



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

LA INFLUENCIA DE LA JORNADA LABORAL EXCEPCIONAL EN LAS RELACIONES  
CONYUGALES DE TRABAJADORES PETROLEROS DEL ÁREA OPERATIVA  
EN LA CIUDAD DE QUITO Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL VISTO DESDE UN ESTUDIO DE CASO

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos  
para optar por el título de Psicóloga con mención Organizacional

Profesora Guía  
Dr. Paulina del Carmen Muñoz

Autora  
María José Andino Urquizo

Año  
2015

## **DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA**

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación

---

Dra. Paulina Muñoz  
Dra. En Psicología Industrial  
C.C.170654281-6

### **DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE**

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

---

María José Andino Urquiza  
C.C.1723601934

## **AGRADECIMIENTOS**

El presente trabajo de tesis me gustaría agradecerte a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado y por siempre llenarme de tu amor para alcanzar mis sueños; porque siempre eres la luz en mi vida y sin ti no sería nada.

A mis padres y hermanos por siempre apoyarme y estar en cada proyecto que he emprendido en mi vida, y ser siempre el pilar que me sostiene; por todo su esfuerzo y amor que me han entregado siempre; y por más logros que vamos a festejar juntos.

A la Universidad de las Américas por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

De igual manera agradecer a mi Profesora de Tesis de Grado la Dra. Paulina Muñoz por todos sus consejos que me han ayudado a formarme como persona y profesional.

A todas esas personas que han aportado con sus consejos y apoyo durante la realización de esta investigación y que me motivan a ser cada día mejor.

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis primero a DIOS ya que es Él quien ilumina mi espíritu para lograr alcanzar mis sueños.

A mis padres y hermanos quienes son el pilar fundamental en mi vida y quienes con su amor y ejemplo me han impulsado siempre a ser una persona de bien.

A mis profesores y compañeros que con sus enseñanzas y apoyo hemos hecho este largo camino que al fin concluye.

A todas esas personas especiales que hacen mi vida más feliz y que sin su apoyo incondicional no podría continuar.

Para ellos es esta dedicatoria de tesis pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional y por creer siempre en mí.

## RESUMEN

El presente trabajo de titulación realiza el análisis de la influencia de la jornada laboral excepcional en el desempeño laboral a partir de las relaciones conyugales de los trabajadores petroleros del área operativa en la Ciudad de Quito. Para esta investigación se empleó un enfoque cualitativo con un diseño descriptivo, en el cual a través de un estudio de caso se buscó analizar la información en las siguientes dimensiones: aspectos positivos y negativos de la jornada laboral excepcional, valoración de la relación conyugal, efectos de la jornada laboral excepcional sobre la relación conyugal, influencia de la relación conyugal en el desempeño laboral y aportación de la empresa en el equilibrio familia- trabajo.

A través de una entrevista semiestructurada se pudo recolectar las perspectivas que tenían 5 parejas, a las cuales se contactó a través de bola de nieve; y quienes refirieron que su cónyuge ha influenciado positivamente en su desempeño laboral pero que si existen factores internos y externos que podrían influir en el mismo.

**Palabras Claves:** Jornada laboral excepcional, equilibrio familia-trabajo, desempeño laboral, Cónyuge, trabajo petrolero.

## ABSTRACT

This paper makes titration analysis of the influence of the workday exceptional job performance from conjugal relations of the oil workers of the operative area in the City of Quito. For this research a qualitative approach with a descriptive design was used, in which through a case study sought to analyze the information in the following dimensions : positive and negative aspects of the exceptional working day, valuing the marital relationship , effects exceptional workday on the marital relationship , influence of marital relationship in job performance and contribution to the company's family- work.

Through a semi structured interview could collect the prospects were 5 pairs, which were contacted through snowball; and those who reported that their spouse has positively influenced their work performance but if there are internal and external factors which could influence it.

**Keywords** : exceptional working hours , work-family balance , work performance , Spouse , oil work.

# INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	4
3. OBJETIVOS.....	4
3.1 Objetivo general:.....	4
3.2 Objetivos específicos:.....	4
4. MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN TEMÁTICA.....	5
4.1 La familia:.....	5
4.2 La pareja:.....	6
4.3 Apego en la pareja:.....	6
4.4 Familia- Trabajo:.....	8
4.5 Trabajo- Salud.....	14
4.6 Jornada laboral excepcional:.....	15
4.7 Trabajo petrolero:.....	20
4.8 Desempeño Laboral:.....	25
5. PREGUNTAS DIRECTRICES.....	29
5.1 Objetivo Específico 1:.....	29
5.1.1 Directrices:.....	29
5.2 Objetivo Específico 2:.....	29
5.2.1 Directrices:.....	29
6. MÉTODO.....	30
6.1 Tipo de diseño y enfoque.....	30
6.2 Muestra:.....	31
6.3 Recolección de datos:.....	32
6.4 Procedimiento:.....	33
6.5 Plan de análisis de datos:.....	35



7. RESULTADOS.....	37
7.1. Aspectos de la Jornada Laboral Excepcional: .....	38
7.2. Valoración de la Relación Conyugal:.....	42
7.3. Efectos de la jornada laboral excepcional sobre la relación conyugal: .....	46
7.4. Influencia de la relación conyugal en el desempeño laboral: .....	49
7.5. Aportación de la empresa en el equilibrio familia- trabajo:.....	51
8. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	55
REFERENCIAS .....	62
ANEXOS .....	68

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende analizar la influencia de la jornada laboral excepcional en el desempeño laboral a partir de las relaciones conyugales de los trabajadores petroleros del área operativa en la ciudad de Quito; para lo cual se estableció estos objetivos que ayudaron a la realización de la investigación como son; el describir la dinámica conyugal a partir de la jornada laboral excepcional que tienen los trabajadores petroleros de la Ciudad de Quito y determinar los factores que han influido en el desempeño de los trabajadores petroleros del área operativa en la Ciudad de Quito, a partir de la jornada laboral excepcional.

Para esto se abordó de manera general los antecedentes de contribuciones de países latinoamericanos que han apostado por realizar investigaciones sobre el equilibrio trabajo- familia, de qué forma la familia se ve afectada por este tipo de jornada laboral, así como también aspectos particulares del trabajo petrolero. Posteriormente también se analizará la importancia del cónyuge en el aspecto laboral y de qué forma ésta podría influenciar en el desempeño laboral de los trabajadores.

También dentro de la revisión bibliográfica se pudo apreciar que ya existe algún tipo de normativa o regulaciones en cuanto a este tipo de jornada laboral que procuran ver por la salud física y mental de los trabajadores que se desenvuelven en estos horarios tan demandantes; pero que no toman en cuenta otros aspectos de la vida del trabajador.

También vamos a encontrar que se presentan distintas afectaciones a corto y largo plazo en la salud física y mental de los trabajadores que se dan por el tipo de jornada que manejan y el tipo de actividades que desempeñan, para lo cual se hace también un llamado a la revisión de los perfiles de cargo de este tipo de trabajos.

La importancia de este estudio radica en que al ser un país donde su economía se sustenta en el petróleo, y esta industria se maneja con una jornada laboral excepcional; se debería profundizar los aspectos y circunstancias que influyen en el desempeño de estos trabajadores para así poder contribuir al equilibrio del trabajo- familia; ya que en esta investigación veremos cómo el cónyuge aporta al desempeño laboral de los trabajadores.

Para esto se utilizó un enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo y a través de un estudio de caso, se agrupó la información en las siguientes dimensiones: aspectos positivos y negativos de la jornada laboral excepcional, valoración de la relación conyugal, efectos de la jornada laboral excepcional sobre la relación conyugal, influencia de la relación conyugal en el desempeño laboral y aportación de la empresa en el equilibrio familia- trabajo.

Se utilizó este método ya que se quería profundizar en las percepciones y en el sentir de los participantes, para así conocer de primera mano la realidad de cada uno de ellos y poder resolver la pregunta de investigación. La información obtenida fue categorizada en las 5 dimensiones antes mencionadas para poder redactar objetivamente los resultados.

La información se obtuvo a través de una entrevista semiestructurada que se realizó a 5 parejas de forma individual; estas fueron contactadas a través de bola de nieve, y se les realizaron 10 preguntas para poder analizar las dimensiones antes mencionadas; estas entrevistas se realizaron en la sala de los participantes ya que se consideró un lugar neutro y que permitía la apertura de las parejas.

La muestra fue no probabilística, y dentro de los criterios de inclusión se tomó en cuenta que uno de sus cónyuges es trabajador petrolero y se maneja con una jornada laboral excepcional; sean casados y tener su primer matrimonio, tener de 5 años de casados en adelante, ser trabajador del área operativa y tienen mínimo 3 años laborando en la misma institución.

Con la información obtenida se pudo llegar a la conclusión que dentro de las exigencias que tiene esta jornada laboral excepcional la más dura que ellos consideran deben pasar es el distanciamiento, ya que por su trabajo deben trasladarse a las estaciones asignadas; otra exigencia de esta jornada es perderse de eventos familiares, no estar en momentos importantes de la crianza de los hijos.

También refieren que se ha tenido que entablar una dinámica particular debido a los horarios de descanso y trabajo que tienen para que así puedan tener cierta estructura dentro de casa y fuera de ella y sobretodo brindar un soporte incondicional a sus hijos.

En cuanto a la influencia del cónyuge en su desempeño laboral, los trabajadores refieren que ellas aportan positivamente al mismo, ya que ellas son un aporte y apoyo importante en su vida; y que ellos pueden realizar su trabajo con la tranquilidad de que tienen el apoyo de su pareja, que son ellas las que administran los recursos, toman decisiones y están pendiente de sus hijos mientras ellos trabajan.

Otro de los hallazgos de esta investigación es apreciar las aportaciones que tienen este tipo de industrias con sus trabajadores, y de las opiniones de estos trabajadores poder ver la oportunidad de mejora e implementación de nueva normativa y regulación de este tipo de jornadas procurando el bienestar de los trabajadores y de su entorno; para que estas reformas contribuyan a la estabilidad laboral y familiar de sus colaboradores.

## **2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo influye la jornada laboral excepcional en el desempeño laboral a partir de las relaciones conyugales establecidas de los trabajadores petroleros en la Ciudad de Quito?

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1 Objetivo general:**

Determinar la influencia de la jornada laboral excepcional en el desempeño laboral a partir de las relaciones conyugales de los trabajadores petroleros del área operativa en la Ciudad de Quito.

### **3.2 Objetivos específicos:**

- Describir la dinámica conyugal a partir de la jornada laboral excepcional que tienen los trabajadores petroleros de la Ciudad de Quito.
- Determinar los factores que han influido en el desempeño de los trabajadores petroleros del área operativa en la Ciudad de Quito, a partir de la jornada laboral excepcional.

## 4. MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN TEMÁTICA

### 4.1 La familia:

La familia es la base de la sociedad. Es en ella donde se van formando los constructos, creencias, valores, hábitos, etc., con los cuales los seres humanos vamos a desenvolver en cada rol que desempeñemos en la sociedad.

Desde la perspectiva sistémica, la familia es considerada un sistema unitario, en donde todos los elementos de este sistema se relacionan entre sí; cada uno es de vital importancia dentro del sistema y va a cumplir una función determinada. Dentro de la familia van a existir ciertos conceptos importantes, como son los límites, jerarquías y autorregulación que van a permitir que el sistema funcione. La familia interactúa con otros sistemas, como son la escuela, el trabajo, el entorno, entre otros. Un cambio que se realice en uno de estos sistemas va a afectar a los otros sistemas, ya que éstos se encuentran vinculados. (Eguiluz, 2003, pp. 1-8).

El hogar o familia conformada por los trabajadores petroleros es en donde se desarrolla la “producción consumidora” ya que por lo general es el trabajador el que sustenta con el capital necesario para suplir las necesidades del hogar, mientras que la esposa y los hijos tienen un papel consumidor; es por esto que los matrimonios tienden a tener cada vez menos hijos para poder satisfacer de mejor manera las necesidades de sus miembros. (Quintal, 1986, pp. 117-118)

Pero la familia también constituye un espacio de socialización, enculturación, y todo lo que se construye en este entorno, el trabajador lo va a emplear en su vida cotidiana y por ende en el ámbito laboral habiendo una retroalimentación con todos los sistemas en los que se desenvuelve el trabajador petrolero. (Quintal, 1986, pp. 118-119)

#### **4.2 La pareja:**

La pareja, abordada desde la perspectiva de la teoría sistémica, es considerada un subsistema de un sistema mayor llamado familia. La pareja tiene su propia estructura, organización, reglas, roles; es aquí en donde cada uno de los elementos, es decir, hombre y mujer, deben ceder parte de su individualidad para crear un nosotros que va a ser la pareja. Esta unión que ha sido avalada socialmente, ya sea bajo algún tipo de creencias en específico, va a tener sus derechos y responsabilidades (Espriella, 2008, pp. 175-186).

En ocasiones la relación de pareja se ha centrado exclusivamente en la procreación, aunque ésta no es la última meta que tenga este subsistema; es a partir de la pareja que se organiza todo el sistema familiar. Al manejarse el sistema familiar por jerarquías, es la pareja quien va a establecer reglas, roles, creencias, etc.

Dentro de los vínculos que se establecen en la pareja tenemos la sexualidad, la comunicación y los espacios de poder. Por todas las exigencias del medio laboral, las parejas también han tenido cambios significativos y se han adaptado a las condiciones de los trabajos y demandas familiares.

El concepto de casa- pareja introducido en 1998 por Neuburger hace alusión a una institución reconocida y valorada desde afuera. Una pareja ideal está investida de una identidad de los miembros de la misma que permite un reconocimiento social; y esta convivencia va a permitir la cohesión de ésta como sistema. La parejas pueden quebrarse por diversas razones pero muchas de las veces se mantiene unida por temor a perder lo que se ha definido como casa-pareja con la seguridad y la identidad que aporta este constructo a la pareja (Espinal, Gimeno y Gonzalez, 2006, pp.21-34).

#### **4.3 Apego en la pareja:**

El comportamiento del apego según Bowlby es ideado como toda forma de conducta consistente en el logro y mantenimiento de una proximidad con otra persona y se considera que este tipo de comportamiento es propio de los seres humanos y que el vínculo que se forma, se fortalece con la interacción de los

interesados; aunque se podría decir que la mayoría de las emociones intensas se forman en torno a la creación, desarrollo o pérdida de los vínculos del apego generados en la infancia. (Melero, 2008, pp.30-33)

Este comportamiento de apego nos permite asegurar el desarrollo de un vínculo que perdure, aumentando así la supervivencia y la capacidad reproductiva ya sea de modo directo como indirecto; los vínculos creados por el apego no son solamente alianzas que traen beneficio mutuo con base en el altruismo recíproco sino que implica una profunda interdependencia que se da tanto a nivel psicológico como fisiológico; su influencia es tal que cuando se da la ausencia o la pérdida de la otra pareja, esto puede significar hasta una amenaza para la vida del otro. (Melero, 2008, pp.60-63)

Hazan y Zeifman en 1999 manifiestan que una de las variables que influye en el apego es la reacción que existe ante la separación de la pareja que en este caso es la figura de apego; las reacciones que se producen son ansiedad y estrés que puede inferir en un estado depresivo o de letargo; cuando se da una separación excesivamente larga se puede dar un desapego o hasta una reorganización afectiva. También pueden presentarse efectos sobre la salud, éstos pueden ser físicos o psicológicos como mayor índice de mortalidad en las personas que no tienen vínculos emocionales, una alta vulnerabilidad a las enfermedades físicas y mentales dadas por los hábitos de vida poco saludables. En contraste los matrimonios felices tienen un menor nivel de estrés y una mejor regulación del sistema inmune ya que han generado recursos. (Melero, 2008, pp.63)

Dentro de la vida matrimonial, el grado de apego que pueda existir entre los conyugues es muy importante, ya que marcará ciertas actitudes de pareja y la satisfacción marital, independientemente de que sean matrimonios que tengan hijos o no.



En un estudio realizado en Chile en la ciudad de Antofagasta, se investigó sobre los estilos de apego en las relaciones de pareja y su asociación con la satisfacción marital; a través de la aplicación de un cuestionario de auto reporte de 129 participantes con su respectiva pareja. Se evidenció que es importante el tipo de apego que se haya conformado, ya que con un apego del tipo seguro, las relaciones conyugales van a tener mejor comunicación, mayor apoyo entre sí y van a resolver los conflictos de una forma más constructiva, buscando siempre esa complementariedad en el otro para todas las situaciones que deban enfrentar (Guzmán, Contreras, 2012, pp. 69-82).

En este estudio podemos ver lo importante que es el entablar un apego seguro con la pareja ya que esto va a aportar en la estabilidad de la relación conyugal; este factor es tomado en cuenta dentro de mi investigación ya que dependiendo del tipo de relación que tengan los cónyuges y el grado de apego que exista entre ellos se va a establecer una dinámica familiar que les va a permitir afrontar las exigencias que tiene el laborar en una jornada laboral excepcional.

#### **4.4 Familia- Trabajo:**

Con las demandas del medio, donde actualmente el poder mantener una familia exige que los dos conyuges salgan a trabajar para solventar las necesidades del hogar; se hace importante la existencia de un equilibrio entre el trabajo y la familia, ya que se puede dar un conflicto de roles, niveles altos de estrés laboral, deterioro en el desempeño y en la función familiar.

Todos estos cambios sociodemográficos como la participación activa de la mujer en el ámbito laboral, el hecho de que en las parejas ambas personas tengan que trabajar, el incremento de la esperanza de vida; han provocado un conflicto al compaginar las demandas de los trabajos con el anhelo de disfrutar más tiempo al lado de sus familias. Es aquí donde radica la importancia de la relación entre el trabajo y la familia, que no solamente es de interés de los

trabajadores sino también de las organizaciones. (Aguirre, Martínez, 2006, pp.2)

En un trabajo realizado en México acerca de cómo las relaciones familiares se pueden ver como una alternativa frente a la crisis, se manifestó que en cuanto a la familia petrolera, ésta se va conformando generalmente a partir de los miembros de trabajadores petroleros y sus amistades; ya que cualquier tipo de relación que surgiera entre ellas va a girar en torno al trabajo y la convivencia compartida, lo cual facilita que se formen relaciones dentro de este círculo social. Este tipo de configuración familiar se refiere que llegan a haber hasta 3 generaciones de trabajadores petroleros dentro de la familia ya que en la organización se lo permitían. (Bazán, 1998, pp, 3-5)

Este trabajo realizado en México refiere que las familias de trabajadores petroleros pueden llegar a identificarse entre sí, ya que al manejarse en una jornada laboral diferente a la normal, comparten características y sentimientos que los unen más; tanto es así que surgen matrimonios y relaciones generadas en torno a este círculo social. Este factor en específico no lo vamos a abordar en su totalidad; pero nos da una base para entender la formación de estas familias y el vínculo fraterno que existe entre las mismas.

Existe un momento que representa mayor conflicto para las parejas, y es el momento en el que vienen los hijos. En el caso del primer hijo resulta un momento crucial de transición hacia la paternidad o maternidad. Cuando los dos miembros de la pareja tienen que trabajar, deben asumir tres roles a vez que son el laboral, conyugal y el paternal de manera simultánea en donde cada uno de éstos implica sus respectivas responsabilidades; y es en la conformación de esta nueva dinámica donde aparecen nuevos retos. (Aguirre, Martínez, 2006, pp.2)

En una investigación realizada en Chile sobre el equilibrio trabajo- familia que se realizó a 181 personas de ambos sexos, se concluyó que los hombres

presentan un conflicto interróico, menos satisfacción laboral; y que tienen dificultad de desempeñar sus roles en el hogar. Esto puede deberse a que pasan más tiempo en el trabajo y el nivel de satisfacción es distinto que en el hogar; por esto los dos sistemas en los que se desenvuelven tienen conflicto.

En cuanto a la variable de apoyo familiar que reciben es igual en ambos sexos, ya que al tener las mismas oportunidades de trabajo, deben apoyarse mutuamente (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012, pp. 203-215)

Con esta investigación que se efectuó en Chile se puede evidenciar uno de los puntos principales que serán tomados en cuenta dentro de este trabajo de tesis ya que se va a analizar los roles que desempeñan dentro de la familia; y, como la jornada laboral excepcional ha influido en el desenvolvimiento de estos roles, específicamente la repercusión que ha tenido en la relación de pareja.

De igual forma indagaremos sobre la relación que se da entre la vida familiar y laboral de los entrevistados para así poder comprender las dinámicas que se crean en torno a la jornada laboral.

El conflicto trabajo- familia está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral ya que a medida en que aumenta este conflicto la satisfacción laboral disminuye; puesto que las personas empiezan a sentir que su trabajo les impide pasar más tiempo de calidad junto a su familia: los trabajadores tienden a ver a su trabajo y todas las facetas relacionadas a éste, como son una jornada laboral muy extensa, características propias del puesto de trabajo, incompatibilidad en los horarios, etc. de forma negativa; todo esto genera dificultades en la dinámica familiar y no solo a nivel conyugal sino también a nivel parental. (Aguirre, Martínez, 2006, pp.7)

También desde la perspectiva psicosocial la jornada laboral excepcional provoca alteraciones ya que estadísticamente son una minoría las personas que se manejan con esta jornada laboral. Son los trabajadores los que deben ajustar su horario al resto de la sociedad, sin embargo se identifican algunos

conflictos, como problemas para compartir eventos sociales ya que se da una incompatibilidad de horarios. (Fernández y Piñol, 2000, pp. 214).

Al existir una ausencia de horario familiar en común ya que las horas no coinciden, tanto al hablar de descanso, comidas, ocio, etc. ; en la mayoría de los casos esto provoca que se establezca una programación familiar inadecuada; viéndose reflejado sus efectos no solo en la convivencia conyugal, sino también en la escolaridad de los hijos; pero estas implicaciones van a depender de los recursos individuales con los que cuenta la familia como son el estado marital, número y edad de los hijos, nivel socioeconómico, actitudes y costumbres familiares.(Fernández y Piñol, 2000, pp. 214).

Al hablar de trabajo se deben tomar en cuenta ciertas consideraciones en pro de los empleados, como por ejemplo la flexibilidad horaria, los permisos, el bienestar, satisfacción laboral y el nivel de estrés. Un tema que ha sido puesto de lado, pero igualmente de gran importancia, es el control y el equilibrio que debe haber entre el trabajo y la familia y de igual forma, integrar estos dos sistemas en la vida del individuo, de tal manera que ninguno de los dos genere conflicto y que le brinden al colaborador una buena calidad de vida.

En el ámbito laboral existe una gran presión frente a la producción que debe tener un trabajador sin que muchas veces las empresas midan las consecuencias sociales como por ejemplo la forma en que afecta el trabajo en la vida personal y familiar de los individuos; ya que el tiempo que es destinado al trabajo va restandole tiempo a otras actividades, empobreciendo de esta forma el rol de los individuos dentro de sus grupos de referencia y de la sociedad en general. (Riquelme, s/n, pp. 1)

La ley ha tenido avances significativos en cuanto al ámbito laboral, pero estos logros han sido alcanzados gracias a la intervención de los sindicatos; aún existe el convencimiento que hay mucho por hacer en este campo, y que esto se lo logra a través de una negociación colectiva para aportar al marco

normativo que aún es deficiente y que podría en un futuro establecer instrumentos que ayuden a conciliar la vida familiar con la laboral. (Caballero, 2000, pp.4)

En un estudio realizado en Chile, se investigó cuáles eran los factores laborales de equilibrio entre el trabajo y la familia, y llegaron a la conclusión de que existen beneficios tangibles e intangibles que las organizaciones no toman en cuenta y que ayudarían mucho a la reducción del ausentismo, al incremento en la productividad, a un mayor compromiso laboral, y a un bienestar integral en sus trabajadores. Las organizaciones deberían implementar políticas que fomenten la integración y que creen espacios que le permitan al trabajador relacionarse con su familia (Jimenez y Moncayo, 2008, pp. 116-133).

Esta investigación puede ser muy útil y servir como punto de partida para que las organizaciones se cuestionen y formulen políticas que mejoren este equilibrio entre la familia y el trabajo, ya que como lo indica el estudio realizado en Chile existen factores que podrían beneficiar tanto a la empresa como al trabajador; estas sugerencias podrían salir a la luz a través de las entrevistas que se van a realizar en esta investigación y de este modo se tomaría en cuenta la perspectiva desde el enfoque de las personas que día a día se manejan en esta dinámica.

Se ha modificado la estructura tanto laboral como familiar; encontrando ciertos riesgos psicosociales como la creación del conflicto entre la vida laboral y familiar. Es necesario fomentar la creación de espacios que ayuden a generar recursos para atender las demandas y brindar al empleado una mejor calidad de vida. Este tema podría formar parte de salud laboral, ya que a los trabajadores no se les puede separar de los diferentes roles que desempeñan.

Los trabajadores entienden que son parte importante del capital de la empresa y es por esto que al no encontrar condiciones favorables para su desarrollo

tanto profesional como familiar; ellos empiezan a demandar nuevas condiciones laborales para conciliar un equilibrio y que a la vez responda a las necesidades de ellos. La empresa que logra alcanzar este equilibrio suele tener trabajadores más satisfechos y comprometidos con la institución y por ende los niveles de producción se incrementan. (Caballero, 2000, pp.4)

Una revisión realizada sobre el conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés que es provocado por su profesión y su rol en la familia; comprende que se deben aplicar estrategias tanto a nivel organizacional como a nivel personal, para atender las exigencias del trabajador. Las empresas deberían realizar un correcto diseño del puesto, preocuparse del descanso tanto interno como externo; el interno, se refiere a pequeños descansos; y en el descanso externo la empresa debería fomentar actividades deportivas, sociales, etc. que permitan bajar la carga estresora y generar a la vez recursos para manejar el estrés. También pueden hacer que todas sus políticas a nivel organizacional sean flexibles, de tal modo que se preocupen por el trabajador (Sanz, 2011, pp. 115-126).

Existen casos particulares como es el caso de la minería y el comercio que son sectores con características peculiares dentro de su jornada laboral y que influyen ya que su particular distribución tanto de los días de trabajo como los de descanso provocan consecuencias dentro de la vida cotidiana; se puede evidenciar que la vida familiar se ve alterada debido a que debe estructurarse en función del trabajo que lleva la cabeza de hogar, el día a día, dejando así poco tiempo libre para destinarlo a actividades extralaborales. (Riquelme, s/n, pp. 3)

Los gobiernos han tratado de responder a este tipo de cambios sociales poniendo en marcha soluciones en distintos niveles como son el tratar de hacerse cargo del costo tanto social como económico que supone el compatibilizar el trabajo con las exigencias familiares; aportando con infraestructuras que colaboran a mejorar la satisfacción de las necesidades a

nivel familiar como guarderías, centros de formación de padres, permisos de paternidad y maternidad fomentar la flexibilidad laboral, etc. (Caballero, 2000, pp.3-4)

#### **4.5 Trabajo- Salud**

El trabajo también debería ser considerado una fuente de salud. A través de éste las personas pueden acceder a algunas situaciones favorables para mantener un buen estado de salud. Las empresas deberían contar con las condiciones necesarias no solamente para trabajar, sino también para que los empleados puedan desarrollarse íntegramente; entre ellas tenemos el salario que permita, además de un poder adquisitivo de bienes o servicios, el mejoramiento del bienestar tanto individual como grupal (familia).

También el trabajo permite el contacto social y la interrelación con otros que trae múltiples beneficios como el apoyo emocional en situaciones conflictivas, desarrollo de las relaciones interpersonales, entre otros beneficios.

La actividad física y mental que necesitan todos los seres humanos para mantenerse en óptimas condiciones en cuanto a su salud.

Una de las repercusiones o afectaciones en la salud es el conocido estrés laboral; cuando el trabajador está frente a una situación estresora, las respuestas frente a este estrés van a depender por una parte de las demandas de la situación y por otra parte de las habilidades o recursos con los que cuenta el trabajador para enfrentarlas. (Fernández y Piñol, 2000, pp. 213)

En el ámbito laboral son varios los factores que han sido identificados como estresores, éstos son: el ambiente físico en el que se desarrolla el trabajo, las demandas del trabajo, es decir, la carga laboral que tiene, los contenidos del trabajo que se contempla de acuerdo al perfil del cargo, el desempeño de los roles asignados en la organización, las relaciones interpersonales que mantiene el trabajador tanto con sus compañeros como con sus superiores, el

desarrollo de su carrera, las nuevas tecnologías implementadas, las fuentes extraorganizacionales con las que interactúa el trabajador; y en este caso uno de los factores que se toma en cuenta como estresor es la jornada laboral excepcional.

Los factores estresores antes mencionados conjuntamente con la jornada laboral excepcional conforman un reto para el trabajador ya que éste constantemente debe enfrentarse a un proceso de adaptación debido a que las condiciones ambientales son distintas en todos los entornos que se desenvuelve el trabajador. (Fernández y Piñol, 2000, pp. 213)

Aunque también el trabajo puede acarrear daños a la salud, como son las bien conocidas enfermedades profesionales, las cuales junto con los accidentes del trabajo intervienen de forma negativa en la vida laboral de los trabajadores (Parra, 2003. pp. 1-3).

#### **4.6 Jornada laboral excepcional:**

El horario de trabajo es uno de los puntos clave en cualquier trabajo que se realice; éste debe procurar ser claro y tener ciertas consideraciones como son el esfuerzo, ya sea físico, psicológico, emocional o de cualquier índole que vaya a realizar el empleado, la carga de trabajo, el tiempo de descanso que se les otorgue, etc.

Un estudio realizado en Colombia evidencia la carga física y el tiempo máximo de trabajo aceptables. Este estudio se realizó a 30 trabajadores de un supermercado y a través de la observación llegaron a la conclusión de que ninguna persona puede trabajar en un horario superior a las 12 horas, y que si habría jornadas de 10 a 12 horas de trabajo, éstas deben ser restringidas y debidamente controladas. De igual forma se deben considerar y coordinar los horarios de reposo, de tal manera que éstos sean oportunos y permitan recobrar fuerzas para trabajar, o en su defecto, ir alternando actividades de



gran demanda con actividades que permitan una poco de relajación para un descanso que a la larga traerá mayor productibilidad (Ariza e Idrovo, 2005, pp. 145-156).

Esta investigación nos permite concienciar acerca de las demandas que tienen una jornada laboral excepcional, lo cual también como lo sugiere el estudio realizado en Colombia las organizaciones deben estar atentas a las exigencias de este tipo de trabajos y cuáles podrían ser las posibles medidas de intervención poniendo énfasis en la creación de espacios que permitan recobrar fuerzas a los trabajadores.

Los trabajos que se manejan con una jornada laboral basada en turnos se han extendido por diversas razones como son las económicas, la necesidad de tener mayor producción o en ciertos casos por motivos sociales; pero este tipo de jornada trae consigo efectos que repercuten en la salud del trabajador, en su seguridad y hasta en la capacidad para desempeñar su labor.

El sistema de trabajo que se maneja en turnos y el que se da de manera continua es una tendencia que está vinculada al tamaño de la empresa, es por esto que la incidencia de este tipo de trabajo es alta cuando la empresa es de mayor tamaño y muy escasa en las empresas pequeñas. También se toma en cuenta el giro del negocio ya que es más frecuente este tipo de jornadas en industrias como la petrolera, metalúrgica, agrícola, minera, entre otras. Donde el tipo de exigencias del trabajo demanda otra clase de jornada laboral para cumplir con los estándares de producción establecidos. (Echeverría, López, 2004. pp. 33-34)

Una investigación realizada en trabajadores mineros peruanos evidenció cómo el trabajo por turnos puede ser un factor de riesgo, y cuyos resultados pueden presentarse de manera inmediata. Estos factores son el insomnio, lo cual es de extrema inseguridad, ya que el trabajador por el cansancio puede quedarse

dormido fácilmente dentro de su jornada laboral y así crear una situación insegura que cause algún accidente, además de la ineficiencia en su trabajo.

Con esta investigación se evidencia algunas de las consecuencias provocadas por las exigencias de la jornada laboral excepcional, estos factores van a ser referidos por los protagonistas de este tipo de jornadas; esto permite tener una visión más real de cómo puede verse afectada la vida y la salud del individuo por las demandas de la misma.

Trabajos de investigación realizados sobre la minería arrojan que la legislación laboral regula algunas situaciones con un tratamiento particular, este es el caso del “sistema excepcional de jornadas y de descanso” que ha sido incorporado en las modificaciones legales hechas en el régimen militar que se encuentra aún vigente y es el director del trabajo quien va a autorizar las situaciones calificadas y la aplicación de este tipo de jornadas será de acuerdo a las características especiales de ciertas prestaciones de servicios. (Riquelme, s/n, pp. 3)

Es importante que existan este tipo de regulaciones que ayuden a categorizar las actividades que implican un mayor esfuerzo y generan estrés en los trabajadores que laboran en este tipo de jornadas; ya que al valorar las exigencias que se tienen en este tipo de trabajos también se toma en cuenta el sistema de descanso que van a tener los trabajadores; para que exista un equilibrio entre el trabajo realizado y el descanso requerido.

Algunas condiciones ambientales desfavorables como son los ruidos, llanto de hijos, tráfico, teléfono, aparatos eléctricos en el hogar, etc. dificultarán que el trabajador tenga un sueño reparador que le ayude a evitar el cansancio y el insomnio; lo cual se puede ver reflejado en problemas relacionados con su salud tanto a mediano como a largo plazo y por ende afectarán directamente en su desempeño laboral ya que el sueño es esencial para el mejoramiento de la fatiga física después de una jornada laboral larga que ha demandado de esfuerzo.

De igual modo, este ritmo de trabajo trae consigo afectaciones digestivas como son el estreñimiento y las úlceras, problemas de tipo cardíaco y del sistema nervioso que podrían relacionarse con la fatiga provocada con la jornada laboral (Palomino, Ruiz, Navarro, Chumbes, Dongo, LLapyesan, Gomero, 2005, pp.184-189).

Los trabajos que se manejan con horarios rotativos presentan ciertas implicaciones en la salud de los trabajadores. Una revisión realizada por la Universidad de Navarra estima que, un 20% de los trabajadores que se manejan con esta jornada laboral, tienden a abandonar el trabajo debido a complicaciones médicas. Por lo tanto, este sistema de trabajo con tal carga laboral tiene un factor de riesgo, ya que se presenta como un elemento estresante, también tiene implicaciones en cuanto al sueño que deberían tener los trabajadores para descansar de sus jornadas laborales, y en las dificultades tanto familiares y sociales que se pueden presentar a raíz del malestar generado por el ritmo de trabajo en esta carga horaria.

Esta revisión que se realizó en la Universidad de Navarra aporta a esta investigación al referir que existe un abandono laboral debido que genera complicaciones médicas a causa de las exigencias laborales; pero al entrevistar a trabajadores que manejan esta jornada vamos a poder evidenciar los factores que permiten que se mantengan en este trabajo, específicamente se abordará la importancia del apoyo en el ámbito conyugal, lo cual evidenciará que existe gran influencia de la parte familiar en el ámbito laboral.

En la parte psicológica se evidencian, los posibles trastornos del sueño, ya que la ausencia de la calidad de sueño puede generar la presencia de otros síntomas como son aumento de ansiedad, alteraciones del ánimo, estrés, fatiga crónica, etc.

Para considerar este tipo de implicaciones en la salud se deben tomar en cuenta también factores como son la edad, años de trabajo, duración de la

jornada laboral, cantidad de turnos realizados en la noche, la dirección en la que se realizan los mismos, así como su velocidad y algo muy importante y que afecta directamente en el desempeño laboral es el estilo de vida que el trabajador lleva y que se va a ver reflejado en su jornada laboral. (Fernández y Piñol, 2000, pp. 207-222).

En cuanto a las implicaciones organizacionales, tenemos más probabilidad de sufrir algún tipo de accidente laboral, un alto grado de ausentismo del personal y disminución en la productividad. De igual modo en esta revisión se refleja la importancia de la intervención de otras variables como son el aspecto personal, familiar y social (Fernández y Piñol, 2000, pp. 207-222).

En las empresas chilenas se han hecho presentes otras medidas de flexibilidad laboral que poco a poco se han convertido en algo común, como son la aplicación de un sistema de remuneraciones variables, esto ha proliferado en más de tres cuartas partes de las empresas, se destacan mayoritariamente en industrias como la minería, agricultura y otras grandes empresas que se manejan con este tipo de jornadas laborales excepcionales. (Echeverría, López, 2004. pp. 33-34)

Las organizaciones han sabido ingeniarse distintas modalidades de flexibilidad especialmente en la jornada de trabajo como el aplicar indistintamente varios horarios de trabajo, variación de las jornadas establecidas; conjuntamente con estas medidas han sabido combinar otras modalidades de flexibilidad que tienen que ver con el salario, las funciones desempeñadas y hasta la forma en la que se realizan las contrataciones. De este modo se trata de dinamizar los procesos de la jornada laboral y las actividades de los trabajadores, logrando la disponibilidad total del recurso humano frente a las necesidades de la organización. (Echeverría, López, 2004. pp. 51)

El buscar una mayor flexibilidad entre las relaciones laborales, especialmente tomando en cuenta lo que es el tiempo de trabajo; éste debe poder ser

negociable de manera colectiva para que así el sistema laboral pueda tomar en consideración ambas partes y se pueda construir relaciones laborales más armoniosas (Riquelme, s/n, pp. 7)

Si bien en un futuro inmediato se vislumbra una conciliación gracias a la lucha colectiva y a los acuerdos que se puedan llegar a tener, sería bueno tomar en cuenta la posibilidad de aumentar los permisos laborales como permisos de formación, sabáticos, emergencias personales, etc; para que así no solo los niveles más privilegiados de la sociedad puedan acceder a este tipo de facilidades sino que se valore el esfuerzo de los trabajadores no solo en políticas de tiempo que sean promotoras de un bienestar cotidiano sino el poder analizar el intercambio de tiempo por tiempo y no el tiempo a cambio de dinero. ( Torns, 2012, pp. 10)

Existe cierta rigidez que no solo está presente en las políticas empresariales sino en las actitudes de los empresarios ya que muchas de las veces tienen una posición empresarial que trata de excluir a los trabajadores en su participación sobre las decisiones que se toman en temas como capacitación, control de trabajo y desarrollo de tareas; anteponiendo una posición defensiva ante este tipo de acuerdos. (López, 2002, pp. 3)

#### **4.7 Trabajo petrolero:**

La situación de los trabajadores petroleros en Venezuela nos brinda un panorama muy amplio en cuanto a su constitución y al manejo de este sector, ya que el petróleo es el producto principal de exportación de este país; además de que este sector ha ido evolucionando en los últimos años, gracias a una negociación colectiva, como lo demuestra la convención colectiva petrolera realizada en Venezuela.

Se evidenció que los convenios que se han venido realizando en cuanto a las condiciones de trabajo, proporcionan beneficios a esta clase trabajadora y;

contribuyen al mejoramiento de la situación socio- económica del trabajador, también marca pautas y promueve la contratación colectiva. Este tipo de consideraciones que se tienen en la industria petrolera ha permitido también marcar un hito en cuanto a los derechos de los trabajadores venezolanos, y abren la puerta a planes y beneficios corporativos. Dentro del estudio se muestra también el papel que juega el sindicato en la obtención de todos estos beneficios en pro de los trabajadores y cómo estas condiciones han marcado la pauta para otras industrias (Boscán, 2001, pp.323- 339).

En contraste tenemos un estudio realizado en México nos muestra el proceso constructivo que ha existido en el ámbito petrolero de este país, ya que en los primeros años de esta actividad laboral no se contaba con el personal especializado para satisfacer las demandas del mismo, por lo cual debieron incluir personal americano y europeo y por ende se dio una escala salarial muy discriminatoria hacia los trabajadores locales. Esto debido a falta de instituciones académicas que ofrezcan instruir en este tipo de carreras, en especial cuando recién estaba en auge esta profesión.(Quintal, 1986, pp. 109-113)

Al ingresar a la industria petrolera esta se convierte en una escuela ya que la mayoría del personal especialmente del área operativa, ingresa a la organización y es en ese momento donde aprenden y desarrollan las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Por lo general todo trabajador ya sea de forma transitoria o de planta, ingresa a un taller de la empresa donde desempeña labores básicas como ayudante en donde no se requiere de una alta calificación ocupacional. (Quintal, 1986, pp. 109-114)

Pero este tipo de trabajo tiene sus peculiaridades que parten de la cultura laboral que se establece en las distintas organizaciones petroleras, en especial en este caso por el giro del negocio, los trabajadores no tienen control sobre el proceso laboral como el hecho de tener que trasladarse a distintas estaciones para el cumplimiento de su labor, horarios de trabajo y de descanso, entre

otros; y el hecho que se ha monetarizado el riesgo que deben pasar al desempeñar sus responsabilidades laborales, hace que se pase por alto las condiciones adversas e insalubres por las que deben pasar en ocasiones, ya que muchas de las veces se pone por encima la estabilidad laboral. (Uribe, 2013, pp. 93-94)

Esto se refiere a que las organizaciones que manejan este tipo de jornadas laborales, como es el caso petrolero, han tratado que los riesgos que deben enfrentar los trabajadores en su profesion sean pasados por alto o minimizados, ya que es más tentador el sueldo percibido para solventar a sus familias que las exigencias y riesgos que deban pasar por las exigentes actividades que realizan, como por ejemplo el tipo de material que manipulan, la maquinaria que manejan, medios hostiles, entre otras dificultades que traen consigo afectaciones a corto y largo plazo.

En el ámbito petrolero una de las formas de hacer carrera viene dada cuando los trabajadores demuestran sus habilidades y van ascendiendo gracias a la ayuda de lo que ellos manifiestan son sus maestros que por lo general son compañeros de trabajo que tienen más experiencia; para lograr este objetivo también su interes de prepararse profesionalmente aumentan lo cual en el futuro les brindan mejores oportunidades de desarrollo profesional y una mejor calidad de vida. Son las organizaciones quienes poco a poco tratan de capacitar a su personal para que el aprendizaje que se transmite de unos a otros sea el adecuado. (Quintal, 1986, pp. 114-116)

Un artículo realizado en México acerca del riesgo y las percepciones que se dan en el trabajo petrolero, muestra que si bien los programas que se han implementado sobre la seguridad y prevención de riesgos sirven para mejorar las condiciones y la prevención de catastrofes de gran magnitud, estos programas están muy alejados de las percepciones que tienen los propios trabajadores sobre los riesgos y la seguridad que deberían tener en su trabajo. (Uribe, 2013, pp. 90-93)

Un estudio sobre la relación que existe entre condiciones estresantes y factores psicosociales que favorecen o afectan la estabilidad y la salud en el trabajo de trabajadores petroleros nos refiere que existe un vínculo entre, la cantidad de estrés que pueden llegar a tener los trabajadores y factores psicosociales como son la falta de apoyo social que experimentan, también manifiestan que sobre todo hay una gran influencia de la falta de reconocimiento en el trabajo lo cual les produce mucha tensión y tiende a inferir en el desarrollo de la vida familiar de los trabajadores petroleros. ( Rojas, Ahumada, Martínez, Ocaña, Hernández, Sánchez, Fonseca, Cruz, 2012,pp.1-4)

Al escuchar el testimonio de los trabajadores petroleros de la Empresa Pública (EP) se comprueba cuán difícil fue ingresar a la institución; también describen todas las implicaciones que tuvo transportarse desde sus hogares hasta su lugar de trabajo, al tener que viajar por tierra o por aire desde cualquier lugar sin importar las madrugadas con tal de llegar a tiempo al lugar de trabajo, ya que todo valía la pena para tener un trabajo estable y llegar a los campamentos en los que ellos laboran y que se encuentran apartados de la zona poblada.

Una vez que los trabajadores han llegado a su puesto de trabajo deben afrontar todos los riesgos que ellos describen como inminentes, las estaciones en las cuales se encuentran son una bomba de tiempo, ya que almacenan grandes cantidades de petróleo y se debe tener las respectivas precauciones.

Pero todo esto tiene un precio mayor para ellos como, por ejemplo, el pasar tanto tiempo alejados de sus familias, ver que sus hijos han crecido sin que ellos sean partícipes de este proceso, perdiendo de igual modo cualquier interacción social y hasta en el peor de los casos haber perdido sus hogares por causa del horario de trabajo (Benítez, 2008, pp. 98-100).

En un estudio realizado en Argentina a 30 extrabajadores petroleros a los cuales se les entrevistó para evidenciar la importancia de este tipo de trabajo en su vida familiar y laboral, se pudo concluir que su desvinculación laboral



significó un cuestionamiento a su identidad laboral ya que al pertenecer a un colectivo muy selecto eran considerados como trabajadores importantes; en su identidad familiar tuvieron que cambiar sus hábitos de consumo y se vio reflejado en un empobrecimiento familiar. (Muñiz, 2008, pp. 95-116)

Este estudio nos muestra la gran importancia que tiene el trabajo petrolero en la vida de las personas que han optado por este empleo; también nos muestra como los efectos que se den en éste, van a afectarlo no solo en su vida laboral sino que se ven reflejados en el ámbito familiar. Ya que esta identidad del trabajador petrolero conlleva ciertos privilegios que son legitimizados por el imaginario de la sociedad.

Con la revisión de los datos expuestos anteriormente, diversos estudios como los realizados por Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012; Jimenez y Moncayo, 2008; y Sanz, 2011 concuerdan en que existe una estrecha relación entre la vida laboral y la familiar, al vislumbrar el tema desde una perspectiva sistémica en donde se estudia a la familia como un sistema unitario que se ve influido por otros sistemas con los cuales interactúa; todas las relaciones y las situaciones que se den en uno van a afectar al funcionamiento del otro.

Como somos seres integrales que desempeñamos varios roles en los distintos ambientes en los que nos desenvolvemos, cada uno de éstos va a tener sus demandas; así, dentro de la familia, la dinámica cumple una función importante, ya que es en esta interacción donde la persona encuentra apoyo emocional, respaldo en las decisiones; por eso esta dinámica también va a afectar al trabajo, creando conflictos con relación a la familia- trabajo.

Varias investigaciones como las realizadas por Parra, 2003; Ariza e Idrovo, 2005 y Fernández y Piñol, 2000; identifican factores estresores del trabajo como: la carga y la jornada laboral, el diseño del puesto y los aspectos estresores de éste, van a influir en la familia, ya que en ella también existen funciones como: el rol que desempeñan, las responsabilidades cotidianas, las

situaciones de poder; que debe afrontar la persona. Es fundamental que se encuentre un equilibrio entre la familia y el trabajo.

Este tema debería ser de interés organizacional para que se creen y fomenten espacios que permitan una mejor productividad y efectividad en el desempeño laboral de sus trabajadores. Si toman en cuenta que son seres integrales y que si se crean espacios que permitan tener un balance entre la familia y el trabajo, sus empleados serán más productivos, tendrán mayor satisfacción laboral y van a presentar un compromiso con la empresa.

Aquí radica la importancia del estudio por realizarse, ya que de esta forma se puede comprender cómo afecta la dinámica familiar en el trabajo que desempeñan las personas que tienen una jornada laboral excepcional, y entender, desde la perspectiva sistémica, la influencia que tienen el subsistema conyugal dentro del sistema laboral del individuo, ya que este tema podría presentarse como un asunto de salud ocupacional en un futuro.

#### **4.8 Desempeño Laboral:**

En la actualidad dentro del mundo laboral es tan importante ser un profesional competente como a la vez tener un buen desempeño; esto sin importar el tipo de actividad laboral que se realice ya que las organizaciones buscan que sus trabajadores demuestren sus habilidades y que su desempeño se vea reflejado tanto en la productividad de la empresa como en las ganancias de la misma. A la vez dentro del desempeño laboral se puede apreciar las competencias del individuo y el compromiso que este tiene con la organización. (González, 2002, pp. 1-2)

La competencia laboral implica un enfoque en dos niveles según Mertens, el cual manifiesta que a nivel estructural tenemos condiciones personales como conocimientos, aptitudes, actitudes, habilidades, entre otros; que nos permiten alcanzar un desempeño efectivo al poder realizar correctamente las actividades

del cargo. De igual modo refiere que a nivel dinámico se toman en cuenta factores como el progreso del mercado, analizando su complejidad, apertura, exigencias, entre otras; que le permite a la organización conjuntamente con sus trabajadores tener un desempeño aceptable y hasta destacado en el mercado. (González, 2002, pp. 2-4)

Pero no solamente en la competencia laboral se toman en cuenta este tipo de factores que permiten que las actividades encargadas sean llevadas a cabo con éxito, sino que también son igual de importantes los recursos psicológicos que tenga la persona como son la parte cognitiva, motivacional y afectiva que permiten que el individuo cuente con los recursos necesarios para poderse desempeñar ante las exigencias laborales. (González, 2002, pp. 4-6)

Existen muchos factores que están vinculados con la aparición del estrés entre ellos podemos identificar el contenido del trabajo, grado de responsabilidad, horarios, conservar y tener un desarrollo profesional, ambiente laboral, condiciones de trabajo, entre otros. El impacto de estas situaciones estresantes desencadena implicaciones considerables en el aspecto físico y mental del individuo, y éstas a su vez se ven reflejadas a nivel laboral, personal, familiar y social. Si el individuo no cuenta con las herramientas y recursos necesarios para hacer frente al estrés puede verse afectado cualquiera de estos niveles ya que están interconectados. (Mamani, Obando, Uribe, Vivanco, 2007, pp. 50-52)

A nivel organizacional el no saber manejar el estrés puede verse reflejado en el rendimiento que tengan los trabajadores, ausentismos, retrasos, rotación, falta de compromiso con la organización, es decir, se puede ver afectada la cantidad y calidad del trabajo, generación de accidentes, demora en la resolución de conflictos, entre otros. Como se puede apreciar el no poder reaccionar correctamente frente al estrés causa que el desempeño de los trabajadores se vea afectado directamente; es aquí donde radica la importancia de estudios que permitan crear opciones para minimizar estos impactos en el rendimiento

laboral y la salud de los trabajadores que se manejan en jornadas laborales exigentes. (Mamani, Obando, Uribe, Vivanco, 2007, pp. 52-56)

En un estudio realizado en Chile sobre la opinión que tienen los empresarios acerca del desempeño laboral de hombres y mujeres y basados en 203 empresas se pudo ver que existen diferencias que pueden ser asociadas al imaginario que se tiene de cada género. Así las mujeres tienden a ser más costosas a nivel organizacional ya que ellas tienen permisos por maternidad, de lactancia, hijos enfermos, calamidades domésticas y situaciones que son más frecuentes en mujeres; mientras que el hombre está más centrado y tiende a ocuparse fríamente de las situaciones para que el impacto sea menor en su trabajo. (Todaro, Godoy, Abramo, 2001, pp. 197- 212)

También refieren que dependiendo de giro del negocio, se busca ciertas características que benefician a uno de los dos géneros y es por esto que podemos ver en ciertas empresas la predominancia de uno de ellos. No necesariamente se los debe ver como una discriminación de género sino que al ser diferentes tenemos cualidades y habilidades propias que son valoradas de distinta manera por las organizaciones; pero también hay que mencionar que con la inserción cada vez más activa de la mujer en el mundo laboral ambos géneros están en la misma condición de acceder a un empleo. (Todaro, Godoy, Abramo, 2001, pp. 212- 231)

En el caso de la industria petrolera la mayoría de los trabajadores son del género masculino ya que por el tipo de actividades que desempeñan, este perfil no lo puede llenar una mujer; por ejemplo entre estas características tenemos un esfuerzo físico excesivo, largas jornadas de trabajo, manejo de maquinaria pesada, trasladarse a un lugar distante de trabajo, entre otras circunstancias que podrían verse afectados por la maternidad, su rol de esposa, etc. Pero no solamente depende de las cualidades que tenga el trabajador para que tenga un buen desempeño laboral; también se considera que la organización debe aportar con las condiciones necesarias para que esto se dé; estas condiciones

son un buen ambiente laboral, condiciones físicas, conciliación entre el trabajo y la familia, trabajo menos rutinario, etc. (Todaro, Godoy, Abramo, 2001, pp. 231- 236)

Dentro del desempeño laboral tenemos aspectos que pueden ser controlados y regulados por parte de la organización; pero todos radican en la importancia de que haya una conciliación entre el trabajo y la familia, ya que la afectación que se da en una de éstas va a repercutir en la otra. Para la empresa es importante tener un trabajador satisfecho y comprometido con su trabajo; es por esto que también se debe poner atención a este tipo de situaciones que están al alcance de la organización para minimizar los conflictos trabajo-familia. (Aguirre, Martínez, 2005, pp. 14-18)

El poder manipular correctamente estas variables dará como resultado un mejor desempeño laboral ya que la actitud del trabajador frente al trabajo va a ser diferente, si se toman en cuenta también sus necesidades y los diferentes roles que desempeñan a parte del laboral, ya que se debe tomar en cuenta que para el individuo es igual de importante sentirse realizado profesionalmente como a nivel personal. (Aguirre, Martínez, 2005, pp. 18-23)

Como vemos la familia es parte fundamental para que se dé un desempeño laboral óptimo, pero a nivel personal también se toma en cuenta la participación de la pareja dentro de la estabilidad laboral y personal del individuo. El rol de la pareja es ser apoyo incondicional para el otro y dentro de esta contención se toma en cuenta que sea una motivación en el ámbito laboral; es un respaldo saber que se tiene alguien al lado que aporta a la estabilidad personal y a la realización como individuo.

## 5. PREGUNTAS DIRECTRICES

### 5.1 Objetivo Específico 1:

- Describir la dinámica conyugal a partir de la jornada laboral excepcional que tienen los trabajadores petroleros del área operativa en la Ciudad de Quito.

#### 5.1.1 Directrices:

- ¿Cómo es la jornada laboral que tienen los trabajadores petroleros del área operativa de la Ciudad de Quito?
- ¿Qué dinámica conyugal se genera a partir de una jornada laboral excepcional?

### 5.2 Objetivo Específico 2:

Determinar los factores que han influenciado en el desempeño de los trabajadores petroleros del área operativo en la Ciudad de Quito, a partir de la jornada laboral excepcional.

#### 5.2.1 Directrices:

- ¿Cuál es la relación de la jornada laboral y la dinámica conyugal en el trabajo de petroleros del área operativa de la Ciudad de Quito?
- ¿Cuáles son los factores que han influenciado en el desempeño laboral?

## 6. MÉTODO

### 6.1 Tipo de diseño y enfoque

El estudio fue realizado desde un enfoque cualitativo, ya que la recolección de los datos no se la obtuvo de forma estandarizada, sino que se lo abordó desde lo fenomenológico y lo interpretativo, para lo cual se elaboró una entrevista semiestructurada la cual consta de 10 preguntas que abordan los temas de interés de esta investigación (Hernández, Fernández, Baptistas, 2006, pp. 8-9).

A través de las perspectivas o puntos de vista de los participantes, se va a obtener la información, valorando mucho la experiencia y la interpretación de los fenómenos a tratarse por parte de los protagonistas de este estudio, para así generar el conocimiento que ayudará a comprender la influencia en el trabajo de la dinámica conyugal generada a partir de la jornada excepcional de trabajadores petroleros de la Ciudad de Quito.

El diseño que se va a emplear para esta investigación es de tipo descriptivo desde el estudio de caso, ya que la obtención de la información requerida se la realizó de forma personalizada a través de una entrevista individual a 5 parejas y a través de este instrumento se nos proporciona la información detallada que nos permite responder la pregunta de investigación planteada en este estudio. (Hernández, Fernández, Baptistas, 2006, pp. 224; 697).

Con la ayuda de este instrumento hemos podido analizar y describir ideas, creencias, conocimientos y prácticas de las parejas en las que uno de los cónyuges trabaja en una jornada laboral excepcional; en este estudio el diseño se lo realizó con un enfoque de un estudio de caso, ya que a través de este diseño pudimos analizar con mayor profundidad las condiciones específicas de la jornada laboral, la relación conyugal, la dinámica familiar, el desempeño laboral, etc. lo cual nos permitió ampliar el conocimiento y responder al

planteamiento del problema; con la implementación de este diseño se nos permite investigar a la pareja de forma más específica y aspectos de la realidad que viven día a día, permitiéndonos realizar un estudio de caso múltiple donde a través del estudio de las 5 parejas de esta investigación pudimos llegar a detallar temas concretos.

## **6.2 Muestra:**

La muestra con la que se trabajó en este estudio es no probabilística, ya que se trata de un subgrupo de la población en donde la elección de los elementos no va a depender de la probabilidad, sino de las características de la investigación que realizamos. La muestra se la tomó de este modo ya que al tratarse de un estudio de caso me enfoqué en 5 parejas en específico que poseen las características de la población que es objeto del estudio, en este caso son trabajadores petroleros que tienen una jornada laboral excepcional. Se trata de una investigación intencionada por criterios y se va a acceder a la muestra a través de bola de nieve (Hernández, Fernández, Baptistas, 2006, p. 241).

Se obtuvo la muestra a través de mi padre que es trabajador petrolero y que se maneja en la jornada laboral excepcional, a partir de él obtuve un primer contacto y ésta a su vez me contactó con otra; así sucesivamente hasta contar con las 5 parejas que conforman mi muestra. Estas 5 parejas tienen los siguientes criterios de inclusión: uno de sus cónyuges es trabajador petrolero y se maneja con una jornada laboral excepcional; son casados y tienen su primer matrimonio, tienen de 5 años de casados en adelante, es trabajador del área operativa y tienen mínimo 3 años laborando en la misma institución.

Entre los criterios de exclusión que se tomó en cuenta para esta investigación fue que el matrimonio no tenga hijos con algún tipo de patología diagnosticada, personas que tengan jornadas de trabajo mixtas, trabajadores administrativos o de la alta gerencia y tampoco se incluyó a trabajadores que se encuentren en periodo de prueba, en periodo de paternidad o en vacaciones.



### 6.3 Recolección de datos:

En cuanto a la recolección de los datos de esta investigación, por ser de tipo cualitativa, se planteó al principio que el instrumento se lo iba a aplicar en ambientes neutrales, de preferencia se propuso que se realizara en un aula de la universidad, donde se puedan evitar sesgos; pero en mi calidad de egresada, fue más complicada la logística para que se dé en estos términos, razón por la cual se optó por buscar un ambiente que permitiera a los participantes la apertura suficiente y de este modo obtener la información requerida para esta investigación. Al final el instrumento fue aplicado en la sala de los hogares de los participantes.

Para este estudio no se utilizaron métodos estandarizados para la obtención de la información, sino que lo importante fue recabar la experiencia de cada pareja y las vivencias del día a día de los participantes; es por esto que se optó por utilizar una entrevista semiestructurada debido a que es más íntima, flexible y abierta; , ya que a pesar de que queremos tener un lineamiento a seguir, también se desea tener la libertad de poder profundizar en temas que se crean pertinentes (Hernández, Fernández, Baptistas, 2006, pp. 583- 597).

La entrevista fue estructurada a partir de las directrices planteadas en esta investigación y con el fin de responder a la pregunta de investigación, dentro de la cual se tomaron en cuenta dimensiones como son la jornada laboral excepcional, el tipo de exigencias que tiene la misma, el tipo de relación conyugal que se ha establecido a partir de esta jornada laboral, la influencia de la relación conyugal en el desempeño laboral de los trabajadores; este instrumento podría aportar cuestionando a las empresas en la generación de políticas que ayuden a los trabajadores que tienen esta jornada para que exista un equilibrio entre trabajo-familia.

Las grabaciones de voz se almacenaron en memoria flash y adicionalmente como respaldo se tienen copias en la computadora y en cd; de igual forma, los

consentimientos informados, tanto los originales como las copias se guardan en una carpeta que es de uso exclusivo de la investigadora con fines académicos. Toda la información extra obtenida y que se consideró relevante para la investigación fue almacenada en varios dispositivos para tener respaldo de los mismos.

#### **6.4 Procedimiento:**

Se accedió a la muestra gracias a mi padre que es trabajador petrolero de una empresa pública, él se maneja con una jornada laboral excepcional y reúne todos los criterios de inclusión; al comentarle mi tema de tesis él me ayudó a realizar el primer contacto con una pareja y a partir de ahí la obtención de la muestra la maneje a través de bola de nieve, es decir que la pareja contactada me remitió a otra, y así sucesivamente.

Las 5 parejas participantes de la investigación fueron contactadas por vía telefónica; se les explicó el propósito de la tesis, la forma en que conseguí contactarlos y por qué ellos podrían ser parte de la muestra si me lo permitían. Se confirmó que tengan todos los criterios de inclusión y que cuenten con las condiciones requeridas para la investigación. Las entrevistas fueron coordinadas según la disponibilidad de tiempo de los participantes y también se acordó el lugar, que por comodidad fue la sala de las casas de los entrevistados; esto permitiría la apertura y un ambiente de confianza durante la obtención de la información.

La entrevista fue elaborada en base a 10 preguntas que abordaban las dimensiones de estudio de esta investigación; se necesitó realizar una prueba piloto para corroborar que las preguntas sean entendibles y que a través de las mismas se obtenga la información esperada. Esta pareja fue contactada con el mismo procedimiento que las otras 5; una vez aprobado el instrumento por mi tutor de tesis proseguí a aplicarlo a las otras parejas.

En este punto la complicación que tuve que afrontar era el elaborar una entrevista dentro de la cual las preguntas sean elaboradas con un lenguaje comprensible para mi muestra y que además aborden todas las dimensiones de la investigación obteniendo así la información requerida; pero esta dificultad poco a poco se eliminó con la ayuda de las observaciones de mi tutor de tesis. Cuando se dio el contacto personal, se volvió a hablar del propósito de la investigación, el tipo de instrumento que se iba a emplear, y se reiteró el hecho de que toda la información recabada iba a ser de uso exclusivamente académico y sobretodo la confidencialidad de sus datos personales; también se les informó que se requería realizar una grabación de voz para que exista una constancia de las entrevistas realizadas y para la interpretación de la información; para esto se les pidió que firmen el consentimiento informado donde consta todo lo acordado anteriormente.

Antes de proceder a realizar las entrevistas, se dedicó un momento para entablar el rapport con las parejas en donde se hablaba de la jornada laboral, relación conyugal y dinámica familiar, creando un ambiente idóneo para la obtención de la información, además porque en la prueba piloto se evidenció que al momento de grabar las personas se cohibían y la información preferían comentarla en esta etapa de rapport.

Este inconveniente se resolvió gracias a que mi tutora me sugirió que, para que la obtención de la información sea lo más completa posible y poder evitar que las personas se cohiban con la grabación, en esta etapa de rapport se tomará notas escritas de la información que aborda las dimensiones de estudio de esta investigación.

Las entrevistas se realizaron de forma individual, es decir, primero a la esposa y luego al esposo de manera consecutiva el mismo día, se realizó de esta forma ya que esto me ayudó a evitar los sesgos entre la pareja y que cada uno de su perspectiva sin que se vea afectada su opinión por la presencia del otro; la recriminación por lo dicho por parte de la pareja.

### **6.5 Plan de análisis de datos:**

Una vez obtenida la información a través de las entrevistas se prosiguió a guardar en los distintos respaldos para que no exista ninguna complicación posterior; para el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas se los procesó a través de una codificación; de cada entrevista se sacó la información para poderla agrupar en categorías que abordaban las dimensiones de este estudio. A partir de la experiencia única de cada pareja, se identificaron las distintas categorías que se obtuvieron de la comparación de los temas de análisis y que fueron agrupados para así conformar patrones que nos ayudaron a interpretar los datos obtenidos y responder a la pregunta planteada en este estudio (Hernández, Fernández, Baptistas, 2006, pp. 634-636).

La codificación se la realizó en función de su significación para con las preguntas y los objetivos planteados dentro de la investigación; se empezó con un trabajo inicial en donde se preparó toda la información obtenida en las entrevistas para luego interpretarla; y posteriormente a través de la codificación podamos condensar los datos en unidades analizables para posteriormente revisar con minuciosidad lo que quieren decir la información obtenida. Al tratarse de un estudio de caso este proceso lo realizamos después cada entrevista para poder compaginar la información. (González, Cano, 2010 pp. 3-4)

Para el proceso de codificación, lo que se realizó fue identificar ya sean palabras, frases o párrafos que se consideraron tienen una significación destacable y que al mismo tiempo resolvieran el tema de investigación; luego esta información se categorizó en dimensiones que ayudarían a abordar todos los temas encontrados. (González, Cano, 2010 pp. 3-4)

Los datos obtenidos fueron categorizados en 5 dimensiones que son: aspectos positivos y negativos de la jornada laboral excepcional, valoración de la relación conyugal, efectos de la jornada laboral excepcional sobre la relación

conyugal, influencia de la relación conyugal en el desempeño laboral y aportación de la empresa en el equilibrio familia- trabajo.

Los datos obtenidos en las entrevistas, se agruparon en estas 5 dimensiones, buscando patrones similares presentes en la información obtenida; al tratarse de un estudio de caso la experiencia de cada pareja era distinta pero al momento de analizar la información se encontraron estos patrones similares que nos permitieron agruparlos para así obtener la respuesta a la pregunta de investigación.

## 7. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a las parejas y estableciendo las cinco dimensiones que se miden: aspectos positivos y negativos de la jornada laboral excepcional, valoración de la relación conyugal, efectos de la jornada laboral excepcional sobre la relación conyugal, influencia de la relación conyugal en el desempeño laboral y aportación de la empresa en el equilibrio familia- trabajo.

Estas dimensiones serán abordadas tanto desde la perspectiva de los trabajadores petroleros como la de sus cónyuges, ya que de esta manera podremos comprender la vivencia de los participantes desde el rol que desempeñan y como se han visto afectados por esta jornada laboral excepcional.

En esta investigación no se toma en cuenta la perspectiva de la organización ya que nos interesa saber cómo estas parejas de trabajadores petroleros han logrado formar una dinámica basada en la jornada laboral excepcional que tienen y de qué forma se han visto afectados no solo en su relación conyugal sino también en su desempeño laboral.

Cabe señalar que dentro de las características de las familias entrevistadas se encontró que en 4 de las 5 parejas las esposas son amas de casa y es solamente el hombre el que trabaja y lleva los recursos al hogar. En cuanto a los miembros que conforman la familia vemos que van entre 3 y 5 integrantes; la jornada laboral que tienen 4 de los trabajadores petroleros es de 8 días de trabajo y 6 días de descanso mientras que uno de los trabajadores tiene 14 días laborales y 14 días de descanso.

En cuanto a su nivel socioeconómico se los puede categorizar como media – alta; todas las parejas entrevistadas se encuentran residiendo en el norte de la Ciudad de Quito, 4 de 5 parejas tenía a sus familiares viviendo cerca de ellos lo

cual manifestaron que era un gran apoyo, especialmente para las mujeres que son las que quedan al cuidado del hogar.

### **7.1. Aspectos de la Jornada Laboral Excepcional:**

Este tipo de jornada laboral excepcional tiene sus características propias que la distinguen de otros tipos de jornadas laborales, las exigencias de la misma son percibidas por los participantes de distinta forma, de acuerdo a la posición en que se encuentran y al rol que desempeñan.

Tanto hombres como mujeres manifestaron que, una de las exigencias más grandes que tiene esta jornada laboral es el ausentismo de sus maridos en el hogar; el hecho de que sus esposos estén ausentes por largos periodos a causa de su trabajo provoca que se conforme una dinámica familiar de acorde al horario laboral que ellos tienen. Ellos dicen que esta ausencia deben realizarla ya que ellos deben trasladarse a las diferentes estaciones en las que la empresa exija su presencia para desempeñar su labor, es algo que no está en sus manos pero por la necesidad de tener un trabajo estable deben hacerlo.

Por causa de este ausentismo ambos refieren que son las mujeres las que deben ponerse al frente del hogar, y esto implica que sean ellas las que estén a cargo de la administración de los recursos tanto económicos como familiares; ya que manifiestan que al no estar presente sus esposos ellos no tienen una perspectiva global de las necesidades y situaciones que ocurren en el hogar más sin embargo reconocen que son ellos los proveedores de estos recursos.

Por otro lado las parejas consideran que también es importante el apoyo dentro de su relación y mucho más por el tipo de jornada laboral que tienen , manifiestan que son las mujeres el apoyo de ellos dentro del hogar al estar al frente del mismo ellas deben administrar los recursos, cuidar de los hijos, tomar decisiones importantes, entre otras cosas; mientras que ellos son un apoyo en

la estabilidad y tranquilidad económica ya que son ellos los que proveen de los recursos necesarios para el hogar.

Por el tipo de jornada laboral que tienen sus esposos las mujeres sienten que este apoyo debe verse intensificado dentro de la relación ya que a pesar del distanciamiento ellas necesitan verse apoyadas por sus esposos en todo momento y en las decisiones que deben tomar, sobre todo en la parte sensible de la familia como lo es la crianza de los hijos.

Otra cosa que rescatan los hombres de su relación conyugal es la afectividad, ellos perciben que por causa del distanciamiento es difícil ser efusivos vía telefónica, es por esto que aprovechan el tiempo de descanso para ser afectuosos y afianzar los lazos conyugales; de igual forma las mujeres manifiestan que para ellas es muy importante afianzar su relación conyugal en los días de descanso que tienen sus esposos, ya que es en estos días donde aprovechan para salir, ser afectuosos mutuamente , compartir eventos en pareja y realizar todo lo que no pueden por el distanciamiento.

Por el tipo de jornada laboral que tienen los hombres dicen valorar mucho el tiempo que pueden dedicar a sus esposas y a sus hijos; especialmente refiriéndose al tiempo de pareja dicen que tratan de aprovecharlo al máximo saliendo, conversando, y compartiendo detalles que les una más como pareja. Refieren lo importante que es para ellos el poder ser conjuntamente con su pareja unos buenos ejemplos y guías para sus hijos; y para esto necesitan apoyarse mutuamente en todo lo referente a la crianza de sus hijos; ya que al no estar presentes todo el tiempo se les hace muy difícil participar activamente en estas circunstancias, más sin embargo reconocen en su pareja el soporte en este tipo de cosas.

También perciben que una de las consecuencias de este ausentismo del hogar es el desempeño de los roles, no solamente les afecta a ellas como cónyuges al no tener un soporte en situaciones difíciles, sino que también se ven



afectados los hijos ya que hay una ausencia de la figura paterna y aunque ellas como madres tratan de suplir esta ausencia no hay nada que se compare con la presencia de un padre en el hogar.

Pero esta falta de contacto los hombres no solamente lo experimentan con sus familias sino que también sienten que hay un distanciamiento de su círculo social ya que en sus días de descanso ellos prefieren aprovechar el tiempo junto con su familia; sin embargo también en los días que ellos están trabajando se dan eventos sociales a los que no pueden asistir y es por esto que no se fortalecen estas relaciones sociales.

Otra situación que manifiestan ambos tener que pasar a causa de esta jornada laboral es que deben posponer el festejo de fechas importantes para la familia como son cumpleaños, navidades, años nuevos, aniversarios, entre otros; ya que al querer pasar todos juntos como familia deben adelantar o postergar estas fechas. También muchas de las veces estas mujeres prefirieren no ir a eventos sociales para no estar solas, es por esto que prefieren planificar cualquier evento con base al horario de sus esposos para así contar con su presencia.

Otra forma en la que ambos ven que se ve afectada la dinámica familiar es que algunos horarios de la familia deben ser modificados cuando sus esposos están en casa, por ejemplo en la hora de la comida, la hora de levantarse, la hora de acostarse, entre otros. Ya que ellos están acostumbrados a ciertas normas en su trabajo y que ellas como esposas tratan de acoplarse a éstas en su hogar.

Aunque manifiestan que en ciertos momentos pueden presentarse fricciones con relación a este tema ya que las mujeres dicen que en el hogar ellas tienen que establecer ciertas reglas y horarios que al momento en que sus esposos regresan al hogar en cierto modo deben poner de parte para acoplarse tanto a los horarios del trabajo como a los horarios de la casa. Y los hombres

concuerdan en este punto ya que ellos en su trabajo tienen una dinámica y están acoplados a otros horarios y cuando ellos llegan a sus hogares deben poner de su parte para poderse acomodar a las exigencias que se presentan en el hogar y poder brindar cierta estructura a lo que ya está establecido en el hogar.

Pero no todo lo relacionado a esta jornada laboral es percibido como negativo en estas parejas ya que concuerdan que una de las cosas buenas que tiene este tipo de jornada es que pueden pasar más días seguidos juntos, lo que no les permitiría una jornada laboral ordinaria.

Comentaron que al tener tantos días seguidos para compartir en familia, ellos pueden planificar cualquier evento, celebración o paseo que haya quedado pendiente sin la preocupación del trabajo y así compensar el tiempo de su ausencia. De esta forma se procura crear espacios que fomenten la unión familiar; este es un punto muy valorado por las parejas ya que al igual que reconocen que hay momentos en que sobrellevar la distancia es muy duro también manifiestan que es algo muy positivo tener tantos días de corrido para estar juntos, algo que no lo tendrían si su pareja trabajara en una jornada laboral ordinaria.

De igual forma ambos dicen notar que hay menos discusiones tanto a nivel conyugal como paternal ya que al estar tanto tiempo ausentes para ellas como esposas y para sus hijos es una alegría muy grande tenerlo de regreso y es por esto que manifiestan procurar no perder el tiempo en discusiones que afectarían a la estabilidad familiar.

Otra cosa que rescatan de esta jornada laboral es que por el distanciamiento que tienen de su cónyuge y de sus hijos hace que se los extrañen más; esto les ayuda a fortalecer sus vínculos afectivos, y también refieren que esta distancia les ayuda también a comprender el trabajo que realizan sus cónyuges

y el apoyo que son en la dinámica que deben establecer a causa de su jornada laboral.

Es por esto que en el tiempo que tienen para pasar juntos como familia procuran fomentar valores como la unión familiar, la comprensión, la comunicación, el amor; tanto a nivel conyugal como paternal; tratando así de fortalecer los lazos familiares para que no se vean afectados por el distanciamiento.

Estas mujeres reconocen que por el tipo de trabajo que desempeñan sus esposos uno de los aspectos que hace que ellas puedan apoyarles de este modo es el hecho de tener una estabilidad laboral que es reconocida por el labor que desempeñan sus esposos y que esto representa una tranquilidad para ellas y la familia ya que saben que cuentan con los recursos para solventar las necesidades de su hogar. Y es por brindar esta estabilidad laboral que sus esposos manifiestan aguantar todas las exigencias que tiene esta jornada laboral y así tener la tranquilidad de solventar a su familia.

Algo que ellos valoran mucho de parte de su empresa es que sus jefes o la organización no les llaman para nada en sus días de descanso para que ellos vayan a realizar cosas que quedaron pendientes de su trabajo; ellos consideran que es algo positivo ya que pueden descansar tranquilos sin estar preocupados de alguna situación laboral, algo que ellos consideran que no sería así si trabajaran en una jornada laboral ordinaria.

## **7.2. Valoración de la Relación Conyugal:**

Las parejas concuerdan que dentro de su relación conyugal lo que es fundamental entre ellos es la confianza, refieren que esta es la base de su relación ya que sin ella no podrían manejar la dinámica de convivencia que se estableció en base a la jornada laboral de sus esposos; existe experiencias de

infidelidades por parte de los compañeros de trabajo que hace que este punto sea sensible en la relación, sobre todo por el distanciamiento.

La confianza debe ser mutua ya que ellas deben confiar en que sus esposos van a estar ocupados solamente en su trabajo mientras están ausentes y que ellos deben confiar en que ellas van a estar solamente ocupadas de su hogar y del cuidado de sus hijos. Sobre todo porque ellas conocen muchos casos de compañeros de sus esposos que tienen más de un hogar y que por el tipo de jornada es más fácil que se pueda dar una infidelidad. Ellos son conscientes que las infidelidades se pueden presentar de ambos lados y esto hace que deban fortalecer sus lazos sentimentales a pesar de la distancia.

También los hombres consideran que la confianza no solamente debe darse a nivel sentimental sino también en cuanto a la administración de los recursos ya que al ser ellos los que proveen de la parte económica, ellos deben tener la confianza de que estos recursos van a ser bien administrados para el bienestar de sus hijos y de la familia en general.

La confianza también está puesta en su pareja refieren los hombres, ya que al ser conscientes que son sus esposas las que se quedan al frente del hogar y ellas deben tomar en ciertos momentos decisiones importantes que les afecta como pareja y como familia y deben depositar la confianza en sus esposas y saber que ellas harán lo mejor posible.

Otro punto importante dentro de su relación dicen ambos que es la comunicación ya que al estar tanto tiempo distanciados el poderse comunicar por vía telefónica es la única forma que tienen para que ambas partes estén al tanto de las cosas que pasan tanto en la casa como en el trabajo; también así al estar comunicados se pueden apoyar en la toma de decisiones y en la resolución de problemas.

La comunicación es un punto importante tomando en cuenta el tipo de jornada que tienen ya que el contar con las facilidades y los recursos para comunicarse

es algo muy valorado por estas parejas y de igual modo reconocen que este tipo de facilidades que brinda la empresa en la que laboran es un gran apoyo para minimizar los impactos del distanciamiento entre ellos.

También resaltan la importancia no solo del hecho físico de estar comunicados sino que tengan la apertura para comunicarse con honestidad todas las cosas que ocurren tanto en el hogar como en el trabajo para así afianzar sus vínculos y saber lo que le pasa a la pareja, poder ser su apoyo a la distancia y sobre todo mantener a flote la relación.

Otro punto importante que consideran las parejas dentro de la relación es el respeto, sino existe esto dentro de la relación no podrían continuar adelante ya que ellas dicen que debe haber respeto mutuo y no solamente en relación a la pareja, sino también a su tiempo, a sus recursos, a las situaciones que están viviendo ya que si no hay respeto todo se acabaría manifiestan ellas.

Este respeto debe darse tanto cuando están ausentes del hogar como cuando están presentes ya que si no existiera esto los conflictos terminarían con la relación.

En el caso de las familias que tienen hijos grandes, las mujeres supieron manifestar que la relación entre padres e hijos si se ha visto afectada por su ausencia a causa del trabajo; ellas refieren sentir que sus esposos no conocen a sus hijos en su totalidad ya que al no compartir ciertos momentos y eventos cruciales en sus vidas hace que desconozcan muchas cosas entre ellos; y los hombres a su vez expresaron que a ellos les gustaría estar presentes ya que sienten que se pierden del crecimiento de sus hijos y de eventos que son importantes en la vida de ellos; pero es un precio alto que deben pagar para poder darles lo mejor.

Es por esta situación que en el caso de situaciones de extrema gravedad o en cuanto a correcciones de los hijos que demandan necesariamente de la figura

paterna, las esposas deben esperar al regreso de sus esposos para que sean ellos los que se pongan al frente de este tipo de situaciones.

Las mujeres expresaron que la dinámica familiar cambia, especialmente cuando sus esposos llegan al hogar, ya que cuando ellos están presentes tratan de apoyarlas especialmente en las situaciones de sus hijos, como irles a ver a la escuela, ir a reuniones, supervisar las tareas, entre otras. Y sus esposos manifiestan que es lo mínimo que ellos pueden hacer para apoyarlas cuando están ellos presentes en el hogar y poder recuperar un poco del tiempo perdido; además de esta manera ellos pueden ser parte activa de las actividades de la familia y compartir momentos de calidad.

Estos hombres ven en sus esposas un soporte importante ya que son ellas las que se ponen al frente del hogar mientras ellos no están presentes. Reconocen que son ellas las que se encargan de la administración de los recursos y ver las necesidades que se presentan en el hogar; sobre todo tienen la tranquilidad de saber que sus hijos están bien cuidados y respaldados por sus madres.

Otro punto clave que reconocen estas mujeres es la toma de decisiones, ellas dicen que al verse en la necesidad de estar al frente del hogar ellas deben enfrentar situaciones que demandan la toma de decisiones importantes; hay ocasiones donde se presentan situaciones complicadas que no pueden esperar hasta que sus maridos regresen y entonces son ellas las que deben enfrentarlas solas.

Es por esta ausencia que ellos sienten que no pueden estar presentes en los momentos más difíciles que requieren de su presencia y que ellos como hombres y jefes de hogar deberían enfrentar; es por esto que lamentan no poder ser un apoyo del 100% para sus esposas, cuando ellas más lo necesitan.

Manifiestan que el hecho de estar distantes hace que se extrañen mutuamente, ayuda a que se necesite a la pareja en varios aspectos; y a al querer estar

junto a su pareja y no poderlo hacer a causa del trabajo hace que se valore a la pareja y todo lo que representan para ellos.

### **7.3. Efectos de la jornada laboral excepcional sobre la relación conyugal:**

En el caso de las mujeres, ellas perciben que a causa de la separación que deben tener con sus esposos debido a la jornada laboral que tienen ellos; ellas también pasan por momentos de inseguridad, como son las infidelidades; refieren que han escuchado casos de compañeros de sus esposos en donde tienen más de un hogar, lo cual ha creado cierto grado de precaución en este aspecto por más confianza que exista entre ellos.

Por otra parte también expresan que el hecho de estar distanciados hace que los sentimientos de pareja como son el amor, confianza, respeto, apoyo y la valoración de la pareja en sí se vayan afianzando ya que sin estas bases no podrían continuar como pareja durante tanto tiempo, con esta dinámica establecida por la jornada laboral.

Indican que siempre el estar separados implica algo muy duro para ambas partes , ya que les afecta que su esposo no esté en momentos importantes tanto para ellas como para la familia; como son los eventos de cumpleaños, navidades, aniversarios y circunstancias que ellas consideran relevantes.

Existen momentos en que se presentan eventos sociales, y que son invitados como pareja, pero al no estar presentes sus esposos muchas de las veces para no ir solas prefieren no acudir a este tipo de eventos; y esperar a sus esposos para acudir a otros eventos cuando el este.

Por el tipo de jornada laboral de sus esposos estas mujeres consideran que se han visto obligadas a posponer salidas, ya que para cualquier evento que quieran programar siempre deben consultar a sus esposos y estar coordinándolos en base al horario de descanso que tienen ellos; para de este modo pueda estar toda la familia reunida.

Refieren que influye mucho el distanciamiento de sus esposos en su estado anímico ya que refieren necesitar mucho de su apoyo, de su presencia, de sentir ese respaldo como pareja en distintas situaciones; el poder conversar de cosas que les afectan a los dos y que aunque a veces se cansan de esta espera más vale en ellas el deseo de estar bien con sus parejas y esto les alienta a seguir adelante.

Los hombres manifiestan que su jornada laboral ha influenciado de forma negativa al no poder ser un respaldo del 100% dentro de su hogar, debido a su ausencia ellos no pueden ser el apoyo que quisieran para sus parejas y dentro del hogar para sus hijos, por lo cual en sus días de descanso aprovechan para dar todo de ellos.

Otra forma cómo se ha visto influida su relación conyugal a causa de la jornada laboral de sus esposos es en los roles que desempeñan en el hogar, ya que ellas dicen que en su caso deben ser ellas las que tienen que estar al frente del hogar y en la administración de los recursos, cuando en otras parejas que tienen otro tipo de jornadas laborales es el hombre quien tiene este rol; y los hombres reconocen que muchas de las veces su pareja debe hacer el rol de padre y madre para sus hijos.

Al estar ellos fuera del hogar tanto tiempo, sienten que han sido sus esposas las que han tenido que conformar una dinámica familiar, estableciendo normas y reglas que claro han sido acordadas conjuntamente con su pareja pero que al momento en que ellos regresan al hogar deben acoplarse a esta dinámica y ser el apoyo de sus parejas en el reforzamiento de estas normas.

Pero no todo lo perciben como negativo estas parejas ya que consideran que la alegría que ellas sienten al regreso de sus esposos es tan grande que tratan de aprovechar el tiempo perdido saliendo con su pareja, recibirlo con amor, realizar actividades que fortalezcan su relación.



Estas parejas también refieren que dentro de su convivencia de pareja no se dan tantas discusiones ya que por el tipo de jornada laboral que tienen, ellas no desean perder el tiempo en discusiones sino aprovechar el tiempo para afianzar sus lazos de pareja; algo que ellas manifiestan que no se da en una jornada laboral normal ya que se ven todos los días y esto presenta mayores conflictos.

Ellos perciben que en lo que se ha visto influida su convivencia, es en la forma de comunicarse ya que por la distancia ellas tienen mayor oportunidad de estar comunicadas con sus esposos ya que la empresa les da la facilidad de poder mantener la comunicación entre ellos, algo que no siempre se da en una jornada laboral ordinaria. El hecho de poder estar en contacto todo el tiempo es muy importante para los trabajadores ya que así pueden estar al tanto de lo ocurre con su cónyuge y en el hogar; y viceversa.

Otro punto que ven como positivo de esta jornada laboral es que al tener tantos días seguidos de descanso pueden compartir más tiempo juntos y aprovechar esos días para realizar actividades en pareja, sin que sus esposos estén pendientes del trabajo o que lleven tareas pendientes a la casa.

A causa del distanciamiento también se han logrado afianzar sentimientos dentro de la pareja que son importantes para ellos como son la confianza, el respeto, el apoyo, la comunicación, y todo el lado afectivo ya que al encontrarse lejos hace que estos sentimientos se intensifiquen entre ellos y puedan darles una solvencia conyugal.

Otro lado que les agrada mucho de su jornada laboral es el hecho de que al tener tantos días seguidos de descanso, que pueden aprovecharlos para salir de paseo en familia y con sus parejas ya que de este modo ellos pueden recuperar tiempo de calidad con los suyos. También los hombres expresan ver en sus parejas un apoyo incondicional ya que si ellas no fueran su respaldo, ellos no podrían tener ni permanecer en este tipo de jornada laboral.

#### **7.4. Influencia de la relación conyugal en el desempeño laboral:**

Las mujeres consideran que ellas por su parte tratan de influir positivamente en cuanto al desempeño laboral de sus esposos ya que ellas intentan ser un apoyo para ellos en todo momento ya sea cuando están en el hogar como cuando tienen que ir a su jornada laboral. Ellos por su parte sienten que ellas conjuntamente con sus hijos son la motivación más importante que ellos tienen para esforzarse día a día en su trabajo y dar lo mejor de sí.

Estas parejas dicen que son las esposas las que tratan de ser ese apoyo incondicional para sus esposos para que ellos tengan la tranquilidad de que sus hijos están bien cuidados, que las necesidades del hogar están cubiertas y así aportar positivamente a la tranquilidad laboral de sus esposos. Los hombres manifiestan que sin este apoyo que reciben de sus esposas, ellos no podrían desempeñarse como deberían en sus trabajos y que mucho menos tendrían la tranquilidad de dejar su hogar ya que ellas son un gran apoyo y respaldo dentro de esta dinámica familiar que se ha establecido por su jornada laboral.

También estas parejas ven este trabajo como la fuente y la forma en que pueden adquirir los recursos necesarios para dar todo lo que necesitan sus esposas e hijos y es por esto que la relación que tienen con estos dos ámbitos es positiva, ya que les permite solventar su hogar; dependiendo así una de la otra.

Pero existen situaciones que las mujeres dicen no poder controlar y que si perciben que les afecta en el desempeño laboral de sus esposos, pero que lo único que ellas pueden hacer es seguir siendo ese apoyo incondicional y tratar de ayudar en la resolución de estos problemas que se presentan de la mejor manera posible.

Estas parejas consideran que estas situaciones que pueden llegar a afectarlos y sobre los cuales no se tienen ningún control; refieren que ellos en estas

situaciones que se presentan pueden ver el grado de afectación y de relación que existe entre la casa y el trabajo, ya que el impacto que se da es directo y afecta a la estabilidad de estos dos ambientes.

Hay circunstancias que se presentan como son la enfermedad de uno de sus hijos, de su cónyuge, o hasta de un familiar cercano y esta se da al momento en el que estos hombres deben regresar a sus trabajos; ellos se van con ese pendiente, de no poder estar ahí cuando ellos requieren de su presencia, lo cual si hace que no esté en un 100% en su trabajo ya que van a estar preocupados de la persona que quedó enferma, afectando su atención y por ende su desempeño laboral.

Otra de las situaciones que estas parejas sienten que les afecta a los esposos en su desempeño laboral, son los problemas económicos que a veces se presentan en el hogar; ellos al ser los que proveen de los recursos se preocupan por estos inconvenientes, el hecho de no poder cubrir todas las necesidades del hogar hace que esa preocupación se la lleve al trabajo; mientras que las esposas manifiestan que siempre están ahí dispuestas a apoyarlos en este tipo de circunstancias.

También existen ocasiones en las que se presentan conflictos entre la pareja y por el tiempo no pueden ser solucionados en sus días de descanso; las mujeres manifiestan que sus esposos se van con este pendiente y que ellas sienten que les afecta a ellos hasta que estos problemas no son resueltos; y aunque las parejas manifiestan tratar de resolverlos vía telefónica refieren que no es lo mismo y que la distancia no ayuda.

Para todo este tipo de conflictos o circunstancias que se presentan lo único que pueden hacer es estar en contacto lo más frecuentemente posible para estar al tanto de las situaciones y en lo posible, en la distancia poder resolver los problemas o tomar medidas que puedan contener la situación hasta el regreso de sus esposos.

En todos los casos estos hombres reconocen la gran labor de sus cónyuges al ponerse al frente de este tipo de inconvenientes para tratar de resolverlos y así apoyarlos dándoles la tranquilidad en su trabajo, han sabido ver en ellas cualidades que les han permitido continuar durante tantos años con esta dinámica tanto familiar como laboral.

### **7.5. Aportación de la empresa en el equilibrio familia- trabajo:**

Esta investigación fue realizada en una empresa petrolera pública; dentro de la cual laboran los 5 trabajadores entrevistados; cabe recalcar que cada organización tiene sus normas y reglamentos internos que van a influir directamente en cuanto a este equilibrio de familia- trabajo.

De igual modo se debe tomar en cuenta que al ser una empresa pública debe regirse a la regulación y normativa que imponga el Estado Ecuatoriano para este tipo de empresas y muchos más para este tipo de jornadas laborales.

Los resultados presentados en esta dimensión son las manifestaciones del sentir y de las percepciones que tienen tanto las mujeres como los hombres entrevistados en este estudio; más estas manifestaciones no reflejan la posición de la organización frente a este tema.

En cuanto a lo que estas parejas perciben que la empresa ha tratado de hacer para mantener el equilibrio entre la familia y el trabajo de sus empleados, se refiere al hecho de que les dan las facilidades para que la familia pueda estar comunicada con los trabajadores; sus esposas e hijos pueden llamarlos cuando lo requieran ya que dentro de la empresa no existen restricciones en cuanto a horarios destinados a la familia, mientras los hombres están en sus días laborables.

De hecho manifiestan que en el trabajo los hombres cuentan con teléfonos particulares que son de conocimiento de sus mujeres para poder estar comunicados y así poder informarles de todo lo que pasa en el hogar; además

también cuentan los trabajadores con el celular, el cual también lo pueden ocupar para estar comunicados con su familia.

Esto es muy importante para las mujeres ya que consideran que aunque sea de este modo ellas se sienten apoyadas por sus esposos en situaciones que requieren su intervención pero que a causa de su jornada no lo pueden hacer como son en enfermedades, problemas familiares, situaciones económicas, etc.

También refieren que la empresa es muy considerada en ciertas circunstancias que realmente requieren de la presencia de los trabajadores por lo delicadas que son, es por esto que reconocen que les permiten salir de sus labores cuando alguien de la familia ha fallecido o cuando hay un problema de vida o muerte.

Algo que expresan haber implementado recientemente es que la empresa en fechas importantes como son en navidad y en año nuevo les dan a sus trabajadores una canasta navideña para de este modo se fomente la unión familiar al compartir estos detalles; esto es percibido como positivo por estas parejas.

También reconocen que uno de los privilegios más grandes que les fueron quitados es el que sus familiares los visiten en fechas importantes en su lugar de trabajo, como son navidad o año nuevo; en donde se les daba la oportunidad a los familiares de que pudieran pasar junto a los trabajadores y que pudieran conocer y compartir las condiciones de su lugar de trabajo.

Este tipo de cosas no solo ayudaban a compartir estas fechas importantes junto a sus esposos sino que también permitía conocer de cerca el trabajo de los mismos, las condiciones en las que laboraban y de este modo valorar los sacrificios que deben hacer para solventar a la familia en todo lo necesario.

De igual modo otra de los beneficios que la organización suprimió fueron los campamentos que habían para los hijos de los trabajadores en las vacaciones; este grupo sentía que esto no solo permitían que sus hijos tuvieran momentos de esparcimiento sino que también ayudaba a crear lazos sociales entre las familias de los trabajadores petroleros.

En cuanto a estos privilegios que han sido revocados las parejas expresan que sería bueno que la organización permitiera nuevamente que se vuelvan a dar, en especial las visitas de los familiares en estas fechas tan importantes que fomentan la unión familiar; y es algo que marca la diferencia en cuando a la consideración de sus trabajadores.

En cuanto a las cosas que reconocen estos hombres que su empresa realiza para mantener un equilibrio entre su familia y el trabajo, es que cuando ellos se encuentran en sus días de descanso ni la organización ni sus jefes les llaman a su hogar para que vayan a resolver cosas del trabajo o algo que haya quedado pendiente; por ese lado los trabajadores reconocen que la empresa es muy respetuosa.

Reconocen que este beneficio se da por su tipo de jornada laboral ya que ellos deben desplazarse hacia sus lugares de trabajo que no quedan en la ciudad donde ellos residen, sino que son en lugares del oriente ecuatoriano; a pesar de que las oficinas quedan en la ciudad manifiestan que nunca son molestados en sus días de descanso para realizar algún tipo de papeleo.

Estos trabajadores también refieren que el tipo de jornadas laborales que maneja su organización son percibidas como equitativas ya que manejan un horario de 8 días laborales y 6 días de descanso o en otros casos 14 días de trabajo y 14 días de descanso; manifiestan que son horarios flexibles que les parece que de esta forma también la organización ayuda a mantener un equilibrio en el tiempo que dedican tanto al trabajo como a su hogar.

Algo que reconocen que le hace falta trabajar a la organización es en el Departamento de Trabajo Social, ya que consideran que esta unidad no los apoya lo suficiente en las circunstancias que les afectan directamente a ellos y a sus familias; consideran que en relación a otras organizaciones les falta mucho por trabajar en pro de este equilibrio trabajo- familia.

Pero también estos trabajadores muestran su malestar al manifestar que hay ciertos privilegios que se han quitado a causa de regulaciones que se han realizado a nivel nacional y que ha afectado específicamente a su industria y a los beneficios que recibían por ser trabajadores petroleros.

Manifiestan que en los últimos 2 años ya no es reconocido un rubro extra por el hecho de desplazarse fuera de la ciudad para poder realizar su trabajo; refieren que esto era antes reconocido por la organización pero que por las nuevas leyes del país ya no lo hacen, esto ha afectado directamente en la economía del hogar ya que antes su presupuesto consideraba este ingreso y por lo mismo tuvieron que realizar reestructuraciones en su cultura de gasto.

Toda la información obtenida y presentada fue expresada por los participantes de forma individual y reflejan su sentir en cada una de las dimensiones abordadas y que responden a la pregunta de investigación.

## 8. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La investigación realizada arrojó datos muy interesantes y podemos observar que al comparar tanto las manifestaciones de los trabajadores petroleros como las de sus cónyuges se puede apreciar que coinciden en muchas de sus percepciones; por ejemplo en el hecho de que dentro de las exigencias de esta jornada laboral lo más duro que tienen que afrontar es el distanciamiento de parte y parte.

Que se ha tenido que entablar una dinámica conyugal distinta a la de una jornada laboral ordinaria ya que en estos casos es la madre la que se pone al frente del hogar como la administradora de recursos, la que ha tenido que tomar decisiones importantes, que han tenido que posponer eventos hasta la llegada de sus esposos y que sienten que sus hijos crecen con una figura paterna que no siempre está presente cuando ellos lo necesitan.

También ambas partes reconocen que como familia se deben establecer normas y reglas que rigen a la familia y que les permitan convivir dentro de esta dinámica; y refieren que en ocasiones se pueden presentar fricciones ya que mutuamente deben acoplarse a estas normas.

Estas particularidades se han tenido que establecer por el tipo de jornada laboral en la que se manejan los trabajadores petroleros y en especial por el tipo de horarios que manejan en su trabajo y descanso; por lo cual sino establecen una estructura tanto en casa como en el trabajo no se puede mantener un equilibrio ni mucho menos una relación estable por tantos años.

Pero no todo es percibido como negativo ya que las parejas concuerdan en que por este tipo de jornada laboral pueden tener más días seguidos para poder pasar juntos y realizar los eventos que han sido pospuestos, también manifiestan que hay menos peleas, al querer recuperar el tiempo y que en por el distanciamiento como pareja y familia tratan de fomentar la unión familiar.



También dentro de su relación ambas partes refieren que existen valores que son fundamentales dentro de su convivencia conyugal como son la confianza ya que a causa del distanciamiento y al haber tantas historias de infidelidades, la confianza es la base de estas parejas; que se trata de una confianza mutua ya que reconocen que las infidelidades pueden darse por ambas partes. De igual modo consideran importante el respeto, el apoyo incondicional que se brindan, la comunicación permanente y en general el valorar el esfuerzo que hace la pareja para mantener esta dinámica.

En cuanto a la influencia que tiene el cónyuge en el desempeño laboral ambas partes coinciden en que tratan de ser un apoyo incondicional e influir positivamente para que sus esposos puedan desempeñarse bien en sus labores, algo que también es reconocido por estos trabajadores petroleros es que su familia es la motivación más grande para ir a trabajar y el poderles dar lo mejor.

La influencia que pueda tener el cónyuge en su pareja es directa ya que representan el apoyo fundamental para mantener el equilibrio dentro de los sistemas en los que se desenvuelven los trabajadores, esta influencia puede darse de forma positiva como negativa; pero con las percepciones analizadas se pudo concluir que son un aporte positivo.

Pero también reconocen que si existen circunstancias que pueden afectar su concentración y tranquilidad laboral, afectando así su desempeño en el trabajo como son los conflictos de pareja, enfermedades de los familiares cercanos, problemas económicos y situaciones que no pueden controlar pero que les afecta directamente.

En cuanto a las aportaciones de la organización en la que se maneja este tipo de jornada laboral es que en el tiempo de descanso no son molestados o llamados para realizar una actividad, los horarios son percibidos como flexibles y equitativos por parte de los trabajadores, les dan la facilidad de estar

comunicados con sus familias y que puedan salir cuando existe una emergencia familiar.

Pero algo que si extrañan tanto los trabajadores como sus esposas es el poder ir a visitarlos en fechas importantes que ahora por nuevas disposiciones no lo pueden hacer. Además el reconocimiento de ciertos rubros al tener que desplazarse a causa de su trabajo, ya que han visto un impacto directo en su poder adquisitivo, afectando así a la economía del hogar; también manifestaron que les gustaría que el área de trabajo social les apoyara de manera más efectiva.

La información obtenida dentro de esta investigación es respaldada con el estudio realizado en Chile acerca del apego a la pareja ya que como vemos en los resultados el papel que tienen la pareja dentro de esta dinámica conyugal formada a partir de esta jornada laboral excepcional es fundamental para que el trabajador pueda desempeñar sus labores.

El papel que desempeña la pareja dentro de la vida laboral de estos trabajadores es importante ya que como vemos en los resultados son el apoyo que ellos necesitan tanto dentro del hogar como en su trabajo ya que depende de cómo se haya entablado esta relación conyugal para que estos trabajadores puedan mantenerse en este tipo de jornada.

El tema de equilibrio entre trabajo y familia es fundamental en este tipo de parejas ya que como se evidenció en esta investigación tanto las parejas como la organización tratan de tomar medidas que procuren este equilibrio; el lograr establecer esta dinámica es lo que les ha permitido estar durante tanto tiempo en este tipo trabajo.

Como se puede apreciar en los resultados de esta investigación y en los estudios previos, este tipo de jornada laboral excepcional tienen sus características particulares como son el distanciamiento, el conflicto de roles

que puede darse, alejamiento del círculo social, establecer una dinámica familiar distinta, entre otras.

En conclusión si se ve una influencia directa por parte del cónyuge de estos trabajadores petroleros ya que sin su apoyo incondicional ellos no podrían continuar en este tipo de jornada, ya que así tienen la tranquilidad de que los recursos que ellos proveen están bien administrados y que sus hijos están bien cuidados.

También por las características de este tipo de jornada se observa que la dinámica conyugal entablada debe responder a las exigencias de la misma haciendo que sean las mujeres quienes se pongan al frente del hogar, tomen decisiones importantes, traten de suplir una figura paterna y se encarguen de la resolución de problemas hasta la llegada de sus esposos.

La influencia de la pareja en el desempeño laboral está íntimamente relacionada y no solamente en este tipo de jornada sino que es parte de los pilares de la vida del trabajador; reconocen que el apoyo mutuo es importante para que puedan llevar una convivencia estable.

Luego de escuchar los testimonios de estas parejas se puede concluir que la estabilidad y el desempeño laboral de estos trabajadores depende de muchos factores; tanto dentro de la familia como son la relación conyugal y la tranquilidad familiar así como de factores organizacionales como son la normativa interna que tienen y los beneficios que cuentan como trabajadores de la misma.

Al analizar los resultados y vincularlos a la revisión bibliográfica se puede ver cuán importante es el tipo de apego y relación conyugal establecida para que los trabajadores puedan hacer frente a las demandas de los diferentes roles que desempeñan; además se ha visto la importancia de ciertos valores como la confianza y comunicación que priman en este tipo de jornadas para que los

vínculos conyugales ya establecidos se vayan fortaleciendo a pesar de la distancia.

En cuanto a las medidas que manifiestan los trabajadores entrevistados acerca de su organización, son un aporte adicional de esta investigación que nos ayuda a los psicólogos organizacionales a concientizar acerca de este equilibrio familia – trabajo y de este modo generar normativas en pro del trabajador y su familia. Ya que como se ha visto tanto el trabajo como la familia están relacionados y pueden afectarse mutuamente.

Estas percepciones son un llamado de atención a las organizaciones para que las medidas que se tomen en el trabajo de este tipo de jornadas promuevan esta estabilidad y que se creen medidas más flexibles que mejoren el rendimiento de los trabajadores y por ende las organizaciones se vean beneficiadas.

Como psicólogos organizacionales estamos llamados a buscar el beneficio tanto de los trabajadores como de la organización; logrando siempre maximizar las capacidades de los colaboradores generando así en ellos un óptimo rendimiento y minimizando las posibles afectaciones de trabajo que puedan tener.

Al ser un país que su economía se sustenta a base del petróleo considero que se debería tomar en cuenta las observaciones y percepciones recolectadas en esta investigación ya que reflejan el sentir de los trabajadores que se manejan en este tipo de jornadas laborales y que podrían ayudar al mejoramiento de esta industria.

La pregunta de investigación si fue respondida ya que a través de la información obtenida por las entrevistas se pudo evidenciar la dinámica conyugal generada a partir de la jornada laboral excepcional que tienen los

trabajadores petroleros del área operativa en la Ciudad de Quito y los factores que han influido en el desempeño laboral a partir de esta jornada laboral.

Entre las dificultades que se me presentaron está el hecho de la resistencia de los participantes para hablar de temas muy personales dentro de una grabación, es por esto que se acordó tomar notas de una conversación previa acerca de los temas en que se tocaba la entrevista y de este modo poder recabar más información.

Otro de los inconvenientes que tuve dentro de esta investigación es la de venir con un sesgo previo ya que mi padre es un trabajador petrolero del área pública; por lo cual al momento de recolectar la información y de analizarla recurrí a varios recursos como son la mínima intervención dentro de las entrevistas para que estas solamente reflejen el sentir de los participantes.

En cuanto al análisis de los datos transcribí las entrevistas para que la categorización sea objetiva y que no intervenga el sesgo previo y solamente tomar la información que los participantes dijeron y de la forma en como lo dijeron. Para todo este proceso fue fundamental el direccionamiento de mi tutor de tesis quien con sus recomendaciones ayudó a que esta investigación sea lo más objetiva posible.

Como Psicóloga Organizacional esta investigación ha aportado mucho en mi visión acerca de considerar otros aspectos de los trabajadores además de su vida laboral, porque como se pudo evidenciar en la investigación somos seres integrales que nos desenvolvemos en distintos ámbitos; estos están interrelacionados y por ende se van a afectar mutuamente; es por esto que en mi profesión se debe procurar este equilibrio para así obtener lo mejor de los trabajadores.

Esta investigación al incluir la perspectiva solamente de las familias sobre este tipo de jornada laboral deja de lado la perspectiva organizacional que sería

interesante analizar para determinar la posición de las organizaciones que por el giro del negocio han adoptado esta jornada de trabajo.

De igual modo esta investigación puede ser punto de partida para que se profundice en cuanto a la posición que tienen las organizaciones frente a este tema y que en un futuro se puedan generar normas y condiciones que favorezcan a la vida familiar y laboral de sus trabajadores.

En especial me parece que este es un tema que se ha dejado de lado en el Ecuador ya que en países como Chile y Venezuela en donde también hay organizaciones que se manejan con este tipo de jornadas han elaborado normativas y sistemas de regulación en las exigencias de este tipo de jornadas y tomando en cuenta sus consecuencias, la importancia de la intervención organizacional para el equilibrio de sus trabajadores con su vida tanto personal como laboral, entre otras investigaciones que han sido consideradas para precautelar la salud de los trabajadores.

Otro punto que sería recomendable analizar en investigaciones futuras es el tipo de normativa ya existente en nuestro país en cuanto a este tipo de jornadas para analizar sus aportaciones y deficiencias en cuanto a la generación de un equilibrio entre la familia y el trabajo de los empleados de este tipo de organizaciones.

## REFERENCIAS

- Aguirre, Z. Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre* 17(1), 14-24. Recuperado el 26 de abril del 2015 de [http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02\\_02.pdf](http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_02.pdf)
- Ariza, L. e Idrovo, A. (2005). Carga Física y Tiempo Máximo de Trabajo Aceptable en trabajadores de un supermercado en Cali, Colombia. *Salud Pública* 7(2), 145-156. Recuperado el 19 de Mayo del 2014 de <http://www.scielo.org/pdf/rsap/v7n2/v7n2a03.pdf>.
- Baex, X. y Galdames, C. (2005). Conflicto de Rol Familia- Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*.14 (1), 113- 123. Recuperado el 17 de Mayo del 2014 de <http://cuadernosjudaicos.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/17412/18170>
- Barrionuevo, N. (2012). Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*. Recuperado el 23 de Abril del 2014 de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/30944/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/30944/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Bazán, L. (1998). El último recurso: las relaciones familiares como alternativas frente a la crisis. CIESAS. México. Recuperado el 20 de Febrero del 2015 de <http://lasa.international.pitt.edu/LASA98/Bazan.pdf>.
- Benítez, G. (2008). *Petroleros por siempre*. Ecuador: Quito. Efecto Gráfico.
- Boscán, F. (2001). La Convención Colectiva Petrolera en el tiempo y su Efecto Precursor sobre los derechos de los trabajadores venezolanos. *Gaceta Laboral* 7(3), 323-339. Recuperado el 18 de Mayo del 2014 de <http://132.248.9.34/hevila/GacetalaboralMaracaibo/2001/vol7/no3/2.pdf>

- Boschetti, A. (2010). *Familias transterritoriales, multilingüísticas y sciocounicacionales*. FLACSO. Argentina: Buenos Aires. Recuperado el 20 de Abril del 2014 de [http://www.prigepp.org/congreso/documentos/ponencias/1\\_Alejandra\\_Boschetti.pdf](http://www.prigepp.org/congreso/documentos/ponencias/1_Alejandra_Boschetti.pdf)
- Caballero, M. (2000). Políticas Empresariales de Conciliación Vida Familiar y Laboral: Buenas Prácticas. Infopolis. Recuperado el 26 de Abril del 2015 de [http://www.igualando.org/recursos/docs/conciliaci%C3%B3n%20y%20usos%20del%20tiempo/politicas\\_empresariales.%20Buenas%20pr%C3%A1cticas.pdf](http://www.igualando.org/recursos/docs/conciliaci%C3%B3n%20y%20usos%20del%20tiempo/politicas_empresariales.%20Buenas%20pr%C3%A1cticas.pdf)
- Castells, M. (2001). El trabajo flexible en la era de la información. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 171-175. Recuperado el 23 de Abril del 2014 de [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/Revista/numeros/41/recen6.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/41/recen6.pdf)
- Echeverría, M. López, D. (2004). Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas. Recuperado el 25 de abril del 2015 de [http://www.dt.gob.cl/1601/articles-74726\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-74726_recurso_1.pdf)
- Eguiluz, L. (2003). *Dinámica de la Familia: un enfoque psicológico sistémico*. México: Editorial Pax. Recuperado el 17 de Mayo del 2014 de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qY2ngOIP88gC&oi=fnd&pg=PR7&dq=la+familia+desde+la+teoria+sistemica&ots=NGZFyYg2pz&sig=A3oCf8pUr3e0n35nEPC1C1xr1GY#v=onepage&q=la%20familia%20desde%20la%20teoria%20sistemica&f=false>
- Espinal, I. Gimeno, A. y González, F. (2006). El enfoque Sistémico en los estudios sobre la familia. *Revista Internacional de Sistemas*. 14(1), 21-34. Recuperado el 18 de Mayo del 2014 de [http://www.gaiasconsultores.com/manuales/2013\\_11\\_22\\_18\\_50\\_06.pdf](http://www.gaiasconsultores.com/manuales/2013_11_22_18_50_06.pdf)
- Espiella, R. (2008). Terapia de pareja: abordaje sistémico. *Psiquiat*. 37(1), 175-186. Recuperado el 18 de Mayo del 2014 de



[http://psiquiatria.org.co/web/wp-content/uploads/2012/04/VOL-37/S/Sup08ArtOri13\\_Terapia\\_de\\_pareja\\_abordaje\\_sistemico.pdf](http://psiquiatria.org.co/web/wp-content/uploads/2012/04/VOL-37/S/Sup08ArtOri13_Terapia_de_pareja_abordaje_sistemico.pdf)

- Fernández, J. y Piñol, E. (2000). Horario laboral y Salud: Consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica* 5(3), 207-22 <http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/RPPC/article/view/3899/3754>
- González, T. y Cano, A. (2010). Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: Tipos de análisis y proceso de codificación (II). *Nure Investigación*. N° 45. Recuperado el 2 de abril del 2015 de [http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS\\_ADMINISTRADOR/F\\_METODOLOGICA/analisisdatoscodif45.pdf](http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS_ADMINISTRADOR/F_METODOLOGICA/analisisdatoscodif45.pdf)
- González, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Iberoamericana de Educación*. 22(1), ISSN: 1681-5653. Recuperado el 18 julio del 2015 de [http://www.utan.edu.mx/documentos/formatos\\_formacion\\_x\\_competencias/profesional\\_competente.pdf](http://www.utan.edu.mx/documentos/formatos_formacion_x_competencias/profesional_competente.pdf)
- Guzmán, M. y Contreras, P. (2012). Estilos de Apego en Relaciones de Pareja y su Asociación con la Satisfacción Marital, *Psykhé* 21(1), 69-82 ISSN 0718-2228 Recuperado el 28 de Mayo del 2014 de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282012000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282012000100005&script=sci_arttext)
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la investigación*. México: D. F. Mac Graw Hill
- Jimenez, A. y Moncayo, E. (2008). Factores Laborales de Equidad entre trabajo y Familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*. 23(1), 116-133 Recuperado el 18 de mayo del 2014 de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext)
- Mamani, A. Obando, R. Uribe, A. Vivanco, M. (2007). Factores que desencadenan el Estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en Emergencia. *Revistas Peruanas*.3(1), ISSN: 1816-7713. Recuperado el 20 de julio del 2015 de

[http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?pid=S181677132007000100007&script=sci\\_arttext](http://revistas.concytec.gob.pe/scielo.php?pid=S181677132007000100007&script=sci_arttext)

- Melero, R. (2008). *La Relación de Pareja. Apego, Dinámicas de Interacción y Actitudes Amorosas: Consecuencias sobre la calidad de la Relación*. Valencia. ISBN: 978-84-370-7243-2. Recuperado el 17 de Enero del 2015 de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10234/melero.pdf?sequence=1>
- Moreno, L. y Barrera, K. (2013). Equilibrio entre trabajo y vida personal en empresas contratistas que prestan servicio al sector petrolero en el municipio de Maracaibo. *C/CAG*. 10(2), 58-72 ISSN: 1856-6189. Recuperado el 17 de Mayo del 2014 de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2218/3783>.
- Muñiz, L. (2008). La pérdida del trabajo petrolero: transformaciones laborales, materiales e identitarias. *Scielo*. 12, 95-116. ISSN 1851-1694. Recuperado el 28 de Abril del 2015 de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-16942008000100006](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16942008000100006)
- Palomino, J. Ruiz, F. Navaro, G. Dongo, F. LLapyesan, C. y Gomero, R. (2005). El trabajo a turnos como factor de riesgo para lumbago en un grupo de trabajadores peruanos. *Rev. Med Hered* 16(3), 184-189. Recuperado el 18 de Mayo del 2014 de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v16n3/v16n3ao4.pdf>
- Parra, M. (2003). *Conceptos Básicos en Salud Laboral*. OIT Chile: Santiago. Recuperado el 18 de Mayo del 2014 de <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>
- Quintal, E. (1986). Sindicato, empresa y familia: los espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo petrolera. *Nueva Antropología* 8(29), 107-122. Recuperado el 21 de febrero del 2015 de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/29/cnt/cnt6.pdf>

- Riquelme, E. Rojas, A. y Jiménez, A. (2012). Perspectivas Analíticas sobre la dinámica Social Equilibrio trabajo- familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Scielo*. 18(1). ISSN 1514-6871. Recuperado el 20 de Mayo del 2014 de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712012000100013](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000100013)
- Riquelme, V. (s/f). El Tiempo de Trabajo. Recuperado el 25 de abril del 2015 de [http://www.direcciondeltrabajo.cl/documentacion/1612/articles-60344\\_temalab\\_11.pdf](http://www.direcciondeltrabajo.cl/documentacion/1612/articles-60344_temalab_11.pdf)
- Rojas, S. Tovalin, H. Rodríguez, M. Sandoval, J. Centeno, J. Sánchez, E. Oruduña, J. Pérez, R. (2012). Relación entre condiciones estresantes y factores psicosociales que favorecen o afectan la estabilidad y la salud en el trabajo en trabajadores de la industria petrolera. Colombia. *Universidad de los Andes*. Recuperado el 26 de Abril del 2015 de <http://factorespsicosociales.com/primercongreso/pdfs/Posters/Poster24.pdf>
- Sandoval, E. Salazar, A. y Salazar R. (2003). Venezuela: Horizonte Democrático en el Siglo XXI. Venezuela: Amertown International S.A. Recuperad el 20 de Abril del 2014 de [http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ksPzvX6uGz8C&oi=fnd&pg=PA79&dq=matrimonios+petroleros&ots=F9NeC5dSBT&sig=z4S6mNk6xRCOsB39i\\_tLhn7WvbE#v=onepage&q=matrimonios%20petroleros&f=false](http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ksPzvX6uGz8C&oi=fnd&pg=PA79&dq=matrimonios+petroleros&ots=F9NeC5dSBT&sig=z4S6mNk6xRCOsB39i_tLhn7WvbE#v=onepage&q=matrimonios%20petroleros&f=false)
- Sanz, A. (2011). Conciliación y Salud Laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Scielo*. 57(1), 115-126 ISSN 0465-546 Recuperado el 19 de Mayo del 2014 de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500008)

- Tadaro, R. Godoy, L. Abramo, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Scielo*. 17(18). Recuperado el 22 de julio del 2015 de <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a08>
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿ el mismo discurso?. *Rideg*. 01(11), 5-13 ISSN 2014-6043. Recuperado el 26 de Abril del 2015 de [http://ddd.uab.cat/pub/rideg/rideg\\_a2011m12n1/rideg\\_a2011m12n1p5.pdf](http://ddd.uab.cat/pub/rideg/rideg_a2011m12n1/rideg_a2011m12n1p5.pdf)
- Uribe, M. (2013). Trabajo, Riesgo y percepciones en el trabajo petrolero. *El Cotidiano* 87-94. Reuperado el 20 de Abril del 2015 de <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/18209.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1



### Consentimiento de Participación de un Estudio:

Yo, \_\_\_\_\_ he sido invitado a participar en un estudio denominado La influencia de la jornada laboral excepcional en las relaciones conyugales de trabajadores petroleros del área operativa en la ciudad de Quito y su efecto en el desempeño laboral visto desde un estudio de caso.

Este es un proyecto de investigación que se realiza con la finalidad de obtener el título de psicóloga Organizacional de la Universidad de las Américas.

Comprendo que mi participación en el estudio es completamente voluntaria, estoy en conocimiento que la información que yo entregue será **confidencial** y apruebo que la entrevista sea grabada como nota de voz.

Conozco que los resultados generados del estudio no incluirán ningún tipo de información que me identifique y que estos serán de dominio público, según lo que establece la ley orgánica de Educación Superior.

Entiendo que es un deber ético de la investigadora reportar a los profesionales competentes, situaciones en donde están en riesgo grave la salud e integridad física o psicológica, del participante y/o su entorno cercano.

He leído y entiendo esta hoja de consentimiento y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

.....  
Firma de Participante

Cédula:

Fecha:

**Si tiene alguna pregunta puede comunicarse con María José Andino al teléfono 0992526515 o ponerse en contacto con la carrera de Psicología de la Universidad de las Américas, tel. 3981000 ext. 220.**

## Anexo 2

### Entrevista:

Número de Participante:

Edad:

Sexo:

Cargo:

1. ¿Cuántos miembros hay en la familia y que actividad desempeña cada uno?
2. ¿Qué tipo de jornada laboral tiene?
3. ¿Qué exigencias tiene esta jornada laboral?
4. ¿Qué aspectos positivos y negativos rescata de su jornada laboral?
5. ¿De qué forma influye su jornada laboral en la dinámica familiar?
6. ¿Qué aspectos son valorados dentro de su relación conyugal?
7. ¿Cómo ha influido la jornada laboral en la relación con su cónyuge, aspectos positivos y negativos?
8. ¿De qué forma la relación con su cónyuge afecta su desempeño laboral?
9. ¿De qué forma, considera Usted, que su empresa trata de mantener un equilibrio entre la vida familiar y laboral de sus trabajadores?
10. ¿En qué aspectos considera su empresa debería mejorar en cuanto a su jornada laboral?