

Universidad del Valle sede Norte del Cauca

Facultad de Humanidades

Escuela de Trabajo Social y Desarrollo Humano

Relación entre las condiciones laborales y las relaciones familiares de los tripulantes de cabina de pasajeros de una aerolínea Colombiana en la ciudad de Cali

Presentado por:

Diana Patricia Candado Anacona

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Trabajadora Social

Dirigido por:

Mary Hellen Burbano Cerón

Trabajadora Social, Especialista en Desarrollo Comunitario y Magister en Sociología

Santander de Quilichao

Noviembre de 2016

Dedicatoria

A Dios, por darme la fuerza, la fe y la esperanza de que los sueños se pueden hacer realidad, por guiarme y poner en mi camino personas que han sido mi apoyo y compañía durante todo el transcurso de mi carrera profesional.

A mis padres, Elena Anacona y Honorio Candado por darme la vida, su amor, y todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, por creer en mí, por su constante apoyo en los momentos y decisiones difíciles que se van presentando a lo largo del camino. A mi hermano Julián Candado, por esa voz de aliento y de lucha; a mi Abuela Florentina Palechor, por sus sabios consejos, enseñanzas, y todo el amor que siempre me brinda.

Les agradezco infinitamente porque todo lo que han aportado en mi vida, no me alcanzan las palabras para expresar el orgullo y lo eternamente agradecida con Dios, por la existencia de seres maravillosos como ustedes, los amo mucho.

Agradecimientos

Ofrezco mis más sinceros agradecimientos a todas aquellas personas que con su apoyo hicieron posible la elaboración de este trabajo de grado, en especial a los Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP) que con su disposición me permitieron tener un acercamiento a su itinerario, con el fin de conocer más de cerca la relación entre las condiciones laborales y familiares de los mismos.

Agradezco a mi Directora de Trabajo de Grado Mary Hellen Burbano Cerón que con su paciencia y ánimo me motivó para realizar esta investigación.

También, agradezco infinitamente a los docentes que con su sabiduría me orientaron para forjarme como profesional, y así contribuir a la sociedad por medio de investigaciones que propicien nuevos procesos de análisis para su posterior intervención.

Introducción	6
Capítulo 1. Aspectos Generales	9
1.1 Problema de investigación	9
1.2 Justificación	10
1.3 Antecedentes	12
1.3.1 Relación entre trabajo y vida familiar	12
1.3.2 Condiciones laborales de Tripulantes de Cabina de Pasajeros	14
1.4 Formulación del problema	17
1.5 Objetivos	17
1.5.1 Objetivo General	17
1.5.2 Objetivos Específicos	17
1.6 Estrategia Metodológica	17
1.6.1 Tipo de estudio	17
1.6.2 Unidad de análisis	18
1.6.3 Técnica de recolección de datos	19
1.6.4 Descripción de los auxiliares de vuelo	21
Capítulo 2. Marco Contextual	22
2.1 Nace la aviación comercial en Colombia	22
Capítulo 3. Marco de referencia teórico – conceptual	25
3.1 Marco legal	29
Capítulo 4. Análisis de los hallazgos	36
4.1 Condiciones laborales de los TCP de una aerolínea comercial colombiana de la ciudad de Cali	36
4.2 Principales rutinas familiares de los TCP	50
4.3 Principales afectaciones en las relaciones de pareja de los TCP, como consecuencia de sus condiciones laborales	65
Capítulo 5. Consideraciones finales	76
5.1 Conclusiones	76
Bibliografía	79

Webgrafía	82
Anexos	85
Anexo 1. Manifestaciones de los TCP sobre sus condiciones laborales	86

Introducción

Las relaciones familiares de una persona hacen parte de su identidad social e individual, son un entrelazado complejo de interacciones y un microcosmos de relaciones tanto afectivas como productivas y de poder. Con base en esto, las relaciones familiares de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros (en adelante TCP) tienen patrones singulares por el dinamismo en la movilidad y la temporalidad a la que están sujetos. El presente trabajo investigativo pretende analizar la incidencia en las relaciones familiares de los TCP de una aerolínea colombiana de la ciudad de Cali, en relación con sus condiciones y dinámicas laborales, para lo cual se indagaron aspectos concernientes tanto a las características particulares laborales de la empresa, como los elementos fundamentales de la cotidianidad dentro del entorno familiar, los cuales proporcionaron información valiosa para la obtención de los resultados.

En este sentido, se considera que el trabajo como actividad humana ha trascendido del marco de la economía, para insertarse en otros ámbitos relevantes de la vida de la persona como el psicológico, el emocional y el social, convirtiéndose en un elemento importante dentro de su proceso personal y social, además de ser el mecanismo que permite el sostenimiento tanto individual como familiar. Desde hace varias décadas, debido a los cambios surgidos por el capitalismo, el trabajo ha venido ocupando gran parte de la vida de los seres humanos, y por tanto, la familia pasó a tener un segundo lugar, situación que ha generado grandes cambios en sus rutinas cotidianas y por ende en las relaciones entre sus miembros. Para examinar y profundizar acerca de estos aspectos, se han tomado referentes teóricos de autores como Blanch (2003), con sus consideraciones acerca del trabajo, Jelin (2005), quien se refiere a las relaciones familiares como relaciones de ámbito íntimo, García (1999), para quien las condiciones laborales son de la esfera pública y las relaciones familiares de la vida íntima, entre otros.

En cuanto al aspecto metodológico, la investigación se orientó de forma cualitativa, para lo cual se tomó como unidad de análisis a tres Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP), específicamente auxiliares de servicio a bordo, como fuentes primarias de información, con quienes se implementó como técnica de recolección de datos, la entrevista semiestructurada, que permite más profundidad y por tanto un mejor análisis sobre lo dicho.

El presente estudio está dividido en cinco capítulos desarrollados de la siguiente forma: En el primero se presentan los aspectos generales de la investigación, los cuales incluyen la formulación, los objetivos, la pertinencia de la investigación, los antecedentes realizados sobre la relación condición laboral - relaciones familiares, como primer paso de acercamiento y apropiación de la realidad como tal y la estrategia metodológica a través de la cual se definieron los procesos y procedimientos involucrados en el desarrollo del estudio. En el segundo capítulo, el marco contextual, en el cual se realizó un breve recorrido sobre la historia de la aviación en Colombia, y las transformaciones que ha tenido hasta la actualidad.

En el tercer capítulo, se encuentran el marco de referencia teórico conceptual, en donde se relacionan los referentes teóricos que orientaron la investigación. También el marco legal, en el que están consignadas las disposiciones particulares que legalmente regulan la ejecución de las actividades de la empresa. En el capítulo cuarto, se mencionan los hallazgos obtenidos, proceso que requirió de un análisis para comprender las experiencias vividas por los actores en estudio, para lo cual se tuvieron en cuenta aspectos de su cotidianidad como el tiempo compartido con su familia, la distribución de los quehaceres y responsabilidades en el hogar, la crianza de los hijos, la asistencia a eventos familiares, además de aspectos inherentes a la relación de pareja como la toma de decisiones, las actividades realizadas con la pareja, el interés por la pareja, entre otros, vivencias que son fundamentales en el diario vivir de una familia.

Como punto seguido, el quinto capítulo hace referencia a las consideraciones finales, es decir, las conclusiones, en las cuales se señala lo más importante que se encontró en el desarrollo de la investigación, en cuanto a las diversas situaciones que giran en torno a las situaciones vividas en su entorno familiar por los Tripulantes de Cabina de Pasajeros, debido a las condiciones laborales y a las tareas que deben cumplir en su lugar de trabajo.

Por último, fue posible evidenciar a través de los hallazgos obtenidos que para estos casos en particular, aunque el trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de los seres humanos por ser uno de los principales mecanismos para relacionarse con otros, además de ser una actividad que permite obtener los ingresos para la sobrevivencia, también genera diversas complicaciones en el ámbito familiar, ya que se logró identificar que las condiciones laborales actuales, en este caso de la empresa en estudio, no representan una contraprestación justa para la carga laboral que se maneja y al tiempo que se labora, ya que a pesar de ser suficiente para el sustento económico de la familia y se poseen algunos beneficios, no retribuye en cuanto a otros elementos fundamentales como el tiempo para compartir con la familia, la participación en actividades cotidianas de sus hijos y pareja o en acontecimientos especiales a nivel familiar o con amigos, los cuales son componentes necesarios para la educación de los hijos, para el fortalecimiento de los vínculos con la pareja y del hogar. Un aspecto a destacar es el hecho que los participantes de este estudio, han sobrellevado las dificultades generadas en la relación entre condiciones laborales y relaciones familiares mediante el diálogo, a través del cual encontraban el punto de equilibrio en el manejo de ambos aspectos.

Capítulo 1. Aspectos Generales

1.1 Problema de investigación

A lo largo de la historia la concepción de trabajo ha hecho referencia a una construcción social que conlleva una actividad humana individual o colectiva de carácter social. Es una actividad dinámica y cambiante necesaria para la supervivencia material y relevante en la vida de todas las personas, y en este sentido, “el trabajo constituye una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social de los individuos” (Jiménez y Moyano, 2008: 117). Dentro de este ejercicio, y desde diferentes perspectivas de análisis, se han desarrollado diferentes trabajos conforme el quehacer productivo laboral, pero también se ha explorado a propósito de abogar por el bienestar de los y las trabajadoras (OIT, 1999).

Las condiciones laborales son un factor de gran relevancia para el trabajador. Se puede establecer una relación entre bienestar laboral y condiciones laborales, en la que planteándolo en términos productivos, unas mejores condiciones laborales conllevan mayor bienestar laboral y éste desemboca en mayor eficacia (Rodríguez, et al. 2009). Pero en esta investigación interesa no la eficacia del resultado, sino la forma en que se produce el enlace entre las condiciones laborales y el bienestar laboral subjetivo ligado a las relaciones familiares; aquello que en el estudio de la Organización Internacional de Turismo, se vislumbró como la cuestión de “si el acelerado proceso de modernización en sus diferentes dimensiones está atentando contra el logro de una mejor calidad de vida familiar y laboral” (OIT, 2002).

Sobre este contexto, el presente trabajo encuentra su situación problema en la relación existente entre las condiciones laborales y las relaciones familiares de los TCP de una aerolínea colombiana, debido a las jornadas de trabajo, teniendo en cuenta que dichas condiciones de trabajo de los TCP difieren en gran medida a los demás trabajos, pues no se tiene estipulado un

horario base, ya que estos se ajustan de acuerdo a las conexiones de vuelos aéreos y las distancias que han de ser recorridas. Por esta razón se tienen largas jornadas laborales las cuales muchas veces culminan en otras ciudades diferentes a la ciudad base. La constante pernoctación en diferentes ciudades y países de seguro ofrecen tanto beneficios como perjuicios a los TCP. Estos cambios pueden generar consecuencias en la vida cotidiana de los tripulantes incidiendo en las relaciones de pareja, familiares, laborales y sociales.

La poca estabilidad de un horario impide tener claridad para realizar diligencias personales, compartir espacios íntimos con familia, amigos, pareja, etc., convirtiéndose en una situación que genera conflictos al interior de las familias, pero también quizás oportunidades y formas alternativas de relación, es así como esta situación desencadena múltiples interrogantes que merecen ser despejados a través de un estudio social.

1.2 Justificación

Es importante aclarar que durante el desarrollo del presente proceso investigativo, no es posible hacer mención del nombre de la aerolínea, por asuntos relacionados con su código de ética interno, motivo por el cual se nombrará durante todo el contenido como “una aerolínea colombiana en la ciudad de Cali”

La iniciativa de investigar el tema de condiciones laborales de los TCP en la ciudad de Cali, surgió principalmente por motivaciones personales que responden a experiencias propias relacionadas con el tema; partiendo de esta situación y de los contenidos académicos estudiados en Trabajo Social, nació el interés por el abordaje de la problemática.

La pertinencia de la presente investigación para el Trabajo Social, radica en conocer de primera mano la experiencia de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros acerca de las

implicaciones de las condiciones laborales en las relaciones familiares, con el propósito de contribuir mediante los hallazgos no sólo a la promoción de nuevas investigaciones, y que el tema sea objeto de interés, para que sea intervenido por el área de Bienestar Laboral y por profesionales de Trabajo Social, posibilitando nuevos esquemas y enfoques que aporten al vacío de conocimiento evidenciado en el presente Estado del Arte, sino también, a pensar formas alternativas de relación e intervención

En este sentido, es importante para el Trabajo Social abordar este tipo de investigaciones, dado que uno de los ámbitos en el que se desempeña la profesión es en el área organizacional, desde el cual se han realizado esfuerzos que propenden por el bienestar social laboral y así mejorar las condiciones de los trabajadores; siendo este un aspecto fundamental en el quehacer profesional, ya que contribuye a dilucidar la correlación existente entre lo laboral y lo familiar, como una relación clave a tener en cuenta por las empresas en la materialización de sus políticas, programas y proyectos, en beneficio de sus empleados, ya que converge en la consecución de sus propios intereses y repercute directamente en su calidad de vida, estado de salud, relaciones interpersonales y familiares, las cuales aseguran a las personas la estabilidad emocional, social y permiten el desarrollo de aspectos como el diálogo, la escucha y la comprensión.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se realiza la aclaración que la presente investigación enfoca su interés en dar cuenta sobre la particularidad de las condiciones laborales de la aerolínea y sus repercusiones en el ámbito familiar, concretamente en las relaciones familiares, más que elaborar un análisis de género sobre las relaciones familiares de las TCP. Este puede ser una categoría emergente que ha tenerse en cuenta pero no es el abordaje propio de la investigación.

1.3 Antecedentes

1.3.1 Relación entre trabajo y vida familiar

La nueva realidad laboral y la mayor participación de la mujer en el trabajo han modificado la idea de que el trabajo y la familia son dos espacios diferentes y también han alterado las relaciones de poder al interior de los hogares (Infante, R. y Sunkel, G, 2004: 81).

Estas dos dinámicas sociales, familia y trabajo, “ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo” (Edwards & Rothbard, 2000 en Jiménez y Moyano, 2008). Las dos se establecen como bases en la socialización de los individuos. Este trabajo asumirá como perspectiva aquella que asume que ambas esferas se tratan conjuntamente, no la preponderancia del trabajo en la visión macroeconómica, sino “las modalidades de articulación entre las transformaciones familiares y las del sistema productivo” (Wainerman, 2003: 10).

Algunos estudios sociológicos (Casares, 2008; Ribeiro, 2004; Esteinou, 1999; Murillo, 1996) parten de comprender esta relación sobre una estructura de “valores, normas, creencias e identidades, que son inherentes a un sistema de estatus y roles de género” (Rivero, 2005: p. 26), los cuales han cambiado sus dinámicas a partir de la modernidad y sus características particulares en el individuo moderno (Giddens, 1998). En coherencia, dinámicas como la emancipación del individuo de un rol específico, la globalización, la incertidumbre del riesgo, la tecnología, cambios en la estructura de mercados de trabajo y el proceso masivo de incorporación femenina al ámbito laboral han colaborado a los cambios de la estructura mencionada.

Sobre estas categorías, el papel de los estudios de género han tenido un gran desarrollo por lo que involucran los roles e identidades de género en los cambios estructurales de la sociedad (Wainerman, 2003). Las transformaciones sociodemográficas han generado variaciones en la organización interna de las familias: menor número de hijos e hijas, aumento de adultos mayores, familias hetero y homo-parentales, mono-parentales y de diversas formas de ejercer maternidades o paternidades, entre otras (Robles, 2012).

En la suma de estos factores es entonces claro que “el trabajo trasciende la estricta esfera de la economía” (Blanch, 2007: 221), sino que más allá de este ámbito involucra cambios tanto en el mercado de trabajo como transformaciones demográficas, cuyos efectos sobre la familia son de relevancia y requieren una reflexión particular (Infante & Sunkel, 2004).

Todo ello ha influido en que el conflicto entre vida familiar y vida laboral pueda traducirse en las categorías de vida privada y vida pública (Murillo, 1996); un conflicto de roles en el que se expresa la fuerza de la coerción y aún de la tradición, con tal magnitud como un hecho social tangible en términos de Durkheim. De esta forma, la interacción de los ámbitos familiar y laboral se influyen recíprocamente (Jiménez y Moyano, 2008), y tiene gran relevancia de análisis por el desequilibrio que existe entre el tiempo dedicado a uno y otro, el cual no refleja la significación que cada una de estas dimensiones tiene para el desarrollo de la sociedad y de las personas. En coherencia, el sistema familiar se venía acoplando con la vida laboral al asignar normas y roles mediante su transmisión de sentido (Escartín, 1992). Los cambios mencionados han generado no solo el desbalance de responsabilidades sino una serie de tensiones que han sido resignificadas y reconstruidas por medio de otras formas de agrupación familiar que difieren a un modelo tradicional e ideal.

Uno de los elementos relevantes en esta nueva configuración de la relación familia y trabajo tiene que ver con el tiempo. En el estudio de Infante & Sunkel (2004), se determina el cambio en los tiempo de trabajo como “un espacio a veces demasiado grande en la vida de las personas”. Esto tiene que ver con el conflicto ocasionado por la exposición a extensas jornadas laborales que ponen en detrimento el tiempo propuesto a la interacción con el espacio familiar, es por ello que los cambios tienen repercusiones, pues si bien al parecer son instituciones independientes hacen parte de un individuo en su formación compleja.

Al respecto, Jelin (1998) menciona, en su análisis sobre la transformación de las familias, cómo la modernidad ha consentido la emergencia de sujetos individuales autónomos. En esta dinámica, nacen nuevos valores que pasan a ser parte estructural de la familia, tales como la libertad y la autonomía individual. Es entonces lo que Jelin denomina como formas de quebrar el modelo patriarcal y tiene que ver precisamente con esta nueva conciliación de las relaciones familiares y los aspectos laborales.

1.3.2 Condiciones laborales de tripulantes de cabina de pasajeros

Los estudios sobre tripulantes no han tenido un enfoque de análisis que conjugue las relaciones familiares y las condiciones laborales, aún menos han partido de un análisis social que aborde la individuación en la modernidad, como enlace comprensivo entre el ámbito laboral y el desarrollo de las relaciones familiares. La información consultada en los diferentes motores de búsqueda, tanto en las bibliotecas de la Universidad del Valle, centros de documentación y centros de bases de datos en línea, ha permitido conocer que en Colombia son pocos los estudios realizados acerca de cómo inciden las condiciones laborales de los TCP en el desarrollo de sus relaciones familiares, como es el caso de una

investigación encontrada en la ciudad de Cali, Valle del Cauca, denominado “Identidad familiar en familias ensambladas, reflexiones de pareja donde la mujer labora como tripulante para una aerolínea, realizado por estudiantes de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, en el año 2015, investigación a través de la cual se buscaba reflexionar sobre la identidad de las familias ensambladas en donde la mujer labora para una aerolínea como TCP, y mostrar la realidad que grupos familiares de estos tripulantes deben afrontar en el día a día bajo el hecho de horarios diversos, alta exigencia laboral, ensamblajes, crianza y demandas sociales entre otros.

Las personas que participaron en esta investigación fueron tres parejas de tres familias ensambladas en donde la mujer trabaja como tripulante para una aerolínea, a quienes se les aplicó la entrevista a profundidad. Los resultados en relación con el tema indicaron que para estas tres parejas, fue necesaria la utilización de estrategias en la comunicación para permanecer en contacto, lo que ha sido fundamental debido a la ausencia de uno de sus miembros, y plantean que comúnmente recurren a redes sociales como medio para expresar su afecto y mantenerse en contacto en su cotidianidad, pues cuentan con poco tiempo para compartir debido a la jorana laboral de la madre. De igual forma, se han visto afectadas por el poco espacio y tiempo que tienen para compartir como pareja y grupo familiar, lo que ha llevado a dos de las parejas entrevistadas a acordar que en un tiempo establecido las esposas se retiren de su actividad laboral, para tener mayor tiempo para compartir y mejorar la calidad de vida familiar y de pareja. En cuanto a las pautas de crianza y la distribución de quehaceres y tareas del hogar, se planteó que ambos participen en dichas actividades, con determinadas funciones de acuerdo a su tiempo para realizarlas,

planteando de esta forma una mejor convivencia y autonomía en ausencia de uno de los miembros de la pareja para un mejor funcionamiento del hogar.

Este estudio aportó al presente proceso investigativo, conocimientos relacionados con los mecanismos de afrontamiento que las familias desarrollan mediante la creación de acuerdos contruidos por la pareja en relación con las pautas de crianza, la asignación de tareas y el manejo de la economía, lo que permite mantener una buena convivencia familiar y de pareja, a pesar de la ausencia de uno de los miembros.

Se encontraron estudios en otros países como Chile y México sobre las condiciones de tripulantes de cabina y pilotos; sin embargo, estos precedentes hacen poca o nula relación al foco de esta investigación, ya que si bien interesan las condiciones laborales propias de este trabajo, interesa profundizar en el estudio del campo laboral con relación al ámbito familiar, el cual no ha sido explorado.

No obstante, una de las investigaciones encontrada fue realizada en Chile por Carla Aguirre y Mirian Vauro en el año 2007, en su artículo “Desencadenantes de Estrés Laboral y Calidad de Vida Laboral en Tripulantes de Cabina de LAN Chile S.A”. Su objetivo fue identificar los factores que desencadenan el estrés laboral y la relación que éstos tienen con la calidad de vida laboral, así como la percepción de los tripulantes de cabina de LAN Chile S.A. El estudio se realizó con una muestra de 136 tripulantes de cabina de la empresa LAN Chile S.A a quienes se les aplicó el cuestionario de calidad de vida profesional CVP-35. Los resultados indicaron que los tripulantes de cabina perciben un alto nivel de estrés laboral, una moderada satisfacción laboral, una baja calidad de vida laboral y que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y los factores desencadenantes del estrés de tipo organizacional, extra organizacional y del ambiente físico.

Es de relevancia que los autores señalan que en el contexto chileno se ha venido hablando de modernizar los recursos humanos, pero se ha priorizado la incorporación de nuevas tecnologías dejando de lado el desarrollo del capital humano y su formación.

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la incidencia que tienen las condiciones laborales de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros de una aerolínea de la ciudad de Cali en sus relaciones familiares?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Analizar la incidencia de las condiciones laborales de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP) de una aerolínea de la ciudad de Cali, en sus relaciones familiares, particularmente en sus relaciones de pareja.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Describir las condiciones laborales de los TCP de una aerolínea colombiana de la ciudad de Cali.
- Caracterizar las principales rutinas familiares cotidianas de los TCP
- Indagar las principales afectaciones en las relaciones de pareja de los TCP, como consecuencia de sus condiciones laborales

1.6 Estrategia metodológica

1.6.1 Tipo de estudio:

El presente proceso investigativo es de tipo descriptivo, a través del cual se recopiló información para construir un conocimiento y lograr una aproximación con la situación

estudiada; así mismo, especificar detalladamente las propiedades y características del fenómeno para ser comprendido, por tanto, el método descriptivo “se orienta hacia el presente y actúa en los niveles de investigación activa y aplicada, intenta una observación sistemática, estudiando la realidad tal y como se desarrolla. Describe, analiza, registra e interpreta las condiciones que se dan en una situación y momento determinado...” (Best.1978. Citado en Pérez, 2004. p. 91), elementos que posteriormente se articularon con aspectos teóricos que permitieron sustentar el análisis de los datos obtenidos.

La investigación se orientó de forma cualitativa, perspectiva desde la cual se pretendía entender la experiencia de los actores y los factores que de alguna forma tuvieron incidencia en el fenómeno estudiado, teniendo en cuenta que la realidad es construida por los individuos en interacción con su mundo social; por tanto, el interés del método cualitativo parte de la necesidad de comprender los significados que los sujetos construyen de forma reflexiva por medio de sus vivencias en su propia realidad. Entonces, un estudio cualitativo es “la conjunción de ciertas técnicas de recolección, modelos analíticos, normalmente inductivos y teorías que privilegian el significado que los actores otorgan a su experiencia” (Tarrés, 2001; p. 16). En coherencia, una metodología cualitativa es propicia para explorar las percepciones y consideraciones atribuidas por los actores implicados (Ruiz & Ispizua, 1989), en el análisis de las incidencias de las condiciones laborales en las relaciones familiares.

1.6.2 Unidad de análisis:

La población con la que se llevó a cabo la investigación estuvo constituida por 3 Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP), específicamente Auxiliares de Servicio a bordo de la aerolínea colombiana en la ciudad de Cali. En cuanto, al tipo de muestreo fue por

conveniencia, ya que los participantes de la presente investigación fueron voluntarios y se mostraron dispuestos a cooperar, puesto que les interesaba brindar su aporte vivencial referente al fenómeno estudiado; estas personas fueron contactadas durante la jornada laboral, además de haber sido seleccionadas a partir de los siguientes parámetros:

- Antigüedad de vinculación a la empresa superior a cuatro años
- Estado civil: Casado/Unión Libre sin hijos, Casado/Unión Libre con hijos
- Que residan en la ciudad de Cali.

En la selección se buscó seguir la estrategia del muestreo (Monje, 2011) y las premisas de rigor en la investigación de acuerdo a los postulados de Rodríguez (1996: 48): suficiencia y adecuación de los datos. Según esto, el número de casos estudiados carece relativamente de importancia, lo relevante es el potencial de cada caso para aportar a la comprensión teórica sobre el área estudiada. Criterios de gran importancia para aumentar, disminuir o realizar cambios pertinentes en las entrevistas.

1.6.3 Técnica de recolección de datos

Con la población muestra para realizar la investigación se implementó la técnica de entrevista semiestructurada (ver anexo 1) a tres Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP), en este caso, auxiliares de servicio a bordo, como fuentes primarias de información, quienes de acuerdo a sus criterios, opiniones y experiencias concretas permitieron establecer la relación entre las condiciones laborales y la rutina en las relaciones familiares. Además, es necesario aclarar que debido a que laboro en esta empresa desde hace algunos años, tuve la oportunidad de tener contacto con los informantes de esta investigación, y por tanto, de tener acceso a algunos conocimientos de la empresa que atañen al presente estudio, lo cual

posibilitó que la información suministrada por los informantes fuera cercana a la realidad, dado que se podía referenciar con la propia experiencia de la investigadora.

El uso de la entrevista semiestructurada como instrumento de investigación, es adecuado para la realización del proceso por ser flexible y abierta, ya que se desarrolla a partir de “una conversación que se mantiene entre dos personas, basada en un conjunto de preguntas elaboradas previamente. Esta técnica tiene como propósito recoger una amplia gama de percepciones, sentimientos y significados que atribuye el entrevistado a una serie de contenidos que le son planteados por el entrevistador” (Huenchuan y Paredes, 2007; p. 33). De acuerdo a esto, la entrevista semiestructurada es la herramienta más acorde para este estudio, ya que permite acercarse a las diferentes vivencias que experimentan los auxiliares de servicio a bordo, teniendo en cuenta sus diversos estilos de vida.

Es de anotar que para la implementación de esta herramienta surgieron algunas dificultades que inicialmente obstaculizaron su realización: los tres primeros informantes, dentro de los cuales se incluyó personal de diversos cargos, no asistieron a la cita establecida, pues aunque se trató de organizarlas en algún momento de su tiempo libre, y en un espacio diferente a la empresa, no asistieron a esta argumentando olvido. Sin embargo, se logró concretar la implementación de esta técnica a otros informantes, quienes tuvieron que realizarla cuando se encontraban en asignación de reserva, y uno de los entrevistados respondió la entrevista durante un vuelo. No obstante, aunque la entrevista se desarrolló en estas circunstancias, se logró recopilar la información necesaria para su posterior análisis.

1.6.4 Descripción de los auxiliares de vuelo: A continuación se presenta una breve descripción de los participantes de este estudio; cabe aclarar que esta investigación no tenía el propósito de comparar las experiencias de los entrevistados, sólo tener un acercamiento para ser analizadas.

TCP	Sexo	Edad	Estado civil	No. De hijos	Estrato	Tiempo de labor
Auxiliar de vuelo 1	Femenino	31 años	Unión libre	0	5	Cinco años
Auxiliar de vuelo 2	Femenino	37 años	Casada	1	6	Diez años
Auxiliar de vuelo 3	Masculino	40 años	Casado	2	4	Diez años

Capítulo 2. Marco Contextual

2.1 Nace la aviación comercial en Colombia

A través de la historia, la ciudad de Barranquilla se ha destacado por importantes sucesos que desde hace mucho tiempo la distinguen como una región de grandes precedentes para su desarrollo, siendo uno de ellos el haberse convertido rápidamente en el primer terminal marítimo y fluvial de Colombia, además de que gracias a su estratégica posición geográfica, se intensifica el intercambio comercial tanto con mercados del interior del país, como con los mercados internacionales, pero principalmente como se menciona en la página virtual de la Alcaldía de Barranquilla, esta ciudad “Es conocida como La Puerta de Oro de Colombia por haber sido el punto de entrada al país de adelantos como el teléfono, de deportes como el fútbol y el béisbol y de grandes acontecimientos como el de la aviación...”, la cual fue teniendo gran auge debido al creciente desarrollo económico de esta ciudad y por su incremento en el turismo, aspectos que han sido fuente de atracción para ciudadanos de muchos países extranjeros, quienes se establecieron en esta región, creando nuevas empresas que ayudaron a fortalecer la industria e impulsaron la creación de nuevos medios de transporte, además del terrestre, el marítimo y el fluvial, como es el caso de la aviación.

Es así como “en 1911, llegó el primer avión a Colombia, el cual se estrelló en su primer vuelo en Barranquilla; en 1912, el canadiense Jhon Smith realizó en Barranquilla el primer vuelo exitoso en Colombia,...en 1921, se fundaron la Compañía Colombiana de Navegación Aérea, CCNA, en Medellín, y la Sociedad Colombo-Alemana de Transportes Aéreos, SCADTA, en Barranquilla” (León, 2007). Y de esta forma poco a poco y con el transcurrir de

los años se fundaron nuevas aerolíneas y así mismo se crearon nuevas alianzas en torno a la creación de estas.

En relación con la inauguración e inicio de operaciones de los aeropuertos en Colombia, según Carvajal (2009), en 1929 se inaugura y se inician operaciones en el Aeropuerto de Techo en Bogotá, primer aeropuerto del país y de Suramérica; posteriormente el Aeropuerto Las Playas de Medellín, en 1936 comienza a operar el de Soledad, hoy aeropuerto Internacional Ernesto Cortissoz de Barranquilla y así consecutivamente se inauguran aeropuertos en otras regiones del país, incluyendo el Aeropuerto Internacional Palmaseca de Cali, actualmente denominado Alfonso Bonilla Aragón, el cual inició operaciones el 24 de Julio de 1971. Se encuentra ubicado en Palmira Valle, y es catalogado como el tercer aeropuerto en movilidad de pasajeros y de carga de Colombia, debido al amplio número de destinos nacionales e internacionales a países como Estados Unidos, Centroamérica, Europa, Perú y Ecuador.

Teniendo en cuenta que Cali es la capital de uno de los departamentos con más desarrollo económico, la convierte en una ciudad con alta necesidad de transporte aéreo, ya que de acuerdo con Colprensa “en la capital azucarera se concentran las operaciones de las aerolíneas y en especial de la aerolínea en mención que tiene más del 70% del mercado; sumado a esto “el aeropuerto Bonilla Aragón tiene los costos de operación más económicos del país y además tiene las mejores condiciones climatológicas y de altura”(Arteaga Rubiano 2015). De igual forma, cuenta con tres bases más ubicadas en: Bogotá (sede principal), Medellín y Bucaramanga, siendo Cali la segunda base más importante de la aerolínea, pues cuenta con

aproximadamente 200 auxiliares de vuelo, 45 pilotos y 40 copilotos, con un promedio de 45 a 50 vuelos diarios.

La tripulación de vuelo está conformada por el piloto a cargo o capitán, quien es el responsable de asegurarse de guiar al resto de la tripulación de la cabina interna respecto al curso de acción que se debe tomar durante el vuelo, además de revisar junto con el copiloto el plan de vuelo, las condiciones meteorológicas, el documento de peso y balance, escaneos que requiere la aeronave, tanto en el exterior como en el interior, ajustar los instrumentos de vuelo y navegación. El siguiente en cadena de mando es el primer oficial o co-piloto, quien es el responsable de asumir el control de la aeronave si el capitán no está presente y con quien éste comparte el uso de los controles del avión durante el vuelo; el segundo oficial, generalmente es un ingeniero de vuelo, quien posee también la licencia de piloto y es quien se asegura que todos los sistemas del avión funcionen correctamente. Y los tripulantes de cabina de pasajeros, quienes están encargados de la seguridad de los pasajeros, cerciorarse de que viajen de acuerdo a las normas de seguridad, proporcionar comida, bebida y entretenimiento a los pasajeros, encargándose de que haya comodidad durante el viaje.

Capítulo 3. Marco de referencia Teórico - Conceptual

A lo largo de la historia y a medida que van surgiendo cambios en la sociedad, el trabajo y la vida íntima son dos espacios y categorías de gran importancia en la vida de las personas. En primera instancia, el trabajo es una actividad indispensable por ser la forma de producción y reproducción vital; así como también es la fuente de ingresos que facilita la consolidación del desarrollo personal y profesional de las personas (Uribe-Rodríguez, et. al., 2011). En la teoría de las relaciones laborales, el trabajo “en la forma como en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo” (Blanch, 2003: 30). Y es que en contraposición a la vida íntima, la característica esencial del trabajo es la de ser una actividad en la esfera pública que es reconocida y definida por todos, en este sentido también es vista como algo útil socialmente y por ello es valorada y remunerada (Blanch: 2003).

Con respecto a las condiciones de trabajo el autor Blanch (2003: 24) lo define como un “conjunto de circunstancias en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral y que inciden significativamente tanto en la experiencia del trabajo como en la dinámica de las relaciones laborales”. Las condiciones laborales varían de acuerdo a la dinámica permanente de cambios y a la innovación tecnológica, lo cual es coherente con la continuación de los cambios ejercidos desde la revolución industrial. El lugar del trabajo se desplazó del campo a la fábrica, con lo que la actividad económica fue evolucionando con toda una serie de acontecimientos que involucraban horarios y salarios, entre otros. Un ejemplo que da cuenta de ello son los cambios que se ven reflejados en las jornadas laborales: cambian de formato donde se pueden alargar las jornadas y semanas laborales, trabajando por turnos de día o de noche, lo cual también se impone durante todos los días del año.

Todos estos cambios que se generan en las condiciones laborales se ven reflejados en algunas ocasiones en la transformación de la vida íntima de las personas, de las familias, en la salud, la implicación con el trabajo sobre enfermedades profesionales como son desgaste físico, psicológico etc. En este sentido, la vida íntima como referente teórico para hacer referencia a las relaciones familiares, es “una esfera de la vida social donde tienen lugar las relaciones personales, los afectos, la vida erótica, la conyugalidad y los amores filiales o fraternales con los otros significantes” (Guevara, 2005: 861).

Es por ello, que para el análisis de las relaciones familiares con las condiciones laborales, se partió de comprender las relaciones familiares como la estructura que se construye en el ámbito íntimo. Es decir, a partir de la investigación se busca analizar cómo las condiciones laborales ubicadas en el ámbito público tienen consecuencias en el desarrollo íntimo de los y las trabajadoras. Sin querer decir que esta sea una relación unidireccional, por el contrario se parte de comprender estas dos esferas como constitutivas de los individuos y por ello el desarrollo positivo o negativo en alguna de esas conlleva consecuencias en el otro, es una relación dialéctica en la formación de las personas.

Y no se trata de estigmatizar los nuevos modelos de relaciones familiares, ya que en la modernidad, se comprende que el modelo tradicional de familia se ha flexibilizado, “más que una crisis de la institución familiar como tal” (Ariza y de Oliveira (2003) en Robles, 2012). Precisamente es partir de adoptar la posición de De Jong (2001) en la que plantea que es necesario comprender a la “familia en la materialidad de su existencia, como un producto histórico cultural particular y singular en su constitución” (p. 135).

Se partió de comprender las relaciones familiares no como una estructura rígida, sino como las relaciones del ámbito íntimo que Jelin (2005) estructura como las necesidades que satisface la familia: sexualidad, procreación y subsistencia cotidiana o convivencia.

En términos de Berger y Luckman (1968), y para comprender el enlace de estas dos categorías, la vida cotidiana se construye a través de una continuidad que permite la ubicación de las personas en la sociedad. Esta vida cotidiana se expresa en un espacio y en un tiempo determinado, ya que cada persona tiene diferentes experiencias y sus estilos de vida son particulares. Es así como Armendáriz (2002), considera que “las alternativas generadas en la actualidad no podrán ser seguidas al pie de la letra por todas las parejas, porque una propuesta que puede servir para afianzar y optimizar la convivencia de unos, puede resultar nefasta para otros” (p. 14), discutiendo en la idea que es en esta parte donde se encuentra el fondo del conflicto actual de las parejas, ya que según este autor “tratar de apegarse en forma total y exclusiva a un solo modelo de relación (que normalmente es el tradicional, donde el hombre ejerce un papel dominante y la mujer una actitud más bien pasiva” (p. 14), está generando diversas situaciones como el aumento de separaciones, distanciamientos físicos y emocionales debido a la insatisfacción vivida por los miembros de la pareja

Este amplio panorama conjuga tanto el ámbito íntimo como el público, tanto las relaciones familiares y de pareja como las condiciones ofertadas en el espacio laboral.

Condiciones laborales, relaciones familiares y de pareja, son la base conceptual de análisis en el presente estudio, entendiéndolos en el marco de la modernidad (García, 1999) y los procesos de individualización que ha conllevado la misma (Mejía, 1998). Precisamente, el trabajo ha sufrido constantes cambios a lo largo del tiempo, especialmente en la modernidad donde las revoluciones y los cambios son continuos. Estos giros suponen nuevas formas de organización del trabajo y

cambios en los sistemas de producción, lo cual conlleva necesariamente una reciprocidad en la alteración de la vida individual de los trabajadores.

Esta inestabilidad o incertidumbre es lo que Beck (1998) expone como los riesgos de la modernidad, lo cual es precisamente el lazo que conecta las actividades laborales con la vida íntima, focos de estudio del presente trabajo. De manera que las personas han adoptado una nueva forma de relación entre los individuos y la sociedad dando paso a lo que se ha denominado como la individualización. El autor Ulrich Beck (1998) recalca que no es un fenómeno, ni un invento de la segunda mitad del siglo XX, sino que son construcciones de estilos y formas de vida “individualizados” que a su vez determinan una estandarización según sea el caso para el mercado, el dinero, el derecho, la movilidad, la cultura etc.

“El individualismo es resultado de los cambios estructurales que conlleva la modernidad, de una sociedad basada en las diferencias antes que en las semejanzas, en la pluralidad de roles sociales” (Mejía, 1998: p. 184)

Uribe-Rodríguez, et. Al. (2011) realiza un estudio en el que encaja un poco estas categorías, logrando concluir que “la calidad de vida laboral da cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma como vive el trabajador)” (p.162).

Por otra parte, es necesario abordar las rutinas como factor esencial para la comprensión de la calidad de vida de los trabajadores, ya que a diario nos desenvolvemos entre el hogar y el trabajo, por lo que “la influencia de los hábitos también se encuentra en nuestro uso de rutina del tiempo. Seamon (1980) se refiere a estos hábitos como rutinas de tiempo-espacio dado que comúnmente están ligados no sólo a la hora que es, sino también al lugar en donde estamos o al modo en que

nos movemos a través del espacio. En consecuencia, las rutinas pueden estar ligadas a distintos ciclos. Algunos ciclos están ligados al tipo de trabajo que uno realiza. Por ejemplo, los maestros tienen rutinas cambiantes durante el período escolar y las rutinas de los granjeros dependen de las estaciones. Nuestro uso de rutina del tiempo sirve a distintas necesidades personales. Por ejemplo, permite cumplir las necesidades biológicas de nutrición, ejercicio y descanso y las necesidades fisiológicas de un ritmo de trabajo y ocio. Nuestras rutinas, aun cuando nos parezcan exigentes, proporcionan cierto grado de estructura y predictibilidad a la vida”. (Citado en Kielhofner, 2002, p. 76-77) Así, en aras de alcanzar el propósito de la investigación, es importante ahondar en las rutinas que tienen los TCP para dilucidar si sus horarios de trabajo en la aerolínea inciden en sus rutinas familiares.

3.1 Marco Legal

La aviación como uno de los medios de transporte de gran importancia a nivel nacional e internacional, requiere del manejo de un sinnúmero de elementos normativos y legales, los cuales permiten garantizar la seguridad en los diversos procedimientos que esta requiere. De ahí la necesidad de los entes reguladores, como encargados de coordinar, gestionar y trabajar en todo lo relacionado con esta actividad, siendo así “Que de conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Decreto 260 de 2004, a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil le compete, como autoridad en materia Aeronáutica en todo el territorio nacional, regular, administrar, vigilar y controlar el uso del espacio aéreo colombiano por parte de la aviación civil, y coordinar las relaciones de ésta con la aviación de Estado; desarrollando las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos sobre la materia, contribuyendo de esta manera al mantenimiento de la seguridad y soberanía nacional” (Silva y Gallego, 2010)

Teniendo en cuenta que Colombia como país pionero de la aviación comercial a nivel mundial, tuvo que crear las diversas normatividades debido al crecimiento de este medio de transporte, inicialmente adoptó su primera legislación aeronáutica con la ley 126 de 1919, a través de la cual las primeras compañías aéreas nacionales con operaciones regulares, así como las primeras aeronaves militares, se vieron en la necesidad de reglamentar la manera en que estos aviones se identificarían visualmente, siendo así como el 13 de marzo de 1920, el gobierno nacional por medio del Decreto 599, del mismo año, formuló los lineamientos legales en este sentido, por medio de los cuales “se desarrollaron los artículos del 11 al 16 de la ley 126 de 1929 que reglamentó lo concerniente a la creación y organización general de la aviación militar y civil en el país y, a través de los artículos del 23 al 31, reglamentó las marcas de identificación de las aeronaves” (Escobar y Franco, 2009), artículos en los cuales se mencionan aspectos como el color que deben ir pintados los aviones, la marca en letras de la nacionalidad, la matrícula y la placa de metal en donde iban marcados el nombre del propietario y su domicilio, esto con el fin de mantener un registro y un orden en las aeronaves.

Así mismo, el Decreto No. 3140 de 1968, “crea la División de Entrenamiento, con la misión de formar pilotos, controladores de tráfico aéreo, mecánica de aviación, técnicos en mantenimiento de sistemas electrónicos, de ayudas de navegación, de radar y demás técnicos de aviación que se requiera”. Entonces siendo la Dirección General de la Aeronáutica civil, el ente encargado de todo lo relacionado con la aviación civil, trabaja por su adecuado manejo a través de:

- “La regulación de la utilización del espacio aéreo colombiano y su infraestructura aeroportuaria y aeronáutica.

- La concesión de préstamos de los servicios aeroportuarios y de apoyo a la aviación.
- El ejercicio de control y la seguridad operacional en el sector del espacio aéreo.
- Aplicar los principios de calidad y responsabilidad social; centra su gestión en la mejora continua del talento humano.

Además, tiene como objetivo garantizar el desarrollo de la aviación civil y de la administración del espacio aéreo en condiciones de seguridad y eficiencia, en concordancia con las políticas, planes y programas gubernamentales en materia económico-social y de relaciones internacionales” (Tarra, W., Reason, D., Eljaiek, k. y Hernández A. 2012).

En este sentido, además de este tipo de aspectos generales en cuanto a normatividad de la aviación nacional, es necesario abordar el tema concerniente a la reglamentación laboral, temática de fondo del presente estudio, en cuanto a su incidencia en las relaciones familiares.

Es así como cabe aclarar, que el sector aeronáutico no se rige por el Código Sustantivo del Trabajo, solo en caso de excepción; sino que está enmarcado dentro de las normas establecidas por el Código de comercio libro quinto, segunda parte “de la aeronáutica” en el cual atribuye a la Unidad Administrativa de Aeronáutica Civil, las funciones para regir y regular las actividades aéreas en el territorio colombiano, mediante la expedición de los Reglamentos Aeronáuticos De Colombia R.A.C. según lo establecido en el artículo 1782:

Los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia RAC, son expedidos por el Director General de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil en uso de las facultades conferidas en los Artículos 47 y 48 de la Ley 105 de 1993, Artículo 5º Numerales 5 y 10, 8º Numeral 3 del Decreto 2724 de 1993, Artículo 68 de Ley 336 de 1996 y Artículo 1782 del Código de Comercio. El RAC se expide por medio de la Resolución No. 2050 de 1974 y

desde entonces ha sido objeto de múltiples reformas que recogen en su contexto las normas y métodos recomendados por la Organización de Aviación Civil Internacional "OACI" y que son aplicables en el campo interno. (Art. 1782, Libro quinto Código de comercio – parte II)

Es decir, Colombia en 1947 ratificó su aceptación al convenio sobre Aviación Civil Internacional, suscrito el 7 de diciembre de 1944 en Chicago, más conocido como convenio de Chicago, que dio origen a la Organización de Aviación Civil Internacional OACI, de la cual Colombia es miembro y por consiguiente debe dar cumplimiento a lo establecido en los 18 anexos emitidos por dicha organización, reflejándose estos en los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia. Dentro de estos reglamentos aeronáuticos se establecen normas para la navegación, aeronavegabilidad, operaciones de aeronaves, protocolos de seguridad, principios de meteorología, expedición de licencias e incluso los tiempos de servicio, vuelo y descanso de los tripulantes de vuelo, como se encuentra consignado de acuerdo al decreto 02742 de 2009 numeral 4:

Que con fundamento en estas facultades, y en lo previsto en los artículos 1773, 1782 y 1801 del Código de Comercio y los artículos 5º y 9º de Decreto 260 de 2004, la Aeronáutica Civil, entidad encargada de regular y vigilar al sector aeronáutico, incorporó, desde entonces, las normas en materia de horas de tiempos de vuelo, servicio y descanso de los tripulantes en los reglamentos aeronáuticos, las cuales han regido el transporte aéreo en Colombia, y se han venido modificando con la continua evolución tecnológica de la aviación, siendo la más reciente de dichas reformas la contenida en la Resolución 5400 de diciembre 31 de 2004.

(p.1)

Sin embargo, estas disposiciones de acuerdo a su interpretación no han sido totalmente aceptadas por parte de algunos usuarios (aerolíneas, tripulaciones de vuelo y pasajeros) conforme a sus intereses particulares y/o colectivos lo cual desencadena ambigüedad y genera problemática al momento de aplicar la norma.

Por consiguiente, mediante el proceso de demandas instauradas por parte de actores como por ejemplo la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV) a la Resolución 5400 de 2004 ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, el Consejo de Estado decidió en el último de estos procesos impetrados decretar mediante auto 12 de 2009 la suspensión provisional de la misma, excepto lo dispuesto sobre las limitaciones al tiempo de vuelo, quedando así estipulado en el decreto 02742 de 2009 algunas de las condiciones laborales por las cuales se rigen los TCP actualmente; no obstante, aunque el decreto 02742 de 2009 adoptó ciertas disposiciones relativas a los tiempos de vuelo, servicio y descanso de los TCP, dentro de lo decretado no hizo distinción de los auxiliares abordo, así lo expresó la aeronáutica civil en oficio enviado a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV):

Ante el vacío que se presentó con la suspensión de algunas de las normas contenidas en los Reglamentos Aeronáuticos, el Decreto 02742 del 24 de Julio de 2009, adoptó ciertas disposiciones relativas a los tiempos de vuelo, servicio y descanso de los tripulantes en desarrollo de su jornada laboral, pero no incluyó prescripción alguna relativa a los tiempos de servicio de los auxiliares a bordo, con lo que el vacío normativo en torno a ese aspecto, aún persiste. [...] En ese sentido el referido estatuto laboral determina en su artículo 161 citado, que “La Jornada ordinaria de Trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal.” Ello significa que no habiendo una norma aeronáutica que defina

los límites de la jornada de tripulantes auxiliares de abordó, esta podría definirse conforme lo convengan las partes según lo especifica la Ley, o en su defecto acudirse a la máxima legal. Es decir que si contractual o convencionalmente las partes, empleador – aerolínea y trabajador – tripulante han definido límites a la jornada o tiempo de servicio en función de ser un vuelo nacional, internacional, transcontinental o mixto, ello será lo aplicable, pero no por disposición de los Reglamentos aeronáuticos, sino por haberse pactado así entre los interesados, con el aval de la Ley. En su defecto la jornada sería la máxima legal definida por el legislador en los artículos 161, 165 y 166 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme sean aplicables, al menos hasta tanto exista un pronunciamiento judicial de fondo respecto de la norma suspendida.

Planteada la anterior problemática en cuanto a vacíos normativos, diferentes gremios como por ejemplo la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC), Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV) decidieron unirse y trabajar con el apoyo del Senador de la República Juan Manuel Galán, en plantear mediante el proyecto de ley 178 de 2012, una serie de modificaciones a los conceptos de limitaciones de tiempo de vuelo, descanso y servicio que hoy en día se encuentran establecidos en los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia parte cuarta - capítulo diecisiete.

Por otra parte, y retomando algunas reglamentaciones generales de la aviación, siendo la aviación un medio de transporte al que acuden gran cantidad de personas, por sus beneficios al acortar distancias generando un ahorro de tiempo al desplazarse de un lugar a otro, además de la comodidad, atención y la calidad de los servicios que en estos se brindan, es necesario que el personal que labora en la actividad aeronáutica esté actualizado con el conjunto de normas que regulan la aviación en Colombia, especialmente aquellos cuyas funciones de

jerarquía o de importancia en la actividad, les obliga a manejar con propiedad aspectos de este medio como su estructura, su manejo, su evolución, sus riesgos, normatividad, entre otros, con el fin de evitar transgredir los derechos que poseen tanto los pasajeros como los propios funcionarios, o también los deberes implícitos en las leyes

De esta forma, por medio de la resolución número 02592 del 06 de Junio de 2013, “por la cual se modifican y adicionan unos numerales a la parte Tercera de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia, en materia de derechos y obligaciones de los usuarios prestadores del servicio de transporte aéreo”, en donde se manifiesta que es evidente el crecimiento mostrado por la aviación comercial colombiana durante los últimos años y por ende el aumento en el número de pasajeros, lo que ha mostrado también un significativo incremento en los casos de inconformidad de los usuarios, por situaciones de incumplimiento en cuanto a cancelaciones, sobreventas y demoras de los vuelos, entre otras, generalmente casos imputados al transporte aéreo, más allá de meras condiciones técnicas o meteorológicas, y por tanto, a través de esta reglamentación, es posible que los usuarios de este tipo de transporte puedan poner sus quejas, las cuales van a ser atendidas en un tiempo límite y con mejores resultados.

Capítulo 4. Hallazgos y análisis

4.1 Las condiciones laborales de los TCP de una aerolínea comercial colombiana de la ciudad de Cali

El trabajo es una actividad remunerada por lo general, que llevamos a cabo de manera tanto individual como colectiva para satisfacer nuestras necesidades básicas y vivir con dignidad, es decir, otorgándonos la posibilidad de realizarnos como seres humanos en el sentido integral de la palabra (física, intelectual, social y espiritualmente); por eso “cuando oímos la palabra “trabajo” se nos viene a la mente ideas como «calidad de vida», «independencia», «obligaciones», [...] es un concepto que relacionamos con la forma que tiene la gente de ganarse la vida y conseguir el estatus social deseado”. (Guil, 2000, p. 16)

En este sentido, el presente capítulo aborda más que la actividad en sí misma, la forma concreta como esta se desarrolla en tanto actividad regulada por una serie de normas, es decir a partir de las condiciones laborales teniendo en cuenta los siguientes elementos que la componen: Condiciones de salud, Condiciones de seguridad, Condiciones de remuneración y descanso, y bienestar en el trabajo.

Ahora bien, de acuerdo a la problemática expuesta en el marco legal referente a la suspensión de los numerales en el RAC concernientes a las limitaciones de tiempo de vuelo, descanso y servicio entre otros, permite tener un panorama más claro sobre las inconformidades que tienen los Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP), sobre sus condiciones laborales actuales y lo que están haciendo para mejorarlas; resulta interesante abordar lo que piensan los TCP específicamente los auxiliares de servicio abordo acerca de las condiciones laborales que les ofrece la aerolínea. Como primera medida se señala lo

referente al tiempo de servicio, descanso y beneficios, en donde los tres auxiliares de servicio a bordo coinciden en que existen unos estándares de horas de vuelo que oscilan entre 55 horas como básico y 90 horas mensuales como límite del reglamento; y que de acuerdo al tiempo de vuelo, se les otorga un tiempo de descanso, el cual está entre los 7 a 14 días mensuales. En este sentido, es evidente que las condiciones laborales dependen de diferentes factores, como por ejemplo de la categoría a la cual pertenezca cada auxiliar de servicio abordo las cuales pueden ser nacional, internacional o internacional-nacional, a partir de ello varía las horas de vuelo y por ende los días de descanso, sin decir con esto que quienes hacen vuelos nacionales no acumulen horas de servicio puesto que en un día pueden llegar a realizar hasta 6 trayectos. Referente a los beneficios se puede decir que son percibidos de acuerdo a la necesidad de cada auxiliar, ya que aunque el beneficio de la alimentación y transporte está estipulado para todos los auxiliares, los entrevistados percibieron como beneficio tan solo aquellos de los cuales hacen uso, como se muestra en el anexo 1, que a manera de comparativo expone lo que para ellos son beneficios. En cuanto al tema relacionado con las condiciones de salud, estas son asumidas como higiene laboral al estar:

Relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas. Desde el punto de vista de salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de la higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo. [...] desde el punto de vista de salud mental, el ambiente de trabajo debe establecer condiciones psicológicas y sociológicas saludables que actúen de modo positivo sobre el comportamiento de las personas, para evitar efectos emocionales como el estrés”. (Chiavenato, 2002, p. 390)

De acuerdo a esto, los auxiliares de servicio abordó participes de este estudio refieren que su salud se ve afectada no solo por la carga física a la que se ven expuestos en cada asignación como lo refirió el entrevistado No. 1 *“En otras empresas tú no tienes una carga física tan grande, entonces, en ese sentido no se vuelve rentable para mí porque yo pierdo salud, mientras trabajo. Entonces digamos que eso me reduce mucho más el tiempo en el que yo voy a estar laboralmente activa, por salud básicamente”* (Entrevistado No.1; abril 04 de 2016), sino también por el deterioro de su salud al estar permanentemente expuestos a las ondas radiales que se encuentran en los aeropuertos y en especial en las aeronaves. Además, de la presión psicológica al realizar este tipo de labor, la cual en la mayoría de ocasiones por estar asignados a determinada base (aeropuerto) los aleja de sus familias afectándolos emocionalmente; en esta medida consideran que en su trabajo no se cuenta con una buena higiene laboral al incidir el ambiente de forma negativa en su salud. Así, lo expresaron los entrevistados cuando se abordó desde el punto de vista físico, mental y emocional, si consideraban su lugar de trabajo un espacio saludable para desempeñarse:

Entrevistado No 1:

“Jajajaja... por supuesto que no, jajaja, no para nada. No porque estamos expuestos a muchos factores, las radiaciones, uno de los más complicados, digamos porque obviamente esto genera cáncer, entonces digamos eso reduce para nosotros el tiempo de salud, en general no. No, en el tiempo que yo vaya a laborar en la empresa sino en mi vida. Entonces así yo renuncie mañana, por decir así, (sonríe), igual yo estuve expuesta cinco años a radiación, entonces probablemente en 5 años yo vea las consecuencias de eso. Entonces en esa medida no, no estoy trabajando en un ambiente laboral sano, para nada” (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“La verdad, (silencio), acaba de pasar algo que era emocionalmente para todos bastante fuerte; había un grupo de auxiliares que fueron trasladados obligatoriamente a Cali, se acaban de ir, duraron mucho tiempo en Cali y era gente que no estaba emocionalmente apta para estar en la base, sufrían mucho y uno sabía muy de cerca su caso y era muy terrible verlos sufrir, entonces, la verdad no, no, no estoy de acuerdo como se manejan las cosas y a veces uno llega aquí y a uno le dicen, en la puerta del avión se te queda tu vida atrás, tu entras aquí al avión y tienes que ser otra persona, eso es imposible, o sea, desligarse de los problemas, desligarse de lo que uno tiene en la casa es imposible, entonces, es un trabajo que te exige mucho mentalmente, psicológicamente, laboralmente, pero lamentablemente las condiciones no son favorables” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“No, es demandante, no es muy saludable” (Abril 08 de 2016)

En los anteriores relatos, se evidencia que los auxiliares de servicio abordo perciben que su ambiente de trabajo no es sano, y por ende la higiene laboral no es la mejor, ya que a nivel mental se ha presentado afectación llevándolos a desarrollar estrés el cual es definido por Guil (2002) “como una sobrecarga que exige un esfuerzo adaptativo por parte del individuo, sobrecarga que interactúa con una serie de variables modificadoras (capacidad del individuo, personalidad, estilo de afrontamiento, soporte social, etc.)” (p. 271),

En esta medida, el ambiente de trabajo cargado de estrés al mismo tiempo los obliga a desarrollar estrategias de afrontamiento, y aunque la calidad de vida laboral (CVL) como parte de las condiciones laborales que debe ofrecer una compañía “se refiera a la preocupación por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus

tareas, [...] y el CVL incluya tanto los aspectos físicos y ambientales como los aspectos psicológicos del sitio de trabajo”. (Chiavenato, 2002, p.407), son los empleados quienes deben adaptarse a las condiciones laborales para continuar con su trabajo, como lo demuestran las siguientes afirmaciones:

Entrevistado No. 2:

“Tú tienes que empezar a negociar muchas cosas por fuera para poder que estés bien y tranquilo en tu día a día porque si no entonces no. [...] pero el trabajo en sí, cuando tú te lo haces llevadero, te lo haces rico, la pasas bien, pero como aquí no te dan lo que tú quieres, o lo que tú te mereces por trabajar aquí es muy duro” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“Entonces el trabajador tiene que adaptarse al trabajo, no el trabajo al empleado” (Abril 08 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“Esto requiere ciertas características personales para poder estar acá, yo también soy Psicólogo y Piloto” (Abril 08 de 2016)

Sin embargo, aunque los auxiliares de servicio a bordo han desarrollado estrategias de afrontamiento para continuar con su trabajo, esta situación de estrés puede repercutir en la seguridad de sus funciones, puesto que la seguridad en el trabajo como condición laboral y entendida como “el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes” (Chiavenato, 2002, p. 397) puede verse alterada “ya sea por estresores provenientes de fuentes externas o internas, [modificación de la cita] en donde la satisfacción laboral disminuye y se desarrollan actitudes negativas hacia los demás y hacia uno mismo, el rendimiento laboral disminuye y, por tanto, la cantidad de trabajo realizado y la calidad del mismo”. (Guil, 2002, p. 274)

De acuerdo a lo anterior, es evidente que una buena higiene laboral facilita la estabilidad física y mental de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, máxime la labor que desempeñan los auxiliares de servicio abordo en la que se requiere de ciertas características personales como la capacidad de concentración y estabilidad emocional al tener personas a su cuidado durante los trayectos de vuelo; ya que de lo contrario “los rasgos de personalidad (como inestabilidad emocional o poca resistencia a la frustración) pueden distinguir a los empleados predispuestos a accidentes en actividades que impliquen riesgos”. (Chiavenato, 2002, p. 402)

Ahora bien, al analizar las anteriores condiciones laborales, surge el interrogante acerca de cuáles son los motivos que mantienen a los auxiliares de servicio abordo trabajando en un ambiente descrito por ellos mismos como poco saludable. Por tanto, al abordar el componente de remuneración se evidenció que esta condición laboral incide en gran medida en la decisión de los empleados en continuar laborando bajo las condiciones de estrés antes mencionadas, y aunque es su principal motivación para laborar en la aerolínea, al mismo tiempo consideran que su trabajo debería ser mejor remunerado, así lo confirman los entrevistados:

Entrevistado No. 1:

“No, jajajaja, o sean no es, porque pues básicamente ehhhhh yo considero que es digamos en comparación con lo que uno sabe que lleva la aerolínea en cuanto a ingresos para ellos, digamos que yo pienso que, para mí es suficiente, digamos, para mi familia mi grupo familiar, si es suficiente pero pienso que podría no ser equivalente a lo que yo trabajo, debería ser más; básicamente por las horas que yo trabajo extras y las horas nocturnas, es por eso. No nos pagan horas nocturnas, ni extras ni nada”

(Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“Las condiciones laborales, para la función que hacemos, debería ser mejor remunerada, pero lamentablemente no es así, porque la empresa en este momento está en ahorro de costos y llevamos mucho tiempo en este ahorro de costos, entonces nuestro trabajo se ve un poquito menos, ehh como se dice, ehh.. se ve menos remunerado. Uno debería ganar más, sí, porque se hace mucho, demasiado” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“No, Porque uno piensa que... uno como ser humano siempre quiere más, y uno también ha escuchado historias de la aviación y uno sabe que anteriormente los tripulantes tenían más beneficios que los que hay actualmente, actualmente se han recortado mucho; pero pienso que son entre comillas, suficiente para subsistir” (Abril 08 de 2016)

De acuerdo a lo anterior, es notorio que los entrevistados desean que sus contraprestaciones fueran más elevadas a lo que actualmente devengan; sin embargo, como afirma Chiavenato (2002) “nadie trabaja gratis. [...] cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada” (p.230). Entonces, ¿cuál es la motivación que los impulsa a continuar en la aerolínea?

Dentro de las razones que refirieron los entrevistados, apuntan a satisfacer todas las necesidades de carácter económico del hogar, además de expectativas personales. Como explicación de dicho motivo, y en concordancia con la definición de motivación del autor Delgado (1998) quien explica la motivación como:

El proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor

satisfacción va a depender el esfuerzo que decidan aplicar en acciones futuras. (Citado en Guil, 2000, p.197)

De acuerdo a lo anterior, es posible afirmar que para los auxiliares de servicio abordó participes de este estudio, la familia es su principal motivación laboral para querer seguir trabajando en la aerolínea, es decir, que su esfuerzo por cumplir con sus funciones de la mejor forma, está sujeto al interés de suplir sus necesidades familiares; esto se ejemplifica por un lado, desde el ámbito laboral con la propuesta hecha por Robbins (1994) quien define la motivación laboral como “la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal” (citado en Guil, 2002, p.197) por otra parte, se evidencia desde lo expuesto en los relatos hechos por los auxiliares de servicio abordó. Consideremos por ejemplo estos fragmentos, extraídos de las entrevistas de nuestros informantes:

Entrevistado No. 2:

“Si, hasta ahora sí, me ha ayudado mucho, porque como te digo, he conseguido muchas cosas gracias a mi trabajo, honestamente trabajando como es, he conseguido muchas cosas, se ve bien retribuido y pues no me quejo la verdad. No le hace falta nada a mi familia, mi casa o sea todo se cumple y se paga al día” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“En este momento cumple con mis necesidades básicas, porque con lo que me gano, puedo sostener mi hogar en cuanto a alimentación, la educación de mis hijos, eh... estoy pagando unos créditos de estudio, entonces todo se ha ido acomodando de manera que lo que gano es para solventar todas esas necesidades” (Abril 08 de 2016)

Sumado a lo anterior, dentro de las motivaciones que guían a los auxiliares de servicio abordó a continuar trabajando, se encuentran algunos beneficios que perciben por ser

empleados como por ejemplo la alimentación mientras están en servicio, el transporte de la casa al aeropuerto y viceversa, beneficio que les otorga la compañía, debido a que en muchas ocasiones deben desplazarse en horas de la madrugada; sin embargo, son los beneficios que favorecen a sus familiares en cuanto a descuentos en tiquetes aéreos lo que se convierte en un atractivo para querer continuar en la aerolínea y poder brindarles mejores comodidades a sus familias. Así lo confirman los entrevistados:

Entrevistado No. 1:

“Ehhh pues, en casi ninguna empresa te dan los beneficios digamos como de transporte, alimentación, todo eso y digamos que eso uno sabe que es un plus de la empresa” (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“Muchos beneficios, el beneficio de los tiquetes es una gran ayuda, teniendo en cuenta que yo estoy por fuera de mi casa, o sea, mi familia está en Bogotá y yo estoy en Cali, y el traslado de Cali a Bogotá de mis hijos, de mis hermanos, mi familia viaja mucho al exterior, entonces, sirve mucho también, es un gran beneficio, más los beneficios adicionales que uno tiene por ser parte de la compañía, los créditos, el manejo con los bancos todo eso” (Abril 08 de 2016)

Por otra parte, se observó una ambivalencia en las respuestas de algunos de los entrevistados, quienes al sopesar las condiciones laborales especialmente la remuneración y los beneficios extras con la satisfacción de las necesidades familiares, referían sentirse cómodos con las condiciones laborales; quizá esta dicotomía obedezca a que la compañía tal vez como estrategia para mantener dentro de los márgenes los indicadores internos, los estimula con beneficios al asumirlos como “recompensas no financieras a que el empleado tiene derecho por pertenecer a la organización, y se ofrecen para atraer y mantener a los

empleados”. (Citado en Chiavenato, 2002, p.284) Así lo expresó el entrevistado No. 2: *“He conseguido muchas cosas, se ve bien retribuido y pues no me quejo la verdad. No le hace falta nada a mi familia, mi casa o sea todo se cumple y se paga al día. Me siento muy satisfecha con las condiciones laborales, porque me gusta lo que hago, pero como te dije anteriormente, debería ser mejor remunerado porque nosotros trabajamos demasiado, hacemos mucho en un avión, entonces uno quiere que las condiciones sean mejores, no que te quiten porque de hecho se inventan figuras la empresa para quitarte, quitarte y restarte y entonces después se inventan otras para justificar por qué te quitan, pero uno quisiera que fuera más, realmente un poquito más”*. (Abril 06 de 2016)

En cuanto al tiempo de descanso, los auxiliares de servicio abordo manifiestan que éste no es suficiente aunque tengan derecho en el mes a 7 días además de los días otorgados por corte de asignación, ya que debido a sus itinerarios pasan mucho tiempo por fuera de sus casas, viéndose afectando el tiempo que comparten con sus seres queridos al no poder estar presentes en fechas representativas para ellos; por tal razón, los auxiliares de servicio abordo consideran que la compañía para la cual trabajan a pesar de los beneficios anteriormente mencionados, no velan por el bienestar personal de sus empleados, lo que se puede ver reflejado en lo expresado por el entrevistado No. 2 *“a veces uno llega aquí y a uno le dicen, en la puerta del avión se te queda tu vida atrás, tu entras aquí al avión y tienes que ser otra persona, eso es imposible, o sea, desligarse de los problemas, desligarse de lo que uno tiene en la casa es imposible”* (Abril 06 de 2016). En esta medida, se cumple lo anteriormente citado respecto a que los beneficios que otorga por ejemplo una compañía, *“se ofrecen para atraer y mantener a los empleados”*, y no porque se interesen en mantener un estado integral en sus colaboradores. Esto se evidencia en los relatos de los entrevistados

al responder a la siguiente pregunta: ¿Cree usted que la compañía incentiva a sus colaboradores a mantener un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal o familiar?

Entrevistado No. 1:

“Siii, pues, son 7 días que yo tengo para mí, está bien, pero después de eso (sonríe) no hay mucho tiempo libre la verdad” (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 1:

“No, no para nada porque pues, en realidad a ellos les conviene que uno este el mayor tiempo posible a disponibilidad de la compañía, entonces en esa medida pues yo no puedo balancear eso porque pues si la compañía necesita que yo pernocte 5 o 3 días por fuera de mi casa, pues obviamente no voy a tener tiempo para compartir con mis seres queridos. (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“Mirá, yo digo que para ese punto es muy complicado, porque cuando, por ejemplo yo que llevo tanto tiempo en la compañía, yo no puedo quejar porque los días libres que yo pido me los dan, ehhe.... No son incentivos pero pues al menos sé que cumplo, sé que me los dan porque yo tengo esa antigüedad, ¿si me entiendes? pero los compañeros que son menos antiguos que yo, están en desventaja total y esas fechas especiales, inclusive en sus cumpleaños, todas esas fechas especiales no tienen nada de eso; entonces gracias a Dios mi antigüedad, me los dan, o sea, me ayuda. Influye demasiado el tiempo que llevas en la empresa, para puedas cumplir con ciertas cosas que te tienen que dar. De otra manera, la empresa no incentiva y eso te lo ganas con el tiempo, pero no te incentiva” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“Mmm.... Pienso que no, pienso que no porque de todas maneras es una empresa que maneja un servicio que es transportar las personas y eso no involucra un horario fijo,

o sea, nosotros manejamos unos horarios atípicos a los que manejan las demás personas; en ese orden de ideas la empresa vela porque su empresa produzca, entonces el trabajador tiene que adaptarse al trabajo, no el trabajo al empleado” (Abril 08 de 2016)

Finalmente, aunque los auxiliares de servicio abordo manifiesten inconformidades respecto a sus condiciones laborales, se puede decir que estos trascienden de la motivación laboral entendida como “un proceso interno que parte de una serie de necesidades personales y que se orienta a la satisfacción de éstas a través de unas realizaciones externas concretas de índole laboral” (Guil, 2002, p.198) a la satisfacción en el trabajo, el cual por su lado, “es una actitud que, en tanto se posee, facilita y hace menos penoso el proceso de satisfacción de las necesidades a las que orienta la motivación, e incide en que o se mantenga como tal la meta a la que se orienta la motivación, o en que la persona trate de reorientarse hacia otra meta diferente”. (p. 198).

De acuerdo esto, los auxiliares de servicio abordo por un lado mantienen clara su meta de querer continuar laborando en la aerolínea para satisfacer sus necesidades económicas familiares, pero, se evidencia insatisfacción laboral lo cual se entrevé en algunos gestos como la sonrisa durante los relatos de los entrevistados, en donde por ejemplo con doble sentido decía la entrevistada No. 1: *“Entonces así yo renuncie mañana, por decir así, (sonríe) las cosas no cambiarían en la empresa”*, lo cual indica que aunque exista la opción de renunciar al cargo de auxiliar de servicio a bordo, como una manera de terminar con la inconformidad, por el momento no está dentro de sus planes porque este trabajo los provee de una estabilidad económica, como se expresa a continuación.

Entrevistado No 1:

“yo digo en este momento retirarme no, porque no quiero hacerlo todavía, porque siento todavía que puedo ser muy útil, mi tiempo útil no se ha terminado, entonces quiero que sea un poquitico más, ya después obviamente, viene el pensar en que me quiero retirar, porque no me quiero ver volando 50 años de mi vida, no, quiero que sea un tiempo prudencial, que mi familia esté súper organizada y ahí si pienso en lo demás” (Abril 04 de 2016)

Retomando la frase *“que mi familia esté súper organizada y ahí si pienso en lo demás”* se ejemplifica la motivación laboral que tienen los auxiliares de servicio abordo para estar en la aerolínea. Sumado a esto la actitud que demuestran los entrevistados frente a su lugar de trabajo demuestra que sienten satisfacción en el trabajo, así como propone Weinert (1985) *“la motivación para trabajar se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y a la selección de la conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción laboral se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él”* a continuación se señalan algunos apartes de los expresado por lo auxiliares de servicio abordo en las entrevistas referente a la actitud que tienen relacionado con la forma en que estos perciben su trabajo.

Entrevistado No. 1:

“Bien, porque es una buena empresa, tiene muchos beneficios extralegales y hay un buen ambiente de trabajo” (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“Al principio me daba mucho miedo porque me daban mucho miedo los aviones, este miedo se perdió al año de estar volando y le tomé mucho amor a la profesión. Entonces mi trabajo es muy divertido, es muy rico, muy enriquecedor, uno conoce mucho,

aprende mucho de la gente, tanto de viajeros como compañeros y hay muy buena gente, gente con muy buen corazón” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“Pero el trabajo en sí, cuando tú te lo haces llevadero, te lo haces rico, la pasas bien”
(Abril de 2016)

Entrevistado No. 3:

“Bien, me he sentido cómodo, pues precisamente por la tranquilidad que da el trabajo”
(Abril de 2016)

4.2 Principales rutinas familiares de los TCP

“La mayoría de las personas, independientemente de si son hombres o mujeres, manifiestan que lo más importante para sus vidas es su familia. Sin embargo, la realidad es bien diferente ya que, en términos generales, se le dedica mayor tiempo y energía al ámbito laboral. Esta situación de discrepancia entre los distintos intereses y energías dedicadas al trabajo o a la familia hace que resulte fundamental entender cómo viven las personas la relación familia-trabajo y en qué medida les afecta esta situación (lo que se ha venido a llamar el conflicto trabajo-familia)” (Rodríguez y Nouvilas, 2008)

En este sentido, en el presente capítulo se abordará la categoría de rutina familiar, entendida desde la perspectiva de Chapin (1968) quien señala que nuestras rutinas incluyen no sólo los hábitos diarios sino hábitos dentro de distintos ciclos temporales:

... cocinar, comer y lavar los platos durante el periodo de 24 horas del día; el trabajo, la escuela, ir de compras, la recreación o la rutina socializadora durante una semana de siete días; visitas a familiares que viven fuera de la ciudad y vacaciones familiares u otras rutinas recreativas durante un periodo del año.
(Citado en Kielhofner, 2004, p. 77)

En concordancia, se puede decir que el tiempo laboral hace parte del ciclo de la rutina diaria, y por lo tanto incide en el funcionamiento familiar, ya que “algunos ciclos están ligados al tipo de trabajo que uno realiza”. (Kielhofner, 2004, p. 77) Además, es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una consecuencia más directa sobre la vida diaria, en relación a que el número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar, no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral, en la medida en que la

distribución del tiempo libre es utilizable para el esparcimiento, la vida familiar y la vida social, lo cual lo convierte en un elemento que incide en el bienestar de las personas.

De acuerdo a lo anterior, se consideró pertinente abordar dentro de las subcategorías lo concerniente a la interacción familiar vista desde el grado de participación de los TCP en los eventos familiares, el establecimiento de normas y límites en el hogar y las formas de afrontamiento de problemáticas en el hogar relacionadas con las condiciones laborales.

En esta medida, al analizar los relatos de los auxiliares de servicio abordo, se evidencia que su trabajo en la aerolínea dificulta su participación de actividades extralaborales e incluso la relación diaria debido a la falta de coincidencia con los demás miembros de la familia, ya que se limita la vida de pareja, el papel de “padre” o “madre”; aparecen problemas de coordinación y de organización como por ejemplo cambios en los horarios de comida, silencio durante el día para poder descansar etc.; y existe menor oportunidad de vida social al disminuir la posibilidad de participar en actividades sociales o de coincidir con amigos o familiares.

En este sentido, el desarrollo de las actividades normales de la vida cotidiana en familia se ve afectado por la diferencia de horarios de los integrantes del núcleo familiar, sin mencionar que todos los eventos familiares y sociales se realizan en horas de la noche o durante los fines de semana y es en estos momentos cuando los auxiliares de servicio abordo se encuentran de turno o recuperando sueño perdido.

Cabe recordar, que el reglamento de la aerocivil establece que el tiempo de servicio “Duty time” entendido como “todo período de tiempo durante el cual un tripulante se halle a disposición de la empresa explotadora de aeronaves para la cual trabaja” (Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil) no deberá superar las 16 horas de vuelo

diarias, por lo que en muchas ocasiones los TCP con el fin de no quebrantar la normatividad e irrumpir en sanciones, deben pernoctar en otras ciudades, por lo cual se aumenta las horas que deben permanecer por fuera de sus hogares.

En un principio, la situación laboral es aceptada sin mayores reparos, porque se aprecia la contribución económica en el hogar al proveer la familia de comodidades, pero conforme pasa el tiempo, las relaciones familiares comienzan afectarse, como lo mencionan las siguientes entrevistadas:

Entrevistado No. 1:

“Pues mi pareja, digamos, él... nada, digamos que lo ve como un trabajo más. El no quisiera digamos que yo estuviera tanto tiempo por fuera de la casa, pero sí, pues ve el trabajo como una estabilidad económica” (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“Bueno, mi familia, mi núcleo familiar que es como el más cerrado, que es mi mamá, mi papá mi hermano, ellos están muy contentos porque gracias a mi trabajo, han conocido mucho, han viajado mucho, la han pasado muy rico, les gusta mucho mi trabajo, pero ya en síntesis, a ellos les preocupa, a veces que no estoy, o que entonces el niño se queda con ellos muchos días, me ayudan mucho con mi hijo, entonces como que ¿tú te quieres quedar ahí toda la vida? Siempre me lo dicen, mi esposo por otra parte me dice yo no quiero que tú vuelas más, entonces ya uno siente como esa presión”
(Abril 06 de 2016)

Durante la entrevista, cuando se les preguntó a los auxiliares de servicio abordo que de acuerdo a sus horarios de trabajo cómo distribuían su tiempo para compartir con su familia, a lo cual respondieron que deben ajustarse a su itinerario y dependen de este, para poder

organizar sus ocupaciones familiares, así como lo refiere la entrevistada No. 1 *“trato de acomodarme a mi itinerario”* (Abril 04 de 2016) en esta medida se puede decir que:

La cantidad de tiempo que un trabajador por turnos pasa con la familia y los amigos depende de su calendario de trabajo. Depende también de las actividades sociales y de qué tan flexibles son estas actividades. El trabajo por turnos no afecta mucho las actividades que no tienen un calendario estricto, como la jardinería, carpintería o el arreglo de autos. Pero los trabajadores por turnos faltan a menudo a actividades con calendarios estrictos, como clubes o la participación en equipos deportivos. El calendario de trabajo también puede causar problemas con el cuidado de los niños o las visitas a la escuela de los niños. (Roger, R. y Colligan, M. 1997)

Entonces, el horario laboral de los trabajadores, especialmente cuando son jornadas largas, terminan alterando la vida familiar de manera sustancial, debido a las frecuentes desconexiones temporales existentes entre la familia y el trabajo, lo que conlleva a la realización de actividades compensatorias por parte de los demás miembros de la familia o amistades, en un intento de demostrar su apoyo, reduciendo los efectos de la incompatibilidad de horarios entre el trabajador y su familia, lo que se evidencia en las palabras de entrevistado No. 2: *“ellos ya lo han sabido manejar, se acostumbraron a mi ritmo de trabajo y la verdad es que casi todo se rige por mi trabajo, como estoy yo, si estoy, no estoy; mi mamá me dice, ¿qué tienes tal día? En tal evento, qué tienes ese día, entonces que hacemos, digo mamá, espérate a ver, se cuadra todo con mi trabajo. Ellos me colaboran mucho, mucho, mucho” “En el cuidado de mi hijo, mi mamá es la ayuda de nosotros fundamental, ella es la nana de él”*. (Abril 06 de 2016)

Por otra parte, los intentos de los auxiliares de servicio abordo para minimizar estos efectos, ocasionan la aparición de ciertas estrategias para subsanar las ausencias que tienen en ciertos momentos en el hogar, las cuales no difieren de lo planteado por Fourré (1962) quien a partir de sus consideraciones frente al trabajo nocturno, refiere que el trabajador puede llegar a optar por una de las tres siguientes posturas:

1. “Transigir con las costumbres de la familia: Interrumpiendo incluso si hiciese falta su sueño diurno para poder almorzar con ellos y realizar alguna actividad en común (en la mayoría de ocasiones planificada de antemano).” (Citado en Sánchez, p. 100), Este aspecto se presenta en la cotidianidad de los auxiliares de servicio abordo, quienes en el afán de subsanar sus ausencias en el seno familiar, optan por sacrificar parte de su descanso para compartir ya sea con su pareja o estar al cuidado de sus hijos, como se expresa a continuación:

Entrevistado No. 1:

“Pues pidiendo los días libres, es como la primera cosa que yo puedo hacer, pues pido mis días libres casi siempre los fines de semana para poder estar pues con mi pareja por lo menos sábados y domingos, así sea un fin de semana al mes; y después de eso pues digamos los días libres que yo tengo trato, digamos como de estar con él algún tiempo que sea digamos de calidad, pues por ejemplo, si son entre semana y él está trabajando pues, no sé, vamos a almorzar, o si no pues vamos a cine por la noche, eso es como digamos lo que yo trato de compartir. O me levanto mucho más temprano para poder desayunar con él y verlo por la mañana si tengo que volar por la tarde”. (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“Bueno, yo trato al máximo, porque siempre me gusta madrugar porque estoy con el niño, entonces yo trato de que sean vuelos madrugando, o si me los ponen todos por la tarde hago cambios pero siempre estoy pendiente de mi hijo, de mi casa, de mi mamá, de todo el mundo [...] Uno aprende a manejar el tiempo, ya tú dices, bueno si puedo tal día, tal otro, entonces tu empiezas a cuadrar tu itinerario y tú sabes cómo te vas a distribuir durante todo el mes para hacerlo todo y yo tengo un planeador gigante en la casa, entonces, yo con base en eso puedo acomodar los días en el planeador; entonces tengo todo muy organizado”. (Abril 06 de 2016)

2. “Intentar adecuar el ritmo de la familia a sus propios horarios y ritmos de vida: Situación muy poco habitual y de escaso éxito a largo plazo.” (Citado en Sánchez, p. 100), Sin embargo, en medio del deseo por querer ser parte de todos aquellos momentos importantes para la familia, este mecanismo se convierte en una opción en la que si los demás miembros están de acuerdo puede llegar hacer una alternativa para compartir en familia, como lo expresa siguiente entrevistado:

Entrevistado No. 3:

“Es manejable porque en el caso de mi hogar, nosotros manejamos los tiempos de manera diferente, es decir, si es el cumpleaños de mi esposa un lunes y estoy volando viernes, sábado, domingo y lunes, pero tengo libre el martes, lo corremos al martes, a nivel familiar. Pero si es mi papá o mi hermana, son cosas que yo no puedo mover, eso es tiempos de ellos, pero ahí si no hay nada que hacer. Las alternativas son el skype, el internet, la tecnología, el Messenger, celular. Si no se pudo, no se pudo, pero uno trata de mandar el regalito con alguien, o que mi esposa y mis hijos vayan en nombre mío”. (Abril 08 de 2016)

3. “Seguir un ritmo parcialmente independiente al de su familia, procurando de esta manera perjudicar lo menos posible a los demás miembros: Aunque la relación familiar se reduzca y se eviten posibles situaciones conflictivas a corto plazo, se pueden desencadenar otras más serias a largo plazo.” (Citado en Sánchez, p. 100) Aunque esta alternativa no se evidenció como mecanismo utilizado por los auxiliares en sus núcleos familiares más próximos, sí sucede con sus familias de origen, puesto que el tiempo del cual disponen no es suficiente para compartirlo con todos sus familiares. Así lo expresó la entrevistada No.1:

“No pues a mi pareja, pues es lo que te digo, trato de darle el mayor tiempo, pero pues a mi familia como tal mi mamá, mi hermano o mi papá, me es muy difícil compartir con ellos tiempo, pues porque ellos viven en una ciudad bastante lejos de acá y pues por otro lado, cada vez que tengo que sacar días libres para poder visitarlos, pues no voy a poder hacerlo todos los meses ni siquiera por ejemplo traté de hacerlos un tiempo cada tres meses pero ni siquiera así me funcionó, porque además pues yo tengo que ver que también descanse lo suficiente acá, para poderme sentir bien para ir a volar; entonces, para mi pegar días casi siempre era como cansarme más yendo hasta allá y volviendo a trabajar, es el desgaste físico exactamente” (Abril 04 de 2016)

Ahora bien, para entender por qué actualmente las personas deben modificar sus rutinas cotidianas, cabe mencionar que una de las posibles razones por las cuales subyace esta situación, se deba a que una de las características de las sociedades modernas se basa en tecnologías avanzadas, a partir de la cual se produce la expansión de una demanda de bienes y servicios durante las veinticuatro horas del día, la cual viene acompañada, además, por una

capacidad de producción y prestación de servicios capaz de satisfacer dicha demanda. En este sentido,

La sociedad de 24 horas abiertas es un reto excitante de la nueva vida moderna, la mayoría de los ofrecimientos del sector servicios están disponibles y la producción continúa a lo largo de las 24 horas, día y noche. Supermercados que abren los domingos, diferentes comercios que abren las 24 horas del día, se han convertido en una forma de vida tanto para los consumidores como para los empleados. [...] Los hospitales, aeropuertos, la policía, son sólo algunos de los sectores donde tradicionalmente se ha trabajado de manera continua cubriendo la jornada de 24 horas. (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid, 2004-2007, p. 13)

En correspondencia con esta dinámica económica y social, aumenta el número de trabajadores que realizan turnos rotatorios y la cuantía de cuantos desempeñan su prestación en largas jornadas laborales. De este modo, aunque el mundo avanza a grandes pasos, esto conlleva afectaciones en la interacción de las personas con su entorno y en especial con su familia; puesto que con el afán de cumplir con los diferentes roles adquiridos socialmente la presión aumenta al percibir que se espera mucho de ellos; así,

La acción rutinaria es influida por el hecho de que cada uno de nosotros pertenece a sistemas sociales y actúa en ellos. Gran parte de lo que hacemos se hace como cónyuge, padre, trabajador, estudiante etc. La internacionalización del rol, significa adoptar una identidad, un perfil y acciones que pertenezcan al rol. Internalizar un rol implica un sentido de las propias relaciones con los otros y de las funciones esperadas. (Kielhofner, 2004, p. 81)

Por consiguiente, el desempeño simultáneo de los roles laborales y familiares puede desencadenar un conflicto en el trabajador, al tener en cuenta que el conflicto entre roles se ha definido según Otálora (2007) como “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de

presiones, de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos hace más difícil el cumplimiento del otro”. (p.143) De igual forma, Greenhaus y Beutell (1985) plantean que:

Dicho conflicto posee tres componentes: el primero, se relaciona con la tensión que genera uno de los roles, interfiriendo en el cumplimiento del otro; el segundo, hace referencia al comportamiento, es decir, que un rol exige comportamientos que son incompatibles con el otro y finalmente el tercero se relaciona con el tiempo, sustentando, que el tiempo es un recurso muy escaso. De esta manera, cuando las personas dedican más tiempo al cumplimiento de uno de los roles, ya sea de índole laboral o familiar, se limita la posibilidad de cumplir con las exigencias del otro, lo cual puede repercutir negativamente en el bienestar de la persona en cuanto invierte energías que sobrepasan su capacidad. (Citado en García y Pérez, 2013, p. 12)

Entre tanto, así se presente dicho conflicto no se puede desconocer que la fuente que permite vivir y sostener a la familia proviene de la retribución laboral, y aunque “un sinnúmero de circunstancias confluyen para promover tal conflicto. Entre ellas se cuentan el creciente número de familias con dos salarios, el aumento en el número de padres solteros y el aumento en las cifras de expectativa de vida, que obliga cada vez más a los empleados a hacerse cargo de sus padres adultos mayores”. (Otálora, 2007, p. 141) como lo menciona el entrevistado No. 2 “*Mira, mis papás vivían en el sur y yo vivo en el norte entonces yo que hice, me los traje a vivir al norte muy cerca a mi casa, entonces lo que yo hago es que les ayudo a ellos con el arriendo de la casa donde están, para tenerlos cerca de mi porque ellos me cuidan a mi hijo, entonces ese compromiso yo adquirí, mis papás y mi hermano, trato de todo se supla, se pueda marchar bien; o sea les ayudo con el arriendo, con el mercado, eh... ya, así me distribuyo los gastos y me ha ido superbién hasta ahora. yo le estoy dando la mano a mi hermanita con la universidad, entonces yo siento que apenas esto termine entonces ya puedo decir hasta aquí,*

es un compromiso adquirido familiar entonces y ahí si me retiro”. (Abril 06 de 2016) Sumado a lo anterior, como lo menciona Greenhaus y Beutell, (1985):

La sobrecarga en un rol también constituye una fuente de presión que lleva al conflicto trabajo-familia, porque el tener mucho por hacer en un insuficiente lapso, tiende a producir síntomas de presión como, tensión, fatiga, irritabilidad, entre otros, que crean incompatibilidades entre el trabajo y la familia, debido a las evidentes dificultades para cumplir con las demandas requeridas en tales roles. (Citado en Otálora, 2007, p. 143)

En fin, el conflicto trabajo- familia también supone alteraciones en la vida social, llevando a la intolerancia en las relaciones familiares o con los compañeros; así lo expresó el entrevistado No.1:

“Yo soy como muy emocional y digamos que me dejo afectar mucho por la energía de las personas y en este trabajo estamos todo el tiempo con personas, entonces a veces me estreso demasiado y llego a mi casa irritable, malgeniada, eh... llego sin ganas de hacer nada, llego cansada, eso, en esa medida, afecta mi relación con mi familia porque obviamente pues, llego y mi pareja dice pues porqué vienes así, si yo a ti no he hecho nada, básicamente. Pero es algo inevitable pues porque ya estoy contaminada por todo lo que pasó en el día. Entonces para mi dejar digamos de lado al llegar a mi casa, eso es difícil”.
(Abril 04 de 2016)

Sin embargo, en la investigación se evidenció que el rol de auxiliares de servicio abordó, los provee de un estatus a nivel social, el cual permea de orgullo a sus familias y quizá este sirva de aliciente para sobrellevar las ausencias y la fatiga en el cambio de rutinas, puesto que al preguntar acerca de qué forma satisfacen emocionalmente las necesidades de la familia, el

entrevistado No. tres respondió: *“emocionalmente pues... el valor agregado que tiene la profesión de nosotros es un orgullo para la familia; o sea ellos al ver que nosotros como tripulantes estamos en un avión y que muchas personas no tienen ese privilegio de estar en un avión, eso yo creo que es un beneficio familiar, porque ellos se sienten orgullosos de lo que hacemos”*.(Abril 08 de 2016) lo cual se sustenta en la afirmación de Fernández y Rodríguez (2006) “La ubicación del trabajador dentro de una especialidad, categoría o grupo profesional y la asignación de un puesto concreto le otorga un conjunto de derechos y deberes ciertos (*status*) y, *a priori*, habría de servir para delimitar el papel determinado que está llamado a cumplir (“rol”), como patrón de comportamiento que de él se espera”. (p.19)

Ahora bien, al caracterizar las rutinas familiares de los auxiliares de servicio abordo, se encontró que estos durante la semana mantienen una rutina estricta para lograr cumplir con todos sus compromisos, en el caso de las dos mujeres entrevistadas refieren que reparten su tiempo entre el trabajo y los quehaceres del hogar, a diferencia del hombre quien relega todas las decisiones concernientes al diario vivir a su esposa quien es ama de casa. Así, las actividades diarias para las auxiliares, consiste en levantarse más temprano para despachar los hijos al colegio, merchar y/o realizar diligencias, cabe aclarar que las entrevistadas cuentan con el apoyo de familiares y empleadas domésticas. En el caso del auxiliar, cuando se encuentra en el hogar es el responsable de disciplinar a los hijos e impartir castigos, por lo demás dedica su tiempo en descansar. A continuación algunos comentarios de los entrevistados acerca de sus rutinas diarias:

Entrevistado No. 2:

“Bueno, si estoy yo varios días en la casa entonces yo me encargo de todo lo de Alejandro, si de pronto me tengo que ir, y si él está en casa me ayuda con lo del niño,

o sea siempre vamos a estar pendientes de todo, del despacho al colegio, quien lo recibe, así, lo mandamos para donde mi mamá y luego lo recogemos nosotros en la noche. Mi mamá es la ayuda de nosotros fundamental, ella es la nana de él". (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 3:

"Desafortunadamente todo se le da a la mamá, ella es ama de casa total. Ella es la que organiza el apartamento, los servicios, el colegio de los niños, llegan y está pendiente de las tareas, de las cosas extracurriculares, por ejemplo mi hija tiene cursos de tenis, estar pendiente de que vaya a sus clases de tenis, el niño que tenga sus clases de manualidades, la mamá toma todo el mando, en ese orden de ideas, yo quedo como la figura que paga y el que impone los castigos". (Abril 08 de 2016)

Por otra parte, al caracterizar las rutinas diarias, se logró evidenciar que se presenta alteración en las mismas, a causa de las jornadas laborales, las cuales tienen repercusión a nivel emocional como consecuencia del poco tiempo que comparten con sus seres queridos, puesto que "es frecuente que las personas reaccionen ante la presión de los distintos roles con sentimientos de inadecuación, culpa y frustración". (Adroher y Núñez, 2003, p.43) Lo cual se evidenció en lo expresado por la entrevistada No. 1 al preguntarle acerca de la forma en que satisface las necesidades económicas y emocionales de su familia: *"Las necesidades económicas si son compartidas y las suplimos entre los dos, pero las digamos emocionales, si es algo complicado pues por lo que te digo del tiempo que no tenemos para estar juntos, es complicado, como esa necesidad de suplirlas, pues porque no está uno en presencia con la persona. No estás ahí"*. (Abril 04 de 2016) De acuerdo a lo expresado, es notorio que en su testimonio hace mayor énfasis en la parte emocional, dejando entrever que su ausencia la lleva a tener sentimientos de frustración al no poder compartir con su familia.

De igual forma, al momento de caracterizar cómo eran las rutinas de los entrevistados respecto a la celebración de fechas especiales, se evidenció que existe afectación en lo emocional al no poder compartir todos estos momentos, como lo exclamó la auxiliar de servicio abordo 1 al preguntarle qué sentía en estas fechas: *“Horrible”*; por lo que han debido reestructurar las celebraciones y/o aprender a convivir con un sentimiento de frustración como lo revela la siguiente intervención:

Entrevistado No. 1:

“Yo llevo cinco años y nunca he estado con mi familia en navidad, eh hh.. ni el año nuevo tampoco. Ninguna de las dos fechas. Eh hh... siempre han estado lejos y no hemos encontrado digamos una forma de compartir antes o después, eh digamos nos reunimos unos días antes, pues básicamente porque yo vivo muy lejos de donde vive mi familia, entonces, pues me toca tomar muchos vuelos para llegar hasta allá, y no me da el tiempo, así tenga dos o tres días, no me da el tiempo para verme con ellos. Entonces eso digamos que yo he podido balancearlo, para nada. Siempre que me las pierdo, me las pierdo y ya”. (Abril 04 de 2016)

En esta medida, al retomar estas últimas palabras *“Siempre que me las pierdo, me las pierdo y ya”* se alcanza a percibir un sentimiento de frustración, confirmando que el tiempo que pasan laborando se convierte en el factor predominante para que los auxiliares de servicio abordo desarrollen este tipo de sentimientos, lo que se puede resumir en que las frustraciones los llevan a sentirse responsables y culpables de las causas por las cuales las celebraciones familiares se ven alteradas. En consecuencia, los auxiliares como forma de compensación frente a sus ausencias y mentalmente como forma de mecanismo de afrontamiento, explica el por qué estos en sus momentos de descanso, deseen compartir todo el tiempo que más puedan con sus

familiares, encaminando todas sus estrategias a querer brindar a sus familias los mejores momentos de esparcimiento, los cuales se caracterizan por realizarse en sitios o de forma especial, ya que para ello planifican realizar viajes internacionales, con el interés de poder ser ellos quienes le brinden la oportunidad a sus familiares de conocer otras culturas; también, son quienes proveen la facilidad de visitar sitios turísticos a nivel nacional, y cuando no poseen el tiempo suficiente debido a su horarios de trabajo, optan por realizar visitas recurrentes a centros comerciales; salidas que pueden significar un alto costo económico, pero que para los auxiliares equivale a compensar y compartir con sus familiares momentos inolvidables que a su vez les permite equilibrar sus pensamientos y sentimientos, y así poder ser capaces de sobrellevar los avatares que implica trabajar en una aerolínea. De acuerdo a esto, los entrevistados expresaron lo siguiente:

Entrevistado No. 1:

“Tratamos de hacer algo diferente, algo no rutinario, programamos un viaje o un paseo, algo así, puede ser a otros países pues porque nos gusta conocer nuevas culturas, cosas nuevas y experimentar”. (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“Nosotros, nos programamos mensualmente, eehhh... hacemos una salida con mis papás, donde sea: eje cafetero, mis papás, mi esposo, mi hijo, mi hermano, salimos todos, y ya el otro mes o dentro de dos meses más, esperamos, ya somos nosotros tres, o sea, mi esposo, mi hijo y yo; entonces siempre nos vamos u organizamos que yo pueda sacar a mis papás y a mi familia aparte; hacemos paseos, tratamos de desconectarnos de eso y no nos gusta montarnos en un avión, o sea nos gusta por tierra porque no nos gusta llegar a mi casa, bueno que vuelo vamos a coger, no nos gusta para nada, entonces por tierra se hacen todos los paseos la mayoría de las veces, ya pues cuando

queremos viajar, ahí si pues nos toca viajar ehh.. pues enfrentarnos de que si podemos no podemos pero entonces tratamos de organizarnos y que se pueda hacer con orden todo” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“Pues el esparcimiento básico, precisamente también por la restricción económica que se tiene, pues por las deudas, por los créditos, los colegios, entonces se limita uno pues a lo que es el cine, salir con los niños a un centro comercial, a lo básico, viajes largos no; a parques al aire libre muy poco, vamos casi siempre a centros comerciales porque allá encontramos muchas cosas: cine, los helados, las hamburguesas, cosas que le gustan a los niños” (Abril 08 de 2016)

4.3 Principales afectaciones en las relaciones de pareja de los TCP, como consecuencia de sus condiciones laborales

En una familia la pareja se convierte en el centro de las relaciones familiares, pues ambos son los encargados de establecer dentro de su hogar las normas, los límites, las reglas de la relación y los roles, además de forjar en todos sus miembros los valores y principios que orientarán sus vidas. Dichos elementos se pueden considerar como dinámicos, puesto que con el transcurrir del tiempo se van modificando de acuerdo a las diversas situaciones y a las necesidades tanto de la pareja como de la familia, pues el hecho de convivir con otra persona, conlleva un proceso de aprendizaje que se va desarrollando a través de las vivencias, los errores, las dificultades, pero también de los aciertos. Por tanto, la forma en que la pareja interactúa, se verá reflejado en las relaciones dentro de la familia, lo cual puede generar conflictos y tensiones o por el contrario se favorece el acercamiento, la comunicación y la expresión de sentimientos.

En este sentido, uno de los factores que actualmente está generando grandes complejidades en las relaciones de pareja es el trabajo, pero principalmente las condiciones laborales que enfrentan los trabajadores, pues estas condiciones, han tenido gran incidencia en el tiempo que se comparte con la pareja, en el manejo equitativo de los quehaceres domésticos, en la crianza de los hijos y en los diversos momentos que la pareja debe compartir para fortalecer su relación; siendo así como cada uno de sus miembros debe crear estrategias que le permitan tratar de manera apropiada dicha situación, aporte que debe partir del sentido que ambos miembros deseen darle a su relación, puesto que,

“el significado y el estilo de una relación de pareja deben forjarlo las dos personas involucradas en la relación, siendo libres de buscar por sí mismos las razones de su

existencia y la forma en que desean vivirla. De ahí que la relación de pareja debe basarse en una nueva apertura hacia uno mismo, hacia el otro y de ambos hacia el mundo. Estableciendo libremente su propia relación, la pareja podrá conseguir la flexibilidad necesaria para su desarrollo y preferencias tanto individual como en conjunto, así como su adaptación cuidadosa al entorno inmediato” (Armendáriz, 2002; p. 19).

que en la modernidad ha generado diversas dificultades tanto a nivel de pareja como a nivel familiar, requiriendo de un manejo adecuado por parte de cada uno de los miembros de la pareja, y de esta forma tener así una convivencia que les permita mantener su relación y por ende su hogar. Entonces, teniendo en cuenta que hoy el trabajo ocupa la mayor parte del tiempo de los individuos, genera en estos cansancio, estrés y hasta mal humor, pues el hecho de lidiar todo el tiempo con otras personas, ocasiona estados de irritabilidad y malgenio, ya que no sólo se trata de las funciones laborales sino también todo lo que esto conlleva, alterando su estado de ánimo y afectando la relación de pareja, y por ende, en el tiempo libre que se tiene, solo se desea descansar y sentir calma, incidiendo en ocasiones en la comunicación y el compartir de algunos momentos con la pareja generando que las relaciones de pareja se vean afectadas de alguna forma, como lo menciona el entrevistado No. 1:

“Yo creo que sí, claro, pues por lo que te digo, también como lo de la irritabilidad, por estar cansada por estar todo el día como manejando gente, a veces yo prefiero no salir, prefiero quedarme en mi casa, prefiero no ver a nadie, y no tener que saludar a nadie obligadamente, sí. Prefiero estar en un ambiente mucho más tranquilo, no muy rodeada de gente, entonces en eso afecta porque él digamos, quiere salir, hacer cosas que yo no quiero ver a nadie, por ejemplo” (Abril 04 de 2016)

Esta situación no sólo se evidencia por parte del esposo, puesto que en la modernidad la mujer ya no se dedica únicamente al hogar y a la crianza de sus hijos, teniendo en cuenta que desde hace algunos años, se ha presentado un gran aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, debido a que han ocurrido cambios en cuanto a su autonomía personal, su proyecto de vida, su nivel de formación, pero especialmente las transformaciones surgidas en las relaciones de género, las cuales evidencian que “hoy en día una buena cantidad de mujeres trabaja fuera de su hogar; además, en muchas parejas la autoridad ya no es ejercida por el hombre de forma exclusiva, y las personas cuentan en general con más libertad y posibilidades en sus formas de expresión de vida que en tiempos anteriores” (Armendáriz, 2002; p. 13)

De este modo, los roles dentro del hogar han cambiado notoriamente debido a las transformaciones ocurridas en las relaciones de género pero especialmente por las características actuales del tema laboral, el cual ha tenido nuevas formas de organización debido al modelo capitalista y su relación entre capital y trabajo, con unas condiciones representadas en carga laboral, jornadas de trabajo, responsabilidades y compromisos del cargo o de las funciones que se ejercen, además de los aspectos de flexibilidad y movilidad del trabajo, que generan en los trabajadores incertidumbre respecto a su estabilidad. Por tanto, la pareja ha tenido que reorganizar su cotidianidad de tal forma que los quehaceres del hogar, la formación de los hijos, la toma de decisiones y el sustento económico del hogar, en muchos casos, están siendo compartidos por ambos miembros de la pareja; así lo confirman:

Entrevistado No. 1:

“Pues, no hay digamos una manera como muy eehhh....planeada de hacerlo, pero por ejemplo cuando yo estoy libre, pues obviamente soy yo la que está pendiente de las

cosas de la casa, que la ropa esté limpia, que la casa esté limpia, que haya comida, que haya mercado y eso. Cuando yo digamos estoy trabajando y él está libre, que es los fines de semana, usualmente, eh... él es el que hace esas labores y nos repartimos pues si vamos viendo que las cosas se van acumulando pues el que está más tiempo pues es el que hace. Si ninguno de los dos tiene, pues ahí ya nos toca esperar” (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“Bueno, en días de trabajo yo trato al máximo de que él me ayude, si estoy madrugando entonces él me ayuda en la tarde, y así, o sea solamente con los tiempos y tengo una señora que me ayuda con los quehaceres de la casa una vez a la semana, entonces tratamos de que nosotros lavamos la ropa, entre semana uno de los dos barre y trapea, otro limpia” (Abril 06 de 2016)

Estas transformaciones han surgido además, debido a las presiones y exigencias del estilo de vida actual, en el cual tanto el esposo como la esposa deben salir a trabajar para sostener económicamente su hogar; sin embargo, algunas parejas todavía se apegan al modelo tradicional en donde el hombre ejerce el papel dominante y la mujer continua con su actitud de responsable de todo lo relacionado con el hogar y de la crianza de sus hijos, mientras que el esposo trabaja y se encarga de la economía de su familia como es el caso de uno de los entrevistados, quien comenta que: *“Ehhh... en días de trabajo ella está pendiente de lo básico del apartamento, y en los días de descanso aprovechamos por ejemplo que si toca ir a hacer mercado entonces vamos todos y se cumple con la labor del mercado y salimos al mismo tiempo todos. Entonces, en ese orden de ideas, cuando yo estoy, sólo acompañamiento, porque lo de los otros gastos económicos ella tiene mis*

tarjetas de crédito, ella tiene todo, ella es la que administra todo” (Entrevistado No.3; abril 08 de 2016)

No obstante, sea cual sea la situación vivida en cada pareja, las circunstancias dentro de sus relaciones han cambiado notoriamente en nuestros días, y sus miembros han tenido que optar por alternativas que permitan mantener su relación, ya que generalmente con el tiempo estas comienzan a vivenciar situaciones como distanciamiento físico y emocional, falta de detalles, ausentismo familiar, lo que va generando un deterioro de dicha relación; en este caso, cuando se realizan labores en las cuales se tienen largas jornadas de trabajo, la pareja tiene que optar por organizar su estilo de vida de acuerdo a sus tiempos libres, buscando compartir y aprovechar en gran manera los pocos momentos y espacios que se poseen, ya que “sin duda, los nuevos y complejos estilos de vida exigen una revisión y readaptación del antiguo formato de la relación amorosa para encontrar una forma más sana y constructiva porque ya no es posible considerar [...] el estilo tradicional para vivir en pareja, como el mejor ni mucho menos el único modo para una relación efectiva entre dos personas que se aman” (Armendáriz, 2002; p. 13).

Es por ello que la comunicación es un aspecto ineludible en la pareja dentro de este proceso de cambio, por ser aquella que fortalece los vínculos sentimentales y a través de la cual se transmite al otro el sentir y el pensar; es así como el diálogo es una de las grandes necesidades que posee cada uno de los miembros para ser escuchado y comprendido, para que cuando alguno de los dos se manifieste, el otro se interese, lo acoja y le brinde su ayuda y puedan así construir un espacio de confianza y de apoyo mutuo; respecto a este tema, los entrevistados comentan sobre la comunicación con su pareja:

Entrevistado No. 1:

“Es muy buena, porque, pues porque yo puedo expresarme, como lo que siento casi siempre, siempre la verdad, él me escucha, es muy respetuoso digamos, al escucharme y yo igual, entonces, digamos que la comunicación entre nosotros es buena porque yo puedo expresarme libremente y él también lo puede hacer. Yo soy muy directa, la verdad, entonces a mí no me gusta como andar con rodeos y con esas cosas entonces procuro, siempre, como si algo me molesta, si algo no me gusta decirle” (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 2

“Es muy buena. Es muy fluida, es excelente, nosotros todo lo hablamos, todo, absolutamente todo. Hasta lo más mínimo, inclusive nosotros tratamos mucho no tocar el tema de trabajo en la casa, porque nos da pereza, esa es la palabra, si estamos en el avión, estamos en el avión, si estamos en la casa, estamos en la casa, ya es primero papá, esposo, ya no es el capitán, ni ya no soy yo la auxiliar, somos familia, ya dejamos la aerolínea de lado” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 3

“Buena, total. Nosotros Somos muy abiertos a lo que pase, todo me lo está comunicando y yo se lo digo todo también” (Abril 08 de 2016)

Entonces, el tema de la comunicación aunque con algunas afectaciones por el poco tiempo compartido, ha sido uno de los aspectos de la vida en pareja que ha permitido que estas relaciones perduren a pesar de las dificultades, pues la gran cantidad de tiempo durante el cual los miembros de la pareja no comparten las vivencias cotidianas y las experiencias que habitualmente se dan en una pareja en su diario vivir, conllevan a afectaciones como distanciamiento, a problemas de índole sexual, dificultades con los hijos e inclusive a separaciones, los cuales se pueden trabajar de una manera apropiada través de una adecuada

comunicación, por medio de la cual se expresen las molestias o los desacuerdos, pero al mismo tiempo se debe tener una actitud de escucha activa. La auxiliar de vuelo 2 comenta cómo la comunicación o el hablar con su pareja en momentos de situaciones difíciles, le ha permitido encontrar soluciones y seguir adelante con su relación:

Entrevistado No. 3:

“Ehhh... Bueno, últimamente no ha pasado nada, pero cuando pasó, yo tiendo a ser una persona que siempre habla, cuando me doy cuenta de las cosas, yo siempre hablo, hablo, hablo, indago, investigo y cuando ya lo tengo todo listo, pasa esto, esto, esto; se habló, se manejó con terapia de pareja, se solucionó, y aquí estamos” (Abril 08 de 2016)

Así mismo, generalmente las relaciones de pareja pueden llegar a convertirse en relaciones rutinarias o mecánicas, con una cotidianidad impregnada de pensamientos y acciones de lucha continua por mejorar económicamente, por lograr objetivos personales como buscar reconocimiento, prestigio, poder y deseando obtener mejores ganancias económicas, otorgándole más importancia a lo laboral, como le sucede a algunos de los entrevistados; sumado a esto, la lucha diaria por superar las dificultades y conflictos de la cotidianidad, situaciones que terminan por sumergir la relación en una rutina que conlleva a ignorar o dejar de lado las necesidades y deseos del otro. Es así, como dentro de la relación se deja de trabajar en pareja, pues cada quien comienza a vivir de manera individual de acuerdo a sus compromisos y problemas, centrados en superar las irremediables angustias de la vida, olvidando la importancia de contar con el apoyo del otro, lo que genera frustración y sentimiento de soledad en la pareja, ya que no se siente la compañía del otro, y todo ser humano posee un “conjunto de expectativas que más frecuentemente se evidencian en la interacción con otros, como es el deseo de que la otra persona nos satisfaga en algún

aspecto, nos proporcione seguridad (en lo económico, en lo social, en las responsabilidades), nos ayude a lograr alguna meta importante o nos proteja del miedo a la soledad” (Armendáriz, 2002; p. 3), y la comprensión de la pareja es fundamental para fortalecer los lazos de afecto.

Entonces, es necesario expresar el interés por la pareja a pesar de las condiciones que se presenten a nivel tanto familiar como laboral, y así lo expresan los auxiliares de vuelo:

Entrevistado No. 1:

“Para mí es como indispensable saber que está pensando él, como esas cosas para saber qué es lo que le preocupa, que es lo que necesita a veces, estar como pendiente de eso. Pues lo llamo muy frecuentemente, le escribo, a veces le dejo como noticas en la casa cuando no llego, mmm... esas cosas” (Abril 04 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“Me preocupo por ella al escucharla, el estar ahí, el estar presente con ella en todas las decisiones que tome” (Abril 08 de 2016).

Lo importante es saber cómo enfrentar todas estas circunstancias, romper con la rutina, y dejar de enfocarse en sí mismos, pues siempre serán necesarias las muestras de afecto, para lo cual simplemente resulta conveniente demostrar el amor con pequeños detalles, con caricias y abrazos. Por tanto, se trata de no dejarse invadir por los conflictos pues siempre estarán presentes por el hecho de ser seres humanos únicos e irrepetibles, con posturas, opiniones y necesidades diferentes; se trata entonces de solucionarlo de la mejor manera posible para ambos, buscando nuevas formas de convivencia para darle un nuevo sentir a las interacciones y a la relación:

Entrevistado No. 2:

“Pues mirá que ambos somos muy detallistas, entonces a veces nos dejamos una notica en la cocina, una notica en la cama, como cositas así, y aunque él es muy poco expresivo, pero entonces yo le he podido sacar esa parte o sea con mucho esfuerzo pero se lo he podido sacar, entonces él me deja noticas, una flor, o notas de voz, o sea eso no se ha perdido” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 2:

“Bueno nosotros hacemos ejercicio juntos, nos vamos al parque a caminar, nos vamos a la iglesia también juntos, hacemos muchas cosas, a veces no queremos hacer nada sino quedarnos en la casa viendo t.v., hay momentos que uno no quiere salir ni ver a nadie, nos quedamos en la casa” (Abril 06 de 2016)

En consecuencia, sólo se podrá construir una relación que perdure en el tiempo, si se logra un claro y profundo conocimiento del otro como ser humano, aprendiendo a ser más conscientes de sus necesidades, expectativas y temores, intentando dejar de vivir por sí y para sí, aspecto que conlleva tantos tratos humanos tan equívocos dentro de una relación, ya que,

“desde el amor es más fácil estar en empatía (ponernos en el lugar del otro), con sensibilidad, comprensión completa y disposición plena para ayudar a que el otro logre en la vida lo que desea, pero de una manera sana y creativa [...] Basar la relación humana en este conjunto de cualidades permite vivir una sana y enriquecedora interdependencia que propicia el crecimiento constante y mutuo de los relacionados” (Armendáriz, 2002; p. 10).

Entre tanto, es evidente que a pesar de todas aquellas circunstancias cotidianas, dentro de las cuales se encuentra el trabajo y sus condiciones laborales, que limitan el tiempo de las personas para estar con sus familias, generan distanciamientos, problemas emocionales, de

salud y en ocasiones debilitan las relaciones, también es posible mantener la calidad de vida, no sólo a nivel personal sino de pareja y familiar, que se puede alcanzar logrando un orden individual que trascienda a un orden en la relación de pareja y por tanto en la familia, puesto que no se trata de abandonar el medio de sustento y de crecimiento personal, que aunque en ocasiones genera infelicidad por muchas circunstancias que este conlleva al ser humano, como lo afirma el entrevistado No. 1: *“Quisiera digamos estar haciendo otras cosas, quisiera estar ejerciendo mi carrera por ejemplo, yo soy realizadora de cine, entonces digamos que por ese lado no encuentro esa felicidad, por esa razón, porque no estoy haciendo en realidad lo que me apasiona hacer, sino que estoy haciendo esto porque necesito el dinero para hacer otras cosas...”* (Abril 04 de 2016), siendo así, como vale más tratar de encontrar un equilibrio aprovechando el tiempo libre, siendo conscientes de la responsabilidad con los otros como seres humanos y por tanto, saber acompañar y apoyar a los seres queridos y amigos, en este caso la pareja, aspectos que requieren de elementos como tener empatía para comprender y ponerse en el lugar del otro, saber enfrentar las dificultades en conjunto, saber escuchar, respetar la forma de vida de los demás y ser más flexibles en nuestras formas de pensar y concebir la vida, encontrando así la forma para alcanzar una vida tranquila consigo mismo y con los demás y buscando en el transcurrir de la vida, esa felicidad tan anhelada, que para muchos ya es una realidad:

Entrevistado No. 2:

“Sí, soy una persona muy feliz, soy una mujer muy feliz, y mis compañeros te lo pueden decir, porque siempre me van a ver con una sonrisa muy grande, siempre me van a ver con la mejor actitud, con las mejores ganas de trabajar, ehh... me gusta lo que hago, me gusta mucho, voy a llorar, me gusta, me gusta mucho y me encanta y soy una persona muy feliz, creo que lo irradio y creo a la gente la acojo bien, ehh... les enseño, les

ayudo, los escucho, les hablo, soy muy mamá, soy muy mamá en mi trabajo, entonces me gusta” (Abril 06 de 2016)

Entrevistado No. 3:

“¿Que si soy feliz? En este momento sí. Totalmente no porque yo tengo unos objetivos que me he planteado, por ejemplo yo quiero ser piloto de la compañía y eso es un objetivo que tengo, cuando llegue allí sería una realización muy grande. Pero en este momento podría decir que estoy cómodamente feliz” (Abril 08 de 2016).

Capítulo 5. Consideraciones finales

5.1 Conclusiones

El presente proceso investigativo permitió concluir diversas situaciones que giran en torno al tema de estudio, pero que principalmente surgieron a partir del desarrollo de los objetivos específicos propuestos y los hallazgos alcanzados durante la investigación. A continuación se presentan las siguientes consideraciones:

- Teniendo en cuenta que el trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de los seres humanos por ser uno de los principales mecanismos para relacionarse con otros, además de ser una actividad que le brinda un sentido e identidad a la existencia de las personas y que les permite obtener los ingresos para la sobrevivencia, también es el causante de diversas complicaciones en el ámbito familiar, pues de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo demostrar que las condiciones laborales actuales, en este caso de la empresa en estudio, no representan una contraprestación justa o equivalente a la carga laboral que se maneja y al tiempo que se labora, pues aunque es suficiente para el sustento económico del hogar y se poseen algunos beneficios, no retribuye en cuanto a otros elementos fundamentales para la familia como lo son el tiempo para compartir con estos, la atención y el cuidado necesarios, la participación en actividades cotidianas de sus hijos y pareja o en acontecimientos especiales a nivel familiar o con amigos, siendo aspectos totalmente necesarios para la educación y formación de los hijos, para la conservación del hogar y el fortalecimiento de los vínculos con la pareja
- En este sentido, se pudo evidenciar que las familias de los TCP no se muestran totalmente satisfechos con este trabajo, pues aunque les brinda los medios económicos para la sobrevivencia y la satisfacción de las necesidades de la familia, sienten que esta labor los

aleja de sus seres queridos durante largos periodos de tiempo, inclusive en fechas especiales como navidad, año nuevo, cumpleaños, entre otros, en los cuales sólo pueden tener contacto telefónico o a través de redes sociales.

- De acuerdo a lo anterior y por la información obtenida, las afectaciones más que presentarse en su vida de pareja, se dan a nivel personal y físico, ya que estas personas se ven afectadas tanto emocional como físicamente por este tipo de labor, puesto que no se trata únicamente de la angustia, la tristeza y la impotencia que les genera el no poder compartir más tiempo con sus seres queridos, sino que además tienen afectaciones en su salud ya que tienen que estar expuestos a algunos tipos de radiación, a cambios bruscos en los horarios, lo que perturba sus momentos de sueño y de alimentación; de igual forma, la carga de trabajo y los horarios extendidos les genera desgaste físico.
- Otro de los aspectos analizados en este trabajo es que estas condiciones y el hecho de tener que lidiar todo el tiempo con otras personas, genera en ellos estados de irritabilidad, malgenio, desgano y por ende cansancio, aspectos que afectan la relación de pareja y en algunas ocasiones no les permite compartir en espacios diferentes al del hogar o en actividades distintas a las de la cotidianidad.
- Ahora bien, a pesar de lo mencionado anteriormente, la investigación reveló también las tácticas o estrategias utilizadas por estas personas para mitigar todas estas circunstancias generadas por su trabajo; principalmente se le ha dado gran importancia a la comunicación, usada como medio para permanecer cerca del otro, conocer sus necesidades y expectativas, comprender sus sentimientos y apoyarlo a través de la escucha, en sus conflictos y dificultades; el diálogo les ha permitido solucionar aquellos impases propios de las

relaciones de pareja y todas aquellas situaciones generadas por la ausencia y el poco tiempo compartido.

- Del mismo modo, el tiempo libre que poseen es tiempo de calidad, por ser aprovechado al máximo para participar tanto en los quehaceres domésticos como en las actividades propias de la cotidianidad como desayunar juntos, hacer el mercado en familia, salir a caminar, ir a la iglesia, salir a comer, ir a cine y hacer parte de las actividades escolares de los niños, siendo prácticas que propician un acercamiento con sus hijos y pareja.
- También han tratado de mantener aquellos detalles que mantienen viva la relación, y por medio de los cuales demuestran a su pareja su amor, su preocupación y su deseo de que el otro se sienta parte importante en la relación.
- Por otro lado, la distribución de las obligaciones y responsabilidades del hogar tanto en los días de trabajo como en los momentos de descanso, les ha permitido manejar esta labor de manera equilibrada y por lo tanto es un esfuerzo compartido en el cual se apoyan.

Bibliografía

- Araujo, K. & Martuccelli, D. (2010). La individuación y el trabajo de los individuos. *Educação e Pesquisa*, 36 (pp. 77-91)
- Beck, U. (1998). Perspectivas: naturaleza y sociedad a finales del siglo XX. *La sociedad del riesgo* (pp. 89-92).
- Beck, U (1998) Matrimonio y sexualidad. *La sociedad del riesgo* (pp.132-136).
- Beck, U (1998) El retorno a la familia pequeña. *La sociedad del riesgo* (pp.156-162).
- Blanch, JM (2003) Concepciones del trabajo. *Teorías de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp.23-44)
- Blanch, JM (2007). Psicología Social del Trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.). *Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales.* (210-238.). México -Barcelona: Anthropos – UAM.
- Casares García, Esther. (2008). ESTUDIOS SOBRE EL CAMBIO EN LA ESTRUCTURA DE LAS RELACIONES FAMILIARES. *Portularia*, VIII Sin mes, 183-195.
- Castillo, José Castillo. *Fundamentos de Sociología*, editorial SINTESIS, S.A.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Editorial MCGRAW HILL Interamericana, S.A.
- D'Angelo H., Ovidio.- Las tendencias orientadoras de la personalidad y los proyectos de vida futura del individuo. en: *Algunas cuestiones teóricas y metodológicas sobre el estudio de la personalidad*. Edit. Pueblo y Educación, La Habana, 1982
- D'Angelo H., Ovidio.- 2004. Proyecto de vida como categoría básica de interpretación de la identidad individual y Social. CIPS, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. La Habana.
- Escartín, M. J. (1992) El sistema familiar y el trabajo social. *Alternativas, Cuadernos de Trabajo Social* N. 1. Universidad de Alicante. Pp. 55-75
- Esteinou, Rosario. (1999). Fragilidad y recomposición de las relaciones familiares. *A manera de introducción. Desacatos*, cuatrimestral,
- García Andrade, A. (1999). Esbozo de algunos conceptos de la teoría de la estructuración en torno a la identidad. *Sociológica*, 14(39) 161-174.

- Giddens, A, (1998). Sociología. Madrid, Alianza Editorial.
- Giddens, A (1996) “Modernidad y Autoidentidad”. En GIDDENS, Anthony, Bauman, Zigmunt y LUHMANN, Niklas. Las consecuencias perversas de la modernidad. Barcelona, Anthropos editorial,. P- 33-71.
- Giddens, A y Lizón ramón, Ana. (1997). Consecuencias de la modernidad. Madrid, Alianza Editorial,
- Giddens, A (1998) La transformación de la intimidad, sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas. España, Ediciones Cátedra,
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. Cuadernos de Administración, 26(46) 107-133.
- Guevara Ruiseñor, E. S. (2005). Intimidad y modernidad. Precisiones conceptuales y su pertinencia para el caso de México. Estudios Sociológicos, XXIII(69) 857-877.
- Guil, R. (2000). Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales. España, S.A.U: Editorial McGRAW HILL/Interamericana
- HochSchild, Arlie ruSSell, (2008) La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo, Katz editores, madrid, 2008. 386 páginas.
- Infante, R. y Sunkel, G (2004). Trabajo decente y calidad de vida familiar 1990-2000. Oficina internacional del trabajo, Primera edición.
- Jelin, E. (1998). Pan y afectos. La transformación de la familia. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
- Jelin, E. (2005). “Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales”. En Arriagada, Irma (coord). Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago de Chile.
- Jiménez Figueroa, Andrés, & Moyano Díaz, Emilio. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Universum (Talca), 23(1), 116-133
- Martuccelli, Danilo, (2007) Cambio de rumbo: La Sociedad a Escala del Individuo. Santiago de Chile, LOM ediciones, 2007.

- Martuccelli, Danilo (2006) Lecciones de sociología del individuo. Lima, Universidad Católica- Departamento de Ciencias Sociales, Seminario interno, 4 al 6 de septiembre, 2006.
- Mejía Navarrete, Julio (1988). Individualismo y modernidad: Aspectos teóricos de lo público y lo privado. *Investigaciones Sociales* 1998, N° 2 (2): 179-196
- Monje, C. (2011) Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. [Libro en línea]. Universidad Surcolombia
- OIT (1999), *Decent Work*, reporte del director general, Ginebra
- Ribeiro, Ferreira, Manuel. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles de Población*, enero-marzo, 219-237
- Rico-Jaime Víctor, Alfonso Gonzales Lee, Estrés y fatiga operacionales en sobrecargos de aviación mexicanos. *Revista Sanit, milit México* 2013.
- Robles, C. y Di Ieso, L. (2012). El concepto de familia y la formación académica en Trabajo Social. *Revista "Debate Público. Reflexión de Trabajo Social"*. Año 2 - Nro. 3. P. 43-53
- Rodríguez-Oreggia, Eduardo, & Silva Ibarguren, Lautaro. (2009). Construction of a Labor Condition Index at the State Level for Mexico. *Gestión y política pública*, 18(1), 149-178.
- Ruiz Olabuenaga, J.I. e Ispizua, M.A. (1989). La descodificación de la vida cotidiana. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Trujano Ruiz, M. M. (2011). Giddens y la "individualidad altamente reflexiva". *Argumentos*, 24(65) 199-225.
- Uribe-Rodríguez, A. F., Garrido-Pinzón, J. & Rodríguez, A. M. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33) 1-16.
- Wainerman, Catalina (compiladora) (2003). Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones. UNICEF-Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

Webgrafía

Alcaldía de Barranquilla. Encontrado en: <http://www.barranquilla.gov.co/>
Armendáriz, R. (2002). Ayudando a amar amando. Editorial Pax México. Recuperado de:
[https://books.google.com.co/books?id=n2n7WJB8HEAC&pg=PA136&lpg=PA136&dq=autores+de+libros+sobre+las+relaciones+de+pareja&source=bl&ots=du70C72a82&sig=XFQNR1xum9PT1zOvQJ6-](https://books.google.com.co/books?id=n2n7WJB8HEAC&pg=PA136&lpg=PA136&dq=autores+de+libros+sobre+las+relaciones+de+pareja&source=bl&ots=du70C72a82&sig=XFQNR1xum9PT1zOvQJ6-OC6PAk&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiXweK2p5bNAhVDlR4KHRQED0gQ6AEITzAI#v=onepage&q=autores%20de%20libros%20sobre%20las%20relaciones%20de%20pareja&f=false)

[_OC6PAk&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiXweK2p5bNAhVDlR4KHRQED0gQ6AEITzAI#v=onepage&q=autores%20de%20libros%20sobre%20las%20relaciones%20de%20pareja&f=false](https://books.google.com.co/books?id=n2n7WJB8HEAC&pg=PA136&lpg=PA136&dq=autores+de+libros+sobre+las+relaciones+de+pareja&source=bl&ots=du70C72a82&sig=XFQNR1xum9PT1zOvQJ6-OC6PAk&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiXweK2p5bNAhVDlR4KHRQED0gQ6AEITzAI#v=onepage&q=autores%20de%20libros%20sobre%20las%20relaciones%20de%20pareja&f=false).

Consultado el 31/05/2016

Arteaga Rubiano Natalia. Noticias de economía, finanzas y negocio de Colombia. Encontrado en: http://www.larepublica.co/medell%C3%ADn-es-la-parada-obligada-para-cuatro-de-ocho-aerol%C3%ADneas-que-estrenaron-rutas_240231

Art. 1782, Libro quinto Código de comercio – parte II. De la Aeronáutica. Capítulo I Disposiciones Generales. Recuperado de <http://www.aerocivil.gov.co/AAeronautica/Rrglamentacion/NNacionales/LQCCComercio/Paginas/LQCC1.aspx> Consultado el 20/05/2016

Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV). Consulta sobre tiempos de vuelo, servicio y descanso de Tripulantes de Cabina de Pasajeros. Recuperado de: http://www.aerocivil.gov.co/AAeronautica/Rrglamentacion/CINAeronauticas/Biblioteca%20Conceptos%20Interpretativos/ACAV_Tiempo%20de%20servicio,%20vuelo%20y%20descanso%202.pdf Consultado el 21/05/2016

Carvajal, M. (2009). Artículo y contenidos de Aviación y Aeronáutica. Historia de la Aviación y Aeronáutica. Recuperado de: <http://www.aviacol.net/historia-aviacion/noventa-anos-de-aviacion-civil-en-colombia.html>. Consultado el 19/04/2016

Código de Ética y Normas de Conducta de los Negocios (2014). Avianca Holdings S.A. Recuperado de: <http://www.avianca.com/es/Documents/relacion-con-inversionistas/codigo-de-etica-y-normas-de-conducta-de-los-negocios-avianca-holdings.pdf> . Consultado el 04/05/2016

Decreto 2742 de 2009. Ministerio de Transporte. Por el cual se adoptan unas disposiciones relativas a tiempos de vuelo, servicio y descanso para tripulantes de aeronaves. Recuperado de https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto_2742_2009.htm Consultado el 21/05/2016

Escobar J, y Franco, J. (2009). Historia de la matrícula y marca de la nacionalidad en Colombia. Artículos y contenidos de la aviación y la aeronáutica. Recuperado de: <http://www.aviacol.net/interes-general/historia-de-la-matricula-y-marca-de-nacionalidad-en-colombia.html>. Consultado el 20/05/2016

Fernández, J. y Rodríguez, S. (2006) Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social Capítulo I factores que inciden en la aparición del riesgo psicosocial. Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales.

Gobierno de España. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100517.pdf> Consultado el 20/06/2016

García, L. y Pérez, A. (2013) Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia Una revisión de literatura. (Tesis de pregrado) Universidad del Rosario. Bogotá – Colombia. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4491/1014212475-2013.pdf?sequence=3> Consultado el 20/06/2016

Huenchuan, S. y Paredes, M. (2007). Guía metodológica para la evaluación participativa de políticas y programas, en el marco de la Estrategia Regional sobre envejecimiento. Santiago de Chile. Recuperado de: https://books.google.com.co/books?id=6_K6ItOX48wC&pg=PA33&dq=que+es+la+entrevista+semiestructurada&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20la%20entrevista%20semiestructurada&f=false Consultado el 05/05/2016

Kielhofner, G. (2004). Terapia ocupacional. Modelo de ocupación humana: teoría y aplicación – 3ª. ed. Recuperado de: https://books.google.com.co/books?id=hBQfhHCs-XIC&pg=PA77&dq=teoria+sobre+rutinas+familiares&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=teoria%20sobre%20rutinas%20familiares&f=false Consultado el 20/06/2016

León, K. (2007). Historia de la Aviación en Colombia, 1911 – 1950. Recuperado de: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/diciembre2011/aviacion>. Consultado el 19/04/2016.

Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf> Consultado el 22/06/2016

Pérez. G. (2004). Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural. Aplicaciones prácticas. Narcea S.A. de Ediciones. Madrid España

Rodríguez, M., & Nouvilas, E. (2008). *El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: El papel modulador de las atribuciones*. Recuperado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089 Consultado el 03/06/2016

Roger, R. y Colligan, M. (1997). El trabajo por turnos en lenguaje sencillo. DHHS (NIOSH) Núm. De Publicación 97-145 (Sp 2002). Recuperado de: http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/97-145_sp/ Consultado el 20/06/2016

Sánchez, J. Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores. (Tesis) Universidad de las Islas Baleares. Recuperado de: <http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/tesisUIB/archives/TDX-0204.dir/TDX-0204105-085658.pdf> Consultado el 20/06/2016

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid. (2004-2007). La organización del trabajo como factor de riesgo: El trabajo a turnos, rotativo y nocturno. Recuperado de: <http://www.fspmadridugt.es/wp-content/uploads/salud-laboral/documentacion/manuales%20de%20prevencion/MANUAL%20DE%20TRABAJO%20A%20TURNOS%20Y%20NOCTURNO.pdf> Consultado el 21/06/2016

Silva, G. y Gallego, A. (2010). Ministerio de Transporte. Decreto 2937 de 2010. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/dec293705082010.pdf>. Consultado el 18/05/2016

Solarte, M. y Lozano, P. (2015). Identidad familiar en familias ensambladas. Reflexiones de pareja donde la mujer labora como Tripulante para una Aerolínea. Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Maestría en Familia. Santiago de Cali. Recuperado de: https://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/3592/Identidad_familiar_familias.pdf?sequence=1 Consultado el 04/05/2016

Tarra, W., Reason, D., Eljaiek, k. y Hernández A. (2012). La aerocivil en Colombia. Recuperado de: <http://aerocivilencolombia.blogspot.com.co/>. Consultado el 20/05/2016

Tarrés, M. (2001). Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social. México. Recuperado de: https://books.google.com.co/books?id=YMIWAwAAQBAJ&pg=PT16&lpg=PT16&dq=la+conjunci%C3%B3n+de+ciertas+t%C3%A9cnicas+de+recolecci%C3%B3n,+modelos+anal%C3%ADticos,+normalmente+inductivos+y+teor%C3%ADas+que+privilegian+el+significado+que+los+actores+otorgan+a+su+experiencia&source=bl&ots=C1hg7Chut_&sig=awP8vYY4s3yoLjN6Oq1Y6QK3Xpw&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjL0uy6jPPMAhUGWh4KHTvFDnMQ6AEIGjAA#v=onepage&q=la%20conjunci%C3%B3n%20de%20ciertas%20t%C3%A9cnicas%20de%20recolecci%C3%B3n%2C%20modelos%20anal%C3%ADticos%2C%20normalmente%20inductivos%20y%20teor%C3%ADas%20que%20privilegian%20el%20significado%20que%20los%20actores%20otorgan%20a%20su%20experiencia&f=false. Consultado el 05/05/2016

Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil. Reglamentos Aeronáuticos de Colombia RAC 1. Disposiciones Iniciales, Definiciones y Abreviaturas. Recuperado de: <http://www.aerocivil.gov.co/AAeronautica/Rrglamentacion/RAC/Biblioteca%20Indice%20General/RAC%20%201%20-%20Definiciones.pdf> Consultado el 20/06/2016

ANEXOS

Anexo 1. Manifestaciones de los TCP sobre sus condiciones laborales

	¿Según su itinerario cuántas horas de vuelo tiene mensualmente?	¿A cuántas horas de descanso tiene derecho?	¿Qué beneficios le brinda la aerolínea?
Auxiliar de servicio abordo 1	<i>“Más o menos 79 horas mensuales”</i>	<i>“Siete días por ley y más o menos dos que me gano por cortes de asignación”</i>	<i>“Derecho al transporte, a la alimentación, ehmm, a los viáticos fuera del sueldo básico que nos ganamos y por horas de vuelo. A parte pues tenemos los precios mucho más económicos en los tiquetes que utilizamos con nuestra familia, ehmm tenemos digamos como auxilios extralegales que nos pagan primas de cumplimiento, esas cosas”.</i>
Auxiliar de servicio abordo 2	<i>“Por regulaciones aeronáuticas de Colombia, en el RAC está reglamentado que son 90 horas mensuales, acá en Cali, el promedio mensual nunca me llega a 90 pero siempre llego a 88, 87, 86, si paso de las 55 horas, ya te explico que es: tenemos un básico, 55 horas voladas o no voladas te las van a pagar, lo que hagas de la hora 56 en adelante hasta la hora 90, todo eso es extra y es ganancia para nosotros, entonces siempre tratamos de cumplir con más horas de 56 hasta 90, si se puede, y así nos cuadramos mucho. Nos beneficia económicamente porque más dinero desde la hora 56 hasta la 90, y entrar aquí a jugar también lo que son los vuelos internacionales, entonces tú ganas también con esos viáticos que haces con los vuelos internacionales mensualmente”.</i>	<i>“Como te digo, por regulaciones son 90 horas, esas 90 horas si se vuelan entonces más o menos son 16 días al mes, volados completos, y los restantes serían en 13 o 14 días dentro de los cuales 7 son tuyos oficialmente libre y los otros 7 son entre cortes y disponibles”.</i>	<i>“Las condiciones laborales son buenas porque traen muy buenos beneficios, y con una carta de la empresa como tal te abre muchas puertas, te abre puertas en los bancos, ehmm...para buscar un alquiler de un apartamento, comprar una casa, esto te abre puertas. Entonces son beneficios muy buenos, para ti y para tu familia”.</i>
Auxiliar de servicio abordo 3	<i>“En promedio me están saliendo entre 85 y 90 horas”</i>	<i>“Contando los 7 días, hay algunos meses, teniendo en cuenta que tengo vuelos largos, vuelos a Madrid y Nueva York, los 7 sumados, otros 4 o 5 días más disponibles. 10 días casi al mes”</i>	<i>“Muchos beneficios, el beneficio de los tiquetes es una gran ayuda, teniendo en cuenta que yo estoy por fuera de mi casa, o sea, mi familia está en Bogotá y yo estoy en Cali, y el traslado de Cali a Bogotá de mis hijos, de mis hermanos, mi familia viaja mucho al exterior, entonces, sirve mucho; más los beneficios adicionales que uno tiene por ser parte de la compañía, los créditos, el manejo con los bancos todo eso”</i>

