.

En Grecia, se diferenciaba entre dos tipos de actividad, por un lado estaba lo que se relacionaba con el mundo común y por otro con lo relacionado con la conservación de la vida. La política – no se consideraba una profesión de especialistas– era la actividad paradigmática, al que tenían acceso todos los ciudadanos libres. *La relación entre estos dos mundos podemos representarla mediante la dialéctica entre la libertad y la necesidad* (Arendt, 1993, citado en Álvarez Dorronsoro, 1999.). Las actividades del mundo considerado común constituirían el ámbito de la libertad, mientras que las que se dirigían a la conservación de la vida, conformaban el ámbito de la necesidad. Se necesitaba que un grupo ejerciera estas funciones, por lo general los esclavos, de esta manera se posibilitaba que los hombres libres pudieran dedicarse a otras actividades que eran consideradas estimadas.

Para la época medieval el trabajo no había ganado todavía un gran aprecio. El cristianismo lo justifica pero no lo valorizaba lo que sí cambia es la noción del ocio, entonces se lo justifica a través de la premisa de no estar ocioso, casi como una maldición bíblica, continua relacionado al castigo, y comienza a distinguirse como un deber. Más valorado que el trabajo es la vida monástica. (Alvarez Dorronsoro, 1999).

En el Mundo Antiguo y en la Edad Media se consideraba al hombre como un ser social por naturaleza, por lo tanto, al contrario de la época actual, tampoco se le atribuye al trabajo la función de socializador.

Los cambios para la concepción del trabajo llegan con el Pensamiento Moderno. Ya no hay actividades libres y serviles, el trabajo es una actividad más bien abstracta, indiferenciada. El capitalismo nos brinda dos explicaciones, ambas convincentes, de esta transformación del trabajo. Según Marx, el cambio se da cuando el trabajo se convierte en valor de cambio. Para Weber, todas las profesiones merecen tener la misma consideración, sin importar la modalidad y los efectos sociales. Lo importante ahora para cada uno es *el cumplimiento de sus propios deberes*. (Álvarez Dorronsoro, 1999).

Ver el trabajo como una actividad indiferenciada, homogénea, tiene sus consecuencias en la práctica, se cubren con un velo las diferencias existentes entre lo que es trabajo que satisface y aquel considerado penoso, manual e intelectual, justificada por la división del trabajo se genera una desigualdad, se oculta también el hecho que el trabajo discrimina por definición y esto se debe a la diferencia en los status de vida que proporciona según qué lugar se ocupe en la cadena de producción.

Sin embargo, esto coexiste con una jerarquización basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde este punto de vista, los niveles más altos de la escala correspondían trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario (en oposición al trabajo que no reúne este requisito, como el doméstico por ejemplo) y al identificado con la creación de productos

artificiales. Como consecuencia de esto, aquel trabajo que no deja huellas, el que está dedicado a necesidades vitales, el trabajo manual, carece de valor.

Con la llegada del Pensamiento Moderno el trabajo es mitificado, y esto se vio favorecido también por una nueva *perspectiva teológica*. Comienza, entonces, a considerarse no como un castigo divino o un deber, sino como *el mejor medio de realización humana*. Adquiere entonces nuevos significados

- a. *Un sentido cósmico: según el cual el ser humano completaba la obra que Dios le entregó para que la embelleciera y perfeccionara.*
- b. *Un sentido personal, por ser el mejor medio para que el individuo, que nace débil y necesitado, encontrara su perfección.*
- c. *Un sentido social, en la medida en que el trabajo era el factor decisivo en la creación de la sociedad y la impulsión del progreso.* (Sanabria, 1980, citado en Alvarez Dorronsoro, 1999)

La ética puritana, lo considera un fin en sí mismo, un elemento que da sentido a la vida, pasa esto entonces a completar la idea anterior.

Varios sectores sociales comparten el engrandecimiento del trabajo en el momento del desarrollo industrial. Paul Lafargue reconoce en las clases trabajadoras una pasión por el trabajo, y culpa por esto a la moral burguesa y cristiana.

“Una pasión invade a las clases obreras de los países en que reina la civilización capitalista; una pasión que en la sociedad moderna tiene por consecuencia las miserias individuales y sociales que desde hace dos siglos torturan a la triste humanidad. Esa pasión es el amor al trabajo, el furibundo frenesí del trabajo, llevado hasta el agotamiento de las fuerzas vitales del individuo y de su progenitura. En vez de reaccionar contra esa aberración mental, los curas, los economistas, los moralistas han sacro santificado el trabajo. Hombres ciegos y de limitada inteligencia han querido ser más sabios que su Dios; seres débiles y detestables, han pretendido rehabilitar lo que su Dios ha maldecido”. (Lafargue, 1973, citado en Alvarez Dorronsoro, 1999).

Entonces, con estos cambios, se cambia también la valoración del tiempo, se lo considera ahora como algo valioso si se lo dedica a la producción y al trabajo, y, si se está ocioso ese tiempo está perdido, se lo considera, en este caso, sinónimo de degradación.

Desde nuestra perspectiva, los rasgos del trabajo hasta aquí descritos están de alguna manera presentes en nuestras actuales concepciones. La noción de ocio hoy se ha flexibilizado un poco más, pero no al punto de ser este tiempo más importante que el dedicado al trabajo.

En la Era Moderna se incorporan al trabajo aspectos negativos, pero aun así, alcanza una trascendencia que no tenía en la sociedad, la crisis instaurada hoy en día, nos obliga a poner en la balanza parte de las ideas que hemos heredado, aunque esto no es una tarea fácil.

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es *“todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador (...)”* esto es según la Ley de Contratos de Trabajo (L.C.T. nº 20.744 del año 1974) art. 197. Vale hacer una aclaración, que la jornada de trabajo no se refiere solamente al tiempo efectivo de prestación de la tarea en un lugar y durante un tiempo determinado, sino también el tiempo en que está a disposición del empleador aunque éste no lo requiera. (Grisolía, 2008)

En el artículo 1º de la Ley 11.544 del año 1929 se fija una jornada máxima de ocho horas diarias o 48 horas semanales, y esto se hace por razones tanto biológicas como de salud, los trabajos que difieren de esto, como por ejemplo el nocturno o por turnos, entre otros, lo que provocan es una alteración en la vida de relación de la persona, en el ritmo de sueño, producen fatiga y necesariamente llevan al estrés laboral. En la segunda parte del artículo mencionado se enumeran las exclusiones (aquellos casos que quedarían marginados de la reglamentación) y las excepciones (casos en los que no se aplican los lineamientos de la ley citada), una de estas excepciones es la jornada laboral del trabajador del petróleo.

“Atendiendo a razones operativas, cuando el personal desarrolle sus actividades en regimenes continuos e ininterrumpidos, en dos turnos diarios y se genere una permanencia en este sistema, debe implementarse un diagrama cuyo descanso compensatorio será como mínimo de 24 horas por cada dos jornadas trabajadas (régimen 2 x 1) o su equivalente, que se computa desde el momento en que cese su trabajo el último día, hasta que reinicie sus tareas en el día y horario fijados”. (C.C.T³. n° 340/01).

Esto es lo que nos marca el Convenio para este tipo de trabajos, pero en el caso de la empresa en la que se realizó la investigación, las jornadas y los turnos difieren en relación al trabajo que se realice dentro de la misma.

Los trabajadores que realizan Ingeniería de lodos (Grupo 1) cumplen un ciclo completo de tareas por el mismo de descanso, en lugar del 2 x 1 expuesto en el Convenio, en trato personal para esta empresa se ha llegado a un acuerdo en el que el trabajo es 1 x 1 (un día de descanso por uno de trabajo) los días son corridos, tanto para el descanso como para la labor. Para los trabajadores de Control de Sólidos (Grupo 2) en cambio el acuerdo es en base a horas, entonces el turno de trabajo es de 12 horas por 12 horas de descanso, éstas 12 horas se realizan en 7 días turno diurno y 7 días turno nocturno, para cambiar de un turno a otro se requieren 24 horas de descanso, concluido el turno de trabajo se retira a su casa a descansar, cumplidos los 14 días de trabajo, descansan por 7 días.

³ Convenio Colectivo de Trabajo.

Dentro de las actividades y perfiles más demandados para la industria petrolera se aclara que aquellos que se integren al área deben tender a integrar su actividad con la que se realiza en otros sectores de la misma compañía, lo que les hará mostrar un claro compromiso con la salud, seguridad y medio ambiente. Aseguran además que es clave manejar las presiones que surgen en el contexto laboral, ya que la petrolera es una industria en la que se trabaja bajo presión a diario y se exigen resultados.

Capítulo 3 : **Relación entre trabajo y familia**

A modo de introducción: Conflicto trabajo y familia.

En los últimos años ha ido en aumento el interés por conocer los alcances del impacto del trabajo en los roles de la familia, en las más recientes investigaciones se indica que *ésta constituye una fuerza significativa que influye en las actitudes y los comportamientos de los individuos en el trabajo* (Rothausen, 1999, citado en Otálora Montenegro, 2007).

Los resultados de estos estudios nos muestran que aun existiendo evidencia notable que tanto familia como trabajo son fuentes de satisfacción para las personas, los roles relacionados al campo laboral y lo familiar no siempre están en armonía y por lo tanto surge el llamado **conflicto trabajo – familia**.

Este conflicto ha sido definido como *una forma de interrol en el cual las presiones dominantes en los roles de trabajo y de la familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto*. (Greenhaus y Beutell, citados en Casper; Martin; Buffardi y Erdwins, 2002)

Muchas circunstancias influyen para esto; entre ellas el creciente número de familias con doble carrera (hace referencia que tanto la mujer como el hombre trabajan), el

aumento de padres solteros, y de la expectativa de vida, que obligan al trabajador a hacerse cargo de sus mayores.

Los hallazgos de las investigaciones nos indican que en presencia de este conflicto, el trabajador muestra un elevado estrés (Kossek, Colquitt y Noe. 2001, citados en Otálora Montenegro, 2007) y que esto es debido a la necesidad de asignar una cantidad de recursos fija, ya sea tiempo o energía, a los roles diferentes que desempeña tanto dentro de su hogar como en la oficina o lugar de trabajo (Grandey y Copranzano, 1999, citados en Otálora Montenegro, 2007).

Con estos antecedentes como base cabe la pregunta, ¿el trabajo afecta en la familia? O ¿la familia afecta al trabajo? (Zedeck, 1992, en Otálora Montenegro, 2007). Hasta ahora las conclusiones con mayor aceptación son que la interdependencia entre ambos (trabajo y familia) se refleja en la influencia del trabajo sobre la familia, pero no se puede negar que también exista una influencia de la familia sobre el trabajo. En contraste con esto hay modelos contemporáneos que examinan la relación de forma bilateral y le ponen igual relieve al impacto de uno sobre otro (Adams et. al., 1996, citado en Otálora Montenegro, 2007).

Por otra parte, los roles en los dos ámbitos, compiten en términos de tiempo y energía, como ya se dijo, que son dos de los más importantes recursos de los individuos cuando se involucran en estas actividades, que de por sí conducen a cierto grado de contradicción, ya sean generadas por que la necesidad de participar en uno de los dominios sea incompatible con las demandas de participación en el otro, y esto debido a las restricciones de tiempo para dedicarse por igual tanto a la familia como al trabajo. (Zedeck y Mosier, 1990; Adams, et.al. 1996, citados en Otálora Montenegro, 2007).

En Latinoamérica este conflicto no es originado tanto en los comportamientos individuales de las personas, sino más bien en condicionantes de tipo organizacional y social. La tendencia a mayor competencia en los diferentes trabajos y la incorporación de modelos de organización extranjeros (en su mayoría angloamericanos), traerán un mayor dilema o contradicción entre estas dos esferas de la vida. Es necesario también terminar con la idea que el trabajo es una maldición, a la gente le gusta trabajar, *no hay nada peor para una persona que*

aburrirse, tener poco que hacer, o sentir que la vida se va sin que nada significativo pase o haya hecho (Ogliastri, 2008).

Trabajo y estrés

Las largas jornadas de trabajo y los viajes a lugares distantes afectan a un grupo de nuestra población, el grupo restante se ve afectado por la falta de recursos para cubrir las necesidades básicas, pero más allá de cual sea el origen todos van cayendo poco a poco en situaciones de estrés.

Esto se transforma en un círculo vicioso, la situación supera a los adultos en todas sus variantes, se cierran puertas, no se encuentran las salidas, se sienten exigidos, acorralados, presionados... a todo esto, que podemos sintetizar como irritabilidad y cansancio crónico se le suma un "ligero estado de depresión" que al pasar el tiempo y tener la sensación que todo sigue igual puede instalarse y declararse como un cuadro depresivo claro y definido.

Esto lleva a la búsqueda de los llamados "quitapenas" (automedicación, alcohol, juegos de azar, energizantes, que son cada vez más habituales) son el inicio de una conducta de descarga de las ansiedades y los impulsos no satisfactorios, se obtiene una gratificación en éstos y es por esto que se vuelve a ellas repetitivamente, hasta, en algunos casos, devenir en adicción.

Estas conductas serán el detonante, desde el ámbito familiar, para inducir las acciones y la violencia social en los niños, adolescentes y jóvenes, mientras los ancianos continuarán transitando su último trayecto, cada vez más solos.

Tensión entre trabajo y familia a través del tiempo

A diferencia de lo ya dicho que pensaban en la antigüedad, el trabajo y la familia hoy se han transformado en las redes sociales más significativas, aunque no son las únicas, estando directamente ligadas a la existencia de las personas.

En la familia se generan los nuevos seres de esta sociedad, pero además se transmiten las pautas culturales que permiten la conservación de la cultura en sí. Mediante el trabajo lo que se consigue es un medio de subsistencia y el desarrollo de talentos, habilidades sean éstas manuales, intelectuales o sociales, que les permiten tanto la realización personal como nuevas aspiraciones.

La revolución industrial alteró la organización del trabajo de manera drástica, el trabajo fue segregado de la familia, ahora el trabajador concurría a un lugar determinado fuera de su casa para trabajar, antes de esto se situaba en relación directa con la familia, tanto lo relacionado al lugar geográfico, representado por los talleres domésticos, como el pasaje y la enseñanza del oficio, *eran en el seno de la familia que se desarrollaban las habilidades laborales de las nuevas generaciones* (Navarro Ardoy, 2004). Pero a estas habilidades había que sumarle las que requería esta nueva división del trabajo, lo que caracteriza a este proceso, denominado

industrial de la producción, es que el producto final es el resultado de una larga cadena donde se suceden trabajos parciales y especializados.

Como consecuencia de estos cambios la tensión entre trabajo y familia se produce, por las ausencias prolongadas del padre, la insuficiencia del salario, la necesidad de adquirir nuevas destrezas para el trabajo y la confinación de la mujer a las tareas del hogar. *Esto lleva a una especialización de roles familiares, con un varón proveedor y largo tiempo ausente y con una mujer al gobierno de la casa y de la crianza de la prole* (Morandé, 2002).

A mediados del siglo XX, con *la creación de una máquina inteligente que procesa como información el resultado de sus propias operaciones* (Juárez, 2007), se crea un nuevo escenario en lo social que obliga a una nueva redefinición de la organización del trabajo y también de la familia. Se abre una brecha entre lo que es trabajo intelectual y trabajo manual, se sustituye éste último por máquinas y se concentra el primero en el rediseño constante de los procesos de información y comunicación de esta manera se conocen las necesidades y se responde con una solución (Navarro Ardoy, 2007).

Con el desarrollo del sector de los servicios, se complementa primero y, sustituye después, la dinámica del crecimiento aportada por la industria, pero esto trae aparejado no solo la disminución de los costos fijos y de las tareas de abastecimiento y servicios sino también por parte del trabajador se comienza a experimentar muy alta rotación en los empleos, se desregula el mercado laboral y hasta llega a precarizarse en algunos lugares. Más importante que la fidelidad del trabajador, es la del cliente.

Aparejado a esto hay una aguda transformación de la familia. Existe un control de natalidad con medios técnicos, lo que lleva a la disminución en el número de hijos, se amplía la esperanza de vida al nacer, y la familia se nucleariza. Ahora y con el crecimiento de la industria de los servicios la mujer puede capacitarse para entrar en el mercado laboral, lo que permite que se vea realizada en un ámbito diferente al de la familia. Entonces como consecuencia de esto, entra al hogar un segundo salario que permite un aumento de las expectativas de consumo y la

consiguiente movilidad social. La mujer se encuentra en posición de subsistir por sí misma frente a la posibilidad de una ruptura matrimonial.

Considerando entonces que se acepta el divorcio de manera legal debemos considerar que la familia queda sujeta a una infinidad de contingencias muy difíciles de predecir.

La tensión entre familia y trabajo, en el período actual, podría describirse entonces como un progresivo distanciamiento entre la lógica del aprovechamiento de las ventajas competitivas que orienta al trabajo remunerado y la lógica de la gratuidad propia del trabajo no remunerado dentro de la familia, que prescinde o excede cualquier cálculo y subordina la utilidad a la calidad de las relaciones humanas. Esta diferenciación de ambas lógicas que, en ocasiones, entran en conflicto, permite considerar que la tensión mayor entre trabajo y familia se produce por el valor diferente que adquiere el tiempo en una y otra, lo que trae como consecuencia una visión también diferente de la calidad de vida o, en términos más existenciales, del gusto por la vida. (Morandé, 2002)

En la vida moderna de hoy, buena parte del estrés deriva de las relaciones personales, siendo la familia y el trabajo los ámbitos más proclives a que esto suceda (López-Ibor, 2006). La vida lúdica (grupos con los que se practican deportes, hobbies, se comparten inquietudes o simplemente un grupo de amigos), se puede escoger, algo que no suele suceder con la familia ni el trabajo, que se intentan mantener para siempre. La familia y el trabajo son incontrolables a nuestra voluntad, esta es la razón por la que dan lugar a situaciones de estrés y ansiedad (Acedo Torregrosa, 2006).

Para la persona uno de los aspectos más importantes en su vida es el trabajo, ya que es éste donde pasa la mayor parte de su tiempo y donde desarrolla su vida de relación, como ya se dijo.

En algunos casos el trabajo es estresante en sí mismo, esto puede ser porque requiere de una gran concentración o está a cargo del trabajador una gran responsabilidad, como es el caso de los bomberos, controladores aéreos, cirujanos, policías, entre tantos otros.

Capítulo 4 : Estrés

A modo de introducción.

A modo de resumen, y para ir relacionando algunos conceptos diremos que; el estrés se considera de manera frecuente como una respuesta que da el organismo, ésta no es específica, ya que no sabemos previamente de que manera vamos a responder. La valoración que hacemos para convertir una situación en “estresor”, es personal, por lo tanto dos personas ante el mismo hecho pueden, perfectamente, responder de maneras distintas.

El trabajo ha influido en la familia desde tiempos inmemorables, no solo en relación a la evolución, cada cambio relacionado con las actividades laborales, generaba un cambio en la esfera familiar. Los tiempos que corren no son la excepción, los cambios continuos en el estilo de vida, afectan tanto a la familia como al trabajo, y, por supuesto la relación entre ambos.

Han evolucionado también las causas del estrés, y se han sumado nuevas, el aumento en las comunicaciones, el alcance de Internet, los medios masivos, que nos permiten estar conectados a todo y todos en cualquier momento y lugar, se han convertido en vehículos privilegiados para el estrés.

De más está aclarar, independientemente del área en la que se produzca el evento considerado estresante, afectará a las demás esferas de la persona, ya que no podemos dejar de considerar al hombre como una unidad bio – psico – social.

Definiciones

Estrés deriva del latín *stringere*, que significa apretar, y fue utilizado por primera vez en Inglaterra durante el siglo XVII para describir distrés, que significa opresión y adversidad. Durante los siglos XVIII y XIX, el significado cambia dándole un sentido de fuerza, presión o fuerte influencia actuando sobre una persona u objeto. Recién a fines del siglo XIX es que comienza a especularse sobre los efectos del estrés en la enfermedad física y mental (Slipak, 1996).

Los efectos de los estímulos estresantes sobre los procesos bioquímicos y fisiológicos fueron investigados por el fisiólogo Cannon (1929, citado en Leal; García, 1989), en un estudio sobre los mecanismos homeostáticos. El término homeostasis se refiere a los procesos internos que regulan las funciones corporales vitales tales como la temperatura corporal, respiración, circulación sanguínea y otros.

Cannon observó que los estímulos estresantes evocan estados de excitación que movilizan la reacción de lucha o escape. Este investigador atribuye a dichas reacciones una perturbación de la homeostasis que prepara al organismo a manejarse en situaciones de emergencia.

En la segunda mitad de la década del 30, Hans Selye (citado en Leal; et. al., 1989) comenzó con sus experimentos acerca de los estímulos estresantes en los procesos corporales. Siguiendo los primeros trabajos de Cannon, Selye llevó a cabo investigaciones de laboratorio con animales para observar su reacción a una variedad de estresores nocivos tales como shock eléctrico, traumas quirúrgicos e inmovilizaciones. Aunque cada uno de estos estresores tenía efectos específicos sobre las reacciones corporales Selye observó que cambios corporales similares eran inducidos por estresores diferentes; estas observaciones lo llevaron a definir el estrés en términos de “*cambios químicos idénticos*”.

Selye descubrió que los cambios fisiológicos asociados con reacciones de estrés son mediados por el hipotálamo, cuando éste se excita se inicia una cadena compleja. El sistema nervioso autónomo es directamente activado por el hipotálamo, el cual también activa la glándula pituitaria que a su vez libera la hormona adrenocorticotrofina (ACTH) en el flujo sanguíneo. Estimulado por la ACTH la glándula adrenal secreta adrenalina y otros agentes bioquímicos que activan y movilizan el organismo.

Se refiere colectivamente a las reacciones corporales que resultan de la exposición a un estresor como el Síndrome General de Adaptación⁴ (SGA). Éste consiste en tres etapas principales:

1. Fase de alarma.
2. Fase de resistencia.
3. Fase de agotamiento neurovegetativo.

La época en que se llevaron a cabo los estudios de Selye demuestra que solo después de la segunda Guerra Mundial emergió el interés en ver al estrés como un factor importante y precipitante de las perturbaciones emocionales. A través del tiempo ha habido un cambio de atención desde lo intrapsicológico hacia factores precipitantes y disposiciones de personalidad.

⁴ Este punto será desarrollado en detenimiento más adelante.

Simultáneamente a estas investigaciones, Mason (1968, citado en Leal, et.al., 1989) hizo un aporte muy interesante al decir que el estresor, es decir, el estímulo estresante, debe ser inédito, y para que el mismo produzca una respuesta, debe haber sido previamente evaluado de manera cognitiva por el individuo. Es decir, no influye tanto el estresor en sí mismo, sino la evaluación que se realice de esa situación de amenaza.

El estrés produce cambios en el cuerpo. En éstas situaciones, el cerebro envía señales químicas que activan la secreción de determinadas hormonas que inician una reacción en cadena en el organismo: el corazón late más rápido y la presión arterial sube; la sangre es desviada de los intestinos a los músculos para huir del peligro; y el nivel de insulina aumenta para permitir que el cuerpo metabolice más energía.

Estas reacciones permiten evitar el peligro. A corto plazo, no son dañosas para el individuo. Pero, si la situación persiste, la fatiga resultará nociva para la salud en general. En palabras de Cobo y Palacios, *el estrés puede estimular un exceso de ácido estomacal, lo cual dará origen a una úlcera. O puede contraer arterias ya dañadas, aumentando la presión y precipitando una angina o un paro cardíaco. Así mismo, el estrés puede provocar una pérdida o un aumento del apetito con la consecuente variación de peso en la persona* (2007).

En cuanto a las definiciones, existen múltiples, algunas varían, otras se contradicen. Cox y Mc Kay (1981, citado en Imperiale, S.f.) para dilucidar un poco esta diversidad existente, diferencian cuatro categorías:

1. La situación es la que desencadena la vivencia de estrés.
2. Las respuestas psicológicas o fisiológicas de las personas ante los estímulos del ambiente.
3. Ponen mayor énfasis en la percepción que el individuo tiene de la situación, es ésta la que la convertirá en estresante.
4. Se considera según la relación que existe entre la persona y el ambiente.

Sauter (Imperiale, S.f.) habla del estrés como una interacción desfavorable entre las características de la persona y las condiciones de trabajo y esto lo que conduce a que se

generen perturbaciones a nivel psicológico, comportamientos malsanos y por último la enfermedad.

Ardid y Zarco, nos explican que

“sólo se produce una experiencia de estrés cuando un sujeto desea responder a las demandas planteadas por el ambiente, pero percibe que no dispone de los recursos necesarios para hacerles frente o bien cuando la discrepancia entre las características que percibe del entorno y lo que desea excede su capacidad para resolver tal desajuste”. (citados en Rodríguez, A, 1999)

De esto se desprende que puede surgir estrés:

- Cuando haya un desajuste entre demanda y recursos.
- Cuando el desajuste aparece entre lo que existe u ofrece el entorno y los deseos o lo que preferiría la persona.

Distintos enfoques en el estudio del estrés

Teorías basadas en la respuesta

Hans Selye en 1974 definió al estrés como el *estado que se manifiesta como un síndrome específico, consistente en todos los cambios producidos dentro del sistema biológico.*

Ocurre estrés cuando se produce una alteración en el equilibrio del organismo, el causante puede ser interno o externo y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria, para poder restablecer el equilibrio. Esta respuesta al estrés está constituida por un mecanismo tripartito que se denomina Síndrome General de Adaptación (Selye, 1956, 1974 citado en Guerrero Barona, 1996.)

La teoría presenta limitaciones, no es operativa ni está formulada científicamente y define al estresor de manera redundante y circular, esto es, estresor es un estímulo que provoca estrés.

Síndrome General de Adaptación:

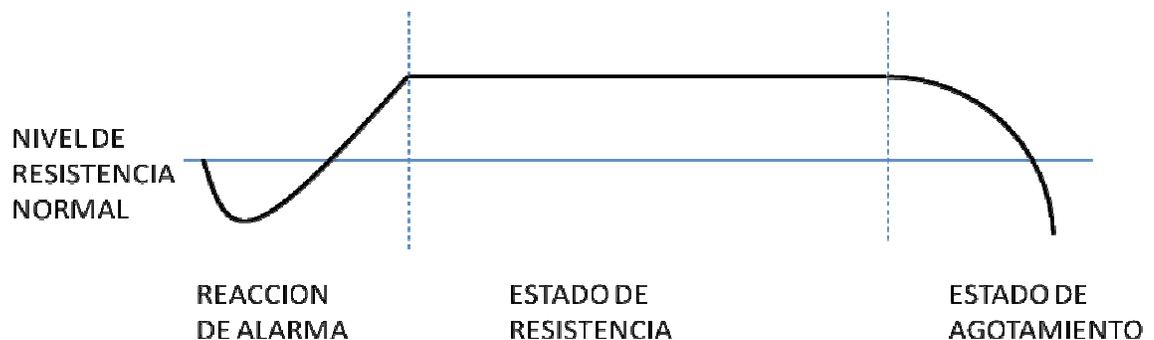


Figura 4-1: Síndrome General de Adaptación (Selye, 1936 en Nogareda Cuixart, 1994)

Fase de alarma:

Ante la aparición de un peligro o estresor se produce una reacción de alarma durante la cual la resistencia baja más de lo normal. Todos los procesos que se producen están encaminados a preparar al organismo para la acción de afrontar una tarea o esfuerzo.

En esta primera fase se supone la activación del eje hipofisopararrenal; existe una reacción instantánea y automática que se compone de una serie de síntomas siempre iguales, aunque de mayor a menor intensidad:

- Se movilizan las defensas del organismo.
- Aumento de la frecuencia cardíaca.
- Se contrae el bazo, por lo que se libera gran cantidad de glóbulos rojos.
- Se produce una redistribución de la sangre, se dirige hacia músculos, cerebro y corazón, que son las zonas de acción.
- Mayor capacidad respiratoria.
- Dilatación de pupilas.
- Aumenta la coagulación de la sangre.
- Aumenta el número células de defensa (linfocitos). (Nogareda Cuixart, 1994)

Fase de resistencia o adaptación:

En ella se intenta superar, adaptar o afrontar la presencia de lo que percibe como una amenaza o del agente nocivo y se producen:

- Normalización de los cortico esteroides.
- Desaparición de la sintomatología.

Fase de agotamiento:

Cuando la agresión se repite frecuentemente, o se extiende en el tiempo, o hay escasez de recursos por parte de la persona, se entra en esta última fase, que implica:

- Alteración tisular.
- Aparición de patología psicosomática.

Teorías basadas en el estímulo

El estrés ha sido visto como una situación o estímulo que *provoca un proceso de adaptación en el individuo. En distintos momentos se han investigado distintos tipos de estímulos estresores.* (Cano Vindel, 2002)

Los acontecimientos vitales, catastróficos, incontrolables, impredecibles, como muerte de un ser querido, separación, enfermedad o accidente, despido, ruina económica, etc., son el tipo de estímulo estresante que fueron más estudiadas en los años 60 y 70. Se trata de situaciones de origen externo al propio individuo y no se atiende a la interpretación o valoración subjetiva que pueda hacer el sujeto de las mismas. Serían situaciones extraordinarias y traumáticas, o sucesos vitales importantes, que en sí mismos producirían cambios fundamentales en la vida de una persona y exigiría un reajuste. En esta línea se han llevado a cabo investigaciones sobre las relaciones entre cantidad de estrés y salud (por ejemplo, cuantos estresores han sufrido las personas que enferman).

En los años 80 se estudiaron los acontecimientos vitales menores, los pequeños contratiempos que pueden surgir cada día (en el trabajo, las relaciones sociales, etc.) como estímulo estresante.

Se incluyeron también aquellos que permanecen estables en el medio ambiente, con una menor intensidad pero mayor duración, y que en algunos casos son inherentes al ambiente de trabajo, como el ruido, hacinamiento, contaminación, etc. (Cano Vindel, 2002).

Teorías interaccionales

También se lo ha estudiado como interacción entre las características de la situación y los recursos del individuo. En ésta se enfatizan los procesos cognitivos, importando más para definir una situación como estresante la valoración que le da sujeto, que la definición propia de la situación.

El más notable es el Modelo de la Valoración de Lazarus (Lazarus y Folkman, 1986, citado en Cano Vindel, 2002), el estrés surge, para esta teoría, de poner en marcha procesos de valoración, según como sea interpretada la situación por el sujeto, y los recursos que posee si considera que son pocos o inadecuados surgirá una reacción de estrés o no, de surgir esta antes mencionada se pondrán en marcha recursos de afrontamiento para eliminar o disminuir las consecuencias que considera negativas.

Solo cuando la situación desborda la capacidad del sujeto es que se considera que el estrés tiene consecuencias negativas, se lo denomina distrés, en oposición al eustrés que se lo considera un estrés con consecuencias positivas, y puede ser un buen motivador para la actividad.

Dos conceptos fundamentales en esta teoría son la evaluación y el afrontamiento. La evaluación es definida como el *mediador cognitivo de las reacciones de estrés, de las respuestas personales a los estímulos relevantes* y es un proceso por el cual los sujetos valoran la situación (Guerrero Barona, 1996).

Existen tres tipos de evaluación; la evaluación primaria, evaluación secundaria y evaluación terciaria (afrontamiento).

La *evaluación primaria* consiste en determinar si el hecho es positivo o negativo, si es importante, cuáles serán sus consecuencias, del resultado de ésta depende si la situación será considerada como amenazante o no.

La *evaluación secundaria* tiene como objetivo analizar y valorar la propia capacidad del sujeto para hacer frente a la situación, esto es sus recursos. De importancia es el papel que juegan aquí los pensamientos anticipatorios, de las experiencias previas del sujeto dependerá el nuevo resultado.

El juego de estas dos evaluaciones da como resultado que la situación sea vista como:

- *Desafío o reto*: los recursos son suficientes, los moviliza y le generan sentimientos de logro.
- *Amenaza*: siente que la situación lo desborda por no poseer los recursos necesarios para enfrentarla, esto le genera respuestas ansiosas, deterioro de la capacidad de afrontamiento que termina por resultar poco eficaz, deterioro de las funciones de evaluación, regresión a patrones de conducta más primitivos. (Casado, 2004)

Por último, la *evaluación terciaria* es el afrontamiento, esto es, la acción y ejecución de una estrategia elaborada de manera previa. (éste punto se desarrollará de manera más precisa por resultar importante a la investigación)

Afrontamiento

Las habilidades de afrontamiento son *características para manejar las dificultades*, tienen influencia en las maneras en que se identifican e intentan resolver los problemas. Estas habilidades tiene influencia sobre la cantidad de estrés que se siente y como es manejado. Son un

producto del desarrollo de la personalidad que, a su vez, está influida por las relaciones sociales (Sarason y Sarason, 2006)

Se entiende el afrontamiento en función de lo que la persona piensa o hace y no en términos de su eficacia o resultado. (Guerrero Barona, 1996)

A decir de Lazarus y Folkman, son *procesos conductuales cognitivos constantemente cambiantes que se desarrollan para mejorar las demandas específicas internas y externas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de las respuestas del individuo.* (Guerrero Barona, 1996)

Existen dos tipos de estrategias de afrontamiento, la *resolución de problemas* y la *regulación emocional*. Ambas con relación a la valoración realista, esto es aceptar que hay aspectos de la realidad que pueden modificarse y otros que no. Es fundamental el reconocimiento de aquellas cosas que pueden modificarse, las que no, y las que pueden cambiarse solo un poco.

El afrontamiento *dirigido al problema*. Está orientado al cambio de una situación hacia otra que no suponga una amenaza para la persona. Superar ésta situación conlleva un aumento de la capacidad de ajuste del sujeto, autoevaluarse en el sentido de eficiencia y a sentimientos de gozo. También suele suponer un refuerzo del papel del sujeto en su entorno.

Afrontamiento *dirigido a la emoción*. El sujeto no modifica la situación, por no ser ello posible en el momento, o en ningún momento. *Se realiza una reevaluación de la situación, se valora el nivel de amenaza que significa, si realmente afecta a un compromiso relevante, hasta qué punto puede tolerarse la situación y la valoración de otros compromisos de orden superior a los comprometidos en ese momento. Parte de la aceptación de la realidad, de la limitación de los recursos para modificarla, y en la valoración de la virtud como capacidad de tolerar y soportar.* (Casado, 2004)

Además de esto, las formas de afrontamiento señalan *cuatro estilos* de acuerdo con los siguientes métodos: *acción directa*, enfocada a alterar la interacción individuo – ambiente; *inhibición de la acción*, en donde el individuo se resiste a actuar debido a que evalúa la situación como riesgosa; *búsqueda de información*, a partir de la cual se reúnen los elementos que podrían dar paso a una reevaluación (evaluación terciaria); y por último *afrontamiento cognitivo*, en el que se busca atenuar la sensación de malestar cambiando el significado del evento estresante aun sin la modificación del ambiente mismo.

Se considera que el afrontamiento tiene *tres funciones*, a saber,

1. Eliminar o modificar la fuente de estrés con respuestas directas, activas;
2. Cambiar el significado psicológico que se le da a un evento neutralizando su carácter problemático; y
3. Mantener tolerables las consecuencias emocionales del estrés.
(Hernández Mendoza; Cerezo Resendiz; López Sandoval, 2007)

Rudolf H. Moos PhD. (1992) considera ocho tipos diferentes de respuestas de afrontamiento que pueden dividirse entre respuestas de acercamiento y de alejamiento, y cada una de estas se divide en cognitivo o conductual.

1. Análisis Lógico (AL): comprendería los esfuerzos cognitivos para entender y prepararse mentalmente para enfrentar un estresor y sus consecuencias.
2. Reformulación Positiva (RP): se refiere a los intentos cognitivos para construir el problema en sentido positivo, aceptando la realidad de la situación.
3. Búsqueda de Apoyo y Guía (BAG): son los esfuerzos conductuales para la búsqueda de información, guía o apoyo.
4. Tomar Acción en la Solución del Problema (SP): esfuerzos conductuales para actuar directamente sobre el problema.
5. Evitación Cognitiva (EC): intentos cognitivos para evitar pensar de un modo realista acerca del problema.
6. Aceptación – Resignación (AR): esfuerzos para reaccionar frente al problema a través de la aceptación del mismo.

7. Búsqueda de Gratificaciones Alternativas (BGA): esfuerzos conductuales para comprometerse en actividades nuevas y crear fuentes sustitutivas de satisfacción.
8. Descarga Emocional (DE): se refiere a los esfuerzos conductuales para reducir la tensión mediante la expresión de los sentimientos negativos.

Estrés laboral

Desde la entrada en vigor de la **Ley 24.557** *Prevención de Riesgos de Trabajo*, en 1995, se ha dado un impulso a los aspectos relacionados con la Salud Laboral, entre uno de los factores causantes de problemas en la salud, deterioro de las relaciones interpersonales, absentismo y disminución de la productividad, se encuentra el estrés.

Según NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional, 1999) puede definirse como;

Las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a la mala salud y hasta a la herida.

También puede conceptualizarse como el *conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de agentes estresantes lesivos derivados*

directamente del trabajo o que, con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador (Alonso Gaeta, 1997).

Algunas de las causas más frecuentes que actúan como agentes estresantes son:

- La falta de comunicación y participación por parte de los empleados en las tomas de decisiones.
- Falta de apoyo entre compañeros, ambiente laboral negativo.
- Funciones y responsabilidades exageradas, expectativas mal definidas e imposibles de alcanzar.
- Incertidumbre laboral, falta de oportunidades de crecimiento. ascensos para los que no cuentan con la preparación necesaria.
- Trabajo de rutina, falta de descanso, jornada de trabajo demasiado larga.
- Malas condiciones ambientales de trabajo, o peligrosas.
- El trabajo repercute en la familia de manera negativa, peleas en el hogar, falta de apoyo por parte de la pareja, estrés generado por una doble carrera. (Mora Vanegas, 2008)

Estrés familiar

El estrés familiar puede ser definido como un *desbalance real o imaginado entre las demandas de la familia y las habilidades de la misma para hacer frente a esas demandas*. (Thames; Thomason, 2002) En esta definición las *demandas* hacen referencia a los estresores.

El estresor es un estímulo, o conglomerado de estímulos que siendo externo al individuo, como el trabajo, la pérdida de seres queridos, tareas domésticas, etc., revisten características negativas, producen o son responsables de la aparición de la situación de estrés como estado insalubre. (Ríos González, 1998)

Cómo la familia percibe el estresor puede causar efectos en la intensidad del estrés familiar. Esta percepción refleja los valores y experiencias previas al enfrentarse a los cambios y las crisis. La familia también posee recursos para enfrentar las demandas, éstos recursos son parte de la habilidad de la familia para manejar el estrés, e incluyen: patrones de comunicación familiar, habilidad familiar para resolver problemas, metas, parientes y amigos y servicios de la comunidad.

A diferencia de la mayoría de los autores, la sociología para definir el estrés se ha focalizado sobre el ambiente social que lo produce o mediatiza. Han incluido la adaptación individual dentro de la familiar, dando lugar a la Teoría sociológica del estrés familiar, en que la familia juega un rol crucial en el proceso de interacción con el ambiente y el estrés que se produce. Es decir existe una aportación de los sociólogos al estudio del estrés, cuando se refieren a formas de desorganización social, considerando las erupciones sociales como señales del estrés en el ámbito de lo colectivo.

Reiss y Oliveri (1983, citado en Ríos González, 1998) señalan tres aproximaciones para el estudio del estrés familiar:

- Unos, lo suelen hacer desde el punto de vista del suceso, atendiendo sus características y cualidades objetivas en correlación con el ambiente familiar, en estas líneas están quienes incluyen el cambio social como estímulo.

- Otros, en cambio, estudian la percepción que tiene la familia del evento como condicionante del estrés familiar.
- El último grupo considera el estrés como resultado de la interacción entre la familia y el ambiente. Cuando se habla de ambiente, ciertos investigadores incluyen la comunidad, en cuanto esta proporciona un marco de referencia para entender el riesgo y amenaza potencial de un acontecimiento o circunstancia.

Para la psicología, el concepto de *estrés familiar* va desde las respuestas al orden de los estímulos, abriendo con ella su referencia a los estresores, y por otra parte, descubre el papel activo del organismo, que trata a través del afrontamiento resolver la incompatibilidad planteado por el individuo y el ambiente, de una manera que resulte diferente y estratégica. (Ríos González, 1998)

Ver a la familia como fuente de estrés no implica que sea sólo ella misma estresante, sino que debe tenerse en cuenta lo que los miembros consideran como estresante y proviene del ambiente externo, ejemplo de esto son las relaciones en el trabajo, con los amigos, en la escuela.

La familia es el lugar en que los miembros buscan apoyo para sobrellevar su estrés y lo comparten, por lo tanto se requiere habilidad por parte de todos los miembros para facilitar de esta manera el afrontamiento.

Los sucesos estresantes han sido estudiados por diversidad de autores, para Kertesz (1995, citado en Ríos González, 1998) se vinculan en su mayoría con lo que llama los cinco bienes del intercambio:

- Tiempo disponible y su manejo
- Afecto en cuanto a protección física y emocional.

- Reconocimiento y elogio.
- Información útil.
- Bienes materiales como dinero, espacio, regalos, etc.

Según la mencionada teoría del estrés familiar, la familia se adapta de diferentes formas frente al mismo elemento estresante, lo que se explica a través de tres factores:

- Cuál es el elemento estresante.
- Cuáles son los recursos con que cuenta la familia.
- Cuál es la percepción de la familia de éste elemento que genera estrés.

En 1996, Boss (citado en Aguilar Cordero, 2002) plantea que el *estrés debe estudiarse formando parte de los contextos internos y externos en los que la familia reside*.

Se considera contexto interno a los elementos que se pueden cambiar o controlar, como la estructura familiar y el papel a desempeñar por cada uno de ellos, etc.

El contexto externo sería aquello que la familia no domina, serían la cultura, la situación económica, la madurez de los individuos y la propia posición de la familia en esos factores estresantes.

El contexto cultural de la familia determinará la forma de percepción de los acontecimientos vitales, la cultura instruye a sus componentes acerca de cómo ver el Mundo y les muestra como relacionarse con los demás. El conocimiento cultural incluye también las creencias, valores, así como la relación y comportamiento entre los miembros.

Estresores de vida

La diferencia entre los estresores laborales y aquellos que no se relacionan con el trabajo no siempre es clara, aunque, una fuente primaria de estrés, para muchos, es el conflicto entre las exigencias del trabajo y la familia.

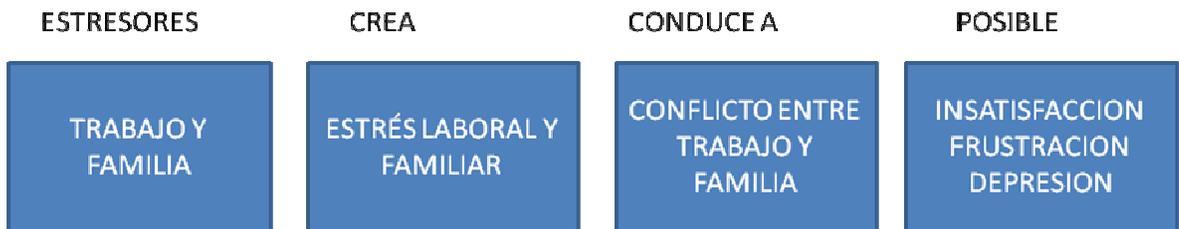


Figura 4 – 1: Estresores de vida. Fuente Hellriegel y Slocum, 2004

Tanto los estresores laborales como los familiares contribuyen a este conflicto, puesto que el estrés en una de estas áreas reduce en la persona la capacidad de enfrentarlo en la otra, este conflicto se traduce en una fuente adicional de estrés, que conduce a problemas como insatisfacción, frustración e incluso depresión. (Hellriegel y Slocum, 2004).

Los estresores que afectan a casi todas las personas son los ocasionados por cambios determinantes, algunos de estos son: divorcio, matrimonio, muerte de un ser querido, entre otros. Los cambios que ocurren con demasiada velocidad pueden agotar la capacidad del cuerpo para responder y tener consecuencias negativas para la salud física y mental.

El estrés ambiental, aquel que es experimentado en el manejo de las luchas diarias de la vida en comunidad, y los sucesos vitales como estresores son los que han compartido los miembros de una familia o grupo vital íntimo; a tal punto que han sido causa de rupturas familiares, violencia familiar, y quizás han contribuido a índices de morbilidad asociados con trastornos mentales y físicos hallados en las sociedades industrializadas. Los sucesos vitales como estresores conducen a un aumento del estrés ambiente a largo plazo.

La conducta de afrontamiento puede modificar el nivel de estrés experimentado como resultado de cualquier estrés. En esta conducta se incluyen todos los esfuerzos por resolver los problemas asociados con el estresor y la respuesta inmediata de la gente a él, y abarca la capacidad de resolución de problemas en la intimidad de la persona, incluyendo la red social y particularmente la unidad familiar.

La familia como soporte social

Nuestro sistema social incluye personas en quienes podemos confiar, personas que nos hacen saber que les importamos, nos valoran y nos aman. Alguien que piensa que pertenece a un sistema social experimenta el apoyo social, los fuertes lazos familiares parecen fomentar la seguridad en uno mismo.

La cantidad y eficacia del apoyo social disponible para una persona desempeña un papel tanto en la vulnerabilidad como en el afrontamiento. No sólo es útil en momentos de estrés sino también en aquellos momentos de tranquilidad relativa. Ofrece la seguridad y confianza para poner a prueba nuevas estrategias y obtener habilidades adicionales para el afrontamiento.

Con un repertorio más amplio de habilidades para el afrontamiento, las personas se encuentran en mejor posición para manejar las demandas, frustraciones y retos cuando surgen. La seguridad en uno mismo y la confianza en otros no son sólo compatibles sino complementarias. El apoyo social facilita el afrontamiento en períodos de crisis y la adaptación al cambio (Sarason; et al, 2006).

El soporte o apoyo social suele definirse en términos de recursos aportados al individuo por otras personas, Barron en 1990 (citado por Ojeda Pérez; Ramal López; Calvo Frances; Vallespín Montero. 2001) señala tres grandes niveles de análisis conceptual implícito al término apoyo social, es decir:

1. Relaciones estructurales de las redes sociales (interacciones entre amigos o parientes, participación en grupos sociales, etc.)
2. Funciones (emocional, autoestima, pertenencia, identidad, etc.)
3. Análisis objetivo/subjetivo (apoyo real recibido vs. Apoyo percibido).

De esto se desprende entonces que las relaciones sociales, tanto en el ámbito laboral como extra laboral pueden ser un factor importante de reducción de los niveles de estrés. A través de las diferentes investigaciones sobre el tema, se ha dado origen a dos hipótesis; la de la *Acción Amortiguadora* y otra de *Efectos Directos*.

Según la primera hipótesis (*Acción Amortiguadora*), al apoyo social actúa protegiendo al individuo durante los momentos de estrés potenciando la adaptación del sujeto, por ejemplo, mediante la facilitación y mejora de las conductas de afrontamiento. El apoyo social

puede reducir el efecto del estrés de tres formas; eliminando o atenuando el propio estresor, reforzando la capacidad del individuo para hacer frente al mismo, o bien atenuando la experiencia del estrés una vez que éste se ha puesto en marcha.

Para la hipótesis de los *Efectos Directos* el apoyo social ejerce efectos positivos sobre la salud y el hecho de estar integrado a un grupo facilita experiencias individuales positivas como la autoestima, afecto positivo, control sobre el medio. Estas experiencias protegerían al sujeto de trastornos físicos y emocionales a través del mecanismo psicobiológicos, por ejemplo mejorando el funcionamiento inmunológico (Sandín, 1994, citado en Guerrero Barona, 1996).

El factor *apoyo social*, actuaría en los siguientes niveles:

- Es posible que reduzca factores estresantes objetivos al medio ambiente. Un ambiente social que sea cordial, facilita la adaptación de las demandas de la labor a las capacidades individuales.
- La amistad, el contacto social, pueden facilitar a través de la comunicación interpersonal una percepción más real, más objetiva de la realidad que está viviendo y reduciría las posibles distorsiones a las que puede llevar la particular forma de percepción de cada individuo.
- El contacto personal como expresión de afecto y comprensión puede ser un factor que facilite la descarga emocional y frene la espiral del pensamiento negativo repetitivo que desencadenaría en un proceso acumulativo de tensión.

Especialmente el apoyo social recibido por parte de la familia puede ser eficaz para atenuar los efectos que tiene el estrés laboral sobre la salud (Carrasco Oñate, 2007) Es posible que aumente los recursos de adaptación del sujeto. El apoyo social puede proporcionar mayor seguridad y autoestima, éstos son elementos que acrecientan la capacidad de reacción y favorecen un sentimiento de dominio de la situación.

Al igual que otros recursos posibles, jugaría un papel mediador entre los sucesos vitales estresantes y la enfermedad, reduciendo el impacto del estrés. (Ojeda Pérez, et al. 2001)

Los tipos de soporte social que más frecuentemente se miden en las diferentes investigaciones (Barrera, 1986; Vaux, Riedel y Stewart, 1987 citados en Fernández; et. al. 1990) son:

- a) El soporte social percibido, aspecto subjetivo que encierra la percepción actual del soporte social y el recuerdo de la percepción del soporte social recibido en acontecimientos pasados.
- b) El anclaje social del individuo en la red de interacciones con el ambiente que determinan las conexiones significativas que tiene el individuo con los miembros de su entorno.
- c) Las acciones prácticas que los miembros de una determinada sociedad efectúan para asistir a un individuo y cubrir sus necesidades físicas y emocionales.

Obviamente estos tres tipos de soporte están interrelacionados.

Capítulo 5 : Metodología

Formulación del problema de investigación

Preguntas de investigación:

A comienzos de la investigación se realizaron las siguientes preguntas:

1. ¿Presentan mayores manifestaciones de estrés los hombres que trabajan alejados de su hogar en relación con los que trabajan cerca de su hogar?
2. ¿En qué medida la familia funciona como soporte social?
3. ¿En qué consiste este soporte?

Con el devenir de la investigación, y en la medida en que fuimos evaluando las posibilidades de, por un lado, el marco metodológico adoptado y, por el otro, las limitaciones o restricciones de la empresa en que pudimos encontrar cabida, redefinimos nuestras preguntas del siguiente modo:

1. ¿Perciben mayor impacto de estrés los hombres que trabajan en la industria del petróleo en un régimen que implica ausencia por periodos prolongados de su hogar, en relación con los que regresan con mayor frecuencia a su hogar?
2. ¿En qué medida perciben estas personas que su familia funciona como soporte social?
3. ¿Qué aspectos de la familia son percibidos por los trabajadores en relación a ese soporte?

Dicho ajuste en las preguntas de investigación responde al paradigma cualitativo en investigación. No buscamos entonces un conocimiento o descubrimiento “objetivo” acerca de la realidad, sino más bien conocer cómo los sujetos construyen su experiencia (de ahí el uso del verbo “percibir” en la formulación de las preguntas de investigación) en relación al estrés laboral y sus familias, teniendo en cuenta éstas últimas como posibles fuentes complementarias de estrés (por la distancia) y también como recursos disponibles para el afrontamiento (Sarason; et.al., 2006).

Objetivos generales:

- Conocer acerca de las fuentes de estrés y estrategias de afrontamiento en hombres que trabajan en la industria del petróleo, y las relaciones posibles que puedan surgir entre trabajo – familia.

Objetivos específicos:

- Analizar el impacto de las características del trabajo sobre el estrés, sus manifestaciones y consecuencias.
- Conocer las estrategias y tácticas de afrontamiento implementadas por los trabajadores en situaciones de convivencia y lejanía.
- Identificar fuentes posibles de estrés.
- Establecer relaciones potenciales entre las respuestas dadas a la entrevista y las del Inventario de Respuestas de Afrontamiento (CRI).

Tipo de estudio

El estudio será exploratorio – descriptivo, no experimental y transversal.

La propuesta a través del estudio descriptivo es describir la situación de éstos sujetos en relación a su familia y las características de su trabajo. La situación real no ha sido manipulada, ni hemos intentado reproducirla; sólo hemos hecho un acercamiento al fenómeno a través de sus reales actores y sus percepciones.

La recolección de los datos se llevó a cabo en un único momento con el objetivo de “describir variables”. Esto es según Hernández Sampieri, et. al. (2004) *ubicar, categorizar y*

proporcionar una visión de una situación en el caso de la presente investigación; en síntesis una descripción como ya se dijo.

Sujetos

La muestra es intencional con un número de 11 sujetos de sexo masculino, entre 27 y 57 años de edad, trabajadores de una misma empresa, con diferentes rutinas en cuanto a los diagramas realizados durante los días de trabajo, esto es, si vuelven o no a su hogar luego de concluida la jornada laboral. Debían reunir como característica al momento de la evaluación estar trabajando en ese momento con un diagrama otorgado por la empresa, poseer más de tres años de antigüedad, ya que, según criterio de la empresa *se considera que el periodo de adaptación ha finalizado*⁵ y secundario completo como mínimo nivel de estudios, por ser lo necesario para realizar la técnica elegida.

Los grupos fueron formados de la siguiente manera:

- Grupo 1: Seis sujetos; trabajan con diagrama fuera del hogar, esto es durante 14 días o más permanecen en el lugar de trabajo sin regresar a su casa sino hasta concluido el tiempo de diagrama.
- Grupo 2: Cinco sujetos; realizan horarios de 12 horas de trabajo por 12 horas de descanso, durante este descanso permanecen en su hogar, hasta retornar a su labor.

⁵ Sr. Daniel Stalloca (supervisor del área de lodos para MI – SWACO de Argentina S.A.) en comunicación personal.

Instrumentos

Los instrumentos empleados fueron la *entrevista* y el *cuestionario CRI*⁶ (Coping Responses Inventory) de Rudolf H. Moos, Ph.D. (1992). Fueron elegidos el CRI por medir las variables necesarias para arribar a datos relacionados con la forma de afrontamiento al estrés que le es característica a esta población. Y la entrevista /cuestionario para conocer en las propias palabras del sujeto la relación con su familia y trabajo. Por un lado, esto era importante en la medida en que estos aspectos, necesarios para la investigación, no eran cubiertos por el CRI. Por el otro, nos interesaba en particular conocer cómo construían su propia percepción del impacto del sistema de trabajo y el papel que la familia ocupaba en relación al mismo

Por razones que se expondrán más adelante no pudo trabajarse con entrevista en profundidad, se utilizó el guión preparado para la misma pero a modo de cuestionario, que se realizó de manera personal (cara a cara) teniendo en cuenta que para Rodríguez Gómez, et. al. (1996) la forma de administración es una de las diferencias entre cuestionario y entrevista.

Se midieron a través del CRI las ocho dimensiones de afrontamiento desarrolladas por el autor, a saber Análisis Lógico, Reformulación Positiva, Búsqueda de Apoyo y Guía, Tomar Acción en la Solución de Problemas, Evitación Cognitiva, Aceptación – Resignación, Búsqueda de Gratificaciones Alternativas y Descarga Emocional, éstas ya fueron desarrolladas en el Capítulo 4: Estrés.

⁶ La decisión de utilizar esta técnica fue tomada gracias al aporte del Lic. Marcelo Ahumada del Instituto de Investigación de la Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua, fue él quien nos brindó la técnica y nos instruyó acerca de la forma en que debían realizarse la toma y el análisis.

En cuanto a las *entrevistas/cuestionario* se trabajó con un marco preparado para responder a las diferentes categorías a abordar sobre las que se repreguntaron aspectos de interés.

1. ¿Cómo está compuesta su familia?
2. Describa su trabajo, responsabilidades, obligaciones, horarios, como es un día típico, lo que usted considere importante en relación a esto.
3. ¿Cómo se siente en relación a estar alejado de su familia?
4. ¿Han tomado acciones para hacerlo más llevadero? ¿Cuáles son estas?
5. Cuando está lejos ¿Qué es lo que más extraña de su vida familiar?
6. ¿Cómo sobrellevan las dificultades como familia? ¿Hay diferencias en cuando está con su familia y cuando no?
7. ¿Cómo maneja los conflictos del hogar desde la distancia?
8. ¿Siente que está excluido de su familia? ¿en qué lo nota?

La entrevista indaga sobre las particularidades de la percepción y perspectivas del sujeto en estudio. Se intenta captar la “mirada”, la “voz” singular de ese actor elegido por sus características, por su condición de reflejo de un modelo o patrón social (Ávila Baray, 2006). En nuestro caso, nos interesan los significados vinculados a:

- la familia como soporte social,
- la percepción del estrés,
- la medida en que, en la experiencia del sujeto, la adaptación a las condiciones de trabajo ha implicado “acostumbrarse” a dichas condiciones.
- la medida en que el trabajo es percibido en relación a significados próximos al concepto de “carga mental”,
- la medida en que la relación con la familia ha implicado en la experiencia de los sujetos significados próximos a la “exclusión” del seno familiar.

La función del procesamiento que realizaremos será lograr una descripción de esas características particulares en la construcción de significados, generando categorías de

análisis (entre otras: exclusión familiar, estar estresado, familia como soporte, afrontamiento, acostumbramiento al trabajo, etc.) que resulten relevantes para nuestra investigación y para trabajos futuros.

La entrevista/cuestionario consiste en una instancia de recolección de datos a partir de preguntas, en el marco de una investigación social, en la que se explora una unidad de análisis específica, buscando lograr un conocimiento lo más completo posible de la misma. Para Hernández Sampieri *et. al.* (2004) el cuestionario es quizás el método más utilizado para la recolección de datos, y consiste en *un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir*. Las preguntas pueden ser cerradas (aquellas que tienen respuestas prefijadas) o abiertas, como en el caso de la presente investigación, en las que se registran las respuestas dadas por el sujeto sin estar éstas prefijadas, lo que abre además la posibilidad de nuevas preguntas, no contempladas inicialmente.

Recolección de datos

El estudio se realizó en la empresa MI – SWACO de Argentina S.A., ubicada en Luján de Cuyo, Mendoza, la misma es una prestadora de servicios para la perforación de pozos petroleros, los servicios que presta son la provisión del personal idóneo para la perforación y los productos químicos y maquinaria necesarios, a través de contratos generados por licitación.

La toma de CRI fue grupal y las entrevistas/cuestionario se realizaron de manera individual (Véase Anexo IV). Éstas últimas fueron grabadas con consentimiento expreso de cada uno de los participantes. Tanto para la administración del CRI como las entrevistas se utilizaron las instalaciones de la empresa, por razones de practicidad en la convocatoria. Ambos instrumentos fueron aplicados el mismo día. Las personas fueron citadas en tres grupos:

- Primer grupo: 4 de diciembre de 2008, cuatro personas.
- Segundo grupo: 10 de diciembre de 2008, tres personas.
- Tercer grupo: 11 de diciembre de 2008, cuatro personas.

Para nosotros era importante realizar las dos tomas en un mismo día a los fines de evitar deserción en la recolección de datos, y es por esto que se dividieron los participantes de esta manera. Las entrevistas fueron reducidas (rondando la media hora de duración) y convertidas casi en cuestionarios por los tiempos que la empresa dispuso, en relación al tipo de trabajo que los sujetos realizan, ya que muchos de los participantes debían iniciar nuevamente su diagrama y para volver a encontrarnos hubieran pasado más de 15 días. Teniendo esto en cuenta es que se tomaron las preguntas del guión por resultar ser las más relevantes para el estudio, y solo se ahondaron sólo en algunos puntos, por considerarse los más importante de acuerdo a nuestros objetivos y preguntas de investigación.

Categorías de análisis de los datos obtenidos

Para el análisis del CRI se siguieron las indicaciones de la técnica. Para las entrevistas/cuestionarios, optamos por la segmentación en unidades, la cuál persigue un criterio

temático. Las categorías estaban predeterminadas, y luego de las tomas se agregó una categoría más, no contemplada inicialmente, por resultar relevante para nuestro análisis. Se trata de lo que hemos designado como estar “acostumbrado” al sistema de trabajo. La misma apareció de forma espontánea en algunos casos. El análisis se llevo a cabo teniendo en cuenta si estaba presente o no esta categoría, fundamentalmente para establecer relaciones potenciales con el CRI, como veremos más adelante.

A continuación se enumera y describe operativamente las categorías que tendremos en cuenta en el análisis y discusión de datos. Si bien las categorías resultan de nuestra propia elaboración, hemos intentado respetar lo más posible los términos utilizados por los propios sujetos (por ejemplo “comunicación”, “acostumbrado”, “exclusión”). En algunos casos, a falta de términos propios de los sujetos para designar una categoría, hemos utilizado nuestros propios términos (por ej. “soporte social”, “conflictos personales”):

- *Familia como soporte social*: percepción por parte del sujeto de su familia como fuente de recursos dados al propio individuo, como ayuda en el afrontamiento de la situación de lejanía dada por el régimen de trabajo. Abarca varias subcategorías, según se enfatice el cuidado de los hijos, la protección en el hogar, el cumplimiento de las tareas domésticas, el estrés generado por la lejanía. A modo didáctico esta categoría fue segmentada:
 - *Aspectos emocionales*: referencia por parte del sujeto a su familia dándole más importancia a aspectos emocionales (la relación con los hijos o esposa/pareja, vida familiar, etc.) que a los operativos (administración del dinero, autoridad en la casa, puesta de límites a hijos, etc.)
 - *Soledad de la esposa/pareja*: mención por parte del sujeto entrevistado de sentimientos de soledad de la pareja en relación con el manejo de la casa y/o el cuidado de los hijos.
 - *Conflictos personales*: referencia por parte de los sujetos a cómo manejan los propios conflictos, sean estos relacionados a su vida personal o laboral.
 - *Ambiente social*: mención por parte del sujeto de que aspectos del entorno social no ligados al trabajo actúan como factores reductores del estrés.

- *Comunicación con la familia*: referencia del sujeto a estar o no comunicado (vía telefónica, Internet, etc.) con la familia durante el tiempo en que esta trabajando. Implica estar al tanto de novedades, tanto positivas como negativas.
- *Búsqueda de contacto personal en el trabajo*: referencia por parte del sujeto a la búsqueda de contacto social con compañeros en el tiempo laboral.
- *Exclusión familiar*: percepción por parte del trabajador de no participar en la toma de decisiones importantes, incluida la puesta de límites a los hijos. El sujeto siente que queda “fuera” del grupo familiar.
- *Estrés*: percepción por parte del sujeto de un nivel de estrés que le afecta negativamente.
- *Estar “acostumbrado” al trabajo*: percepción por parte del sujeto que la repetición en el tiempo les lleva a “acostumbrarse” al tipo de trabajo y las condiciones que conlleva, incluida la lejanía del hogar y el régimen de trabajo/descanso.

Presentación, análisis y discusión de resultados

A los fines de facilitar la presentación y lectura hemos optado por emprender de manera alternada el trabajo de presentación de los resultados, su análisis y, finalmente, la discusión integradora que pretenderá arribar a algunas posibles explicaciones para los resultados obtenidos –siempre a nivel de hipótesis, dada la ya explicada naturaleza de nuestro trabajo y la imposibilidad de generalizar resultados–, así como a nuevos interrogantes que den lugar a otros estudios.

Los resultados serán presentados a través de tablas donde podrá apreciarse los valores para ambos grupos, luego de esto se realizará la discusión relacionando los valores obtenidos del CRI con las entrevistas/cuestionarios.

Descripción de la muestra

Para facilitar la visualización de los datos de cada sujeto, hemos optado por presentar la muestra a través de una tabla donde se podrán observar los aspectos demográficos y laborales tenidos en cuenta en la investigación.

Nombre	Edad	Estado Civil	Hijos (edades)	Antigüedad en petróleo	Grupo	Régimen
S 1	50	Casado	19, 23, 25	24 años	1	14x14 días
S 2	31	Soltero	No	9 años	1	14x14días
S 3	41	Casado	7, 5, 2	9 años	1	14x14días
S 4	53	Casado	19, 22	26 años	1	14x14días
S 5	30	Soltero	No	3 años	2	12x12 horas
S 6	27	Soltero	No	5 años	2	12x12 horas
S 7	31	Casado	1	3 años	2	12x12 horas
S 8	57	Casado	25, 28, 30, 32	30 años	1	14x14 días
S 9	31	Casado	No	14 años	1	14x14 días
S 10	35	Casado	8, 6, Recién Nacido	8 años	2	12x12 horas
S 11	35	Convive	No	4 años	2	12x12 horas

Tabla de sujetos que participó en la investigación. N=11. Año 2008.

En cuanto a los grupos tomados para la presente investigación nos encontramos con dos diferencias muy notorias en lo que hace a los datos demográficos. Una de ellas es la edad de los participantes, para el grupo 1 la edad ronda un promedio de 43,8 años, en cambio para el grupo 2 la edad promedio es de 31,6 años.

La otra diferencia a la que hacemos hincapié es la antigüedad rondando para el grupo 1 en 18,6 años y para el grupo 2 en 4,6 años, en este punto vale la aclaración siguiente; el grupo 1 pertenecen al servicio de Inyección que existe desde los comienzos de la actividad petrolera (la empresa YPF fue fundada como empresa del estado en 1922, antes de esto se realizaron exploraciones privadas, de las que no se conocen registros, salvo el “accidental” descubrimiento de petróleo mientras se buscaba agua en Comodoro Rivadavia, provincia del Chubut en 1907), en cambio el grupo 2 que pertenece al servicio de Control de Sólidos, es una actividad mucho más reciente, la misma surge a través de una normativa de carácter más bien ecológico iniciada en y por la provincia de Mendoza desde hace sólo 10 años, a ésta le siguen en la implementación Neuquén con 6 años y las más recientes son Santa Cruz y Chubut que lo han iniciado en el año 2007⁷.

Respuestas al CRI

La tabla que sigue ilustra el número de sujetos que obtuvo puntajes en los distintos segmentos (de *considerablemente alto* a *considerablemente bajo*) establecidos por el inventario CRI para cada una de sus escalas. En color rojo están consignados el número de sujetos del grupo

⁷ Sr. Daniel Stalloca en comunicación personal del día 30/10/2009

1 (diagrama 14x14 en días) y en azul los del grupo 2 (diagrama 12 x 12 en horas). El puntuado (...) indica que no se presentaron respuestas en ese segmento.

	Análisis Lógico		Reformulación Positiva		Búsqueda de Apoyo y Guía		Solución de Problemas		Evitación Cognitiva		Aceptación Resignación		Búsqueda de Gratificaciones Alternativas		Descarga Emocional	
Considerablemente alto	...	1	1	1	2	1	...	5	2	1	1
Bastante alto	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	1	...	1	...	2	2
Alto	3	2	2	4	1	2	1	1	3	1	1
Promedio	1	...	1	...	4	3	...	1	2	2	1	2	1	1
Bajo	1	1	2	1	...
Bastante bajo	1	1
Considerablemente bajo

Total de sujetos por categorías de estrategias de afrontamiento. N= 11. Año 2008.

Entrevistas

La siguiente tabla sintetiza la presencia o no de las categorías antes desarrolladas. Valen las mismas aclaraciones que para el cuadro anterior, con rojo están indicados los sujetos del grupo 1 diagrama 14x14 en días) y con los azul los del grupo 2 (diagrama 12x12 en horas). El puntuado (...) indica que no se presentaron respuestas que nos permitieran incluirlos en la categoría.

Familia como soporte									
	Aspecto emocional	Soledad de la pareja	Conflicto personal	Ambiente social	Comunicación con la familia	Contacto personal	Exclusión	Estresado	Acostumbrado
S01	No	Sí	Sí	...	sí	...	Sí	Sí	No
S02	No	Sí	Sí	No	No	Sí
S03	No	Sí	...	No	Sí	Sí
S04	No	...	Sí	...	Sí	...	No	Sí	Sí
S05	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
S06	Sí	Sí	No	No	Sí
S07	No	Sí	No	No	Sí
S08	No	Sí	Sí	...	Sí	No	Sí
S09	No	Sí	...	No	No	Sí
S10	No	No	No	Sí
S11	Sí	No	Sí	Sí

Total de sujetos entrevistados. N= 11. Año 2008

Para mayor claridad, remitimos al lector al apartado *Categorías de análisis de los datos obtenidos*, ubicado más arriba en el presente capítulo.

Análisis y discusión de resultados

En general no existen diferencias marcadas entre los grupos en cuanto a sus respuestas al CRI.

Es posible apreciar cómo la mayor parte de los sujetos se encuentran por encima del promedio esperable según la baremación de la prueba. No obstante ello, debemos recordar, tal como hemos señalado en este mismo capítulo en el apartado Instrumentos, que los puntajes obtenidos son altos, promedio o bajos en relación a la muestra en que se realizó la baremación de la técnica original, ya que si bien se están realizando estudios para su validación en la Argentina, los mismos no están concluidos hasta el momento, y por lo tanto deben ser tomados con la debida reserva y siempre de manera hipotética.

Aceptación – Resignación es la única escala en que se distribuyen las respuestas sin una tendencia marcada para el Grupo 1 (cada sujeto tuvo una puntuación que lo ubica en un segmento distinto), mientras que en el Grupo 2 ninguno supera el promedio.

Si tomamos la muestra como una totalidad, independientemente de los regímenes de trabajo, podemos decir que de las 11 personas entrevistadas 5 admiten en sus propias palabras sentirse estresadas y que esto se relaciona claramente con el entorno en su trabajo y no con el hecho de la lejanía, ya que todos ellos refieren estar “acostumbrados” al trabajo que realizan y a permanecer alejados de su hogar. Por otro lado uno de los participantes del grupo 2 asegura “*es más ahora que estoy todos los días (en mi casa), se extraña viajar*”. (S10, 35 años, grupo 2), lo que daría cuenta de lo significativa que puede resultar la experiencia de habituación al sistema de trabajo. Sólo uno de los participantes que admite sentir estrés plantea que “*Aprendemos a sobrellevarlo pero no nos acostumbramos*” (S.1, 50 años, grupo 1).

Aun con el hecho de haberse “acostumbrado” al sistema de trabajo, la preocupación que continúa vigente es acerca de si desde sus casas sus familiares les cuentan o no lo que sucede “*(...) Más de una vez llegabas y te enterabas que habían operado alguno de los chicos de apendicitis o del hígado, o de los problemas que había, y todo depende de la pareja.*” (S 8, 57 años, grupo 1). Se refleja también en esta afirmación cómo, en la construcción que realiza el sujeto, la pareja se hace depositaria de las responsabilidades parentales. A la vez que algunos (en total 2 miembros del Grupo 1) aseguran haberse sentido excluidos de su hogar, por diferentes razones “*sobre todo cuando los chicos eran chicos*” (S 8, 57 años, grupo 1).

Las fuentes de estrés están relacionadas con el conflicto entre trabajo y familia, si bien la mayoría aseguran estar acostumbrados a su trabajo y a estar lejos de su familia. Un sujeto expresó: *“Cuando comencé estaba de novio, era una situación que a medida que fue creciendo la relación y forme una familia tuve el apoyo de mi señora, ella entendió la situación, que mi trabajo era así.”* (S 7, 31 años, grupo 2). En 4 de las 11 entrevistas, como el caso citado, la costumbre podría tomarse, desde nuestra perspectiva, más bien como sinónimo de resignación, por lo menos en cuanto a lo que ellos creen que piensa la familia acerca de sus trabajos, se citan los casos restantes *“y, ya llevo 9 años en esto, últimamente como tengo como comunicarme es como una costumbre irme y estar lejos de ellos”* (S 2, 31 años, grupo 1), *“ya se me ha hecho una rutina”* (S 4, 53 años, grupo 1), [al preguntar si estaba acostumbrado a su trabajo] *“Si, totalmente, costaba por los chicos, ahora ya son más grandes es más fácil”* (S 8, 57 años, grupo 1). Debe tomarse en cuenta también lo planteado más arriba acerca de si les cuentan o no lo que sucede en sus hogares, el *“no saber con qué te vas a encontrar”* (S 8, 57 años, grupo 1) como generador de incertidumbre, puede sumar a ese hipotético factor de “resignación”. Si seguimos con esta línea de discusión, el hecho de encontrar 6 de los 11 sujetos con puntaje promedio o superior al promedio en la escala Aceptación – Resignación, podría reforzar esta hipótesis, sobre todo teniendo en cuenta que tres de ellos son los mencionados anteriormente (S7, S8, y S4) todos pertenecientes al grupo 1. En estos sujetos, dicha estrategia de afrontamiento podría resultar funcional en relación con sus preocupaciones.

Pasemos ahora a considerar algunas otras relaciones posibles entre las respuestas de los sujetos al CRI y sus respuestas a las entrevistas, agregamos:

- Podemos decir que uno de los factores de mayor estrés ha sido mitigado gracias al avance de la tecnología. En palabras de un sujeto *“ahora tengo la suerte de tener comunicación telefónica. Entonces estoy siempre involucrado (...) Antes estábamos totalmente incomunicados, en la primera época hace muchos años teníamos radio para comunicarnos con la base pero no con la familia. Pasábamos 18 ó 21 días sin comunicación directa, por carta era.”* (S 1, 51 años, grupo 1). Dado que otro de los sujetos anteriormente citados nos habla de *“no saber con qué te vas a encontrar”* (S8, 57 años grupo 1) es que nos parece interesante resaltar la

importancia de las tecnologías de comunicación con la familia de los que disponen los trabajadores.

- Aquellos sujetos que aseguraron sentirse excluidos son los sujetos 1 y 8 de la muestra, pertenecientes al grupo 1 los dos, quienes tienen hijos de mayor edad en relación a los demás. Son asimismo quienes presentan los valores más elevados en las categorías Aceptación – Resignación (AR) y Solución de Problemas (SP). De esto podemos, a modo de hipótesis, decir que además de aceptar la situación laboral y familiar en la que se encuentran realizan acciones directas frente a la situación, que valga la redundancia una de estas acciones ha sido la aceptación como modo de iniciar la solución.

Sujeto	Edad	Edad de los hijos	Rango en AR del CRI	Rango en SP del CRI
S 1	50 años	25; 23; 19 años	66	67
S 8	57 años	32; 30; 28; 25 años	59	67

- Quien asegura sentirse excluido y estresado presenta el valor más alto en Reformulación Positiva (Sujeto 1 con 65), a modo de hipótesis siempre, decimos que la situación es vista como positiva, quizás buscando alguna implicancia favorable de mantenerse alejado de la familia, como puede ser el buen pasar económico. El hecho de haber planteado en la entrevista que *“Siempre pensé que iba a ser transitorio y justamente lo encaraba así el trabajo, eso me provocó muchos conflictos internos, hasta que llegó un momento que lo acepté entré como en una meseta acepté el trabajo me sentí muy bien y en estos momentos manejo mejor el desarraigo”* nos indicaría que no sólo ha aceptado la situación sino que la maneja. Esto estaría en estrecha relación con lo que planteábamos en el punto anterior.

Otra de las condiciones que podría haber ayudado a manejar esta situación es la edad de los hijos, considerando que todos están en la universidad y que las preocupaciones han disminuido en relación a ellos, o quizás también pueda deberse al hecho de encontrarse cerca de la edad de retiro.

- En cuanto a las edades de los participantes podemos decir que el más joven de ellos es quien presenta un valor más bajo en Búsqueda de Gratificaciones Alternativas y el mayor, presenta el valor más alto (Sujeto 6, 27 años con 55 y sujeto 8, 57 años con 78). Quizá sea ésta búsqueda la forma de mantenerse en este trabajo, que implica tanto coste emocional, siendo más necesario a medida que aumentan los años de trabajo para la empresa, mientras no lo es tanto al inicio y mientras no se tiene hijos.
- En relación a Búsqueda de Apoyo y Guía hubiéramos esperado encontrar valores superiores al promedio, ya que suponemos que quienes están alejados durante tanto tiempo de su familia buscarían de parte de ellos un mayor apoyo en los momentos en que están juntos, los valores relativamente bajos en ambos grupos podrían explicarse hipotéticamente así: probablemente sujetos que presentaran valores muy altos en esta categoría no buscarían este tipo de trabajos o no permanecerían en ellos, ya que la necesidad de apoyo no podría ser satisfecha mientras estuvieran en su lugar de trabajo.
- En cuánto a la relación entre el régimen de trabajo y la categoría estrés no se ha encontrado un patrón de respuestas.

Conclusiones

Muchas veces nos hemos preguntado por las familias de quienes tienen el tipo de trabajo que hemos abordado en esta investigación. Queríamos saber si a todos los trabajadores en esta situación les pasaba lo mismo, si sus familias reaccionaban más o menos de la misma manera en relación al trabajo, al alejamiento de un miembro, al crecimiento de sus hijos, a los cambios. La realización de esta tesina fue una oportunidad de conocer y dar respuesta a algunas de las preguntas a través de la mirada de quienes son los protagonistas; pero sobre todo –y quizás aquí está el mayor interés y aporte de esta investigación–, de formular nuevas preguntas, lo que reinicia una vez más el ciclo del conocimiento.

Algunas no resultaron las respuestas esperadas. Pensábamos que la familia era percibida como una fuente fundamental de apoyo. Por lo menos este grupo no lo mostró así. Es importante tener en cuenta que la muestra es pequeña, es solo una de las empresas prestadoras de servicios. Hoy nos preguntamos ¿Para todas las empresas será igual? Por otra parte, dado que a través de los dichos de los participantes hemos concluido que saber qué pasa es muy importante para la mayoría de ellos cabe preguntarnos ¿tendrán todos la posibilidad de volver a casa por que un hijo está por nacer?, y con esto nos referimos también a otras empresas. Un estudio más amplio en cuanto a la muestra podría ayudar a responder estas preguntas.

Esperábamos encontrar mayor referencia hacia si las parejas brindaban apoyo y cómo era este apoyo. Esperábamos encontrar diferencias más marcadas respecto a este punto crucial en cuanto a estar en el lugar de trabajo durante 14, 15 ó 28 días y volver a casa a las 12 horas. Frente a ello, nos encontramos con indicios de cierta habituación, que podríamos vincular con la estrategia de afrontamiento de Aceptación – Resignación. Una investigación más enfocada en esta estrategia sería relevante: ¿se utiliza con más frecuencia en estos regímenes de trabajo, en lugares alejados?; si así fuera, ¿resulta efectiva para manejar el estrés?

Como se mostró en el desarrollo teórico la familia ha experimentado cambios en su relación con el trabajo, con la mujer, con el estrés. Nos llamó la atención que sólo uno de los entrevistados hiciera referencia espontánea al trabajo de su mujer, ¿sólo una mujer trabaja y es profesional?. ¿Será que el trabajo de la mujer para este grupo no es importante? ¿O que les permite estándares de vida tan altos que no necesitan trabajar?, ¿O quizás la situación de un posible traslado es lo que hace que no tengan una ocupación, o que si ésta existe no sea importante? No estaba incluida esta pregunta en el guión, tampoco se realizó, hacemos hincapié en que sólo un sujeto se refiere espontáneamente al trabajo de su pareja, por lo cuál ésta es solo una hipotetización por nuestra parte, y marca un punto a indagar en futuras investigaciones.

Ninguno de los entrevistados habló acerca de la escolaridad de sus hijos de manera espontánea. Sería válido preguntarnos: ¿es esto también un tema resuelto?, ¿compete solo a la mujer? ¿O será que tampoco es importante?. Éste punto tampoco fue abiertamente preguntado por lo tanto seguimos en la línea de las preguntas hipotéticas.

Los entrevistados hacen una salvedad que es importante rescatar. Aquellos que llevan muchos años trabajando dicen que hay un antes y un después en cuanto a lo que a comunicación se refiere, esto que plantean de la posibilidad de hoy estar siempre comunicados, ¿es un verdadero interés por estar presentes, saber que pasa en sus casas o es mera necesidad de control? ¿Influye de alguna manera la tecnología sobre el sentimiento de exclusión? Como alguno de los entrevistados dijo, los hijos primero van a hacia su mamá, hablan con ella, le piden lo que necesitan y para pasar a formar parte del dialogo el padre debe avisar de alguna manera que está presente en la casa, que ya no está trabajando lejos ¿necesitan controlar más la vida de su familia o la necesidad es de participación?

Si bien puede haber resultado condicionante el realizar la convocatoria en las instalaciones de la empresa, nos llamó la atención que los participantes estaban más resueltos a hablar de su trabajo que de sus familias. Para este grupo la familia quizás no sea el pilar que esperábamos que fuera sino una más de sus ocupaciones y preocupaciones. Les preocupa saber, y esto estaría más relacionado con ser un verdadero *pater familia* entendido como el causante de la casa o familia, un jefe, que con ser un verdadero integrante, una parte fundamental de la familia.

A través de los años la familia ha flexibilizado sus roles, ¿podría ser que en estas familias los roles continúen con la rigidez de antaño?, ¿Qué el padre intente de todas maneras controlarlo todo más allá de su presencia o ausencia?

Nos inquietaba saber si estar presentes en el día a día de su hogar o no estar era para ellos algo angustiante, al parecer no lo es. No obstante, cabría indagar más este punto, en entrevistas más prolongadas, con un guión específico para este punto

Todos y cada uno sin importar las relaciones que intentáramos entre los datos manejan los estilos de afrontamiento necesarios para realizar este tipo de trabajos y estar alejados de su familia, con esto nos referimos a que consideramos importantes los resultados obtenidos con el CRI en relación a Búsqueda de Apoyo y Guía, lo que explicamos a manera de hipótesis como una necesidad para mantener y elegir este trabajo. ¿Será que realmente están acostumbrados y hasta quizás esperen el momento de ir a trabajar?

Para terminar, y volviendo a nuestra vivencia a nivel personal, diremos que la experiencia nos resultó buena, las respuestas nos llevaron a comprender un poco más un mundo que no nos es ajeno en su totalidad. A partir de aquí se dejan muchas puertas abiertas a futuras investigaciones, para conocer un poco más cada vez, este mundo de los trabajadores con diagramas.

Capítulo 6 **Bibliografía**

Acedo Torregroso, Francisco.(2006). *El estrés y la ansiedad vinculados a la familia y el trabajo*. Extraído el 18/04/2007 en www.noticias.com

Ackerman, Mario E. (2000). *Riesgos de trabajo y accidentes y enfermedades inculpables. Relaciones normativas, compatibilidades y acumulación de prestaciones*. Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni editores.

Aguilar Cordero, María José. (2002). *Tratado de enfermería pediátrica*. Editorial Elsevier España. Pp. 11 – 12.

Alonso Gaeta, Reynaldo (1997). *El estrés. Metodología de la investigación*. Extraído el 15/03/2007 en www.monografias.com.

Álvarez Dorronsoro, Javier. (1999) *El trabajo a través de la historia*. Extraído el 15/03/2007 en www.filosofia.net

Araniva García, Jonathan (s.f.). *Estrés*. Extraído el 21/04/2007 en www.monografias.com.

Arquer, María Isabel. (1997). *Carga mental del trabajo: fatiga*. Extraído el 18/04/2007 en www.comisionnacional.insht.es/inshitweb/contenidos/documentacion/fichastecnicas/NTP/fichero401a500/ntp_445.pdf

Arquer, María Isabel (1999). *Carga mental del trabajo: factores*. Extraído el 18/04/2007 en www.insht.es/inshitweb/contenidos/documentacion/fichastecnicas/NTP/ficheros501a600/ntp_534.pdf

Asociación Española de Mujeres Empresarias (ASEME) (s.f.). *Estudio sobre el nivel de estrés de la mujer empresaria en la comunidad de Madrid*. Extraído el 18/04/2007 en www.osalan.com.

Avila Baray, Héctor Luis (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Extraído el 21/04/2007 en www.eumed.net/libros/2006c/203/2k.htm.

Barbuto, Carla (2005). *Para la ley argentina, el estrés no es un riesgo para trabajar y trabajar*. Extraído el 18/04/2007 www.clarin.com

Battyány, Karina. (2004). *Cuidado infantil y trabajo. ¿Un desafío exclusivamente femenino?. Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Montevideo, Uruguay. CIDENFOR. Capítulo 4.

Belaunde, Cesar. (1979). *"Economía política"*. Troquel. 23° edición. Buenos Aires.

Berni Hoyos, I.; Arias Loaiza, L. (2004). *"El hijastro". Su situación jurídica respecto del patrimonio de familia en el nuevo orden constitucional.*. Universidad de Manizales. Facultad de Derecho. Manizales, Colombia. Extraído el 21/04/2007 de <http://correo.umanizales.edu.co/tesis/Derecho/TRABAJO%20DE%20GRADO%20HIJASTRO.pdf>

Berrueta Ochoa, Alejandra. (2007). *Terapia familia estructural. Síntesis de los principales conceptos*. Extraído el 22/05/2008 de www.scribd.com/doc/693819/terapiaestructural.

Bleger, José (1996). *Psicohigiene y psicología institucional*. Buenos Aires: Biblioteca del hombre contemporáneo nº 152. Paidós.

Cano Vindel, Antonio (2002). *Estrés laboral*. Extraído el 21/04/2007 en www.ucm.es/info/estres.lab.

Carrasco Oñate, Celina. (2007) *Cartilla informativa: Estrés laboral*. Gobierno de Chile. Dirección de trabajo. Extraído el 18/11/2008 en www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20070904085824Cartilla_estres_laboral.doc

Casado Cañero, F. (2004). *Modelo de afrontamiento de Lazarus*. Extraído el 29/05/2009 en www.portalsaludmental.com/article75.html

Casper, W.; Martin, J.; Buffardi, L.; Erdwins, C.. (2002, abril). *Work – family conflict, perceived organizacional support, and organizacional commitment among employed Mathers*. Journal of occupational health psychology. Barling, Julian (Ed.).. Vol. 7 nº 2. pp 99-108.

Caviglia, Alejandro (2003). *Trabajo y familia: roles complementarios o antagónicos*. Extraído el 14/03/2007 en www.acde.org.ar.

Cobo, L.M.; Palacios, H. (2007). *Informe de investigación*. Extraído el 25/11/2008 de www.slideshare.net/esteinhawer/trabajo-grado-hpalacios

Comisión Europea. Dirección general de empleo y asuntos sociales (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La "sal de la vida" o el "beso de la muerte"?*. España. Extraído el 05/08/2007 en www.ucm.es/info/estres.lab.

Convenio Colectivo de Trabajo nº 537/08. Petroleros y gas privado. Personal jerárquico y profesional. CEPH y CEOPE. Neuquén, Río Negro, Cuyo, La Rioja, La Pampa, Formosa, Chaco, Salta, Jujuy, Tucumán, Córdoba, San Juan, Mendoza, Buenos Aires y C.A.B.A.

Chiavenato, Idalberto (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw - Hill.

Departamento de Asistencia Medico Social Universitaria. DAMSU. (2007). *¿El trabajo... genera estrés?* (Febrero, Año 7 nº 72). DAMSU Boletín informativo, pp. 5.

D'Aurias, Anibal. (2007) *El anarquismo frente al derecho: lecturas sobre propiedad, familia, estado y justicia*. Buenos Aires. Extraído el 22/11/2008 en www.scribd.com

Day, A.; Jreige, S. (2002, April). *Examining type A behavior pattern to explain the relationship between job stressors and psychosocial outcomes*. Journal of Occupational Health Psychology. Barling, Julian (Ed.). Vol. 7 nº 2. pp. 109 – 120.

De Diego, Juan Arturo (1996). *Manual de riesgos del trabajo*. Buenos Aires: Abelede Perrot.

Ettner, S.; Grzywacz, J. (2001, April). *Workers' perceptions of how affect health: a social ecological perspective*. Journal of Occupational Health Psychology. Barling, Julian (Ed.). Vol. 6 nº 2. pp. 101-113.

Fernández Hermida, J.; Fernández Sandonis, J.; Fernández Menéndez, M. (1990). *Factores que influyen en la tolerancia familiar hacia los pacientes ancianos demenciados*. Psicothema. Vol. 2 nº1. pp. 25 – 35. www.psicothema.com/psicothema.asp?id=641

Fernández Moya, Jorge. (2000). *En busca de Resultados: una introducción al modelo sistémico – relacional*. Editorial: Triunfar. Buenos Aires. Pp. 103.

Fillipi, Graciela (2006). *El aporte de la psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional*. Buenos Aires: Eudeba Universidad de Buenos Aires.

Greenhaus, J.; Parasurman, S.; Collins, K. (2001, April) *Career involvement and family involvement as moderators of relationship between work – family conflict and withdrawal from a profession*. Journal of Occupational Health Psychology. Barling, Julian (Ed.). Vol. 6 nº 2. pp 91 – 100.

Grisolía, Julio Armando (2004). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires: Lexis Nexos Desalma.

Guerrero Barona, Eloísa. (1996). *Salud, estrés y factores psicológicos*. Departamento de psicología básica. Facultad de Psicología. Centro asociado de Mérida. Extraído el 22/03/2009 en www.aidex.es/estres/articuloseloisa/elois2.htm

Guevara Ramirez, Lydia (2003). *Tratamiento del acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidente laboral*. Extraído el 21/04/2007 en www.psicologiacientifica.com.

Guillén Gestoso, Carlos; Guil Bozal, Rocio (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: Mc Graw - Hill.

Hellriegel, D; Slocum J.; Benjamín, E. Franklin Fincowsky (Rev. Tec.). (2004) *Comportamiento organizacional*. 10º edición. Editorial Thomson.

Hernández Mangonez, Gustavo.(2006). *Diccionario de economía*. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.

Hernández Mendoza, E; Cerezo Resendiz, S; López Sandoval, M. (2007). *Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras*. Revista Enfermería. Instituto México del Seguro Social. 15 (3): pp. 161-166.

Hernández Sampieri, C.; Fernández Collado, C; Baptista Lucio, P. (2004). *Metodología de la investigación*. 3º edición. Mc Graw – Hill Interamericana.

Imperiale, Viviana (Inédito). *Estrés*. Mendoza: Documento de Cátedra Psicología laboral y organizacional, Facultad de Psicología. UDA.

Imperiale, Viviana (Inédito). *La organización y su incidencia en la salud mental de sus trabajadores*. Mendoza: Documento de Cátedra Psicología laboral y organizacional, Facultad de Psicología. UDA.

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. NIOSH (1999). *Estrés en el trabajo*. Publicación n° 99 – 101. Extraído el 08/05/2007 en www.geosalud.com/salud%20ocupacional/estres_laboral.htm.

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional. NIOSH (2008) “*Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales*” Publicación 136 – 2008. Extraído el 25/11/2008 en www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/#_mor

Irizarry Huertas, Pedro. (S.f.) *Introducción al burnout (fatiga psicológica) en el ambiente laboral*”. Extraído el 21/04/2007 en www.monografías.com/trabajos47/bournout/bournout.shtml

Jimenez Figueroa, A; Moyano Díaz, E. (2007) *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. Revista Universum n° 23 Vol. 1, 2008

Juárez, Francisco José. (Coordinador) (2007). *Una nueva cultura para la paz, la tolerancia, la convivencia y la comunicación efectiva*. VI jornadas de educación en valores. Konrad, Adenauer, Stifting. Caracas.

Leal, Carlos; García, Humberto.(1989) *“El uso de técnicas de relajación para disminuir el estrés laboral”*. Seminario. Facultad de Psicología. Universidad del Aconcagua.

León, O; Montero, I. (1993). *Diseño de investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en psicología y educación*. Mc Graw – Hill. Madrid.

Ley 11544: Jornada de trabajo. (1929). Extraído el 21/04/2001 en www.mecon.gov.ar

Ley 20744: Ley de Contrato de trabajo (1974). Extraído el 21/04/2007 en www.mecon.gov.ar

Ley 24557: Riesgos del trabajo. (1995) Extraído el 21/04/2007 en www.mecon.gov.ar.

Library of Congress (1989). *Las bases médicas del estrés, depresión angustia, insomnio y drogadicción*. Adaptado para reproducción electrónica 1997 - 2008. Extraído el 21/04/2007 en www.teachhealth.com/spdealwith.html.

López – Ibor, Juan José. (2006). *El medio familiar y el laboral son los ámbitos donde el ser humano es más proclive a padecer ansiedad y estrés*. Extraído el 18/04/2007 en www.eldiariomontanes.es

López Rosetti, Daniel (2000). *Estrés y variables relacionadas: modelo multidimensional*. Newsletter: Estrés y Salud. Extraído el 18/04/2007 en www.sames.org.ar/web/principal_articulos.html.

López Rosetti, Daniel (2001). *Diagnóstico y medición del estrés*. Newsletter: Estrés y Salud. Extraído el 18/04/2007 en www.sames.org.ar/web/principal_articulos.html.

Llaneza, Francisco Javier (2005). *Metodologías de evaluación de los factores de riesgo psicosociales*. Extraído el 21/04/2007 en www.elergonomista.com.

Merino Tejedor, E; Carbonero Martín, M; Moreno - Jiménez, B; Morante Benadero, M.E. (2006). *La escala de irritación como instrumento de evaluación del estrés laboral*. Psicothema Vol. 18 nº 3. p. p. 419-424. Extraído el 21/04/2007 en www.psicothema.com.

Moos, Rudolf H. Ph. D.. (1992) *Coping Responses inventory. Adult form*. Professional manual. Psychological Assessment Resources, Inc.

Mora Vanegas, Carlos. (2008). *El estrés en el trabajo*. Extraído el 25/11/2008 en www.gestiopolis.com/organizacion-talento/estres-en-el-trabajo.htm

Morandé, Pedro (2002). *La creciente tensión entre familia y trabajo*. Extraído el 16/05/2007 en www.puc.cl.

Morera Vega, Aurora. (2007) *Estrés, vulnerabilidad y resiliencia*. Extraído el 28/10/2007 en www.auroramorera.com/2007/05/07/estres-vulnerabilidad-y-resiliencia-ii/.

Muñoz García, Angel; Andrade, Gabriel. (2006). *The Family, Nucleus of Ancient and Modern Democracy: From Aristotle to Tocqueville*. Marzo 2006. vol.24, no.54 Extraído el 20/09/2007], pp.81-118. en <http://www2.scielo.org.ve>

Muñoz, Manuel (2005). *Aproximación al estrés, mobbing, burnout y acoso laboral*. Extraído el 18/04/2007 en www.monografias.com.

Navarra Ardoy, Luis (2004). *Trabajo y familia: un conflicto en las parejas*. Revista de estudios de juventud. Instituto de estudios sociales de Andalucía. Diciembre de 2004 n° 67.

Nogareda Cuixart, Clotilde. (1986) "La carga mental del trabajo: definiciones y evaluación. Centro Nacional de Conducta del trabajo. Barcelona. Extraído el 21/04/2007 en www.inshit.es

Nogareda Cuixart, Silvia (1994). *Fisiología del estrés*. Extraído el 08/05/2007 en www.ucm.es/info/estres.lab/index.html.

Oblitas, H. (s.f.). *¿Qué es el afrontamiento?*. . Extraído el 08/05/2007 en www.blog.pucp.edu.pe/estres.

Oblitas, H. (s.f.). *¿Qué es el estrés?*. . Extraído el 08/05/2007 en www.blog.pucp.edu.pe/estres.

Oblitas, H. (2003). *Estrés y afrontamiento en estudiantes universitarios*. . Extraído el 08/05/2007 en www.blog.pucp.edu.pe/estres.

Ogliasti, Enrique. (2008) *El conflicto trabajo – familia*. Extraído el 25/11/2008 www.revistasumma.com

Ojeda Perez, B; Ramal López, J.; Calvo Frances, F.; Vallespín Montero, R. (2001). *Estrategias de afrontamiento al estrés*. Revista Psiquis, 2001; 22(3): pp. 155-168. extraído el 15/08/2008 en www.psiquis.com/art/01_22_n03_A06.pdf

Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de trabajo y asuntos sociales (2001). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Capítulos 34 y 35. . Extraído el 08/05/2007 en www.ucm.es/info/estres.lab.

Organización Mundial de la Salud (1987). *Detección precoz de enfermedades profesionales*. España: OMS.

Ortega Villalobos, Joel (1999). *Estrés y trabajo*. . Extraído el 08/05/2007 en www.medispain.com.

Otálora Montenegro, Guillermo.(2007) *La relación existente en el conflicto trabajo – familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas* . Extraído el 08/05/2007 www.scielo.org.co

Palaino – Lorente; Martínez cano. (1998). *Evaluación psicológica y psicopatológica de la familia*. Instituto de ciencias para la familia. Universidad de Navarra. 2º edición. Ediciones Rialp. Pp. 275.

Parkers, K. (1999, July). *Shiftwork, job type, and the work environment as joint predictors of health – related outcomes*. Journal of Occupational Health Psychology. Barling, Julian (Ed.). Vol. 4 nº 3. pp 256-268.

Peiró, José M. (2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Revista prevención, trabajo y salud. N° 13, sept. 2001. Extraído el 08/05/2007 en www.vlex.com/vid/estres_perspectiva_individual_colectiva_121754

Pessah Eljay, Silvia Ester. (1999) *Desarrollo familiar, estrés familiar y su afrontamiento como factores que influyen en el uso de servicios de rehabilitación en familias de niños con parálisis cerebral del Instituto Nacional de Rehabilitación, Perú*. . Extraído el 08/05/2007 en www.paho.org/Spanish/HDP/HDR/RPG/PER-Res-1520.doc.

Pitman III, Frank. (1989) *Una teoría de la crisis familiar. Ideas acerca del stress y de los obstáculos*. Revista Sistemas Familiares. Abril de 1989. Año 5. N° 1.

Pitzer, R. (1996). *Perception: a key variable in family stress managment*. Family stress. University of Minnesota. Extraído el 11/03/2009 en www.extension.umn.edu/distribution/familydevelopment/DE2776.html.

Pitzer, Ronald. (1997). *Perception: a key variable in family stress managment*. Extraído el 18/05/2009 en www.extension.umn.edu/distribution/familydevelopment/DE2776.html

Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. (1992) 21 edición, Madrid, España. Editorial Espasa Calpe S.A. pp. 1420.

Reyes Ponce, Agustín; Reyes, Agustín. (1991) *Administración de personal: Recursos Humanos* Editorial Limusa. pp. 42 – 43.

Ríos González, J.A. (Coordinador) (1998). *El malestar en la familia*. Editorial Centro de estudios Ramón Areces S.A.. Capítulo 5.v

Rodríguez Fernández, A. (1999). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. España: Editorial Pirámide.

Rodríguez Gómez, Gregorio; Gil Flores, Javier; García Jiménez, Eduardo. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Buenos Aires: Ediciones Aljibe. 2° edición.

Rodríguez González, R; Doval, C; Gómez Ramírez, R (2001). *El entrenamiento socio - psicológico a directivos: una propuesta para la intervención en las organizaciones y mejorar la calidad laboral*. Extraído el 08/05/2007 en www.psicologiacientifica.com.

Rodríguez González, R; Doval, C; Molerio Pérez, O (2002). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. Extraído el 21/04/2007 en www.psicologiacientifica.com.

Rodríguez Martín, Marta. (S.f.) *El estrés en el ámbito laboral. El estrés y sus causas*. Jornadas sobre seguridad y salud laboral. Ponencia. Extraído el 25/11/2008 en www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf

Rodríguez, Antonio (s.f.). *Antropología histórica de la familia*. Extraído el 21/04/2007 en www.monografias.com.

Rovira, Blanca (s.f.). ¿Qué es el estrés laboral?. Extraído el 21/04/2007 en www.ucm.es/info/estres.lab/index.html.

Ruano Piera, Rosana; Serra Desfilis, Emilia (2001). *Sucesos vitales y tensiones en familias con hijos adolescentes*. Estudios psicopedagógicos nº 21, pp. 55-64. Extraído el 25/11/2008 en www.scielo.cl/cielo.php

Salinas, Pedro José (1994). *Relación entre el funcionalismo familiar, el estrés y la ansiedad*. Extraído el 21/04/2007 en www.monografias.com.

Samaya Morales, Juan Osvaldo. (1998). Tesis: *Notificación por escrito obligatoria en caso de sustitución patronal*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de ciencias jurídicas y sociales. Guatemala. Extraído el 15/03/2009 en www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04-3518.pdf.

Sarason, I; Sarason, B. (2006) *Psicopatología: Psicología normal: el problema de la conducta inadaptada*. Pearson Educación. 11º edición.

Schaufeli, Wilmar; Salanova, María Luisa (2002). *¿Como evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?*. Extraído el 05/08/2007 en www.ucm.es/info/estres.lab/index.htm.

Sivak, Roberto (2001). *Vulnerabilidad al estrés, indicadores clínicos y modos de evaluación*. Newsletter Estrés y Salud. Año II Volumen VI Oct-Nov 2001. Extraído el 18/04/2007 en www.sames.org.ar/web/principal_articulos.html.

Slipak, Oscar Eduardo. (1991). *Historia y concepto del estrés*. Primera parte. ALCMEON 3 Revista Argentina de clínica neuropsiquiátrica. pp. 355-360. Extraído el 25/11/2008 en www.alcmeon.cpm.ar/1/3/a03_08.htm Revista electrónica. 1991.

Slipak, Oscar Eduardo. (1996) "Estrés laboral". ALCMEON Revista Argentina de clínica neuropsiquiátrica. 19 nº 4. Extraído el 25/11/2008 en www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm.

Slipak, Oscar Eduardo. (1996). Estrés y perfiles y de personalidad. ALCMEON Revista Argentina de clínica neuropsiquiátrica. Año 6 Vol. 4 n° 4. Extraído el 25/11/2008 de www.alcmeon.com.ar/4/16/a16_06.htm

Sosa Abagianos, Natalia (2007). *Cada vez hay más trabajos donde se multiplica el riesgo*. 16/04/2007. Extraído el 21/04/2007 en <http://www.earchivo.mendoza.gov.ar/todo.php?idnota=19869>.

Tarsh, Roberto. (2006) *El trabajo visto desde la etimología*. Extraído el 25/11/2008 en www.4.loscuentos.net

Thames, B; Thomason, D. (2002). *From family stress to family strengths*. Adapted by Pearson Lucy from the *Stress on the farm home study course*. Extraído el 18/05/2009 en www.cdc.gov/nasd/docs/d001201-d001300/d001249/d001249.html

Thorbjörnsson, C.; Michélsen, H.; Kilbom, A. (1999, July). *Method for restrospective collection of work – related psychosocial risk factors for musculoskeletal disorders: reliability and aggregation*. Journal of occupational health psychology. Barling, Julian (Ed.). Vol. 4 n° 3. pp 193-206.

Tocaruncho Rodríguez, Henry (2004). *Manual para la formación de trabajadores. conceptos básicos para la evaluación e intervención del estrés laboral*. Extraído el 21/04/2007 en www.ccoo.upv.es.

Troglio, Federico (s.f.). *La familia*. Extraído el 21/04/2007 en www.monografias.com.

Urday, William (2006). *Ingeniería del comportamiento: un enfoque tecnológico para potenciar la práctica psicológica*. Extraído el 21/04/2007 en www.psicologiacientifica.com.

Villa, Daniel. (2006) *La familia y el estrés*. Extraído el 25/11/2008 en www.impactofamiliar.org.

Virues Elizondo, Rosa Aurora (2005). *Estudios sobre ansiedad*. Extraído el 21/04/2007 en www.psicologiacientifica.com.

Zaldivar Pérez, Dionisio. (1996) *El conocimiento y dominio del estrés*. La Habana, Cuba. Editorial Ciencia y técnica.

Zaldivar Pérez, Dionisio. (2004) *Estrés laboral*. Extraído el 25/11/2008 en www.sld.cu/saludvida/adulto/temas.php?idu=6053.

Anexo I: Tablas de resultados

Grupo 1	AL	RP	BAG	SP	EC	AR	BRA	DE
Considerablemente bajo								
Bastante bajo						1		
Bajo				1		1		1
Promedio	1	1	4		2	1		1
Alto	3	2			2	1		1
Bastante alto	2	3	1	3	2	1	1	2
Considerablemente alto			1	2		1	5	1

Tabla perteneciente a los resultados de CRI para el Grupo 1. N= 6. Año 2008.

Grupo 2	AL	RP	BAG	SP	EC	AR	BRA	DE
Considerablemente bajo								
Bastante bajo						1		
Bajo						2		
Promedio			3	1	2	2		1
Alto	2	4		1	1		3	1
Bastante alto	2	1	1	3	2			2
Considerablemente alto	1		1				2	1

Tabla perteneciente a los resultados de CRI para el Grupo 2. N= 5. Año 2008.

Anexo II: Entrevistas

S.1

51 años

Casado, tres hijos (dos mujeres y un varón)

Primero quisiera que describieras tu trabajo

El trabajo es de mucha responsabilidad mucha preparación, en el cual la misma experiencia nos va dando siempre tranquilidad para afrontar los trabajos futuros.

¿En que consiste ese trabajo, que haces?

Es control, preparación de fluidos para la perforación de pozos petroleros, control del mismo y controlar todas las actividades del pozo durante la perforación.

¿Se trabaja con un diagrama?

Si, se trabaja con un diagrama pero no fijo.

¿Como estas trabajando ahora?

Los últimos diagramas eran variables porque dependían de la duración del pozo y no eran fijos

¿Te ibas y no sabías cuando volvías?

Si, era difícil diagramar los descansos y periodos de trabajo

¿Que nivel de estudio necesitaste para entrar?

La secundaria, porque los conocimientos de química eran básicos, manejo de ecuaciones importantísimo porque se hace mucho trabajo de ingeniería en los cálculos de los problemas físicos del pozo. Control de presiones, tiempos y la comprensión de todas las formulas que se desarrollan durante el trabajo.

¿Desde que empezaste hasta ahora has ido cambiando en relación a como es tu trabajo?

Si varió muchísimo

¿En que sentido?

Si en el comienzo me costó una barbaridad adaptarme. Siempre pensé que iba a ser transitorio y justamente lo encaraba así el trabajo, eso me provocó muchos conflictos internos, hasta que llegó

un momento que lo acepté entré como en una meseta acepté el trabajo me sentí muy bien y en estos momentos manejo mejor el desarraigo, la separación que es lo que a mi me costaba mucho.

¿Tiene algo que ver el hecho de que tus hijos son mas grandes, más independientes, están iniciando sus carreras?

La preocupación no es la misma, pero siempre hay una preocupación. Cuando son chicos por la condición de ser chicos y sus problemas de enfermedades y la mujer que queda sola con los chicos y cuando son grandes porque están viviendo en un mundo complicado, conflictivo y eso es todos los días, cuando se ven las noticias todos los días es una angustia por pensar lo que puede llegar a pasar.

¿Como te sentiste y como sentís en relación a estar alejado de tu familia que cosas te preocupaban puntualmente?

Era la llegada que pudiera tener con ellos cuando estaba con ellos, por todo un periodo en que no estuve y que pasaban cosas y no estaba ahí. Pasan situaciones que van necesitando un apoyo y no estaba ahí. Es difícil cuando estás con los hijos porque se acostumbran a transmitirle todo a la madre es muy difícil que te cuenten algo hay que preguntar.

¿Que hicieron como familia y vos para sobrellevar esta situación?

Charlas. Nos gustaba juntarnos y charlar y cada uno expresar los problemas de cada uno y charlarlo y el porque yo estaba en ese tiempo fuera de la familia, por el trabajo mismo, que necesitaba de ellos y que necesitaban ellos de mi.

¿Cuando estas lejos que es lo que extrañas de la vida familiar?

La familia una barbaridad. La justada del almuerzo, de la cena, , juntarnos afuera a charlar, salir juntos, las reuniones, eventos, fiestas de fin de año eso duelo todavía muchísimo no se acostumbre. Aprendemos a sobrellevarlo pero no nos acostumbramos.

¿Como haces con los problemas de la casa cuando estas lejos?

Ahora tengo una gran suerte de tener comunicación telefónica. Entonces estoy siempre involucrado y siempre aportando ideas para la familia. Se siempre lo que esta pasando y muchas veces pensando y teniendo tanto tiempo para pensarlo es que contribuís a soluciones.

¿No es una ventaja que tuvieras antes?

No, antes estábamos totalmente incomunicado, en la primera época hace muchos años teníamos radio para comunicarnos con la base pero no nos comunicábamos con la familia, pasábamos 18 o 21 días sin tener comunicación directa, por carta era. Mandaban la carta a la compañía y de la compañía cuando iban al pozo nos la mandaban. La carta la leías 50 veces, a la mañana, a la tarde a la noche.

¿Cuando hay algún problema y vos estas solo o estas en tu casa lo resolvés de la misma manera?

Si.

Siempre charlas con tu familia para resolver ese problema?

Los problemas míos es muy rara vez que los charle con la familia, trato de resolverlo solo, siempre y cuando que en ese problema no estén involucrados ellos si están involucrados ellos si.

¿Si es de trabajo lo arreglas vos solo?

Si, y si es mío personal también.

¿Y las cosas que pasan en la casa cuando estas lejos, más allá de que sentís que podés contribuir a la solución, como te sentís cuando te llaman y te dicen pasó tal cosa?

Sigue siendo angustiada esa situación. Lo que pasa es que nuestro trabajo es full time entonces tenemos que tener la cabeza despejada permanentemente. Es muy probable que en cualquier momento donde no tengamos la cabeza muy fresca para resolver un problema podamos cometer un error. Eso es muy activo y es un trabajo dinámico, muy dinámico las 24 horas durante los 18 o 14 días que estemos en el pozo.

¿En algún momento o ahora sentís que estás excluido de tu familia?

Y si, si si.

¿Además de esto que me decías de que los chicos van a la mamá hay alguna otra cosa?

No en eso nada más. Yo noto que lo que pase, estando los dos, primero llaman a la mamá. Entonces les digo, así como fue acá estoy yo también y ahí me incorporan. Creo que es una costumbre de ellos también. Pero creo que es una costumbre de ellos, se criaron así dependiendo de ella.

¿Consideran que ustedes o su familia están estresado?

Si, yo he estado estresado y creo que algunos comportamientos de ella pueden haber sido provocado por eso. Yo he tenido problemas me ha dejado de salir pelo en cierta parte de la cara por estrés, eso fue en la época que estuve en Malargüe como supervisor, esa fue una época crítica mía.

¿Ahora estás como supervisor?

No ahora estoy en el pozo.

¿Que hicieron como familia para enfrentar esa situación en que vos estabas teniendo síntomas de estrés?

Ahí hubo mucha comprensión de parte de ellos. Y eso es fundamental sino no se puede seguir adelante tantos años, ya llevo 24 años, mucho tiempo.

S.2

¿Cómo está compuesta tu familia?

Mi familia está compuesta por mis viejos, mi hermana, mi cuñado y dos sobrinos.

¿Viven todos juntos?

No, vivo con mis padres

¿Tienes hijos?

No

¿Novia?

Si

¿Cómo es tu trabajo, qué diagramas haces, que responsabilidades tiene que obligaciones?

El diagrama es 14 por 14 o un día de trabajo por un día de descanso. Me dedico a la parte de fluidos y la responsabilidad mía es el fluido que es un gran porcentaje del pozo, Soy responsable de un 70% de lo que se hace.

¿Qué es exactamente lo que haces?

La ingeniería de fluido

¿Si alguien te preguntara que le responderías, qué hacés diariamente?

Es un trabajo técnico, donde para perforar un pozo tenés que tener un fluido que es a base de químicos y mi trabajo es fundamentalmente controlar que ese fluido esté en optimas condiciones para perforar.

¿Donde viven durante los 14 días?

En un trailler donde tiene vivienda de un lado y laboratorio de otro

¿Cual es tu nivel de estudios?

Secundario completo y segundo año de ingeniería en petróleo.

¿Te ayudaron estos dos años para entrar a la empresa?

No se si para entrar pero para trabajar sí.

¿Cómo entraste a la empresa?

Entré por conocidos. (antes trabajaba en otra empresa)

¿Cuantos años tenés?

31 años

¿Cómo te sentís en relación a estar alejado de tu familia?

Y, ya llevo 9 años en esto, últimamente como tengo como comunicarme es como una costumbre irme y estar lejos de ellos.

¿Te has acostumbrado?

Si

¿Que hacías antes, al principio te molestaba?

No, extrañaba, no me molestaba

¿Qué hacías para sobrellevar esta situación?

Trataba de comunicarme con ellos y saber como estaban en el momento en que mas extrañaba, generalmente los domingos, estábamos en contacto cuando se podía. Antes había un solo teléfono en el equipo que lo tenía el inspector y le pedíamos hablar un poquito, una llamada diaria podíamos hacer.

¿Que era lo que mas extrañabas?

Estar en casa

¿Solo el hecho de estar en tu casa?

Si, compartir.

¿Y en relación con tu novia?

Salir, hablar disfrutar

¿Que hacen para manejar estas distancias, mas allá del teléfono?

Y, este es mi trabajo, ella me conoció así. No en el franco estamos todos los días juntos, cuando me voy sabe que son 14 días que no nos vemos pero nos hablamos o nos comunicamos por mail.

¿Cuando hay alguna situación conflictiva en tu casa o en relación a tu novia y vos estas trabajando que haces para sobrellevar esa situación?

No trato de no pensar en eso.

¿Pediste que no te informen?

Que no me avisen, salvo que sea algo de fuerza mayor o un problema de salud una cosa así si, entonces hablo a la empresa y me voy a mi casa. Pero si es un problema menor, trato de no

¿O sea que los conflictos que puedan aparecer en tu casa cuando estas trabajando si no realmente graves no te avisan?

No me avisan

¿Te cuentan cuando volvés?

Cuando vuelvo me cuentan, si

¿Intentas hacer algo para solucionarlo?

Si tiene solución se hace algo y si no lo tiene, como el proverbio chino.

¿Te sentís excluido de tu familia?

No para nada.

¿En relación a tu novia, sentís que hay cosas de su vida que no formas parte o que estas excluido?

No, no.

S. 3

¿Describí como ves tu trabajo, cuales son las responsabilidades, las tareas que haces, el tiempo que estas trabajando el tiempo que estás en tu casa?

Trabajo 15 días y descanso 15 días siempre que no haya ningún cambio repentino como pasa normalmente. Ese es mi trabajo. La responsabilidad es manejar los fluidos, el lodo. Es bastante importante todo lo que es lodo. Para un pozo, gran parte de que la operación salga bien es que el lodo funcione correctamente. Y otro de los trabajos importantes nuestros es relacionarnos mucho con el inspector o company y con la gente del equipo para que hagan el trabajo que necesitamos que hagan.

¿O sea que tu trabajo depende de otras personas además de ustedes mismos?

Exacto. Hay gente con la que nos tenemos que llevar bien para nos hagan el trabajo que necesitamos si no.

Lo más jodido si se puede decir es alguna gente de la operadora con la que tenemos que tratar que no es nada tratable y la tenemos que tratar. Como cuento en la encuesta que me hicieron que hubo un tipo que me quiso pegar sin ningún motivo y me la tuve que comer, hable con mi supervisor se arregló el tema y se siguió trabajando normal. Pero si estás delante de un tipo que te quiere pegar sin ningún motivo es medio complicado.

¿Esas cosas cuentan con un respaldo seguro aunque no esté en ese momento con ustedes?

A veces si, a veces no, depende de la zona que te toque y del supervisor que te toque. Yo en ese caso tuve suerte porque el supervisor estaba cerca porque normalmente no están cerca, estamos en Tierra del Fuego y allí no había supervisor. Justamente tuve la suerte que estaba ahí, un poco lo tuve que amenazar para que apareciera y me ayudara a arreglar el problema. Yo puse buena voluntad como si no hubiera pasado nada y se siguió trabajando sin ningún tipo de inconveniente.

¿Seguís trabajando con esa persona?

Si, inclusive a varias personas le pasó lo mismo, no fui el único, la mayoría no se animó a decir nada yo hablé con mi supervisor y le expuse el problema porque considero que con alguien que estas a punto de agarrarte a trompadas no se puede trabajar al menos que arregles las cosas. Y tenes que buscar a alguien que interceda sobre todo si la otra persona es necia. Por suerte todo se solucionó.

¿Cuanto tiempo llevas trabajando en la empresa?

Cuatro años.

¿Siempre en la parte de lodo?

Si, en esta empresa si.

¿Cómo está compuesta tu familia?

Estoy casado con tres hijos varones (7,5 y 2)

¿Como te sentís en relación a estar alejado de tu familia?

Ya me acostumbré, hay momentos en que me gustaría trabajar más cerca de mi familia pero un poco estoy acostumbrado. Un poco uno lo hace por el bienestar económico. Si está bien con la familia lo hace por eso. Si estás mal con tu familia o tu esposa no te interesa irte.

¿Donde estás trabajando?

En Tierra del fuego

¿Vivís en Mendoza?

Si

Los días de viaje cuenta como día de trabajo o como franco?

Me pagan desde el día que llego al pozo o a la zona en que voy a trabajar y el día en que me voy

¿En que viajas?

En avión. Por ahí viajo el día anterior porque tengo que hacer noche en Buenos Aires no lo cobro.

¿Con tu familia, que cosas hacen o hicieron en algún momento para hacer que esa distancia sea más llevadera?

Ayuda el hecho de estar comunicado. Sobre todo ahora que tenemos teléfono e Internet eso ayuda muchísimo.

¿Cuanto tiempo llevas en esta profesión?

En el petróleo casi 9 años.

¿En algún momento pasaste la situación de no tener como comunicarte, solo por carta?

Si. No llegué a hacerlo por carta, pero si a llamar una vez cada 10 días

¿En ese momento que hicieron para sobrellevar eso?

Aguantar, no hay mucho para hacer.

¿Y en cuanto a estar con ellos que es lo que más extrañas?

Estar con ellos, ver las pequeñas cosas que pasan en la vida. Por ahí no estar en los cumpleaños, no verlos caminar por primera vez, cosas que son frecuentes

¿Y los chicos que diferencias ves, como lo toman?

También se van acostumbrando. En el caso del mas grande ya está acostumbrado, el del medio se está acostumbrando y el mas chico todavía no, no quiere que me vaya, es frecuente que le de fiebre cuando me voy, que eso es normal siempre.

¿En cuanto a los conflicto o dificultades que aparecen en la casa, como las resuelve, tu mujer resuelve y te cuenta cuando volvés o te mantiene permanentemente informado?

Me mantiene informado, por ahí hay cosas que se pueden solucionar por teléfono que si no tuviéramos teléfono se haría una bola demasiado grande y hablándolo por teléfono a lo mejor en el momento ves otro panorama de lejos y puede solucionarlo charlándolo.

¿Hay alguna diferencia entre lo que hacen cuando estas acá y cuando no estás en relación a esas dificultades?

Parecido, es como que estoy todo el tiempo con ellos. Lo que hace mi mujer de llevarlos para todos lados lo hago yo, es el único reemplazo que se hace después tratamos de que siga todo igual para que los chicos no noten un cambio grande aunque igual es un cambio grande

¿En relación a esto de ir y venir y que me hablas de reemplazo en lo que tu mujer hace frecuentemente, sentís que estás excluido de tu familia, de tu casa?

No, no, para nada.

¿Cual es tu máximo nivel de estudios?

Universitario incompleto

¿Que estudiabas?

Veterinaria

¡Que cambio!

Lo que pasa es que no pude seguir, estudiaba en Córdoba porque no había veterinaria en Mendoza. Se enfermó una hermana y tuve que dejar de estudiar y empezar a trabajar en lo que fuera.

¿Te faltaba mucho para terminar?

Había pasado a tercer año.

¿En relación a esto que hemos estado hablando de la familia y las respuestas que distes cerca del trabajo, consideras que estas estresado?

Si.

¿En que lo notas?

En la salud, estoy permanentemente con problemas en el nervio ciático. Me cuesta adelgazar que antes no me costaba. No tanto por el trabajo en si no que ya es un cambio el viajar para trabajar, últimamente no estoy en un lugar fijo, me mandan a un área estoy dos o tres meses me mandan a otra. Por diferentes razones, por ahí porque se termina el trabajo como pasó ahora, la semana pasada viajé a Río Grande volví el lunes pero ya no volvemos porque se terminó el trabajo. Esa incertidumbre por ahí de no saber adonde vas.

¿O sea es el trabajo en si....?

El trabajo en si es muy poquito. Todo trabajo y sobre todo lo que tenemos que hacer nosotros es bastante estresante, es aguantable. Pero cuando tenes esos cambios ayuda a que sea mas grande

¿Es el entorno lo que sentís que más te estresa?

Si

¿Y que has hecho, has tomado alguna acción?

Voy más a los médicos y estoy haciendo deportes hace un par de años

¿Que deporte?

Tenis. He adelgazado 20 kilos, estaba hecho un elefante, me ayuda a mantenerme mejor he estado con problemas en el nervio ciático y todo eso, pero lo he ido solucionando.

¿Que edad tenes?

41 años

¿Hay algo más que quieras agregar?

En realidad el trabajo es un poco estresante, pero se lleva bien, porque la empresa se comporta bien con nosotros entonces

¿Y los supervisores, la gente que trabaja alrededor tuyo siempre hablando dentro de MI Swaco te facilitan las cosas?

Algunos si y otros no. Hay supervisores que son excelentes que te dejan trabajar tranquilos y otros que te vuelven locos y te ponen palos en la rueda todo el tiempo.

¿Esos que me decís que te vuelven loco es por diferencias de criterio o simplemente por llevarse mal?

Por ahí parecen más enemigos que jefes. Por suerte no son todos.

¿Los más o los menos?

Está repartidito.

¿50 y 50?

He tenido la suerte de trabajar con supervisores excelentes y trabajar muy bien sin ningún tipo de inconvenientes.

S.4

¿Describe tu trabajo?

Es un trabajo full time. Se trabaja en el pozo, las 24 horas disponibles al cliente. Si vamos a poner la parte laboral es estresante porque no tenemos horario fijo para descansar, lo que si tenemos fijos es en la mañana la hora de hacer los primeros análisis y la hora de entregar el parte a las 20 que es el informe diario, después estamos las 24 horas disponibles al cliente.

¿Eso es solo cuando estás en el yacimiento?

Dentro de la zona del trabajo

¿Que diagrama estas haciendo?

Uno por uno, pero en este momento estoy haciendo uno por dos, porque a veces hacemos 14 días y descansamos 28 hasta que arranca de nuevo el pozo, por la escasez de trabajo es bastante.

¿Hay alguna diferencia entre ahora y antes?

Si, los diagramas nuestros era uno por uno, 14 por 14; 18 por 18, cuando estas en el pozo es bastante estresante.

¿Cuanto hace que trabajas en la empresa?

15 años

¿Como está compuesta tu familia?

Mi esposa Sandra, y dos hijos, una hija de 22 y un hijo de 19 años y el perro Dorom, un Doverman que es mas que un hijo

¿Como te sentís en relación a estar alejado de tu familia?

Como son tantos años que yo estoy en este trabajo, ya son 28 años, ya se me ha hecho una rutina, pero el primer día siempre me cuesta, me pongo muy raro, complicado. Pero hoy con el sistema de comunicación que tenemos estamos permanentemente comunicados, cuando trabajas en Mendoza no, ahora cuando estás en Malargüe no porque no puedes estar todo el día charlando. La vida del petrolero es complicado.

¿Donde estas trabajando?

En el área Barrancas, en el (pozo) 834

¿Y como familia a lo largo de todo este tiempo que trabajas en esta actividad que cosas han hecho para hacerlo mas llevadero?

Lo que pasa es que cuando conocí a mi esposa me conoció en esto. Yo varias veces quise dejar el sistema, pero como ella me decía a mí, como yo te conocí en esto y tu vida es esta yo pienso que hay que soportarlo. Y la familia en cierto sentido se adaptó, los chicos cuando eran pequeños les costó, sobre todo al varón. Después se fueron adaptando, pero era muy costoso para ellos, lloraban mucho. Yo encaré que no tenía otra salida era parte de mi vida.

¿Y los problemas que surgen en la casa, cuando estas en el pozo como los resuelves?

Los problemas laborales más rara ves los comento a la familia. Cuando estoy en el trabajo me concentro en el trabajo. Cuando estoy en casa me dedico mucho a mi familia.

¿Y los problemas de la casa cómo los resuelven?

Si tengo un problema con mis hijos o con mi esposa, por un problema de salud o psicológico yo me ausento, pido permiso para solucionar el problema. Me ha pasado dos o tres veces.

¿Eso es cuando estás en el campo?

Cuando estoy en el campo, por ejemplo estoy en el campo pasa un problema y digo tengo que salir urgente y si estoy en casa mando una nota que debo ausentarme tantos días para solucionar un problema personal.

¿O sea que te mantienen informado permanentemente de las cosas que pasan en la casa no importa donde estés?

Formé la familia así. Está el trabajo pero también está la familia.

¿Cuando estás en tu casa que cosas hacen frente a un problema?

Siempre busco tranquilizarlos. No generar pánico. Siempre tuve dominio. Le llevo 8 años a mi señora y siempre me manejé así.

¿Sentís que estas en algunas cosas excluido de tu casa?

No

¿Cual es el máximo nivel de estudios alcanzado?

Secundario

¿En relación a tu trabajo y a esto que hemos estado hablando, sentís que estas estresado?

Si, hay momentos que si. El problema es el hostigamiento de alguna persona de una operadora hacia nuestra compañía pero sufrimos todos, por esa persona que entró a atacar entonces sabemos que debemos enfrentar a esa persona que no acepta el programa que hacemos. Entonces los 7 días que estaba con él vivía estresado.

¿Frente a estas cosas que acciones has tomado para solucionarlas?

Siempre fui optimista, nunca a esa persona no le di la contra ni le di la razón, yo escuchaba a esa persona pero sin darle la razón. El tenía la razón como cliente pero yo científicamente tenía la razón pero jamás le afirmé que el tenía la razón.

¿Cuántos años tiene?

53

¿En Argentina?

32 voy a cumplir.

¿El trabajo en el petróleo lo empezaste en Argentina?

Si. Un año en Brasil.

S.5

¿Describirías tu trabajo?

Mi trabajo en el campo es realizar el control de sólido en el lodo de perforación y realizar el mantenimiento debido a las máquinas que están a cargo nuestro.

¿Que diagrama estás haciendo?

El diagrama nuestro es de 14 de trabajo de campo y 7 de franco.

¿Están haciendo turnos de 12 horas y duermen en la casa, desde hace cuanto tiempo?

Unos cuatro o cinco meses.

En mi caso no se si vale la aclaración, pero la empresa hasta hace un tiempo atrás me alquilaba un departamento en Luján porque yo vivo en San Martín y por el radio de distancia a la base la camioneta no me podía ir a buscar. Entonces en esos 14 días vivo en el departamento. Ahora estoy de vacaciones pero estábamos trabajando en Tupungato.

¿Cual es tu máximo nivel de estudios?

Secundario completo y hice un año de tecnicatura en higiene y seguridad en la UNC.

¿Cuántos años tenes?

30

¿Cuántos años llevas trabajando?

Dos años y siete meses

¿Como está compuesta tu familia?

Mi mamá, mi papá, cuatro hermanos, tres mujeres, yo sería el segundo.

¿Estás de novio, casado?

De novio

¿Vivís con tu familia?

Si

¿Como te sentís con esto de estar alejado de tu familia de tu novia. Si tuvieras la posibilidad de ir a dormir a tu casa sería mas fácil pero prácticamente estás haciendo un diagrama de 14 por siete?

Si. Voy cada dos días a mi casa como para nutrirme de mi familia igual que con mi novio, voy cada dos días para saber que está todo bien.

Y como me siento, por ahí veo que en estos diagramas cuando acepté trabajar acá dije es una empresa petrolera tiene estos regímenes y se que parte de mi vida se me va sin verla no recupero en esas dos tres o cuatro horas que voy a nutrirme de ellos y estoy viviendo mas con esta gente en el equipo de perforación que con mis seres queridos. Por ahí veo que el año se me pasa volando y cuando veo el resultado del año veo que he laburado mas que lo que he vivido con ellos.

¿Vos trabajaste con diagrama de 14 en el campo, cual es la diferencia que ves con ese momento?

En ese momento era una cárcel sin rejas. Uno se acostumbra obviamente y hoy en día estamos agradecidos de que sea así. En mi caso en menor caso que estoy lejos de mi casa pero voy cada dos días. El contacto que tengo no era como antes. Antes era aterrador, llamaba por teléfono y mas allá de que mis viejos están saludables pero cualquier cosa algún familiar que uno quería estar para apoyarlos y no podía y sabía que tenía que esperar al franco. Ahora cambia, tenemos más de aire, renovamos el aire.

¿En relación al trabajo y a este nuevo régimen de trabajo ves que ha cambiado algo lo tomas de otra manera?

Si. En el caso mío de trabajar veo que no ha sido positivo porque uno está esperando que se cumplan las doce horas y sabe que al otro día va a volver y según lo que me dejó mi compañero arrancaré.

¿Hacen turno de día y de noche?

Día y noche. Empezamos de día y al día 7 hacemos un franco intermedio de 24 horas para cambiar el sueño y hacemos los últimos siete días de noche. Y en ese caso cuando estamos en el campo era más fácil manejar sus tiempos, porque sabíamos que estábamos 14 días corridos y manejaba sus tiempo o se programaba con su compañero: vos hace el papelería y yo te hago las cosas atrás, pero ahora hay que repartir esas tareas en las 12 horas, tenemos que hacer cada uno sus papeles y sus tareas atrás, y las entradas de guardia son más engorrosas. En ese sentido, por el trabajo, yo estaba más tranquilo estando los 14 días en el campo.

¿O sea que para vos este cambio no fue bueno?

No es bueno laboralmente.

¿En relación a tu vida familiar?

Hay una diferencia positiva, muy positiva.

¿Que preferís?

Las 12 horas. Porque también nos estamos amoldando es un cambio brusco que hemos tenido y lo estamos aceptando todos.

¿En relación a estar los 14 días en Tupungato o en Barrancas, cuando había un problema en tu casa como hacían para comunicarse con vos, como participabas vos en ese problema?

En esta zona tenemos el teléfono, no todos los días, o si, siempre uno llamaba o se llamaba a la base, que no tenía problemas en hacer llegar un mensaje bueno o malo a nosotros. En ese sentido nunca me sentí rechazo de la empresa hacía nosotros.

¿Y cuando pasa algo como lo resuelven, te incluyen para resolverlo o después te cuentan?

En el caso de mi familia veo que siempre me incluyen. Veo que mi decisión es importante desde mi padre hacia mis hermanas menores y para mi hermana casada también. Siempre hemos tratado que la comunicación esté.

¿Cuando vos estás las cosas se resuelven de la misma manera que cuando no estás?

Si. En esas situaciones por ahí por teléfono las manejo de una manera pero estando cara a cara con mi familia es otra la reacción mía.

¿Crees que te involucras más estando acá que estando en el pozo?

Creo que me involucro más estando lejos porque ya que me llamaron o llame para ver como estaban me involucro pero estando en casa lo derivó: trátalo de hacer, me siento más relajado.

¿Sentís la diferencia entre estar o no estar?

Exacto.

¿Sentís que estás excluido de tu familia en algún aspecto?

No

¿Y en relación a todo esto que hemos estado hablando de la familia y su relación con el trabajo, sentís que estás estresado?

Si

¿En que cosas lo podes ver?

En el ánimo, en las ganas de seguir haciendo cosas, porque me manejo bien con las manos. – Después de 14 días apenas salgo de franco me siento que estoy cansado, quiero relajarme y no me saco todo el problema del trabajo de la cabeza, dejamos algo pendiente y pienso lo habrán terminado o como quedó o como salió y recién cuando pasan unos días se que ya estoy en mi casa.

¿Que cosas has hecho para mejorar esa situación?

El último día dejar los problemas en el trabajo. Empezar a separar y dejar los problemas del trabajo en el trabajo, tratar de entregar todo bien en la guardia y llegar a mi casa libre y esto hace poco porque antes llegaba a mi casa y te sonaba el teléfono, no soy de no contestar, pero tratar de dejar todo bien para que no me llamen, yo ya hice lo mío.

¿Querés agregar algo mas?

Respecto del trabajo, para mi, como yo trabajo me gustaba estar los 14 días en el campo en la parte de sentimiento de la familia es mejor así.

¿crees que estás acostumbrado?

Si, te acostumbras....

S.6

¿Describí tu trabajo?

Me desempeño en Control de Sólidos. Mi tarea comienza con un diagrama de 7 días de día, luego de un intercambio de guardia paso a hacer siete días de noche y luego 7 días de franco.

Operamos zarandas, decanter, unidad the watering, unidad de floculación, ponemos los tanques de almacenamiento en la perforación. En el día realizamos esa operación con respecto a la parte administrativa hacemos rendimiento de equipo por la mañana y al finalizar el día el parte que deja reflejado parte de los que es el rendimiento y los costos.

¿Cual es el máximo nivel de estudio alcanzado?

Terminado el secundario. Estudie ingeniería electromecánica dos años y mantenimiento industrial que me faltó un año que ahora con el diagrama que tenemos me va a permitir terminar.

¿Cuántos años tenes?

27 años

¿Cuanto tiempo llevas trabajando?

Cuatro años y nueve meses

¿Cómo está compuesta tu familia?

Mi papá, mi mamá y cinco hermanos, soy el tercero

¿Estás de novio?

Si

¿Tenés hijos?

No

¿Como te sentís en relación a estar alejado de tu familia. Como fue antes cuando tenías diagrama y ahora con este ir y venir?

Es un cambio total. Notás que estás trabajando porque es el trabajo diario, pero al volver a tu casa te despejas totalmente de los problemas del equipo. Vas a tu casa y tenes los problemas de tu casa pero no se compara con los laborales.

¿O sea que fue un cambio muy grande?

No es que yo estaba en el campo y pasé a hacer esto, yo estaba en Comodoro Rivadavia y desde ya me volví acá a empecé a hacer esto, que para mi fue espectacular.

¿En Comodoro también estabas en Control de Sólidos?

Si, estaba de supervisor de campo.

¿Cuando hay algún problema en tu familia, siempre comparando como era antes y como es ahora, te llaman por teléfono para contarte, te involucran o te enteras cuando volvés?

Depende de la severidad del problema, o si es algo que tengo que tomar la decisión

¿Cuando estás lejos que es lo que más extrañas de tu familia?

Estar todos juntos.

¿Crees que estás acostumbrado?

Si.

¿La forma de resolver los inconvenientes que hay es la misma cuando estás que cuando no estás?

Si, exactamente.

¿En algún aspecto sentís que estás excluido?

No, para nada.

¿En general, teniendo en cuenta lo que hemos hablado, sentís que estás estresado?

Actualmente no.

¿Porqué actualmente ?

.....

¿En el momento que sentiste que estabas estresado hiciste alguna cosa para sobrellevarlo?

Si durante bastante tiempo.

¿Que cosas hiciste?

Trataba de organizarme para decir ahora vamos a empezar así, cada ves que salga este problema vamos a hacer así, y lamentablemente era muy difícil, muy muy difícil, eso era cuando estaba en Comodoro.

¿Es muy diferente el trabajo allá que acá?

En realidad es el mismo pero yo estuve cuando empezó la operación. Acá la gente tenía experiencia y no es toda nueva. Por más que es todo nuevo hay mucho más conflicto que cuando es todo viejo pero ya sabes que anda.

Yo decidí volverme de Comodoro acá porque el diagrama no soportaba más no es que andábamos mucho viajando de noche, sino que las 24 horas había problemas, prácticamente no dormías y era estresante. El diagrama era 20 por 10, pero perdía 2 días de viaje. Tal ves me tomaba los problemas muy apecho y me afectó mucho. Ahora estoy muy bien.

S.7

¿Describí tu trabajo, cual es el diagrama, las responsabilidades que tenés?

Soy técnico operador en Control de Sólidos. Estuve trabajando en la planta de tratamiento de lodos de Oxy, este último tiempo. Ahí desarrollo las actividades de control de watering, que es la tarea específica que realiza un operador de control de sólidos en una planta de tratamiento.

¿Cuantos años hace que trabajas en la empresa?

Tres años.

¿Antes de esto hacías algún trabajo similar?

No

¿Cuántos años tenes?

32

El nivel más alto de estudios que has alcanzado

Técnico electricista, secundario completo.

¿No iniciaste ninguna carrera universitaria?

Si, estudié hasta tercer año de ingeniería electromecánica, no pude terminar.

¿Cómo está compuesta tu familia?

Mi señora y un hijo de un año y 10 meses.

¿Como te sentís en relación a estar alejado de tu familia?

Actualmente voy todos los días a casa, estamos cumpliendo 12 horas de trabajo desde abril. Anteriormente realizaba diagrama de 14 días por 7.

¿Como era antes?

Cuando comencé estaba de novio, era una situación que a medida que fue creciendo la relación y formé una familia tuve el apoyo de mi señora ella entendió la situación que mi trabajo es así.

¿Cuando la conociste estabas trabajando en esto?

No.

¿Fueron creciendo juntos?

Correcto.

¿Que cosas hicieron en esa primera parte de adaptación para acomodarse a este trabajo, estar separados, sin comunicación?

Fue una relación de mutua confianza con el objetivo claro de conseguir lo que uno se proyecta para poder lograrlo. Uno a veces debe hacer el sacrificio para conseguir otras cosas es parte de lo que uno quiere alcanzar

¿Cuando hay algún problema en tu casa, como se manejaban cuando vos no estabas?

Con el apoyo de mi familia y la de ella.

¿Ella te llamaba, te contaba?

Si surgía alguna situación si estaba trabajando si podía ayudarla alguien del entorno de la familia de ella acudíamos a ellos.

¿Que es lo que mas extrañas del día a día en tu casa?

Extrañas el bebé, de repente todo lo que uno vive y lo ve crecer, a uno le gustaría no perderse de nada, la realidad es que no todo se puede, pero soy conciente de eso.

¿Como te sentís mas cómodo, antes haciendo el diagrama de 14 días en el campo 7 en tu casa o ahora que vas y venís?

Ahora.

¿En relación con lo que es netamente laboral sentís que es más complicado ahora que no ha cambiado en nada?

Para mi es el mismo. La predisposición que tenes es la misma o mas. De repente tenes un tiempo que vos podes ver a tu familia todos los días que antes no lo podías hacer y eso te ayuda.

¿En algunos aspectos sentís que estás excluido de tu casa o de tu familia?

No.

¿En relación a tu trabajo, al entorno, a tu familia, esto del cambio de un bebe en casa, tu señora sola, sentís que estas estresado?

No.

¿En algún momento sentís que estas a punto de explotar, que la situación te supera?

No, supongo que dentro de lo normal, hay días que son mas complicados y otros que no.

S.8

Edad 57 años

¿Cuantos hace que trabajas en la empresa?

8 años

¿En el petróleo en general?

30 años

¿El máximo nivel de estudios?

Técnico químico, secundario completo

¿No iniciaste estudios universitarios?

No

¿Cómo describirías tu trabajo?

Es un trabajo a nivel general muy independiente, donde tenes responsabilidades directas o de cumplimiento de los programas, muy estresante en el medio que vivís solo, es decir que estas muchos días de guardia con alejamiento familiar constante. En ese aspecto es muy estresante. El

alejamiento familiar es uno de los motivos por los cuales mas difíciles generalmente si uno no se adapta al sistema es lo mas pasado que tiene el trabajo es el alejamiento familiar.

¿En cuanto a ese alejamiento familiar como se sintieron a través de estos 30 años como fue cambiando la sensación de alejarte de tu familia?

Son etapas de vida. Porque inicialmente, cuando los chicos son muy chicos se siente mucho al retirarte de la casa, te vas, se nota mucho la nostalgia de los niños por la necesidad de que estés y no estás. A través del tiempo se van adaptando, todo depende de si la pareja que incentiva, trabajan con padre y madre la pareja se nos va aliviando un poco. Creo que se van adaptando a estar sin el padre con la madre. Pero hay muchos momentos que el niño necesita que estés y no estas, mientras no te das cuenta está todo bien, en el momento que te das cuenta que realmente faltas de la casa se te hace muy difícil a vos mismo ese alejamiento.

¿En que cosas te das cuenta que faltabas?

Muchas veces vos perdes mucha paternidad en si sobre la casa. Vos llegas a la casa y el niño va a salir y vos decir a donde vas a quien le pediste permiso, a la mamá. Mamá dame plata, mamá dame esto y vos quedas en algún sentido un poco relegado. Ya no hay un vínculo directo que vos quisieras tener y se siente mucho eso. Tenes que bancartela, vos mismo estas produciendo ese tipo de cambio. Quisieras dar una orden en casa y que la cumplieran sin embargo estas al costado ...

¿En relación a esto sentís que estas excluido?

Eso pasa inicialmente cuando los chicos son chicos, uno se siente excluido. No pierden el cariño por el padre, pero dentro de la constitución de una familia normal es distinto.

¿Cuando se presentaba una dificultad o alguna situación complicada en la casa, se resolvía de la misma manera si estabas que cuando no estabas?

Si.

¿Cuando no estabas, como te lo contaban. Te enterabas cuando volvías?

Generalmente te enterabas cuando volvías. En la actualidad tenemos muchos medios de comunicación. En la época que nos tocó vivir no teníamos comunicación. A lo sumo podíamos hablar con un coordinador y pedirle que hablara a la casa y preguntara como están y después por radio te decían que estaba todo bien. Más de una vez llegabas y te enterabas que habían operado algunos de los chicos de apendicitis o del hígado o los problemas que ha habido y todo dependía de la pareja.

¿Y ahora te es más fácil enterarte?

Ahora te vas enterando del día a día. De todos modos hay cosas que a veces no te enteras y lo haces cuando vuelves. Todo depende de la pareja es tan difícil. Lo he visto en otras parejas cuando hay mucho resentimiento de que te vayas, se te cuelgan del cuello: por favor no te vayas uno se va destruido. Hay otras parejas que te lo hacen más fácil. No tuve drama en ese aspecto. Yo me casé trabajando en esto, entonces mi mujer sabía a donde se metía y el papel que tenia que brindar.

¿En cuanto a esto que decís que todavía hay muchas cosas que te enteras cuando llegas, como manejas esa situación, como reaccionas ante eso?

Bien. Bien, porque necesitas a veces enterarte y a veces no enterarte, porque no puedes hacer nada a no ser que sea una cosa muy difícil de solucionar. En este caso a nivel empresa no tenemos drama si tenes un problema grave te vas a tu casa. Si el problema es más simple la compañía que tenes al lado, o sea la señora, esta capacitada para poder manejar cualquier tipo de situaciones y frente a un gran problema va a llamar para que estés acompañándola. En el caso de los partos o algún accidente en especial me han avisado y he bajado y lo hemos solucionado juntos y si no te mantenes en contacto. Cambia la situación, es un antes y un después.

¿Sentís ahora que estas mas tranquilo?

Si, toda la vida.

¿Crees que estas acostumbrado?

Si, totalmente, costaba por los chicos, ahora ya son más grandes es más fácil.

¿Exactamente como está compuesta tu familia?

Tengo dos nenas y dos varones y mi señora

¿Cuántos años tienen?

Leticia 32, Claudia 30, Mariano 28 y Luis 25.

¿En este momento consideras que estas estresado?

No, no, no. Lo que hiciste, hiciste no tenes mucho por hacer mas y esta carga familiar no la tenes tanto como mochila.

¿Tenes hijos casados?

Hay dos casados y dos solteros, trabajan ya tienen su estudio.

Cuando nos echaron de YPF, tenía 40 años y toda la mochila cargada una mano atrás y otra adelante. Entonces si comenzas a vivir un gran estrés porque vos sabes que necesitas si o si mantener un ingreso y no lo tenía.porque quede desamparado total.

S.9

32 años

En inyección 3 años, antes en DLS. Desde los 18 años trabaja en la actividad

Secundario

¿Cómo describirías tu trabajo?

El trabajo en si es tranquilo. Es muy estresante en el sentido que tenes mucha responsabilidad

¿Sos casado?

Si, hace un año y 9 meses

¿Cómo te sentís en relación a estar alejado de tu mujer?

Cuesta. Pero, En los 10 años que estuve de novio hacia este trabajo. Al principio no hacia diagrama. Siempre costo. Mi vieja nos acostumbro a estar en familia entonces te cuesta mas. El año pasado pase mi primer navidad fuera de mi casa. Son cosas que ves desde la parte laboral y por eso aguantas y estas.

¿Para hacerlo mas llevadero a lo largo de estos años que cosas....?

Me gusta el trabajo por eso sigo

¿Cuando estas lejos que más extrañas de tu familia?

De todo un poco. Charlas, juntadas, nada en especial

¿Si hay algún conflicto en tu casa, ahora casado, o antes cuando vivías con tu familia, como manejas esto, te cuentan a penas pasa esperan a que llegues?

Yo les he dicho que me cuenten cuando pasa. A veces de decírtelo de una manera que no sea tan chocante, siempre pasa. Hasta ahora no me ha tocado ninguna situación de emergencia grave.

¿Estas siempre informado?

Si. Todos los días por teléfono, a veces no hay lugares donde no hay señal de teléfono ni Internet, estas incomunicado agarras una camioneta que le pedís al jefe de equipo o al inspector y vas a hablar por teléfono. No lo haces a cada rato , lo haces una ves por día o día por medio.

Como hacen para resolver los conflictos cuando estas con tu familia?

Dialogando

Cuando estas trabajando?

Para mi, arreglar los temas por teléfono no tienen soluciones. Tratamos de hablarlo y dejarlo en espera hasta que vuelvas

Durante todos estos años en algún momento has sentido que estabas excluido de tu familia por tu trabajo?

No nunca, y mas mi esposa cuando se caso sabia en que se metía.

Tenes hijos?

No

En este momento vos consideras que estas estresado?

No

S.10

Edad 35

6 años en la empresa en la actividad 8 años, antes trabajaba en Segar.

Casado. 2 hijos, uno de 8 otro de 6 y uno en camino.

Cómo describirías tu trabajo?

Me gusta bastante

Cómo ves que es tu trabajo?.

Lo veo muy complejo. Se aprenden muchas cosas, nunca se deja de aprender y la relación con la gente que en este sucursal es muy buena. He estado en otras sucursales donde el trato es totalmente distinto acá me siento muy cómodo.

Cuantos años hace que estas casado?

8 años

Como has manejado las distancias?

Este ultimo tiempo, como estoy cumpliendo la tarea de supervisor desde hace dos años he estado permanente en casa. Hace 6 o 7 meses que no viajo. Anteriormente estuve en Comodoro Rivadavia haciendo guardia.

Cuando estabas trabajando como operador, como te sentías al estar fuera de tu casa?

Bien. La llevábamos bastante bien yo y mi familia. Por lo menos yo sentía eso. Es mas, ahora que estoy todos los días se extraña no estar afuera.

Que extrañas de estar afuera?

El poder estar solo, tener mas tiempo para pensar, para analizar tu vida, saber que cosas vas a hacer que no vas a hacer. En cambio así, al estar todos los días no te da tiempo para planificar

Que preferís?

Prefiero estar como ahora

Creés que te acostumbraste a trabajar con diagrama o es nada mas que porque los chicos son chicos y son mas demandantes de lo que podes responder, o porque te acostumbraste a trabajar solo?

Me acostumbro mucho a trabajar solo, cuesta un poco mas tener un jefe al lado y tener a la familia. Por ejemplo cuando estuvo en Malargüe también me manejaba solo estaba sin mi familia hacia y desasía como quería. Ahora tener muchas mas cosas en que pensar, no podes decidir por vos mismo.

Cuando no estabas con ellos que era lo que más extrañabas?

A los chicos.

Si pasaba algo, había algún conflicto, alguna dificultad con los chicos, un pequeño accidente, cuando estabas trabajando con diagrama como resolvían esto, te lo contaban en el momento, cuando volvías ¿

A veces en el momento. Tratava de solucionarlo por otros medios sin dejar de trabajar.

Como resuelven los conflictos en familia?

Dialogando

Alguna vez sentiste que estabas excluido de tu familia por tu trabajo?

No. Al principio cuando los chicos eran muy chicos porque los chicos no me daban bola pensaba que no me extrañaban.

Consideras que estas estresado?

Hoy no, pero en algún momento si. Cuando estuve en Comodoro. La última guardia me bajaron de Las Heras porque estaba con depresión, hablé con mi supervisor y le dije que no quería hacer nada, no quería moverme, ni hablar con nadie. Me bajaron unos días a Comodoro y después me

mandaron a la casa de franco. Estuve viendo a un psiquiatra que me medicó. El cuadro era depresión ansiosa.

Además de consultar a un profesional hiciste algunas otras cosas para sobrellevar esa situación?

Lo que me aconsejó el doctor, que cada vez que tuviera algo que me hiciera sentir mal, que me tranquilizara, que corriera, que hiciera algún deporte que tratara de liberar tensiones que me iba a ayudar mucho. Lo otro fue que me tomaron en esta sucursal, me ayudó un montón al conectarme con gente que conozco, con amigos, me ayudó a salir bastante rápido.

Bueno después de esa experiencia, me siento totalmente distinto, no actúo como hubiera actuado antes, Me siento más vulnerable.

Como que aprendiste de la situación o te dejó más débil?

Me dejó más débil. Las presiones no las soporto de la misma manera. Me pongo muy nervioso. Antes reaccionaba de otra forma, actuaba en vez de llevármelo para adentro.

Estas haciendo algo para mejorar esa situación has encontrado alguna forma de remediarlo?

Siempre trato de darle la lógica a esto de que estoy siempre pensando en mi familia. Si me tiene que pasar algo en el trabajo bueno pasará.

S.11

32 años

Soltero

Tres años y medio. Antes en Repsol (dos años) y Skanka (4 años)

Licenciado en gestión ambiental

Como describirías tu trabajo?

Tiene su parte linda. Te rodeas con muchas personas con mucha capacidad con mucha enseñanza y otro lado malo que te encuentras con personas difíciles a las cuales tienes que ver como logras sacarle lo mejor. El tema es también que se sufren picos estresantes tanto en la empresa como en el cliente, Es como una escalera, va bajando de arriba para abajo pasa a la gerencia y nos lo hacen llegar a nosotros. Te crea cierta incertidumbre. Hoy en día la situación, como lo hablamos con los compañeros, es que tienen que hacer frente por su familia. Es como que lo ha colapsado. Tratar de aconsejarlos y también me dan consejos a mí. No puedo criticar esa parte porque existe un compañerismo. También te enseña a crecer el hecho de nuestra permanencia en el campo y haber otras cosas, como la situación en que estás en este momento en la empresa tanto en lo económico como en lo emocional, te ayuda a madurar a ver las cosas de otra manera y hacer un paso al costado para decir afuera se ve esto y dentro de la empresa....

Como sentías cuando pasabas la noche en el campo y cual es la diferencia ahora que vas a dormir a tu casa?

Lo feo era que por un problema x le tenías que dar solución por teléfono. Ahora te vas por 12 horas pero siempre estoy.

¿Como te gusta más?

Me gusta mas ahora. Tienes tiempo de compartir de no encerrarte tanto porque cuando quieres acordar perdes un montón de cosas. Porque 14 días en el campo , en un trailer te lleva hasta analizarte y conocer personas, he sacado muchos amigos. Se diferenciar amigos de conocidos.

¿Dijiste que las dificultades que aparecían las tenías que ir solucionándolas por teléfono, cuando estas en tu casa esas mismas dificultades como las resolvés?.

Con mi familia o mi pareja, lo hablamos, nos tomamos un tiempo para decir para hablémoslo que esta pasando o que estas notando que me ves raro. A mis viejos que esta pasando como se sienten, darles apoyo. Por ahí la relación de mi familia la veo por lo que he recibido desde que nací hasta que me pude solventar mis gastos y lo veo como una manera de retribuirles lo que hicieron por mí.

¿Dentro de cómo es este trabajo y los cambios que puedan haber pasado hubo algún momento o algunas actividades o situaciones en las que te sintieras excluido de tu familia?

No, eso nunca me pasó, nunca, nunca.

¿Y la forma de manejar los conflictos o las situaciones en la familia cambiaron cuando empezaste a trabajar con diagrama de estar afuera sea por 12 horas o 14 días?

Si, totalmente. Para mi fue un clic de maduración. Antes iba al choque y ahora soy mas neutral y también defender lo mío. No voy a estar siempre bajo el ala de mis viejos, tu vida es esta y esta es mi vida.

¿O sea que vos crees que te ha servido?

Si para mí totalmente.

¿En este momento consideras que estas estresado?

En este momento se podría decir que si

¿En que cosas lo notas?

En la caída del tema del trabajo. Quizás me hago mucho problema por mis amigos no mis conocidos porque tienen que afrontar su familia. O la situación que están pasando los jefes que si ha nosotros nos están rompiendo los esquemas me imagino a un nivel mas alto.

De parte de uno, uno intenta decir que la persona que tiene mayor presión decirle contá conmigo en lo que necesites. Es lo que se llama Vos tienes la camiseta puesta, hoy me da estabilidad económica poder adquisitivo y otras cosas que estando fuera de acá se pondrían muy difícil de adquirirlas

¿Crees estar acostumbrado a esto?

SI, si...

¿Con quien convivís?

Con mi novia.

¿Entonces no sos soltero?

Concubino y noviazgo

.....Viven juntos la única diferencia es un acta

Los dos tenemos un ritmo de trabajo yo en el petróleo y ella en la medicina y ella esta muy metida en lo suyo, pero llegado el caso lo charlamos. A veces noto que ella esta pasado de vuelta y digo que es lo que te está pasando

¿A coincido en que los dos estén pasados de vueltas?

Si. Ha llegado el momento de decir che bajemos un cambio y buscarnos nuestros tiempos, vámonos a algún lado, o dar una vuelta, tratar de salir del quilombo, pero sin dejar la responsabilidad que tenemos en nuestros laburos.