



**Vivencias de los trabajadores, bajo la modalidad trabajo lejos de casa, en
megaproyectos en la región del occidente antioqueño**

Diego Alejandro Morales Lezcano

Trabajo de grado para optar al título de Psicólogo otorgado por la Universidad de Antioquia

Asesor Trabajo de Grado

Nicanor Alonso Muñoz Aguirre, magíster en Salud Colectiva

Universidad de Antioquia
Facultad De Ciencias Sociales y Humanidades Seccional Occidente
Departamento de Psicología
Santa Fe De Antioquia
2022

Cita	(Morales Lezcano, 2022)
Referencia	Morales Lezcano, D., (2022). <i>Vivencias de los trabajadores, bajo la modalidad de trabajo lejos de casa, en megaproyectos en la región del occidente Antioqueño, [Trabajo fin de grado]</i> . Universidad de Antioquia, Santa Fe De Antioquia
Estilo APA 7 (2020)	



Créditos: Asesor Nicanor Alonso Muñoz Aguirre



Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: Jhon Jairo Arboleda Céspedes

Decano/Director: Alba Nelly Gómez García

Jefe departamento: Alberto Ferrer Botero

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Dedicatoria

Le dedico este trabajo de grado a mi hija Antonia Morales Sepúlveda, quien todos los días motiva cualquier intento por mejorar como padre, persona y profesional, para darle el mejor ejemplo posible.

Agradecimientos

Le agradezco a mi asesor de trabajo de grado, Nicanor Alonso Muñoz por su valioso aporte y dirección en este largo proceso, por su acompañamiento y profesionalismo, ya que el resultado de este trabajo es posible gracias a él.

También agradezco a mi familia por apoyarme desde el inicio de este proceso motivándome a diario para no desistir en este reto.

Tabla de contenido

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
1 Planteamiento del problema	10
2 Justificación	13
3 Objetivos	15
3.1 Objetivo general	15
3.2 Objetivos específicos	15
4 Marco teórico	16
4.1 Movilidad laboral (Conmutación laboral)	16
4.2 Significado y Vivencias	17
4.3 Megaproyectos	18
4.4 Satisfacción Laboral	18
4.5 Estrés	19
4.5.1 Estrés Laboral	19
4.6 Conflicto Trabajo- Familia, Familia- Trabajo	20
5 Antecedentes	22
6. Diseño Metodológico	28
6.1 Interaccionismo Simbólico	28
6.2 Estudio de Caso	29
6.2.1 Estudio de Caso Intrínseco	30
6.3 Población y Muestra	31
6.4 Instrumento	32
7. Supuestos	34
8. Consideraciones Éticas	35
9. Vivencias y Significados, La Perspectiva Personal De Trabajar Lejos De Casa	36
9.1. Inicio de labores, desde las necesidades específicas de la modalidad de trabajo lejos de casa.	37
9.2. Significación de vivencias, admitiendo la subjetividad.	44

9.3. Bienestar, desde la perspectiva de la psicología positiva y su influencia en las organizaciones.	50
9.4. Estrategias de Afrontamiento ante la nueva experiencia	57
10. La Estructura Familiar, Vivir Fuera de Casa y su Incidencia en las Dinámicas Laborales	62
10.1. El entorno, las nuevas dinámicas familiares y las exigencias de las sociedades actuales.	66
10.2 Comunicación, dinámicas relacionales y familia.	72
10.3 La convivencia familiar, tensión y riesgo de ruptura del núcleo familiar	80
11. Selección, Acomodación y Asimilación Ante las Nuevas Exigencias Laborales	86
11.1. Proyecto de vida	90
11.2 Condiciones laborales	98
11.4 Satisfacción personal	105
12. Conclusión	110
13. Referencias	117
14. Anexos	125

Resumen

Este trabajo plantea realizar una descripción inicial sobre el fenómeno de trabajo lejos de casa, desde la perspectiva de las vivencias y significados, de los trabajadores de megaproyectos de infraestructuras, en la subregión del occidente Antioqueño. Descripción que se orientará desde la investigación cualitativa por medio del estudio de caso enfocado y en el interaccionismo simbólico, para recolectar las vivencias desde la narrativa y significado desde los propios sujetos y su percepción del entorno, a través de una entrevista semiestructurada, con la cual se busca abordar tres dimensiones desde lo individual, lo familiar y lo laboral, que puedan aportar a investigaciones futuras. Se realiza la entrevista a tres participantes, quienes muestran una serie de estrategias de afrontamiento y percepciones desde lo personal, familiar y laboral, que influye de manera negativa y positiva en cada caso particular en las dinámicas laborales y desempeño en general, las cuales debido a la condición de trabajo lejos de casa presenta algunas particularidades y características específicas que a su vez inciden en el desarrollo personal y familiar de los individuos.

Palabras clave: trabajo lejos de casa, vivencias y significados, dinámicas laborales, relación familiar, individualidad.

Abstract

This work proposes to make an initial description of the phenomenon of working away from home, from the perspective of the experiences and meanings of the workers of infrastructure megaprojects, in the western subregion. Description that will be oriented from qualitative research through the focused case study and symbolic interactionism, to collect the experiences from the narrative and meaning from the subjects themselves and their perception of the environment, through a semi-structured interview, with which It seeks to address three dimensions from the individual, the family and the workplace, which can contribute to future research. The interview is conducted with three participants, who show a series of coping strategies and perceptions from the personal, family and work, which negatively and positively influences in each particular case the work dynamics and performance in general, which due to the condition of working away from home presents some peculiarities and specific characteristics that in turn affect the personal and family development of individuals.

Keywords: work away from home, experiences and meanings, labor dynamics, family relationship, individuality.

Introducción

En la actualidad las dinámicas económicas y sociales son cambiantes, y el ámbito laboral no es indiferente a dicho movimiento, por el contrario, traen consigo nuevas condiciones y modalidades laborales, un ejemplo de ello es el trabajo bajo la modalidad lejos de casa, dado que el fenómeno de la “globalización demanda cada vez más movilidad geográfica a los trabajadores” (Meil, 2011, p.98). Es así como surgen nuevas modalidades laborales y se deben tener en cuenta todo lo que esto acarrea para los trabajadores en la calidad de vida laboral, las implicaciones a nivel psicológico, psicosocial, así como algunos factores estresantes, las condiciones económicas y las dinámicas familiares.

Todas estas son consideraciones que son relevantes en la actualidad y aún más para la psicología organizacional, que se ocupa de las conductas de las personas en el contexto de las organizaciones. Vale la pena entonces indagar por los significados y vivencias que surgen en los sujetos que trabajan bajo esta modalidad, porque se puede articular de manera muy compleja con las dinámicas familiares, las relaciones interpersonales, las relaciones sociales y las dinámicas laborales, que se vuelven eslabones de una misma cadena en donde si uno falla, repercute sobre los otros.

Es por lo anterior que se pretende investigar sobre los significados y vivencias de los sujetos que están bajo esta modalidad. Para ello se hará partícipe a la población específica en el campo de la construcción de megaproyectos de infraestructura en el occidente antioqueño y que deben desplazarse en algunos casos fuera de su departamento o ciudad para cumplir con esta obligación laboral, supliendo sus necesidades básicas en los lugares donde se encuentra la empresa y alejándose de sus familias por determinado tiempo.

En el desarrollo de este trabajo de grado se hace una descripción de las vivencias de los trabajadores lejos de casa, quienes se encuentra trabajando en el megaproyecto Túnel del Toyo, lo cual se abordará en tres categorías, la individual, la familiar y la laboral, dada la importancia de entender estos tres aspectos y que hacen parte de los objetivos planteados, así que el lector podrá

encontrar un capítulo dedicado a describir cada una de estas categorías y por último un apartado en donde se hace una conclusión de lo encontrado en el desarrollo del trabajo.

En un primer capítulo se describen las vivencias y los significados desde la voz de los participantes, desde lo individual, basándonos en las categorías códigos y palabras claves encontradas, a través de los instrumentos de recolección de la información, y las subcategorías como los son proceso de selección, incorporación de labores, entrenamiento o inducción, adaptación, asimilación, acomodación, los cambios de hábitos, emociones, percepciones y estrategias de afrontamiento que cada sujeto tiene para entender y valorar las vivencias del entorno bajo las condiciones de trabajo lejos de casa.

En el segundo capítulo, se describen estas vivencias teniendo en cuenta la dimensión familiar como un aspecto de vital importancia para cada individuo, allí se mencionan las dinámicas familiares y su influencia en los significados de las vivencias los participantes, así como la comunicación, la convivencia familiar, los posibles riesgos y la tensión familiar. Además se realiza el análisis de cómo la estructura familiar condiciona las percepciones de los individuos.

Al final se hace una descripción de la dimensión laboral desde las vivencias de los sujetos, en donde la percepción cumple un papel clave en relación al significado de cada uno de los aspectos que salieron a relucir en las entrevistas, allí se tuvo en cuenta el proyecto de vida, los objetivos, motivaciones personales y deseos para hacer esa descripción de las vivencias personales, además cómo estas se relacionan e influyen de acuerdo a la valoración de cada sujeto sobre las condiciones laborales, el clima laboral, los sistemas de incentivos y los beneficios que ofrecen la organización.

1 Planteamiento del problema

El propósito de esta investigación cualitativa, desde la perspectiva del interaccionismo simbólico, es analizar, explorar y realizar una descripción de los significados y vivencias, de algunos de los trabajadores bajo la modalidad lejos de casa, específicamente en trabajadores que se desempeñan en empresas encargadas de desarrollar megaproyectos en Antioquia, más exactamente en el occidente antioqueño. Se considera laborar lejos de casa, debido al desplazamiento geográfico y a la circunstancia de tener que cumplir obligaciones laborales en un lugar lejos de la residencia actual.

Tal y como se ha mencionado, se pretende evaluar el impacto que tiene este fenómeno tanto en el ámbito individual, laboral, familiar y la influencia que tiene en la empresa, los trabajadores y sus familias. El mundo sufre constantes transformaciones, por lo tanto, el ámbito laboral no se queda atrás, el proceso de globalización y la economía capitalista trae consigo unas nuevas exigencias como los desplazamientos geográficos laborales, que aunque no es algo nuevo, ha sufrido transformaciones con lo cual se integran otros fenómenos a parte de la migración, pues “la migración ha sido considerada la única manera de desplazarse entre regiones de los trabajadores, [...] sin embargo, los cambios de las tecnologías de transporte y organización del trabajo han hecho de la conmutación entre regiones una realidad más extendida” (Aroca y Atienza, 2008, p. 98), lo que conlleva una serie de exigencias y plantea varios retos, a todos los niveles: familiar, laboral, emocional, cultural, etc.

En lo referente a la normativa, hay leyes en algunos países diseñadas para regular las condiciones de estos traslados o desplazamientos, por parte de las empresas, como ejemplo la notificación con anterioridad del traslado y las claridades concernientes como el lugar de destino, la fecha de traslados y los motivos del mismo, las cuales se pueden encontrar en el Estatuto de los trabajadores artículo 40, de la legislación española, (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), que habla sobre los derechos específicamente en cuanto a la movilidad geográfica.

A pesar de las consideraciones jurídicas, las posibilidades de las empresas y el trabajador de acceder o no a condiciones laborales lejos de su lugar de residencia y su familia, no se tiene suficiente información sobre las implicaciones de este fenómeno y las implicaciones que acarrea en todas las esferas personales de los sujetos, así mismo, no se ha profundizado mucho este fenómeno desde la psicología en el país, por lo tanto, no es un tema que cuente con mucho material investigativo o antecedentes.

No obstante, podemos encontrar algunas referencias sobre este fenómeno desde varios campos laborales y desde diferentes profesiones y oficios como son la docencia, servidores públicos, militares, trabajadores petroleros, etc. (Aroca y Atienza 2018), pero no deja de ser un fenómeno novedoso, por lo cual no existe mucha bibliografía sobre el tema, tanto así que, este fenómeno no aparece nombrado de una forma consensuada, aunque hay diferentes maneras en que se denomina en otros lugares del mundo, movilidad geográfica, en Colombia según el Estatuto de los trabajadores (2015), conmutación a larga distancia, según Aroca et al., (2008), desde nuestro rastreo actual y para nuestro interés, será denominará como “trabajo lejos de casa”.

Se puede decir que hay un vacío en este tema de investigación, a nivel latinoamericano, nacional y local, ya que se ha puesto el foco en las necesidades económicas del personal que debe alejarse de sus lugares de residencia y familia que ejecutan las labores para las cuales se les fue requeridos, como lo señala Parolin (2015) en el contexto de Uruguay, este fenómeno será estudiado de manera más específica en trabajadores de empresas constructoras de mega proyectos, pero bien sabemos que en muchos otros campos laborales se ve este tipo de desplazamiento como por ejemplo educadores, policías, servidores públicos, trabajadores petroleros, mineros, personal de la salud y hasta en labores menos estables como recolectores de café y otros productos agrícolas.

Si bien, no se cuenta con mucha bibliografía desde el campo de la psicología, se pueden hallar artículos y trabajos sobre todo en otros países como lo son los latinoamericanos, con un fenómeno similar en los cuales se les nombra de diferentes formas. Es el caso de la tesis de grado de Parolin (2015), realizado en Uruguay, donde se nombra a esta modalidad de trabajo lejos de

casa como Offshore, donde si bien se indagan por las consecuencias de esta modalidad de trabajo, sobre los ámbitos familiares, laborales y de la salud lo hace de una manera más general, estudiando las consecuencias económicas, políticas y laborales. Por otro lado, existe otra investigación en Chile, Sasonov y Paredes (2013), donde se utiliza otro nombre para nombrar este fenómeno que es, Conmutación de larga distancia, que se refiere a todo proceso laboral en que el trabajo está aislado de las viviendas de los trabajadores, a quienes se les provee de alimento, alojamiento cerca del lugar de trabajo, donde se establecen un número de horas y días de trabajo continuos y a su vez un número de días de descanso en sus hogares (Hobart, 1979), este trabajo cuenta con una descripción muy completa, pero lo hace más desde un enfoque económico, en cuanto a las retribuciones salariales de las personas que se encuentran bajo la modalidad de conmutación a larga distancia, por otro lado, con este trabajo se pretende analizar algunas de las vivencias y significados de los empleados en estas empresas constructoras.

Finalmente, el estudio realizado en Argentina por Jorge Walter (2015), refiere los riesgos sociales del trabajo en turno largo, la vida familiar y laboral en crisis en un campamento petrolero patagónico, en el cual se hace una comparación de las condiciones de trabajo “Offshore” y “Onshore” todas las condiciones psicosociales, riesgos laborales, calidad de vida y percepción sobre estas modalidades, siendo esta investigación un referente importante para el desarrollo del presente trabajo. El interés de este estudio radica en que pueden haber resonancias, con la subregión de occidente, ya que hay dinámicas que se generan alrededor de la construcción de megaobras como lo es el Túnel de Toyo, en estos municipios, principalmente Cañasgordas, Santa fe de Antioquia y Giraldo, en donde se encuentran situadas grandes empresas constructoras, por lo cual hay una gran cantidad de personal, que se encuentra bajo las condiciones que son de interés de este estudio, o sea el desplazamiento geográfico laboral, o como lo llaman en otros lugares conmutación a larga distancia, que para nuestra investigación será nombrada trabajo lejos de casa, por lo tanto hay una enorme facilidad de acceder a la muestra sin generar mayores costos de transporte ni otras condiciones, se pretende además acceder a estos por medio de solicitudes a la empresa constructora, para poder contar con una mayor aceptación y disponibilidad por parte de los sujetos de estudio.

2 Justificación

Las actuales demandas sociales, laborales y económicas, han llevado a considerar nuevas condiciones en las prestaciones de servicios laborales que a pesar de que se ha estudiado este fenómeno desde finales del siglo pasado y aunque las legislaciones a nivel internacional al respecto han tenido, modificaciones para lograr unas condiciones favorables para ambas partes, esto no parece ser suficiente para aquellas personas que deben adaptarse a esta modalidad de trabajo y los cambios que conlleva. Algunos estudios han mostrado que la modalidad de trabajo lejos del hogar y la familia, repercute sobre las dinámicas familiares, personales y más aún sobre el rendimiento laboral (Sibajá et al., 2018). Por lo cual se ha vuelto un problema de satisfacción personal, un riesgo para la salud mental y la seguridad laboral, además dificulta y deteriora las relaciones familiares, por esto las empresas deben garantizar una óptima seguridad laboral y unas condiciones favorables para el desempeño de las actividades.

La exigencia de mano de obra alrededor del mundo, debido al proceso de globalización ha hecho que surjan necesidades de contratación de personas foráneas que en un primer momento se dio en la modalidad de migración que ha tenido un crecimiento exponencial desde principios de siglo, ahora bien las transformaciones tecnológicas han cambiado estas dinámicas y es allí donde aflora la dinámica de la conmutación a larga distancia, tanto en países desarrollados como países en vía de desarrollo, es el caso de España donde los datos de la primera década del milenio revelan este hecho, “según una encuesta de la empresa de trabajo temporal Randstad, el porcentaje de personas que estarían dispuestas a cambiar de ciudad para conseguir un empleo en 2011 se cifra en el 65 % de la población en edad de trabajar” (Meil, 2011, p. 98).

Esto pone en contexto el crecimiento exponencial que ha tenido este fenómeno en España y como se puede reflejar estos datos en el resto del mundo, en el caso de Colombia no se tiene registro estadístico por parte del DANE ni del Ministerio de trabajo sobre esta modalidad de trabajo. Este fenómeno cobra mayor interés, ya que se convierte en un problema de riesgo laboral y de salud mental, al cual se le debe brindar mayor atención. Se debe realizar una serie de estudios a mayor profundidad que sirvan para tener una fundamentación adecuada desde la cual

se puedan empezar a realizar los abordajes necesarios desde el ámbito empresarial y cómo se puede empezar a considerar los conflictos que genera este fenómeno, así pues el “dinamismo de la actividad minera se explica, en parte, por el aumento que tuvieron los precios internacionales de minerales entre el 2010 y el 2012 y por la legislación colombiana que hizo atractiva la inversión extranjera y nacional en el sector” (Ministerio de Minas y Energías, 2016, p.5)

Estas empresas mineras tienen la necesidad de recurrir al traslado de personal a lugares apartados de sus residencias y por lo tanto de sus familias, debido a que estas zonas no cuentan con personal calificado para labores de minería; esta dinámica en un principio no parece problemática, pero la mayoría de estas trabajadores cumplen jornadas lejos de sus casas hasta de 20 días, lo cual puede generar conflictos familiares y repercusiones en el rendimiento laboral, es el caso similar de la influencia del actual desarrollo de megaproyectos de alto impacto en zonas apartadas que se evidencia en nuestro país y específicamente en nuestro departamento. Donde se encuentran características similares debido a la necesidad de llevar a estas zonas mano de obra calificada, lo cual genera que se dé el fenómeno de movilidad laboral en grandes cantidades, así pues, se considera relevante las vivencias familiares, laborales y personales de estos sujetos en medio de las circunstancias que generan el trabajo lejos de casa.

Así pues, se espera que la información recogida por medio de esta investigación, sirva a futuro y se generen estrategias para la disminución de posibles vivencias psicosociales negativas y promoción de vivencias positivas, debido a la modalidad trabajo lejos de casa y atenuar las repercusiones que esta modalidad de trabajo pueda tener en las familias de los trabajadores, en consecuencia, que se logre un equilibrio en el ámbito familiar, laboral y personal. Así mismo, se pretende hacer una mayor caracterización del fenómeno y analizar cuáles podrían ser las herramientas a implementar en cada caso en particular para sobrellevar este fenómeno, y qué estrategias de afrontamiento se pueden adquirir, enseñar y replicar en más personas expuestas a él. Adicionalmente, es necesario la generación de investigaciones y teoría sobre este fenómeno para tener referentes a futuro que sirvan para mejorar las experiencias laborales.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Indagar, desde una perspectiva psicosocial, los significados y vivencias personales, laborales y familiares en trabajadores del sector de la construcción de megaproyectos y que residen temporalmente en el municipio de Giraldo-Antioquia, que se encuentran bajo la modalidad lejos de casa.

3.2 Objetivos específicos

- Realizar una descripción de los significados y vivencias del trabajo lejos de casa a nivel personal
- Describir los significado y vivencias del trabajo lejos de casa en el ámbito familiar
- Identificar los significados del trabajo lejos de casa en el ámbito laboral.

4 Marco teórico

Con el objetivo de lograr una mayor claridad conceptual sobre el desarrollo de esta propuesta de investigación, se presentará una recopilación documental, desde la cual haremos un acercamiento al fenómeno de interés que es la modalidad de trabajar en lugares alejados del sitio de residencia y de la familia, además de indagar sobre las posibles afectaciones psicológicas, en los trabajadores, de esta modalidad laboral.

En este marco teórico daremos un vistazo a la conceptualización de fenómenos trabajados desde las teorías de la psicología organizacional al igual que conceptos en materia de economía, derechos laborales y salud ocupacional. Se ampliará el concepto de vivencias, mega proyectos, movilidad laboral o conmutación a larga distancia, estrés laboral, conflicto familia-trabajo, conflicto trabajo-familia, riesgos psicosociales y satisfacción laboral, todo esto para dar una contextualización más profunda al lector.

4.1 Movilidad laboral (Conmutación laboral)

Según Hobart (1979) la movilidad laboral o conmutación, se refiere al contexto laboral en donde el sitio de trabajo se encuentra en zonas remotas, lejos del lugar de residencia del trabajador así que las necesidades de alimentación y estadía, se deben proporcionar en los mismos lugares de trabajo o empresas. Encontramos también otras referencias a esta modalidad de trabajo en Australia, en la cual se hace diferenciaciones sobre dos subtipos de movilidad, en cuanto a lo que nos interesa para nuestra investigación se refiere a un tipo de movilidad donde:

Los viajeros de larga distancia viajan desde su lugar de residencia habitual y permanecen en el lugar de destino durante un período de tiempo, que podría ser tan corto como ocho horas, o un período más largo de un día o incluso varias semanas como se observa entre aquellos que trabajan en sitios de explotación de recursos (De Silva et al., 2011, p. 1).

A pesar de que no haya un consenso sobre este término es claro que, en los diversos lugares, se nombra a este fenómeno de maneras distintas, pero hacen alusión al mismo concepto;

en Latinoamérica, algunos países lo nombran como “offshore” (Parolin, 2015, p. 3) en otros lugares del continente lo llaman conmutación a larga distancia o movilidad laboral. Aunque presenta variedad en la denominación, hay un consenso sobre su significado; como lo sintetizan Brown y Bell, “cualquier tipo de movimiento territorial que no implique un cambio duradero de la residencia habitual” (2006, p. 78). Para efectos de este trabajo, se tomará la denominación, trabajo fuera de casa.

4.2 Significado y Vivencias

La categoría de vivencias es un aspecto central para el desarrollo de este trabajo, ya que se pretende conseguir la mayor cantidad de información posible sobre los significados y las vivencias que los sujetos experimentan en su cotidianidad, ya que cualquier circunstancia relevante en la vida de las personas está necesariamente determinada por una acumulación significados y sentidos, que sirven como guía para futuras y presentes actuaciones e interpretaciones de la vida, según Guzmán y Saucedo (2015), teniendo en cuenta lo que nos dicen estas autoras resulta imprescindible para esta investigación tomar esta categoría.

Para nuestro interés, desde la perspectiva del interaccionismo simbólico, los significados sería una construcción social que se crean en la interacción de los sujetos con su entorno y con los individuos, los significados se van construyendo a lo largo de la vida de los sujetos y se estructuran según las experiencias personales, de esta manera podemos afirmar entonces que, los individuos actúan, interpretan y modifican conductas, pensamientos, según los significados que han adquirido y que siguen transformando como lo afirma Ruíz de Galástica, (2017).

Desde este enfoque las vivencias son entonces las interpretaciones que le dan los sujetos a una serie de experiencias derivadas de la modalidad de trabajo lejos de casa en la que se encuentran, para ser más precisos en la definición de vivencia, para Vigotsky (citado por Guzmán y Saucedo 2015, p. 1029), es una “unidad indivisible en la que se encuentra representado tanto el ambiente en el que vive la persona como lo que la misma experimenta; es decir, entre las características personales y las situacionales”. En suma, estas vivencias recogen una cualidad de unidad indivisible entre lo exterior y lo interior de los sujetos, representada en la manera

subjetiva que recibe las situaciones del entorno y luego las exterioriza según sus propias circunstancias personales.

4.3 Megaproyectos

En las actuales demandas del mundo globalizado, surgen en los países necesidades apremiantes para poder competir dentro de estas dinámicas y relaciones económicas, sociales y políticas, para tratar de competir de la mejor manera tanto a nivel regional, continental y mundial. Estas necesidades en países en vías de desarrollo, como el nuestro, se ve reflejado en la carencia de óptimas condiciones de infraestructura vial, siendo nuestro país un lugar con una geografía compleja que impone grandes retos al desarrollo de vías, en consecuencia, se requiere el desarrollo de megaproyectos en zonas rurales, para mejorar las condiciones de transporte que genere mayores beneficios económicos y sociales.

La definición de megaproyecto para efectos de este trabajo se toma como “aquellas infraestructuras que requieren de grandes inversiones y que por su escala gigantesca tienen un gran impacto social, ambiental y presupuestario” (Pérez-Sindín, 2015, p.15), cuando nos referimos a infraestructura se puede aclarar que se pretende acotar una serie de modificaciones estructurales de varios tipos como lo son puentes, túneles, autopistas, puertos, grandes construcciones de superficie como centros comerciales, entre otros. Estas obras de infraestructura o megaproyectos, como se menciona anteriormente traen consigo impactos negativos y positivos, en las zonas donde son desarrollados, en este caso en particular se pretende investigar sobre el megaproyecto que se está ejecutando como parte del plan de desarrollo de las vías 4G en el país, más específicamente el tramo Autopista al Mar 2, en el sector del Túnel del Toyo, de influencia en los municipios del occidente medio antioqueño.

4.4 Satisfacción Laboral

El concepto de satisfacción laboral, es un estado emocional positivo en referencia a las condiciones y contexto laboral, donde se logra evidenciar una adecuada actitud y motivación para desempeñarse en diferentes labores, según Rosero y Ramírez (2002). Este concepto se ha

investigado a través de varios momentos, el primero se enfatizó en definir y conceptualizar el concepto, en segundo momento el interés recayó en la creación de instrumentos de medición de la satisfacción laboral y, en la actualidad, se ha trabajado desde las implicaciones que tiene para las organizaciones, sus miembros y las consecuencias psicológicas, psicosociales, familiares, entre otras según Salessi (2014).

4.5 Estrés

El estrés ha sido un fenómeno estudiado desde hace varias décadas, tanto por psicólogos como por especialistas de otras áreas de conocimiento como la medicina, fisiología, la neurociencia o la psiquiatría.

Se puede definir al estrés como un estado de falta de armonía o una amenaza a la homeostasis. La respuesta adaptativa puede ser específica, o generalizada y no específica. Así, una perturbación en la homeostasis resulta en una cascada de respuestas fisiológicas y comportamentales a fin de restaurar el balance homeostático ideal, (Chrousos y Gold, 1992, p. 1244).

Posterior a esta, surgen otras definiciones que abarcan conceptos de psicología, pero también algunos conceptos de medicina, para comprender mejor el fenómeno .

El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan, (Bruce McEwen, 2000, p.172).

4.5.1 Estrés Laboral

Desde el campo de la psicología y, más particularmente, desde la psicología organizacional, se ha investigado mucho alrededor del estrés bajo la denominación de estrés laboral. Actualmente, este es un concepto muy amplio y de gran valor para la psicología

organizacional, debido a su relación con la satisfacción laboral, el clima organizacional, la calidad de vida y la interacción de la esfera laboral con la familiar.

El estrés laboral es un tipo de estrés en donde un sujeto trata de adaptarse fisiológicamente a factores internos o externos, en el caso del estrés de tipo laboral se da el desequilibrio o desajuste en relación al trabajo y la persona misma, (Gutiérrez, 2007). Siendo este desequilibrio y su falta de adaptación el resultado de un malestar en la persona y aparición de los síntomas propios del estrés.

El estrés laboral, según investigaciones, como la de Garavito-Santander, (2018) implica asuntos estresores y que se pueden dividir en dos: por un lado, están los estresores psicosociales, que son las situaciones particulares que causan estrés en la persona por su significación; y además están los estresores biogénicos, que son las situaciones que disparan un tipo de respuesta al estrés solo por su presencia, por lo cual es importante tener estos aspectos en cuenta ya que se hipotetiza que pueden encontrarse diferencias importantes en las consecuencias psicosociales, según las condiciones particulares de los diferentes trabajadores. Algunos de los signos que generalmente se notan en personas con estrés y estrés laboral son: agotamiento psicológico, estados de confusión, alteraciones psicósomáticas (cardiopatías, accidentes cerebrovasculares, cuadros respiratorios agudos, ataques de pánico, escalofríos, fiebre intermitente, fatiga extrema, jaqueca, dolores de cabeza) síntomas psicofísicos (pérdida de memoria, perturbaciones visuales) trastorno del sueño según Gutiérrez (2007).

4.6 Conflicto Trabajo- Familia, Familia- Trabajo

Los estudios e investigaciones que se realizaban en décadas anteriores en los conflictos de roles familiares y el trabajo, se hacían de forma unidireccional, en donde se analizaba la relación de los roles laborales y cómo influyen negativamente en el ámbito familiar. Ahora este fenómeno se estudia de una manera bidireccional donde se analiza la influencia negativa de los roles laborales en la familia y viceversa, cómo influyen los roles familiares en el ámbito laboral. En una de las primeras investigaciones en este sentido bidireccional se define al conflicto trabajo-familia como "una forma de definir el conflicto es que las presiones de los roles de los

dominios laboral y familiar son mutuamente incompatibles en algunos aspectos” (Greenhaus y Beutell, 1985, p. 77).

El conflicto trabajo-familia se ha convertido en un factor de alto riesgo psicosocial debido a la forma en la que involucra dos esferas primordiales en la vida de las personas, y el resultado de la interacción entre estas esferas, según la hipótesis en la cual se respalda este trabajo, puede afectar de manera positiva o negativa tanto a las organizaciones como a los trabajadores, lo que conlleva a consecuencias psicosociales que generan conflictos y bajo rendimiento laboral. Debido a las condiciones de trabajo lejos de casa, este factor de riesgo puede cobrar mayor incidencia.

5 Antecedentes

El propósito de esta sección, es ubicar el fenómeno de la movilidad laboral y las consecuencias psicológicas en los trabajadores que se someten a esta modalidad, así como la exploración de las dinámicas familiares, en algunos antecedentes conceptuales, metodológicos y contextuales; así, se busca que, en el desarrollo de la lectura, se tengan suficientes conocimientos de los abordajes que se pretenden realizar con esta investigación.

En países como Chile sólo existía dentro del radar la migración laboral entre regiones, siendo esta la única modalidad reconocida sin embargo, ha surgido mayor interés en el fenómeno de la conmutación a larga distancia, gracias también a la diversificación de las exigencias del sistema laboral y las nuevas necesidades de mano de obra entre regiones (Aroca y Atienza 2008).

Esta investigación tiene como objetivo analizar las implicaciones del fenómeno de conmutación a larga distancia en Chile, además del impacto económico en la región de Antofagasta, que es un lugar que recibe muchas personas bajo esta modalidad de trabajo. Así que, se analiza las consecuencias desde el campo económico. Pero nos interesa, ya que se realiza la definición de alguno de los conceptos al cual nos referiremos en esta investigación, además se podría hacer un paralelo entre el fenómeno que se vivencia en este país y nuestra realidad nacional.

Parece lo más preciso incorporar en esta sección algunas investigaciones que sean referentes cercanos para el abordaje de la pregunta de investigación que se pretende desarrollar. De esta manera, va surgiendo cada vez más interés en el estudio de la conmutación a larga distancia (CLD), tanto en Chile, como en otros países de la región. Por medio de la investigación antes mencionada, se llega a la conclusión que “la conmutación se ha convertido en un fenómeno regional de importancia creciente. Esta importancia no solo tiene que ver con su magnitud sino también con su impacto en las economías locales”, (Aroca y Atienza, 2008, p, 115), para nuestra investigación buscamos focalizar otra clase de impactos más allá de los económicos, pero en este se sientan bases como modelo para realizar diseños en análisis de las consecuencias

psicosociales. Sasonov y Paredes hacen un análisis sobre la conmutación a larga distancia (CLD), en cuanto a los beneficios e implicaciones económicas, “El objetivo de este artículo es estimar la elasticidad entre la CLD y los salarios de equilibrios entre los mercados laborales regionales en Chile. Esto se materializa en tres hipótesis” (2013, p. 179).

En este artículo se puede concluir que las tres hipótesis planteadas pueden ser sustentadas, en que los trabajadores de conmutación a larga distancia obtienen una mejora salarial del 19%, lo cual puede significar una mejora en calidad de vida para el trabajador y su familia, así como el impacto que genera el tiempo que dura la conmutación genera un mayor ingreso salarial y por último se logra demostrar que la conmutación a larga distancia tiene consecuencias negativas a largo plazo, en las regiones receptoras de estos conmutantes. Lo cual muestra la importancia que tiene la percepción salarial a la hora de incorporarse en la modalidad de trabajo lejos de casa, asunto que puede ser ubicado como relevante para la investigación.

Canales y Canales “la importancia de la CLD se refiere no sólo a los volúmenes de trabajadores involucrados en estos desplazamientos, sino también en cuanto a sus causas y determinantes, así como a sus consecuencias e impactos económicos”, (2016, p. 5). Es allí donde se busca articular los impactos económicos generados por esta modalidad de trabajo, para indagar la posible influencia en otros impactos a nivel psicosocial, siendo entonces un asunto importante contextualizar sobre el trabajo realizado por Canales, A y Canales, M (2016)

Los salarios recibidos por los trabajadores constituyen un importante incentivo para la conmutación de larga distancia. Con base en modelos econométricos, estos autores estiman que los trabajadores que ejercen una conmutación de larga distancia reciben en promedio, un premio salarial del orden del 19%. Con base en ello, concluyen que la conmutación de larga distancia en Chile constituye un mecanismo eficiente de reasignación laboral, Sasonov y Paredes (citado por Canales, A y Canales, M, 2016).

En la investigación de Marzouka y Olivos (2020) hacen una exploración individual de los trabajadores conmutantes, por medio de entrevistas para realizar una categorización entre los trabajadores según sea los tipos de contrato y su influencia en las situaciones familiares

individuales, donde se pudo encontrar, que los individuos evaluados tenían percepciones negativas sobre esta modalidad de trabajo lejos de casa, como dificultad y deteriora las relaciones familiares y personales. Se concluye por medio de este estudio que algunos de los derechos son respetados y promovidos, pero existen algunos derechos que tiene mayor riesgo de ser vulnerados en la población de trabajadores conmutantes que en los trabajadores no conmutantes.

El aporte de esta investigación es bastante importante ya que se busca relacionar las conclusiones del estudio, para generar hipótesis de lo que se puede encontrar en nuestra realidad local. La tesis de maestría de Mallea et al. (2018), se realiza con el propósito de analizar el arraigo que se ha creado en grupos de mineros foráneos, que se desplazan a zonas de explotación minera, para lo cual se establecieron indicadores y variables para conocer las motivaciones de estos. Se hizo a través de la “recolección datos por medio de entrevistas semiestructuradas y relatos de vida, y su posterior análisis de contenido”, (Mallea-Carvajal, 2018,p, 3). Lo que se encontró en general fue como la búsqueda de mejoras en la calidad de vida y mejores condiciones laborales, hacen que estos foráneos logren crear un arraigo a las zonas mineras donde se encuentra la estabilidad económica, en consecuencia, causando una mejora en la percepción de los foráneos hacia estos lugares, según Mallea,C., (2018). Lo que nos lleva a pensar si algunos trabajadores bajo la modalidad de trabajo lejos de casa, prefieren implementar estrategias, para estar cerca de sus familias, desplazando su núcleo familiar hacia las zonas donde desempeña su labor.

Las investigaciones sobre la movilidad laboral, pueden ser relativamente recientes porque precisamente van ligado a los cambios económicos que han surgido en las últimas décadas, dentro de las industrias y organizaciones de producción, pero también se han visto influidos por los avances infraestructurales y los avances tecnológicos en transporte. Para nuestro rastreo de antecedentes otro término al que nos interesa referirnos es la satisfacción laboral.

“La satisfacción laboral es considerada una actitud frente a las experiencias laborales” (Salessi, S, 2014, p, 67), en los últimos años ha recobrado más fuerza las investigaciones sobre este concepto, por lo tanto, el artículo de Salessi, S. pretende hacer una actualización bibliográfica sobre la satisfacción laboral. “La nueva realidad organizacional impone dos

exigencias fundamentales. Por un lado, incorporar personal calificado para realizar [...] tareas asignadas. Por el otro, disponer de miembros altamente motivados satisfechos, en aras de lograr su visión, su misión y sus propósitos” (2014, p. 68), es por esto que cobra mayor relevancia la satisfacción laboral y sus consideraciones a nivel de prevención. Teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es un constructo que no cuenta con una definición consensuada, pero que varía entre los aspectos afectivos y la importancia de la percepción y valoración del entorno laboral (Salessi, 2014).

Autores como Locke (citado por Gargallo 2008), afirmaba que la satisfacción laboral era un estado emocional positivo frente a las situaciones laborales, se definía como una oportunidad de trabajo donde este se torna interesante y se da dentro de un contexto laboral satisfactorio para la persona según Yulk (2008). En la actualidad hay un contexto generalizado, “un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas frente a la situación laboral” (Dalal, 2013, p. 342).

Son varias las teorías que abordan la causalidad de los accidentes laborales. Entre ellas son aquellas que identifican el factor humano como corresponsable de dichos accidentes. Sin embargo, existen otras causas exógenas no siempre bien estudiadas, como es el caso de la influencia de aquellas variables inductoras de la satisfacción laboral del trabajador. Es por ello, que este trabajo pretende analizar a partir de estadísticas oficiales en qué grado variables relacionadas con la satisfacción y el estrés laboral influye en la accidentabilidad (Talavera, 2015, p, 1).

En este trabajo se hizo un análisis desde dos perspectivas como estrategia para poder analizar la relación entre estos fenómenos mencionados antes, estas estrategias fueron un nivel descriptivo y un nivel estadístico en el cual se encontró que en este primero hay correlación significativa entre el nivel de satisfacción con la seguridad laboral, así pues cuando hay altos niveles de satisfacción laboral disminuye el estrés y los riesgos de accidentalidad, caso contrario se presentan cuando esta satisfacción es baja ya que aparece más riesgo de estrés y en consecuencia de accidentalidad (Talavera 2015).

En lo que se refiere al análisis estadístico, los resultados permiten concluir que la satisfacción laboral es un factor determinante para contribuir a reducir los niveles de accidentabilidad laboral. En adición, los resultados apuntan hacia la presencia de un efecto asociado al ciclo económico a la hora de valorar el impacto del estrés laboral y la satisfacción con la seguridad laboral sobre la accidentabilidad. Por una parte, los resultados muestran que en periodos de bonanza económica existe una intensificación de la prevención y seguridad laboral, lo que lleva a que los territorios donde los trabajadores reportan mayores niveles de estrés laboral muestran mayores tasas de accidentabilidad laboral, (Talavera, 2015).

Es necesario tener algunas referencias teóricas sobre este tema porque hay una correlación entre la satisfacción laboral, los desempeños laborales, rendimiento y niveles de accidentalidad laboral. Teniendo en cuenta esto, se quiere explorar si esta correlación se presenta en la modalidad de trabajo lejos de casa. Mansilla, F. et al., (2010), realizaron un estudio sobre “si la insatisfacción laboral del trabajador influye en la demanda de adaptación/ cambio de puesto de trabajo por motivos de salud”, utilizando como instrumento la entrevista, revisión de informes de especialistas, un cuestionario sociodemográfico y la Escala General de Satisfacción Laboral. Este arrojó que perfiles generalizados de mujeres de 31 a 55 años, tanto casadas como solteras y separadas con estudios desde bachillerato, como universitarios y técnicos, son las que más piden cambios por motivos de salud psíquica, según Mansilla, et al., (2010)

El estrés, ha sido un concepto desarrollado desde la década de los 30' con las publicaciones de Hans Selye, desarrollando esta teoría a partir de sus estudios con ratas donde por medio de la experimentación, encontró que el organismo creaba una respuesta a estas exposiciones displacenteras y lo llamó estrés según Daneri (2012). El campo de la psicología organizacional se interesa por el estrés laboral. En nuestro país no es considerado como un problema prioritario, no obstante, es necesario realizar un estudio y análisis del mismo ya que puede llegar a ser un síntoma de que algo no anda bien en una empresa, (Gutiérrez, O. 2007). El autor tenía como objetivo, “reflexionar acerca del concepto de estrés laboral en la actualidad y en las empresas bolivianas” (Gutiérrez, O. 2007, p, 55).

“El estrés laboral es un problema frecuente y pocas veces pasado de lado en las empresas, [...] se trata a los trabajadores como objetos de explotación, y no sujetos de necesidades y deseos, esto marca una falla muy grande en cualquier organización que puede ocasionar que exista un síntoma en la empresa”(Gutiérrez, O. 2007, p, 55). Este fenómeno requiere ser abordado de manera más concreta y específica, pero el primer paso sería visibilizar, hacer conciencia de su importancia, así poder generar estrategias para disminuir los malestares que pueda generar, se puede generar la educación necesaria en las organizaciones, ya que afrontar esta situación resulta en un aspecto positivo tanto para los trabajadores traducido en mejora de la calidad de vida y percepción de bienestar, como para la organización en término de rendimiento, competitividad y disminución de riesgos laborales (Gutiérrez 2007).

El interés de este trabajo es indagar sobre las vivencias y significados en trabajadores lejos de casa, por lo tanto, es importante resaltar que hay algunos instrumentos de medición, para el análisis de las interacciones Trabajo-Familia. Como ejemplo está la utilización del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (2005) donde se concluye que las relaciones negativas entre el trabajo y la familia genera una correlación positiva con la aparición de estresores laborales, enfermedades de salud mental, calidad de sueño y satisfacción laboral. Esta relación negativa de la relación familia-trabajo se puede deteriorar más aún en la dinámica laboral de trabajo lejos de casa.

6. Diseño Metodológico

En este apartado se hará, la descripción metodológica de la presente investigación, tanto el tipo de diseño, los instrumentos, la muestra, las variables y las técnicas de análisis de información. El tipo de diseño a utilizar será investigación cualitativa, que para esta investigación, es la más pertinente, porque se requiere admitir la subjetividad de cada uno de los participantes dentro de la muestra, así como realizar una descripción, comprensión o interpretación del fenómeno, a través de la percepción, los significados y las vivencias de los sujetos implicados, donde lo más relevante será los datos empíricos que se puedan recoger, por lo tanto se pretende lograr la construcción de esta investigación con base en el estudio de campo. Así, se hará una investigación aplicando la estrategia de diseño estudio de caso, con un enfoque interaccionismo simbólico

6.1 Interaccionismo Simbólico

El interaccionismo simbólico, es un enfoque que se ocupa de la construcción de teoría y análisis de datos cualitativos, donde cobra mayor importancia la interacción por medio del lenguaje, este enfoque tiene conceptos elementales como lo son los procesos de interacción del individuo con lo que lo rodea, a lo largo de todas sus etapas de desarrollo, donde se forma la identidad individual, por medio de la acción y lenguaje (Vélez, O. y Galeano, M 2002)

En el interaccionismo se destacan tres premisas básicas, la primera denota cómo el actuar de los individuos está determinada por los significados, la segunda, son los significados, como productos sociales, que resultan de la interacción, y la tercera, nos habla de cómo estos individuos o actores sociales, le dan significación a todo lo que les rodea manipulando o modificando por medio de la interpretación.

De esta manera, se pretende articular la importancia del aspecto situacional y la significación que le dan a la modalidad de trabajo lejos de casa los trabajadores de megaproyectos.

6.2 Estudio de Caso

El estudio de caso es un instrumento utilizado en el área de psicología como método de investigación, desde la perspectiva cualitativa social, en el que centra su interés en el estudio de casos particulares (Galeano 2004 p. 65). En consecuencia, se pretende articular esta técnica de investigación al presente trabajo, para el análisis y recolección de la información, siendo tarea prioritaria, para la presente investigación, el estudio de las vivencias actuales, pero también las vivencias pasadas, tratando de comprender el significado de cada experiencia, examinando algunas variables de la modalidad de trabajo lejos de casa. El estudio de caso posee características que facilitan y brindan estrategias para el adecuado abordaje de los objetivos del presente trabajo, como lo es, la necesidad de involucrar estos pequeños grupos de casos particulares en su estado natural, lo cual representa una ventaja para el desarrollo de este tipo de diseño y circunstancias propuestos.

Ahora bien, como lo expone Galeano, M., (2004), este tipo de investigación requiere sacrificar la posibilidad de generalización de algunos conceptos y resultados a otras realidades. Por lo cual, esto representa una gran desventaja para el aprovechamiento de los resultados de la presente investigación y su utilización en la implementación de estrategias de prevención de consecuencias negativas, (psicológicas, familiares, sociales y laborales) en los trabajadores de la modalidad trabajo lejos de casa. Algunas de las ventajas de utilizar la técnica de estudio de caso, es poder estudiar a profundidad unos pocos casos particulares que brinden mayor dominio y conocimiento sobre el significado de estas vivencias, que condensan de manera más detallada la información y se puede tener un alcance mayor al entendimiento de algunas de las conductas humanas, por esta razón la autora hace énfasis en argumentar como “el estudio de caso se define por el interés en los casos individuales, por lo que se puede aprender de cada uno y no por las técnicas de investigación que se empleen” (Galeano, 2004, pág. 68).

Teniendo esto presente, el estudio de caso se muestra como una técnica atractiva para realizar un trabajo a profundidad con los participantes de la investigación sobre la modalidad de trabajo lejos de casa, que, a pesar de la dificultad para generalizar sus resultados, reflejen con

mayor veracidad el significado que tiene este fenómeno en quienes lo experimentan, para así, conseguir una mayor comprensión de esta vivencia. A pesar de que se renuncia a la generalización, se puede transferir los resultados que se hallen, además este diseño de investigación tiene la ventaja, que no requiere un gran número de participantes para su desarrollo, por eso y por las características del estudio de caso, se articula a las necesidades de esta investigación, ya que es un proyecto a baja escala de desarrollo y con pocos recursos.

Por otro lado, el diseño de estudio de caso muestra algunas limitaciones como lo resalta Martínez-Carazo (2006) que son la carencia de rigor por la visión subjetiva del investigador, se dificulta la generalización y también se vuelven investigaciones muy extensas. Debido a esto también Martínez- Carazo, señala que autores como Yin (1989), desarrollaron algunos elementos para superar estas limitaciones a través de la protocolización del diseño de estudio de caso, en donde se haga un trabajo estructurado y guiado para que sea más objetivo a través de “el protocolo de estudio de caso” conformado por los siguientes pasos:

- · Semblanza del estudio de caso
- · Preguntas del estudio de caso
- · Procedimientos a ser realizados
- · Guía del reporte del estudio de caso

Con lo cual se pueda contar con una mayor fiabilidad y validez del estudio de caso, generando así datos más seguros y relevantes para cualquier investigación de corte cualitativa. Además de lo anterior el estudio de caso está clasificado para obtener un enfoque más específico según sea el interés de su investigación, esta clasificación, según Galeano (2004), esta dividida de la siguiente manera: estudios de caso instrumentales, donde se examina un caso en particular para generar mayor conocimientos sobre una teoría; estudio de caso colectivo, se estudia un determinado número de casos buscando indagar sobre un fenómeno en común y por último están los estudios de caso intrínsecos, que será el método a utilizar para efectos de esta investigación.

6.2.1 Estudio de Caso Intrínseco

Este tipo de estudio de caso intrínseco se adecúa a las necesidades del desarrollo de esta investigación debido a que se trata de un “estudio que se elige con el fin de lograr una mejor comprensión de un caso particular, no porque este representa otros casos o ilustre un problema o rasgo particular, sino que, en toda su particularidad y cotidianidad, el caso es de interés en sí mismo” (Galeano, 2004, pág. 70), al igual que lo describe Galeano el objetivo será escuchar la propia voz de cada caso particular y cada sujeto que pueda mostrar las lecturas que tiene de sus vivencias diarias, además no hay interés de construir teoría.

6.3 Población y Muestra

En esta investigación la población está constituida por trabajadores de megaproyecto Túnel de Toyo, que hace parte de la construcción de Antioquia vial al mar 2 que se encuentran bajo el criterio o condición de estar laborando en la modalidad lejos de casa, lo cual significa que deben trabajar en lugares lejos de su residencia o familia, por periodos de tiempos largos, que incurren en lapsos de trabajo continuo de 21 días, viviendo y alimentándose en el mismo lugar de trabajo seguido de 7 días de descanso en su lugar de residencia (en diferentes lugares del país e incluso fuera de él), estos se desempeñan en una diversa cantidad de puestos dentro de la empresa. Además, serán trabajadores pertenecientes a empresas que funcionan en los municipios de Giraldo, Cañasgordas y Santa fe de Antioquia.

Debido a que esta empresa cuentan con dos tipos de trabajadores, un grupo que están bajo la modalidad de trabajo lejos de casa y otro grupo de trabajadores que habitan y viven cerca del lugar de trabajo y su residencia, que por tanto no cumplen con las condiciones para la investigación, se seleccionará la muestra mediante un muestreo no probabilístico, ya que como se mencionó con anterioridad se requiere que el personal que hará parte de la investigación cumpla con los criterios particulares que se mencionaron al inicio de esta sección. A través de este muestreo no probabilístico, se buscará, llegar a las personas que interesan a la investigación, según la característica de la movilidad laboral o conmutación a larga distancia, independiente de los rangos de edad y género, así como la distancia que hay entre el trabajo y su residencia permanente. Para lograr la selección de esta muestra se solicitará la ayuda al encargado del área de Recursos Humanos mediante una petición y autorización previa, además de la utilización de

todos los protocolos de bioseguridad dispuestos por la empresa y se buscará a los sujetos que cumplan con las características ya sugeridas, para conseguir una muestra no probabilística de participantes voluntarios.

Para el tamaño de la muestra se tendrá en cuenta lo sugerido por Neuman (citado por Hernández Sampieri et al.) “en la indagación cualitativa el tamaño de muestra no se fija a priori (antes de la recolección de los datos), sino que se establece un tipo de unidad de análisis y a veces se perfila un número aproximado de casos” (2014, p. 386) , por lo tanto, se delimitará el número de casos (trabajadores), a medida que se avance en la recolección de datos y el análisis de la información.

Las variables dentro de esta investigación son:

- Vivencias
 - Condiciones laborales: favorables, desfavorables.
 - Jornada laboral: extensa, corta
 - Tiempo fuera de casa: mucho, poco
 - Clima laboral: satisfacción, insatisfacción
 - Relación familia-trabajo: buena, mala
 - Experiencia movilidad laboral: mucho tiempo, poco tiempo
 - Estado civil: casado (unión libre), soltero

Todas son cualitativas de tipo nominal.

6.4 Instrumento

La recolección de datos se realizará mediante entrevista semiestructuradas, que consiste en que “las preguntas tienen algún tipo de estructuración: el guión está formado por áreas concretas, dentro las cuales el entrevistador puede hacer las preguntas que le parezcan oportunas, siguiendo algún tipo de orientación algo detallada” (Perpiña, 2012, p. 31), con el fin de recolectar datos que sirvan para analizar fenómenos o las variables que hacen parte de esta investigación para poder analizar esta información y tratar de dar respuesta a la pregunta de

investigación, estas se aplicarán individualmente sobre los sujetos escogidos dentro de la población como muestra.

Estas entrevistas serán semiestructuradas, con el fin de contar con la flexibilidad que pueda conducir a las entrevistas a la producción de temas relevantes no tenidos en cuenta o no especificados en el planteamiento inicial, que puedan ser útiles más adelante o en investigaciones futuras, así como la posibilidad de añadir preguntas que resulten en el desarrollo de la misma entrevista. Las entrevistas se harán durante un lapso de tiempo de 20 a 30 minutos dentro del horario laboral para conseguir un cambio en la rutina y una mejor participación por parte del sujeto de la muestra, por lo que se requiere que se realicen en este contexto natural del fenómeno descrito o donde los sujetos, que hacen parte de la muestra, interactúan a diario, acogiéndose a las medidas de bioseguridad dispuestas.

El análisis de la información se hará de forma simultánea con la recolección de datos para conseguir realizar una estructura organizada con la información, describiendo y explorando los datos, contextualizando tanto con la teoría como con los antecedentes. Se analizarán los casos a medida que haya información novedosa que vaya enriqueciendo el planteamiento del problema y que se haya logrado la saturación de la información.

7. Supuestos

Para la propuesta de nuestra investigación, partimos del siguiente supuesto cualitativo: los trabajadores de megaproyectos que se encuentran en la modalidad de trabajo lejos de casa, presentan una serie de vivencias psicosociales que pueden o no afectar el rendimiento laboral, así como las dinámicas familiares, presentan, además, repercusiones sobre la satisfacción laboral y la calidad de vida.

8. Consideraciones Éticas

La temática de esta investigación es de riesgo mínimo tanto para los participantes como para el investigador, aun así esta investigación El diseño se rige por las normativa establecidas por la ley que regula la investigación, ley 1090 del 2006.

Ley 1090 de 2006

Título II. Disposiciones generales

Artículo 2° De los principios generales

Principio universal 9:

Investigación con participantes humanos. La decisión de acometer una investigación descansa sobre el juicio que hace cada psicólogo sobre cómo contribuir mejor al desarrollo de la Psicología y al bienestar humano. Tomada la decisión, para desarrollar la investigación el psicólogo considera las diferentes alternativas hacia las cuales puede dirigir los esfuerzos y los recursos. Sobre la base de esta consideración, el psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos, (Congreso de la República 2006, Ley 1090 de 2006).

9. Vivencias y Significados, La Perspectiva Personal De Trabajar Lejos De Casa

Para el desarrollo de este trabajo de grado, he decidido utilizar la categoría individual como un eje diferenciador para clasificar y categorizar las diferentes vivencias recogidas en el desarrollo de las entrevistas realizadas a los sujetos que laboran bajo la condición trabajo lejos de casa. Como categoría o ámbito individual se entenderá el espectro de las vivencias y significados a nivel personal, por lo tanto se espera tomar las descripciones y significaciones en relación a este fenómeno, que fueron halladas a través de la entrevista, admitiendo su subjetividad personal y cómo están determinadas por las vivencias y experiencias individuales, deseos, motivaciones, estados de ánimo, proyecto de vida, estrategias de afrontamiento, percepción entre otros. Desde el interaccionismo simbólico el significado se entiende como esa interpretación o valoración de los fenómenos sociales que ocurren a nuestro alrededor, este significado se formaría a través de nuestra percepción y manera de ver en su totalidad eventos, sucesos o situaciones de nuestro entorno, el significado que le damos a estos fenómenos sociales va ligado a la experiencias que adquirimos con el tiempo a lo largo de nuestra vida, según Ruíz de Galástica (2017). Al desarrollar la categoría individual, este capítulo se centrará en estos aspectos del individuo, haciendo la salvedad de que no se hará de lado o desconocerán otras categorías que también harán parte del desarrollo de este trabajo como lo son la categoría familiar y laboral.

En relación con lo expuesto anteriormente, la categoría individual, es el eje central para poder desarrollar y llevar a cabo este trabajo de acuerdo con los objetivos propuestos, ello es así porque, y en consonancia con las dinámicas actuales del sujeto contemporáneo, todas las necesidades, responsabilidades, autonomía y poder de autodeterminación que se le ha entregado a los sujetos en la actualidad consolidan la idea del hiperindividualismo, como una exacerbación del individualismo moderno (Samuel, R. 2018), bajo esa noción ideal de autogestión de la vida propia o de otra manera, lo que se denomina “empresario de sí mismo” (Focault, 2004, p. 232), sería impensable intentar abordar cualquier fenómeno actual, sin realizar este trabajo diferenciado desde lo individual, esto es, lo que desde antiguo se denomina el problema del sujeto, para ir avanzando a las otras categorías más generales. Por lo tanto mi postura para el desarrollo de esta categoría individual, será admitir estas necesidades actuales donde el sujeto tiene unas

determinaciones que lo impulsan y lo motivan desde lo extrínseco y lo intrínseco, a lo cual no podemos escapar e ignorar si se pretende que este trabajo conserve la mayor fidelidad posible.

En correspondencia con lo abordado anteriormente, sobre los cambios y evoluciones que ha tenido las sociedades, las nuevas concepciones de las sociedades contemporáneas y el surgimiento de ideas neoliberales en la política, económica y la noción del hombre mismo, admitiendo en la subjetividad, un individualismo más marcado, es necesario realizar un abordaje de manera individual, entendiendo que cada sujeto está atravesado por una serie de vivencias y experiencias que determinan su forma de evaluar los fenómenos sociales, y desde la perspectiva del interaccionismo simbólico, se pretende evaluar el fenómeno de trabajo lejos de casa desde el sentido de la acción que ejecutan los mismos participantes de este fenómeno social, y segundo porque, es necesario conocer a través de los procesos comunicativos cuáles son los significados de este fenómeno en particular para cada uno de los participantes. Las evoluciones de las sociedades anteriores a estas formas de producción actuales y los fenómenos sociales que trae consigo, ha generado cambios en la percepción y significados de los individuos, sobre su entorno y el papel que cumplen en él.

9.1. Inicio de labores, desde las necesidades específicas de la modalidad de trabajo lejos de casa.

Teniendo en cuenta estas nociones desde la categoría individual, se hace necesario indagar sobre los procesos y marcos referenciales del inicio de las labores del desarrollo de trabajo lejos de casa, como una subcategoría importante para analizar, en el un contexto cotidiano de trabajo tiene una condiciones singulares que se basan en un proceso inductivo y de entrenamiento con el objetivo de obtener los resultados deseados de cada trabajador, diferente es el caso de el inicio de labores en el trabajo lejos de casa, donde no solo hay una inducción y entrenamiento en cuanto a su actuación dentro de la organización, sino que requiere un entrenamiento en general a un estilo de vida, *“la adaptación es complicada porque tu llegas y no encuentras a nadie conocido, tu llegas y encuentras a personas de muchos lugares”* (E- 2), como bien lo refiere una de las participantes, no es solo una adaptación a un trabajo, es una adaptación a condiciones de habitabilidad, de alimentación de socialización que implica un choque emocional, donde juegan

un papel fundamental las estrategias de afrontamiento propias y el entendimiento de la singularidad de cada trabajador.

Analizando las narraciones de algunos sujetos entrevistados y haciendo un rastreo sobre este inicio de labores se puede concluir en un primer momento que en estos mega proyectos de ejecución en el occidente, no hay un proceso eficiente de preparación para el inicio de labores, *“pero en si como preparación, psicológicamente de que nos íbamos a internar por allá, no hubo”* (E-1), en esta narración se evidencia una deficiencia en este proceso. En la ejecución de un plan de inicio de labores se tienen en cuenta una serie de fases, las cuales buscaremos nombrar y mostrar cómo se desarrollan con el interés puesto en esta categoría individual.

Dentro del proceso de inicio de labores, en la modalidad de trabajo lejos de casa, se encuentran coincidencias y patrones de selección similares a lo que se verían en cualquier otra modalidad de contratación, pero para efectos de nuestra investigación los métodos de selección se espera que tengan algunas diferencias en su ejecución y sus criterios. El proceso de selección es un asunto bastante delicado, ya que en este punto es responsabilidad de la organización utilizar las mejores estrategias para identificar en las personas esas habilidades, competencias y especificaciones necesarias que se adapten a los perfiles que se están buscando, con el objetivo de encontrar al candidato más idóneo para cualquier puesto de trabajo según Cevallos e Ibañez (2018) , es por eso que en el caso de la modalidad de trabajo lejos de casa, debería existir una claridad mayor en la perfilación de esta búsqueda de candidatos, se debe evidenciar no solo las competencias y habilidades para tareas específicas, sino las estrategias de afrontamiento, adaptativas y flexibilidad para adaptarse a condiciones nuevas.

Según las exigencias de esta modalidad de trabajo sería necesario en este proceso de búsqueda de perfiles, que se adapten de una mejor manera a las condiciones específicas, tener en cuenta la presencia de algunos rasgos biopsicosociales característicos, que puedan amortiguar o disminuir la aparición de condiciones riesgosas tanto para el sujeto como para la organización, en este caso podemos hablar de manera específica del tipo de personalidad resistente, constructo teórico investigado y desarrollado en la década de los 70 s por Kobasa, Maddi et al. (1970), en razón de investigaciones que mostraban cómo algunos individuos responden a situaciones

estresantes de diferentes maneras, unos de manera más positiva que otros, lo que mostraba cierta capacidad de adaptación a condiciones exigentes, por lo tanto se evidencia, cómo algunos sujetos construyen un tipo de personalidad a lo largo de su vida y experiencias, que cuenta con mecanismos más resistentes y características individuales para su propia protección a enfermedades o patologías debido al estrés. Parte de esta investigación sobre la personalidad resistente, tuvo la intención de entender algunas de estas características y orientar hacia el entrenamiento de otros sujetos para disminuir las molestias significativas frente a situaciones estresantes y evitar aparición de trastornos y condiciones psicósomáticas, según Godoy, I. y Godoy, J. (2002) . Todas estas condiciones sobre la personalidad también se ven influenciadas por otros factores y nuevas exigencias en habilidades sociales, familiares y personales específicas que van ligadas a sus momentos evolutivos, condiciones socioeconómicas, objetivos, expectativas de vida y proyección a futuro entre muchos otros factores que deben ser analizados y tenidos en cuenta para el buen desarrollo de estos procesos de selección.

En el caso específico de nuestra segunda participante, hace una muy buena referencia al funcionamiento del proceso de selección, según su propia voz “*me realizaron varias pruebas, varios exámenes, pruebas psicotécnicas, pruebas psicológicas, de todo eso...mil pruebas. Fueron bastantes pruebas es un poco complicado*”, (E-2) se evidencia una estructuración bastante elaborada para determinar la idoneidad de un perfil que se acomode y adapte para ocupar un labor dentro de la organización, aunque el objetivo de este proceso de selección sea maximizar los resultados de productividad y generar mayor beneficio para la organización. Se está seleccionando a personas que eventualmente no cuentan con las estrategias de afrontamiento adecuadas para vivir este tipo de modalidad laboral, puesta para este tipo de trabajos es importante tener en cuenta la categoría cambio o desafío, la cual consiste en un modelo de percepción y evaluación cognitiva negativa o estresante de los acontecimientos del entorno, el cual fue incorporado dentro de la psicología, por Lazarus y Folkman (1984), este modelo implica que el sujeto realice una valoración negativa sobre un acontecimiento, lo cual puede movilizar las estrategias o fuerzas necesarias para enfrentar y vencer de la mejor manera esta situación desafiante, que a su vez le puede generar sensaciones placenteras al tratar de superar estas condiciones que ha valorado como desafiante (Raimundi, M et al., 2014). Lo cual independiente

de su objetivo final, resulta beneficioso para ambos tanto organización como candidatos y futuros trabajadores.

Por otro lado encontramos el proceso de inducción, que surge como una de las palabras claves en el discurso de los entrevistados, en este sentido, la pretensión final sería entender cómo es que se les orienta en la búsqueda de un adecuado proceso de integración laboral, tanto de trabajadores nuevos como antiguos, según Mercado. (citado por Corral, Itson. 2011, p 24) quien “define la inducción como el conjunto de actividades que se realizan dentro de la administración de personal con el objeto de guiar, orientar e integrar al elemento nuevo al ambiente de trabajo”, este proceso tiene unas fases específicas que son la inducción general, inducción específica, presentación del nuevo colaborador y seguimiento evaluativo, según sean las condiciones de la organización, para nuestro caso se analizará la percepción de los entrevistados de estos procesos de inducción, bajo la modalidad lejos de casa.

Para los entrevistados no hubo como tal un proceso de inducción general, se percibe una falencia en la capacitación, en el caso de nuestro primer participante podemos analizar, que si bien hubo un proceso de inducción fue más un entrenamiento llevado a cabo, a partir de la segunda etapa de inducción, donde se centran en la ejecución de tareas específicas, otro ejemplo de esto, es lo hallado en la segunda entrevista, donde se hace referencia a una inducción no oficial, en la cual se usa la palabra recomendación para denominarla, *“no quiero compincherias, ni amistades, quiero que se concentren en el trabajo, esa fue una recomendación que nos hicieron a todo el equipo de trabajo predial”* (E-2). Lo encontrado en estas entrevistas se percibe como proceso de inducción, muestra algunas falencias para generar esa positiva y rápida integración de los sujetos a las nuevas condiciones ambientales, más aún en la modalidad de trabajo lejos de casa y su situación que resulta más compleja.

Se puede concluir a partir de la biografía desarrollada por William y Davis (2003), que un adecuado proceso de inducción puede funcionar como un elemento catábólico para la adaptación de los trabajadores a esta nueva realidad, disminuyendo los niveles de ansiedad por el primer contacto con el ambiente laboral, mejorando la percepción de la estructura de la organización y facilitando los procesos de acomodación, así pues en nuestra investigación surge

un elemento clave que es la “acomodación” como ese estado positivo donde los trabajadores en modalidad lejos de casa, tienen un primer encuentro y proceso de adherencia a variadas condiciones laborales y a todo el entorno en general que es desconocido para el personal, por ejemplo, cómo es el funcionamiento en los lugares de alimentación, de descanso, de esparcimiento, las dinámicas de descanso y la influencia de los factores externos a la actividad laboral.

Parte del proceso de acomodación, según lo afirman algunos autores, es el proceso de familiarización con el entorno que como bien sabemos, tiene unas condiciones diferentes a las estudiadas en el campo de la psicología organizacional, dentro de las organizaciones se espera que esta familiarización o acomodación, tenga como consecuencia la aceleración de la productividad y rendimiento, pero como lo podemos evidenciar algunas falencias en el proceso de inducción, en este caso, por parte de las constructoras de megaproyectos en el occidente antioqueño, no tienen en cuenta la acomodación a los entornos fuera de la ejecución laboral específica, lo que genera una situación adversa para una acomodación positiva en los trabajadores, esto se haya reflejado en las narrativas recolectadas en las entrevistas, “*uno se va acostumbrando, a todo eso a los descansos 14/7 y los cambios*” (E-1), lo cual muestra el uso de estrategias propias para llevar a cabo este proceso de acomodación de una manera gradual.

Como ya ha sido mencionado con anterioridad, otro de los objetivos de la inducción es lograr un proceso de adaptación más eficiente que genere sentimientos de pertenencia con la organización y entusiasmo (Rodríguez, 2000). Esto bajo las condiciones de trabajo lejos de casa, es una asunto clave, ya que, no solo debe adaptarse a las tareas laborales, sino a condiciones extralaborales, desde lo más mínimo como el transporte hasta la alimentación, esta adaptación puede y es parte del proceso que refleja un adecuado proceso de inducción, pero además de esto entran en juego las vivencias y los potenciales para los procesos de movilidad y la adaptación a estos, según Kaufman (citado por Meil y Ayuso, 2011), hay factores determinantes en los individuos que facilitan los procesos de adaptación al trabajo lejos de casa, lo nombran como estrategias propias, que influyen dentro y fuera de las actividades laborales, que están relacionadas con los factores macro sociales, condiciones demográficas y económicas y micro sociales, como flexibilidad cognitiva y mayor cualidad resiliente.

Meil y Ayuso argumentan la importancia de entender estos procesos de adaptación por ejemplo al trabajo lejos de casa desde aspectos como “ el impacto del estrés y la pérdida de calidad de vida, las diferencias en función del género, la edad, la posición económica, o la fase del ciclo familiar por la que se esté atravesando”(2011. p.5) , dentro del proceso de recolección de información, encontramos algunas diferencias relacionadas, precisamente con los cambios en la percepción a raíz de los factores macrosociales, microsociales y determinantes como los nombrados por Meil (2011), ciclo familiar, edad, posición económica son un claro ejemplo de eso, y lo exponemos a continuación *“fue fácil adaptarme porque soy una persona muy sencilla”* (E-2), hay condiciones subjetivas e individualistas que facilitan la adaptación, además continúa *“antes me agrada más estar en campamentos por las condiciones económicas”* (E-2), ejemplo claro de estrategia influenciada por la posición económica.

En el desarrollo de este trabajo se identifica diferentes percepciones del proceso de inicio de labores, vemos subcategorías como adaptación acomodación e inducción, a esto es importante agregarle las nociones de preparación y asimilación, en el rastreo de antecedentes no hayamos mucha información al respecto, puesto que se ha enfatizado el estudio de este fenómeno desde el impacto económico y en algunos casos de la relación familiar, lo que no ha dado lugar a que se indague sobre el proceso de preparación y asimilación del inicio de la modalidad de trabajo lejos de casa, desde la categoría individual, entendiendo que cada sujeto vive de manera diferente cada situación y admitiendo que hay una subjetividad que no se puede generalizar. Partiendo de allí podemos hipotetizar que algunos individuos se sienten más preparados que otros para dar inicio a una nueva etapa laboral, con tantos retos y cambios, así que resulta interesante ver como esta preparación suele variar según sea el individuo, pero cabe resaltar la idea que dentro de estas organizaciones no se realiza una adecuada preparación para afrontar el fenómeno que están a punto de experimentar.

Algunos individuos utilizan un espacio para realizar una preparación dirigido a su entorno familiar, para hablar sobre su nueva oportunidad y experiencia de trabajo, *“yo ya he trabajado así antes, entonces me tocó explicarle a mi mujer que iba ser igual, la diferencia es que era más lejos, [...] la situación con la mujer es muy maluca, porque ella me dice muy seguido que se*

siente muy sola así” (E-3) también hay situaciones donde no hay preparación y se da de manera sorpresiva lo que puede generar una desacomodación en las dinámicas familiares, sociales por lo tanto individuales, a continuación se comparte una experiencia *“nos tocó desplazarnos para el campamento que es allá en el toyo, allí me asignaron una habitación en un hotel en el pueblo de Giraldo, ahí viví desde febrero hasta el 4 de agosto que salí de allá y todo este tiempo fue algo totalmente diferente a la estadía anterior”* (E-2). Desde esta perspectiva vivencial se reflejan un par de situaciones que aunque diferente muestra estrategias de afrontamiento influenciadas por condiciones individuales y particulares.

Parte del proceso de inicio de labores es la incorporación laboral que surge como un elemento clave en el desarrollo de este trabajo, la incorporación sería el proceso final, en donde se espera que los trabajadores se integren y familiaricen de forma adecuada al funcionamiento en general de la organización en este caso las constructoras de megaproyectos, así pues la incorporación como fase final del inicio de labores es mencionado por algunos autores como Fernández- Losa (2007), donde la integración laboral es un proceso en el que se realiza un plan de inserción de los individuos a las dinámicas de la organización luego de haber participado en los procesos de selección, reclutamiento, inducción entre otros.

Por su parte, Fernández-Losa (2007) realiza un abordaje sobre la incorporación a las organizaciones, desde dos enfoques, a saber, estrategias organizacionales y enfoque de contenido, donde se cita el modelo de Van Manen y Shein (1979), y se identifica que las estrategias organizacionales se refieren a las actuaciones que se llevan a cabo desde las organizaciones para facilitar la transición del individuo desde su experiencia para estructurar estas vivencias y habilidades al ámbito laboral, donde se espera que haya un ajuste positivo. En este modelo se considera que la buena ejecución de un proceso de integración mejora la percepción de los trabajadores y su efectividad, disminuye la deserción y la insatisfacción laboral.

El otro enfoque mencionado por Fernández- Losa (2007) es desde los contenidos donde surge la consideración sobre la integración laboral como un proceso de socialización y aprendizaje, en el cual se espera que desde el sujeto haga una apropiación de contenidos que modifiquen el rol del individuo en relación con su actuación dentro de la organización, estas

posturas son interesantes para enriquecer la discusión y realizar un análisis de cuáles son las estrategias implementadas desde la constructora de mega proyectos para la incorporación laboral efectiva de sus trabajadores.

En el discurso de los entrevistados podemos identificar que se realiza un proceso de incorporación laboral desde el enfoque de los contenidos, donde se espera que los individuos realicen un proceso de aprendizaje y socialización, para que el individuo mismo pueda adaptarse dentro del rol como trabajador en las constructoras de megaproyectos y no solo en el espacio laboral, sino en los lugares fuera del trabajo en donde se alimentan, transportan y pasan su tiempo libre, es el caso de uno de los entrevistados quien expresa: *“conocí varios ingenieros y creo que les causé buena impresión además yo me llevaba bien con todo el mundo”*, continúa el relato diciendo *“yo he trabajado ya en varios proyectos en otras zonas del país, pero empecé a conocer y coger experiencia en lo que hago cuando hubo un proyecto cerca a la zona donde vivo”*, haciendo referencia a un aprendizaje por experiencia, donde se da el aprovechamiento del manejo y desempeño de las tareas..

9.2. Significación de vivencias, admitiendo la subjetividad.

De manera consecuente con el objetivo de la categoría individual, se desea indagar por los significados de las vivencias de cada trabajador, en la modalidad trabajo lejos de casa, de manera singular, es por esto que es eje central contextualizar y analizar la significación de vivencias tales como emociones, sentimientos, percepciones, sensaciones a nivel personal. La significación de cada vivencia está orientada por la representaciones, ideologías, creencias y significaciones. Desde el interaccionismo simbólico, el concepto significado consiste en el entendimiento que tienen los sujetos de los fenómenos sociales, como los interpretan, evalúan y perciben, además como esta interpretación del entorno determina cómo actúa frente a estos fenómenos, la construcción de estos significados tienen que ver con las experiencias personales, factores sociales y culturales (Ruíz de Galística 2017) . Por otro lado, y de manera general, como lo mencionan Guzman y Saucedo (2015), se admite el proceso de subjetivación, donde el mismo sujeto modela su conducta ligada a deseos y afectos, sin dejar de lado las condicionantes del entorno, la cultura y la sociedad, en este proceso de modelamiento y constitución del sujeto habrá

una configuración según las condiciones laborales y a su vez las organizaciones se verán influenciadas por los individuos.

Para algunos autores, es de vital importancia tener claro que las experiencias y vivencias personales están permeadas de este aspecto que se mencionó en el párrafo anterior sobre el proceso de subjetivación, porque si bien podemos compartir entornos similares con otros individuos “lo que me pasa”, es muy diferente a “lo que le pasa” a otros sujetos, desde este análisis es que se admite este principio de oportunidad, que busca brindar a cada individuo la oportunidad de entender su experiencia desde la afectividad, donde la valoración de los acontecimientos no se generalice, ya que cada experiencia tiene una cualidad de singularidad y no repetición que impide que los sujetos vivan las experiencias idénticas a otros e interpreten de la misma manera, ni la padezca o lo sufra igual, lo que significa que debe abrirse un espacio al análisis de las vivencias y experiencias de forma particular no buscando hacer generalizaciones, sino recibiendo información en su estado natural desde esa cualidad única de lo sujetos, según lo descrito por Guzman y Saucedo (2015).

Desde este proceso de significación de las vivencias encontramos, en el relato de los participantes , diferentes representaciones del mundo laboral y el contexto, los cuales tiene igual peso de valor para el desarrollo de este trabajo, este es el caso del entrevistado número uno “*al principio es muy duro la verdad uno estar lejos de la familia y lejos de la casa, uno estar acostumbrado a eso y ya después estar un mes encerrado por allá, sin... siempre trabajando, solamente trabajar y dormir, trabajar y dormir*” (E-1), esto en contraste con lo relatado por otro de los participantes, quien expresa “*no fue difícil adaptarme allí, antes me agrada más estar en campamentos por las condiciones económicas*” (E-2). Desde estos relatos se ejemplifica fielmente cómo cada uno de los participantes tiene sus propias representaciones de las condiciones en las que, en este caso, se someten para ejercer actividades laborales, estas representaciones están influidas por los significados y un cúmulo de vivencias que dan sentido a cualquier conducta. Es debido a esto que se hace un análisis desde el interaccionismo simbólico, para analizar particularmente estas vivencias de los sujetos y la influencia que tiene en sí mismos, (Ruíz de Galística, 2017).

Para contextualizar algunas de las vivencias y el sentido que estas tienen para los trabajadores, analizaremos la noción de emoción que surge en la recolección de la información, siendo nombradas como emociones positivas y negativas. Las emociones según la propuesta de Charles Darwin (1872), en su trabajo *The Expression of the Emotions in Man and Animals*, afirma que son una respuesta innata que surge de manera visceral en las especies con funciones adaptativas, para responder a estímulos como el miedo, el asco, la ira entre otros, algunos autores desarrollan más adelante esta teoría y proponen las emociones como una respuesta fisiológica y visceral ante estímulos externos e internos, hoy en día la noción de emoción ha sufrido una transformación conceptual a partir de los trabajos de Damasio (2018), donde afirma que, las emociones serían la respuesta a percepciones y procesamiento de información que son temporales y generan de manera interna una reacción ya sea a través de la conducta o de un sentimiento. Se puede hablar de unas emociones universales, como sorpresa, miedo, felicidad, asco, tristeza, enojo de funciones adaptativas, pero además se acuñan la noción de emociones sociales las cuales son necesarias para adherirse a grupos y dinámicas sociales, según Damasio (2018) en nuestro caso nos interesa cómo éstas se dan y son a su vez estrategias para la adaptación al ambiente laboral.

Las emociones positivas y negativas hacen parte de las formas de interacción cotidianas de los seres humanos, y es de nuestro interés analizar las emociones desde la perspectiva de los participantes de trabajadores en la modalidad trabajo lejos de casa. En el contexto laboral es necesario identificar, qué emociones producen las diferentes vivencias, así pues se evidencia un matiz de emociones, algunas positivas como es el caso de la siguiente expresión “*La emoción que siento es de felicidad*” (E-1), y otras no tanto como se evidencia en “*el día 6 antes de volver [al lugar de trabajo] empieza uno a sentirse triste*” (E-3) haciendo referencia al día seis (6) como el momento previo a que se termine el período de descanso, lo cual muestra esa lógica de emocionalidad, caracterizada por la tristeza a raíz de una situación específica como es la vivencia de regresar al trabajo, esto desata una serie de reacciones y conductas, según la representación de la realidad en cada individuo, en este caso se ve clarificado con la siguiente expresión “eso lo estresa a uno, pero la sensación es como de tristeza y pereza, me dan ganas de no volver” donde hay una clara dificultad con las estrategias de afrontamiento y la percepción hacia el ambiente

laboral, acompañado de un deterioro del sentimiento de pertenencia con la organización y en consecuencia una situación riesgosa para la organización y el individuo.

Estas reacciones como se mencionan en el párrafo anterior también generan sensaciones en los sujetos e individuos, y que no necesariamente sería responsable hablar de emociones con consecuencias negativas, porque aunque sean emociones como la tristeza o agotamiento, estas desempeñan un papel, como señales de alerta temprana, así pues resultan adaptativas y pueden anticipar un deterioro mayor, que se evidencia por ejemplo en las expresiones de “sensación de cansancio”, lo que puede perjudicar el desempeño del individuo en la organización y fomentar la deserción laboral, a través de una percepción negativa. Vale la pena preguntarse si es normal y con qué frecuencia se suele escuchar expresiones tales como “esos últimos días uno tiene un cansancio acumulado”, (E-3) además cuestionarse sobre cuál es el manejo que desde las organizaciones, se le suele dar a estas situaciones, qué se puede hacer, qué tan reincidente es en la fuerza laboral y cómo afecta el buen desarrollo de la organización y de manera cíclica que tanto se ve afectado el individuo en todas sus esferas de desempeño.

Así como las emociones están presentes en la subjetividad de cada individuo esto acarrea unas consecuencias, siendo las emociones las primeras respuestas no temporales a condiciones estimulantes, luego de manera cronológica podría decirse que surgen reacciones como los sentimientos, que serían la interacción entre la emoción el procesamiento y evaluación cognitiva de la misma, el resultado estará ligado a nuestras representaciones, significados y experiencias lo que puede desencadenar en pensamientos y conductas que sean positivas o negativas dependiendo de la subjetividad, en el caso del trabajo lejos de casa, el incumplimiento o retraso de los tiempos de descanso puede producir en los trabajadores una emoción de ira, pero a partir de la evaluación y procesamiento de esta información aparecerán algunos sentimientos, acompañados por pensamientos y conductas, que estas resulten beneficiosas o no, esto dependerá del análisis que cada quien haga de la situación.

“Yo prefiero trabajar así seguido porque cuando llegan los días de descanso acumulados, tengo tiempo y facilidad para viajar hasta Neiva y pues uno ahorra plata” (E-2), para esta participante resulta una emoción gratificante ver esta forma de descanso, y realiza el

procesamiento de manera positiva, debido a que surgen pensamientos sobre las ventajas que en cuestión de viajes le traerá esta nueva situación y eso es algo positivo desde su experiencia, lo cual no es el caso de otro de los participantes que expresan incomodidad, respecto a la poca cantidad de tiempo de descanso que hay entre las jornadas de trabajo, quien genera pensamientos negativos a partir de la dificultad para verse con su esposa y familia en general, “ los mayores retos son estar lejos de la familia” (E-3), claramente se nota una diferenciación en los sentimientos y su carga positiva o negativa, lo que determina un desgaste mayor o menor a nivel cognitivo con pensamientos, positivos o negativos.

Analizando los discursos expuestos anteriormente vemos como para los participantes de la entrevistas, algunas circunstancias laborales similares, son pensadas desde diferentes perspectivas. Para autores como Ciompi (2007) es casi imposible hablar de pensamientos “puros” hablando desde lo lógico, cuando desde la neurobiología nos explican cómo los procesos de pensamientos están influenciados por procesos emocionales, que implican de una u otra manera reacciones permeadas por las representaciones y significados que visceralmente están correlacionados a través de las procesos químicos en partes específicas de la amígdala, que luego influye en la codificación de la información sensorial y como luego se activa, así pues la aparición de sentimientos que a su vez generan pensamientos sobre cualquier situación, se puede asumir que traen consigo una carga emocional, sentimental y afectiva que las determinan. Estos pensamientos positivos o negativos, cargados de emocionalidad y afectos determinan una serie de actuaciones que llegarán a futuro e influyen en la toma de decisiones, funciones ejecutivas, conductas y comportamientos cotidianos de los individuos.

Es de interés de este trabajo cómo las emociones, los sentimientos y los afectos influyen en los pensamientos de cada uno de los individuos, que trabajan en la modalidad lejos de casa, en las estrategias de afrontamiento, cómo se desarrollan ante las ventajas y desventajas de estas situaciones laborales en las que se encuentra, cómo sortear los retos y cómo perciben de manera general todo el entorno, donde se describirán características propias de cada sujeto y se podrá contrastar con rasgos de la personalidad persistente, que nos habla de estas capacidades personales que tenemos para enfrentar situaciones estresantes, teoría que ha sido descrita anteriormente . A lo largo del desarrollo de este capítulo, se ha centrado en la idea de cómo cada

sujeto experimenta las vivencias de manera particular, partiendo desde su subjetividad y singularidad, donde debemos admitir diferencias en el procesamiento de estas vivencias, cada uno tiene reacciones diferentes a estos estímulos, lo que lleva a la aparición de sentimientos y a su vez de pensamientos, que traen al final una serie de actuaciones y estrategias para para afrontar su realidad, que como lo hemos mencionado tiene esta ligado a los significados de fenómenos internos y cómo los interpretamos, allí se ve involucrada la motivación intrínseca como es empuje que nos moviliza desde los deseos de cada sujeto y la motivación extrínseca, que nos moviliza desde asuntos más enfocados hacia el exterior no movidos por la satisfacción misma que genera, sino porque hacen parte de un proceso para conseguir algo que va más allá, lo cual influye en el afrontamiento de situaciones poco placenteras o estresoras. A partir de esta codificación de la realidad se perciben las situaciones como ventajas o desventajas y surgen retos, que deben ser abordados, acá juega un papel importante la conducta y procesamiento cognitivo de cada sujeto.

Las desventajas pueden ser entendidas como retos a superar, que exigen el psiquismo de los individuos que trabajan lejos de casa, *“la desventaja de estar encerrado es la comida, además estar lejos de casa”* (E-1), este es una percepción a la cual se hacer referencia, de las condiciones externas a las actividades laborales, pero que claramente pueden causar una afectación individual en el rendimiento de las actividades para las cuales fue contratado, una reacción negativa a la sensación de encierro puede derivar en sentimientos de soledad frustración, tristeza entre otros lo que causará molestias en el sujeto, y es en la elaboración de esta realidad que el sujeto debe realizar el esfuerzo cognitivo, para desensibilizar sistemáticamente este malestar. Se vuelve entonces necesario preguntarnos cuáles serían las responsabilidades que ocupan las organizaciones en este proceso de desensibilización del malestar, para cambiar hacia una percepción más positiva, que no repercuta negativamente en el rendimiento laboral.

En el sentido contrario analizamos en la voz de los participantes algunos elementos que se consideran ventajosos *“la gran ventaja es a nivel económico”* (E-2), este sería una percepción más positiva de la modalidad de trabajo lejos de casa que en cierta cantidad puede reforzar los estrategias de afrontamiento con la que cuentan estos participantes, otra de las ideas percibidas

como ventajas que se identifican en el discurso de los entrevistados son “las ventajas de estar acá encerrado es que no toca madrugar tanto” (E-1), considerando el nivel de relevancia entre una y otra ventaja podemos notar un desequilibrio notable, pero para generar percepciones positivas se encuentran en un nivel de generación de bienestar similar. Desde la asimilación de esa situación serán válidas todas las formas que configuren percepciones positivas, en este sentido juega un papel fundamental la forma en que las organizaciones promocionan estas estrategias para fortalecer lo positivo de las condiciones laborales, la reducción de la ansiedad, del estrés y sentimientos que puedan generar altos niveles de deserción laboral.

9.3. Bienestar, desde la perspectiva de la psicología positiva y su influencia en las organizaciones.

La subcategoría de bienestar será conceptualizada desde la psicología organizacional, para los intereses de este trabajo, sin embargo, es necesario describir la conceptualización del bienestar desde otros ángulos, por ejemplo, es una palabra tan significativa que se utiliza para designar lo que es la salud, de la siguiente manera “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, OMS (Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100), es una definición universal y general que se utiliza para describir una condición ideal del ser humano, es por esto que se resalta la importancia de que este bienestar sea físico, mental y social. Desde el campo de la psicología positiva surge un gran interés en una forma de intervención con el objetivo de lograr bienestar en muchos sentidos, “la Psicología Positiva tiene como objetivo el estudio de la satisfacción vital, el bienestar psicológico, el bienestar subjetivo y otras variables” (García, A. 2014, p 2). El bienestar se enfoca en encontrar un sentido a la vida, alcanzar la autorrealización y crecer como persona, en la búsqueda de este bienestar, el autor realiza la diferenciación entre bienestar subjetivo y bienestar psicológico, Según García, A. (2014).

Ahora bien, el bienestar entendido entonces como el encuentro de un estado de satisfacción general con la vida, en la interacción con todo el entorno, pero que parte desde lo individual, es por ello que desde las organizaciones, se ha interesado en generar estrategias para conseguir esta condición de bienestar. Según Rivera-Porras, D. et al., (2018) se puede hablar de

un intento por el bienestar de los individuos, desde las organizaciones y que tiene antecedentes desde varias teorías (las cuales solo se describirán de forma superficial, para que puedan ser ahondadas, según la necesidad del lector), Teoría Científica, que fue la primer propuesta de implementación de incentivos para los trabajadores con mejor rendimiento; la Teoría Funcional, con la cual se implementa 5 principios que son seguridad, producción, contabilidad, comercialización y administración, con el objetivo de mejorar la distribución de funciones en la organización. Estos fueron modelos que sentaron los precedentes en las organizaciones y que han fomentando de una u otra manera en conseguir ese estado de bienestar, de manera individual.

Desde las tendencias actuales y nuevos paradigmas, la psicología positiva ha encontrado un aliado para trabajar y buscar el bienestar psicológico desde las organizaciones, este bienestar relacionado desde el punto de vista multidimensional, y que puede ser medido según indicadores positivos de funcionamiento, teniendo en cuenta esta valoración del bienestar en las organizaciones pueden también aparecer indicadores negativos de funcionamiento relacionados con la aparición de factores riesgosos, que describen los autores como largas jornadas de trabajo, sedentarismo, mala alimentación, hábitos poco saludables, falta de descanso, prolongación en los tiempos de vigilia, entre otros. Lo anterior refleja la necesidad de actuar de manera preventiva sobre estos factores para evitar situaciones patológicas, reforzar, promocionar las fortalezas individuales para la mejora continua y el estado de bienestar personal y psicológico.

En la evolución de las formas de trabajo y adaptándose a las nuevas condiciones de la sociedad en el marco de la competitividad y disminución de factores de riesgo laboral en las organizaciones, ha surgido el modelo de organizaciones saludables que consiste en modelos empresariales que generan básicamente condiciones, ambientes satisfactorios así como una serie de características comportamentales y culturales de los miembros de la organización

que va en relación con la salud laboral. Algunas de las características de organizaciones saludables según Rico Pantín, (citado por Navalles, 2020. p 18) serían:

- Tener una mirada integradora hacia la salud y considerarlo un valor estratégico enfocado en lo físico, lo social y lo emocional.

- Promoviendo políticas dirigidas al incremento del bienestar y consiguiendo un ambiente laboral sano y seguro.
- Poseer variedad en los aspectos laborales que conlleven a tener que disponer de trabajadores con habilidades diversificadas.
- Disponer de un entorno laboral agradable en relación con la música, ambiente, iluminación, entre otros que desarrollen un ambiente laboral inspirador, donde dé gusto trabajar.
- Ofrecer oportunidades laborales ajustadas en función de las competencias, habilidades y conocimientos de cada persona.
- Se esfuerzan en que sus empleados se sientan enérgicos, motivados, implicados en el trabajo y ofrecen un ambiente de aprendizaje continuo.
- Apuestan a una buena comunicación, potenciando la comunicación abierta vertical y horizontalmente. Entablan buenas relaciones con su entorno.
- Son más flexibles y poseen mayor adaptación al cambio.

“En el tiempo laboral no nos dan otros espacios de descanso, porque solo nos dan tiempo para desayunar o almorzar” (E-1), percepciones como la descrita anteriormente, ponen en contexto realidades con las que conviven a diario los trabajadores en modalidad trabajo lejos de casa y es que ya hay una difusa diferenciación entre lo que sería la actividad laboral en sí y los espacios libres, debido a que bajo esta modalidad los individuos todo el tiempo sienten la idea de que se encuentran trabajando 24/7. Y es que es entendible porque a pesar de que las jornadas laborales se extienden por 12 horas diarias, ellos sigue compartiendo con las mismas personas que realizan actividades laborales, siguen estando bajo reglas y normas de comportamiento sugeridas o impuestas por la organización, en este caso las constructoras de megaproyectos, entonces ¿cómo lograr que estos trabajadores se perciban fuera de un ambiente laboral, si todo el entorno está permeado por esta noción y dinámicas laboral?.

Estas percepciones negativas y difusas pueden generar una idea individualista, de que la organización no va en pro del bienestar de los trabajadores y no logra garantizar este bienestar personal, *“nos brindaba otras actividades desde el área de recursos humanos, pero estas no eran de mi agrado”* (E-2), entonces desde la perspectiva del trabajador se identifica poca

satisfacción hacia la labor de la organización, ¿qué se podría esperar? , cómo atenuar los factores de riesgo en este punto, cómo se podría prevenir la aparición de indicadores negativos de funcionamiento y consecuencias negativas para el individuo y la organización bajo esta modalidad de trabajo?. “A parte había sala de bienestar, pero no habían actividades de mi agrado entonces no las aproveché” (E-2), ¿cuáles son entonces los criterios para implementar estrategias de bienestar que garanticen un mínimo de estado ideal para los trabajadores?. Es por esto que se debe perfilar un tipo de estrategias dirigidas a condiciones favorables entendiendo las necesidades de todos. Hay una sensación según lo hallado en las entrevistas, de que las estrategias para garantizar y buscar el bienestar de los trabajadores son ineficientes, ya que no se acerca a la realidad de lo que ellos podrían percibir como implementación positiva de los recursos de la organización destinada a ese fin.

Cabe resaltar que no es tarea fácil conseguir garantizar bienestar a los trabajadores de manera particular, ya que dentro de estos megaproyectos se encuentran todo un universo de personas de diferentes culturas, ciudades, condiciones económicas, sociales diferentes, lo que hace una misión titánica garantizar que se puedan habituar las formas de alimentación, socialización, de trabajo, de descanso entre otros, a todas los trabajadores de manera específica.

Una de las barreras que se identifica en el desarrollo de este trabajo va ligada a los cambios de hábitos que deben experimentar los trabajadores bajo esta modalidad, cambios alimenticios, relacionales, de sueño, en fin una serie de situaciones que implican un reacomodo de las habituaciones de cada individuo, por ejemplo, “acá nos dan muy buena comida no me puedo quejar, pero uno se cansa [del tipo de comidas]” (E-3) este es una muy fiel muestra de lo que pasa en la cotidianidad de los hábitos alimenticios, en los trabajos lejos de casa, personas que vienen de varias ciudades y por lo tanto formas de alimentarse diferentes que deben adaptarse a consumir lo que esté disponible, lo cual no garantiza que este sujeto pueda tener un estado de bienestar físico y considerando el bienestar como un elemento multidimensional, difícilmente podrá hablarse de una lógica de bienestar personal y psicológico.

En otras entrevistas se hayan factores de riesgo similares, con condicionantes como la alimentación, la comida y la socialización, es el caso de “uno en su casa tiene privacidad

intimidad y se puede dormir bien, en cambio como podés ver acá es una habitación de hotel con dos camarotes”, “la calidad del sueño no es igual, además toca madrugar demasiado para llegar a tiempo a la empresa” (E-3), “pues el hábito de la comida saludable no hay” (E-1), “yo me podía desplazar a mi oficina en bicicleta y llegaba a mi casa” (E-2), en estos relatos encontramos la confluencia de varios factores que pueden considerarse como riesgosos para el bienestar de los trabajadores, vemos condiciones difíciles desde la alimentación, donde hay una significación de falta de comida saludable, así como cambios en las formas de socialización e interacción cotidianas tan necesarias para el hombre como una especie sociable, por último y de vital importancia, las dificultades con los hábitos de sueño.

El sueño es un proceso fisiológico de vital importancia para la salud integral de los individuos, así que debido a conductas poco sanas de sueño, a factores internos y externos, se pueden desarrollar diversas patologías asociadas a un mal hábito de sueño (Carrillo- Mora, et al., 2013). Entonces, partiendo desde este punto de vista, sería difícil hablar de un estado de bienestar si de manera integral no se garantiza una transición que aminore las dificultades para adaptarse a estos cambios de sueño y buscar crear condiciones óptimas para el funcionamiento adecuado de los ciclos del sueño, haciendo un rastreo desde la neurobiología se pone en consideración el fenómeno del sueño desde una mirada bastante rigurosa y se halla la importancia que tiene la percepción de esto para el desarrollo de este trabajo y las consecuencias que puede generar, es importante tomar en cuenta un fragmento que ejemplifica mejor el proceso del sueño.

En el sueño participan tres subsistemas anatómico-funcionales: 1) un sistema homeostático que regula la duración, la cantidad y la profundidad del sueño, en este sistema se ha involucrado especialmente el área preóptica del hipotálamo, 2) un sistema responsable de la alternancia cíclica entre el sueño REM y no REM que ocurre en cada episodio de sueño, en el que se ha involucrado primordialmente al tallo cerebral rostral, y 3) un sistema circadiano que regula el momento en el que ocurre el sueño y el estado de alerta, en el cual se ha involucrado el hipotálamo anterior (Carrillo- Mora et al. 2013).

Desde las voces de los entrevistados hay consenso de las dificultades que generan estos cambios de hábitos, por lo cual en la categoría individual se debe prestar mayor atención a cómo

se dan estos cambios en los hábitos y cómo se pueden mitigar, cuales son las estrategias de afrontamiento que utilizan de manera individual y cual se puede implementar de forma general causando una transición menos exigente con una carga menor de malestar emocional, físico, psicológico y social. Es el sistema actual estructural de las sociedades y las exigencias de los nuevos modelos de organización sociales, políticos, económicos, familiares entre otros, ha generado condiciones específicas en nuestra era, para los individuos, según el análisis de Orozco M, (2015), sobre las teorías de Byung-Chul Han de la sociedad del cansancio, donde el autor afirma que somos una sociedad de individuos cansados.

Byung- Chul Han (2012), describe en su obra, la sociedad del cansancio, como un fenómeno social global que ha sido consecuencia de lo que algunos han denominado la sociedad del rendimiento, que se caracteriza por un exceso positividad, donde se desea tener una visión positiva del mundo que nada impida el buen desarrollo y rendimiento sin obstáculos, visualizando a los individuos como máquinas de rendimiento de las cuales, se puede sacar el mayor beneficio, incentivando la noción de competitividad en cada aspecto de la vida, según Byung-Chul Han (2012), es en este sentido que se ha llevado a los individuos al uso de drogas y sustancias para mejorar su rendimiento, capacidad de producción y competitividad, esto ha sido denominado como la sociedad del dopaje, si bien se espera que los sujetos continúen en esta dinámica de la sociedad de rendimiento, esta necesidad de afán es precisamente que los sujetos se convierten en sujetos cansados, agotados recurriendo a estimulantes, ahí es donde surgen las condiciones para habernos convertido en una sociedad del cansancio, donde estar en estado de cansancio se considera como negativo y disfuncional para el buen funcionamiento de la sociedad, en su obra Byung-Chul Han (2012), nos habla de un cansancio como estado de agotamiento físico y mental que impide el “hacer algo”. En este sentido, hay condiciones dentro del trabajo lejos de casa que pueden generar esta sensación de cansancio y agotamiento, no solo debido a la actividad laboral en concreto, sino a toda la vivencia y retos que significa esta modalidad de trabajo para cualquier persona.

Dentro de esta categoría de bienestar, es importante mencionar aspectos que si bien no tiene el peso de otras condiciones laborales desde lo individual, es necesario hacer mención de estos, que son los trámites para permisos y las actividades rutinarias que generan un desgaste

importante en los trabajadores, para el caso del diligenciamiento de permisos, cualquiera que haya laborado en una empresa sabe que cada organización tiene unas jerarquías que se toman en cuenta para este tipo de solicitudes de permisos y licencias, ya sea el supervisor, jefe de dependencias entre otros, pero en la modalidad trabajo lejos de casa, se caracteriza un fenómeno diferente y es como estos trabajadores deben esperar los tiempos de descanso para acceder a sus permisos, debido a las premuras del tiempo de descanso, así pues se encuentra otro factor riesgoso, donde se deben sacrificar espacios para realizar las actividades acumulada durante el tiempo de labor.

Esta realidad se muestra como desventajosa para los entrevistados ya que deben resignar las urgencias o casos especiales para dar cumplimiento a los tiempos programados, en conclusión no hay espacio para peticiones de permisos o concesiones de tiempo, sin que esto vaya a generar un descuento de los días de descanso, *“uno verá si acomoda lo que tenga que hacer o las vueltas o ir al médico en los días de descanso” (E-3)*, más que una solución a las demandas de permisos esta expresión demuestra una dificultad con los trámites que requieren de espacios libre para los trabajadores y la falta de implementación asertiva de estrategias para mejorar las condiciones de permisos en general.

Situaciones como la descrita anteriormente, es el reflejo de algunas situaciones que son más difíciles de sortear debido a la condición de trabajo lejos de casa, lo cual puede generar un malestar o percepción negativa sobre el clima laboral de la organización, donde la percepción salarial no es suficiente para evitar riesgos laborales, por lo cual haremos un paréntesis para hablar de transformaciones laborales que buscan adaptarse a estas exigencias que van más allá de lo salarial. En este caso, hablamos de el salario emocional, que consiste en *“todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos”* Temple (citado por Gómez, C. 2011 p.), el objetivo de este nuevo modelo dentro de las organizaciones sería evitar situaciones de riesgo en la organización como ausentismo, rotación laboral y buscar un mejor clima laboral, además estimular la productividad de la misma, según (Gómez, C. 2011).

9.4. Estrategias de Afrontamiento ante la nueva experiencia

La interpretación de la información que recibimos tanto externa como interna, va ligada a nuestras experiencias, vivencias y subjetividad, es por esto que cada situación es percibida de manera diferente según el individuo, y los condicionantes como el momento evolutivo, las condiciones económicas, sociales culturales entre otros, en este sentido cada situación se percibe de manera diferente y por lo tanto, también se afronta de manera diferente, cada individuo según la forma en que interiorice estos asuntos y las estrategias de afrontar situaciones vitales reaccionará, sentirá emociones, sentimientos y pensamientos que determinarán como actuará frente cualquier condición sea positiva o negativa. Cada individuo posee sus propias estrategias para afrontar la realidad y cotidianidad, es por eso que en este trabajo se pretende hacer una descripción de las estrategias de afrontamiento de los participantes en esta investigación, por lo anterior es necesario conceptualizar desde la literatura, en que consiste las estrategias de afrontamiento y cuales son las teorías que algunos autores han desarrollado en esta materia.

Para autores como Lazarus y Folkman (citado por González- Barrón, et al., 2002), las estrategias de afrontamiento son esfuerzos cognitivos adaptativos que pueden variar y que realiza los individuos para manejar las situaciones que se presentan en su vida cotidiana, ya sean internas o externas, estas estrategias están directamente relacionadas por cogniciones individuales, por factores ambientales y se dan en el proceso de interacción entre ambos. Así pues, cada sujeto tiene unas estrategias particulares que le ayudarán a darle manejo a las demandas a las que se encuentren expuestos. Lazarus y folkman (1984), además proponen dos estilos de estrategias de afrontamiento principales, una de estos estilos va enfocado en las situaciones problemáticas, con el fin de que haya una resignificación acerca de la situación estresante y el otro enfocado en darle un manejo positivo a las emociones, para reducir la tensión en las reacciones fisiológicas, de manera que la situación cause menos malestar.

Entendiendo entonces las estrategias de afrontamiento como una herramienta cognitiva para disminuir las tensiones y percepciones negativas sobre diversas situaciones podríamos concluir que las estrategias de afrontamiento tienen repercusiones sobre el bienestar psicológico

de cada individuo, este bienestar psicológico ya lo hemos abordado anteriormente como un estado de autopercepción y de satisfacción personal, además como un bienestar multidimensional que influye en todas las conductas y cogniciones personales. Serían las estrategias de afrontamiento las que juegan un papel protagónico en el desarrollo de la adaptación, acomodación, asimilación y percepción respecto a la modalidad de trabajo lejos de casa y como los sujetos van a afrontar estas situaciones y cuáles serán las estrategias cognitivas y conductuales que implementarán para lograr un estado de bienestar óptimo. Según los autores estas estrategias de afrontamiento tienen una correlación con varios factores como lo son la edad y el género, así que de manera diferenciada cada sujeto actúa según su conveniencia.

En el caso de nuestros participantes se observan una serie de expresiones e ideas que denotan, claramente algunas de las estrategias de estos como esa herramienta, con la cual buscan disminuir ese malestar, tensión, estrés o situación que dificulta la obtención de un estado de bienestar general que resulte beneficioso para los sujetos y las organizaciones un ejemplo de este es “uno piensa en los de afuera (familia) y eso le da moral, y pues en la plata” (E-1), donde podemos observar cómo el participante tiene una estrategia de afrontamiento enfocada en la emoción, y además busca cambiar algunos pensamientos negativos por medio de un recurso cognitivo, como lo sería la motivación extrínseca y que esto generó un cambio positivo, una disminución en la tensión y la reacción fisiológica a raíz de la situación del encierro, los cambios alimenticios, de sueño, las interacciones entre muchos otros factores que influyen en la modalidad de trabajo lejos de casa. El factor de interacciones familiares positivas, parece en este caso ser un ángulo fundamental como recurso cognitivo para afrontar las vivencias del día a día, además el factor económico influye de manera contundente en la forma de afrontar esta situación, lo que en conclusión causa una mejora en la reacción emocional que se puede generar en cada caso.

En otra de las entrevistas encontramos coincidencias en las estrategias de afrontamiento, “una gran ventaja es a nivel económico” (E-2), donde también queda en evidencia como el factor económico sigue reforzando la cognición que genera pensamientos positivos en cuanto a la modalidad de trabajo lejos de casa, siendo en estos dos casos un factor que predomina dentro de las estrategias utilizadas, además de esto se encuentra algo muy significativo en la siguiente

expresión “*casi no veo desventajas a trabajar lejos de casa*” (E-2), donde vemos una percepción neutra respecto a trabajar lejos de casa, lo cual nos lleva a entender lo que algunos autores nombraban de cómo las estrategias de afrontamiento se veían influidas por factores como el ciclo vital, condiciones socioeconómicas y las interacciones con el ambiente, en este caso esta estrategia está ligada con ver esta modalidad de trabajo, como una oportunidad favorable y que tiene condiciones ventajosas, que pueden ser aprovechadas desde sus necesidades individuales. Es precisamente por situaciones como estas que se hace necesario analizar este fenómeno desde las percepciones individuales, sin la idea de alcanzar generalizaciones alrededor del trabajo lejos de casa, sino llevar este trabajo bajo las formas de estudio de caso.

Desde esta perspectiva singular, no se pretende proponer una dicotomía con el entorno y el sujeto, sino mostrar cómo estas interacciones se direccionan de formas tan diferentes, que no caben las generalizaciones, según información que hemos recolectado por medio de las entrevistas hasta este momento, “*los beneficios son económicos*” (E-3), es otra de las expresiones que se identifican a lo largo de la entrevista donde los sujetos muestran un poco cuál es esa estrategia cognitiva que utilizan para sobrellevar, de la mejor manera, estar bajo la modalidad de trabajo lejos de casa, además en la entrevista nos muestran una concordancia en las estrategias enfocadas en el problema que tiene relación con lo expuesto por Recklitis y Noam (citado en González- Barrón, et al., 2002) donde sostienen que los hombres suelen buscar actividades placenteras y más físicas para buscar un estado ideal o bienestar lo que se apoya con la siguiente frase, “*lo que me gusta hacer en el tiempo libre es ir al gimnasio- es prácticamente lo único que hago a parte de trabajar*” (E-3).

A nivel individual podemos encontrar unas estrategias de afrontamiento que resultan más o menos efectivas para cada particular, cada uno de los entrevistados nos muestra desde su relato algunos de sus recursos para afrontar estas situaciones adversas, lo cual resulta muy valioso para esta investigación y siguiendo la línea teórica de Lazarus y Folkman, se evidencian dos estilos bastante marcados para realizar un esfuerzo cognitivo en búsqueda del bienestar, que como ya lo hemos mencionado, son enfocados en el problema y las emociones. Sabiendo esto resulta interesante pensar que se hace desde las organizaciones para fortalecer y promover estas estrategias cognitivas y conductuales en esmero por conseguir que sus trabajadores estén en el

estado ideal de bienestar psicológico, físico, personal y social, porque si bien desde las áreas de recursos humanos de cualquier organización, se trabajan proyectos con mira en mantener la higiene de la salud en el ambiente laboral, trabajar bajo la modalidad de trabajo lejos de casa, requiere que se le preste una atención más específica y elaborada.

Esta categoría individual analizada desde varios matices y perspectivas nos deja un amplio panorama, de las implicaciones que trae la modalidad de trabajo lejos de casa y nos muestra cómo se debe admitir la subjetividad de los participantes, que hacen parte de esta fuerza laboral. Como cada caso de selección, entrenamiento, preparación y inducción tiene necesidades diferentes que van ligada a las capacidades propias de los sujetos, por eso es necesario tener programas claros y bien ejecutados, en este sentido que se puedan adaptar según la necesidad de cada caso, se deben tener perfiles bien definidos y tipos de personalidades que aporten a la organización y que en este proceso de retroalimentación también puedan salir beneficiados, que se les garanticen la salud mental y que se trabaje todo lo posible por disminuir los factores de riesgo dentro del ámbito laboral, pero además, en estos casos de trabajo lejos de casa, se extiendan estas garantías a los espacios de interacción y permanencia de los trabajadores, como lo son las zonas de alimentación, de hospedaje y de libre socialización.

De manera clara se ha intentado a lo largo de este capítulo hablar sobre la subjetividad y singularidad de los participantes y de los eslabones que componen el adecuado funcionamiento de la psiquis humana, para que se pueda comprender cómo esa reacción última, que se evidencia en la conducta y comportamiento cotidiano, funciona como un proceso en cadena y que depende de situaciones anteriores, que no siempre pueden ser observables como lo serían las emociones, sentimientos y afectos que influyen en los pensamientos y que al final son los que conducirán hacia una reacción comportamental que puede resultar positiva o negativa para las organizaciones y para la propia persona. Entonces, debe primar el entendimiento sobre estas percepciones, sentimientos, emociones entre otros factores internos que no podemos observar, pero que pueden analizarse desde otras estrategias y que no deben ser desestimadas.

El fin entonces, sería buscar un bienestar multidimensional para estos trabajadores que se encuentran lejos de casa, para eso debemos entender que las condiciones bajo las que trabajan

tienen amplias cargas emocionales y que pueden no ser cotidianas, desde este entendimiento o sensibilización es ideal que en articulación conjunta se trabaje para potencializar las estrategias cognitivas y conductuales que tiene cada sujeto para afrontar las demandas internas y externas. Todo esto en pro de la organización y de los sujetos que la conforman.

10. La Estructura Familiar, Vivir Fuera de Casa y su Incidencia en las Dinámicas Laborales

Para efectos de este trabajo la categoría familiar se entenderá como las relaciones vinculantes con otros individuos ya sea por consanguinidad, filiación natural, unión marital o cualquier otra concepción personal de lo que nuestros participantes consideren como organización familiar, por lo tanto su núcleo familiar. Resulta necesario resaltar esta concepción de la categoría familiar, ya que para nuestro trabajo, el fenómeno social que se espera describir es el de los trabajadores que se encuentran desarrollando actividades laborales lejos de su núcleo familiar. Esta categoría abarca entonces los códigos o asuntos que hagan referencia a las dinámicas o interacciones de estos trabajadores con sus familias, así como la influencia en las vivencias y significados de estos.

Para el desarrollo del presente trabajo, la familia es un ámbito que cobra un valor de tal importancia que debe ser considerado y analizado con el mismo nivel de especificidad que las otras categorías desarrolladas, ya que si bien este trabajo tiene como objetivo hacer una descripción cualitativa de las vivencias de los trabajadores que se encuentran en condición de trabajo lejos de casa de manera individual, es preciso articular la categoría familiar, entendiendo esta categoría como una de las esferas de interacción más relevantes y de mayor jerarquía en el desarrollo de la subjetividad, personalidad y formación personal, y por lo tanto, se ve influenciada por las dinámicas familiares.

Como bien sabemos la familia es el primer círculo de interacción de los individuos y determinante de cómo será nuestra forma de relacionamiento en las esferas sociales, académicas, relacionales entre otros, según los estudios que se han sido realizados desde las ciencias sociales, que evoluciona a una forma de hacer teoría e investigar de manera seria y científica marcadamente desde el siglo XVI, según López-Montaña y Herrera-Saray (2014), donde las ciencias sociales tienen como objetivo la sociedad como institución, inseparable de sus componentes que son los seres humanos, sus cualidades inmutables y cómo los seres humanos influyen en las dinámicas cambiantes de la sociedad, por lo cual surge uno de los subcampos dentro de las ciencias sociales “que se centran en la familia como unidad de estudio, análisis, y

servicio” (López-Montaña y Herrera-Saray 2014, p. 68), al ser la familia el primer entorno de interacción de cada individuo, es un escenario de aprendizaje de habilidades sociales que luego se replicarán a gran escala en el desarrollo de nuestra vida evolutiva, entonces no podemos tratar de describir la forma en la que los individuos actuamos en la sociedad o como vemos el mundo, a partir del sujeto como una unidad aislada, sino entendiendo la familia, (Pérez-Giraldo 2013), que además es quien se encarga de hacer esa transmisión de valores, cultura, aprendizaje, saberes entre muchas otras cosas a los integrantes de la misma, para que haya una acomodación y adaptación con el ambiente o entorno social, mientras se gestiona un desarrollo a nivel personal desde su propio criterio y autonomía, así pues podemos concluir que la familia cumple con la función de primer formador en los miembros y como base de la estructura social.

Ahora para dar mayor claridad a la categoría familiar, se hará un apartado con la conceptualización de lo que significa a modo general la familia, en que se basa esa noción, algunas de las tipologías y cuales han sido algunos de los cambios que ha tenido en la historia, vale la pena mencionar que desde nuestra perspectiva bajo las concepciones de la familia occidental tenemos un entendimiento sobre esta, que no necesariamente engloba la totalidad de significaciones de la familia alrededor del mundo, pero según nuestra propia necesidad la siguiente descripción será la que aceptaremos para la ejecución del trabajo, si bien la concepción de familia es bastante amplia y cuenta con muchos matices, se entiende la familia como un sinónimo relacionado con la consanguinidad o parentalidad entre un grupo de personas que viven juntas, pero debido a varios factores legales y civiles, la familia va más allá de la consanguinidad, ejemplo de esto son los matrimonios y las adopciones, es por esto que se hace referencia a la dificultad para tener un consenso sobre el concepto de familia, según Valdivia- Sanchez (2008).

A raíz de las variadas concepciones de la noción de familia, que surgen a partir de factores como lo biológico, cultural, civil, social entre otros, se entiende que hay una gran multiplicidad de tipologías familiares, que tienen cada vez más aceptación debido a las transformaciones de las sociedades actuales. Y es que, en ese afán de designar algunos límites y descripciones de lo que se puede considerar como familia, hay autores que muestran propuestas tan variadas como la expuesta por Lévi- Strauss, (citado por Valdivia- Sánchez en 2008) quienes “le atribuían 3 características: a) Su origen en el matrimonio, b) Su composición: el marido, la

esposa e hijos [...] puede incluir otros ascendientes y colaterales. c) y unos vínculos: legales, derechos y obligaciones de tipo económico y religioso. Derechos y prohibiciones sexuales, y vínculos emocionales”. Por otro lado, desde algunas ciencias como la psicología o antropología son más flexibles y faltos de límites en la categorización de la familia considerándola como cualquier interacción de unidades o grupos de personas (Valdivia- Sánchez 2008). Así que para la realización de este trabajo, será aceptada toda configuración o representación que los sujetos tengan sobre la noción de familia, pero el interés radicará sobre todo en la tipología de esta conformación familiar para realizar la descripción de estas vivencias personales, ya que se considera que la estructuración y dinámicas familiares juegan un papel fundamental en cómo los sujetos viven y se enfrentan a los escenarios laborales, independiente de la modalidad, en nuestro caso el trabajo lejos de casa.

En consecuencia, es necesario contextualizar un poco más a fondo sobre las tipologías familiares, que se encuentran en nuestras sociedades actuales y las transformaciones que han sufrido sobre todo en el último siglo, es por esto que es de interés iniciar abordando la noción de la “familia tradicional”, para esto retomaremos lo expuesto por Valdivia-Sánchez (2008), donde según él para la clase baja y media, la familia está ligada a una características de ubicación física y geográfica (territorialidad), mientras que las clases sociales privilegiadas lo concebían más por una relación de parentesco y consanguinidad, pero en cuanto a las funciones o responsabilidades que se le atribuían a la familia tradicional reposan las funciones reproductivas, educativas, protectoras entre otras. En la familia tradicional también estaban bien delimitados los roles que cada uno debía desempeñar, en el caso de la mujer se asociaba a las labores domésticas y a grandes rasgos a un actitud de sumisión hacia su esposo y el cuidado de los hijos, (madre, esposa) en cuanto al hombre ejercía una labor de protector asociado al mantenimiento del hogar como proveedor económico, así como la función de jefe del hogar, quien tomaba las decisiones más importantes dentro de la familia.

Los cambios en cuanto a los roles y por tanto de la estructura familiar, se da a partir del siglo XX, debido en gran medida a los movimientos sociales en pro de la igualdad de derechos para hombre y mujeres, lo que abre la puerta a una reestructuración de los papeles que podían desempeñar cada uno, a nivel familiar, laboral y académico, tanto ideologías feministas, como

ideas liberales, entendiéndose entonces la necesidad de equiparar los derechos entre hombres y mujeres, se eliminan los modelos jerárquicos dentro del hogar y se permiten una gran variedad de nuevos modelos familiares con estructuras diferentes, según el desarrollo personal de cada individuo, independiente de su sexo o género.

Algunos de los modelos de familia actuales son: la familia nuclear, que está compuesta por el padre, la madre y los hijos, dentro de esta categoría se encuentran diferenciadas como nuclear reducida, en los casos que la cantidad de hijos es muy poca. La familia extensa, es un modelo en donde la conformación familiar cuenta con un número de integrantes mayor y que se configura por la convivencia en un mismo sitio de familiares ascendientes, descendientes y colaterales, lo que se traduce en hogares donde hay abuelos, padres, hijos, tíos, primos entre otros. Por otro lado encontramos la familia monoparental que es aquella que hace referencia a un tipo de familia donde la familia sólo cuenta con uno de los progenitores y una cantidad de hijos que puede ser uno o más. Existen otros tipos de familia contemporáneas aceptadas como la unión de hecho, que es un modelo más flexible que no implica un matrimonio, sino que se da por un vínculo ya sea afectivo o romántico entre dos personas, que no necesariamente necesita de la inclusión de hijos, además se configura el modelo de parejas homosexuales, basándose en ideas liberales democráticas, de que cada persona adulta es libre de decidir con quien compartir su vida, así que se aceptan ya sean por unión de hecho o matrimonio según Valdivia- Sáncz (2008). Por último, se hace referencia al modelo de familia reconstituida que configura una tipología de familia, donde se visualiza a una nueva conformación a partir de una unión conyugal, donde uno de estos o ambos vienen de relaciones anteriores y pueden o no traer a la estructura familiar, hijos que no pertenecen al otro.

Entonces podemos prever que a partir de estas nuevas libertades y deseos de igualdad de derechos y libre decisión, surgen y van surgiendo muchos otros modelos de estructura familiar que se ajustan a necesidades individuales, lo cual es un aspecto que será tenido en cuenta para el desarrollo de este trabajo, donde se admitirá la descripción de la tipología familiar que el entrevistado considere como la que mejor identifica a su grupo familiar.

Ahora bien, el objetivo de esta categoría familiar, será describir las características respecto a la conformación, la percepción familiar en relación con la modalidad de trabajo lejos de casa, así como la dinámica familiar y su influencia positiva o negativa en relación con la categoría individual y la categoría laboral, para describir y explorar la posible interacción entre las formas de relación familiar y su dinámica con las relaciones personales y laborales. Al final, se pretende resaltar la necesidad de abordar la dualidad de la dinámica familiar y dinámica laboral desde la forma de complementarse y viceversa.

10.1. El entorno, las nuevas dinámicas familiares y las exigencias de las sociedades actuales.

Si bien la familia es considerada como una base sólida de socialización primaria (Bergery Luckman, 2003), es ese proceso de internalización donde los sujetos viven un proceso de aprendizaje para actuar dentro de la sociedad, comprendiendo los procesos subjetivos de sí mismo, este proceso primario se da en la niñez, un adecuado proceso es necesario para el desarrollo personal de sujetos e individuos, vemos en la actualidad que a pesar de su solidez ha vivido y sigue viviendo procesos de cambios, que como lo mencione anteriormente se debe a una serie de condiciones sociales y factores relevantes que generan una dinámica cambiante tanto en la concepción de la familia, su origen, su conformación y las tipologías actuales, todo esto se ve reflejado en las tendencias contemporáneas de conformación familiar, como familias monoparentales, unifamiliares, reconstituida entre muchas otras, además en las nuevas dinámicas internas familiares, que están sujetas a la transformación actual de la sociedad, como ejemplo principal podemos hablar de los cambios de roles tanto de la mujer como el hombre en la conformación de los espacios familiares. Algunos de estos cambios tienen que ver con la nueva apertura al campo laboral por parte de las mujeres quienes, en la búsqueda de nuevas libertades, se desempeñan en labores tan diversas que hasta pueden llegar a ser agentes activos de la modalidad de trabajo lejos de casa, lo cual es algo muy dicente sobre la evolución de las dinámicas internas familiares.

La familia está conformada por un grupo de personas que lleva a cabo una serie acciones en un espacio físico compartido, de esta manera, expone la idea de que existen una variedad de tipologías familiares, como por ejemplo, la tipología unifamiliar que sería el espacio conformado por una sola persona, que en la lógica de la noción de familia, expuesta por varios autores corresponde y debe reconocerse como una estructura familiar, que cumple con la satisfacción de las necesidades de un individuo, según Balbuena- Martínez (2007). Para uno de nuestros participantes, está representa la conformación de su estructura familiar, ya que ella afirma, “*desde que salí de mi casa a trabajar he vivido sola, y me siento cómoda*” (E-2), lo cual es un muestra de una tipología familiar como la descrita anteriormente, que según nuestra participante, puede ajustarse mejora a las condiciones de modalidad de trabajo lejos de casa, ya que aparentemente resulta como una situación similar, a pesar de esto también se hace la siguiente referencia “*pero mi núcleo familiar está conformado por mamá, papá y 3 hermanos*” (E-2), lo que muestra un antecedente de tipología familiar nuclear extensa, donde se evidencia adherencia y arraigo a una dinámica familiar más compleja, pero que tiene influencia en la representación de esta participante sobre la noción familiar, y nos habla de un entorno familiar que influye de manera positiva en su participación laboral “*ellos me dicen que trabajar así es una forma de salir adelante*” (E-1), en este fragmento el participante se refiere a la familia y muestra cómo hay un apoyo constante en su decisión lo cual puede influir positivamente, el desempeño laboral en términos generales.

Otra de las tipologías familiares encontradas, en el desarrollo de las entrevistas está caracterizada por una estructura familiar reconstituida conformada por la madre, el padre social (padastro) y un hijo, a lo cual podemos concluir que según sea la estructura familiar, se verá influenciada directamente la relación y la dinámica laboral, puesto que según la conformación de una tipología familiar cambian las dinámicas internas, según Escartin (1992), las familias funcionales normalmente cumplen con funciones básicas como el control, en donde se espera que se imponga el orden y la disciplina, en este sentido podemos ver dificultades en cuanto al desarrollo de esta función debido a la modalidad de trabajo lejos de casa, dentro de la narración podemos identificar la siguiente expresión “*es muy fácil comunicarse con la casa, pero no es lo mismo*” (E-3), allí se puede evidenciar la dificultad para realizar esta primera función que sería el síntoma de una familia sana, otras de las funciones a las cuales se hace referencia es la de los

roles, donde cada individuo que conforma la familia cumple con un papel diferenciador, lo cual es esencial para el funcionamiento del entorno familiar (Escartín 1992), nuestro participante realiza la descripción de su entorno familiar “*yo vivo con mi mujer y ella tiene un hijo adolescente*” (E-3), claramente podemos evidenciar unos roles que se basan sobre todo en el subsistema conyugal, pero que tienen la dificultad de estar bajo tiempos de trabajo de casi un mes contrastado por tiempos de descanso de una semana, lo cual no facilita la claridad en los roles que se puedan ejercer dentro de la familia.

En las tipologías encontradas en el análisis de la información, vemos una gran variedad en la composición, que puede estar determinada por el momento de la etapa evolutiva en la cual se encuentran los diferentes miembros, este es el caso de otro de nuestros participantes quien describe la estructuración familiar de la siguiente manera, “*vivo con mis 2 abuelos [maternos], mis 2 hermanos y mi mamá*” (E-1), podemos evidenciar que se trata de una tipología familiar extensa, la cual tiene unas características principales y en donde también se puede identificar un subsistema familiar monoparental, lo cual muestra un rasgo lo suficientemente diferente de los casos anteriores, e igualmente unas dinámicas bastantes complejas que influyen sobre la relación laboral, en este caso podemos ver que hay unos roles diferenciados, en donde el entrevistado tiene un papel menos protagónico que en el caso descrito con anterioridad, lo cual muestra que dentro de las funciones familiares, que nos propone Escartín (1992), hay un papel más pasivo, en el cual la jefatura del grupo familiar no depende de cómo el participante ejecute su función, así que el control y los roles como función pueden ejercerse en un segundo plano, en el caso del desarrollo personal y el conflicto se podría hablar de dinámicas internas de menor complejidad para el participante. Además no se identifica una demanda de tiempo o amor excesiva que pueda causar malestar en el desempeño de las labores, en la modalidad de trabajo lejos de casa por parte de nuestro participante.

Cada núcleo familiar posee diferencias que varían según la composición, vínculos y origen de estas, como lo mencione en párrafos anteriores también poseen una gran variedad de tipologías, lo cual de manera inminente influye en las dinámicas internas familiares. Para tener una mejor comprensión sobre estas, haré una contextualización a partir del artículo de revisión bibliográfica de Gallego- Henaó (2012), donde se hace una reflexión a partir de las

características principales de las dinámicas familiares. Hay 3 aspectos relacionados con la familia, el primero sería la cualidad cambiante que tiene la composición e interacción familiar, el segundo sería la noción de la familia como primer agente de socialización, como preparación de los hijos para afrontar el contexto social y el tercero hacer referencia a que cada familia tiene unas dinámicas propias tanto internas como externas, Franco (citado en Gallego- Henao 2012). Nos apoyaremos de esta noción para describir algunas de las interacciones determinadas, por las dinámicas familiares y que relación guarda con el rendimiento y desarrollo tanto personal como el laboral, en cuanto a la modalidad de trabajo lejos de casa.

En este sentido uno de los aspectos a tener en cuenta, es cómo la conformación del núcleo familiar, se puede convertir tanto en un factor de riesgo como en uno protector, así mismo tener sus efectos negativos o positivos en la dinámica laboral, por lo tanto la percepción familiar y relación diaria podrá fortalecer e influenciar en las estrategias de afrontamiento a nivel individual para realizar el trabajo lejos de casa, en el caso de nuestro primer participante expresa lo siguiente *“yo siento que estamos más unidos y pues no se que pueda suceder cuando acumule más tiempo trabajando acá”* (E-1), se evidencia a partir de este relato que la dinámica familiar se ha convertido en una experiencia positiva y de apoyo para poder afrontar la condición laboral en la que este participante se encuentra, la percepción del núcleo familiar, es positiva y se utiliza entre otros la motivación como los beneficios económicos, que esta modalidad de trabajo trae en general para todo el grupo familiar, por lo que hay una clara estrategia de afrontamiento para asumir el trabajo lejos de casa, donde en gran parte se busca retribuir el apoyo que recibe de la familia a través de un tiempo de calidad en los períodos de descanso. En este caso se puede hablar de la familia como un factor protector para evitar riesgos psicosociales que deriven en riesgo laboral.

Como lo he recalado en momentos anteriores, cada grupo familiar tiene unas características propias definidas por todo lo que he mencionado, en el caso de nuestra segunda participante hay una tipología familiar caracterizada por estructura unifamiliar, ella expresa *“desde que inicie mi vida laboral yo vivo sola”* (E-3), en este caso vemos una particularidad y es como la modalidad de trabajo ha permitido que esta participante pueda llevar a cabo sus deseos, en cuanto a la conformación familiar, ya que le facilita unos beneficios económicos y auxilios de

vivienda que correlaciona con su objetivo personal y de desarrollo familiar, teniendo así la posibilidad de llevar a cabo la planeación sobre su estructura unifamiliar, entonces se puede concluir como la modalidad de trabajo es un factor beneficioso para su estructura familiar y así mismo, la estructura unifamiliar es un factor positivo para que se continúe con el desempeño adecuado dentro de la modalidad de trabajo lejos de casa, por otro lado la participante cuenta con un antecedente de estructura familiar extensa de la cual aún conserva comunicación e interacción, que también juega un papel determinante en el desempeño y ejecución de sus actividades dentro del trabajo lejos de casa. En este caso resulta como un factor positivo ya que su anterior núcleo familiar, tiene una dinámica interna en la cual, se respeta la decisión de desarrollo personal propia, la cual como lo hemos mencionado es una de las funciones para mantener una relación familiar sana, la participante expresa *“la relación con ellos nunca se ha afectado, antes yo siento que hay más unión”* (E-2), lo cual va en consonancia con lo que se ha mencionado en el inicio del párrafo, y se puede interpretar esta modalidad de trabajo como una oportunidad de desarrollo personal, además tiene condiciones especiales debido a su estructuración unifamiliar. Se puede decir, que tanto la dinámica familiar como el momento del curso de vida inciden en que la experiencia, en este caso, el trabajo fuera de casa, sea positiva, transformadora, constructiva y satisfactoria.

Por último, nuestro tercer participante quien posee una tipología familiar, reconstituida presenta una serie de condiciones que lo diferencian de manera significativa, de los casos anteriores que van ligados al momento y época tanto del participante como de la estructura familiar, en este caso expresa, *“la situación con mi mujer es muy maluca, porque ella me dice muy seguido que se siente muy sola así”* (E-3), habiendo resaltado la importancia del momento evolutivo tanto del individuo como de la organización familiar, queda reflejado como se presentan condiciones influenciadas, por la percepción y una constante demanda de amor y tiempo, desde el subsistema conyugal, lo cual puede generar sentimientos negativos en el participante que como se evidencia en el relato anterior percibe la actitud poco positiva por parte de su pareja y la negativa valoración, que ella le da a esta modalidad de trabajo, si bien es una familia de tipo reconstituida se encuentra en el relato del participante que hay dificultades para desarrollar de manera adecuada las funciones de una familia sana, pero es claro que se trata de buscar un beneficio económico para garantizar el bienestar de la organización familiar, lo cual

puede resultar paradójico ya que se busca con la modalidad de trabajo lejos de casa poder cumplir con el rol de proveedor económico y la percepción positiva como jefe del hogar para reforzar los roles, pero a su vez esto genera un malestar en la estructura familiar, que tiene consecuencias negativas para el subsistema conyugal, lo que de una manera u otra influye en la dinámica personal y laboral, debido precisamente a esta percepción negativa desde el ambiente familiar.

En este sentido se puede concluir que la percepción del núcleo familiar, es una dinámica interna de gran repercusión, tanto para el funcionamiento, como para la sana convivencia, para ejemplificar esto es importante retomar las vivencias anteriores donde de manera significativa cada entorno o núcleo familiar, tiene una percepción de cierta manera generalizada, sobre la modalidad de trabajo lejos de casa, así por ejemplo, en el primer participante encontramos que una percepción familiar positiva, genera un efecto boomerang ya que el participante se siente respaldado y sus estrategias de afrontamiento, le ayudan a soportar de mejor manera la adaptación, acomodación y proceso de adherencia a esta modalidad de trabajo. El objetivo de la familia como un grupo es de manera general, ser el primer agente socializador, entorno protector y respaldo de las necesidades básicas, por lo tanto pensado como grupo, si uno de los individuos tiene dificultades en cualquier sentido, la dinámica familiar se verá afectada, según Escartín (1992). De manera, una percepción negativa sobre la modalidad de trabajo lejos de casa, desde el entorno familiar puede ser un factor de riesgo para el buen desempeño del trabajador dentro de su accionar en la organización y que esto a su vez repercute de manera negativa en la relación personal y de manera cíclica en la relación con el entorno familiar.

Si tomamos en consideración las funciones, que facilitan dinámicas familiares sanas propuestas por Escartín (1992), se puede discutir qué tan posible es que una persona que se desempeñe en la modalidad lejos de casa, cumpla con estas funciones de manera satisfactoria para él y para su entorno familiar con los efectos negativos y positivos que esto puede traer para el buen desempeño del grupo familiar, es en este punto donde resultan valiosos los aportes realizados por Meil y Ayuso (2011), donde muestran una correlación entre la estructura familiar y la predisposición para optar por el trabajo lejos de casa, en donde según estos autores, en función de la edad y el ciclo de vida familiar puede presentarse o no una mayor disposición a trabajar lejos de casa, por lo que estos concluyen que personas más jóvenes, que aún no han

conformado su propio núcleo familiar se muestran más dispuestos, debido a un arraigo a la estructura familiar menos fuerte, caso contrario a las personas más adultas que poseen una estructura familiar ya formada y con una serie de dinámicas establecidas. Pero Meil y Ayuso (2011), también aseguran que puede haber un efecto contrario y es que en la búsqueda de una estabilidad laboral y una obligación económica otros grupos de sujetos de edades mayores, estén dispuestos a trabajar lejos de casa, para poder asegurar de buena manera el sostenimiento de su grupo familiar.

Pero de manera concluyente, los autores aseguran que basados en los censos nacionales en el país español y algunas encuestas desarrolladas por ellos mismos se puede concluir, que las personas más jóvenes o en estado civil, solteros, viudos o separados tienen una mayor predisposición y disponibilidad para insertarse en los trabajos lejos de casa, además aseguran que se da unas características relacionadas con la búsqueda de mejores oportunidades laborales y un mayor crecimiento de las carreras profesionales, porque además de la edad se encuentran rasgos ligados a un nivel educativo más elevado que en otros tipos de trabajo.

En nuestro trabajo de grado, hemos encontrado diversidad en la población en cuanto a la estructuración familiar, que muestra correlación positiva con los trabajos realizados por Meil y Ayuso (2011), en donde la pertenencia a grupos familiares extensos resulta ser menos negativo para el desarrollo de la actividad lejos de casa, caso contrario a lo que se encuentra en el relato de otro de los participantes de tipología nuclear, donde los participantes son quienes deben cumplir la labor de jefatura del hogar y se crea una percepción significativamente más negativa de repercusión en el ámbito laboral y personal, que según lo narrado “*Uno siempre siente miedo como que ella se aburra y se vaya*”(E-3), donde se hace referencia al subsistema conyugal, por esto se presentan una serie de dinámicas conflictivas dentro del hogar que a su vez afecta visiblemente el desempeño y la motivación dentro del trabajo, se presenta una condición riesgosa y puede haber una condición de riesgo psicosocial.

10.2 Comunicación, dinámicas relacionales y familia.

La comunicación es un proceso de la especie humana y animal, el cuál tiene su origen desde el inicio de la humanidad misma, por lo que podemos decir que este proceso es inherente a la condición humana y hasta podría extenderse a las especies animales que pueblan el mundo, en este sentido igual que el ser humano y las demás especies han evolucionado, podría hablarse de una evolución y transformación del proceso de comunicación a lo largo de la historia de la humanidad. Para efectos de este trabajo lo que nos interesa es contextualizar la comunicación como proceso humano, por lo cual nos interesa hacer una pequeña reseña de la historia y epistemología de la comunicación para luego poder realizar un énfasis de este proceso en la dinámica familiar.

Para iniciar esta contextualización es importante aclarar igual que lo hace Vidales-González (2015), quien tiene una postura bastante reflexiva sobre el proceso de comunicación, donde expone de manera clara cómo el hecho de que la comunicación sea algo tan cotidiano se suele desestimar su estudio y, por lo tanto, no se le da la importancia necesaria en la investigación, creación teórica, epistemológica y su estudio, a través de la historia, debido a la implicación tan diversa que tiene la comunicación es algo que puede complejizarse en su estudio, ahora bien existe un modelo con diversas aristas para el abordaje de la comunicación de una manera multidimensional, basada en nociones prácticas de lo que es la comunicación llevada a un campo más de ejecución Craig (citado por Vidales-González 2015) en este modelo se categoriza los diferentes tradiciones teóricas de este proceso, alguno de ellos son:

La tradición retórica hace referencia al arte práctico del discurso, especialmente en discurso público. La tradición semiótica: la comunicación como la mediación intersubjetiva de los signos. La tradición fenomenológica: la comunicación como la experimentación del otro. La tradición cibernética: la comunicación como el procesamiento de información. La tradición sociopsicológica: la comunicación como expresión, interacción e influencia. La tradición sociocultural: la comunicación como la (re)producción del orden social. La tradición crítica: la comunicación como reflexión discursiva, en Craig (citado por Vidales- González, 2015. p. 26).

Este modelo de Craig pone en evidencia bases teóricas llevadas al campo de acción lo cual puede resultar algo bastante diciente para entender las diferentes nociones de comunicación, que se pueda pensar este proceso desde lo práctico y así ejemplificar en nuestro caso su influencia en la dinámica familiar, por otro lado algunos autores realizan una conceptualización más específica para definir lo que sería la comunicación, como por ejemplo “un acto de comunicar como el encuentro de fronteras perceptivas”, siendo que “al otro y su conciencia sólo se puede acceder porque también el hombre es un ser cultural”, (Duarte, 2003, p. 46). Son conceptualizaciones interesantes ya que nos ayudan a comprender por qué es necesario llevar a cabo este apartado.

En síntesis, podemos decir que la comunicación es un proceso que conlleva una gran cantidad de características y funciones, algunas de estas características según Franca (citado por Brönstrup et al., 2007), sería la capacidad de ser un proceso de intercambio, la atención, los interlocutores, la interpretación de los discursos y la aprehensión de los resultados de la interacción, además es un proceso inherente al ser humano, si bien decimos que la interacción familiar tiene como prioridad ser ese primer agente socializador, en este sentido se admitirá la comunicación como el eje central del proceso de socialización, así pues la relación familiar sería ese entorno, donde aprendemos a comunicarnos donde aprendemos sobre los procesos, las funciones y las características principales de estos procesos comunicativos. Así que, es importante que analicemos la comunicación dentro de las dinámicas internas familiares, para comprender mejor cómo se da y hacer una breve revisión y descripción desde la literatura y lo que se ha trabajado en la comunicación familiar haciendo una triangulación con lo hallado en la entrevista.

La comunicación, siendo el eje central de todas las interacciones humanas y de socialización, se vuelve necesariamente un descriptor de un buen proceso de dinámicas familiares, mismas dinámicas que son las que facilitan o no el proceso de desarrollo humano personal, de manera intrínseca o sea la subjetividad individual y el buen funcionamiento propio y de manera extrínseca o sea en la relación con el entorno y la sociedad, para Garcés y Palacio “la contribución que puede hacer la familia en el proceso del desarrollo humano depende de qué tan funcional es su sistema, tanto en su estructura y modos de convivir, como en el tipo de

comunicación y vínculos afectivos que establece en las relaciones sociales e íntimas que construye” (2010. p. 6) , así que, recalcando la importancia de lo que exponen estos autores, se hace un división entre la funcionalidad que tienen o no las dinámicas familiares y lo determinante que es la comunicación en esta funcionalidad, autores como Alcaina y Badajoz (citada en Garcés Prettel et al., 2010), describen que una familia funcional es donde se encuentra unos medios de comunicación que tiene claridad, coherencia y afectividad, que facilita los procesos de acomodación a circunstancias complicadas, además de mejorar las estrategias de resolución de conflictos, por otro lado, se hace referencia a un tipo de familia disfuncional, con características comunicativas como deficientes y poco asertivas que se reflejan en conductas destructivas y violentas, así como dificultades para el buen desarrollo de la personalidad.

Además, se reconoce la comunicación como base del sostenimiento de la estructura familiar, y en consecuencia, dinámicas que cuentan con claridad en el desempeño de los roles de cada integrante, el reconocimiento de los límites, las jerarquías y las figuras de autoridad dentro de la familia, la asertividad fomenta las relaciones de confianza, de retroalimentación y buen desarrollo de las necesidades individuales, que generan cohesión familiar, de allí la necesidad de una comunicación que resulte satisfactoria para cada uno de los miembros de la familia independiente de la tipología. La comunicación familiar sería un proceso de intercambio de significados, tal y como lo sostiene también el interaccionismo simbólico, dentro de un sistema familiar, con el objetivo de influenciar, sugerir y realizar todo unas dinámicas de retroalimentación desde las vivencias cotidianas, proceso en el cual se admiten la noción de compartir todo tipo de emociones, percepciones y cogniciones, tanto de manera verbal como no verbal, (Gallego 2006), todo este proceso se da un en contexto compartido por un espacio geográfico.

¿Cómo funciona entonces la comunicación familiar en diversas situaciones como la que es de nuestro interés, donde alguno de los sujetos que hacen parte del núcleo familiar se encuentra, bajo la modalidad de trabajo lejos de casa?, luego del análisis de la comunicación como intercambio y proceso humano de gran importancia, más aún enfocado en la dinámica familiar, entonces es vital entender cómo cada participante tiene formas singulares de comunicación que van ligadas a las necesidades propias de cada tipología familiar, también

tienen características comunicativas que evidencian el reto de la distancia, pero que se ha ido acomodando a los beneficios de las nuevas tecnologías a las cuales tenemos acceso hoy en día. Nuestro primer participante relata “*el medio de comunicación [familiar], que utilizo es whatsapp, sea por chat o llamada y pues para mi eso no afecta tanto la relación familiar*” (E-1), en este primer relato podemos observar una dinámica de comunicación, basada en la virtualidad y los nuevos modos de tecnología con lo cual puede haber un contacto frecuente, la tipología familiar en este caso es extensa, donde no hay un subsistema conyugal, el participante hace parte del grupo familiar desde un rol de jerarquía inferior, lo que tiene estrecha relación con la percepción personal del individuo, en donde asegura que la afectación familiar debido a esta comunicación no es significativa. Pero, en relación con lo que algunos autores nos describen como la comunicación familiar, vemos que en estas nuevas formas de comunicación por medio de las tecnologías y demás elementos, hay faltantes que pueden dificultar que este proceso se lleve a cabo de manera adecuada, un ejemplo de este es la falta de dinámica de lenguaje no verbal que se presenta en las llamadas telefónicas, por otro lado, se presentan dificultades debido al componente comunicativo, a raíz del contexto precario que se puede presentar en la comunicación a través de las llamadas.

Dentro de la comunicación familiar se destacan una serie de aspectos que pueden o no facilitar los procesos de comunicación interna según Garcés et al., (2010), algunos de los aspectos nombrados son: apertura, intimidad, reflexión, constructividad y confianza, donde cada uno de estos determina qué tipo de comunicación interna se puede encontrar dentro de las dinámicas familiares, en este sentido, encontramos como se deben adaptar cada uno de estos aspectos según la necesidad de los trabajadores lejos de casa, “*tenemos muchas ventajas a nivel tecnológico y pues todas las noches llamo a mi mamá e igual en las mañana*” (E-2), se puede evidenciar como la participante aunque vive sola, aún muestra un arraigo con su primer núcleo familiar, en el subsistema parento-filial, con la madre, por lo tanto, la comunicación con esta, se ha convertido en un proceso de influencia y retroalimentación positiva, una interacción principalmente con la madre que, luego puede ser transmitida al interior de los demás integrantes de la familia. Para la participante este escenario de comunicación al parecer resulta satisfactorio, según la narración de ella, donde además admite que esta forma de comunicación no ha sido un problema para su dinámica familiar, “*nunca me ha afectado la relación con ellos, en esta forma de comunicarse*”

(E-2), en este relato podemos respaldar la afirmación hecha anteriormente, además se encuentra una dinámica interna que puede ser muy dicente y que respalda la teoría desarrollada por Jhon Powell (citado por Garcés et al. 2010), donde exponía unos niveles de comunicación familiar interna, haciendo una pequeña jerarquización de la siguiente manera:

El Nivel 5, que se caracteriza por existir una conversación tópica, limitada y formal; el Nivel 4, en el que se habla con mucha frecuencia de otros, para no implicarse a sí mismo y no comprometerse o ponerse en evidencia; el Nivel 3, en el que el sujeto encuentra espacio para dar ideas y opiniones, lo cual se implica personalmente, pero aún no está comprometido directamente con su aprobación social; el Nivel 2, el llamado gut level, en el que el hombre penetra en la profundidad del ser en el terreno comunicativo y, por último, el Nivel 1, en el que se habla de comunicación cumbre, debido que existe una comunión espiritual muy profunda con el intercomunicado, (Garcés et al., 2010. p. 10).

“Siempre llamo a mi mamá en las noches y en las mañanas, para saber cómo amanece y en las noches, para saber cómo le fue y cómo anochece” (E-2), en esta descripción encontramos una comunicación de nivel 3 donde hay una implicación personal de ambas partes, se refleja el interés mutuo y se puede dar un escenario de retroalimentación, con preguntas desde lo cotidiano.

Siguiendo el análisis de la comunicación familiar desde los niveles propuestos por Jhon Powell (1969), expresando, *“es muy fácil comunicarse con la casa, pero no es lo mismo”* (E-3), nuestro participante hace relación a la comunicación familiar desde las ventajas que ofrece la tecnología, pero expresa la incomodidad que puede producir, lo que nos lleva a pensar, qué tanto las formas de comunicación a distancia, en el caso de los trabajadores lejos de casa, puede tener un nivel relevante en la comunicación interna, con sus familiares. Se presenta entonces, una barrera en este modo de comunicación interna familiar, ya que independiente del lazo familiar o tipología familiar, puede que el nivel de profundidad de la comunicación, mientras nuestro participante se encuentra en el tiempo de trabajo lejos de casa, no sea el óptimo para garantizar una adecuada interacción familiar. Lo cual podrá configurar una situación que facilite la presencia de todas las barreras que han descrito autores como Scozoza (citado por Garcés et al.

2010), que describe a grandes rasgos como barrera del entorno, barreras del emisor y barreras del receptor, obviamente, con consecuencias negativas inmediatas como lo sería la dificultad para entender y comprender claramente el mensaje que sería el objetivo principal de cualquier comunicación.

La comunicación familiar es entonces, el eje de las relaciones y dinámicas familiares, y es partir de un buen proceso comunicativo, que se logra o no buenas relaciones familiares y en consecuencia, una asertiva interacción familiar, que genere percepciones positivas en cada uno de los integrantes. En este sentido, es necesario abordar las relaciones familiares y el funcionamiento en relación al fenómeno de trabajo lejos de casa, para lo cual se hará una breve descripción bibliográfica de lo que se ha trabajado sobre relaciones familiares y su influencia en el desarrollo como unidad y conjunto. Rivera, M. et al. (citado por Pairumani 2017), sostienen que las relaciones familiares pueden definirse como una serie de interconexiones que se dan entre los diferentes miembros del núcleo familiar, que incluye toda una serie de dinámicas desde las percepciones propias, las estrategias de afrontamiento, la resolución de conflictos, en general las dinámicas internas y relaciones intrafamiliares.

En el relato de nuestro primer entrevistado encontramos algunas dinámicas relacionales influidas por la modalidad de trabajo lejos de casa, a lo cual expresa *“en los descansos es como un desahogo, compartimos mucho mejor en los descansos (Períodos de 7 días de descanso)”* (E-1), a lo cual podemos analizar que se presentan interconexiones familiares, que no tienen consecuencias negativas, debido a estos cambios de vida en relación con el trabajo, como es evidente en este relato, así que las relaciones familiares están en un adecuado funcionamiento desde la perspectiva propia del individuo, que analizándolo desde las dimensiones propuestas por Rivera, M. et al. (citado por Pairumani 2017), específicamente, desde la que estos autores denominan como la dimensión de “unión y apoyo” en donde se hace énfasis en la capacidad que posee el grupo familiar para generar relaciones que faciliten el apoyo, la solidaridad, entendimiento mutuo y una sana convivencia, así pues hay una capacidad en este núcleo familiar de adaptarse a necesidades y condiciones a las que el individuo se encuentra expuesto, lo que resulta positivo en la percepción que se genera en relación al trabajo lejos de casa. Además, entra en juego una estrategia familiar, desde una percepción de lo familiar e individual de manera

conjunta y se hace una valoración de la modalidad de trabajo fuera de casa, desde la calidad de tiempo que pueden pasar en los períodos de descanso, lo cual está reflejado de la siguiente manera “*yo siento que estamos más unidos y pues no se que pueda suceder cuando acumule más tiempo trabajando acá (6 meses de trabajo)*”, (E-1), es una de las estrategias utilizadas que favorecen la adaptación al nuevo estilo de vida, puesto que es a su vez,, un factor protector para el individuo apoyado en el entorno y las relaciones familiares.

Algo similar es la situación que encontramos en los relatos de la participante número dos, y no es coincidencia, que ambos casos poseen una tipología bastante similar, compuesta por una estructura de familia extensa, en ambos casos se identifica unos patrones estratégicos desde lo familiar que desarrollan percepciones positivas alrededor de la modalidad de trabajo lejos de casa, lo cual se refleja positivamente en la participante, y esto se evidencia en el lenguaje verbal y no verbal evidenciada en el espacio de entrevista, en lo que se refiere a las dinámicas internas de la familia, así mismo se evidencia en la siguiente expresión “*la relación con ellos nunca se ha afectado, antes yo siento que hay más unión*” (E-2), en este caso, igual que la situación anterior, podemos decir que, hay un buen desarrollo de la dimensión de “unión y apoyo” debido a las estrategias de apoyo mutuo y entendimiento, comprensión dentro de la dinámica de las relaciones intrafamiliares. En esta misma línea, según la participante, su núcleo familiar tiene una percepción positiva, donde hay una valoración diferente a lo que se refiere a los tiempos de descanso, expresándose de la siguiente manera “*a mi familia les gusta compartir más tiempo conmigo debido al corto descanso, entonces se aprovecha más el tiempo*” (E-2), con lo que podemos concluir que, se tiene en cuenta una mejor calidad de tiempo y el aprovechamiento de espacios compartidos a nivel familiar, reforzando la percepción positiva de la participante de su trabajo lejos de casa.

En contraste, el tercer participante quien tiene una tipología familiar nuclear-reconstituida, muestra una dinámica relacional familiar que difieren bastante de las mencionadas anteriormente, el momento y ciclo de vida familiar muestra características evidentemente muy diferentes, en cuanto a la dimensión de “unión y apoyo” se evidencian dificultades en cuanto a la percepción de la condición laboral de trabajo lejos de casa, también deterioro en las condiciones de convivencia y apoyo mutuo, esto reflejado en el siguiente relato,

“ha habido momentos donde peleamos mucho y ella me dice que no va a aguantar así sola” (E-3), viendo reflejado en este relato otra de las dimensiones propuestas por los autores Rivera, M. et al. (2010), que sería la dimensión dificultad donde se hace referencia a estas situaciones y dinámicas intrafamiliares que se consideran negativas o poco asertivas ya sea por parte de los individuos de la familia o por la percepción de agentes externos, dimensión de la cual también se puede identificar los niveles de percepción sobre el conflicto familiar interno. En esta instancia de las relaciones familiares, se puede percibir a través de la recolección de la información una clara molestia en la percepción del individuo, que resulta en una perspectiva negativa de la modalidad de trabajo lejos de casa, reforzada con actitudes y demandas constantes del subsistema conyugal. Esta dinámica relacional familiar logra conseguir una alta influencia en la actividad laboral del entrevistado, se nota una apropiación del discurso de la cónyuge en cuanto a los aspectos negativos de trabajar lejos de casa, lo cual puede ser un factor de riesgo a nivel psicosocial y laboral para el participante.

En el discurso del entrevistado se nota un deterioro de la percepción familiar, personal y laboral en las condiciones de trabajo lejos de casa, que es reforzado además por situaciones externas como vivencias de terceros, *“trabajar así le trae mucho riesgo a la familia uno se da cuenta de compañeros que se dejan con la mujer”* (E-3), siendo este patrón de discurso que más se repite en el participante, podría asegurarse que es un sujeto que se encuentra en alto riesgo de deserción laboral, que se determinará de acuerdo con sus estrategias propias de afrontamiento, pero que puede tener dificultades en relación al desempeño de las actividades laborales, así como la dinámica del funcionamiento interno dentro de los espacios no laborales, debido a pensamientos negativos y desesperanza continua, donde puede asociar las dificultades familiares únicamente a la modalidad de trabajo lejos de casa, así buscar disminuir sentimientos o ideas de culpabilización en el deterioro relacional familiar.

10.3 La convivencia familiar, tensión y riesgo de ruptura del núcleo familiar

Hasta ahora hemos analizado la comunicación familiar, las relaciones, dinámicas compuestas de dimensiones, funciones, características y tipologías que muestran unas notables diferencias entre unos y otros, todo esto entra a determinar cómo será el funcionamiento de la

convivencia familiar, cuáles de estos factores generan mayor o menor impacto en la modalidad de trabajo lejos de casa, cuáles de las características, funciones pueden negociarse o transformarse para disminuir las consecuencias negativas en el trabajo lejos de casa, en donde se puede hacer concesiones para evitar factores de riesgo y tensión familiar.

La convivencia familiar hace parte de la interacción de los individuos de un grupo familiar que idealmente comparten un espacio físico, vivencias afectos, subjetividades de cada uno de estos integrantes, lo que confluye en la construcción de lo que podríamos llamar una sana convivencia, pero cómo cambia este escenario de convivencia, en los casos donde uno de sus miembros trabaja lejos de casa, nos preguntamos ¿será acaso este un factor que facilita la convivencia gracias a la distancia o causa el efecto contrario? La convivencia es, “es un acoplamiento constante con un vínculo afectivo que se sustenta en valores, normas, diálogo, y sobre todo la interacción mutua entre sus miembros” (Palomino et al., 2014 p.67), la idea de que el buen funcionamiento de la sociedad parte desde el buen funcionamiento de la estructura familiar, donde es necesario este acoplamiento afectivo pero de manera equilibrada bajo un sistema de reglas y normas, en este sentido para estos autores la familia es la base estructural de la sociedad, aunque sus análisis se han centrado sobre todo en las dinámicas extrafamiliares y su correspondencia en los entornos sociales como comunidades y barrios, para nuestro interés, en el ámbito laboral, muy específicamente en la modalidad trabajo lejos de casa.

La convivencia familiar es un proceso que implica relaciones humanas e interacción entre sujetos que si bien comparten afinidades de todo tipo, relaciones románticas, amistosas, relaciones de parentesco entre muchas otras, implica que en este proceso se presenten dificultades, como tensión familiar, conflictos familiares y en consecuencia, riesgo de ruptura de la estructura familiar. Luego de describir lo que significa la convivencia familiar, entraremos a analizar cuál es el funcionamiento en cada uno de nuestros participantes.

“Yo siento que estamos más unidos y pues no se que pueda suceder cuando acumule más tiempo trabajando acá” (E-1), a pesar de que nuestro participante expresa que la convivencia en su estructura familiar funciona bien, hace la salvedad de que no descarta que más adelante cambien las condiciones o circunstancias familiares, hipotetizando un desgaste a raíz del tiempo

de duración en esta modalidad de trabajo lejos de casa, por lo cual hay una percepción un poco conservadora de las dinámicas familiares, en relación con el trabajo pero a largo plazo. Podemos entonces concluir que, el ciclo de vida en la cual el participante se encuentra, y donde la estructura familiar está conformada mayormente por parientes ascendientes y colaterales, es un escenario que facilita la inserción al mercado laboral y más específicamente, bajo las exigencias especiales del trabajo lejos de casa.

En el segundo participante notamos una dinámica similar a la anteriormente mencionada, con la diferenciación que se nota un arraigo menos fuerte a la estructura familiar, en este sentido se percibe la convivencia familiar de manera positiva, de estrecha relación con la condición de trabajar lejos de casa, *“les gusta compartir más tiempo conmigo debido al corto descanso, entonces se aprovecha más el tiempo”* (E-2), haciendo referencia al grupo familiar, desde esta postura se menciona cómo la condición de trabajo lejos de casa condiciona la convivencia, pero de una manera hasta cierto punto asertiva, ya que se hace énfasis en la distribución y aprovechamiento del tiempo en actividades familiares placenteras, se valora como más importante la calidad de tiempo que la cantidad. Desde esta perspectiva no se menciona la duración del tiempo como un factor que pueda causar un desgaste familiar ni a corto, mediano o largo plazo.

Por último para nuestro tercer participante la realidad es diferente, su estructura familiar, reconstituida no parece ser un elemento de gran apoyo o interacción positiva mutua, ya que se evidencia un subsistema familiar conyugal que requiere de mayor interacción y relacionamiento constante, caracterizado por una demanda afectiva y romántica de compañía y mayores espacios temporales de interacción familiar. *“La situación con la mujer es muy maluca, porque ella me dice muy seguido que se siente muy sola así”* (E-3), en este relato de nuestro tercer participante encontramos, como hay un demanda de compañía por parte de su cónyuge, lo cual muestra un deterioro de la convivencia, debido a la falta de tiempo en pareja, por las condiciones de trabajo lejos de casa, como la constante incertidumbre de los tiempos de descanso y espacios de esparcimiento laboral, demostrando una clara afectación de la convivencia familiar desde la falta de interacción afectiva, cohesión grupal y la ausencia de interacciones cotidianas sostenidas en el

tiempo, con la característica de una nueva reacomodación de la convivencia cada período de descanso laboral que recibe nuestro participante.

En este sentido autores como Palomino et al., (2014), aseguran que la convivencia familiar tiene básicamente dos factores que dificultan una adecuada dinámica, la primera tiene que ver con las diferencias individuales que cada miembro del grupo familiar tiene con otros, diferencias que tiene una gran cantidad de aristas ya sea diferencias perceptivas, ideológicas, políticas, morales, éticas entre otros, que tiene unas determinantes en cómo actuamos, en este fragmento se ilustra una idea expresada por el participante que se corresponde con el argumento de los autores, *“ella [la cónyuge], no está de acuerdo con que yo trabaje así, pero me toca quedarme otro rato a ver que pasa”* acá se evidencia una diferencia bastante considerable en la percepción de la modalidad de trabajo lejos de casa y las prioridades dentro de la dinámica familiar, jerarquizando de manera diferente las necesidades de la estructura familiar.

Para este último participante se presenta el reto de mantener paralelamente una convivencia sana dentro del grupo familiar, aceptando las dificultades de interacción y roles dinámicos a raíz del trabajo lejos de casa, así como una buena o por lo menos una aceptable condición de trabajo, dentro del desempeño de la organización en modalidad de trabajo lejos de casa y los espacios de interacción fuera de la estructura laboral pero de implicación en la cotidianidad de los trabajadores lejos de casa. El reto se torna bastante complejo desde la demanda de mantener un equilibrio adecuado entre ambos y cómo con el desbalanceo de uno de estos puede generarse situaciones riesgosas, para el trabajador, la organización y principalmente para la familia.

Asumiendo que la convivencia dentro de los grupos familiares no sea la más asertiva, y la influencia de la modalidad de trabajo lejos de casa afecte estas dinámicas familiares, esto podría generar, tensión familiar, que para efectos de este trabajo es una código que expresa una situación que resulta de significativo malestar en el desarrollo cotidiano de la convivencia familiar, lo cual genera unas repercusiones a nivel individual en cada uno de los miembros de la familia, analizaremos el caso de nuestro participante número 3 que expresa *“uno siempre siente miedo como que ella [cónyuge] se aburra y se vaya”* a parece en esta situación un reflejo de la

tensión familiar mencionada al inicio, donde el participante proyecta por medio del relato un temor a la desconfiguración del núcleo familiar, temor de abandono y deterioro de la relación familiar, como riesgo de menor nivel.

La situación que resulta tensionante puede o no acabar con la interacción y conformación de la estructura familiar, repercutir de manera negativa en las habilidades sociales para el desarrollo personal y por último disminuir o afectar de forma significativa el desempeño dentro de las organizaciones, más aún las organizaciones que actúan en la modalidad de trabajo lejos de casa. Esta noción de tensión familiar surge como descriptor de la relación inadecuada con interacciones poco asertivas dentro del grupo familiar, donde a partir de situaciones problemáticas, se evidencia un deterioro y percepción negativa de una o ambas partes del entorno familiar, nuestro participante hace alusión sobre esa tensión familiar de la siguiente manera, “*ha habido momentos donde peleamos mucho y ella me dice que no va a aguantar así sola*” (E-3), se puede evidenciar una situación que genera tensión en la dinámica familiar, lo cual empieza a influir sobre la funcionalidad de las interacciones familiares causando afectación, desbalance en la convivencia y relaciones familiares.

Por lo tanto, surgen situaciones familiares conflictivas que a mediano o largo plazo pueden convertirse en un factor de riesgo, que lleve a una ruptura de la estructuración familiar, en el caso de dos de los participantes no se presentan a corto plazo situaciones de tensión ni conflicto familiar, lo cual puede estar estrechamente relacionado con la tipología familiar de cada uno de estos, pero en el tercer caso encontramos, como ya lo mencionamos anteriormente una tensión familiar a raíz de las dificultades en la convivencia, por la modalidad de trabajo lejos de casa y según el relato de nuestro participante se presenta una amenaza inminente de conflictos familiares, que puede disminuir la buena ejecución de las actividades laborales de este sujeto. A través de la siguiente narración “*si veo que ella se piensa ir, pues yo dejo el trabajo tirado y me voy así sea a ganar el mínimo*” (E-3), se puede evidenciar una situación conflictiva que de manera inminente puede causar la deserción laboral.

En conclusión, para realizar un adecuado análisis de la modalidad de trabajo lejos de casa, desde las vivencias propias de cada sujeto, resulta inherente tener en cuenta la categoría familiar,

para profundizar en los tipologías familiares, como están conformadas los grupos familiares de cada sujeto y como se ve influenciado de manera negativa o positivas, según sea esta tipología familiar, además las percepciones que surgen del entorno familiar en relación al trabajo lejos de casa. Es necesario analizar las condiciones de cambios en la comunicación familiar, las relaciones e interacciones familiares en la modalidad de trabajo lejos de casa, importante también observar, a partir de los relatos de los participantes, cómo se adapta cada grupo familiar a estas nuevas condiciones, y las estrategias intrafamiliares y extrafamiliares con las que apoya los procesos del sujeto que hace parte del grupo familiar y que se encuentra trabajando lejos de casa. Cabe resaltar que, se encuentran diferentes situaciones adversas que generan tensión familiar, conflicto y riesgo de ruptura, como consecuencia del trabajo lejos de casa, pero en cada grupo familiar se diferencian niveles de tensión leves, moderados o severos según unas características propias de la familia, lo que al final termina influyendo en el desarrollo personal de los individuos dentro de las esferas de acción cotidiana, en este caso lo sería la dinámica familiar.

11. Selección, Acomodación y Asimilación Ante las Nuevas Exigencias Laborales

A lo largo de este trabajo, se ha hecho un análisis desde la perspectiva de los significados de las vivencias de cada uno de los entrevistados, desde la perspectiva del interaccionismo simbólico, un análisis desde tres categorías: individual, familiar, y laboral, con el fin de realizar una descripción desde cada una de estas esferas de interacción. Es por esto que, en este capítulo se realiza un análisis desde la categoría laboral, que buscará describir las vivencias personales desde el ambiente laboral, además su influencia en las otras esferas de la vida. Debido a la particularidad del fenómeno de trabajo lejos de casa, se hará una diferenciación en la categoría laboral, porque es necesario tener en cuenta las condiciones especiales que se dan en esta forma de trabajo.

Partiendo de la premisa que la modalidad de trabajo lejos de casa, implica condiciones diferentes a las dinámicas laborales convencionales, para este trabajo, la categoría laboral incluirá todas estas dinámicas, vivencias, condiciones y espacios de interacción de los sujetos entrevistados, que se dan en las 12 horas de trabajo en los sitios de planta y ejecución de actividades para las cuales han sido contratados, así como los espacios por fuera de él, como lo son los lugares de alojamiento, alimentación y los espacios para el tiempo libre, mientras comienza una nueva jornada de actividades. Así que, la consideración de estos 28 días aproximadamente de trabajo continuo, hará parte de lo que para efectos de este trabajo, se tomará como ambiente laboral y por lo tanto, todas las vivencias e interacciones durante este tiempo harán parte de la consideración desde la categoría laboral. Por lo tanto, la categoría laboral corresponderá a todas las vivencias, códigos, interacciones, relatos, fenómenos entre otros, a lo que están expuestos los sujetos entrevistados, dentro de la organización, que en este caso será de las constructoras de megaproyectos del occidente antioqueño, pero también los espacios extralaborales que surgen debido a estar lejos de casa, como espacios para alimentación, alojamiento y descanso.

Para abordar todo lo que surge desde la categoría laboral es necesario, apoyarse en lo que implica el significado de lo laboral o trabajo, que de manera resumida es una noción utilizada para describir una serie de situaciones y condiciones, que implican un proceso de interacción,

donde a partir de una actividad puntual, se busca recibir una remuneración, en la mayoría de ocasiones económica, según Neffa el trabajo es un “conjunto coherente de operaciones técnicas que se orientan a producir los medios materiales necesarios a la existencia humana” (1999 p. 2). Haciendo alusión entonces a una dinámica de trabajo que tiene varias implicaciones que buscaremos describir más adelante de manera concreta, siendo esta dinámica de trabajo, algo tan viejo como la humanidad misma, como la conocemos hoy en día, con una serie de variaciones, evoluciones y cambios que han condicionado la forma de entender estas dinámicas y relaciones laborales.

Estas nuevas dinámicas laborales o de trabajo implican un cambio evolutivo que se ha adaptado a las formas en que se desarrollaron las sociedades desde la antigüedad, la forma en que se relacionaban los humanos, las condiciones del entorno y muchos otros factores que se describirán más adelante. Así como la conformación de las sociedades, desde su estructura más básica como lo es la familia y todas las dinámicas que llevaron a ver nuestra realidad como la disfrutamos actualmente, el trabajo ha ido en la misma línea evolutiva y a la par del surgimiento de nuevas estructuras sociales, así que como se da el desarrollo del modelo laboral está influenciado por la forma en que se transforman los modelos económicos, políticos y sociales.

La idea de trabajo es una noción que aparece nombrada desde la antigüedad en documentos históricos, jeroglíficos, libros bíblicos o historias de antiguos filósofos, donde se hacen referencias desde lo político, lo cultural, lo social, económico entre otros, de cómo el ser humano se ha guiado a través de prácticas que en un inicio pretendían crear y producir, modificando el entorno y la naturaleza, según Albanessi (2015), antes del período capitalista, el trabajo como conducta era considerado también una propiedad, una cualidad perteneciente a cada persona que ejecutaba la acción determinada, movidos por la búsqueda de satisfacer una serie de necesidades de manera individual y grupal.

En el inicio de la humanidad el trabajo era considerado como una actividad innata en los sujetos y que difícilmente podía diferenciarse de cualquier otra actividad cotidiana ejecutada, además se consideraba como una acción propia de cada individuo, de su pertenencia y que tenía un valor sujeto a la actividad que se realizaba, anterior a estos sistemas de la edad media y

precapitalistas, el individuo de cada comunidad decidía cómo apropiarse, transformar y utilizar la naturaleza que lo rodeaba, el sujeto entonces era dueño de su propia producción y de su fuerza laboral (Albanesi, 2015). Al igual que la conformación de las familias y sociedades han evolucionado, el trabajo lo ha hecho también, uno de estos aspectos han sido en cuanto a la colaboración y trabajo conjunto, debido a que somos seres sociales con necesidad de agruparnos y por lo tanto al realizar ciertas de estas acciones de manera colectiva con lo cual se empiezan a generar, en el trabajo como parte de la cadena productiva y en consecuencia, mayores índices de productividad y acumulación, lo que facilita un aumento de producción y nuevas modalidades de comercialización y aparición de valores monetarios a través del dinero, es allí donde Albanesi (2015) afirma que la actividad laboral se modifica y surge lo que ella denomina como “especialización del trabajo”, más similar a lo que conocemos en las actuales sociedades contemporáneas capitalistas.

Las transformaciones económicas de la sociedad, a lo largo de la historia han determinado los cambios, las nociones del trabajo y todas las dinámicas laborales, desde la actividad de trabajo en las sociedades nómadas, hasta las sociedades agrarias de la edad media, las revoluciones industriales y cambios en las energías utilizadas, en el surgimiento del proceso de industrialización, hasta las sociedades que ofrecen servicios y bienes en la contemporaneidad, según la revisión documental realizada por Cabrera y Rodríguez, quienes además afirman que el trabajo “ha ido evolucionando de forma simultánea en el transcurso de la humanidad y del desarrollo tecnológico” (2021 p. 5). La especialización del trabajo entonces implica una serie de características y condiciones cambiantes que buscan mejorar día a día, el cómo se da esta acción y los beneficios que trae para la dinámica de la sociedad. El trabajo es una acción que influye en muchas otras circunstancias de nuestras vidas diarias, la manera en que vivimos, nos adaptamos, interactuamos, conformamos una familia, comunidad y sociedades. Es en esta constante transformación del trabajo que se convierte en un factor subordinado a las condiciones del mercado y el surgimiento de nuevos modelos económicos bajo las sociedades precapitalistas y capitalistas.

Al considerarse el trabajo como una actividad humana indivisible de la vida misma, es donde surge el término mano de obra, a la ejecución de esta actividad y que tiene varios objetivos

entre ellos satisfacer las necesidades básicas de los individuos y sus familias, además se vuelve un espacio de interacción frecuente para todos los seres humanos, al masificarse esta mano de obra como una actividad que hace parte de las actividades comerciales y por tanto un motor de la economía e impulso de los sociedades, es necesario regular estas actividades para generar mejores condiciones en el desarrollo de las mismas, para llegar a estos consensos en los derechos, a lo cuales estarán sujetos las personas en el desarrollo del trabajo, así como los tipos de remuneraciones y los tipos de actividades que serán tenidos en cuenta como actividades laborales entre otros muchos factores, que evolucionaron en las dinámicas de las sociedades, de la mano de las transformaciones de la humanidad en general. Según Albanessi (2015), Hegel Y Marx hablaron del trabajo como una conducta inherente y propia de la condición humana pero que en el desarrollo de las estructuras laborales y el surgimiento de una acomodación de la industria, generó directamente condiciones de subordinación desigualdad y deterioro de lo que en un principio fue esta condición humana, de decisión propia y sujeto a la voluntad individual.

Así pues debemos tener en cuenta que el trabajo o fuerza laboral debe adaptarse a estas nuevas condiciones lo que genera un cambio en su significación, además resulta relevante tener en cuenta que las condiciones de trabajo actuales están sujetas, de manera muy significativa a las afirmaciones de Hegel y Marx, sobre la subordinación y condiciones de desigualdad de los trabajadores con sus empleadores, que incluso puede verse en las sociedades actuales. El trabajo es considerado entonces, como una noción que moviliza una actividad, conocimiento o profesión por medio de la utilización de herramientas al servicio de un saber productivo, que tiene una serie de características como la delimitación temporal dentro de la cual se ejecuta la actividad productiva, algo que es importante resaltar ya que la categoría laboral o trabajo para nuestra investigación, esta temporalidad abarca el total de las 24 horas del día, en la que no solamente se está realizando las actividades productivas.

Un breve resumen del desarrollo evolutivo del trabajo, nos pone en conocimiento de cómo la actividad laboral, en antiguas sociedades, eran actividades que poco o nada se podían delimitar de las tareas cotidianas de las sociedades nómadas y recolectoras, luego de esto, para los filósofos de las civilizaciones griegas y romanas, el trabajo era visto como una actividad física de poca dignidad y poco prestigio que obedecía a la búsqueda de satisfacciones materiales de la

misma condición humana, según algunos de estos filósofos, los trabajadores carecían de las condiciones para ser considerados hombres libres y por lo tanto ciudadanos dignos de estas metrópolis, según Cabrera y Rodríguez (2021). En la edad media el trabajo se asociaba con una noción de dominación o subyugación, era considerada una actividad más restrictiva sólo para los menos favorecidos de la organización y estructuración social, luego en medio de este desarrollo de lo cultural, político y social donde las religiones y las sociedades en general realizan un proceso de legitimación del trabajo, primero diferenciándolo entre trabajo físico e intelectual y reconociendo ciertos derechos que iban en vía de las libertades y requerimiento de la igualdad que se pregonaba en estas sociedades contemporáneas, gracias al surgimiento de movimientos sindicalistas luego del proceso de industrialización, según Antunes, (citado por Albanesi 2015).

Teniendo claro la noción del trabajo y la evolución de su significado a lo largo de la historia de la humanidad, desde la categoría laboral se pretenderá describir el fenómeno desde la modalidad lejos de casa, el cual ha sido denominado de esta manera para efectos de este trabajo de grado, para los lectores quienes previamente han hecho una revisión de este escrito, hay una descripción más detallada en páginas anteriores, pero en resumen se le denominará al fenómeno de trabajo lejos de casa, a la condición en la que un sujeto se desplaza hacia otros lugares geográficos remotos, en relación la residencia actual del contratado, para realizar actividades laborales durante una determinada cantidad de días de manera continua, y que según Hobart (1979), la organización que realice el proceso de contratación con estos sujetos, debe garantizar unas condiciones particulares, como lo son el lugar donde pueda dormir, comer y pasar tiempo de descanso o actividades de tiempo libre, en este sentido la dinámica consisten en que se realizan actividades de trabajo continuo, lo que luego es compensado con una cantidad de tiempo de descanso. En este sentido, el objetivo de este trabajo, será realizar la descripción de estas condiciones especiales de la modalidad de trabajo lejos de casa, a partir de las vivencias de los trabajadores. Para ello nos valdremos de las subcategorías: proyecto de vida, condiciones laborales, clima laboral y satisfacción personal.

11.1. Proyecto de vida y proyección a futuro

Dentro de la categoría laboral se tendrá presente el desarrollo de la noción de proyecto de vida, siendo un asunto que surge en el levantamiento de la información por medio de las entrevistas, desde cómo los sujetos entrevistados analizan su propia realidad, perciben a cómo está sujeto la forma en que ellos mismos evalúan su adaptación y que facilita el proceso que acompaña la modalidad de trabajo lejos de casa, el “proyecto de vida”, sería una especie de planificación que algunas personas realizan, normalmente en el inicio de sus vidas, que se espera que pueda facilitar la vida a futuro, enfocado en un desarrollo personal integral, es casi un cliché que las instituciones educativas y de formación buscan fomentar en niños, niñas, adolescentes y jóvenes, realizar estas proyecciones a futuro por medio de un proyecto de vida que los prepare y los inspire a verse, pensarse de acuerdo a sus aspiraciones y sueños en un futuro a mediano y largo plazo.

El proyecto de vida es “una de las perspectivas de análisis integrativo de construcción de la experiencia y la praxis personal-social, con la intención de contribuir a la comprensión y formación de las dimensiones del desarrollo humano integral” (D’Angelo Hernández. 2006, p 2), así pues la noción expuesta sobre el proyecto de vida, muestra el claro objetivo de lograr un proceso de planificación en búsqueda del desarrollo humano en su totalidad, desde todos los aspectos, con el fin último del mayor bienestar en general de los sujetos. D’Angelo (2006), también expone la noción de proyecto de vida, como el hecho de que está guiado por la acción y determinación de cada sujeto sobre su entorno, que refleja su forma de dominar hechos futuros y cierto poder determinación sobre condiciones y decisiones de gran valor en la vida de cada sujeto.

Es en este sentido, es que cobra relevancia la noción de proyecto de vida, dentro de nuestro trabajo, ya que en el relato de los participantes de este trabajo se evidencia un deseo y una búsqueda que coincide con el desarrollo teórico de los proyectos de vida, como lo veremos reflejado a continuación, *“pienso mucho en las posibilidades que me da este trabajo para conseguir las cositas mías, lo personal pues lo que yo quiero, una casa, una moto, pues cosas para mi, cosas que quiero, mejorar mi vida personal”* (E-1), podemos identificar que el participante expresa abiertamente como esta condición laboral, va en sintonía con el desarrollo personal en que el sujeto está orientando su vida, ya que gracias a la remuneración económica

que recibe puede adquirir cierta capacidad adquisitiva y de tipo material que solventan algunas necesidades personales, familiares y hasta sociales, facilitando de alguna manera la ejecución de su proyecto de vida, aunque no necesariamente tenga una planificación estructurada y formalizada sobre este proyecto, pero donde se evidencia algunas bases sólidas sobre sus deseos y la búsqueda en general de una mejor calidad de vida y satisfacción personal.

Esta noción de proyecto de vida es un elemento que se encuentra de manera repetitiva aunque no de manera explícita, pero sí se puede inferir, en el caso de nuestra segunda participante quien expresa *“yo pienso que dentro de mi concepción está la idea de no laborar por laborar, sino para ahorrar por un objetivo, entonces evalúo que las condiciones que me ofrecen la empresa si justifique el desplazamiento”* (E-2), a la luz de la teoría de D’Angelo Hernández (2003) se puede apreciar que esta participante tiene expectativas basadas en un proyecto económico, donde pretende ejercer algún dominio sobre futuro, con la posibilidad de facilitar cierta toma de decisión que le generen una mayor satisfacción personal. Hay un aspecto coincidente con el primer entrevistado, quienes aunque no expresan de manera explícita la presencia de un proyecto de vida totalmente estructurado y planeado, realizan una búsqueda de cumplimiento de objetivos desde la obtención de estabilidad laboral y económica, para iniciar desde ahí su proyecto a futuro, entonces las condiciones que ofrece la modalidad de trabajo lejos de casa, se presenta como un aspecto ventajoso y que posibilita el cumplimiento de ciertos objetivos, una percepción de estabilidad y crecimiento.

Si bien nuestro tercer participante es menos explícito, aún con respecto a la planeación y estructuración de su proyecto de vida, se evidencia que dentro de sus objetivos a futuro, el hecho de hacer parte de esta organización y trabajar lejos de casa es un aspecto que posibilita la consecución de estos objetivos y el sostenimiento de algunos de sus planes a futuro, sobre todo desde lo económico, *“pues por un lado si es un buen salario porque el trabajo es suave y a mi me gusta entonces pues el salario es la razón por la que sigo acá”* (E-3), en este sentido vemos como la condición de trabajo lejos de casa, juega un papel vital en el desarrollo de los proyectos a futuro desde lo económico y desde lo que el autor D’Angelo Hernández (2003), denomina como situación social de desarrollo, que serían las condiciones externas al sujeto, como las

determinadas por los recursos que están disponible en su entorno y la sociedad, enmarcado por el contexto social y todas las dinámicas relacionales.

En el desarrollo de un proyecto de vida personal es necesario tener en cuenta una serie de aspectos, que se mencionaron anteriormente, tanto externos como internos de cada sujeto, en este sentido resulta de gran importancia tener en cuenta factores internos como la motivación personal, que también se presenta como uno de los códigos significativos que se identifican dentro de la recolección de la información, para relacionar el concepto de motivación utilizaremos las definiciones de algunos autores de manera resumida, Naranjo (2009), por ejemplo realiza una recopilación de algunas definiciones, según ella, apoyándose en otros autores, plantea que la motivación es un concepto o constructo donde se hace referencia a un aspecto que puede ser interno o externo de cada sujeto y que orienta, moviliza, sostiene, activan una serie de comportamientos, conductas, pensamientos, emociones en los sujetos, en la mayoría de los casos destinado a cumplir unos objetivos, direccionados a la consecución de diferentes elementos según deseos y metas ya sea individuales o colectivos.

A la luz de estas definiciones podemos decir que la motivación juega un papel fundamental en la vida de los sujetos y determina en gran medida la mayoría de las conductas y decisiones importantes, como lo sería en este caso la posición laboral que implica el trabajo lejos de casa, con todas sus condiciones especiales ventajosas y desventajosas. Cuales aspectos resultan como motivantes, para nuestros participantes es algo de nuestro interés, en el caso del primer entrevistado expresa lo siguiente, *“me siento satisfecho, estoy ganando plata y estoy ayudando a la familia, por el momento”* (E-1), desde el punto de vista de las teorías conductistas expuestas por Naranjo (2009), vemos una motivación que está basada en la lógica de recompensas o refuerzos positivos para generar un direccionamiento hacia el desarrollo de las actividades, que se evidencia en la remuneración económica y la idea de estabilidad laboral con buenas condiciones y garantías que incentivan a nuestro entrevistado. Por lo tanto, podemos hablar de una motivación extrínseca que está motivada por factores externos, donde la actividad laboral misma no genera motivación, movilización o sostenimiento de la conducta sino que se da a través de la búsqueda de un factor externo, en este caso las remuneraciones y beneficios ya mencionados, que influyen positivamente en el objetivo inicial que puede tener nuestro

participante. Si bien básicamente a grosso modo, podemos evidenciar que la motivación principal es la variable salarial, también hay un deseo de lograr ascensos y crecimiento dentro de la organización, “*obviamente pues en este momento uno espera avanzar un poquito más, llegar a un nivel como operario que gana un poquito más*” (E-1), en este relato refleja la idea planteada anteriormente y es importante porque muestra un deseo, que también está guiado hacia un mayor desarrollo de las habilidades y potencial personal, de los trabajadores lejos de casa, que directamente se vea evidenciado en su salario.

Así mismo, la autora nos habla de algunas teorías en las que se sustenta la motivación, es de resaltar que en cada caso podemos interpretar la motivación según sea nuestra conveniencia o preferencia teórica, en nuestra segunda entrevista se encuentran elementos diferentes, “*mi concepción está la idea de no laborar por laborar, sino para ahorrar por un objetivo, entonces evaluó que las condiciones que me ofrecen la empresa si justifique el desplazamiento*” (E-2), al igual que en el caso anterior vemos una motivación basada en los beneficios económicos, condiciones e incentivos que ofrece la organización, para parecer una buena opción a los ojos de nuestra entrevistada, igualmente una motivación con una perspectiva conductual y extrínseca por las mismas razones que argumentamos en el caso anterior, pero también vemos una experiencia significativa en la entrevistada, ya que tiene una personalidad que facilita los procesos de adaptación y que de manera intrínseca se motiva a trabajar en esta modalidad, “*no es tan duro vivir tan lejos de mi familia, yo soy muy independiente, casi no veo desventajas a trabajar lejos de casa*” (E-2), en este apartado podemos concluir que el hecho de trabajar lejos de casa y todas las implicaciones que esta trae, son vivencias que generan satisfacción en nuestra entrevistada y van en consonancia con sus deseos internos de ser independiente y explorar nuevas vivencias, experiencias entre otras, siendo entonces estos deseos internos una notable muestra de la motivación intrínseca, donde el desarrollo de la vivencia misma es la que genera ese direccionamiento, movilización y mantenimiento de la conducta bajo la cual está viviendo diariamente. Esta motivación puede estar más ligada a la perspectiva humanista que se enfoca precisamente en un desarrollo de las capacidades, habilidades y crecimiento del potencial personal de manera positiva (Naranjo 2009).

En contraste con esta vivencia, encontramos que nuestro tercer participante, que se generan diferencias notables en el tipo de motivación que determina las conductas de cada sujeto, que tienen que ver con características personales, pero también familiares y sociales, a continuación vemos un discurso más explícito, *“la motivación es que el tiempo pase rápido, e irse uno a descansar a la casa”* (E-3), vemos como se nombra de una manera más concreta cual es el deseo que direcciona o moviliza las diferentes conductas de nuestro participante, se encuentra guiado por un objetivo claro que es de dar cumplimiento a sus labores o actividades dentro de la organización, en la búsqueda de recibir un incentivo que tiene menos que ver con lo económico y va guiado hacia los beneficios de retribución en tiempos de descanso, debido a sus motivaciones intrínsecas de visitar a su familia. Podemos además plantear la hipótesis de que, en este caso se puede analizar esta motivación desde la perspectiva cognitiva, donde el sistema cognitivo de nuestro participante tiene pensamientos que lo motivan a realizar una acción, porque infiere que algunos comportamientos lo pueden llevar hacia el objetivo que desea conseguir y que supone que será así.

El concepto de motivación, desde cualquiera de las perspectivas nos dice que es esa fuerza que moviliza y direcciona, los pensamientos, conductas y comportamientos de los individuos hacia la consecución de alguna meta o la ejecución de tareas específicas de la vida cotidiana, en algunas ocasiones lo más profundo de esta motivación está guiada, hacia poder conseguir llevar a cabo un objetivo personal de manera más específica, estos objetivos personales tienen que ver con las vivencias propias, las experiencias y los significados de cada individuo, así como el momento en el ciclo de vida evolutiva en el que se encuentran y la conformación de sus núcleos familiares, la forma de interactuar con el entorno. Si bien el objetivo personal se relaciona con la motivación, esta sería un asunto más general, mientras que el objetivo personal es algo más específico e individual que tiene que ver directamente con su desarrollo como individuo.

Nuestro primer participante nos relata directamente su objetivo personal, lo cual es un ejemplo de cómo van guiando su comportamiento en relación a conseguir ciertos objetivos, *“pienso mucho en las posibilidades que me da este trabajo para conseguir las cositas mías, lo personal pues lo que yo quiero, una casa, una moto, pues cosas para mí, cosas que*

quiero, mejorar mi vida personal” (E-1), se puede ver reflejado en este discurso un deseo y un comportamiento asociado con conseguir algunas metas que van encaminadas hacia una mayor capacidad de adquisición económica, lo cual se encuentra dentro de sus expectativas a futuro. En el caso de nuestra segunda participante también encontramos como su conducta está encaminada hacia la búsqueda de cumplir con una meta personal, *“ahorrar por un objetivo”* (E-2), aunque no lo mencionada detalladamente se evidencia que hay un conjunto de razones que la impulsan a trabajar lejos de casa, como parte del proceso para consolidar este objetivo.

Además de la motivación cada sujeto tiene una serie de estrategias de organización, que de manera general utilizan para afrontar los diferentes retos a los que están expuestos, en la modalidad de trabajo lejos de casa. Estas estrategias de organización, están ligadas al funcionamiento cognitivo de cada sujeto, desde la toma de decisiones, la evaluación de riesgos, funciones ejecutivas, entre otros e influida también por sus vivencias y experiencias personales. Así que, estas estrategias dependiendo de su efectividad pueden o no facilitar el afrontamiento ante estas situaciones, un ejemplo de esto lo encontramos en la participante número dos que relata *“yo siempre me levantaba pensando en que iba a desarrollar en el transcurso del día, me gustaba organizar mis tareas mentalmente, pensaba en organizar mi agenda del día”* (E-2), aca podemos apreciar como se evidencia una organización de tareas diarias, con los cuales nuestra participante pretende disminuir la carga de las funciones, aprovechando los espacios no laborales fuera de la organización, para realizar de una mejor manera cada una de sus actividades dentro y fuera de la organización.

Otro aspecto importante a destacar en la recolección de información del presente trabajo, tiene que ver con los estados de ánimo presentes en los trabajadores de la organización en el trabajo lejos de casa, para nuestra descripción resulta más relevante aún ya que es necesario tener presente estos estados de ánimo, ya que es una afectividad que acompaña la conducta de las personas, de manera sostenida en el tiempo durante el desarrollo de sus actividades laborales dentro de la organización, pero además también debe ser tenido en cuenta el tiempo que pasan en espacios fuera de la organización, como por ejemplo los casinos para la alimentación, los dormitorios y tiempo libre entre las jornadas de trabajo. Los estados de ánimo, son los fenómenos o actitudes afectivos, que tiene un sujeto frente a diversas situaciones y de una duración sostenida

en el tiempo, cuenta con bases psicológicas y físicas, estos fenómenos no necesariamente están guiados o surgen a partir de un estímulo claro o específico, por lo cual su origen y su duración no es necesariamente identificable, además estos estados de ánimo están caracterizados por una serie de tonalidades emocionales que no se dirigen hacia una objeto claro y que se pueden evidenciar de manera concreta a la hora de ejecutar tareas, según Gallarado (2006), es precisamente por esto que es importante tener en cuenta los estados de ánimo de nuestro participantes en los espacios de interacción laboral y extralaboral dentro de los días de trabajo continuo.

Dentro de la recolección de información identificamos como cada participante hace referencia a algunos estados de ánimo propios de manera clara, lo cual influye positiva y negativamente en el desempeño de sus funciones, en el desarrollo de las actividades laborales y su tono afectivo en las tareas que realizan en los espacios extralaborales, *“me siento satisfecho, [...] por el momento. emocionalmente me siento satisfecho”* (E-1), acá se evidencia como la tonalidad afectiva del participante es positiva y en consecuencia influye en emociones posteriores que mejoraran la vivencia experiencial, dentro y fuera de la organización, en la ejecución de las tareas laborales y las dinámicas no laborales, según Neumann, et al. (citado por Gallardo 2006) los estados de ánimo influyen en las emociones posteriores, por lo tanto si tienen relación positiva con los estados de ánimo-EA, la emoción se puede intensificar o disminuir.

Como lo mencionamos anteriormente los estados de ánimo son fenómenos, que se diferencian de las emociones, en parte gracias a su cualidad de sostenimiento en el tiempo y no tener un objeto o estímulo claro que lo haga surgir, por esto resulta ejemplificante la experiencia narrada por la segunda participante, *“en general a mi me recalcan que soy muy sonriente, siempre soy muy alegre, los 28 días laborales estaba con una sonrisa en la cara”* (E-2), se evidencia como esta tiene claro, cuál es su estado de ánimo la mayor parte de tiempo que pasa en la organización y en la modalidad de trabajo lejos de casa, lo cual de manera implícita, si nos apoyamos en las teorías de Gallardo (2006), mencionadas en el párrafo anterior, podríamos hipotetizar que el desempeño laboral será positivo así como las actividades que realice en el tiempo libre dentro los 28 días de trabajo continuo.

11.2 Condiciones laborales y extralaborales

Las condiciones laborales juegan un papel fundamental para determinar el funcionamiento y las variables que intervienen en las actividades a realizar dentro de las organizaciones, pero para nuestro trabajo cobra aún más importancia debido a que en la modalidad de trabajo lejos de casa se deben tener en cuenta, una mayor cantidad de factores y condiciones, debido a que no solo serán condiciones laborales propiamente del entorno de la ejecución de las tareas, sino que se deben analizar las condiciones alimentarias, habitacionales, de libre esparcimiento entre otras, ya que la organización provee todos estos elementos durante un tiempo continuo de 28 días. Las condiciones laborales en algunos países se encuentran reguladas legislativamente es el caso de España de donde tomaremos la definición exacta que nos parece que se adapta de mejor manera a nuestro objetivo, donde señalan que son “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores” (Art. 4 ley 31, Parlamento Español, 1995).

Las condiciones laborales se han vuelto un tema de relevancia a nivel nacional e internacional debido a su gran influencia en la calidad de vida, lo cual es un aspecto de gran interés hoy en la actualidad, ya que está directamente relacionada con los niveles de productividad, competitividad, reducción de factores de riesgo laborales entre otros, pero también con el bienestar de los trabajadores y de su entorno, (Martínez et al., 2013), de ahí que estos autores proponen un análisis de estas condiciones laborales desde 3 ejes, que analizaremos más adelante a la luz de la información recolectada en las entrevistas de los trabajadores lejos de casa.

Dentro de estas condiciones laborales se destacan las condiciones económicas, que llaman poderosamente la atención de muchos autores y especialistas, ya que se pretende analizar la percepción de los trabajadores sobre los salarios que reciben, factor que resulta determinante a la hora de impactar la calidad de vida de los trabajadores, en nuestro trabajo también es un aspecto valioso según lo hallado en las entrevistas como en el siguiente relato, “*realmente las funciones que yo ejerzo, que son temas netamente administrativas, que son archivos de gestión documental que es lo que yo manejo, pues digamos que para eso se manejan unas tablas de nómina, entonces se basan en ese tipo de salario*” (E-2), donde podemos evidenciar que la percepción de esta

condición económica es positiva para nuestra entrevistada, ya que para ella no es un trabajo que requiera un esfuerzo desproporcionado, además refiere la percepción de justicia que ve en cuanto al nivel salarial, argumentando que hay unas tarifas ya estipuladas, lo que da las garantías de que reciba lo justo. Podemos observar entonces cómo esta condición cumple con influencia positiva en la calidad de vida de nuestra participante, según lo expuesto por ella misma.

En este mismo sentido en cuanto a la condición económica, nuestro primer participante expresa ideas similares en cuanto a su percepción del nivel salarial, *“yo creo que la plata que me gano allá es acorde al esfuerzo que hago cada día”* (E-1), acá se observa una valoración positiva sobre el nivel salarial comparado con el esfuerzo que nuestro participante, siente que realiza en cada una de las actividades dentro de la organización, lo cual muestra esta condición salarial algo positivo que puede evitar algunos riesgos laborales como deserción o ausentismo laboral, además genera una sensación de bienestar personal y familiar, que compensa factores menos favorables.

Nuestro tercer participante difiere un poco de las percepciones anteriores ya que refiere condiciones económicas menos desventajosas, *“pues por un lado si es un buen salario porque el trabajo es suave y a mi me gusta entonces pues el salario es la razón por la que sigo acá, pero por otro lado yo siento que se aprovechan de mí, porque yo hago cosas que otras personas que ganan más no son capaces de hacer”* (E-3), aunque muestra una percepción positiva con el esfuerzo que realiza en relación al nivel salarial, señala inconformidad debido a la disparidad que existe entre su salario y el de otras personas, que según el participante, no tienen las mismas capacidades y funciones que él, por lo tanto se puede evidenciar una percepción negativa, que puede ser un factor riesgoso de deserción o ausentismo laboral, que además puede generar conflictos internos debido a la falta de equidad en la distribución de los salarios e influir negativamente en el desempeño dentro y fuera de la organización, aun en los lugares externos al trabajo (casinos, dormitorios, entre otros).

Ahora bien, otra de las condiciones a tener en cuenta y que es de suma importancia según la recopilación biográfica hecha por Martínez et al., (2013), son las condiciones ergonómicas, que hacen referencia directamente a lo relacionado con el lugar del trabajo, desde la estructura física y sitio donde el trabajador desarrolla las actividades laborales y en el caso del trabajo lejos

de casa, se deben tener en cuenta los espacios de alimentación, alojamiento y de libre esparcimiento, que brinda la organización, por lo que podemos decir que unas adecuadas condiciones ergonómicas cobran mayor relevancia, al ser analizadas en las modalidad de trabajo lejos de casa, lo que es de interés de nuestro trabajo. De hecho, el sitio de trabajo en esta modalidad será analizado de manera conjunta con el uso de los otros espacios utilizados por los trabajadores, *“yo siempre desde que entré a trabajar me hago con un mismo grupito, la verdad es que esto acá está dividido por áreas, entonces siempre me hago con las mismas personas de mi área, digamos que en todos los lugares, pues en el lugar de trabajo, pero también en los lugares de descanso, donde dormimos, donde comemos”* (E-1), como podemos apreciar en este relato la convivencia dentro de los espacios como la alimentación, alojamiento y libre esparcimiento, tienen influencia en cómo se dan las interacciones dentro de los espacios de actividades laborales, en consecuencia con esto, nuestro participante prefiere enfatizar en las condiciones ergonómicas fuera del sitio de trabajo *“digamos que los espacios son muy restringidos, más que todo se utiliza un gimnasio y una cancha de micro, pero no a todos les gusta ocupar estos espacios y tienen otros gustos diferentes que no se adaptan a estos espacios”* (E-1).

En la descripción de la percepción de estos sitios de trabajo por parte de los trabajadores, en modalidad de trabajo lejos de casa, hay unas condiciones especiales que ya se han mencionado, en nuestra segunda participante notamos que se hace nuevamente mayor énfasis en las condiciones ergonómicas de los espacios de alimentación, descanso y tiempo libre, *“me daban la habitación en hotel, me daban las 3 comidas diarias y la lavandería”* (E-2), que se describa nuevamente estas condiciones nos indica que para los trabajadores lejos de casa se hace más importante que haya unos sitios extralaborales que sean confortables y garanticen cierta comodidad. En nuestro tercer participante podemos ver como hace referencia a las condiciones ergonómicas un poco más explícitamente, *“a mi la verdad me gusta mucho este trabajo, ya tengo mucha experiencia y es trabajo de oficina donde uno no se tiene que meter por allá en túneles ni ensuciarse”* (E-3), hace referencia a el sitio de trabajo y el espacio como un lugar cómodo, que da garantías de tener un buen desempeño y que facilita el trabajo, lo cual genera una percepción positiva de estas condiciones laborales.

Por último dentro de las condiciones laborales Martínez et al. (2013), destacan la importancia de la categoría desde las condiciones ambientales, que hace referencia a los aspectos como satisfacción laboral, riesgos laborales entre otros, en el caso de nuestro primer entrevistado notamos una percepción bastante positiva sobre estas condiciones ambientales *“yo siento que las condiciones bajo las que estoy son buenas, pues obviamente si pudiera obtener un trabajo estable y cerca de la casa para estar más tiempo sería muy bueno, pero por ahora esto es lo que hay”* (E-1), se puede evidenciar que hay cierto nivel de satisfacción en cuanto al trabajo que está realizando y las condiciones en general, lo que puede tomarse como un factor positivo que denota una satisfacción laboral. En relación con este aspecto nuestra segunda participante expresa *“soy una persona muy tranquila y me adapto muy fácilmente a todas las situaciones, por eso creo que me siento bastante satisfecha en todo en general”* (E-2), esta narrativa nos demuestra que hay una percepción positiva de las condiciones ambientales que favorece el desempeño diario de las actividades dentro de la organización, la salud y bienestar de nuestra participante.

Para nuestro tercer participante, la percepción en cuanto a la satisfacción laboral está fuertemente relacionada con los tiempos de descanso y los tiempos de actividad laboral, *“entonces esos últimos días (Antes de salir a descanso), uno tiene un cansancio acumulado, se le junta con la ansiedad, pereza, desánimo y la felicidad de irse a ver a la familia”* (E-3), podemos evidenciar como este se refiere directamente a algunas condiciones de cansancio acumulado, debido a la exigencia de trabajar una gran cantidad de días de manera continua, lo que en cierto grado empieza a generar una percepción negativa e incide en el desempeño en las actividades, de estos últimos días previos a salir a los periodos de descanso.

La convivencia por otro lado, es uno de los factores que incide de manera significativa sobre la percepción de las condiciones laborales y en general de la ejecución de las actividades dentro de las organizaciones, si bien es necesario enfocarse en realizar de manera efectiva las distintas tareas laborales, es de tener en cuenta que una buena convivencia laboral, ayuda en nuestra condición humana como seres sociales, recíprocos y de asociación, más aún en la modalidad de trabajo lejos de casa, los sitios de convivencia se diversifican de una manera bastante relevante ya que son más los lugares donde estos sujetos interactúan de manera directa y

frecuente, como en los sitios de alimentación, descanso y sitios de esparcimiento, por lo cual hay una mayor cantidad de tiempo de convivencia entre estos. Los participantes tienen vivencias específicas y muy variadas en este sentido, nuestro primer participante expresa *“yo siento que se ha creado un vínculo casi como una segunda familia”* (E-1), esta afirmación nos muestra como la convivencia se convierte en un factor preventivo y positivo en el desempeño diario de sus actividades, lo que genera una mejor dinámica en la realización de labores, que disminuye la aparición de riesgos laborales o problemas de convivencia.

En los demás participantes notamos algunas percepciones, sobre la convivencia laboral un poco distintas donde no es tan evidente esa relación de afinidad, *“yo la verdad no compartía muchos espacios con otras personas, yo prefería salir a descansar, me gusta mantener distancia en esos temas, para evitar malos entendidos”* (E-2), en este caso notamos como, si bien no hay dificultades en la convivencia, la estrategia de nuestra participante es mantenerse distanciada del resto de compañeros de trabajo, tanto en las áreas extralaborales como en los espacios internos de trabajo, ya que percibe que mantener una buena distancia previene dificultades a futuro. Además nuestro tercer participante expresa *“pues uno aprende a trabajar con la gente así en estos campamentos, por ejemplo yo con algunos les digo que si quieren ir a hacer ejercicio para que se relajen un rato, pero es el espacio fuera del trabajo que pasó con ellos, de resto prefiero estar encerrado en la habitación durmiendo o hablando con la mujer”* (E-3), este relato tiene similitudes con la entrevista anterior se nota un deseo por dar cumplimiento con las actividades laborales de forma correcta y se omite crear relaciones significativas con otros individuos dentro de la organización, ambos participantes expresan tener amplia experiencia laborando en el campo del trabajo lejos de casa, lo que al parecer les ha llevado a preferir tomar distancia de los asuntos de convivencia dentro y fuera de la organización.

11.3. Clima laboral y relaciones interpersonales

El clima organizacional o laboral es un concepto que cobra cada vez más relevancia dentro de las organizaciones, por un lado, para garantizar una adecuada condición de bienestar a los trabajadores, y por otro lado, para que haya un impacto positivo en el desempeño dentro de la

organización, que traduce en un aumento de la productividad y de los niveles de competitividad de la organización, es por esto que, para nuestro trabajo resulta valioso contextualizar y analizar sobre el clima laboral, primero, desde su conceptualización y luego, desde la percepción de los trabajadores lejos de casa. Según Ólaz (2013) los primeros estudios sobre el clima laboral, surgen a partir de 1939 con Lewin et al. y en 1953 con Fleishman, pero a partir de allí, surgen muchos otros estudios e investigaciones en relación al tema, y según este, esa es una de las razones por las que aún hoy en día es difícil que se tenga consenso sobre la definición de clima laboral.

Una de las definiciones que podemos encontrar al respecto es que el “clima laboral se entiende como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo” Patterson et al. (citado en Ólaz, 2013 p. 4). Para efectos de nuestro trabajo, debemos aclarar que este clima laboral se extenderá fuera de los sitios de trabajo específicamente, ya que resulta importante analizar este aspecto en los ambientes extralaborales en relación con la organización. Resulta ideal ver cómo se mueve esta variable entre el contexto organizativo y los comportamientos de los trabajadores lejos de casa.

Si bien nuestro primer participante expresa que *“las relaciones con mis compañeros de trabajo por el momento han sido buenas, yo siempre desde que entré a trabajar me hago con un mismo grupito”* (E-1) vemos como este participante hace referencia, de manera explícita al desarrollo de sus actividades acompañado de una buena relación con su entorno, y en donde el grupo de trabajo se convierte en un apoyo y factor positivo para una buena ejecución del rol dentro de la organización, no hace referencia tampoco a asuntos negativos que dificulten la relación con el entorno organizacional y su comportamiento como trabajador. Los factores extralaborales también se enuncian repetidamente a lo largo de la entrevista como condicionantes de un buen clima laboral, no se enfatiza en las condiciones específicas en los lugares de trabajo dentro de la organización u otros aspectos relevantes. En las dinámicas del trabajo lejos de casa evidenciamos que, cobra mayor relevancia para la percepción del clima laboral factores como las

interacciones en el entorno extralaboral, aún con más valor que la misma ejecución de las actividades laborales.

En el caso de la segunda participante no hace mucha referencia a la ejecución de las labores que desempeña, pero expresa lo siguiente, *“pues realmente yo con mi grupo de trabajo o sea el equipo predial, compartía 3 veces en la semana, porque de mi equipo predial yo era la única que vivía en el campamento, porque el resto se quedaron trabajando desde sus casas en Medellín, y ellos iban dos o 3 veces, iban al campamento desde Medellín y se compartía un espacio netamente laboral”* (E-2), en donde se identifica un clima laboral adecuado sin situaciones conflictivas lo cual se refleja positivamente en la percepción de la participante.

Si el clima laboral es una variable donde se tiene en cuenta la percepción general del entorno laboral, esto significa que uno de los factores de gran relevancia dentro esta percepción será la relación hacia los otros sujetos dentro de la organización, como la dinámica con los compañeros y jefes, en los casos del trabajo lejos de casa resulta aún más relevante las dinámicas e interacciones en las relaciones interpersonales con compañeros de la organización ya que a parte del escenario de ejecución de las actividades laborales, hay un nivel de socialización importante en los espacios extralaborales (alimentación, alojamiento y descanso), *“yo siento que se ha creado un vínculo casi como una segunda familia”* (E-1), se identifica una adecuada relación con los compañeros de trabajo, hasta el punto de considerarlos como un vínculo familiar, lo que genera un ambiente favorable en el desempeño de las laborales y la convivencia cotidiana.

Si bien en ninguna de las entrevistas realizadas se encuentran dificultades en el sentido de la convivencia con compañeros, si hay diferencias significativas, *“con otras personas de otras áreas con las que laboraba compartía cosas como, un desayuno o un almuerzo dentro del ambiente laboral, pero era algo sencillo”* (E-2), en este caso la participante no refiere una vinculación tan importante, expresa coincidencias en la ejecución de tareas diarias, pero no hay un reflejo de afectividad hacia sus compañeros, se nota una clara delimitación entre los roles desde los que interactúa con los demás y no hay relaciones significativas, que nuestra participante resalte. Para el caso de la segunda participante, nos dice que *“Encontré buenas personas y*

profesionales, una relación tranquila de equipo de trabajo” (E-2), podemos concluir que esta forma de relacionarse, con sus compañeros está condicionada por la experiencia que nuestra participante ha tenido en las convivencias dentro de los campamentos, en otros momentos bajo la condición de trabajo lejos de casa.

11.4 Satisfacción personal y calidad de vida

El objetivo de este trabajo está centrado en analizar las vivencias individuales de los sujetos que están en la modalidad de trabajo lejos de casa, cuales son las influencias de estas condiciones laborales dentro de la calidad de vida, la satisfacción personal, la percepción de su entorno y todo lo que es importante para cada uno de estos sujetos, para esto pretendemos realizar una descripción de este fenómeno de trabajo lejos de casa, desde distintas categorías, en este caso la laboral y cómo influye la satisfacción personal en el desarrollo de esta categoría y viceversa como la actividad laboral influye en la satisfacción personal.

La satisfacción personal es un constructo que ha sido muy estudiado en el área de la psicología evolutiva, diversas teorías y estudios han consolidado algunas definiciones sobre la satisfacción desde las ciencias humanas, una de estas definiciones que podemos mencionar es donde nos dice que la satisfacción es “una valoración cognitiva personal que realiza una persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de su vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable” (Clemente, et al. 2000, p. 189), si bien los autores nos hablan de esta valoración cognitiva a nivel personal, es necesario aclarar que esta tiene múltiples variables que influyen desde lo social, cultural, biológico y el entorno familiar, si tomamos en cuenta que el trabajo es una actividad que va ligada de manera ineludible al ser humano, analizar las condiciones laborales es necesario para comprender de mejor manera la satisfacción personal.

Es en este sentido, surge la necesidad de hablar de manera más específica de la satisfacción laboral, para poder describir de manera más dicente, los procesos que convergen en este constructo y más aún bajo el fenómeno del trabajo lejos de casa; según autores como . Dabos

(2018), la satisfacción laboral, es uno de los más estudiados desde el siglo XX hasta la actualidad y expone dos razones por la cual ocurre esto, primero, debido a la necesidad de entender algunas variables desde la psicología organizacional, en cuanto a la efectividad de las organizaciones como el ausentismo, la rotación, el compromiso organizacional, el desempeño y la competitividad, por otro lado se busca desde un aspecto más ético y moral preocuparse por el bienestar de quienes ejercen estas actividades laborales.

En el caso de nuestro primer participante notamos que hay una valoración positiva del nivel salarial que puede estar condicionada a que este sea su primer empleo estable y con condiciones beneficiosas desde el punto de vista de prestaciones legales además, la etapa de ciclo vital en la que se encuentra, *“yo creo que la plata que me gano allá es acorde al esfuerzo que hago cada día”* (E-1), podemos identificar una satisfacción salarial positiva que repercute en la valoración general de las condiciones laborales de la organización. En el caso de la segunda participante notamos una percepción positiva en este ítem salarial *“las funciones que yo ejerzo, que son temas netamente administrativas, que son archivos gestión documental que es lo que yo manejo, pues digamos que para eso se manejan unas tablas de nómina, entonces se basan en ese tipo de salario”* (E-2), a partir de esta afirmación concluimos que existe satisfacción salarial e influye en la percepción general frente a la organización lo cual genera una valoración positiva de las condiciones y situaciones que vive a diario, nuestro tercer participante muestra una notoria discrepancia con las afirmaciones anteriores, *“siento que se aprovechan de mi, porque yo hago cosas que otros personas que ganan más no son capaces de hacer, por ejemplo, hay ingenieros que no saben todo lo que uno sabe, y que uno mismo le toca entrenar y ayudarles, y ellos ganan el doble”* (E-3), esta afirmación se refiere a la organización como tal y expresa abiertamente su insatisfacción salarial, esto influye de manera negativa en la percepción general de las condiciones laborales dentro de la organización, lo cual podría estudiarse más a profundidad comparándolo a la luz de variables como efectividad organizacional y el bienestar del mismo individuo.

Este análisis de forma específica sobre variables como la satisfacción salarial es un determinante, a la hora de analizar la satisfacción laboral en términos generales, dentro una

organización, en este caso en los mega proyectos de construcción del Túnel del Toyo, que nos muestra de forma clara la incidencia de la satisfacción salarial y su correlato con la satisfacción laboral y en último término la personal, en este sentido para medir la satisfacción laboral resulta necesario abordar de manera específica estas cuestiones, bien sea para identificar posibles riesgos en la productividad y desempeño laboral o interesarse en el bienestar de cada sujeto que trabaja en la modalidad de trabajo lejos de casa. Para sustentar lo expuesto con anterioridad es necesario mostrar lo expresado por nuestro primer participante quien manifiesta, *“por el momento me siento satisfecho, estoy ganando plata y estoy ayudando a la familia”* (E-1), quien en consonancia con su nivel de satisfacción salarial muestra una valoración positiva en cuanto a la organización y se podría argumentar a la luz de esta afirmación que se encuentra satisfecho a nivel laboral y en consecuencia a nivel personal.

En el caso de nuestra segunda participante afirma lo siguiente *“la verdad en todo lo que hago me siento muy satisfecha, soy una persona muy tranquila y me adapto muy fácilmente a todas las situaciones”* (E-2), hace una valoración de manera más general sobre su satisfacción en el desarrollo de las diferentes actividades dentro y fuera del sitio de trabajo, donde muestra sentirse satisfecha a nivel relacional, laboral y por lo tanto a nivel personal. Lo cual a la vista de este trabajo descriptivo, muestra que la participante desde su experiencia y subjetividad tiene una serie de condiciones ventajosas, para laborar bajo la modalidad de trabajo lejos de casa.

Para nuestro tercer entrevistado, hay una valoración diferente que se expresa a continuación *“a mi la verdad me gusta mucho este trabajo, ya tengo mucha experiencia y es trabajo de oficina donde uno no se tiene que meter por allá en túneles ni ensuciarse y eso es bueno, entonces a nivel emocional me siento satisfecho y laboral”* (E-3), a pesar de que expresa que no se encuentra satisfecho con el salario que recibe, muestra una satisfacción a nivel relacional, emocional y laboral ya que siente comodidad en el lugar donde se desempeña, sin embargo, hay factores externos que pueden afectar esta satisfacción de una manera más general que involucra la familia y lo personal, *“pero con lo de la familia si es muy complicado, porque ahí está la mujer sola y también los amigos y el resto de la familia que uno no alcanza a ver porque no da tiempo para visitarlos a todos”* (E-3), como se puede observar en esta afirmación

hay una afectación de su satisfacción personal, que puede causar dificultades tanto para el rendimiento de la organización, como para la dinámica familiar y personal del participante.

En conclusión, el trabajo es por tanto una actividad que se vuelve inherente al desarrollo personal y una costumbre casi tan vieja como la humanidad misma, por lo cual deben realizarse esfuerzos para estudiar de manera oportuna las transformaciones que ha tenido a lo largo de la historia y cómo estos cambios impactan de una u otra manera a la humanidad. Ahora bien, cada sujeto se relaciona con el trabajo de acuerdo a unas necesidades de desarrollo a nivel individual y grupal, partiendo desde una planificación en la búsqueda de objetivos autoimpuestos con el fin de darle sentido a la existencia misma de cada sujeto, allí es donde aparecen vinculados la motivación personal y las estrategias propias de cada sujeto para abordar estas realidades laborales que nos implican retos a diario, en el caso del trabajo lejos de casa no es diferente y es por esto que en la recolección de datos e información de cada participante, se encuentran claves que nos conducen a ver esa necesidad de los sujetos, de desarrollar sus propios proyectos de vida, donde la organización en la que se encuentran se pueden convertir en la base para llevar a cabo este proyecto o puede ser un eslabón más, así pues vemos distintos recursos en cuanto a la motivación que moviliza a cada sujeto en la búsqueda de cumplir estos objetivos iniciales.

Además, de la búsqueda del cumplimiento del proyecto de vida y la motivación, se debe evaluar las condiciones laborales de la organización y su características propias donde se requiere adaptarse, para nuestro caso, la modalidad lejos de casa, donde evidenciamos diferentes valoraciones sobre estas condiciones laborales, en algunos casos positivos y negativos, pero que en general funciona como una variable que los sujetos evalúan, para determinar su relación con la organización y que influye en la aparición de circunstancias riesgosas o protectoras, tanto para los trabajadores como para la organización. De otro lado, se puede decir que, las condiciones especiales del trabajo lejos de casa, repercute en que los sujetos deban tener en cuenta una mayor cantidad de variables, con respecto a la organización como lo son las condiciones ergonómicas, ambientales y económicas, lo que determina su futuro en la organización.

Por último, es vital para el buen funcionamiento de las organizaciones, para su desempeño y competitividad, así como para el bienestar de los trabajadores, lo cual se convierte en un proceso cíclico donde depende el uno del otro, analizar las dinámicas laborales teniendo en cuenta la satisfacción personal, la influencia del rol como trabajador en esta percepción, así como otras variables que implica el ejercicio laboral, como las dinámicas relacionales, la percepción salarial y satisfacción laboral, que son otros factores que influyen positivamente en el desempeño de cada sujeto. Sin dejar de lado las condiciones particulares de cada uno de los integrantes de la organización, como su personalidad, la conformación de su estructura familiar y su momento dentro del ciclo vital.

12. Conclusión

En el desarrollo del presente trabajo, se hace un rastreo donde se pretendió encontrar un marco de referencia a través del cual se analizara el fenómeno del trabajo lejos de casa, aterrizado en la realidad del contexto colombiano más exactamente desde la experiencia local dentro del desarrollo de megaproyectos en el occidente antioqueño, en este rastreo se encontraron algunos trabajos que aportaron de manera significativa en la conceptualización y análisis de vivencias de los sujetos que se encuentran bajo el trabajo lejos de casa, en tres categorías generales individual, familiar y laboral.

En este rastreo se obtuvieron algunos conceptos valiosos, pero considero que no alcanzan a realizar un acercamiento fiel a nuestro contexto local. Lo primero que se puede concluir es que, a pesar de que la práctica del trabajo lejos de casa cada vez tiene mayor presencia en el país, hay un vacío en cuanto a los estudios sobre esta modalidad, desde todas los puntos de análisis, tanto económicos, legislativos y psicosociales, en consecuencia no existen regulaciones en este fenómeno laboral dentro de nuestro país.

En correspondencia con nuestro objetivo general, donde se pretendía indagar por los significados y vivencias individuales, familiares y laborales en trabajadores en megaproyectos en la subregión de occidente, se realizaron entrevistas con los trabajadores que se encuentran bajo esta condición laboral; entrevistas semiestructuradas que indagaba de manera específica por cada una de estas dimensiones individual, familiar y laboral. Con este instrumento se pudo indagar de forma satisfactoria por estas dimensiones, en las cuales se pudieron analizar las vivencias y significados que experimentan a diario estos trabajadores en relación con el desarrollo de sus actividades laborales.

En términos generales con quienes hicieron parte de este trabajo, se encontraron desde la categoría individual, vivencias significativas que tienen mucho que ver con los procesos adaptativos, inductivos, adaptativos y de acomodación, en donde se resalta que la adecuada ejecución de estos genera unas mejores condiciones de alienación con la organización en la cual

se van a desempeñar. Igual de importante para nuestros participantes, son las condiciones extralaborales que brinda la organización como lo es la alimentación, el alojamiento y esparcimiento libre.

En cuanto a las condiciones familiares, los participantes muestran un patrón de cómo las características de la conformación familiar y la percepción de estas influyen de manera negativa o positiva en los significados y vivencias que tienen a diario dentro y fuera del espacio de actividad laboral. Por último, en cuanto a la dimensión laboral, los participantes muestran una percepción muy similar en cuanto a las condiciones que favorece el buen desempeño, principalmente debido a las condiciones de incentivación económica, así como la retribución en tiempos de descanso y percepción de estabilidad laboral.

Ahora bien, dentro de los objetivos específicos se pretendía, en primer lugar describir los significados y vivencias del trabajo lejos de casa a nivel personal, en trabajadores de megaproyectos en la subregión de occidente, resulta importante entonces recalcar que cada uno de nuestros participantes tienen procesos de acercamiento a esta modalidad de trabajo, de formas diferentes lo cual determina la adaptación inicial y los procesos de inducción, además no hay mayor referencia a los procesos de selección, por lo que se puede concluir que no hay una búsqueda de un tipo de perfil de parte de las organizaciones, que se adapte a la modalidad de trabajo lejos de casa.

En un primer análisis, los participantes se refieren a las condiciones que resultan complejas para lograr una adecuada adaptación, no solo a la actividad laboral, sino a las condiciones extralaborales ofertadas por la organización (alojamiento, alimentación y esparcimiento), en términos generales las vivencias de nuestros participantes, muestran falencias en los procesos de inducción y entrenamiento, que como se menciona en el capítulo 1, son importantes como catabólicos para acelerar los procesos adaptativos y de acomodación para mejorar las condiciones de trabajo. Estos procesos de adaptación y acomodación resultan ser significativos para disminuir las posibles riesgos en la relación contractual de los sujetos con la organización, ya que sería un asunto positivo en la interacción y dinámica de estos con el entorno

laboral y extralaboral, en este sentido los participantes tienen diferentes estrategias para la acomodación y adaptación con el entorno lo cual tiene todo que ver con las vivencias y experiencias laborales que han tenido en procesos anteriores, las cuales dotan de significados estas nuevas interacciones.

Individualmente, los sujetos tienen diferentes mecanismos de asimilación que dependen en gran medida del momento evolutivo en el que se encuentran, como viven este proceso incorporación laboral, como es el entendimiento de este fenómeno laboral, como se da la interacción con el ambiente y cómo la interpretan, es así que podemos concluir que, el proceso de incorporación laboral se da de diferentes maneras lo que facilita o implica un obstáculo para que este proceso sea más positivo. En el desarrollo de este trabajo salen a la luz aspectos como la aparición de emociones positivas y negativas, que luego se convierten en pensamientos, sobre las vivencias diarias, que según los participantes tienen gran injerencia en cómo se da el desarrollo de actividades cotidianas. Lo que nos da a entender que nuestros participantes tienen nociones básicas sobre lo que desean en cuanto a condiciones y experiencias que faciliten un estado de bienestar óptimo.

Estados de bienestar que nuestros participantes perciben a partir de una serie de condiciones, que tienen que ver con los espacios y actividades laborales, pero que también están influidos por las condiciones externas como lo son el alojamiento, alimentación y espacios de libre esparcimiento, siendo estas últimas condiciones en las que los participantes de este trabajo, encuentran cambios de hábitos que les resultan significativos, en lo que tiene que ver con sus costumbres personales de alimentación, las comodidades con las que cuentan en sus hogares a la hora de dormir y actividades de gusto personal que desarrollan en tiempo libre y que en estas organizaciones no pueden realizar. Otro factor de gran importancia para la evaluación del estado de bienestar de los trabajadores lejos de casa, son las estrategias de afrontamiento que tienen a nivel individual, que a grandes rasgos se soportan en los beneficios económicos, que estos perciben de parte de la organización, en este proceso se evidenció que para los participantes este es un factor decisivo tanto para afrontar esta modalidad de trabajo, así como vivenciar un estado de bienestar individual.

Dentro de los objetivos específicos, también se plantea la necesidad de hacer una descripción de estas vivencias, en relación al ámbito familiar, por lo cual se realiza un proceso de recolección de información, desde este punto de vista, podemos decir entonces que siendo el grupo familiar un eslabón fundamental en el desarrollo integral del potencial humano, es un aspecto que influye de manera significativa en cómo viven los trabajadores lejos de casa, estas condiciones novedosas de trabajo.

En conclusión, se encuentran aspectos tales como la importancia del apoyo familiar en cada uno de los participantes a la hora de iniciar un trabajo lejos de casa, otro aspecto a resaltar es la configuración del sistema familiar como es un determinante en el inicio y desarrollo de esta modalidad, a grandes rasgos la percepción familiar facilitará o dificultará el proceso de adaptación, acomodación, integración laboral a las nuevas condiciones de trabajo de las cuales hace parte. En primer lugar, la familia puede convertirse en ese apoyo externo para afrontar las vivencias diarias en la modalidad de trabajo lejos de casa, ya que los sujetos adoptan en gran medida los significados que tienen estos fenómenos o eventos que hacen parte del desarrollo personal.

En el caso concreto de nuestros participantes, encontramos dos sujetos que tienen una estructura familiar extensa, sin pareja o hijos en los cuales el núcleo familiar está compuesto por padres o cuidadores, así como subsistemas fraternales en los cuales se evidencia una mejor percepción acerca de las condiciones específicas que requiere trabajar lejos de casa, un tercer participante tiene una estructura familiar reconstituida conformada por su pareja e hijastro, en donde hay una percepción más negativa sobre estas condiciones de trabajo. Estas diferencias estructurales en el grupo familiar tienen la particularidad de incidir en la percepción, de formas negativas o positivas.

Si bien la estructura familiar es de gran influencia en la asignación de significados a estas vivencias dentro de la actividad laboral, es de remarcar que asuntos como la comunicación familiar, juega un papel fundamental dentro de las estrategias de afrontamiento de cada sujeto y

cómo las viven, determina patrones de conducta desarrollados diariamente. En dos de nuestros participantes se convierten en rituales, de alta significación y valor emocional para seguir conectados, de cierta forma con la realidad que se encuentra lejos de ellos y a modo de vinculación afectiva, fortaleciendo las relaciones familiares. Hoy en día este aspecto cuenta con las garantías de conectividad y avances tecnológicos que facilitan una comunicación constante y de calidad a través de dispositivos móviles, lo que de cierta manera disminuye la carga de la barrera geográfica.

Estos procesos comunicativos entre los trabajadores lejos de casa y sus familias resulta determinante en cómo se dan la convivencia familiar, las dinámicas y una nueva reorganización familiar que en algunos casos puede ser positivo o negativo, siempre influido por la estructuración familiar, en el caso de dos de nuestros participantes, afirman una mejoría de las relaciones familiares, gracias a la calidad de los tiempos de descanso que se les otorgan dentro de la organización, así pues hay una convivencia positiva de gran influencia en las vivencias y experiencias que tienen estos dentro y fuera de la organización.

Sin embargo la etapa o momento en el que se encuentre el núcleo familiar genera condiciones diferentes, haciendo referencia sobre todo al subsistema conyugal, en donde podemos encontrar un deterioro de la relación afectiva en uno de nuestros participantes, quien vive momentos de tensión y riesgo de ruptura familiar, haciendo que la percepción de este tenga una alta carga negativa y condiciones riesgosas tanto para él como para la organización.

Hasta ahora se ha resaltado la importancia de describir las vivencias y significados de los trabajadores lejos de casa desde lo individual, entendiendo los procesos subjetivos que cada sujeto realiza para interpretar sus realidades y los fenómenos que ocurren a su alrededor, asignarles una valoración y actuar de acorde a ello, así como la importancia de la categoría familiar en este sentido, siendo la familia ese primer grupo de interacción en donde se viven las primeras experiencias, de cada sujeto por lo que hasta este momento podemos ver la injerencia en cómo se desarrollan los procesos cognitivos, emocionales y experienciales dentro de esas realidades individuales, pero cabe resaltar que se hizo un acercamiento en cuanto a la dimensión

laboral y la descripción de cómo se interpretan y entienden estos procesos dentro de la organización, así tener un marco más amplio para el entendimiento de la modalidad de trabajo lejos de casa.

En la categoría laboral pudimos identificar la relevancia que tiene la adaptación a la realidad del sistema laboral desde la perspectiva de ejecutar o cumplir con expectativas del proyecto de vida de cada sujeto, en otras palabras las condiciones laborales son vistas como parte de esa cadena, en la búsqueda de desarrollar un plan de vida tanto a mediano como largo plazo. En el caso de nuestros tres participantes era el común denominador, así que el significado de estas vivencias diarias, estaba guiado bajo un deseo de la consecución de objetivos, cada uno de los participantes se pensaba desde las posibilidades a nivel económico que le podía aportar la organización yendo en pro de sus deseos a nivel individual y familiar. En consecuencia se pudo evidenciar que el desarrollo de esta modalidad de trabajo, enfocado en la ejecución de sus proyectos de vida, generaban un sentimiento de satisfacción de forma general en nuestros participantes, así como percepción de buena calidad de vida.

Podemos concluir que se genera un sentimiento de satisfacción que está motivado en parte por los beneficios que a nivel económico les ofrece esta organización mientras trabajan lejos de casa, pero hay asuntos relacionados también con las condiciones laborales en general como los incentivos traducidos en tiempos de descanso, la percepción de estabilidad laboral y la posibilidad de ascender a nivel profesional dentro de la organización, por lo tanto podemos hablar de cómo la motivación extrínseca e intrínseca juega un papel fundamental en el buen desarrollo de las labores y las valoraciones que cada sujeto le da a las experiencias cotidianas. Si bien ambos tipos de motivaciones tienen características singulares, no se encontraron diferencias significativas en lo que puede aportar de negativo o positivo para entender y ejecutar las actividades e interacciones del contexto laboral, por lo que podemos decir que ambas pueden ser mecanismos igual de valiosos para juzgar las condiciones ambientales dentro de la organización.

Un aspecto que se debe remarcar es la diferencia que encontramos en las condiciones laborales que ofrecen las organizaciones que utilizan la modalidad de trabajo lejos de casa, en

donde, además de tener presente garantizar espacios de trabajo adecuados y seguros, deben proveer a sus trabajadores espacios extralaborales de alojamiento, alimentación y de libre esparcimiento que sean apropiados y que resulten positivos. En la recolección de información, resultó concluyente el hecho de que nuestros participantes hicieran más énfasis en las condiciones extralaborales que las propias condiciones de actividad laboral como tal, estos participantes mencionan la importancia de tener garantías de espacios adecuados lo que tiene repercusión en los estados de ánimos, que influyen en las valoraciones de estas situaciones y vivencias que deben afrontar a diario.

Si bien el trabajo lejos de casa es un fenómeno que cuenta con poca investigación en nuestro país es necesario visibilizar su crecimiento en los últimos años, mostrando la necesidad de generar investigaciones con mayores recursos y desde otras perspectivas para alcanzar descripciones y resultados más concluyentes, que partiendo de allí se den las condiciones para generar regulaciones desde lo legislativo, laboral, económico y psicosocial con el objetivo de proteger a estos trabajadores y generar mayores beneficios a la organización, incrementando la competitividad y disminuyendo los factores negativos como la deserción, el ausentismo y la rotación laboral.

Referencias

- Albanessi, R (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores: Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*, (25), 387-403.
- Aroca, P, Atienza, M, 2011. “Implicaciones económicas de los desplazamientos de larga distancia en la industria minera chilena”, *Política de Recursos* (36) 3, 196-203.
- Balbuena, J. (2007). La familia, núcleo básico de la sociedad y reflejo de las condiciones de vida de la población. *Revista Población y Desarrollo*. Universidad Nacional de Asunción, (34), 112-119.
- Bell, Martin. y Brown, Dominic. (2006). “Who Are the Visitors? Characteristics of Temporary Movers in Australia”. En *Population, Space and Place*, (12) 2, 77-92. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/psp.390>
- Berger, P. y Luckman, T. (2003), *La Construcción Social de la Realidad*. Decimoctava impresión por DoubledAy and Company inc, Garden City- Nueva York. (6) 2, 289-30.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial & Labor Relations Review*, (65), 244-262.
- Brönstrup, C., Godoi, E. y Ribeiro, A. (2007). *Comunicación, Lenguaje y Comunicación Organizacional: Signo y Pensamiento*, Ponticia Universidad Javeriana, Bogotá. (23) 051, 26-37
- Byung- Chul Han, (2012). *La Sociedad del Cansancio*. Herder Editorial, S.L Barcelona- España.
- Cabrera, A. y Rodriguez, M. (2021). *El trabajo presente, pasado y futuro*. Tesis Trabajo de grado. Universidad de la Laguna, Repositorio Institucional. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24772>
- Canales, A y Canales, M (octubre 2016). VII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población y XX Encuentro Nacional de Estudos Populacionais. Trabajo, territorio y movilidad cotidiana en Chile: Un estudio comparativo según tipos de conmutación laboral. Foz de Iguazú, Brasil.
- Carrillo- Mora, Ramírez-Peris y Magaña- Vasquez (2013). Neurobiología del sueño y su importancia: antología para el estudiante universitario. *Revista de la Facultad de Medicina de la UNAM*. (56) 4, 5-15.
- Celsi, Brönstrup Silvestrin, Elena Godoi, Anely Ribeiro, del artículo: *Comunicação, linguagem e comunicação organizacional*, publicado originalmente en: *unirevista*, (1) 3, 26-37.

- Cevallos, C. e Ibáñez, M. (2018). Formalización del proceso de inducción para mejorar el grado de identidad que posee el colaborador en el área administrativa de la empresa PROGECON S.A. Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil . Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream>
- Chrousos, G. y Gold, P. (1992). The Concepts of Stress and Stress System Disorders. Journal American Medical Association. (267) 9, 1244-1252.
- Ciampi, L. (2007) Rev. Asociación Español Neuropsiquiátrica, (XXVII), 100, 425-443.
- Clemente, A; Molero, R; González, F. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. Anales de Psicología, (16) 2, 189-198. Universidad de Murcia, Murcia, España
- Congreso de la República, 4 de agosto del 2010, Estatuto del trabajo, Proyecto de ley, Artículo 53 de la constitución política de Colombia.
- Dabos, G. (2018), Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Universidad Icesi, Colombia. Estudios Gerenciales vol. 34, N° 146, 3-18
- Dalal, R. (2013). Job attitudes: Cognition and affect. En N. W. Schmitt, S., Highhouse & I. B., Weiner (Eds.). Handbook of psychology Hoboken, NJ, EE.UU: John Wiley & Sons Inc. 341-366.
- Dalal, R, 2013. Job attitudes: Cognition and affect. En N. W. Schmitt, S., Highhouse & I. B., Weiner (Eds.). Handbook of psychology. Hoboken, NJ, EE.UU: John Wiley & Sons Inc, 341-366
- Damasio, Antonio (2018). El Extraño Orden de las Cosas. Editorial Phanteon Bocks, Nueva York: Penguin Books.
- Daneri, F, (2012). Biología del comportamiento, (trabajo práctico). Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- D´Angelo, O. (2003). Proyecto de Vida y Desarrollo Integral Humano, Revista Internacional Crecemos. (6) 1, 23-39.
- Darwin, C. (1872). La expresión de las emociones en los animales y los seres humanos. Argentina: Sociedad de Ediciones Mundiales.
- De Silva, H. Johnson, L. y Wade, K. (2011). Long distance commuters in Australia: A socio-economic and demographic profile. Australasian Transport Research Forum, Adelaide, Australia. Recuperado de <http://www.patrec.org/atrf.aspx>

- Duarte, J. (2003). Ambientes de aprendizaje. Una aproximación conceptual. *Revista Iberoamericana De Educación*, 33(1), 1-18. <https://doi.org/10.35362/rie3312961>
- Escartin, M. (1992)“El sistema familiar y el trabajo social”. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*. (1), 55-75.
- Fernández-Losa, N. (2007) Integración laboral: estrategias organizacionales y enfoque de contenidos. El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM, (2), 45.
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique: Cours au Collège de France (1978-1979)*. Paris: Gallimard.
- Friede, A. (2005). *Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences*. Michigan State University: Department of Psychology.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Bogotá: Fondo Editorial Universidad Eafit
- Gallardo, R. (2006). Naturaleza del Estado de Ánimo. *Revista Chilena de Neuropsicología*, Universidad de La Frontera Temuco, Chile (1) 1, 29-40.
- Gallego, M. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (35), 326-345.
- Gallego, S. (2003). *Comunicación familiar*. Manizales: Departamento de Estudios de Familia Unicaldas.
- Garavito, Y. (2018). *Estrés laboral en Colombia, (trabajo de grado inédito)*. Universidad Cooperativa de Colombia. Bucaramanga- Santander.
- Garcés Prettel, Miguel; Palacio Sañudo, Jorge Enrique (2010) *LA COMUNICACIÓN FAMILIAR EN ASENTAMIENTOS SUBNORMALES DE MONTERÍA (COLOMBIA)*. *Psicología desde el Caribe*, (25), 1-29. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia
- García, A. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, 8(16), 13-29
- Gargallo, A. 2008. La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas, *Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa*, 563 - 575.
- Garrido, J., Uribe, A. y Blanch, J. (2011), Riesgos Psicosociales desde la Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, (14) 2, 27-34.

- Geurts, S, Taris, T, Kompier, M, Dijkers, J, Van Hooff, M, y Kinnunen, U, (2005). Work- home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, (19) 4, 319-339.
- Godoy-Izquierdo, D.; Godoy, J. F. (2002). La personalidad resistente: Una revisión de la conceptualización e investigación sobre la dureza. *Clínica y Salud. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Madrid, España* (13) 2,. 135-162.
- Gómez, C. 2011. Salario Emocional. Borrador de Administración # 47. Colegio de Estudios Superiores de Administración. Bogotá- Colombia.
- González- Barrón, Montoya-Castilla, Casullo y Bernabéu-Verdú (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes. *Psicothema*, (14) 2, 363-368
- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10(1), 76-88.
- Gutiérrez, O,(2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa, *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, (20), 55-66.
- Gutiérrez, O, (2007), EL ESTRÉS LABORAL COMO SÍNTOMA DE UNA EMPRESA” PERSPECTIVAS, (20), 55-66.
- Guzman, C. , Saucedo, C. (2015). Experiencias, Vivencias y Sentidos En torno a la Escuela y a los Estudios. Abordajes desde las perspectivas de alumnos y estudiantes. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, (20) 67, 1019-1054.
- Guzmán, C. y Saucedo, C. (2015). EXPERIENCIAS, VIVENCIAS Y SENTIDOS EN TORNO A LA ESCUELA Y A LOS ESTUDIOS: Abordajes desde la perspectiva de alumnos y estudiantes. *Revista mexicana de investigación educativa*, 1019-1054.
- Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Interamericana Editores S.A.
- Hobart, C.W. (1979). “Commuting Work in the Canadian North: Some Effects on Native People”, *Proceedings. Conference on Commuting and Northern Development*, University of Saskatchewan, Institute of Northern Studies, Saskatoon, February, pp. 1-38.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer
- López, L. y Herrera, G. (2014). Epistemología de la ciencia de familia-Estudios de familia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12 (1), pp. 65-76.
- Maddi, S.R. 1970. 'The Search for Meaning.' *Nebraska Symposium on Motivation*. Edited by M. Page. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, (18), 134-183.

- Mallea, R, 2018. Movilidad laboral y arraigo en la Industria Minera: El caso Codelco El Teniente y la conurbación Rancagua-Machalí, región de O'Higgins, (Trabajo de maestría), Instituto de Estudios Urbanos y Territoriales Pontificia Universidad Católica, Chile.
- Mansilla, F, García, J, Gamero, C y Congosto, A, 2010. Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas. *Medicina y Seguridad del trabajo*, (56), 147-157.
- Martínez-Buelvas, Oviedo-Trespalacios y Luna Amaya (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte. Barranquilla (Col.)*; (29) 3, 542-560
- Martínez, P. 2006. El Método de Estudio de Caso: Estrategia Metodológica de la investigación Científica. *Pensamiento & gestión*, 20. Universidad del Norte, 165-193
- Marzouka, M y Olivos, F 2020. El respeto a los derechos humanos en la minería chilena: La situación de los trabajadores conmutantes. *Revista Trabajo y Sociedad*, (34) 353-371.
- McEwen, B, (2000). The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance. *Brain Research*, (886) 1-2, 172-189.
- Meil, G, (2011), Panorama Social: Retos actuales de la sociedad española, Globalización, movilidad laboral y vida familiar. Edición (13), 98- 109, Madrid- España.
- Meil y Ayuso (2011). Globalización, movilidad laboral y vida familiar. *Revista Panorama Social*, (13), 98-109.
- Mercado, S (2003). "Administración aplicada, teoría y práctica," , 2º edición, México: LIMUSA.
- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2008) Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. *Diario Oficial* 47.059 de julio 23 de 2008.
- Moreno, B ,Sanz, A, Rodríguez, A, y Geurts, S, 2009. Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), *Psicothema*, (21) 2, 331-337.
- Naffa, J. (1999), Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientación y Sociedad*. Universidad Nacional de la plata, (1), 127-162.

- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo, Educación, vol. (33) 2, 153-170. Universidad de Costa Rica.
- Navalles, Richard (2020), Organizaciones Saludables: caso "Rehue S.A". Trabajo de grado. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza- Argentina.
- Ólaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión: Revisión Bibliográfica - descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. Revista de Ciencias Sociales, (56), 1-35
- Organización Mundial de Salud, (1948). Registro Oficial de la Organización Mundial de la Salud. Nueva York- Estados Unidos (2), 100.
- Orozco, M. (2015). La fractura social: de la Sociedad del Cansancio a la Sociedad del Aburrimiento Naciones. Un estudio del pensamiento Delaware Byung Chul. México, Editores de Textos mexicanos, Vol. 13.
- Pairumani, R. (2017). Influencia de las relaciones intrafamiliares, en el rendimiento académico en niños (as) de 10 y 11 años, que asisten a la Comunidad de Educación Integral (18) p 87-108.
- Palomino, M. y Torro, L. (2014). La convivencia familiar y sus factores implicados en dos comunidades del municipio de Anserma-Caldas. Revista Criterio Libre Jurídico, 11(1), 65-84
- Parlamento Español, (8 de noviembre de 1995). Artículo 19. Ley de prevención de riesgos laborales. [Ley 31 de 1995].
- Parolin, C. (2015) Consecuencia del conflicto trabajo-familia en empleados offshore (trabajo de grado inédito). Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.
- Peiró, J. (2004). El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universitas Psychologica, (3) 2, 179-186.
- Pérez, B. (2013). La Familia como sujeto de cuidado. Editorial, (13) 1, 5-6 Bogotá, Colombia.
- Pérez, X. (2015). Megaproyectos y comunidad: Impacto de un proyecto minero-eléctrico a gran escala desde una perspectiva sociológica. Tesis doctoral, Universidad de la Coruña.
- Perpiña, C. 2012. Manual de la Entrevista Psicológica: Saber escuchar, saber preguntar. Primera edición electrónica publicada por Ediciones Pirámide. Madrid-España.

- Raimundi, M. , Molina, M., Mariel-Giménez y Minichiello, C. (2014). ¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud.* (12) 2, 521-534.
- Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A. y Flórez-Garay, A. (Ed.) (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos.* Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar
- Rodríguez Valencia J. (2000), “Administración Moderna de Personal”, 5º edición, México: ECAFSA.
- Rosero, A. y Ramírez, M. (2003) Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las unidades de cuidado crítico en tres Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privados de la ciudad de Bogotá. *Gaceta Sanitaria,* (22) 5, 434- 442.
- Ruíz de Galástica, M (2017). Breves Notas sobre el Interaccionismo Simbólico. *Revista Científica Orbis Cognita, Universidad de Panamá.* Año 1 (1) 1, 1-12.
- Salesi, S, (2014), Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte, Biblioteca digital de la Universidad Católica Argentina. *Revista de Psicología* (10) 19, 67-83.
- Samuel, R. (2018). El individualismo contemporáneo bajo la interpretación de “La Era del Vacío de Gilles Lipovetsky”. *ANUARIO.* (41),121-131
- Sasonov, I y Paredes, D, 2013. Conmutación de larga distancia en Chile: Estimando el premio por trabajar muy lejos de casa. *Estudios de Economía,* (40) 2, 179-209.
- Sibaja, T, Soltero, A y Torres, L. (2018). Experiencias laborales significativas en trabajadores de plataformas petroleras del Golfo de México en 2014-2015, *Revista Saludjalisco.* Guadalajara, México, (5) 2, 98-104
- Talavera, M, 2015. ESTUDIO SOBRE LA INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO SOBRE LA ACCIDENTABILIDAD LABORAL. (Trabajo fin de grado), Universidad politécnica de Barcelona. Barcelona, España.
- Valdivia, C. 2008. La familia: Conceptos, cambios y nuevos modelos. *La revista Du Redif,* (1), 15-22.
- Van Maanen J y Schein EH (1979). Towards a theory of organizational socialization. En BM Staw (Ed.), *Research in organizational behavior.* Greenwich, Conn.: JAI Press. (1), 209-264.
- Vélez, O. y Galeano, M. 2002. *Investigación Cualitativa: Estado del Arte.* Segunda reimpresión, Universidad de Antioquia. Medellín- Colombia.

William y Davis (2003), "Administración de Personal y Recursos Humanos", 5° edición, México: McGraw Hill.

Anexos

Los siguientes anexos contienen documentos de interés para el proceso de trabajo de grado, así como consentimiento informado para la aplicación del instrumento y el instrumento aplicado a través de una entrevista semiestructurada.

Anexo 1. Consentimiento informado



Programa de psicología

Consentimiento informado

Fecha:

Yo _____, identificado con documento número _____, mayor de edad y en pleno uso de mis facultades mentales, certifico que he sido informado(a), con claridad y veracidad sobre la actividad académica que el psicólogo en formación Diego Alejandro Morales Lezcano, estudiante de la Universidad de Antioquia, me ha solicitado realizar, a la cual accede de manera libre y voluntaria como colaborador para contribuir al desarrollo de la presente actividad.

Soy consciente de la finalidad de la actividad académica a la cual estoy accediendo, de mis responsabilidades como participante de la actividad y del compromiso de confidencialidad que adquiere el estudiante y coordinador de la misma, para garantizar el resguardo de la información que allí se recoja y que se garantice que sólo será utilizada con fines académicos.

Firma del participante

Anexo 2. Instrumento

Entrevista semiestructurada

Datos sociodemográficos

Nombre:

Edad:

Sexo:

Cargo:

Ciudad:

Escolaridad:

Lugar de trabajo:

Motivo de la entrevista:

Indagar las posibles consecuencias psicosociales de la modalidad de trabajo lejos de casa en trabajadores de empresas mineras

Entrevista Inicial

Proceso de enganche, percepción del contexto

1. Podrías contarme sobre el proceso para incorporarse en este trabajo o como lo consiguió, como fue el desplazamiento y la inducción que se le dio para iniciar esta modalidad de trabajo. ¿Cómo describiría la experiencia de trabajar lejos de casa?
2. ¿Cómo fue su llegada al trabajo y adaptación al mismo? Como fue el proceso en tus primeras semanas, cuál fue la percepción del contexto social y trabajo.
3. ¿Ha notado algún cambio en sus hábitos de sueño y alimentación con respecto a esta modalidad de trabajo en referencia a los hábitos cotidianos dentro de su hogar?
4. ¿Cuáles son las actividades no laborales que realiza mientras se encuentra lejos de casa o que le gustaría realizar, en qué invierte el tiempo libre? ¿Cómo son las pausas activas y los trámites para los permisos?
5. ¿Cuál es la sensación o emoción que más predomina en usted cuando llega el momento de los días compensatorios de descanso y cuál es la sensación o emoción que más predomina en usted cuando debe retornar al lugar de trabajo?
6. ¿Cuáles son los mayores retos y los beneficios desde su punto de vista, en esta modalidad de trabajo lejos de casa? Una breve descripción de las ventajas y desventajas

Condiciones Familiares

7. ¿Cómo está conformado su núcleo familiar? ¿Con quién convive?

8. ¿Cuáles son las estrategias que utiliza para comunicarse con su familia y que tanto siente que afecta positiva o negativamente su trabajo con las relaciones familiares?

9. ¿Cómo son las relaciones en su núcleo familiar, la comunicación, normas afectividad? ¿Qué perciben sus familiares sobre su modalidad de trabajo?

10. ¿Cómo cree que esta modalidad de trabajo lejos de casa puede afectar sus dinámicas familiares?

Condiciones laborales

11. ¿Considera que el nivel salarial y las condiciones en general de su trabajo y desplazamiento, van de acorde con el esfuerzo que realiza?

12. ¿Qué tan satisfecho, a nivel emocional, laboral y familiar, se siente con el desempeño en su trabajo actual? ¿Cree que podría mejorar estas condiciones?

13. ¿Qué es lo que usted siente al momento de levantarse para ir al trabajo?

14. Podría describirme de manera resumida, como son las relaciones con sus compañeros de trabajo dentro de los lugares en común tanto en el sitio de trabajo como en el espacio de descanso.