

Fecha de elaboración: 28.04.2021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Caracterización familia-trabajo en el sector hidrocarburos			
Autor(es): Estefany Carolina Rojas Salcedo			
Tutor(es): Kenia Marcela González Pedraza			
Fecha de finalización: 28.04.2021			
Temática: Relación familia-trabajo			
Tipo de investigación: Mixta			
Resumen:			
<p>La investigación tuvo como objetivo la generación de estrategias organizacionales de protección a la relación familia-trabajo en las empresas del sector hidrocarburos, se tomó como muestra un total de 10 trabajadores a quienes se les aplicó una entrevista semiestructurada que constó de 56 preguntas. Se aplicó un método mixto de investigación de campo no experimental, de tipo correlacional que ayudó a describir los factores que determinan la relación familia-trabajo en el sector hidrocarburos, identificar la influencia de la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos, caracterizar la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos y dar aportaciones a la organización sobre las estrategias para la protección de la relación familia-trabajo. Se encuentra como resultado que los factores determinantes en la relación familia-trabajo son principalmente la jornada laboral, traslados, frecuencia de viajes a las ciudades de origen de los trabajadores, así como la gestión del tiempo. También que una posible fuente de mejora corporativa es el fomento de las actividades entre empresa-familia, en donde se divulguen y se vincule a todos los colaboradores de la empresa. Así mismo, las familias de los participantes perciben a la empresa contratante como un medio a través del cual logran cumplir las metas trazadas. Por otro lado, la familia es el motivador personal principal en los participantes de la presente investigación y finalmente se encuentra que los logros profesionales y laborales son el principal motivador labora. Se recomienda a la empresa mejorar las políticas de gestión del tiempo para sus colaboradores. Así mismo, se invita a aplicar las recomendaciones establecidas por el Modelo EFR© (Empresas Familiarmente Responsables).</p>			
Palabras clave: Relación Familia-Trabajo-Modelo EFR-Estrategias empresariales			
Planteamiento del problema:			
<p>Ugarteburo et al.(2008) exponen que los efectos negativos del conflicto trabajo/familia han sido ampliamente descritos, pueden ser categorizados en cuatro grupos: efectos negativos en la salud (física y psíquica), en la satisfacción, en el rendimiento, y en el grado de implicación tanto laboral (burnout, productividad laboral, e intención de cambio de puesto de trabajo) como familiar y vital en general (ansiedad, rendimiento en el rol materno-parental, satisfacción marital, e intenciones de divorcio). Hay también otras consecuencias específicas en el conflicto trabajo/familia (que afectan a la esfera familiar) y consecuencias específicas del conflicto familia/trabajo (que afectan la esfera laboral). Moreno, B. (2011) menciona que, al menos al nivel europeo, se ha producido un desplazamiento en la atención de los riesgos laborales hacia aquellos de tipo organizacional, social, psicológico, familiar y personal, probablemente como resultado</p>			

de una triple tendencia: la mejora de las condiciones físicas, ambientales y ergonómicas del trabajo, los cambios organizacionales del trabajo y el desarrollo del trabajo terciario, dedicado a los servicios y la atención a las personas. En cuanto a las consecuencias en la salud, la variable dependiente más estudiada es la tensión mental de la persona. La situación de tener que cubrir diversos roles conlleva tensión, ansiedad y dolencias físicas; el conflicto trabajo/familia genera síntomas psicósomáticos y un estado emocional negativo que se ha asociado con estados depresivos y ansiosos, y abusos de sustancias. Efectos similares a estos han sido descritos en estudios llevados a cabo en otros países fuera de EEUU, donde se ha visto que la interferencia entre la esfera laboral y familiar genera alteraciones psicósomáticas, insomnio, agotamiento emocional y despersonalización. Su impacto ha sido demostrado también en estudios cualitativos y longitudinales (Frone et al. 1997), que describen la asociación entre interferencia familia/trabajo y altos niveles de depresión, mala salud física e hipertensión, y la interferencia trabajo/familia con consumo de alcohol elevado. De un modo específico se ha venido a señalar que el burnout parece ser una consecuencia frecuente del conflicto trabajo/familia, de modo que las organizaciones que no toman medidas para atender la conciliación entre trabajo y familia corren el riesgo de generar empleados con los síntomas clásicos del burnout (Maslach, 2005). [pp. 5, 6]

Pregunta:

¿Cómo la relación familia-trabajo influye en el desarrollo personal y laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos? Y ¿Qué estrategias organizacionales de protección a la relación familia-trabajo se pueden implementar en empresas de hidrocarburos? [pp. 12]

Objetivos:

Generar estrategias organizacionales de protección a la relación familia-trabajo en las empresas del sector hidrocarburos. Describir los factores que determinan la relación familia-trabajo en el sector hidrocarburos. Identificar la influencia de la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos. Caracterizar la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos. [pp. 13]

Marco teórico:

Rapoport, R. y Rapoport, R. N. (1969) El trabajo y la familia se interrelacionan tanto de manera positiva como negativa, diferenciándose a nivel teórico dos tipos de conflictos, direccionalmente opuestos, el del trabajo/familia, en el que es el trabajo el que influye en la familia, y el de la familia/trabajo, en el que la familia es la que influye en el trabajo. En la interrelación entre los dos ámbitos es el trabajo el que tiene, en la mayoría de los casos, mayor influencia sobre la familia que el que tiene la familia sobre el trabajo, dándose por lo tanto una interrelación asimétrica. Kinnunen, et al. (2005) indican que las teorías organizacionales que se han aplicado al contexto de la interrelación trabajo/familia son tres. En primer lugar, está la *teoría del apoyo percibido* se refiere en términos generales a la medida en que la organización apoya vida familiar. Hay dos componentes esenciales, las políticas organizacionales de apoyo hacia la familia, y los superiores y compañeros que la apoyan. Una cultura que apoya la conciliación trabajo/familia es aquella que comparte valores y creencias que apoyan la integración de trabajo y vida familiar para hombres y mujeres. *La teoría del límite* plantea que la vida laboral y familiar está marcada por diferentes culturas, el trabajador se mueve diariamente de una a otra, para algunas personas la transición puede ser muy sutil

(idioma y costumbres culturales muy similares) mientras que para otras las expectativas de comportamiento en un entorno o en otro pueden ser muy distintas, por lo que la transición entre uno y otro será muy brusca. Las personas han de manejar estas fronteras entre trabajo y familia para poder conciliar ambas esferas. Una tercera teoría organizacional es *la teoría de Schein*, muy utilizada para entender los aspectos culturales de la interacción trabajo/familia. Según esta teoría, existen tres niveles de manifestación cultural, el primero, el nivel superficial de los recursos, que viene a reflejarse en las características de la organización física, las memorias anuales y los informes organizacionales; el segundo nivel, el de los valores, estrategias e ideologías; y un tercer nivel más profundo, el de los valores subyacentes como las percepciones, los procesos mentales, los sentimientos, y el comportamiento organizacional. Aplicando esta teoría al ámbito de la interacción trabajo/familia, el nivel de los recursos vendría a estar representado por las políticas empresariales favorecedoras de la conciliación trabajo/familia. Chinchilla, N. (2001) resalta que paulatinamente las empresas europeas están empezando a centrarse en maneras de ayudar a sus empleados a conciliar el trabajo y la familia. Pero esta preocupación no es necesariamente debido a una preocupación por el bienestar de sus empleados. Estudios norteamericanos y españoles apuntan hacia cuatro factores que impulsan la puesta en marcha de programas de trabajo y familia en las empresas: el tamaño de la empresa, el porcentaje de empleadas, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por aumentar y seleccionar además de potenciar a su plantilla. El Modelo EFR© (Empresas Familiarmente Responsables) identifica estrategias que armonizan la relación trabajo-familia, como marco conceptual para la investigación en las empresas, según las fases en las cuales se encuentran: en la adopción o implementación de políticas de conciliación trabajo y familia (Chinchilla, 2007; Idrovo & Leyva, 2011). [pp.19 a 22]

Método:

La presente investigación se basa en un método mixto de investigación de campo no experimental, de tipo correlacional cuyo objetivo es medir el grado de relación entre las variables familia y trabajo en una empresa del sector hidrocarburos y cómo dicha interacción impacta en el desarrollo de los colaboradores tanto en su ámbito personal como laboral. Como población objeto se toman los trabajadores de una empresa contratista del sector hidrocarburos en el área de mantenimiento, el grupo muestra fue constituido por 3 mujeres y 7 hombres, quienes fueron seleccionados a través de la metodología por cuotas que consiste en formar grupos o estratos de individuos con determinadas características. El instrumento de recolección de información empleado fue una entrevista semiestructurada que contó con preguntas de tipo sociodemográfico, preguntas exploratorias y preguntas de diagnóstico sobre el conocimiento y el nivel de implementación de las políticas o estrategias de responsabilidad familiar en la empresa, la cual se diseñó en la plataforma Google Forms y es diligenciada en compañía de cada uno de los participantes de forma privada. La entrevista fue dividida en 5 secciones con un total de 56 preguntas exploratorias de las cuales 27 fueron de respuesta abierta y 29 de selección múltiple. [pp. 30, 32]

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Los trabajadores de la empresa del sector hidrocarburos se exponen a una carga laboral que sobrepasa los términos establecidos para las demás industrias, en donde sus roles y funciones demandan tiempo extra en dedicación. Se identifican los siguientes factores como determinantes en la relación familia-trabajo: jornada laboral, traslados, frecuencia de viajes a las ciudades de origen de los trabajadores, gestión del tiempo, postura familiar frente al trabajo, conflictos familiares, estrategias de solución de conflictos familiares, fortalezas familiares, autorrealización, motivadores personales y laborales y finalmente las características empresariales frente al compromiso de conciliación entre familia y trabajo. La empresa contratante realiza actividades de integración, conciliación y fomento familiar, pero se perciben como poco frecuentes o sin cobertura total lo cual permite identificar una posible fuente de mejora corporativa, en donde se fomenten las actividades entre empresa-familia, se divulguen y se vincule a todos los colaboradores de la empresa. Las familias de los participantes perciben a la empresa contratante como un medio a través del cual logran cumplir las metas trazadas. La familia es el motivador personal principal en los participantes de la presente investigación. Los logros profesionales y laborales son el principal motivador laboral de los participantes. [pp.66 y 67]

Conclusiones:

La influencia de la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos es positiva, en la medida en que se garanticen las condiciones de equilibrio entre la vida laboral y la familiar, dado a que es mayor el tiempo invertido en las actividades laborales que en el compartir familiar. La relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos se caracteriza por ser adaptativa a los cambios que el tipo de contrato demandan. Es así como las familias han desarrollado estrategias para superar las barreras de la distancia, la cultura y se han valido de sus vínculos emocionales para sentirse orgullosos del papel que cada uno de sus integrantes juega en la empresa. Los trabajadores perciben a su empresa como familiarmente responsable, pero consideran el fortalecimiento de la política familiar como un medio para aumentar la motivación personal y familiar. Las estrategias organizacionales de protección y fortalecimiento a la relación familia y empresa se centran en el desarrollo de una política familiarmente responsable, que tome como base los principios del Modelo EFR©, garantizando la generalidad y el cubrimiento total de los trabajadores, así como la evaluación y seguimiento de efectividad. [pp. 66 y 67]

Productos derivados:

Caracterización familia-trabajo en el sector hidrocarburos

Estefany Carolina Rojas Salcedo

Código: 11206333

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

28 de abril de 2021

Caracterización familia-trabajo en el sector hidrocarburos

Estefany Carolina Rojas Salcedo

Código: 11206333

Kenia Marcela González Pedraza

Tutora

Corporación Universitaria UNITEC

Escuela de ciencias económicas y administrativas

Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá, Distrito Capital

28 de abril de 2021

Tabla de contenido

Problema de investigación	1
Justificación	5
Pregunta de investigación	9
Objetivo general	10
Objetivos Específicos	10
Marco Teórico	11
Marco legal	21
Marco conceptual	23
Estado del arte	25
Método	27
Hipótesis	33
Hipótesis nula	34
Hipótesis alternativa	34
Resultados	35
Conclusiones	63
Recomendaciones	65
Referencias	66

Resumen

La investigación tuvo como objetivo la generación de estrategias organizacionales de protección a la relación familia-trabajo en las empresas del sector hidrocarburos, se tomó como muestra un total de 10 trabajadores a quienes se les aplicó una entrevista semiestructurada que constó de 56 preguntas. Se aplicó un método mixto de investigación de campo no experimental, de tipo correlacional que ayudó a describir los factores que determinan la relación familia-trabajo en el sector hidrocarburos, identificar la influencia de la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos, caracterizar la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos y dar aportaciones a la organización sobre las estrategias para la protección de la relación familia-trabajo. Los factores determinantes en la relación familia-trabajo son la jornada laboral, traslados, frecuencia de viajes a las ciudades de origen y la gestión del tiempo. Se recomienda a la empresa mejorar las políticas de gestión del tiempo para sus colaboradores y aplicar las recomendaciones establecidas por el Modelo EFR© (Empresas Familiarmente Responsables).

Palabras clave:

Relación Familia-Trabajo-Modelo EFR-Estrategias empresariales.

Problema de investigación

En Colombia, el petróleo impulsa el crecimiento económico y es un motor de la inversión social. Según estimaciones de la Cámara de Bienes y Servicios Petroleros (Campetrol), la industria petrolera genera un promedio de 120.000 empleos, de los cuales el 80 por ciento se concentra en empresas proveedoras de bienes y servicios. Estos son tan diversos que van desde la exploración sísmica, la petroquímica, la ingeniería de yacimientos y el manejo de residuos ambientales, hasta el transporte de maquinaria y pasajeros, las aseguradoras, los campamentos, el catering y las comunicaciones. En el ámbito local, se ha registrado un crecimiento de compañías de asesoría publicitaria, dotación de oficinas y confecciones. (La economía colombiana se mueve al ritmo del petróleo, 2018).

Debido a esta dinámica que se ha construido alrededor de la industria petrolera, las fluctuaciones del precio del crudo en el país también repercuten en los negocios de bienes y servicios. En 2016, por ejemplo, cuando la referencia Brent bajó a 26 dólares, se estima que el sector perdió alrededor de 40.000 empleos. Actualmente, con un precio que ronda los 80 dólares, muchas de estas compañías registran extraordinarios números, como las propietarias de los taladros para la operación petrolera. Según Campetrol, la economía que gravita alrededor del oro negro es tan significativa en Colombia que solo entre 2013 y 2016 se destinaron 100 billones de pesos para la compra de bienes y servicios relacionados con el sector de los hidrocarburos (La economía colombiana se mueve al ritmo del petróleo, 2018).

Finalmente, tal como lo menciona Germán Espinosa, presidente ejecutivo de Campetrol a la Revista Semana “Los beneficios del petróleo van más allá de satisfacer las necesidades energéticas del país. Se han generado excedentes de exportación y rentas nacionales, departamentales y municipales que le han permitido al país contar con la caja necesaria para

ejecutar los planes de desarrollo de ocho gobiernos” (La economía colombiana se mueve al ritmo del petróleo, 2018).

Con relación a lo anterior, es posible identificar la significancia de desarrollarse en el mundo laboral del sector Hidrocarburos en Colombia, puesto que conlleva a gozar de cierta calidad de vida. No obstante, dentro de la industria existen condiciones laborales diferentes a las esperadas, entre ellas: turnos de trabajo extensos, traslados fuera de su ciudad de origen, ambientes laborales calificados como riesgo alto, entre otros. Lo anterior, impactando significativamente el desarrollo personal, social y familiar de cada trabajador. Relacionado a esto, es posible identificar en los trabajadores sentimientos encontrados cada vez que finaliza un turno, pues por un lado se encuentra la alegría de retornar a su lugar de origen y por el otro el deseo de descanso de una jornada agostadora por las condiciones donde fue desarrollada.

Como influye trabajar lejos de casa en las familias.

En cuanto al relacionamiento familiar, es posible observar que las dinámicas familiares han tenido que adaptarse y evolucionar, para con ello acomodarse a las condiciones cambiantes que son generadas cada vez que su familiar es trasladado a otras ciudades por su trabajo. Lo anterior, alcanzando niveles de mayor impacto cuando es uno de los proveedores de sustento emocional y económico del núcleo familiar el que es trasladado.

Por su parte, Gutek et al.(1991) (citado en Andrade y Landero, 2015) menciona tres tipos de conflicto trabajo/familia; “a. conflicto basado en el tiempo (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares), b. conflicto originado en la tensión (cansancio físico y mental), c. conflicto relativo al comportamiento (dormir de día para trabajar de noche).

Ugarteburo et al.(2008) exponen que los efectos negativos del conflicto trabajo/familia han sido ampliamente descritos, pueden ser categorizados en cuatro grupos: efectos negativos en la salud (física y psíquica), en la satisfacción, en el rendimiento, y en el grado de implicación tanto laboral (burnout, productividad laboral, e intención de cambio de puesto de trabajo) como familiar y vital en general (ansiedad, rendimiento en el rol materno-parental, satisfacción marital, e intenciones de divorcio). Hay también otras consecuencias específicas en el conflicto

trabajo/familia (que afectan a la esfera familiar) y consecuencias específicas del conflicto familia/trabajo (que afectan la esfera laboral).

Moreno, B. (2011) menciona que, al menos al nivel europeo, se ha producido un desplazamiento en la atención de los riesgos laborales hacia aquellos de tipo organizacional, social, psicológico, familiar y personal, probablemente como resultado de una triple tendencia: la mejora de las condiciones físicas, ambientales y ergonómicas del trabajo, los cambios organizacionales del trabajo y el desarrollo del trabajo terciario, dedicado a los servicios y la atención a las personas.

En cuanto a las consecuencias en la salud, la variable dependiente más estudiada es la tensión mental de la persona. La situación de tener que cubrir diversos roles conlleva tensión, ansiedad y dolencias físicas; el conflicto trabajo/familia genera síntomas psicósomáticos y un estado emocional negativo que se ha asociado con estados depresivos y ansiosos, y abusos de sustancias. Efectos similares a estos han sido descritos en estudios llevados a cabo en otros países fuera de EEUU, donde se ha visto que la interferencia entre la esfera laboral y familiar genera alteraciones psicósomáticas, insomnio, agotamiento emocional y despersonalización. Su impacto ha sido demostrado también en estudios cualitativos y longitudinales (Frone et al. 1997), que describen la asociación entre interferencia familia/trabajo y altos niveles de depresión, mala salud física e hipertensión, y la interferencia trabajo/familia con consumo de alcohol elevado. De un modo específico se ha venido a señalar que el burnout parece ser una consecuencia frecuente del conflicto trabajo/familia, de modo que las organizaciones que no toman medidas para atender la conciliación entre trabajo y familia corren el riesgo de generar empleados con los síntomas clásicos del burnout (Maslach, 2005).

La satisfacción es otra de las consecuencias que se ven alteradas por el conflicto trabajo/familia. Independientemente del modo en que se examine existe una relación negativa entre el conflicto trabajo/familia y el grado de satisfacción laboral y satisfacción vital. Diversos estudios asocian el conflicto en algunos casos con una reducción de satisfacción vital y con una baja satisfacción laboral. Aunque existen diferencias culturales, como es el caso de Hong Kong y de otras culturas asiáticas, donde la primacía por satisfacer un estándar de vida elevado es

imprescindible para el bienestar familiar, resulta en que la interferencia trabajo/ familia no es asociada con una baja satisfacción familiar (Ugarteuro, et al. 2008).

Un aspecto específico de la satisfacción es el referido a la satisfacción marital, varios estudios han señalado que el conflicto entre el trabajo y la pareja tiene un mayor impacto en el grado de satisfacción tanto laboral como marital y vital, también en términos generales el conflicto de rol influye negativamente en el grado de satisfacción marital tanto en mujeres como en hombres; parece haber una relación directa entre el número de horas que una pareja pasa junta y el grado de satisfacción marital (el tiempo que una pareja pasa junta está determinada en gran medida por las horas que trabajan). La distribución equitativa de las tareas domésticas y el apoyo social de la pareja tiene una influencia determinante el grado de satisfacción marital tanto en mujeres como en hombres. Algunos estudios relacionan satisfacción laboral con satisfacción marital y estrés laboral con estrés marital. También en otros países fuera de los EEUU se ha identificado la satisfacción marital como una consecuencia importante de la interferencia trabajo/familia (Ugarteuro, et al. 2008).

Por último, otro aspecto importante de la satisfacción es la satisfacción profesional, en este caso parece que la interferencia más relevante es la que vendría de la interferencia familia/trabajo y no a la inversa. En lo relativo al rendimiento, es la interferencia trabajo/familia la que influye negativamente en el rendimiento familiar, mientras que la interferencia familia/ trabajo influye negativamente en el rendimiento laboral. En el caso de la interferencia familia/trabajo, parece que es especialmente el conflicto entre trabajo y responsabilidades parentales el que incide negativamente en el rendimiento laboral, mientras que el conflicto trabajo/tareas domésticas o trabajo/pareja no tiene ese efecto negativo (Ugarteuro, et al. 2008).

Justificación

En Colombia la posibilidad de contar con un empleo hoy día se convierte en una ventaja social pues de esto depende la estabilidad económica de las familias, según El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) informó que en enero de 2021 la tasa de desempleo fue de 17,3%, lo que representó un aumento de 4,3 puntos porcentuales frente a los resultados de diciembre de 2020, cuando la tasa fue de 13%. Es así, en dicho periodo, la población desocupada era de 4,16 millones, es decir, 951.000 personas quedaron desempleadas si se compara con la cifra del mismo mes en 2020. (DANE, 2021).

Las familias que cuentan con una oportunidad laboral tienden a cuidar tal empleo pues en él fijan sus proyecciones de crecimiento particular y colectivo. Es allí donde las condiciones laborales cobran un papel significativo pues existe una necesidad en el trabajador por mantenerse y un medio en el cual desempeñarse. Características laborales como: horarios, salario, roles y funciones, carga laboral, descanso, estilos de liderazgo, lugar de trabajo y demás, constituyen una experiencia relacional donde interactúan la familia y el trabajo como sistemas de desarrollo personal de cada trabajador.

Es así como cobra especial interés indagar sobre la influencia de un sistema sobre el otro, teniendo en cuenta que en cada industria varían las condiciones laborales. En el caso particular del sector hidrocarburos se presentan características distintivas de las demás industrias como lo son: turnos de trabajo extenso, trabajos fuera de las ciudades de origen, actividades de alto riesgo, capacitación especial, entre otras, las cuales se soportan bajo el amparo de salarios convencionales o formales mejorados que “justifican” el asumir las condiciones que ofrecen los cargos a desempeñar.

Las personas que se vinculan en la industria del sector Oil & Gas se enfrentan a cambios en las dinámicas laborales más populares, y por tanto ajustan sus hábitos a las nuevas exigencias de su trabajo y con ello sus familias también se enfrentan a transformaciones en busca de mantener la estabilidad en su vínculo, lo cual se compensa con los ingresos económicos y bienestar que se recibe en los demás aspectos. Es por esto que nace la idea de identificar cómo se da tal relación teniendo en cuenta lo siguiente:

Una familia funcional es saludable cuando afronta las crisis de forma congruente y busca la estabilidad, característica que no se da de manera aislada, sino que el ambiente y los sistemas de apoyo influyen en la respuesta adecuada ante las crisis. (Perdomo et al. 2015).

Pezoa y Riumalló (2011) afirman que se “alcanza la satisfacción al lograr que ambos proyectos, el familiar y el profesional, encajan para formar un cuadro armónico que es del agrado de la persona” (p. 62).

Según los análisis de Rojas, D. (2019) en el paso de los años las relaciones entre la familia y el trabajo van a influir en el estado físico, emocional y psicológico de las personas. Por lo cual, una empresa responsable con sus trabajadores es aquella que a través de sus estrategias fortalece su recurso humano y logra permanencia laboral en ellos, garantizando éxitos en sus procesos. Tales estrategias son pensadas a partir de argumentos instrumentales como una condición para que la empresa pueda asegurar su ganancia y mantener sus niveles de productividad (Schenone et al. 2017).

Guerrero, et al. (2006) resalta que lograr la calidad de vida en el trabajo requiere cambios, cambios en la forma de ver y de hacer las cosas, en la manera de conducir las cosas, en la manera de conducir la organización, en las variantes de participación de las personas, en el contexto de responsabilidades y otros.

Román, et al. (2012). Refieren “La importancia de la familia como unidad para el análisis económico se basa en el supuesto de que es una entidad que toma decisiones conjuntas en lo relativo a la generación y asignación del ingreso”.

Por lo anterior, se considera que es importante la implementación de Políticas Familiarmente Responsables en todas las empresas públicas, pues el crecimiento de la persona en la familia redundará en beneficios para las empresas. Igualmente, las empresas podrían apoyar aún más a los trabajadores y fortalecer la familia, a través no solo de las políticas o estrategias propuestas, sino teniendo en cuenta el rol que cumple el supervisor como agente del clima organizacional en la empresa estatal; papel preponderante que podría constituirse en una fortaleza para mejorar la percepción del apoyo organizacional, lograr el éxito profesional y familiar, el compromiso y lealtad con la organización, y la satisfacción en el trabajo, facilitando así el uso de las políticas presentadas por la organización (Idrovo, et al. 2012), según el caso.

El material máspreciado que tienen las empresas no es otro que el capital humano y para poder sobrevivir y prosperar en un contexto de cambio económico y social continuo, las organizaciones necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos. Las organizaciones modernas esperan que sus empleados sean proactivos y muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que sean responsables en su propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con la „excelencia“ empresarial y la seguridad laboral. Para alcanzar este objetivo es necesario alejarse de la gestión tradicional y desfasada que considera a los empleados como instrumentos para conseguir los fines empresariales y aproximarse a la concepción de la Psicología Organizacional Positiva que considera que la salud del trabajador es una meta en sí misma, y un objetivo legítimo que debe incluirse en las políticas organizacionales (Salanova y Schaufeli, 2004).

Por otro lado, se ha observado que las propuestas de mejora en las empresas no se dirigen en el sentido de garantizar un derecho, sino de invertir en capital humano. Sin embargo, también se ha observado que el impulso a las políticas de conciliación no sólo se argumenta en términos instrumentales, sino también morales, en donde valores tradicionales relacionados a la familia adquieren gran protagonismo (Schenone et al.2017).

Senge, (2012); Voydanoff, (2005); Nader, et al. (2014) resaltan que las organizaciones saludables están abiertas al aprendizaje y buscan el balance trabajo-familia, a través de la

optimización entre la interacción del ambiente laboral y las expectativas individuales para cubrir las normas y demandas del rol familiar y laboral, logrando una participación efectiva en ambos.

De acuerdo con Pérez, et al. (2015), “las prácticas flexibles pueden influir positivamente en el desempeño de los empleados si el uso de dichas prácticas hace que las personas sientan que el trabajo les mejora su buena disposición y la sensación de seguridad y autoestima” (p. 27).

En América Latina, según un estudio de Riquelme, et al. (2012), los organismos públicos han ido incorporando gradualmente políticas dirigidas a facilitar el desempeño de las responsabilidades familiares.

Cafiero (2011) explica la responsabilidad social empresarial como un conjunto de prácticas, sustentadas en un discurso, de intervención de las empresas en lo social, que declara como objetivo general reconocer y tomar responsabilidad por el impacto económico, social y ambiental que originan a través de sus actividades.

Dentro de los modelos a través de los cuales generar cambios en las organizaciones se encuentran:

Modelo EFR© (Empresas Familiarmente Responsables) que identifica estrategias que armonizan la relación trabajo-familia, como marco conceptual para la investigación en las empresas, según las fases en las cuales se encuentran: en la adopción o implementación de políticas de conciliación trabajo y familia (Chinchilla, 2007; Idrovo & Leyva, 2011).

Finalmente, las políticas de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) constituyen una dimensión de impacto favorable en las empresas, toda vez que puede conllevar a la reducción de los costos en servicios de salud al disminuir el estrés y otras enfermedades relacionadas, y facilitando la flexibilidad en los horarios laborales (Idrovo & Leyva, 2011).

Pregunta de investigación

¿Cómo la relación familia-trabajo influye en el desarrollo personal y laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos?

¿Qué estrategias organizacionales de protección a la relación familia-trabajo se pueden implementar en empresas de hidrocarburos?

Objetivos

Objetivo general

Generar estrategias organizacionales de protección a la relación familia-trabajo en las empresas del sector hidrocarburos.

Objetivos Específicos

Describir los factores que determinan la relación familia-trabajo en el sector hidrocarburos.

Identificar la influencia de la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos.

Caracterizar la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos.

Marco Teórico

Incidencia del trabajo en la vida de las personas

Chirinos, M. (2006) y Gómez, R. (1999) indican que el trabajo constituye un requisito importante para fundar una familia y una herramienta básica para el desenvolvimiento de la persona. El trabajo (función económica) coexiste con las funciones educativa y afectiva, que junto con otras dimensiones posibilitan la vida de la familia. El trabajo, en primer lugar, tenemos que considerarlo no sólo como una fuente de ingresos, sino más bien como una forma de perfeccionarse y dignificarse como persona para servir más adecuadamente a la familia y a la sociedad. El trabajo tiene una dimensión subjetiva que está dada por el valor que va agregando en sí mismo al sujeto que lo realiza. En segundo momento, el trabajo potencia las relaciones sociales entre las personas y las familias.

De lo expuesto se derivan algunas consecuencias. Primero, que para la persona trabajar no sólo podría ser una necesidad económica, sino también un deber ético, pues debe desarrollar todas las habilidades adquiridas para poder integrarse mejor en la familia, en la sociedad, y potenciar su ser persona. Segundo, que la interacción laboral entre mujer/hombre tiene que redundar en beneficio del hogar, con implicación de ambos en el trabajo doméstico y en la dimensión socializadora de la familia, pues no es lo mismo sociabilidad (cualidad del ser humano para manifestarse en sociedad, con vistas a alcanzar la madurez social necesaria que permita el despliegue personal en el ámbito en el que se desenvuelve), que socialización (influjo externo que recae en el individuo, ejercido por una acción educativa). En tercer lugar, hay que contemplar el trabajo como un valor esencial, porque es una de las fuentes del desarrollo y plenitud personal y familiar. (Rodríguez et al. (2005).

Trabajo y familia

Por su parte, Figueroa, A. y Moyano, E. (2008), mencionan que los dos ámbitos constitutivos de la persona son la familia y el trabajo. Incluso se llega a afirmar que la familia y el trabajo constituyen el nido ecológico básico de actuación del ser humano, porque son mutuamente interdependientes. En la etapa preindustrial la relación entre la vida familiar y laboral tenía su armazón bastante regulado. Con la llegada de la era industrial y la globalización esa conciliación ha desaparecido. El trabajo ha llegado a condicionar en gran medida al matrimonio y la familia. La relación de la familia con el trabajo es una de las realidades más complejas en nuestra cultura. La solución implica dos caminos: políticas públicas que hagan compatible y sinérgica la relación trabajo-familia y un cambio cultural que haga más equilibrados roles parentales hacia esos dos ámbitos de desarrollo.

Por otro lado, mientras que en las sociedades premodernas las actividades productivas tenían poca valoración, siendo menospreciadas por las élites sociales de aquel entonces, la modernidad inaugura un periodo en que las actividades productivas comienzan a adquirir más importancia, contribuyendo al desarrollo del Estado y de la economía (Durán, 2006). Esta nueva polaridad del trabajo como centro de la vida moderna fue impulsado por un cambio de mentalidad, el que es analizado por Max Weber en su libro “La ética protestante y el espíritu del capitalismo” (Durán, 2006; Mejía, 2016). La ética protestante contribuyó a sentar una nueva valoración del trabajo en la vida de los sujetos. El trabajo disciplinado era una forma de servir a Dios y la riqueza pasó a ser vista como algo legítimo en cuanto era resultado de un trabajo arduo y una actitud ascética. Posteriormente, cuando la vida humana tomó sentido por sí misma y esta actitud ante el trabajo perdió contenido religioso, apareció una actitud distinta, más secularizada, en donde el propósito del trabajo se encontraba vinculado con las propias necesidades humanas.

La nueva polaridad del trabajo trajo consigo un nuevo ordenamiento de género, marcado especialmente por la visión que separaba el espacio para la producción de bienes - la fábrica - y el espacio doméstico de la reproducción. Si en los hogares premodernos hombres y mujeres desarrollaban tareas productivas y reproductivas con patrones más diversos a los de las sociedades modernas, la industrialización buscó separar el espacio de ejecución de estas tareas dividiendo las actividades entre los sexos entre las esferas público y privada (Carrasco et al. 2011). Antes de este proceso el hogar y la comunidad cumplían una importante función productiva, proveyendo a sus miembros de los bienes para la satisfacción de necesidades como comida, abrigo, ropa y otros

utensilios para el desarrollo de estas tareas. Posteriormente estos bienes comenzarían a ser producidos en las fábricas y ser adquiridos en el mercado, despojando a la unidad doméstica de su carácter productivo y centrándola en tareas relacionadas con el cuidado y el mantenimiento de sus integrantes.

Relación familia-trabajo

Moreda de Lecea, C. (2000) en su texto “interacción educativa en el binomio Familia-Trabajo” menciona que desde una perspectiva de la antropología educativa la relación que se produce entre familia y trabajo suele ser de permanente tensión. Trabajo y familia coexisten en un círculo virtuoso (a veces también vicioso si se fracasa en alguno de ellos) que objetiva como fin el fortalecimiento del ámbito familiar, asumiendo el trabajo como un factor fundamental. El trabajo es para la familia y no la familia para el trabajo. Reconocemos que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo está siendo de gran utilidad, no sólo para las propias mujeres, sino también para las familias y la sociedad en general, pero esta realidad no conlleva feminizar el problema. Ahora bien, es deber de las políticas públicas promover los incentivos necesarios para armonizar los dos ámbitos: familia y trabajo. Esto implica asumir un enfoque familiar, más que individual, tanto de la legislación laboral, como de las demás herramientas con que el Estado cuenta para promover el desarrollo de la sociedad. La familia y, con ella, sus miembros, viven en el tiempo y en el espacio, se relacionan con el resto de las instituciones familiares y no familiares de la sociedad y, por tanto, están en condiciones de influir y de ser influidas por las vivencias presentes en ese mundo real en el que nacen, crecen, se desenvuelven y terminan sus vidas.

Moreda de Lecea, C. (2000) continúa: En la antropología educativa existen varias maneras de entender la relación que existen entre estos dos ámbitos: laboral y familiar. En esta reflexión apuntamos las que siguen:

1ª) Una visión sostiene que, actualmente, el desarrollo personal y profesional prima y la vida familiar pasa a un segundo lugar, esencialmente porque se cree en el desenvolvimiento individual, en el nivel de vida, y la provisión de ciertos bienes para las necesidades de la familia.

2ª) Otro modo de enfocar la situación consiste en demostrar que la interrelación del binomio familia-trabajo sea salubre. Así, hay que reivindicar el derecho de la mujer a ocupar un

espacio en la vida laboral con las mismas oportunidades que los varones y sobre todo que sea posible para el varón y la mujer la “conciliación” familia-trabajo, esto significa posibilitar medidas compatibles en la temporalidad entre el hogar y el trabajo.

3ª) Una tercera visión es la que percibe y defiende una estrecha relación entre trabajo y familia, pues constata que esta interrelación potencia a las personas y a la familia y por extensión a la sociedad. No hablan de conciliación, pues sólo se concilian las realidades que son poco afines, que no es el caso tratándose de aspectos tan complementarios como familia y trabajo. Esta posición aboga para que, desde las políticas públicas, el sector privado y las familias individualmente consideradas, se entienda que la relación entre lo familiar y lo laboral debe ser sinérgica y no solo compatible (Moreda de Lecea, C, 2000).

Así mismo, Moreda de Lecea, C. (2000) en su propuesta de un enfoque familiar desde la antropología educativa en el binomio Familia-Trabajo refiere que los ámbitos familia y trabajo son complementarios y necesarios, además elementos esenciales en el desarrollo holístico del ser humano. La familia educa a la persona de un modo integral, hasta tal extremo que gran parte de las competencias y habilidades que cada persona adquiere en su profesión se cultivan en la familia.

Conflicto trabajo-familia

Por su parte, Rapoport, R. y Rapoport, R. N. (1969) señalan que el conflicto entre trabajo y familia es un tema ampliamente investigado en la actualidad en el ámbito del comportamiento organizacional. Los orígenes de este ámbito de investigación se remontan a la década de los años 70 uno de los aspectos recurrentes en este ámbito es que tanto el trabajo como la familia exigen tiempo y dedicación: el trabajo proporciona unos ingresos, seguridad económica y un estatus, y la familia proporciona un apoyo afectivo donde criar a los hijos, de modo que es inevitable que surjan los conflictos entre ambos espacios. El trabajo y la familia se interrelacionan tanto de manera positiva como negativa, diferenciándose a nivel teórico dos tipos de conflictos, direccionalmente opuestos, el del trabajo/familia, en el que es el trabajo el que influye en la familia, y el de la familia/trabajo, en el que la familia es la que influye en el trabajo. En la interrelación entre los dos ámbitos es el trabajo el que tiene, en la mayoría de los casos, mayor influencia sobre la familia que el que tiene la familia sobre el trabajo, dándose por lo tanto una interrelación asimétrica.

Teorías organizacionales de la interrelación trabajo-familia

Kinnunen, et al. (2005) indican que las teorías organizacionales que se han aplicado al contexto de la interrelación trabajo/familia son tres. En primer lugar, está la *teoría del apoyo percibido* se refiere en términos generales a la medida en que la organización apoya vida familiar. Hay dos componentes esenciales, las políticas organizacionales de apoyo hacia la familia, y los superiores y compañeros que la apoyan. Desde el punto de vista organizacional estos dos aspectos son imprescindibles para que el trabajador o trabajadora pueda conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Una cultura que apoya la conciliación trabajo/familia es aquella que comparte valores y creencias que apoyan la integración de trabajo y vida familiar para hombres y mujeres. De acuerdo con esta teoría una organización apoyará la conciliación, según la percepción que el trabajador tenga del grado de apoyo existente, independientemente de las políticas y prácticas organizacionales concretas.

La teoría del límite plantea que la vida laboral y familiar está marcada por diferentes culturas, el trabajador se mueve diariamente de una a otra, para algunas personas la transición puede ser muy sutil (idioma y costumbres culturales muy similares) mientras que para otras las expectativas de comportamiento en un entorno o en otro pueden ser muy distintas, por lo que la transición entre uno y otro será muy brusca. Las personas han de manejar estas fronteras entre trabajo y familia para poder conciliar ambas esferas. La teoría del límite establece que los límites débiles, flexibles y permeables, permiten mantener un buen equilibrio entre trabajo y familia, si ambas esferas son similares, mientras que los límites fuertes permiten mantener el equilibrio cuando las esferas del trabajo y la familia son muy distintas. Según esta teoría los individuos integrados serán aquellos que tenga influencia y afiliación con el grupo, y una internalización de los valores y cultura de la esfera en la que se muevan, al tiempo que tendrán capacidad para controlar los límites de manera compensada entre las dos esferas de actuación. Mientras que los individuos periféricos serán aquellos que cuenten con poca capacidad de influencia, y desconocimiento de valores y normas, y tendrán una capacidad muy limitada de ejercer un equilibrio eficaz entre ambas esferas de actuación (Kinnunen, et al. (2005).

Una tercera teoría organizacional es *la teoría de Schein*, muy utilizada para entender los aspectos culturales de la interacción trabajo/familia. Según esta teoría, existen tres niveles de

manifestación cultural, el primero, el nivel superficial de los recursos, que viene a reflejarse en las características de la organización física, las memorias anuales y los informes organizacionales; el segundo nivel, el de los valores, estrategias e ideologías; y un tercer nivel más profundo, el de los valores subyacentes como las percepciones, los procesos mentales, los sentimientos, y el comportamiento organizacional. Aplicando esta teoría al ámbito de la interacción trabajo/familia, el nivel de los recursos vendría a estar representado por las políticas empresariales favorecedoras de la conciliación trabajo/familia. Estas estarían sostenidas por valores tales como el mantenimiento de las mujeres de alta cualificación y con compromisos familiares. En tercer lugar, los valores subyacentes son aquellos parten de los valores culturales generales que con el tiempo pasan a ser asumidos de manera implícita y quedan en un plano subyacente; estarían representados en el discurso organizacional, cómo se valora el tiempo, la productividad y el compromiso organizacional, (Kinnunen, et al. (2005).

Recomendaciones para mejorar la relación familia-trabajo

Continuando con Chinchilla, N. (2001) las políticas públicas para armonizar familia y trabajo tienen que promover que todo plan o estrategia de mejoramiento en las condiciones laborales debe ser pensado para que ambos cónyuges tengan reales posibilidades de repartir mejor su tiempo entre el hogar y el trabajo. De esta forma serán madre y padre los que, libremente, decidan quién, cuándo y cómo suplirá, en el hogar, la mayor dedicación laboral del otro. Pero tengamos en cuenta un criterio esencial, toda política familiar efectiva no puede pretender sustituir las decisiones que, en el cumplimiento de sus funciones propias, la familia puede tomar con autonomía. Más bien, nos parece que debe tener como objetivo fomentar su capacidad de autodeterminación y respuesta en el cumplimiento de sus propios fines específicos. Lo que realmente se necesita para ayudar a que todos los miembros de la familia se desarrollen como tales, y también como trabajadores, es una “agenda por familia” integral que busque muchas más que modernizar la actual legislación laboral de protección a la maternidad. Una auténtica política familiar debiera consistir en un conjunto de intervenciones de los poderes públicos destinadas a otorgar facilidades a las personas con responsabilidades familiares para que puedan desempeñarlas de la mejor manera posible. Las normas y las ayudas dadas por el Estado para las familias son más efectivas cuando son más generales o amplias que cuando se focalizan en algún aspecto especial.

Además, Chinchilla, N. (2001) resalta que paulatinamente las empresas europeas están empezando a centrarse en maneras de ayudar a sus empleados a conciliar el trabajo y la familia. Pero esta preocupación no es necesariamente debido a una preocupación por el bienestar de sus empleados. Estudios norteamericanos y españoles apuntan hacia cuatro factores que impulsan la puesta en marcha de programas de trabajo y familia en las empresas: el tamaño de la empresa, el porcentaje de empleadas, la competitividad del mercado laboral y el grado de preocupación por aumentar y seleccionar además de potenciar a su plantilla.

Programa Trabajo/Familia

Pezoa, A. y Riumalló, M. (2011). Mencionan que los programas trabajo/familia tendrán cada vez más importancia. Las empresas pueden ayudar a sus empleados a armonizar el trabajo con la vida familiar. Para ello, proponen estas dimensiones: flexibilidad, servicio, apoyo profesional y beneficios.

– Flexibilidad. El objetivo fundamental es hacer compatible la flexibilidad entre el trabajo y la familia. El razonamiento explica que tanto el trabajo como la familia demandan tiempo y energía. Tanto las exigencias del trabajo como las de la familia tienden a fluctuar en función del tiempo: temporadas más o menos intensas, ciclo de vida, etapa de la carrera y acontecimientos inesperados. En muchos sectores y empleos, el tiempo y la presencia física ya no son criterios relevantes para la evaluación y remuneración. Lo son los objetivos y resultados.

– Servicios. Esta categoría se refiere a los diferentes tipos de servicio que reducen la carga del empleado fuera de la empresa. El razonamiento se desarrolla de este modo cuanto menor sea la carga de trabajo fuera de la empresa, menos preocupado estará el empleado y está más disponible para responsabilidades de trabajo. Por ejemplo: el cuidado de niños, de personas mayores, y tareas domésticas como la limpieza y la compra.

– Apoyo profesional. Uno de los objetivos de la empresa es la reducción de lo que se llama conflictos “de tiempo” entre trabajo y familia., esto es, cuando ambas responsabilidades entran en conflicto por falta de tiempo. El conflicto entre trabajo y familia por causa “de presión”, como el estrés, el cansancio y las preocupaciones que traspasan entre trabajo y familia. Una opción que tiene sus defensores para compatibilizar trabajo y familia se refiere a la formación, aunque este

extremo es un asunto controvertido. Están los defensores, hasta quienes sostienen que la formación no es suficiente ya que no ataca la raíz del problema. La mayoría de las empresas prestan un servicio de asesoramiento de carrera profesional.

– Los beneficios. Son los diferentes tipos de beneficios extrajurídicos, también llamados “sociales” que pueden aliviar a los empleados en cuanto al cuidado y salud de sus familias. Entre ellos señalamos: seguro de vida del empleado, seguro médico del cónyuge, seguro médico de los hijos y plan de pensiones.

Así mismo mencionan que las políticas formales necesitan ser reforzadas por la cultura informal de la empresa, y tienen que hacer todo lo posible para potenciar, crear y promover esta cultura. Urge un cambio cultural que valore mejor el proyecto familiar y profesional a la sociedad. De ahí, la importancia de colaborar las instancias públicas, tanto la función ejecutiva como legislativa, pues ambas tienen un rol educador inherente (Pezoa, A. y Riumalló, M., 2011).

Empresas Familiarmente Responsables

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en la investigación Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social (2009), establecen que el Estado tiene la facultad de asignar recursos ejecutar políticas. En ese sentido, para incidir en la conciliación de la vida laboral con la familiar, se requiere de una alta voluntad política que desafíe las condiciones y establezca nuevos patrones culturales como lo es la corresponsabilidad. Encuentran en dicho estudio que, en América Latina y de manera conjunta con los Estados y con instituciones internacionales, los empleadores han establecido estrategias de conciliación en el trabajo y permiten entender que se están ubicando como parte de la solución a las dificultades de inequidad y conflicto trabajo-familia; asimismo, han entendido que pueden incidir en la generación de un mayor bienestar para los empleados y sus familias.

Desde esta perspectiva, el Modelo EFR© (Empresas Familiarmente Responsables) identifica estrategias que armonizan la relación trabajo-familia, como marco conceptual para la investigación en las empresas, según las fases en las cuales se encuentran: en la adopción o

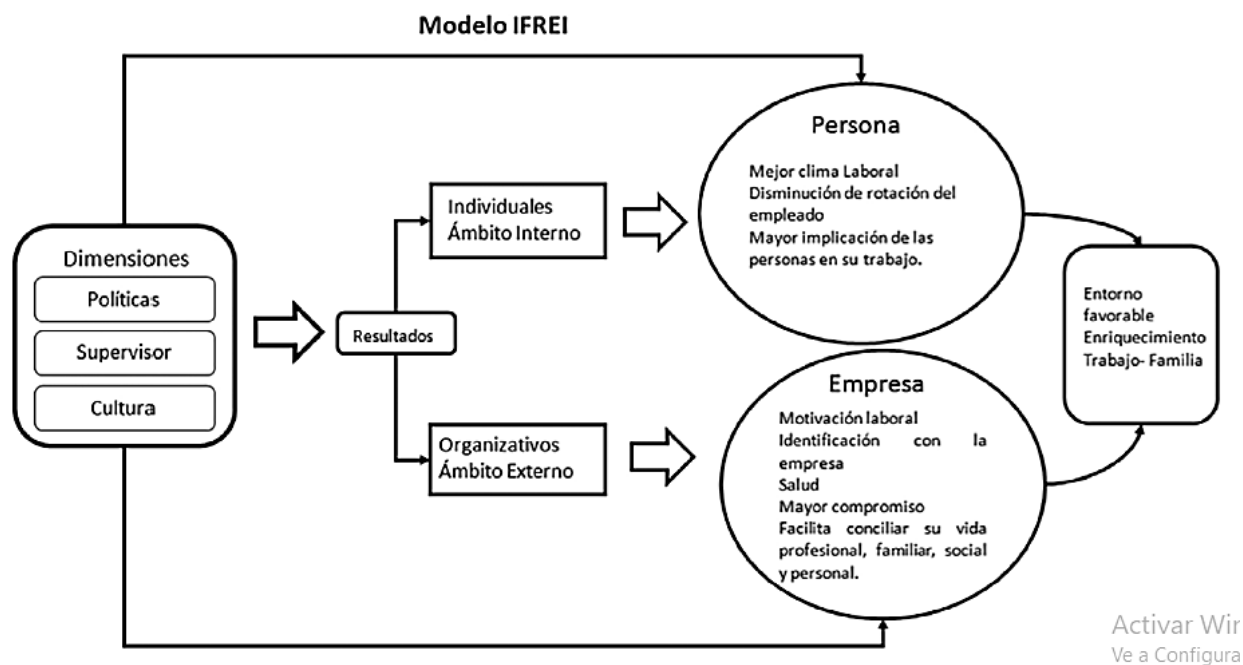
implementación de políticas de conciliación trabajo y familia (Chinchilla, 2007; Idrovo & Leyva, 2011).

Con base en este modelo (Figura 1), se reconoce que las políticas de Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) constituyen una dimensión de impacto favorable en las empresas, toda vez que puede conllevar a la reducción de los costos en servicios de salud al disminuir el estrés y otras enfermedades relacionadas, y facilitando la flexibilidad en los horarios laborales (Idrovo & Leyva, 2011). De acuerdo con Pérez et al. (2015), “las prácticas flexibles pueden influir positivamente en el desempeño de los empleados si el uso de dichas prácticas hace que las personas sientan que el trabajo les mejora su buena disposición y la sensación de seguridad y autoestima” (p. 27)

Otra dimensión es la que el IESE Business School define como **supervisor familiarmente responsable** (cuya función la ejerce el jefe inmediato), como “aquel que se hace cargo de las demandas familiares de sus colaboradores y respetando la libertad personal, apoya y facilita la conciliación trabajo-familia; promueve la utilización de prácticas familiarmente responsables y se muestra abierto y sensible a estas cuestiones” (Pezoa & Riumalló, 2011, p. 22). También está la cultura que el IESE Business School define como una dimensión relevante que contiene el conjunto de supuestos, creencias y valores compartidos por los miembros de la organización, en relación con el grado en que esta apoya y valora la integración de la vida familiar, laboral y personal de sus empleados.

Figura 1

Modelo IFREI©



Fuente: Gutiérrez et al. (2019). Caracterización de la Relación Trabajo – Familia en una Entidad Pública.

Sumado a las políticas, al apoyo del supervisor y a la cultura, existen otros factores que pueden favorecer o dificultar a la RFC. Se trata de las características individuales, definidas por este modelo como las preferencias que cada persona tiene a la hora de afrontar la integración de su vida laboral, familiar y personal (Idrovo & Leyva, 2011), y que incluye la afectación del estado de salud. Álvarez y Gómez (2011) plantean que las implicaciones del conflicto trabajo-familia, se reflejan en afectaciones en la salud mental y física, y por eso afirman que el buen estado de salud depende de las condiciones ofrecidas por el entorno laboral, pero también de las capacidades de las personas para afrontar cualquier situación de tensión entre lo laboral y familiar. Visto de este modo, la aplicación del modelo RFC puede tener un impacto positivo en las personas, al facilitarles la organización de su tiempo en el trabajo, de modo que no interfiera con las actividades familiares, disminuya el tiempo de desplazamientos, y favorezca el rendimiento. Los trabajadores, al estar comprometidos y satisfechos en la familia, pueden disminuir el conflicto trabajo-familia y el estrés, mejorando la calidad de vida (Greenhouse, et al., 2003; Arredondo, et al., 2013).

Marco legal

LEY 1857 DE 2017: por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

Artículo 4A. Las acciones estatales dirigidas a proteger a personas en situación de vulnerabilidad o de violación de sus derechos deberán incluir atención familiar y actividades dirigidas a vincular a los miembros de la familia a rutas de atención para acceder a programas de subsidios, de salud, recreación, deporte y emprendimiento que mejoren su calidad de vida donde se les brinde recursos que les permita prevenir o superar condiciones de violencia o maltrato, inseguridad económica, desescolarización, explotación sexual o laboral y abandono o negligencia, uso de sustancias psicoactivas y cuidado de personas dependientes en la atención de alguno de sus miembros.

Las entidades encargadas de la protección de las familias y sus miembros deberán conformar equipos transdisciplinarios de acompañamiento familiar y diseñarán y pondrán en ejecución, en cada caso, un plan de intervención en el que se planeen las acciones a adelantar y los resultados esperados.

Parágrafo. De las actividades desarrolladas se dejará constancia en un documento reservado denominado historia familiar, en el cual se registrarán cronológicamente las razones de la intervención y las acciones ejecutadas.

Dicho documento es de reserva y únicamente puede ser conocido por terceros en los casos previstos por la ley.

En los casos de violencia ejercida contra la mujer como violencia intrafamiliar, violencia sexual o cualquier otro tipo que afecten su seguridad o la de sus hijos y/o hijas, la mujer no estará obligada a participar en planes de intervención familiar estipulados en el presente artículo.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3^{er} grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario

Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el “Día Nacional de la Familia”.

El Día de la Familia será también el “Día sin Redes”, para lo cual los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil en cumplimiento a la función social que les asiste promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a un uso responsable de todos los medios digitales, adviertan los riesgos que conllevan y a dedicarle tiempo de calidad, a los miembros de su familia.

La Autoridad Nacional de Televisión destinará espacios institucionales para que las entidades responsables de la coordinación de la celebración del Día de la Familia y los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil puedan desarrollar campañas pedagógicas que realcen el valor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad y la importancia del diálogo presencial e intergeneracional entre los miembros de la familia. Estos espacios se asignarán durante los 15 días antes a la celebración de este día.

Marco conceptual

Familia: El Artículo 42, Constitución Política de Colombia señala que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes.

Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley. Los hijos habidos en el matrimonio o fuera de él, adoptados o procreados naturalmente o con asistencia científica, tienen iguales derechos y deberes. La ley reglamentará la progenitura responsable. La pareja tiene derecho a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos, y deberá sostenerlos y educarlos mientras sean menores o impedidos. Las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los deberes y derechos de los cónyuges, su separación y la disolución del vínculo, se rigen por la ley civil. Los matrimonios religiosos tendrán efectos civiles en los términos que establezca la ley. Los efectos civiles de todo matrimonio cesarán por divorcio con arreglo a la ley civil. También tendrán efectos

civiles las sentencias de nulidad de los matrimonios religiosos dictadas por las autoridades de la respectiva religión, en los términos que establezca la ley. La ley determinará lo relativo al estado civil de las personas y los consiguientes derechos y deberes. (Artículo 42, Constitución Política de Colombia).

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica. (Resolución 2646 de 2008).

Empresa: Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo. (Ministerio de Trabajo, 1990).

Sector Hidrocarburos: El sector hidrocarburos se compone de dos grandes áreas: una llamada upstream, que comprende las actividades de exploración y producción, y otra denominada downstream, que ejecuta las actividades de transporte, refinación y comercialización. (EITI Colombia, 2016).

La Industria Petrolera Colombiana ha sido en los últimos años el motor de la Economía del país. El petróleo es el primer producto de exportación con el 55.4 por ciento del total de las exportaciones y el principal contribuyente a las finanzas del Estado. Las regiones se vieron beneficiadas en sus recursos fiscales al recibir regalías por un valor de 5.9 billones de pesos en los últimos 4 años. (Agencia Nacional de Hidrocarburos, sf).

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Resolución 2646 de 2008).

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2646 de 2008).

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. (Resolución 2646 de 2008).

Factores psicosociales: Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Resolución 2646 de 2008).

Sinergia de los factores intralaborales, extralaborales e individuales: Cualquiera de las cargas de trabajo físicas, mentales o psíquicas, están potenciadas y/o sinergizadas por las condiciones extralaborales y los factores individuales. Por lo tanto, siempre deben ser objeto de valoración por parte del experto y ser incluidas como insumo necesario para obtener una estimación de la carga de trabajo. (Resolución 2646 de 2008).

Estado del arte

Gutiérrez et al. (2019). Evidencian en su investigación la importancia de las dos realidades trabajo-familia para cada uno de los trabajadores de la empresa en dónde desarrollaron su investigación, y los esfuerzos que realizan para compaginarlos. Sin embargo, no ven reflejada claramente la importancia que se le da a la familia, y más bien sí al trabajo, a pesar de las consecuencias para la vida personal y familiar. Consideran que es importante la implementación de Políticas Familiarmente Responsables en todas las empresas públicas, pues el crecimiento de la persona en la familia redundará en beneficios para las empresas. Igualmente, las empresas podrían apoyar aún más a los trabajadores y fortalecer la familia, a través no solo de las políticas o estrategias propuestas, sino teniendo en cuenta el rol que cumple el supervisor como agente del

clima organizacional en la empresa estatal; papel preponderante que podría constituirse en una fortaleza para mejorar la percepción del apoyo organizacional, lograr el éxito profesional y familiar, el compromiso y lealtad con la organización, y la satisfacción en el trabajo, facilitando así el uso de las políticas presentadas por la organización (Idrovo, et al. 2012), según el caso.

Hoyos et al. (2014). Concluye en su investigación: “En gran parte la situación de escasos apoyos a las familias es el resultado de una ausencia de demandas de los agentes sociales y de las organizaciones de la sociedad civil, que han eludido hacer una apuesta a favor de la familia. La consecuencia de esto es la falta de políticas por parte del estado y de las empresas que respalden a la familia y tampoco existan medidas de conciliación entre la actividad familiar y laboral. Por lo tanto esta es una invitación a que todas las personas que en una u otra manera estén inquietas con el tema de la familia y sean conscientes de la importancia que tiene como pilar de la sociedad se organicen a través de muchos medios y promuevan organizaciones que permanentemente impulsen estudios, debates, investigaciones, políticas y general buenas prácticas a favor de la familia. Además de procurar que todos los estamentos propicien una buena formación en torno a la familia. Todos los agentes externos a la familia nos unamos en formar familias para que en su interior se conviertan en escuelas de virtudes en donde se prepare a las personas para desarrollar con éxito y con eficacia el mundo laboral y se preparen también para ser mejores personas y los líderes que demanda hoy la sociedad”

Pacheco, D. (2019), Menciona en su investigación que: en la revisión realizada existe un conflicto entre el trabajo y la familia, desde los diferentes contextos ya sea por la conformación de la familia si es monoparental u otra los roles que se van a tener van a cambiar si el individuo está en la casa con su familia o si este, ya está ejerciendo una labor en un trabajo determinado. También se denota bastante que el horario trabajado influye al tener poco tiempo para compartir con la familia y la carga va a estar reflejada en un solo individuo y es allí en donde se empieza a ver que se genera un conflicto. Así mismo, se evidencia que independientemente del tipo de familia o el trabajo que realice una persona, los problemas que se estén presentando afectaran bilateralmente, y la calidad de la relación se verá perjudicada. También, recomienda participar en investigaciones multidisciplinarias que permitan hacer un análisis detallado de los entornos familiares y laborales para detectar los problemas que ocurren en estos dos lugares y proponer soluciones a los mismos y concluye que como resultado del análisis se obtuvo que en el paso de

los años las relaciones entre la familia y el trabajo van a influir en el estado físico, emocional y psicológico de las personas.

Método

Franco, Y. (2011) menciona que el marco metodológico es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye las técnicas de observación y recolección de datos, determinando el “cómo” se realizará el estudio, esta tarea consiste en hacer operativa los conceptos y elementos del problema que estudiamos.

Tipo y diseño de estudio

La presente investigación se basa en un método mixto de investigación, donde se integran los paradigmas cualitativos y cuantitativos. Según mencionan Hernández et al. (2014) la investigación cuantitativa considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas y el análisis cualitativo, en contraste, es inductivo, lo que implica que utiliza la recolección de datos para finar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.

Adicional a ello, Hernández et al. (2014) resaltan que el método mixto de investigación integra ambos enfoques, argumentando que al probar una teoría a través de dos métodos pueden obtenerse resultados más confiables.

Finalmente, se plantea como investigación de campo no experimental, de tipo correlacional cuyo objetivo es medir el grado de relación entre las variables expuestas con anterioridad (familia y trabajo) en una empresa del sector hidrocarburos y cómo dicha interacción impacta en el desarrollo de los colaboradores tanto en su ámbito personal como laboral.

Participantes o fuentes de datos

Como población objeto se toman los trabajadores de una empresa contratista del sector hidrocarburos en el área de mantenimiento, con sede en los llanos orientales de Colombia, la cual está conformada por 50 trabajadores entre administrativos y operativos. El grupo muestra fue constituido por 3 mujeres y 7 hombres, quienes fueron seleccionados a través de la metodología por cuotas que consiste en formar grupos o estratos de individuos con determinadas características, por ejemplo, sexo, edad u ocupación. Se fijan las cuotas que consisten en el número de individuos que reúnen las condiciones para que de alguna forma representen a la población de la que se originan teniendo en cuenta los criterios de inclusión. (Hernández, C., Carpio N; 2019).

Tabla 1.

Criterios de inclusión

Criterio de inclusión	Criterio de exclusión	Criterio de eliminación
Más de 3 años laborando en el sector hidrocarburos.	Personal con antigüedad que no se encuentre vinculado directamente a la	Personal identificado con fallos a la verdad en su aporte a la investigación.
Trabajadores que causa del vínculo laboral hayan tenido que trasladarse desde su ciudad de origen para desempeñarse en su cargo.	empresa (asesores, proveedores, subcontratistas)	
Trabajadores que causa del vínculo laboral hayan tenido que trasladar a su familia nuclear a la ciudad donde desempeña su cargo.		

Personal que pertenezca al contrato desarrollado en los llanos orientales.

Recolección de información

Instrumentos

Como instrumento de recolección de información se empleó una entrevista semiestructurada que evaluó la percepción como trabajadores de una empresa del sector hidrocarburos la relación de las variables familia y trabajo. Tal entrevista tiene como referencia las categorías del modelo *IESE Family Responsible Employer Index* (IFREI©), instrumento de evaluación o diagnóstico de las empresas familiarmente responsables (Chinchilla et al. 2003) creado en el Centro Internacional de Trabajo y Familia del *IESE* de la Universidad de Navarra (España), así como preguntas de tipo sociodemográfico, preguntas exploratorias y preguntas de diagnóstico sobre el conocimiento y el nivel de implementación de las políticas o estrategias de responsabilidad familiar en la empresa, la cual se diseña en la plataforma Google Forms y es diligenciada en compañía de cada uno de los participantes de forma privada. La entrevista fue dividida en 5 secciones con un total de 56 preguntas exploratorias de las cuales 27 fueron de respuesta abierta y 29 de selección múltiple.

Tabla 2

Entrevista: Relación familia-trabajo

DATOS GENERALES

1. Número de identificación
 2. Edad
 3. Estado civil
 4. Género con el cual se identifica
 5. Tiene personas a cargo
 6. Actualmente vive con:
 7. Nivel educativo
-

-
8. Profesión
 9. Cargo que desempeña actualmente
 10. Experiencia en el cargo
 11. Experiencia en el sector hidrocarburos
 12. Ciudad de Origen
 13. Ciudad de residencia actual
 14. Ciudad donde desempeña sus labores actualmente
-

ÁMBITO LABORAL

1. ¿Cuántas horas al día conforman su jornada laboral?
 2. Mencione el número de horas al día que dedica a laborar (dentro y fuera de la jornada laboral)
 3. ¿En su trabajo es habitual extender la jornada laboral?
 4. ¿Por su trabajo ha tenido que cambiar su lugar de origen?
 5. Si es afirmativa la respuesta anterior, indique cuantas horas debe invertir para volver a su ciudad de origen
 6. ¿Por su trabajo ha tenido que trasladar a su familia hasta su ciudad de trabajo?
 7. ¿Por su trabajo sus familiares han tenido que hacer cambios en su cotidianidad?
 8. ¿Cada cuánto viaja a su ciudad de origen?
 9. ¿La frecuencia de los viajes a su ciudad de origen dependen de...?
 10. ¿Su trabajo le permite ajustar tiempo para visitar a sus familiares?
 11. Considera usted que el trabajo influye en su familia de forma...
-

ÁMBITO FAMILIAR

1. Actualmente, ¿Cuántas personas laboran en su núcleo familiar?
 2. ¿Qué opina su familia sobre su actual trabajo?
 3. ¿En su familia es habitual conversar sobre aspectos laborales?
 4. ¿En su núcleo familiar las decisiones laborales se toman...?
 5. Considera usted que el ámbito familiar influye en su desempeño laboral de forma...
 6. ¿En su hogar se presentan discusiones/conflictos a causa de su vida laboral?
 7. ¿Con qué frecuencia se presentan discusiones/conflictos a causa de su vida laboral?
 8. ¿Cuál es la razón asociada a su trabajo que suele generar los conflictos en su hogar?
 9. ¿Ha implementado estrategias para dar solución a tales conflictos?
-

-
10. Si ha implementado estrategias para solucionar sus conflictos familiares, mencione cuales han sido
 11. ¿Han funcionado las estrategias que ha implementado para mejorar la relación familiar?
 12. ¿Cuáles son los logros familiares que le ha brindado su trabajo?
 13. ¿Si tuviera más tiempo, qué le gustaría vivir con su familia?
 14. Describa las fortalezas que ha desarrollado su familia para lograr sobreponerse a los cambios laborales.
-

ÁMBITO PERSONAL

1. ¿Qué tan satisfecho se siente actualmente con los logros obtenidos en su vida?
 2. ¿Su trabajo le ha ayudado a alcanzar los logros que se ha trazado en su vida?
 3. ¿Su trabajo le ha posibilitado alcanzar logros familiares?
 4. ¿Cuál de las siguientes palabras describe mejor su posición laboral?
 5. ¿Cuál de las siguientes palabras describe mejor su rol familiar?
 6. El cargo que ocupa actualmente le permite...
 7. Considera que su trabajo actualmente es:
 8. ¿Cuáles son sus principales motivadores personales?
 9. ¿Cuáles son sus principales motivadores laborales?
 10. Resuma su experiencia laboral-familiar en los últimos años
-

EN SU EMPRESA

1. ¿La empresa fomenta la conciliación entre trabajo y familia?
 2. ¿La empresa realiza actividades de integración familiar?
 3. ¿La empresa genera espacios de formación en gestión del tiempo y el estrés, conciliación entre trabajo y familia?
 4. ¿La empresa sensibiliza a los colaboradores respecto al equilibrio trabajo/familia?
 5. Mencione todas aquellas iniciativas familiares que su empresa desarrolla.
 6. ¿Considera usted a su empresa familiarmente responsable?
 7. Mencione todas aquellas acciones, iniciativas y/o compromisos le gustaría que la empresa implementara en pro de la conciliación trabajo y familia.
-

En el desarrollo de la investigación se usaron las bases de datos administrativas con información sociodemográfica de los participantes, formatos digitales de entrevista semiestructurada de la plataforma Google Forms y archivos de Excel, así como un computador portátil, un teléfono celular e internet.

Procedimiento o fases de desarrollo

La investigación se desarrolló en los meses de julio de 2020 a mayo del año 2021, periodo en el cual se generan dos fases: una fase cualitativa y otra fase cuantitativa de recolección de información. Como procedimiento, se inicia con la revisión de las bases de datos administrativas en donde se encontraba la información sociodemográfica de los colaboradores de la empresa, en donde luego de un filtro se identifican las personas que mostraban varianzas en su ciudad de origen y su lugar de trabajo actual. De este ejercicio se identifican 30 personas que presentaban la característica mencionada anteriormente. Acto seguido, se procede a contactar de manera presencial y telefónica a cada uno de los trabajadores con el objetivo de indagar sobre los motivos de tal varianza, en donde se identificaron 13 de ellos que cumplían con las tres características incluidas en el muestreo: Más de 3 años laborando en el sector hidrocarburos, trabajadores que causa del vínculo laboral hayan tenido que trasladarse desde su ciudad de origen para desempeñarse en su cargo, trabajadores que causa del vínculo laboral hayan tenido que trasladar a su familia nuclear a la ciudad donde desempeña su cargo. Finalmente, se realiza la convocatoria para hacer parte de la investigación de manera voluntaria obteniendo como resultado un total de 10 participantes.

En relación con lo anterior, se procede al desarrollo individual de las entrevistas semiestructuradas, proceso que empleó en su mayoría 2 horas para su aplicación y 2 meses para cubrir la totalidad de los colaboradores, quienes fueron programados con anticipación en los horarios de 4:30 pm a 6:30 pm (al finalizar la jornada laboral).

Una vez recogida, registrada y organizada la información del trabajo de campo en un archivo de Excel se procede a analizar e interpretar los resultados. Como primer paso se agrupan los datos de cada una de las secciones del instrumento y se sustraen los datos que presentaron mayor frecuencia de aparición, para con ello identificar las características necesarias para dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Finalmente, se establecen conclusiones y se generan las recomendaciones pertinentes para la generación de estrategias organizacionales de protección a la relación familia-trabajo en las empresas del sector hidrocarburos.

Figura 2

Fases de desarrollo de la investigación



Tabla 3

Cronograma

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN				
2020				
<i>julio</i>	<i>agosto</i>	<i>septiembre</i>	<i>octubre</i>	<i>noviembre</i>
Elaboración de propuesta investigativa.				
2021				
<i>febrero</i>	<i>marzo</i>	<i>abril</i>	<i>mayo</i>	
Desarrollo de la propuesta investigativa, análisis y conclusiones				

Hipótesis

La relación familia-trabajo influye en el desarrollo personal y laboral de los trabajadores de una empresa del sector hidrocarburos

Hipótesis nula

La relación familia-trabajo no influye en el desarrollo personal y laboral de los trabajadores de una empresa del sector hidrocarburos

Hipótesis alternativa

La relación familia-trabajo influye de manera positiva en el desarrollo personal y laboral de los trabajadores de una empresa del sector hidrocarburos.

Resultados

En la investigación participaron un total de 10 personas pertenecientes a los niveles operativos y administrativos de la compañía, de las cuales el 70% fueron hombres y el 30% mujeres, quienes desarrollan sus actividades laborales en el sector hidrocarburos a través de una empresa contratista originaria del departamento de Santander en los llanos orientales. A continuación, los datos generales de la muestra:

Tabla 4

Datos generales

Participantes	Edades	Nivel educativo	Profesiones	Con personal a cargo
3 mujeres	entre los 27 y los 55 años	Tecnólogos y profesionales	Conductor, ingenieros mecánicos, psicóloga, ingeniera ambiental, ingeniero industrial, andamiere, ingeniero de sistemas, enfermera.	Todos
7 hombres				
Experiencia en el cargo	Experiencia en el sector hidrocarburos	Ciudades de origen	Ciudad de residencia actual	Ciudades donde desempeña sus labores
14,3% 1 a 3 años	Promedio de 9,42 años	Manizales	Villavicencio	Villavicencio
57,1% 4 a 6 años		Bucaramanga		Acacías
28,6% más de 10 años		Barrancabermeja Zipaquirá Bogotá D.C.		Guamal

La tabla 4 muestra que los participantes provienen de 3 departamentos del país (Cundinamarca, Caldas y Santander) y en la actualidad residen en el departamento del Meta. Así mismo, la mayoría cuenta con una experiencia de entre 4 y 6 años en el cargo que desempeñan en la actualidad. La muestra cuenta con diversidad de profesiones y en su mayoría se desempeñan en los cargos administrativos.

Factores laborales identificados en la relación familia-trabajo

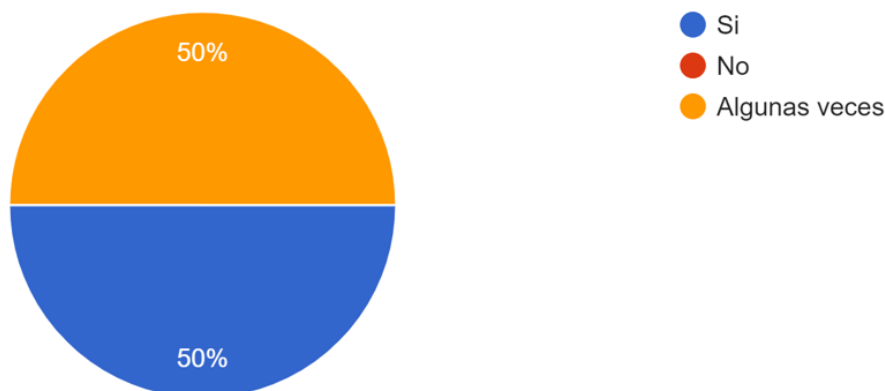
Jornada laboral

Los participantes mencionaron que de acuerdo con los roles que desempeñan en la empresa se presentan jornadas laborales específicas para cada profesional, en donde es habitual extender el horario de salida, aun cuando se mantiene bajo contrato que la jornada laboral contempla las 48 horas semanales, es así como las demás son tenidas en cuenta como horas extra en la retribución salarial.

Gráfico 1

Extensión de jornada laboral

¿En su trabajo es habitual extender la jornada laboral?



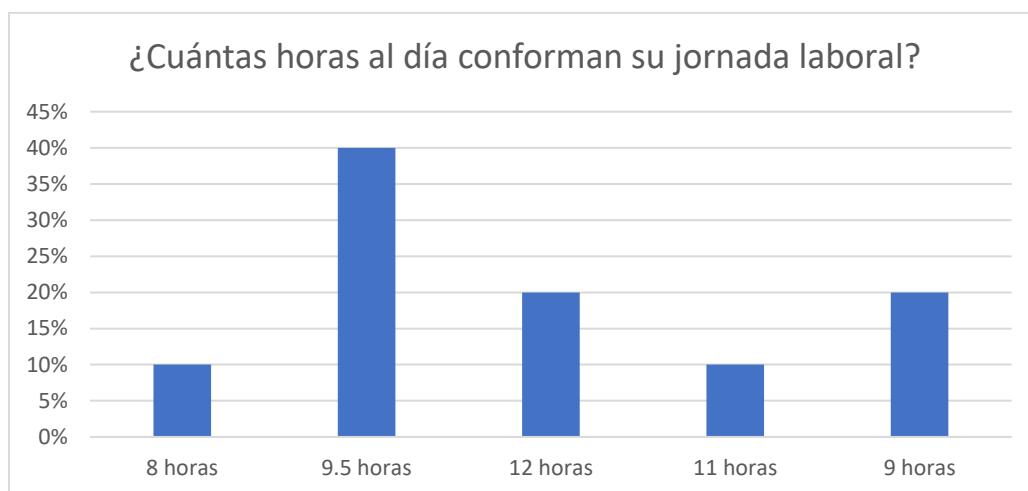
El gráfico 1 permite observar la inclinación positiva ante la habitualidad de las jornadas extendidas en su empresa, en donde la mitad de la muestra percibe que sí es habitual y los demás mencionan que en algunas ocasiones. Estos resultados cobran sentido al identificar que en el sector

hidrocarburos es requerida la disponibilidad del personal administrativo y operativo en todo momento, pues los equipos que se intervienen en el contrato de mantenimiento al cual presta su servicio la empresa contratista se encuentran activos en todo momento. Adicional a ello, en el día a día surgen actividades adicionales que comprometen tiempo en campo e interrumpen las actividades “de oficina” como los mismos participantes mencionan.

Ante esto, mencionan que en promedio sus jornadas laborales contemplan las 10 horas diarias.

Gráfico 2

Jornada laboral

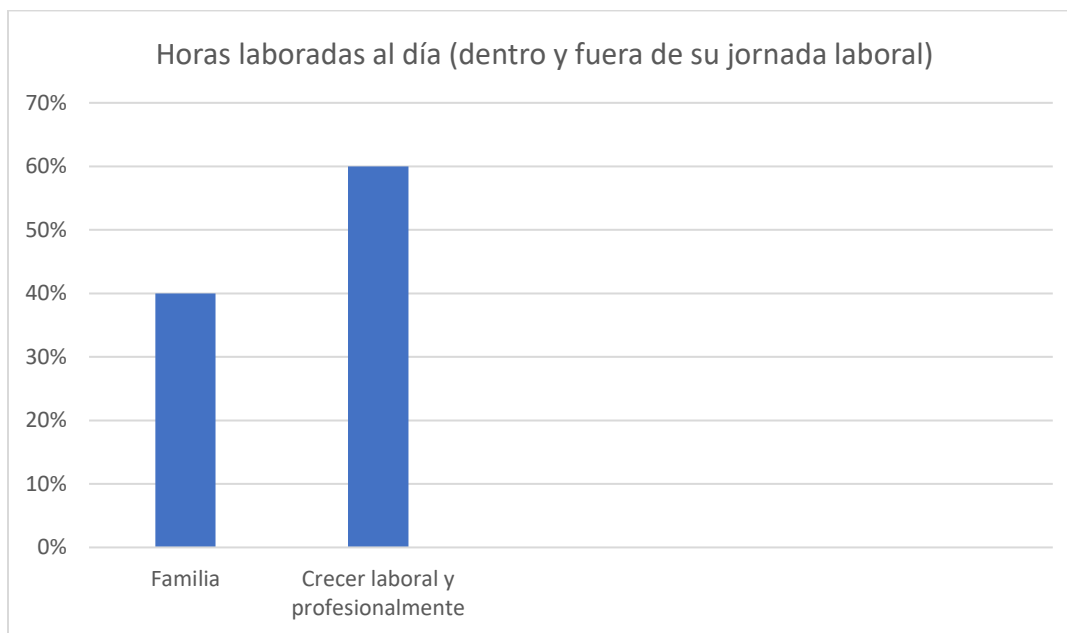


No obstante, se encuentran en el gráfico 2 personas que extienden sus jornadas laborales diarias hasta las 12 horas, estas personas desarrollan actividades de coordinación y gestión de los activos de la compañía. En este punto se resalta que en Colombia la jornada laboral contempla un total de 48 horas semanales (8 horas diarias). Por lo anterior, es posible identificar que los participantes conciben su jornada laboral mayor a la legalmente establecida.

Sin embargo, mencionan que en muchas ocasiones prefieren salir de su trabajo a la hora señalada y retomar sus labores en sus viviendas, esto con el objetivo de compartir en familia y “sentir que estoy en casa”.

Gráfico 3

Horas al día laboradas



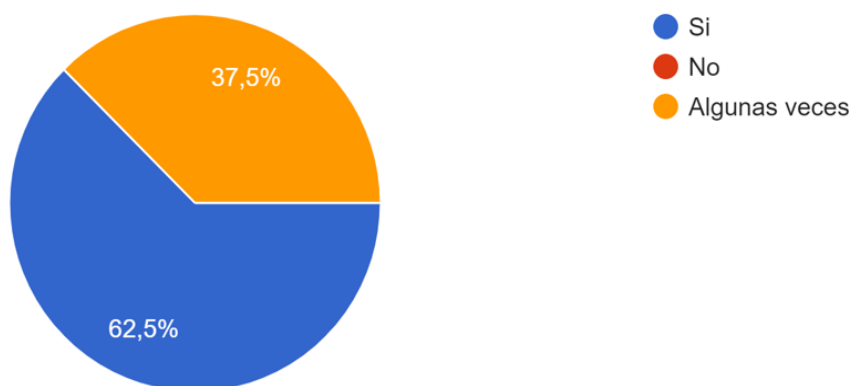
El gráfico 3 refleja las horas al día que invierten los participantes en actividades laborales, mostrando que el 50% dedica 10 horas al día a sus compromisos laborales, así como 2 personas que reportan 12 horas y una de 15 horas al día invertidas en sus actividades laborales. Lo anterior, resaltando que el personal que desarrolla actividades en el sector hidrocarburos dedican la mayoría de su día a actividades labores.

Traslados

Los participantes mencionan que por la naturaleza de su trabajo la mayoría de las veces tienen que cambiar sus puntos de residencia pues los contratos en el sector hidrocarburos son cambiantes y se distribuyen a lo largo del territorio nacional.

Gráfico 4*Cambio de ciudad de origen*

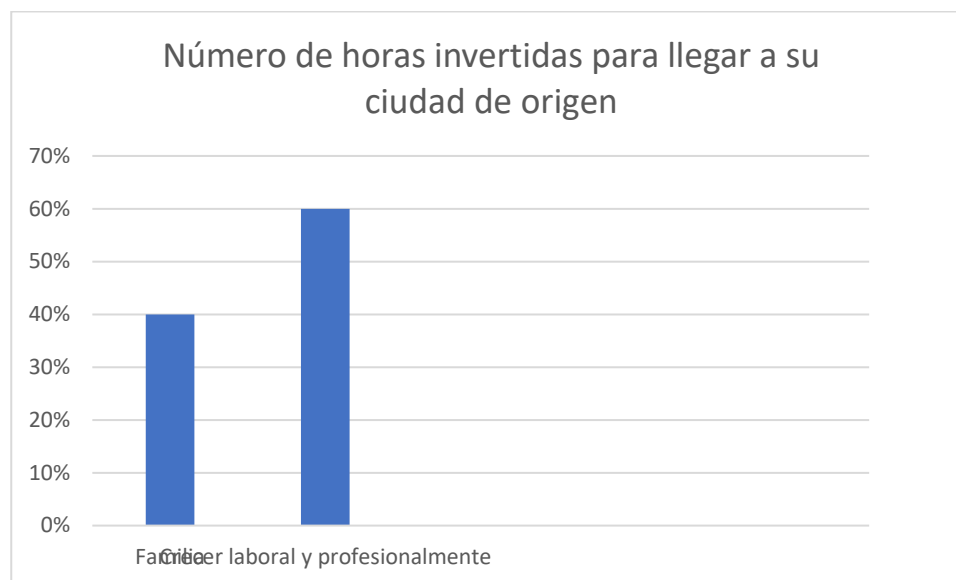
¿Por su trabajo ha tenido que cambiar su lugar de origen?



El gráfico 4 permite identificar cómo las personas mantienen la inclinación afirmativa ante la pregunta de cambio de lugar de origen por motivos laborales, en donde 6 personas dicen que sí y 4 en algunas ocasiones, lo que evidencia que la característica de traslado de ciudad de origen está presente en los trabajadores del sector hidrocarburos.

Así mismo, mencionan que los recorridos para retornar a sus ciudades de origen son largos, en especial para los trabajadores que provienen del oriente del país pues deben invertir en promedio 13,3 horas hasta arribar a sus ciudades.

Gráfico 5*Distancias ciudades de origen*



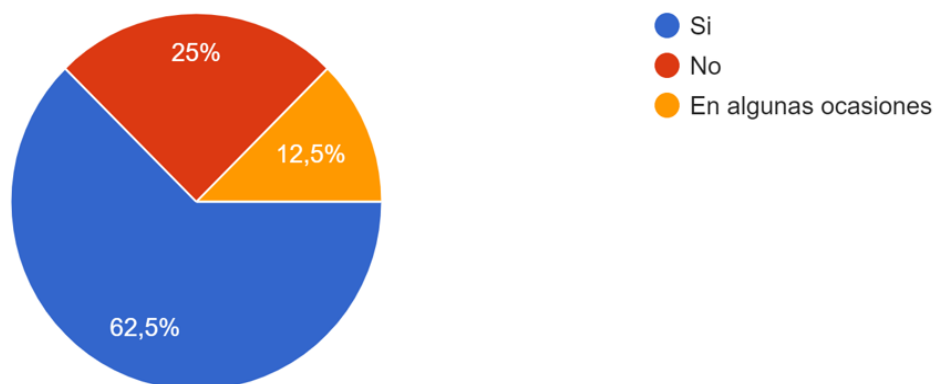
El gráfico 5 muestra la cantidad de horas que invierten los participantes en retornar a sus ciudades de origen, lo cual hace que la frecuencia de los traslados sea menor, dado a que los tiempos dispuestos para los descansos son cortos (fines de semana) y si quieren tomar un descanso en su ciudad de origen deben planear con anticipación cada traslado.

Por otro lado, los participantes mencionan que en la mayoría de los casos deciden trasladar a sus familias hasta sus nuevos puntos de labores y que ellas han tenido que enfrentar cambios en su cotidianidad por sus trabajos, debido a que las decisiones de irse o quedarse generan en cualquier medio impactos en cada uno de sus miembros.

Gráfico 6

Traslados de familia

¿Por su trabajo ha tenido que trasladar a su familia hasta su ciudad de trabajo?

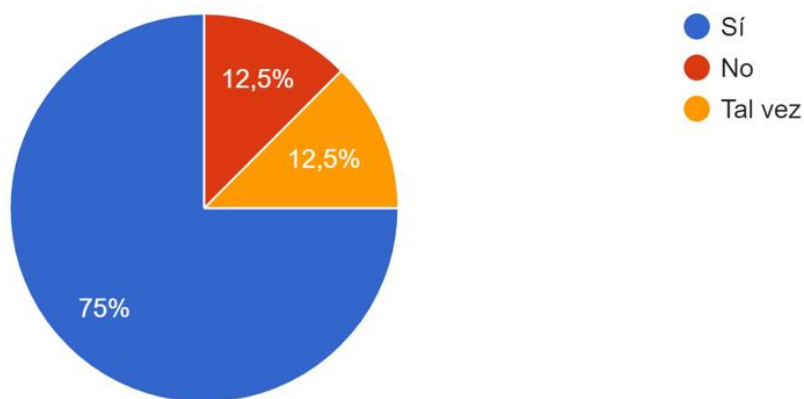


El gráfico 6 revela que la mayoría de los trabajadores entrevistados han tenido que trasladar a sus familias hasta la ciudad donde laboran, lo cual ha generado en cada uno de sus hogares cambios y ajustes encaminados a la adaptación familiar frente al entorno laboral. Así mismo, se aclara que las personas que mencionan que en algunas ocasiones han tenido que trasladarlas refieren que han laborado en contratos que les permiten movilizarse regularmente a su hogar y con ello identificar que no fue necesario el traslado de la unidad familiar. Finalmente, las personas que mencionan que no han tenido que trasladar a sus familias son personas solteras, sin hogares constituidos, en su mayoría hijos proveedores.

Gráfico 7

Cambios en la cotidianidad de las familias

¿Por su trabajo sus familiares han tenido que hacer cambios en su cotidianidad?



El gráfico 7 evidencia que las familias de los colaboradores han realizado cambios en su cotidianidad para ajustarse al ámbito laboral de uno de sus integrantes, mostrando la influencia que ejerce una variable sobre la otra (Trabajo-Familia).

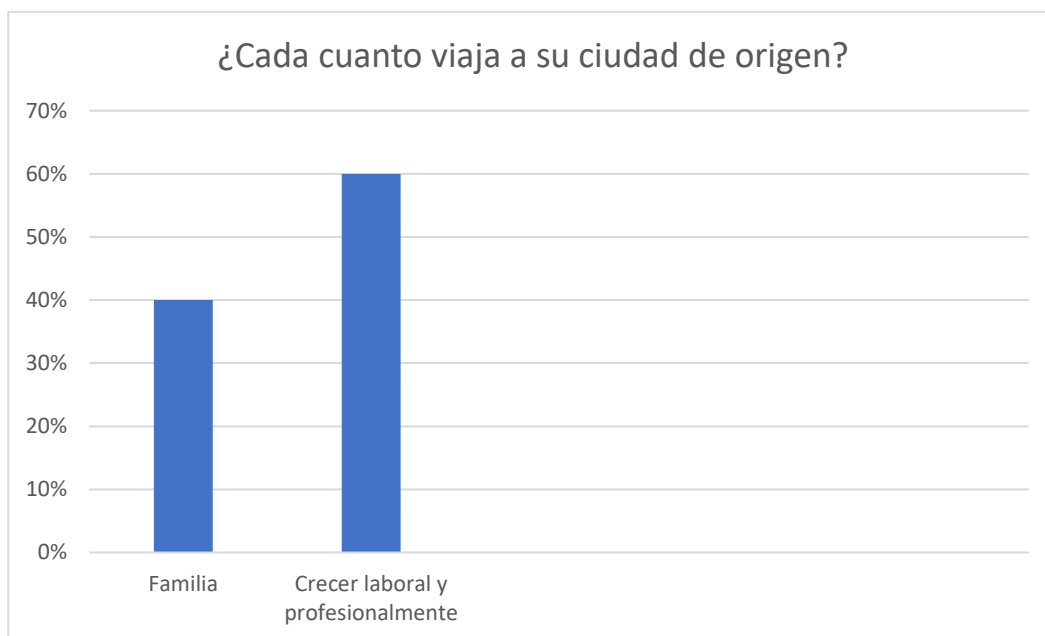
Frecuencia de viajes de retorno a su ciudad de origen

En este punto, las distancias, los compromisos laborales, las finanzas y los compromisos familiares y personales cobran especial relevancia dado que interactúan entre sí a la hora de tomar la decisión de retornar a sus lugares de origen.

Es así como al indagar sobre cada cuanto se movilizan hacia sus lugares de origen los participantes mencionaron que en promedio cada 5,75 meses logran ajustar todas las condiciones para volver a visitar su ciudad de origen y con ello sus familias.

Gráfico 8

Frecuencia de viajes a las ciudades de origen.



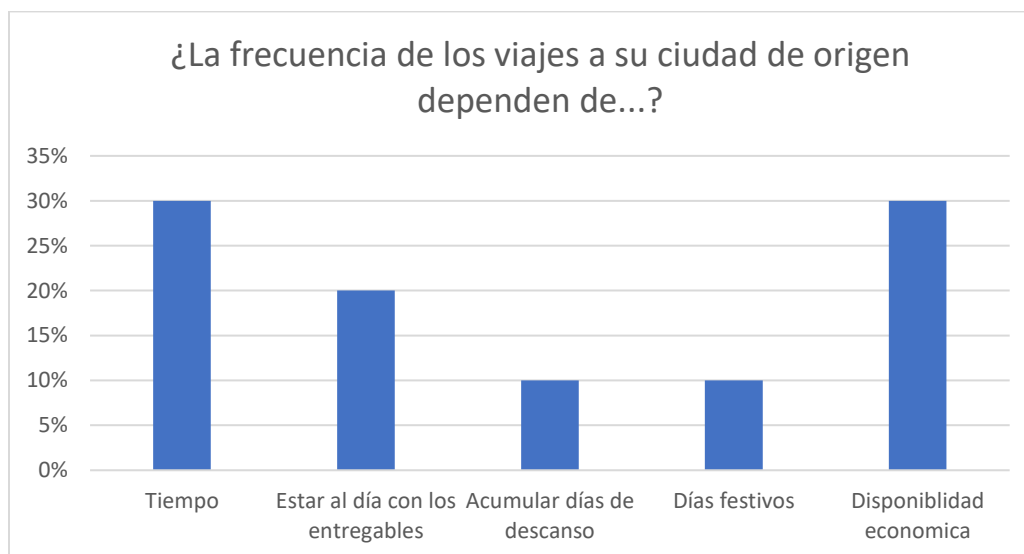
En este punto, el gráfico 8 permite identificar que la mayoría de los participantes viaja a su ciudad de origen entre 1 y 2 veces en el año, así como las personas que viven más cerca de sus

ciudades de origen logran trasladarse con mayor regularidad (semanal y mensualmente). También, sobresale un aspecto adicional para tener en cuenta en la frecuencia de los traslados a las ciudades de origen y es la planeación (económica y laboral).

Indagando sobre dichos factores que determinan la frecuencia de los viajes se identifican los siguientes:

Gráfico 9

Determinantes para viajar a sus ciudades de origen.



El gráfico 9 pone en evidencia los determinantes para la frecuencia de los viajes a las ciudades de origen de los colaboradores, mostrando el tiempo, la disponibilidad económica y estar al día con los compromisos laborales como los principales, concluyendo así en planeación económica y laboral como estrategia para la poder realizar sus traslados.

Gestión del tiempo

Tal como se señala en el punto anterior, un aspecto para tener en cuenta en el relacionamiento familia y trabajo es la gestión del tiempo de cada trabajador, teniendo en cuenta las características del sector al cual pertenecen y los cargos que ocupan dentro de la empresa para la cual trabajan. Ante esto, la empresa juega un papel importante pues es quien concede o no la

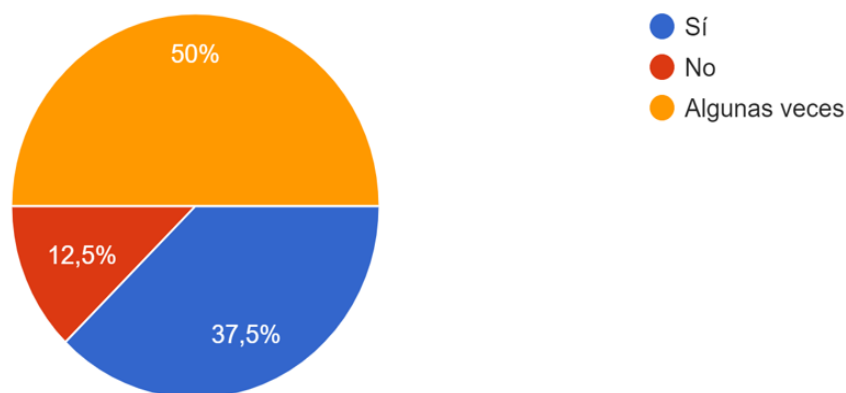
flexibilidad en las jornadas laborales, así como la programación de cada ausencia para no generar impases personales, económicos y/o laborales.

Al indagar sobre este punto los participantes mencionan que:

Gráfico 10

Flexibilidad de la empresa en tiempos

¿Su trabajo le permite ajustar tiempo para visitar a sus familiares?



El gráfico 10 permite evidenciar la percepción de los participantes frente a la flexibilidad de la empresa, en donde el 37% menciona que la empresa sí permite ajustar los tiempos para que los trabajadores puedan viajar a visitar a sus familiares, el 50% menciona que en ocasiones lo permiten y el 12,5% opina que no permite el ajuste de los tiempos. Ante esto, durante las entrevistas las personas que consideran que la empresa no es flexible en permisos justifican que aún cuando logran hacer sus planeaciones deben estar disponibles y atentos ante cualquier situación que ocurra, incluso han tenido que interrumpir sus descansos y retornar a su ciudad de labores, los que consideran que en algunas ocasiones la empresa es flexible mencionan que esto depende del cargo en la empresa, del tipo de cercanía con los jefes y de las circunstancias del contrato, razón por la cual no se puede contar al 100% con la certeza de que lo planeado será lo ejecutado. No obstante, el 37% restante resalta que la empresa (al menos en su experiencia particular) ha correspondido a su entrega laboral en su tiempo de descanso familiar, en donde subrayan que independientemente del descanso, deben estar disponibles vía Avantel y teléfono en todo momento.

Factores familiares: Percepción familiar del ámbito laboral

Opinión familiar sobre el trabajo

La familia representa un complemento para cada participante y en esa medida mencionan la percepción que tienen sus familias frente a la experiencia laboral de cada uno.

Tabla 5

Opiniones familiares

Opiniones familiares sobre el trabajo actual
Que es muy bueno, pero lástima que no sea cerca de ellos
Se siente felices de ver mi crecimiento
Que es una excelente fuente de experiencia laboral, que me ha permitido incursionar en él, que me ha permitido crecer personal, profesional y educativamente.
Muy bueno
Súper
Es un trabajo muy extenuante
Que son bendiciones
Es una excelente oportunidad personal y profesional que me ayuda a formar de una manera adecuada mis ideas para mis metas y objetivos futuros.
Que es una fuente de ingresos estable
Que quisieran que fuera más cerca a la casa

La Tabla 5 evidencia la percepción positiva que tienen las familias respecto al ámbito laboral de su integrante, en donde resaltan los beneficios personales, profesionales y económicos que provienen de él. No obstante, se evidencia el descontento con las jornadas, los traslados y las distancias.

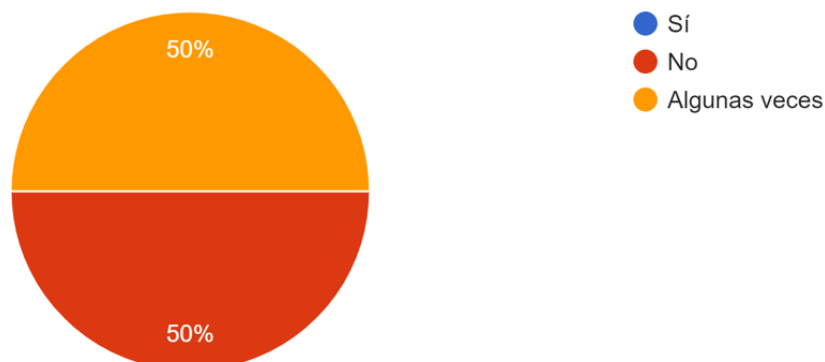
Conflictos familiares

Al indagar sobre la existencia de conflictos familiares a causa del trabajo actual de los participantes, respondieron el 50% que algunas veces y el otro 50% que no se han presentado conflictos familiares.

Gráfico 11

Conflictos laborales

¿En su hogar se presentan discusiones/conflictos a causa de su vida laboral?

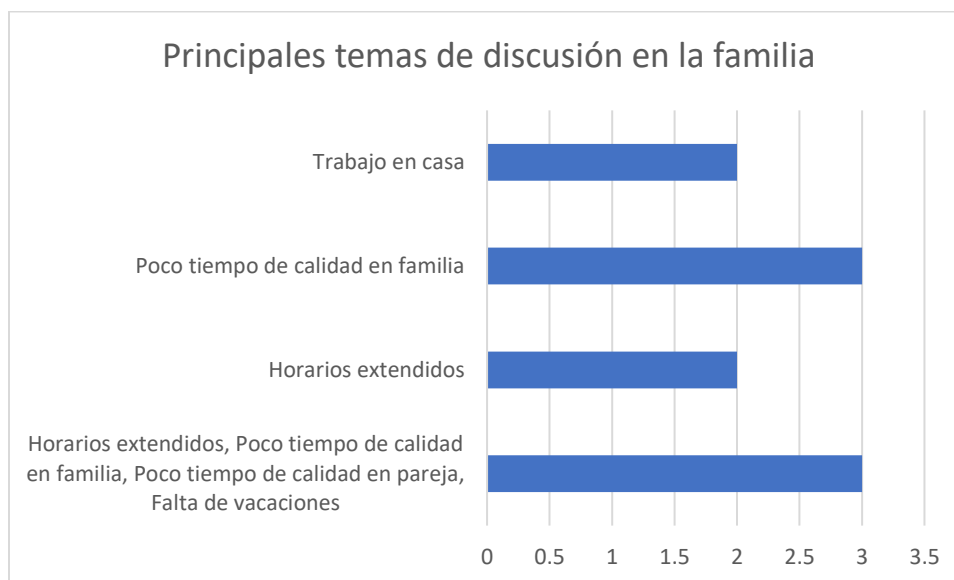


En relación con el gráfico 11, se percibe que las opiniones sobre la presencia de discusiones y conflictos familiares a causa del ámbito laboral se encuentran encaminadas hacia la negatividad de la afirmación, puesto que la mitad del personal afirma que no y la mitad restante que algunas veces. Durante las entrevistas, los participantes mencionan que a pesar de los desacuerdos que se generan en todas las familias, las suyas han entendido que su trabajo es un pilar fundamental para el logro de sus objetivos y por eso, con el tiempo han disminuido tales conflictos.

No obstante, aunque los participantes mencionan que no existen conflictos familiares constantes, se indaga sobre los principales motivos laborales que han generado en algún momento desencuentros o discusiones familiares, evidenciando los siguientes:

Gráfico 12

Conflictos familiares



De lo anterior, el gráfico 12 resalta la demanda familiar de tiempo de calidad, la presencia de horarios laborales extendidos y el trabajo en casa como los principales motivos de discordia familiar. Durante las entrevistas los participantes relataban los escenarios familiares que se han visto aplazados o adaptado por sus motivos laborales (fechas especiales, viajes, acontecimientos relevantes), en donde han intentado compensar sus ausencias con bienestar económico y social, recibiendo de sus familiares una aceptación, pero evidenciando dolor y deseo de querer estar presente en tales momentos. En la cotidianidad, mencionan que el llegar tarde a casa (por dejar al día los compromisos laborales) o llegar temprano a casa (a terminar con los pendientes laborales) son los principales generadores de conflicto, en especial con la pareja.

Desde esta perspectiva se indaga sobre las estrategias implementadas para dar solución a tales conflictos que, aunque en menor escala han estado presentes en sus familias, recibiendo como resultado las siguientes:

Tabla 5

Estrategias

Estrategias de resolución de conflictos

Diálogo

Tiempos de viajes para realizar trabajo en casa y compartir con ellos

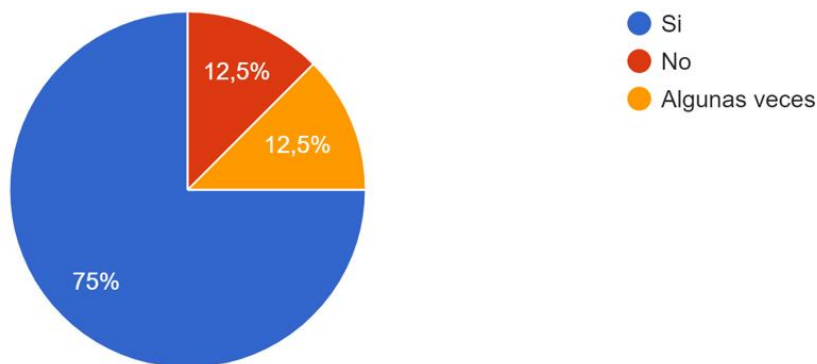
Tratar de no laborar en tiempo de descanso o visita al hogar
 Ninguna por ese motivo no tengo conflictos familiares
 Dedicar más tiempo a mi familia, salidas a lugares distintos a la ciudad de residencia, comer algunas veces en restaurantes para cambiar ambiente.
 Organizar mi tiempo laboral con el fin de cumplir en mis funciones y lograr compartir con la familia.
 Ordenar mejor el tiempo en el trabajo

La tabla 5 enumera las estrategias que han implementado los participantes para dar solución a sus conflictos familiares, en donde se pueden identificar: Concertación, gestión del tiempo, compensación y planeación. Así mismo, consideran que las estrategias han sido efectivas en la siguiente medida:

Gráfico 13

Eficacia de las estrategias de resolución de conflictos

¿Han funcionado las estrategias que ha implementado para mejorar la relación familiar?



El gráfico 13 permite observar que el 73% de los participantes consideran que, si han sido eficaces, y el 25% restante considera que algunas veces o que no. Durante las entrevistas expresan que hay cosas que no podrán resolver nunca (sentimientos de ausencia familiar) dado a que no pueden desistir de sus actuales trabajos, pero día a día sus objetivos se centran en entregar a sus familias lo mejor de cada uno, para garantizar estabilidad, apoyo, amor y guía.

Fortalezas familiares

El ajuste familiar y la aceptación de los roles laborales de los miembros de la familia que se encuentran lejos de casa por motivos laborales permite reconocer en cada uno de los participantes de esta investigación las fortalezas que ha adquirido su familia a lo largo de su experiencia, en donde subrayan que no ha sido fácil el proceso pero que al contar con tales recursos han podido encontrar un equilibrio para su funcionamiento común.

Tabla 6

Fortalezas familiares

Fortalezas familiares
Unión y responsabilidad
Pedirle a Dios paciencia
Alternativas a la comunicación, uso de las TIC
Básicamente en proyectar un mejor futuro para todos
La comprensión y el entendimiento
Comprensión, empatía, respeto
Comunicación efectiva, relaciones familiares más cercanas y aprovechamiento del tiempo presencial, valoración de los espacios juntos.

La tabla 6 subraya las fortalezas familiares que los participantes resaltan como base en el funcionamiento de la unidad familia. Es así como la unión, la responsabilidad, las creencias, la comunicación, el aprovechamiento del tiempo juntos y la valoración de la unidad familiar forman un conjunto de habilidades que se han desarrollado en cada núcleo para sobrellevar y adaptarse a las ausencias de los trabajadores del sector hidrocarburos.

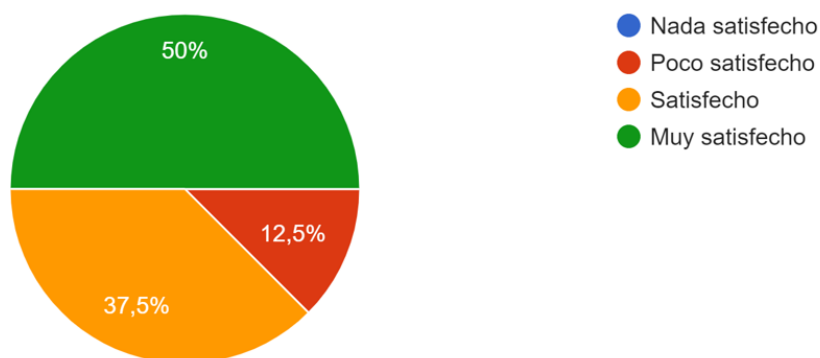
Factores personales

Auto realización

Las metas, los objetivos de vida, los proyectos y los retos personales juegan un papel principal en los factores determinantes de la relación familia y trabajo pues es a través de ellos que las personas consiguen los motivadores para acceder y mantenerse en sus decisiones personales y laborales, encontrando un equilibrio entre ambas, donde cada una impulsa a la otra.

Gráfico 14*Satisfacción personal*

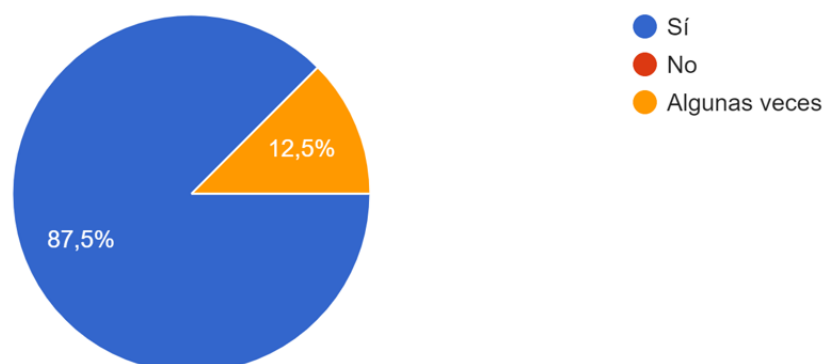
¿Qué tan satisfecho se siente actualmente con los logros obtenidos en su vida?



El gráfico 14 muestra los niveles de satisfacción con los logros en la vida de los participantes, indicando que el 50% se siente muy satisfecho con lo obtenido hasta el momento en su vida, el 37,5% indica que satisfecho y el 12,5% poco satisfecho. Durante la entrevista, se indagó sobre los motivos de la poca satisfacción con los logros en la vida en donde los participantes expresan que no han sido lo suficientemente “organizados” en sus planes para aprovechar las oportunidades laborales que se han tenido a lo largo de sus carreras.

Gráfico 15*Trabajo como medio para alcanzar logros personales*

¿Su trabajo le ha ayudado a alcanzar los logros que se ha trazado en su vida?



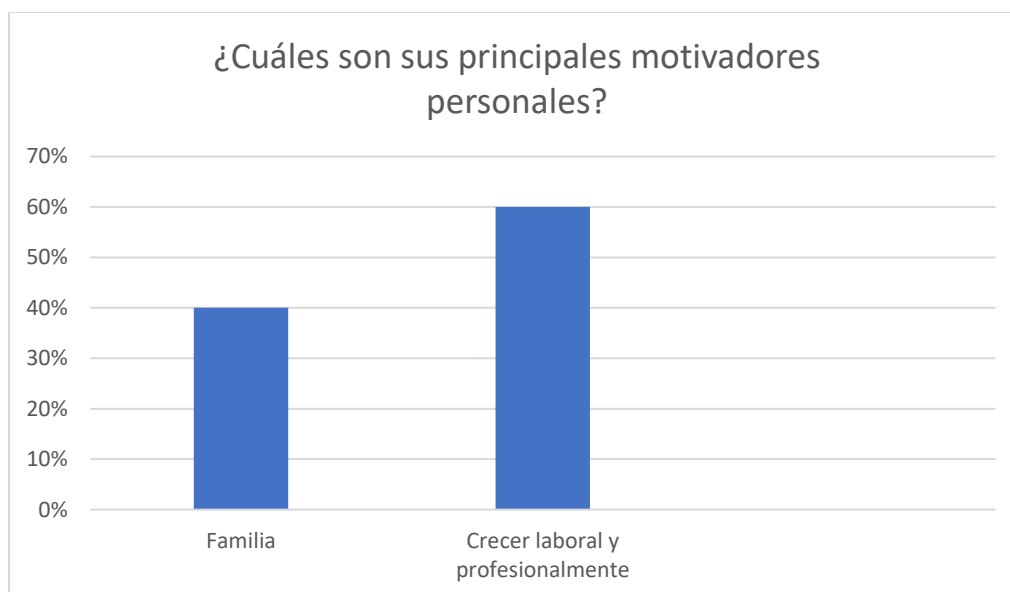
Así mismo, el gráfico 15 permite observar cómo los participantes consideran que sus trabajos les han ayudado a alcanzar los logros propuestos en sus vidas en donde el 87,5% considera que sí les ha permitido y el 12,5% restante que en algunas ocasiones.

Motivadores personales y laborales

Los motivadores actúan como impulsadores de cada una de las acciones de las personas, en dónde su existencia o no puede ejercer influencia positiva o negativa en cada historia personal. Al indagar sobre los principales motivadores personales de los participantes se obtuvo que:

Gráfico 16

Motivadores personales

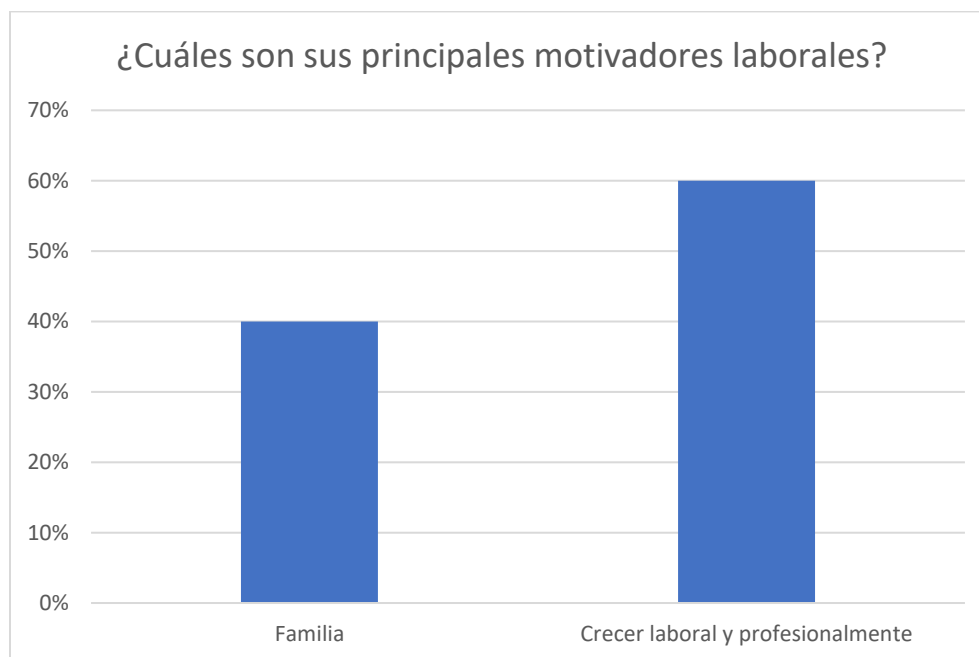


El gráfico 16 refleja los tres principales motivadores personales identificados por los participantes: el 80% resalta a su familia como el principal motivador, sumando a ello la estabilidad mental y financiera y los proyectos de vida en segunda medida.

Para el caso de los motivadores laborales se encuentra:

Gráfico 17

Motivadores laborales



Ante la consulta sobre los principales motivadores laborales, el gráfico 17 muestra que, aunque está presente, la familia no es el principal motivador laboral. Por el contrario, el crecimiento laboral y profesional hace más peso porcentual en las respuestas de los participantes. Sin embargo, la familia continúa presente en las motivaciones de los participantes. Lo anterior, permitiendo observar el papel fundamental de la unidad familiar en el desarrollo laboral de los colaboradores.

Factores empresariales: características de la empresa contratante

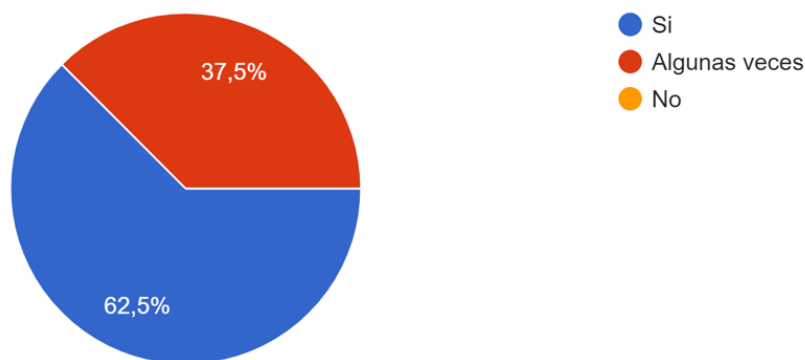
Conciliación trabajo-familia

Las políticas empresariales permiten a los colaboradores gozar de beneficios personales y con ello desarrollar vínculos laborales se ven reflejadas en los resultados de sus colaboradores, es por esto que al indagar sobre las políticas familiares de la empresa contratante de los participantes se obtienen los siguientes resultados:

Gráfico 18

Conciliación familia-trabajo

¿La empresa fomenta la conciliación entre trabajo y familia?

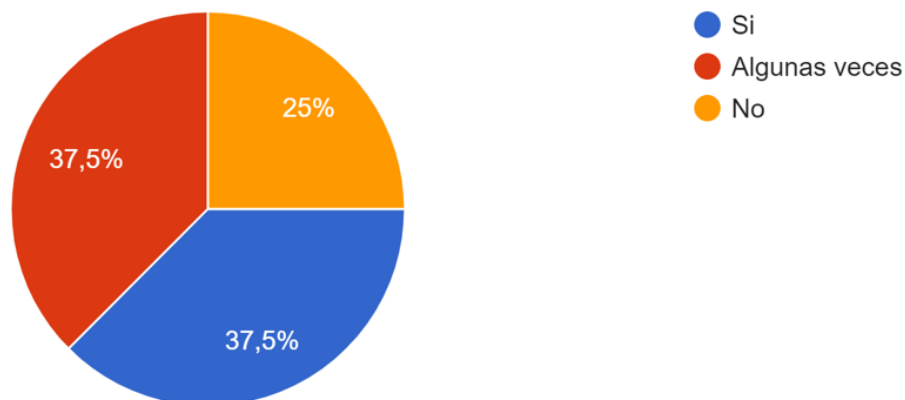


Ante la pregunta sobre el fomento de la empresa hacia la conciliación entre familia y trabajo, la gráfica 18 permite observar que el 62,5% de los participantes considera que sí y el 37,5% menciona que algunas veces.

Gráfico 19

Actividades de integración familiar

¿La empresa realiza actividades de integración familiar?

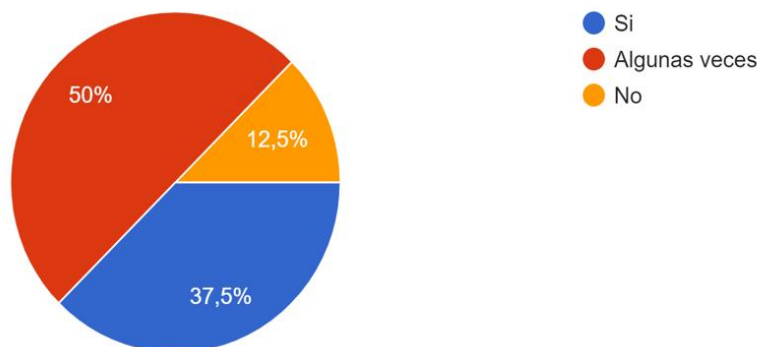


El gráfico 19 desarrolla la temática de realización de actividades de integración familiar por parte de la empresa contratante, en donde se puede observar que las opiniones se encuentran divididas entre el sí, no y algunas veces. Lo cual permite identificar una posible fuente de mejora corporativa, en donde se fomenten las actividades entre empresa-familia, se divulguen y se vincule a todos los colaboradores de la empresa.

Gráfico 20

Espacios de formación y conciliación familia-empresa

¿La empresa genera espacios de formación en gestión del tiempo y el estrés, conciliación entre trabajo y familia?

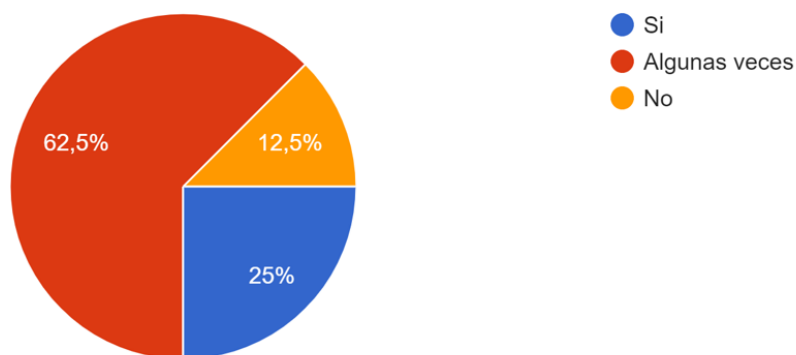


El gráfico 20 muestra los resultados de la consulta ante la generación de espacios de formación en gestión del tiempo, el estrés y la conciliación entre familia y trabajo por parte de la empresa., en donde se observa una división entre el sí, no y algunas veces. Lo anterior, permite observar puntos de mejora para la organización frente a la realización, fomento y divulgación de las acciones de formación y conciliación entre empresa y familia.

Gráfico 21

Equilibrio familia-trabajo

¿La empresa sensibiliza a los colaboradores respecto al equilibrio trabajo/familia?



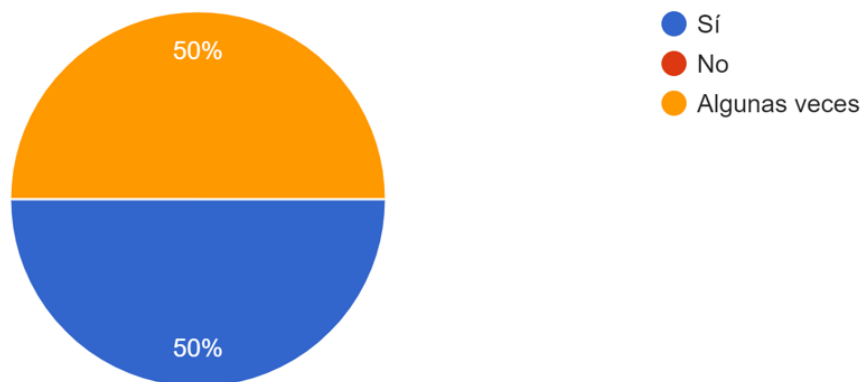
El gráfico 21 menciona las opiniones de los participantes acerca de la sensibilización realizada por su empleador respecto al equilibrio trabajo y familia, obteniendo como resultado una percepción mayoritaria de algunas veces, un segundo lugar en sí se sensibiliza y un último lugar con 12,5% en la no realización de tales actividades.

Lo anterior, soportado en la opinión final de los participantes ante el reconocimiento o no de su empresa como una familiarmente responsable, en donde el 50% menciona que sí y el 50% que algunas veces.

Gráfico 22

Empresa familiarmente responsable

¿Considera usted a su empresa familiarmente responsable?



El gráfico 22 refleja la percepción de los participantes inclinada hacia el reconocimiento de su empresa como familiarmente responsable, pero indicando a su vez una oportunidad de mejora para la organización en cuanto a la unificación de tales opiniones.

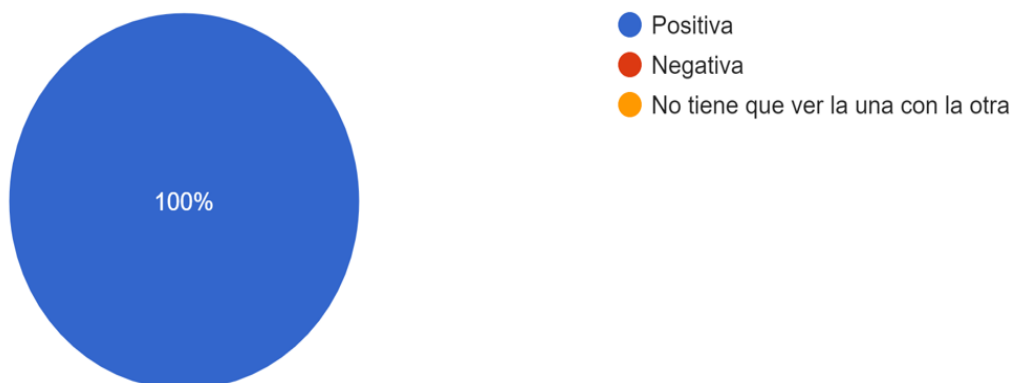
Influencia de la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos

Al indagar sobre la percepción de los participantes frente a la interrelación entre familia y trabajo se obtuvieron los siguientes resultados:

Gráfico 23

Influencia del trabajo en la familia

Considera usted que el trabajo influye en su familia de forma...

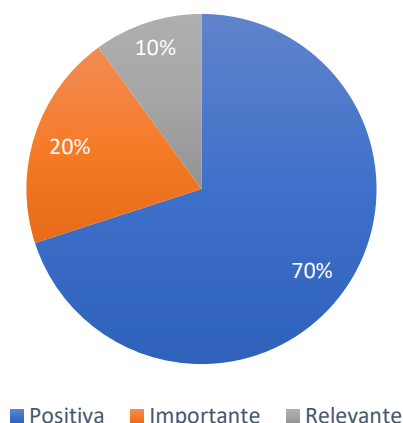


El gráfico 23 refleja la opinión de los participantes sobre la influencia del trabajo en su familia, mostrando que el 100% considera que es positiva.

Gráfico 24

Influencia de la familia en el trabajo

Considera usted que su familia influye en su trabajo de forma....



El gráfico 24 demuestra que, para los participantes de la investigación, su familia influye positivamente en su ámbito laboral, refiriéndose a ella como “positiva, importante y relevante”.

En síntesis, es posible identificar que en la relación familia y trabajo existe una influencia positiva directa, la cual permite que tantos factores laborales, familiares y personales interactúen entre sí para generar en la persona los motivadores e impulsos necesarios para avanzar en sus proyectos de vida.

Caracterización de la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos

La relación familia- trabajo en una empresa del sector hidrocarburos es positiva, en la medida en que permite alcanzar los logros familiares y personales, así como el cumplimiento de metas organizacionales. Es importante tener en cuenta que en dicho relacionamiento hay que garantizar la adecuada gestión del tiempo con el objetivo de mediar entre cada ámbito de la persona, reconociendo que cada uno se relaciona con el otro, o se afecta si las condiciones no son dadas de forma armonizada.

Así mismo, es posible presentar a las familias de los trabajadores de una empresa del sector hidrocarburos como sistemas adaptables, en donde cada una ha sabido adaptarse a las condiciones laborales de su familiar, desarrollando habilidades y fortalezas que les han permitido sobrellevar a lo largo del tiempo la coexistencia con el sector laboral del cual se sustentan. Contemplando incluso los traslados para mantener la unión familiar.

Por otro lado, se identifican intereses corporativos por vincular a las familias en las actividades de fomento de conciliación familia-empresa, pero estas deben presentar mayor frecuencia, divulgación y cobertura puesto que los trabajadores no las perciben como políticas constantes, lo cual genera en las familias inconformidades.

Finalmente, aunque los conflictos familiares a causa del trabajo no son una constante en las familias de los participantes, se reconoce como la principal inconformidad la gestión del tiempo, haciendo que los trabajadores se encuentren en medio de la responsabilidad familiar y la responsabilidad laboral, es en este punto donde las estrategias de solución tienen cabida, tal es el caso de la compensación del tiempo y los canales comunicativos, identificadas como efectivas por los participantes.

Estrategias organizacionales

Los participantes de la investigación reconocen en su empresa la realización de actividades de fomento, gestión y conciliación entre la familia y el trabajo. No obstante, se identifica como acción de mejora corporativa el fortalecimiento de la política familiar, puesto que los análisis arrojan que la constancia, divulgación y cobertura de las actividades y beneficios familiares no son generales.

Es así como la primera estrategia organizacional para la protección del vínculo familia-trabajo es establecer un programa de actividades durante el año que sean encaminadas a cumplir con tal objetivo, lo cual permitirá a los responsables del programa planear, ejecutar y evaluar cada una de las acciones.

En segundo lugar, generar una estrategia de divulgación y cobertura total de las actividades familiares a realizar en la empresa, que garantice la participación de todos los colaboradores

indistintamente del nivel empresarial que ocupa. Lo anterior, mejorando la percepción de los trabajadores frente a la realización o no de tales actividades.

El Modelo EFR© (Empresas Familiarmente Responsables), puede ser considerado como una guía en la mejora de las acciones corporativas en la misión de la conciliación trabajo-familia, algunas de las recomendaciones del modelo son:

1. Planificación de horarios de trabajo que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades familiares, sin menoscabo de la seguridad laboral
 - ✓ Contar con esquemas y políticas flexibles de armado para definir o establecer los horarios de trabajo de manera
 - ✓ que se permita al personal optar por:
 - ✓ Compactar la jornada laboral.
 - ✓ Trabajar jornadas menores a las ocho horas diarias o a las 48 semanales.
 - ✓ Cumplir con las 48 horas semanales en menor número de días.
 - ✓ Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida.
 - ✓ Combinar las jornadas u horas de trabajo en la empresa y en el hogar.
 - ✓ Permitir el trabajo con base en resultados, cuando sea posible.

2. Permisos para atender responsabilidades familiares
 - ✓ Disponer de esquemas y mecanismos que fijen cuotas de horas-permiso para que hombres y mujeres puedan:
 - ✓ Atender deberes de maternidad o paternidad.
 - ✓ Proveer cuidados familiares a adultos mayores, familiares enfermos o menores de edad.
 - ✓ Coadyuvar con las labores de formación de los hijos; atender responsabilidades escolares.

3. Apoyos extrasalariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar.
 - ✓ Contar con esquemas de apoyo extrasalarial, tales como: Guardería, Seguros (médicos y de vida), Comedor, Transporte.

4. Disponer de criterios y mecanismos de ayuda para apoyar eventos familiares de relevancia, a saber:

- ✓ Bonos o días por matrimonio.
 - ✓ Bonos o días por nacimiento de hijos
 - ✓ Apoyos en dinero para gastos extraordinarios.
5. Sensibilización sobre el problema de la «doble presencia»
- ✓ Desarrollar hacia el interior y el exterior de la empresa el compromiso explícito con el objetivo de conciliar la vida laboral con la vida familiar; por ejemplo, adaptar o incorporar los conceptos en la misión y visión de las empresas.
 - ✓ Aplicar políticas, programas o acciones enfocados a promover entre el personal de la empresa, con especial énfasis en el que tiene mayor carga de responsabilidades familiares, los valores del cumplimiento con las responsabilidades laborales y familiares.
 - ✓ Difundir ampliamente las políticas, programas y acciones que la empresa desarrolla para propiciar la conciliación entre el cumplimiento de las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales.

Finalmente, garantizar la trazabilidad documental de cada acción realizable, que permita medir, registrar y visibilizar las acciones empresariales de fomento familiar interna y externamente.

Discusión de resultados

Dentro de las perspectivas que han relacionado la familia y el trabajo, Edwards & Rothbard (2000), describen seis modelos -causales y no causales- que relacionan la vida familiar y la vida laboral. Entre los modelos causales, en los cuales se asume que un dominio impacta sobre el otro, destacan entre otros, el Modelo Spillover y el Modelo Compensatorio. En la “Spillover Theory” (Staines, 1980) se postula que, a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar). Los resultados aquí presentados validan el planteamiento anterior, resaltando la carga laboral como generador de conflicto familiar, aunque en menor medida se encuentra presente en las familias de los participantes.

En la “Teoría de la Compensación”, se postula que existe una relación inversa entre trabajo y familia, donde las personas realizan esfuerzos diferenciales para compensar las debilidades de una esfera en relación con otra (por ejemplo, situaciones en la que individuos con vidas familiares insatisfactorias podrían orientarse a actividades tendientes a obtener satisfacción en el trabajo y viceversa. (Edwards & Rothbard, 2000). Ante esto, los resultados aquí contemplados no permiten dar validez al planteamiento anterior, debido a que ninguno de los participantes presentaba en la actualidad algún conflicto familiar significativo. No obstante, si se observa como la motivación laboral de los participantes contempla el reconocimiento y satisfacción profesional.

Un tercer planteamiento de interés en la línea del bienestar y la calidad de vida (tanto laboral como familiar), es el formulado por Clarck (2000) quien desarrolla una “Border Theory” que intenta explicar cómo los individuos manejan y negocian en el trabajo y en el plano familiar, para lograr un equilibrio entre estos aspectos cruciales del ser humano. Lo central del modelo es la idea de que trabajo y familia constituyen diferentes esferas que se influyen mutuamente. Clark & Farmer (1998) reportaron que individuos que manifestaban satisfacción y sentido de logro en el trabajo, también manifestaban satisfacción en las relaciones íntimas y felicidad personal. Este planteamiento valida los resultados obtenidos en la presente investigación, en donde los participantes reconocen en su totalidad la influencia directa entre estas dos variables.

Entre los modelos no causales -sus variables componentes están interrelacionadas, pero sin relación causal-, se encuentran el de *Segmentación* -postula que la vida laboral y familiar son dominios independientes, sin influir uno sobre el otro-, *Congruencia* - postula que trabajo y familia exhiben una correlación positiva o negativa, predominantemente espuria debido por ejemplo a la existencia de disposiciones estables de personalidad-, y, el Modelo de Identidad o Integrativo, que postula que los roles familiares y laborales están estrechamente relacionados y casi son indistinguibles, como sucede en los negocios familiares (Frone, 2003). Por lo anterior, la presente investigación niega el modelo de *Segmentación* pues se determinó que ambas variables se encuentran relacionadas directamente, aceptando y confirmando así el modelo de *Congruencia* pues se identificó que la relación entre familia y trabajo se presenta de forma positiva. Finalmente, no es posible negar o aceptar el planteamiento del Modelo integrativo puesto que el alcance del método no abarcó tal dimensión.

Recientemente, se ha investigado desde el punto de vista de la psicología positiva la interfase trabajo-familia, en el entendido de que ambos dominios se pueden reforzar y enriquecer entre sí (Greenhaus & Parasuraman, 1999). Alejado del tradicional enfoque focalizado en las consecuencias negativas y de conflicto, se enfatiza la búsqueda del equilibrio y el efecto de facilitación entre el trabajo y la familia (Grzywacz & Marks, 2000). Frone (2003) y Greenhaus & Powell, (2006) definen el enriquecimiento como una situación donde las experiencias, habilidades y oportunidades desplegadas en un dominio (familiar o laboral), mejoran o afectan la calidad de vida en el otro. En relación con los autores citados anteriormente, la presente investigación valida y acepta tales planeamientos, puesto que se encontró que gracias al relacionamiento positivo entre ambas variables la generación no solo de satisfacciones personales y/o labores sino también un impulso para el cumplimiento de los objetivos familiares, posibilitado gracias a las adaptaciones que realiza el sistema familiar facilitando el equilibrio y coexistencia entre “ambos mundos”.

Finalmente, la facilitación trabajo-familia presenta interesantes líneas de investigación en relación con cómo las organizaciones promueven la relación trabajo/familia y si el equilibrio trabajo y familia es igualmente importante para hombres que para mujeres (Grzywacz & Butler, 2005). Por ejemplo, componentes de facilitación trabajo-familia, medidas por las facilidades percibidas en el lugar de trabajo para ocuparse de asuntos personales y familiares, o las posibilidades de transferir las habilidades usadas en el ámbito laboral al ámbito familiar, han sido correlacionados con bienestar físico y mental (Grzywacz & Bass, 2003), así como mayores niveles de satisfacción organizacional y familiar (Wayne, et al., 2004). Desde esta perspectiva, la presente investigación aporta a los estudios sobre el tema una visión sobre el relacionamiento entre ambas variables desde un sector laboral con características particulares, en donde la disponibilidad del tiempo y los traslados impactan directamente el relacionamiento familiar. Así mismo, valida la teoría de la relación directa entre ambas variables y genera estrategias empresariales para la implementación de políticas de responsabilidad familiar, toando como guía el Modelo EFR©.

Conclusiones

- Los trabajadores de la empresa del sector hidrocarburos se exponen a una carga laboral que sobrepasa los términos establecidos para las demás industrias, en donde sus roles y funciones demandan tiempo extra en dedicación.
- Se identifican los siguientes factores como determinantes en la relación familia-trabajo: jornada laboral, traslados, frecuencia de viajes a las ciudades de origen de los trabajadores, gestión del tiempo, postura familiar frente al trabajo, conflictos familiares, estrategias de solución de conflictos familiares, fortalezas familiares, autorrealización, motivadores personales y laborales y finalmente, las características empresariales frente al compromiso de conciliación entre familia y trabajo.
- La influencia de la relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos es positiva, en la medida en que se garanticen las condiciones de equilibrio entre la vida laboral y la familiar, dado a que es mayor el tiempo invertido en las actividades laborales que en el compartir familiar.
- La relación Familia-Trabajo en el sector hidrocarburos se caracteriza por ser adaptativa a los cambios que el tipo de contrato demandan. Es así como las familias han desarrollado estrategias para superar las barreras de la distancia, la cultura y se han valido de sus vínculos emocionales para sentirse orgullosos del papel que cada uno de sus integrantes juega en la empresa.
- La empresa contratante realiza actividades de integración, conciliación y fomento familiar, pero se perciben como poco frecuentes o sin cobertura total lo cual permite identificar una posible fuente de mejora corporativa, en donde se fomenten las actividades entre empresa-familia, se divulguen y se vincule a todos los colaboradores de la empresa.

- Los trabajadores perciben a su empresa como familiarmente responsable, pero consideran el fortalecimiento de la política familiar como un medio para aumentar la motivación personal y familiar.
- Las familias de los participantes perciben a la empresa contratante como un medio a través del cual logran cumplir las metas trazadas.
- La familia es el motivador personal principal en los participantes de la presente investigación.
- Los logros profesionales y laborales son el principal motivador laboral de los participantes. No obstante, se resalta a la familia como el segundo gran motivador de cada uno de ellos.
- Las estrategias organizacionales de protección y fortalecimiento a la relación familia y empresa se centran en el desarrollo de una política familiarmente responsable, que tome como base los principios del Modelo EFR©, garantizando la generalidad y el cubrimiento total de los trabajadores, así como la evaluación y seguimiento de efectividad.

Recomendaciones

- La empresa deberá continuar con el fomento de la conciliación entre empresa y trabajo, así como con la mejora en las políticas de gestión del tiempo para sus colaboradores. Así mismo, se invita a aplicar las recomendaciones establecidas por el Modelo EFR© (Empresas Familiarmente Responsables), el cual promete ser la clave para la motivación laboral, familiar y la reconciliación social entre familias y empresas.
- Los trabajadores deberán mantener sus esfuerzos en gestionar mejor su tiempo, con el fin de cumplir con a las dos esferas (familia y trabajo).
- Las familias deberán continuar con las estrategias efectivas de solución de conflictos, convivencia y comunicación para continuar siendo base principal en la motivación de los trabajadores.
- El Estado, debe propender por generar políticas públicas de conciliación familia-trabajo que permitan el compartir emocional y el alcance de logros conjuntos, que guíen a las organizaciones hacia la responsabilidad legal sino social, reconociendo como base de toda sociedad a la familia.

Referencias

Andrade, L. y Landero, R. (2015). *Bases teóricas del conflicto trabajo-familia*. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 7(1):185-198.

ANH (s.f.) Colombia Petrolera. Recuperado de:

[https://www.anh.gov.co/Banco%20de%20informacion%20petrolera/Colombia%20Petrolera/Paginas/default.aspx#:~:text=El%20potencial%20petrol%C3%ADfero%20\(crudo%20y,%20C3%A1rea%20de%201.036.400%20Kms%C2%B2.&text=La%20Industria%20Petrolera%20Colombiana%20ha,de%20la%20Econom%C3%ADa%20del%20pa%C3%ADs.](https://www.anh.gov.co/Banco%20de%20informacion%20petrolera/Colombia%20Petrolera/Paginas/default.aspx#:~:text=El%20potencial%20petrol%C3%ADfero%20(crudo%20y,%20C3%A1rea%20de%201.036.400%20Kms%C2%B2.&text=La%20Industria%20Petrolera%20Colombiana%20ha,de%20la%20Econom%C3%ADa%20del%20pa%C3%ADs.)

Cafiero, M. (2011) Las empresas y el movimiento de protección social: una discusión en torno a Karl Polanyi. *Prácticas de oficio*. Investigación en Ciencias Sociales, Publicación del Posgrado en Ciencias Sociales UNGSIDES, n° 7/8, agosto. Recuperado de: <http://ides.org.ar/publicaciones/practicadeoficio/nro-7-y-8-agosto-de-2011>

Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (2011). *El trabajo de cuidados*. Historia, teoría y Políticas. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Chinchilla, N. (2007). *Ser una empresa familiarmente responsable ¿Lujo o necesidad?* Madrid: Editorial Pearson Educación.

Chinchilla, N. (2001). *Vida familiar y trabajo*. Actas Congreso Nacional Madrid 16-18, noviembre 2001: La familia, esperanza de la sociedad, Madrid, EDICE, 2002, 215-230.

Chirinos, M. (2006) *Claves para una antropología del trabajo*, EDUNSA, Navarra 2006.

Clarck, S. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53, 6, 747-770.

Clark, S. & Farmer, P.M.K. (1998) Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on bordercrossing. En Clarck, S. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. *Human Relations*, 53, 6, 747-770.

Constitución Política de Colombia, (1991). *Artículo 42*. Concepto de familia. Recuperado de: <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-42#:~:text=Art%C3%ADculo%2042.,la%20voluntad%20responsable%20de%20conformarla>.

DANE, (2021). Principales indicadores del mercado laboral. Boletín técnico. Recuperado de: https://img.lalr.co/cms/2021/02/26124124/bol_empleo_ene_21.pdf

Durán, J. (2006). La construcción social del concepto moderno de trabajo. *Nómadas*. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas. Publicación Electrónica de la Universidad Complutense.

Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). *Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs*. *Academy of Management*. 25, 178-1999.

EITI Colombia, (2016). Sector hidrocarburos. Recuperado de: <http://www.eiticolombia.gov.co/es/informes-eiti/informe-2016/marco-institucional/sector-hidrocarburos/>

Figuroa, A. y Moyano, E. (2008) *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. *Universum*, 23, vol. I: 116-133.

- Franco, Y (2011) Tesis de Investigación. Marco Metodológico. Venezuela. Disponible en:
Disponible: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/marcometodologico-definicion.html> [Consulta 2018/11/22].
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). Handbook of occupational health psychology (143-162). Washington D.C. American Psychological Association.
- Frone, M.; Yardley, J. y Markel, K. (1997) Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, pp. 145-167.
- Gómez, R. (1999) La cultura de la empresa, un enfoque antropológico. Unión editorial, Madrid 1999.
- Greenhouse, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-533.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). "When work and family are allies: A theory of work-family enrichment". *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). "Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit". *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-268.
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). "The impact of job characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct". *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109.
- Grzywacz, J. & Marks, N.F. (2000). "Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family". *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126

Guerrero, J., Cañedo, R., Rubio, S., Cutiño, M. y Fernández, D. (2006). Calidad de vida y trabajo. algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. Ciudad de la Habana. ACIMED. Recuperando en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352006000400005&script=sci_arttext

Gutiérrez, P., Popo, S., Baquero, M., Giraldo, J. & Narváez, S. (2019). Caracterización de la Relación Trabajo – Familia en una Entidad Pública. *Revista De Economía & Administración*, 14(2), 47-70. Recuperado a partir de <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/38>

Hernández, C., Carpio N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*: 2(1): 75-79. DOI: 10.5377/alerta. v2i1.7535

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGrwall Hill Education.

Hernández, R., Méndez, S. y Mendoza, C. (2014). Capítulo 1. En *Metodología de la investigación*, página web de Online Learning Center. Consultado en la red mundial el 29 de abril de 2015

Hoyos, J., Echeverri, M. & Fernández, T. (2014). Entre el trabajo y la familia en el caso colombiano. Ponencia en el II International Conference Family and Society, pp. 455 - 170. Barcelona. ISBN: 978-84-606-8395-7

Idrovo, S. y Leyva, P. (2011). Conciliación Trabajo-Familia en las empresas colombianas: la relación entre parámetros FR y los problemas laborales más frecuentes. *Revista Oikos*, 31(15), 133-151.

Idrovo, S., León, C., y Grau, M. (2012). Comparing work-life balance in Spanish and Latin-American countries. *European Journal of Training and Development*, 36(2), 286-307.

Kinnunen, U.; Mauno, S.; Geurts, S. y Dikkers, J. (2005) Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches, en Poelmans, S.A.Y. (ed.): Work and family. An International Research Perspective. London. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120.

La economía colombiana se mueve al ritmo del petróleo. (2018, noviembre 14). Revista Semana. Recuperado de: <https://www.semana.com/contenidos-editoriales/hidrocarburos-son-el-futuro/articulo/la-economia-colombiana-se-mueve-al-ritmo-del-petroleo/590813/>

Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. 26 julio de 2017. Pág. 5.

Maslach, C. (2005). Understanding burnout: work and family issues, en Halpern, D. y Murphy, S.: From work-family balance to work-family interaction. Changing the metaphor. London. Lawrence Erlbaum Associates. pp. 99-114.

Ministerio de la protección social. (2008). Resolución 002646. Julio 17 de 2008. Tomado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59676/RESOLUCI%C3%93N>

Ministerio de Trabajo. (1990). Concepto de empresa. Tomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/08SE2019120300000023236+UNIDAD+DE+EMPRESA.pdf>

Moreda, C. (2000). Antropología educativa de la relación trabajo y familia. Revista de Ciencias y Orientación Familiar. 2011, n.º 43. Páginas 71-90.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57 (Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], & Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2009). Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con

corresponsabilidad social. Recuperado de http://www.ilo.org/gender/information-resources/publications/wcms_111376/lang--es/index.htm

Pacheco, D. (2019). Relación entre familia y trabajo desde un enfoque histórico. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. Bogotá D.C.

Perdomo, A., Ramírez, A., Galán, F. (2015). Asociación de la funcionalidad familiar entre padres e hijos adolescentes en Neiva. *Av. Enferm*, 33(1): 94-103.

Pérez, M., Vela, M., Abella, S., y Martínez, A. (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. *Universia Business Review*, (45), 16-33.

Pezoa, A. y Riumalló, M. (2011). Índice de Entornos Familiarmente Responsables (eFR). Recuperado de http://www.esec.cl/wp-content/blogs.dir/1/files_mf/1433875019LibroIFREI152010.pdf

Rapoport, R. y Rapoport, R. N. (1969) The dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22, pp. 3-30.

Rojas, D. (2019). Relación entre familia y trabajo desde un enfoque histórico. Universidad de Ciencias Aplicadas y ambientales. Bogotá, Colombia.

Román, R., Padrón, M., Ramírez, G. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *UAEM*, 60: 229-253.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). “El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos”, *Estudios Financieros*, 261, 109-138.

Schenone Sienna, D. y Oliva, M. (2017). La responsabilidad familiar corporativa frente al problema de la conciliación familia-trabajo. Tensiones entre el derecho al cuidado y la inversión en capital humano en la Argentina. *Cuadernos de Economía Crítica*, (7), 71-95.

[fecha de Consulta 14 de septiembre de 2020]. ISSN: 2408-400X. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5123/512354315004>

- Senge, P. (2012). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Granica.
- Staines, G. (1980). "Spillover versus Compensation: A review of the Literature on the relationship between work and Nonwork". *Human Relations*, 33, 11-129.
- Riquelme, E., Rojas, A., y Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, (18), 203-215.
- Rodríguez, A., Bernal, A. y Urpí, C. (2005). *Retos de la educación social*, Pamplona, Eunate 2005, p. 38.
- Ugarteburo, I., Cerrato, J., Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak*, 18, pp. 17-41.
- Wayne, J.H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). "Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation". *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada Caracterización Familia-Trabajo en el Sector Hidrocarburos, autorizo a la Corporación Universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

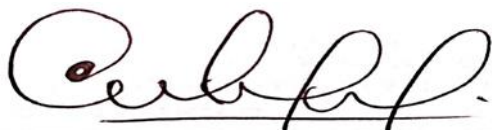
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Estefany Carolina Rojas Salcedo
CC. 1.096'224.321