

"Conflicto de Rol Familia-Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo"

Family-work role conflict from the perspective of day labour hours

Ximena Baez T.*

Claudia Galdames G. **

Resumen

El presente artículo da cuenta de un proceso de investigación sobre el conflicto de rol, desde una mirada psicosocial. Su objetivo fue describir y comparar a un grupo de 263 trabajadores hombres de Antofagasta, con jornadas de trabajo ordinaria y trabajadores con jornada excepcional de las mineras que funcionan en la región, respecto del conflicto familia trabajo y de otras dimensiones psicosociales asociadas. Metodológicamente esta investigación empírica utilizó una estrategia cuantitativa que usó la encuesta social y pruebas de comparación estadística de tipo paramétrico. Se puede señalar que el grupo de trabajadores de jornada excepcional tienen un promedio más alto en el conflicto familia trabajo que los trabajadores de jornada ordinaria, y que estos dos grupos se diferencian principalmente sobre otras variables psicosociales tales como implicancia laboral, bienestar psicológico y satisfacción familiar. Desde el punto de vista de la aplicabilidad esta discusión resulta clave para la aceptación explícita del conflicto de rol familia trabajo, particularmente en el grupo de hombres trabajadores de jornadas excepcionales, que está connotando tensiones que incomodan el desempeño en ambos ámbitos. Para el caso de los trabajadores de jornadas ordinarias, si bien han aparecido con menor conflicto se observa la necesidad de abordar políticas de cuidado de la salud general de ellos y sus familias. En este punto surge un debate no resuelto, del cual dependerían las futuras medidas de intervención psicosocial, pues por el momento no queda claro a que instancia le corresponde asumir los aspectos de la salud familiar, y de cómo hacer operar medidas para la compatibilidad de roles, sobretodo cuando se relaciona a las tareas y compromisos familiares de un trabajador.

Palabras Claves: Conflicto de Rol Familiar-Laboral, Jornadas de Trabajo, Región de Antofagasta.

* Psicólogo, Licenciada en Psicología, Magíster en Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Académica Universidad del Mar sede José Santos Ossa. email: xbaez@udelm.cl

** Psicólogo, Licenciada en Psicología.

Abstract

The present research investigates the role conflict, from a psychosocial point of view. The goal was to describe and compare a group of 263 male workers from Antofagasta, with regular and extraordinary work shifts, from the mining companies of the zone, in relation to the work – family conflict and other psychosocial matters. Methodologically, the study used a quantitative strategy of a social survey recollection system and a parametric contrast statistical procedures for the analysis. The extraordinary shift group showed higher means than the regular shift group on the work – family role conflict scale, and both groups were different on a number of psychosocial variables, such as work involvement, psychological well-being, and family satisfaction. As to the applicability of the research, the discussion is key for an explicit acceptance of the work – family role conflict, specially on the extraordinary shift male workers group. There is no agreement as to the connotations of stress, affecting both areas of performance. In the regular shift male workers, although as a group they present minor conflict levels, a need for approaching general health care policies for them and their families is observed. An unsolved discussion arises which should contribute to future psychosocial interventions, since today it is not clear which instance is to assume family well-being matters, and how to implement role compatibility policies, specially when they are related to the worker's familiar tasks and commitment.

Key Words: Work–Family Role Conflict, Work Shifts, Region of Antofagasta

Conflicto de Rol Familiar–Laboral

Es indudable que las actuales transformaciones y flexibilizaciones de la economía en nuestra región han traído importantes cambios en la organización del trabajo con el uso de las jornadas excepcionales¹. Según Riquelme (1999) y Espinosa (2001) desde los años '90 este tipo de jornadas ha aumentado de forma espectacular, sobre todo por el tipo de trabajo desarrollado en la minería. De este modo es esperable que también estas transformaciones conlleven cambios para el grupo familiar del trabajador. Así Ludlow, Alvarez y Salvat (2001) señalan que los cambios en la relación familia y trabajo muestran que hay un efecto entre ambos ámbito. Y si bien, se entiende que tales ámbitos conducen a la satisfacción de la vida, últimamente,

ya sea por el trabajo y/o por la familia, esta relación se ha caracterizado más bien por la falta de bienestar. En este sentido, la conciliación de las tareas laborales y las familiares se ha estudiado de dos maneras, por un lado, el conflicto de roles familiares y laborales, y por otro lado, la sobrecarga de tareas, lo que conduce frecuentemente a la fatiga y al agotamiento de los sujetos. Según Ribeiro (2000) ambas perspectivas (conflicto y sobrecarga) señalan que tanto la vida familiar como la actividad laboral son problemáticas.

En cuanto a la sobrecarga, las manifestaciones individuales se relacionan con la menor calidad de vida (PNUD, 2002) y con el aumento de la patología mental, (MINSAL, 1999; MINSAL, 2002). También la sobrecarga se manifiesta a nivel organizacional don-

¹ Según De Laire (1999) las jornadas excepcionales son una escisión del tiempo en un período X de días que se permanece todo el tiempo en faenas, con jornadas efectivas de trabajo que bordean las once horas, en general en lugares lejanos de centros urbanos, y un tiempo Y de días en que se regresa al hogar para reencontrarse con el entorno habitual del trabajador.

de se señala una menor satisfacción laboral y confianza con la empresa (Centro de Estudio de la Realidad Contemporánea, 2002). La dificultad del enfoque de la sobrecarga es que se fija en los resultados más que en las variables asociadas a los cambios en la relación familia y trabajo. Por ello la visión desde el conflicto de roles resulta más interesante, ya que asume las variables del entorno que colaboran a esta discrepancia entre las expectativas de los diversos papeles familiares y laborales.

Thomas y Ganster (1995 citado en Martínez-Pérez y Osca, 2001) han conceptualizado el conflicto familia-trabajo como un tipo particular de conflicto interrol, en el que las presiones del rol laboral son incompatibles con las presiones del rol familiar o viceversa, por lo que se espera que el desempeño este intereferido. Para Muchinsky (2000), existirían procesos psicológicos, por los que se afectarían mutuamente los roles del trabajo y familia, tales como los estados de ánimo, la escasez de recursos personales, el proceso de socialización y las habilidades y valores que ayudan al funcionamiento en una esfera que puede oponerse a la otra. Martínez y Paterna (2001), han descrito un ejemplo clarificador sobre la presencia de conflicto interrol familiar laboral, tal ejemplificación es la mujer casada con hijos y dedicada al mismo tiempo a un trabajo profesional, donde ambos aspectos de la vida claramente se cruzan y entran en problemas. Para Martínez, Vera, Paterna y Alcazar (2002), las mujeres históricamente han vivido un conflicto de roles familiar-laboral pues aún son quienes siguen asumiendo la principal responsabilidad de la familia a la vez que han salido a la búsqueda de un empleo laboral, para Chinchilla y Cols. (2003) esto hoy en día también empieza a ser válido para los hombres que en alguna medida se implican cada vez más en las tareas familiares, y también por que las actuales condiciones de la sociedad que están presionando al cambio en la construcción de los roles de género masculinos.

Otros estudios que apuntan a este nuevo escenario para los hombres, como el de De Laire (1999), Montecinos (1999), Córdova (1999), Díaz, Gómez y González (2000), Fulcrum Ingeniería Limitada (2002), Báez y Cortés (en prensa), señalan que los trabajos por turnos o jornadas excepcionales, se asociaría con consecuencias negativas, tanto para el hombre por los mayores riesgos biopsicosociales y los conflictos en el desempeño de roles, como para la empresa, que según lo señala Chinchilla, Poelmans y León (2003), donde no existen medidas de ayuda en la compatibilidad de los problemas familiares y laborales existe un menor rendimiento, dedicación al trabajo y rotación de personal. Para Sandoval y Rivera (1998) señalan que los riesgos biopsicosociales de los turnos o jornadas excepcionales está en directa relación con la mayor cantidad de tiempo que se permanezca fuera del hogar. Adicionalmente para Báez y Cortés (en prensa) los conflictos en el desempeño de roles disminuiría si existen políticas explícitas por parte de la empresa que ayuden a los trabajadores a compatibilizar roles.

Para Marín, Infante y Rivero (2002) la ambigüedad del rol laboral y la sobrecarga laboral se asocian con índices de tensión psicológica, insatisfacción laboral y síntomas psicósomáticos, que han sido identificadas como posibles antecedentes del conflicto trabajo-familia. Otra fuente del conflicto es el tiempo, ya que el éste es un recurso limitado que impide que la dedicación simultánea a los ámbitos en los cuales se busca el bienestar. Sin embargo, aun cuando los roles desempeñados en la familia afectan solo en determinados resultados del trabajo y solo determinadas experiencias estresantes familiares pueden incidir en los procesos de estrés laboral, sigue siendo un tanto inespecíficos a la hora de hacer conclusiones sobre los efectos concretos en el ámbito laboral.

Cabe mencionar que si bien hay estos avances respecto de los antecedentes que originan el conflicto, es muy medir la totali-

dad del fenómeno en cuestión pues eso significaría tener un gran control de variables sobre una importante variedad de fenómenos que siguen siendo muy vagos en el heterogéneo espacio familiar y laboral. Por ello, resulta conveniente aproximarse al estudio del conflicto de forma complementaria, con el estudio de las variables asociadas al conflicto, que corresponden a actitudes laborales y personales tales como implicancia laboral, satisfacción laboral, bienestar psicológico y satisfacción familiar.

Respecto de la implicancia en el trabajo Muchinsky (2000) la define como el grado con el que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo y la importancia del trabajo para su propia imagen, conlleva un estado de compromiso positivo y relativamente completo de los aspectos básicos de uno mismo en el trabajo. Al respecto señala Muchinsky (2000) que la implicancia está más relacionada con la manera de cómo las personas ven su trabajo y cómo se aproximan a él y menos relacionadas con lo bien que se ejecute el trabajo. Además las personas que le dan mayor prioridad al trabajo pueden sufrir en mayor medida los efectos de los conflictos familia trabajo, tal como lo señala Martínez-Pérez y Osca (2001). Al respecto existen estudios que señalan dos importantes hallazgos sobre este tema, el primero que la implicación con el trabajo se relaciona con una menor implicación con la familia y en segundo lugar, que la implicación en el dominio de la familia, puede conducir a la satisfacción y a una sensación de paz, sin embargo, la implicación en el círculo del trabajo, puede conducir a más implicación y a descuidar la familia.

Otra de las dimensiones asociadas al conflicto para Muchinsky (2000) es el bienestar psicológico, que corresponde a una actitud personal que expresa el sentir positivo y el pensar constructivo del ser humano acerca de sí mismo, que se define por su naturaleza subjetiva vivencial y que se relaciona estrechamente con aspectos particulares del fun-

cionamiento físico, psíquico y social, el que se obtendría mediante varias combinaciones de intereses en el trabajo y en la familia, así cuando un individuo se siente bien es más productivo, sociable y creativo, posee una proyección de futuro positiva, infunde felicidad y la felicidad implica capacidad de amar, relacionarse socialmente y controlar el medio. Para Martínez-Pérez y Osca (2001) las personas que experimentan conflicto también experimentan menor bienestar psicológico, por la incapacidad para afrontar las dificultades experimentándose angustia. Además, el bienestar psicológico se vería afectado por el espiral de cuanto más trabajo menos familia, ya que esto puede conducir a una disminución de las recompensas de la vida o a la sensación de fracaso personal y/o profesional.

Otra de las variables asociadas según Melia y Peiró (1998) es la satisfacción laboral, la cual corresponde a una actitud laboral que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del hombre en el trabajo y refleja el sentimiento de las personas respecto al grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo. Para Parra y Paravic (2002) existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral general y la satisfacción con la vida personal. Además, si la persona está muy satisfecha, en términos laborales asume actitudes positivas ante el trabajo y viceversa. La importancia de la satisfacción laboral es obvia según plantea Muchinsky (2000), ya que existen evidencias de que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia y suelen renunciar más. Por otra parte, se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de más salud y viven más y que la satisfacción laboral se refleja en la vida particular del trabajador. En relación al conflicto, la satisfacción laboral se ha relacionado con éste en el sentido que los empleados que experimentan altos niveles de conflicto, tienden a demostrar bajos niveles de satisfacción laboral, la que a su vez se relaciona o generaliza directamente con la satisfacción en la familia.

Finalmente, la satisfacción familiar, que es otra de las variables asociadas, hace referencia según Cuevas y Soto (1996) al agrado en dimensiones tales como la posibilidad de ayuda que se recibe de la familia cuando se enfrenta a un problema, la expresión de afecto, el apoyo emocional y el grado de participación familiar en la toma de decisiones. Y, si bien se han estudiado poco las variables familiares que pueden interferir directamente en el conflicto, se sabe que la inestabilidad familiar afecta la satisfacción laboral y el funcionamiento del trabajador, así como también se sabe que frente al conflicto, ésta podría ser una red de apoyo del trabajador la que podría estar siendo un factor protector que estuviera amortiguando los efectos de aquél. En este sentido, la familia se puede ver afectada por la implicancia y la satisfacción laboral, pero no se da la inversa, es decir, al respecto se puede afirmar que el trabajo tiene mayor influencia en la familia que viceversa. Así la familia puede interferir tanto como el trabajo pero siempre y cuando haya un bajo bienestar psicológico, alto estrés y conflicto.

Conforme a lo expuesto anteriormente, cabe señalar que aun persiste una serie de vacíos en el tema del conflicto, en cuanto a precisar si los trabajos por jornada excepcional tienen mayores conflictos de roles en los hombres que otros trabajos desarrollados con jornadas ordinarias; y si además tales jornadas excepcionales mantienen menores valores en cuanto a la satisfacción laboral, satisfacción familiar, bienestar psicológico e implicancia laboral que corresponden a variables psicosociales que se asocian en el desempeño de ambos roles, lo cual se tratará de mostrar en este trabajo.

Método

a) Sujetos

Dadas las posibilidades de acceso y recursos del estudio se optó por un muestreo no probabilístico, de tipo intencionado. El tama-

ño de la muestra quedó constituido por 263 sujetos seleccionados en base a las siguientes variables de muestreo.

1. Ser de sexo masculino.
2. Trabajar en alguna empresa pública o privada de la segunda región y tener una jornada ordinaria de trabajo.
3. Trabajar en alguna minera privada de la segunda región y tener una jornada excepcional de trabajo.

Las principales características de la muestra indican que 69% los encuestados está en un rango etéreo entre 25 y 39 años de edad, además el 42% de los trabajadores que componen la muestra desempeña cargos operativos, un 45%, de los trabajadores tenían 10 y más años de experiencia laboral, con una remuneración que oscila entre los \$100.000 y \$300.000 pesos. Respecto a la educación de los trabajadores de la muestra, el 36% alcanza niveles de educación superior y técnico. Respecto al estado civil, un 53% de los trabajadores son casados y del total de la muestra un 30% llevaban 12 y más años de matrimonio o convivencia, además informan que el 44% de la cónyuge o pareja realiza labores domésticas. Respecto de sus residencias un 80,2% de los trabajadores de la muestra residen en la segunda región y el otro 20% reside en otras regiones del país. Finalmente, respecto del tipo de jornada un 54% era de jornada ordinaria y un 46% era jornada excepcional.

b) Diseño

El diseño del estudio se caracteriza en cuanto a su metodología por ser cuantitativo, en cuanto a su objetivo por ser descriptivo-comparativo, no experimental, ya que no hubo manipulación de variables y dada la gran cantidad de variables que inciden en ambiente natural. Por último, respecto del momento de la medición empírica se trataría de un diseño seccional con una sola medición con dos grupos de comparación.

c) Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta social, a través de la aplicación individual de las siguientes escalas y cuestionarios:

Escala Conflicto Familia Trabajo de Kopelman, Greenhaus y Connoly (1983). Traducida al español por Martínez-Pérez y Osca (2001). Dicho instrumento a mostrado niveles de confiabilidad alfa de Cronbach de 0.73 y 0.83, los cuales son algo más bajo que la escala en inglés, donde los valores oscilan entre 0.80 y 0.89. Entrega tres subtipos de conflicto de roles familiar-laboral, que son el conflicto laboral, el conflicto familiar y el conflicto interrol.

Satisfacción Laboral Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, Enland y Lofquist, 1965). Traducción al español de Bravo, García, Peiró y Prieto (1994). Su indicador de fiabilidad (alfa de cronbach) ha sido de 0.63 y ha mostrado una media de 3.39 y una desviación de 0.67. Los valores se interpretan según mayor sea el puntaje, mayor es la presencia de satisfacción laboral

Implicancia Laboral Work Involvement questionnaire (Stafford, Banks, Jackson, 1979). Traducción al español de Sancerni (1987). La fiabilidad que arroja es de 0.84. Los valores se interpretan según mayor sea el puntaje, mayor es la presencia de satisfacción laboral

Bienestar Psicológico Escala GHQ de Golberg (1978). Traducción al español de Hontangas Bravo, Grau y Ramos (1993), su coeficiente de consistencia interna ha sido de 0.91 y su validez ha sido repetidamente demostrada por su asociación con otras medidas de bienestar psicológico. Cabe señalar que esta es la única escala donde a mayor puntaje menor bienestar psicológico.

Satisfacción Familiar APGAR familiar de Smilkstein. Validado por Maddaleno y cols. (1975) que mantiene niveles de confiabilidad

similares a la medición desarrollada por Smilkstein y que en estudios posteriores ha mostrado gran utilidad en la detección de los niveles de satisfacción familiar. Se caracteriza por tener dos puntos de corte uno bajo tres puntos que indica necesidad de atención inmediata y otro punto que es menor que seis lo cual indica insatisfacción con la vida familiar.

Hoja de Datos Personales cuestionario que contemplaba aspectos relacionados con la edad, lugar de residencia, estado civil, nivel de educación, años de matrimonio y convivencia, situación laboral de la cónyuge, cargo que ocupa en la empresa que trabaja, el tipo de jornada, los años de experiencia laboral y la remuneración.

d) Técnicas de análisis

Los cálculos estadísticos realizados corresponden a análisis de tipo paramétrico para pruebas descriptivas (medias y desviaciones) y medidas de comparaciones por T de student. Se considerarán significativos aquellos resultados que se den con una probabilidad igual o inferior a 0.05 por azar, y se describirá una tendencia si la probabilidad es mayor que 0.05 y menor que 0.01. Para llevar a cabo este trabajo estadístico se usó el programa SPSS.PC.

e) Procedimiento

Los trabajadores de jornada excepcional fueron evaluados en los mismos lugares donde desempeñaban su rol laboral gracias al apoyo al estudio que dieron solo algunas empresas del ámbito de la minería, lo cual resulta ser la explicación del porqué el muestreo fue no probabilístico. En cuanto al grupo de comparación de trabajadores de jornada ordinaria en algunos casos fueron evaluados en sus domicilios y otros casos en los lugares de trabajo. Todas las pruebas fueron autoadministradas pero supervisadas por alumnos de último años de psicología

Resultados

En cuanto al conflicto de rol familiar-laboral los resultados de la tabla N°1 indican que de todos los subtipos de conflicto de rol familiar-laboral el que es menos preocupante para los trabajadores de ambos grupos es el conflicto de rol familiar, esto quiere decir

que hay una autopercepción más positiva en cuanto al desempeño del papel dentro de la estructura familiar. Sin embargo, la valoración es menos positiva cuando se autoperceben en el rol laboral en ambos grupos. Respecto del conflicto interrol, es decir de la tensión que suman los roles familiares y laborales, se observan diferencias en los grupos.

Tabla N°1

Análisis descriptivo por grupos del conflicto de rol familiar-laboral y sus subtipos

	SubEscala Familiar	SubEscala Laboral	SubEscala Interrol
Mediana grupo Jornada excepcional	12,00	14,00	14,00
Mediana grupo Jornada ordinaria	12,00	14,00	12,00

Luego al comparar a los dos grupos de trabajadores (con y sin jornada excepcional) sobre el total del conflicto de rol se observó a partir de los datos que efectivamente los trabajadores con jornada excepcional de trabajo presentan en promedio mayor conflicto que los trabajadores hombres con jornada laboral ordinaria de una forma estadísticamente significativa tal como lo describe la Tabla N°2, donde dicha diferencia es aportada principalmente por el conflicto interrol, con lo cual es posible pensar existe una visión menos positiva en cuanto a la compatibilidad que los trabajadores de jornadas excepcionales perciben para un buen desempeño y ajuste en los papeles de la vida laboral y la vida familiar en forma simultánea.

Tabla N°2

Análisis comparativo de los grupos en el conflicto de rol familiar-laboral

	Total CONFLICTO
grupo Jornada excepcional	
Mediana	40,00
Promedio	39.37
N	114
grupo Jornada ordinaria	
Mediana	36,00
Promedio	38.50
N	149
Valores F y significación	F= 4.880 P= .028

Respecto de las variables asociadas al conflicto de rol familiar-laboral se observa en la Tabla N°3 que ambos grupos presentan valores diferentes para cada variable, sin embargo, para el caso de la satisfacción familiar ambos grupos obtienen valores mayores al punto de corte (Mayor a 6 puntos) con lo cual se puede interpretar que perciben un buen clima familiar, en el cual perciben soporte y felicidad.

Tabla N°3

Análisis descriptivo de las variables asociadas al conflicto de rol familiar-laboral:

	Total Escala Satisfacción Laboral	Total Escala Implicación Laboral	Total Escala Bienestar Psicológico	Total Escala Satisfacción Familiar APGAR
Mediana grupo Jornada excepcional	9,00	20,50	7,00	9,00
Mediana grupo Jornada ordinaria	10,00	23,00	8,00	9,00

Luego al comparar a los dos grupos de trabajadores (con y sin jornada excepcional) sobre la satisfacción laboral, implicancia laboral, bienestar psicológico y satisfacción fa-

miliar, solo en las variables implicancia laboral, bienestar psicológico y satisfacción familiar los grupos se comportan de manera diferente tal como lo presenta la Tabla N°4.

Tabla N°4

Análisis comparativo de los grupos en el conflicto de rol familiar-laboral

	Satisfacción laboral	Implicancia laboral	Bienestar Psicológico	Satisfacción familiar
grupo Jornada excepcional				
Mediana	9,00	20,50	7,00	9,00
Promedio	9.22	19.05	7.54	8.46
N	n=114	n=114	n=114	n=114
grupo Jornada ordinaria				
Mediana	10,00	23,00	8,00	9,00
Promedio	9.46	20.93	8.21	8.02
N	n= 149	n= 148	n= 149	n= 149
Valores F y significación	F=.007 P=.932	F=15.297 P= .000	F=4.450 P= .036	F=4.846 P= .029

Estos últimos resultados son interesantes pues respecto a la implicancia laboral, el resultado indica que en el grupo de trabajadores de jornada excepcional la implicación o compromiso emocional con el trabajo es menor respecto del otro grupo de trabajadores. Además se indica que el bienestar psicológico es mejor en el grupo de trabajadores de jornada excepcional y que la satisfacción familiar también es mejor en el grupo de trabajadores de jornada excepcional.

Tales valores que complementan la aproximación al conflicto de rol y permiten avanzar en cuales son los aspectos que mejor describen los posibles efectos de las jornadas de trabajo en los ámbitos familiar y laboral. Que en el caso de este estudio solo se limita a una descripción preliminar de estos grupos debido a que aun falta la realización de futuras investigaciones con un mayor control de las variables así como de muestras más representativas que permitan

un mejor levantamiento de hipótesis y una posible generalización de dichos resultados.

Discusión

A partir de los datos obtenidos en esta muestra se puede señalar de forma preliminar que el grupo de trabajadores de jornada excepcional tienen en promedio valores más alto en conflicto de rol familiar-laboral que los trabajadores de jornada ordinaria, y en segundo lugar, que estos dos grupos se diferenciarían principalmente sobre otras variables psicosociales tales como implicancia laboral, bienestar psicológico y satisfacción familiar.

Respecto de este primer hallazgo, el resultado viene a dar mayor respaldo a las mediciones realizadas en algunas investigaciones de corte cualitativo y otras cuantitativas de muestras más pequeñas, que señalan que al parecer los trabajadores de jornada excepcional tendrían mayores complicaciones para compatibilizar la vida laboral y familiar, así la jornada excepcional podría tener una influencia más compleja en el desempeño de roles, dado que podría existir posiblemente insatisfacción y tensión con la conducta esperada y actuada efectivamente entre ambos papeles.

Respecto del segundo hallazgo en esta muestra, también se avanza en el estudio de este tipo de grupos y se señala que en esta muestra los trabajadores de jornada excepcional tienen una menor implicancia laboral y además tienen mayor bienestar psicológico, mayor satisfacción familiar. Para lo cual se intentará dar una posible discusión de estas mediciones, las cuales en un futuro será necesario darle mayor fundamento empírico.

En cuanto a la menor implicancia laboral del grupo de trabajadores de jornada excepcional, se podría explicar a partir de la visión del funcionamiento grupal que para Gil y García (1996 en Ayestarán 1996) corresponde al fenómeno de la holgazanería social, pues efectivamente la organización de las rutinas

de trabajo en las organizaciones que utilizan las jornadas excepcionales, tiene cuadros de trabajadores de relevo en las mismas funciones que se desempeña un trabajador, por lo que existe tácitamente la confianza en que otros puedan asumir las mismas labores, sin que con ello se interfiera la estabilidad de la empresa. En cambio, los trabajadores de jornadas ordinarias, muchas veces maximizados en sus funciones, son más accesibles fuera de sus jornadas de trabajo a través del uso de las horas extraordinarias, y en general no tienen cuadros de relevo con lo cual su desempeño podría traer consecuencias de no estar muy implicado en la organización.

Respecto de la presencia de mayor bienestar psicológico podría estar relacionado con que las empresas que tienen este tipo de trabajadores de jornadas excepcionales mantienen una serie de alertas preventivas en cuanto a los aspectos de la salud física, por lo que es esperable que esta población mantenga mejores niveles de detección de situaciones de enfermedad que el grupo de trabajadores de jornadas ordinarias, que no necesariamente son incorporados una supervisión rigurosa y periódica de la salud general por parte de la empresa en donde desarrollan sus labores.

En relación a la satisfacción familiar, si bien en ambos grupos no se observa insatisfacción con la vida familiar, el que exista una diferencia en esta dimensión permite formular interesantes hipótesis que es importante seguir indagando. La primera de ellas es que desde el trabajador de jornada excepcional, al asumir el significado de realizar un trabajo con jornada excepcional, (que está connotado de altos riesgos biopsicosociales), y de cumplir esa tarea de forma cabal, podría haber una valoración positiva de sí mismo en el rol que cumple en su familia. Otra posibilidad también se puede relacionar con las creencias implícitas que hay en torno a lo que es una familia asociada al trabajo de este tipo es relativo a la evaluación de los riesgos, pues al mantenerse unida, a pesar que las condiciones objetivas no son tan ventajosas, enton-

ces podría estar operando una atribución del tipo "debe ser una familia muy especial y más buena que otras que no se ven sometidas a un estrés tan importante para poder a pesar de todo seguir sintiéndose feliz y apoyado en ella". Esto último es similar a los hallazgos que se han hecho en los hijos de familias con padres bipolares (Rosas, 2002) donde la evaluación de satisfacción familiar es mayor en el grupo de familias con pacientes bipolares, que las familias que no presentan la patología, pues si a pesar de todo lo que implica la vida familiar con un paciente psiquiátrico y a la vez mantenerse con funcionamientos con un cierto equilibrio, entonces este hecho es percibido muy meritoriamente por sus miembros desencadenando una percepción más satisfactoria que otros grupos "normales". En este punto es interesante reconocer que quizás las formas de adaptación al estrés generarían ciertos mecanismos que influyen en la percepción de los eventos estresantes, transformando una situación desventajosa o de riesgo, en un factor protector para el desempeño de los roles familiares y laborales.

Finalmente, desde el punto de vista de la aplicabilidad esta discusión resulta clave para la aceptación explícita del conflicto de rol familiar-laboral, particularmente en el grupo de hombres trabajadores de jornadas excepcionales, que está connotando tensiones que empeorarían el desempeño en ambos ámbitos de forma simultánea. Para el caso de los trabajadores de jornadas ordinarias, si bien han aparecido con menor conflicto se observa la necesidad de abordar políticas de cuidado de la salud general de ellos y sus familias. En este punto surge un debate no resuelto, del cual dependerían las futuras medidas de intervención psicosocial, pues por el momento no queda claro a que instancia le corresponde asumir los aspectos de la salud familiar, y de cómo hacer operar medidas para la compatibilidad de roles, sobre todo cuando se relaciona a las tareas y compromisos familiares de un trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- AYESTARAN, S. (1996); "El grupo como construcción social" Ediciones Plural, Barcelona, España.
- BAÉZ, X. Y CORTES, M. (en prensa); "Modelo de atención psicosocial preventivo, para familias de los trabajadores de la minería insertos en sistemas de trabajo por turnos" En prensa Revista de Psicología, Universidad de Valparaíso, Valparaíso Vol 3. Chile.
- CENTRO DE ESTUDIOS DE LA REALIDAD CONTEMPORÁNEA (2002). "Informe de Prensa sobre temas económicos y políticos". (versión electrónica). Serie Estudios. Santiago: CERC.
- CHINCHILLA, POELMANS Y LEÓN (2003); "Políticas de conciliación trabajo - familia en 150 empresas españolas" (DI n° 498) Navarra, España: Universidad de Navarra IESE Business Schpol.
- CÓRDOVA, V. (1999); "Turnos y Horarios de Trabajo", ACHS Ediciones, Santiago, Chile.
- CUEVAS, P; SOTO, X. (1996); "Factores de riesgo y protectores en hijos de padres con trastornos bipolar: Estudio descriptivo". Tesis para optar al título de psicólogo. Santiago. Universidad Diego Portales.
- DE LAIRE, F. (1999); "La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilidad", Cuadernos de Investigación Depto. de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago.
- DÍAZ, C. GÓMEZ, S. Y GONZÁLEZ, G. (2000); "Las Representaciones Cognitivas que Tienen de sus Familias los Hijos de Trabajadores de Jornada Especial del Sector Minero de la Región de Antofagasta", Seminario para optar al grado de Licenciado en Psicología y al Título Profesional de Psicólogo. Universidad José Santos Ossa. Antofagasta.
- ESPINOSA, M. (2001); "Calidad de vida en el trabajo: reflexiones en torno a la inseguridad y el malestar social" En: Temas Laborales Año 7 N°18 Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo.

- FULCRUM INGENIERÍA LTDA. (2002); "Resumen de Ponencias: Seminario Sistemas de Turnos: Calidad de Vida y Rendimiento Laboral", Eme Impresiones y Cia. Ltda. Chile.
- LUDLOW Y ALVAREZ SALVAT. (2001); "Spillover in the academy: Marriage stability and faculty evaluations" en *Journal of Personnel Evaluation in Education* (15:2, p. 111-119). Estados Unidos.
- MARÍN, M.; INFANTE, E. Y RIVERO M. (2002); "Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedentes del conflicto trabajo-familia" En: *Revista de Psicología Social*. Vol. 17 (1). Madrid, España.
- MARTÍNEZ, C. Y PATERNA, C. (2001); "Autoatribuciones de género y su relación con los dominios laboral y familiar" En: *Revista de Psicología Social*, N°16 (1) Murcia, España.
- MARTINEZ, C.; VERA, J.; PATERNA, C. Y ALCÁZAR, R. (2002); "Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género" En: *Anales de Psicología*, Vol 18 N°2 (1) Murcia, España.
- MARTÍNEZ-PÉREZ, M. D. Y OSCA, A. (2001); "Estudio Psicométrico de la Versión Española de la escala "Conflicto Familia-Trabajo" de kopelman, Greenhaus y Connolly (1983)", En *Revista de Psicología Social*, volumen 1. España.
- MELIA J. L. PEIRÓ, J. M. (1998); La medida de la satisfacción laboral en contexto organizacionales: el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionare) *Psicologemas*, 5, 59-75. España.
- MINISTERIO DE SALUD DE CHILE (1999) "Información epidemiológica. Libro de las enfermedades mentales en Chile" (versión electrónica). Extraídas en diciembre 2003 de <http://www.minsal.cl>
- MINISTERIO DE SALUD DE CHILE (2002) "Evaluación de la efectividad del Programa para detección, diagnóstico y tratamiento integral de la depresión en atención primaria" (versión electrónica). Facultad de Medicina, Escuela de Salud Pública, División de promoción de la Salud, Universidad de Chile. Santiago: MINSAL. Extraídas en diciembre 2003 de <http://www.minsal.cl>
- MONTECINO, S. REBOLLEDO, L. SUNKEL, G. (1999); Análisis del Impacto Psicosocial de los Sistemas de Trabajo por Turnos en la Unidad Familiar, SERNAM, Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- MUCHINSKY, P. (2000); *Psicología aplicada del trabajo*, Editorial Paraninfo, Madrid, España.
- PARRA, S. Y PARAVIC, T. (2002); "Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU)". (versión electrónica). *Ciencia y Enfermería* vol.8, no.2, 37-48. Chile.
- PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2002) *Desarrollo Humano en Chile 2002. Nosotros los chilenos un desafío cultural*. Santiago: PNUD
- RIBEIRO, M. (2000); *Familia y Política Social*, Grupo Editorial Lumen.
- RIQUELME, V. (1999); "El tiempo de trabajo" En; *Temas Laborales* Año 5 N°11 Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- ROSAS, M. (2002); Percepción de funcionamiento familiar en hijos de padres bipolares: estudio comparativo. En; *Revista de Ciencias Sociales*, vol 4, p. 77-86. Antofagasta, Chile.
- SANDOVAL, P. Y RIVERA, H. (1999); "Calidad de vida personal, familiar y laboral a través del diseño de un sistema de turno". En, VI Congreso Nacional De Psicología. Colegio de Psicólogos. Santiago, Chile.

