

**DETERMINANTES DEL USO DEL TIEMPO LIBRE Y EL MUNDO DEL TRABAJO
EN UNA ESTACION DE SERVICIOS DEL SECTOR HIDROCARBUROS**

Hernán Darío Guisado Morales

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Manizales, 2020

DETERMINANTES DEL USO DEL TIEMPO LIBRE Y EL MUNDO DEL TRABAJO EN
UNA ESTACION DE SERVICIOS DEL SECTOR HIDROCARBUROS

Hernán Darío Guisado Morales

Proyecto de grado para optar al título de
Magíster en Gerencia del Talento Humano

Asesora:

Marleny Cardona Acevedo

Ph.D. Ciencias Sociales

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Manizales

2020

Contenido

Introducción	6
1. Planteamiento del problema	8
2. Pregunta de Investigación	11
3. Objetivos	11
4. Marco de referencia	12
5. Marco Institucional y Normativo	17
6. Marco teórico	21
7. Metodología	30
8. Resultados	34
9. Conclusiones	40
10. Recomendaciones	44
11. Bibliografía	45
Anexos	49

Resumen

En las estaciones de servicio de hidrocarburos, las dinámicas laborales pasan por la definición y asignación en la jornada de trabajo, el sector productivo y la historia y formas de vida de cada sujeto en la organización. En este contexto el tiempo libre es un espacio de expresión de la libertad del sujeto y no compensatorio de las actividades que realiza en el mundo del trabajo. Objetivo. Identificar los determinantes de la relación entre tiempo libre y mundo del trabajo como capacidad humana que genera calidad de vida en un grupo de trabajadores del sector hidrocarburos. Metodología. La investigación es cuantitativa, se indaga a través de un cuestionario por las relaciones que tejen los trabajadores alrededor del tiempo libre y el mundo del trabajo, partiendo de un contexto social que ellos tejen día a día. Hallazgos. El tiempo libre se dedica a la familia más que para sí mismos y se media por la forma de contrato laboral y las necesidades de cada sujeto.

Palabras claves: tiempo libre, trabajo, capacidades, calidad de vida

Abstract

In hydrocarbon service stations, labor dynamics go through the definition and assignment of the working day, the productive sector and the history and ways of life of each subject in the organization. In this context, free time is a space for the expression of the freedom of the subject and not compensatory of the activities carried out in the world of work. Objective. Identify the determinants of the relationship between free time and the world of work as a human capacity

that generates quality of life in a group of workers in the hydrocarbon sector. Methodology. The research is quantitative, it is investigated through a questionnaire about the relationships that workers weave around their free time and the world of work, starting from a social context that they weave day by day. Findings. Free time is dedicated to the family more than to themselves and is mediated by the form of employment contract and the needs of each individual.

Key Word: free time, work, skills, quality of life

Resumo

Nos postos de hidrocarbonetos, a dinâmica do trabalho passa pela definição e atribuição da jornada de trabalho, do setor produtivo e da história e modos de vida de cada sujeito da organização. Nesse contexto, o tempo livre é um espaço de expressão da liberdade do sujeito e não compensatório das atividades desenvolvidas no mundo do trabalho. Objetivo. Identificar os determinantes da relação entre o tempo livre e o mundo do trabalho como capacidade humana geradora de qualidade de vida em um grupo de trabalhadores do setor de hidrocarbonetos.

Metodologia. A pesquisa é quantitativa, é investigada por meio de um questionário sobre as relações que os trabalhadores tecem entre seu tempo livre e o mundo do trabalho, a partir de um contexto social que tecem no dia a dia. Resultados. O tempo livre é dedicado mais à família do que a si próprio e é mediado pela forma de contrato de trabalho e pelas necessidades de cada um

Palavras chaves: tempo livre, trabalho, habilidades, qualidade de vida

Introducción

El tiempo libre genera calidad de vida y a la vez, potencia otras capacidades humanas, en especial las asociadas al mundo del trabajo, la calidad de vida como un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de los trabajadores, conformada por aspectos subjetivos y objetivos (Hernandez. 2013).

Los trabajadores de una estación de servicios de hidrocarburos, caso de estudio, desarrollan capacidades que le potencian estrategias para la calidad de vida en el trabajo, por eso el tiempo libre es una mediación entre lo individual y colectivo. El que de hecho los hombres puedan hacer tan poco con sus horas libres, explica porque les es retaceado de antemano cuanto pudiese hacerles grato el estado de libertad de los trabajadores fuera y dentro de su jornada de trabajo (Adorno, 1983). El grupo de trabajadores de la estación de servicios de hidrocarburos afirman que usan el tiempo después de la jornada con su familia y que les encuentran sentido a estas actividades. Además, valoran el trabajo que tienen porque les permite vivir la vida que quieren con vínculos de afiliación dentro y fuera del trabajo.

Cada sociedad tiene su forma de desarrollo, en ella, el trabajo representa uno de los factores más importantes para el avance personal, familiar y social, es el medio para poder satisfacer las necesidades básicas (salud, alimentación, educación, entre otras), por eso se ha afirmado que el trabajo contribuye al desarrollo personal y al bienestar social del individuo. Este es un estudio sobre percepciones, se consultaron 30 trabajadores de 90 en total de la estación de

servicios, ellos trabajan en diferentes áreas: administrativos, vendedores de servicios y la parte técnica preventiva y correctiva de vehículos.

En un artículo de la Revista Paradigma (2013), se muestra a través de los resultados de una encuesta aplicada en una compañía petrolera, como algunos ven el trabajo como el único medio que permite garantizar el disfrute de actividades de ocio, recreación y de esparcimiento; que para poder disfrutar y tener tiempo de ocio, realizar actividades recreativas con grupos sociales, o en familia se debe trabajar, porque son actividades que generan gastos económicos. Sin embargo, el tiempo de no trabajo se entiende como toda actividad que se encuentra por fuera de las obligaciones laborales. Un tiempo que incluye el dedicado a realizar actividades de ocio, así como el mantenimiento personal y familiar; situación que no se presenta en el ámbito institucional. Se ha afirmado, por ejemplo, que las actividades físicas realizadas en el tiempo libre están orientadas al logro del descanso personal.

Así mismo, las actividades asociadas al tiempo libre como las artes y cultura están orientadas a la adquisición de nuevos conocimientos que tienen que ver con lectura de libros, asistencia al teatro y conciertos, exposiciones, museos, algo que no se puede realizar por los empleados sin tiempo libre. Además, se ha afirmado que las actividades para ampliar la capacidad de actuación en el tiempo libre y darle paso al ocio, giran en torno a las relaciones interpersonales pero lo más importante es la vida familiar y la visita a sitios de diversión como por ejemplo bares, cafés y otros lugares de encuentro social.

En el artículo, se siguen los lineamientos, primero se presenta la introducción, en ella, el problema y objetivo y luego, la metodología. A partir de la revisión de literatura se tejen conceptos sobre tiempo libre en conexión con el mundo del trabajo y los resultados de la aplicación en un cuestionario a los trabajadores. Al final, las conclusiones que evidencian los resultados de la poca apropiación y sentido de los trabajadores hacia el tiempo libre. No existen muchas investigaciones que relacionen directamente el concepto del tiempo libre con el de calidad de vida, como una categoría fundamental del mundo del trabajo, en servicios del sector de hidrocarburos, en especial su impacto en la productividad.

1. Planteamiento del problema

Una sociedad sin tiempo libre como parte de la vida en sociedad quita creatividad e imaginación, tan necesarios para el trabajo, pero no es lo mismo, porque para trabajar se requiere el momento de reparación y descanso fuera de las horas dedicadas al sueño que muchas veces son utilizadas en laborar. Es decir, Dedicar tiempo a actividades fuera del trabajo, es una capacidad humana que aporta al entorno laboral en contextos sociales con calidad de vida.

El modelo de economía globalizada en muchos trabajos prioriza el hacer al pensar, por haber provocado cambios que llevan a crisis en las formas de contratación y las condiciones de trabajo con la concepción del uso del tiempo libre. A la vez, en las relaciones se genera un extrañamiento con ambivalencia en la participación del tiempo libre en la vida de los trabajadores, porque las relaciones laborales tal y como se han conocido hasta ahora se inscriben en nuevos mundos del trabajo. En este sentido, es importante contrastar y cuestionar los

significados y propósitos de estos paradigmas con otros sentidos y significaciones que puede tener para los sujetos.

Así mismo, el tiempo libre tiene relación con la calidad de vida laboral, en él, se explican los efectos que la modernidad y sus paradigmas de productividad e innovación que han tenido en la sociedad. Es decir, la desregulación, el trabajo precario, la temporalidad en el empleo, la movilidad, la deslocalización y en ellos, la percepción de los sujetos que trabajan sobre uso del tiempo libre coloca al mundo laboral ante un panorama de incertidumbres que se inscribe en la "sociedad del riesgo" estudiada y definida por Beck, (1998).

En particular, Herrán (2014), se plantea que la calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo y tiempo libre. Es por eso que el tiempo libre como espacio de mediación vida-trabajo, ofrece la posibilidad de reducir los riesgos. Además, las condiciones laborales pueden tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador. Del mismo modo, el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo (Herrán, 2014; p.1).

El tiempo libre es un concepto multidimensional, formado por indicadores objetivos y subjetivos que tienen en cuenta tanto al individuo como el contexto en el que se desenvuelve (Herrán, 2014; p.1). En el mundo del trabajo, es la combinación de tiempo libre y jornada trabajo las que concilian aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales que dan sentido y los objetivos organizacionales. Desde la perspectiva del desempeño laboral se puede visualizar en relación con el tiempo libre que afecta a los trabajadores de las

organizaciones, y en particular para las del sector hidrocarburos; la complementariedad entre trabajo y tiempo libre importantes en la dinámica social para el desarrollo del sujeto.

Además, si el trabajo se hace (...) autónomo y libre, y por eso dotado de sentido¹, será también (y decisivamente) por medio del arte, de la poesía, de la pintura, de la literatura, de la música, del uso autónomo del tiempo libre y de la libertad que el ser social podrá humanizarse y emanciparse en su sentido más profundo. (Gomes y Elizalde, 2009)

En este caso, es el ámbito de una organización del sector de hidrocarburos, donde se evidencia en el uso y asignación de tiempo laboral las condiciones en que se realiza la jornada de trabajo se reconoce la oportunidad de tiempo libre que en palabras de Nussbaum (2012), potencia la capacidad de juego, afiliación y razón práctica.

En la actualidad el tiempo libre juega un papel fundamental en el desempeño diario de las personas de cualquier edad; de acuerdo con un estudio, se puede afirmar que la separación entre trabajo y tiempo libre es una de las características más sobresalientes en la vida cotidiana de las poblaciones de las sociedades industriales y urbanas. Por eso se considera un valor social, que se puede enmarcar dentro de la Responsabilidad Social; el compromiso que tienen las empresas con la sociedad.

En este sentido, por lo que se ha podido observar el no tener oportunidad los trabajadores de hacer uso adecuado del tiempo libre por las condiciones de trabajo tan especiales va a incidir

¹ Christianne Gomes y Rodrigo Elizalde Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, N° 22, 2009 262

de manera directa en la calidad de vida laboral de los trabajadores adscritos a la empresa de hidrocarburos, objeto de este estudio.

2. Pregunta de Investigación

El uso del tiempo libre de los trabajadores, a nivel individual y/o colectivo dentro y fuera de la organización y que influyen en la calidad de vida y aportan al diseño del mundo del trabajo.

Por lo tanto, la pregunta de investigación es: ¿Cuáles son los determinantes del uso del tiempo libre de los trabajadores de una estación de servicios de hidrocarburos?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Determinar el uso del tiempo libre de los trabajadores de una estación de servicios de hidrocarburos.

3.2 Objetivos Específicos

Caracterizar las condiciones socio demográficas de los trabajadores de la estación de servicios de hidrocarburos.

Identificar el concepto de tiempo libre que tienen los trabajadores de la estación de servicios de hidrocarburos.

Definir las actividades en las que emplea el tiempo libre los trabajadores de la estación de servicios de hidrocarburos.

4. Marco de referencia

La literatura sobre el tema de capacidades de tiempo libre y mundo del trabajo en estaciones de servicios se ha centrado en, por un lado, salud y seguridad en el trabajo y por el otro, en la eficiencia y productividad del trabajo en estos tipos de servicios. Autores como Bericat (2004); Sánchez, Jurado y Simões (2013); Cassirer (1971), Lewis y Weigert (1992); Devis, Peiró y Marcellino (2001); Enrique Gutiérrez Sillas (2008).

En este apartado se hace una aproximación al estado actual de las investigaciones que se relacionan con los conceptos de tiempo libre, capacidades humanas y contexto laboral. Más adelante se considera el marco normativo y marco teórico.

La primera de ellas es la investigación titulada “El trabajo de fines de semana en la sociedad de ocio, realizada en Sevilla España” (Bericat, 2004), esta tiene como propósito estudiar las consecuencias que el hecho de trabajar los fines de semana trae sobre la calidad de vida de los trabajadores. El autor afirma que dicha actividad implica una fuerte inversión de los tiempos de trabajo y de ocio, pues cuando el trabajador de fin de semana trabaja, el resto de las

personas están disfrutando de su tiempo libre. Esta inversión o asincronía del tiempo social, es lo que, según el autor, explica la mayor parte de las consecuencias negativas que comporta el trabajo de fin de semana. Este sienta las bases de una ineludible paradoja, pues a diferencia de la producción industrial, en la que la materialidad de los bienes hace posible que los tiempos de producción sean independientes de los tiempos de consumo, el sector servicios se caracteriza por la coincidencia espacio-temporal de producción y consumo (Bericat, 1999). El interrogante del autor en la investigación es: ¿Qué afectación social genera el hecho de que mientras unas personas estén disfrutando de su tiempo libre, otras deban de trabajar? La respuesta se plantea de dos tiempos. El primero bajo el hecho de que mientras mayor sea el tiempo de ocio y cuantas más personas puedan disfrutarlo, mayor número de personas habrán de estar trabajando en esos mismos tiempos, afectando y reduciendo considerablemente los tiempos de ocio de las clases sociales media-baja, quien son los que en su mayoría realizan el trabajo de los fines de semana. Autores como Durkheim (1993), Cassirer, Lewis y Weigert (1992) quienes afirman que el tiempo social no constituye en ningún caso un flujo indiferenciado, sino que demarca y determina en cada momento y lugar una específica trama de interactividades funcionales y de valores simbólicos asociados.

En segundo lugar, se encontró la investigación realizada en Venezuela denominada: Después del trabajo ¿qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud?, por (Sánchez, Jurado y Simões, 2013), quienes, a partir de un estudio cualitativo-descriptivo, pretendían indagar las percepciones acerca del ocio y del tiempo libre a 60 trabajadores de un complejo industrial petroquímico. La información para esta investigación se obtuvo de la realización de grupos focales y entre sus principales hallazgos se encuentra el hecho de que para sus

trabajadores resulta poco claro la diferencia entre lo que significa ocio y tiempo libre, sumado a que estas actividades quedan implícitas o desplazadas por otras que no garantizan el entretenimiento, la relación y desarrollo personal, teniendo como consecuencia un desgaste psicofisiológico generado por el trabajo.

Como uno de los primeros referentes teóricos para su investigación y relacionado con el tiempo libre y el ocio, los autores retoman el concepto de salud, superando una idea estática de un estado que se consigue una vez y se tiene para siempre, ubicada igualmente desde una concepción de rehabilitación y prevención médica, para involucrar, no solo estos dos primeros, sino también incluir la idea de bienestar, enfatizando en los factores socioculturales, ambientales, económicos, políticos y sobre todo, individuales. Así mismo, para ubicar el concepto de salud de una manera dinámica y como un proceso, donde se involucra la responsabilidad individual y la actuación de las políticas públicas. La salud, así entendida, consiste en lo que los autores definen citando a Devis y Peiró (2001), como un actuar sobre los determinantes de la salud y en capacitar a las personas en las decisiones de control de su propia salud y condiciones de vida, incorporando la calidad de vida como un nuevo factor involucrado en este proceso.

Siguiendo la línea de los autores, dicha perspectiva rehabilitadora de la salud busca recuperar la función vital y paliar los efectos adversos del individuo, junto con una perspectiva preventiva que persigue reducir el riesgo de aparecer determinadas enfermedades, mientras que la perspectiva orientada a la calidad de vida contribuye a la mejora de la existencia humana, a partir del desarrollo personal y social (Sánchez, Jurado y Simões, 2013)

Abordar el concepto de salud desde la perspectiva de la calidad de vida implica comprender la interrelación e interdependencia entre los sistemas sociocultural, medioambiental y el individuo, pues la calidad de vida depende de las condiciones objetivas de vida de la persona y de cómo estas condiciones son percibidas por ella (De Pablo y Sánchez, citado por Sánchez, Jurado y Simões, 2013). La salud exige por lo tanto una intervención multidisciplinar y a la vez multifactorial, lo que evidencia su valor como variable dependiente influenciada por factores biológicos, factores relacionados con el entorno, al estilo de vida y al sistema sanitario (Pineault y Daveluy (1994), citado por Sánchez, Jurado y Simões, 2013).

En relación con el propósito de nuestra investigación, ocio y calidad de vida laboral, desde la investigación de Sánchez, Jurado y Simões (2013), las prácticas asociadas a estos conceptos no se refieren a la “recuperación del tiempo de trabajo” o un “momento de evasión de la parte seria de la vida”. Los autores consideran que el ocio está asociado a la ludicidad, que es inherente a la condición humana, y que para que las vivencias y los valores de las prácticas de este puedan ser pensadas como un elemento de promoción de la salud necesitan ser incluidas no solamente en el fin de la jornada laboral, en los fines de semana y en las vacaciones, sino principalmente en el cotidiano de los individuos, independiente de su condición socioeconómica.

Según los autores, el ocio articulado a la promoción de la salud y la calidad de vida va más allá de relacionarlo con el descanso, en cuyo caso obedecería a una de las formas de uso del tiempo libre y no de ocio. El abordaje del tema es desde una perspectiva de entretenimiento y desarrollo social e individual, pero un entretenimiento asociado al vivir y sentir la esencia de ser humano y no de un entretenimiento como *ocio-mercancía* (Marcellino, 2001), que se relaciona

con actividades transmitidas por los medios de comunicación, articulados a la simple diversión y consumo.

Finalmente, los autores afirman a partir de su investigación, que para los trabajadores el tiempo libre queda subsumido a otro tipo de actividades donde puedan adquirir ingresos adicionales o actividades relacionadas con el hogar u obligaciones familiares. Sumado a esto, la idea de que el factor principal que impide aprovechar el tiempo libre es la falta de recursos o programas poco asequibles. Desde conceptos planteados, consideran que el ocio y el tiempo libre no se perciben como factores fundamentales para la salud.

La tercera investigación relacionada con tiempo libre y calidad de vida es la presentada por Sillas (2008), denominada “Tiempo Libre y Calidad de Vida Desde El Sí Mismo Docente”, realizada en 2008 en la ciudad de Sinaloa México y que tuvo como población a 6 docentes de las escuelas de Psicología, Arquitectura e informática de la Universidad Autónoma de Sinaloa. El propósito de la investigación fue dar cuenta de cómo experimentan el sí mismo los profesores(as) en su interacción cotidiana, y cómo perciben la calidad de vida y el uso del tiempo libre. Se realizó bajo la modalidad de investigación cualitativa con la metodología del estudio de caso y se obtuvo la información a través de entrevistas semiestructuras y a profundidad.

El ocio en la sociedad como plantea Munné (1988): “Ahora se sustrae tiempo al trabajo habitual y cotidiano, no porque se valore el contenido concreto de dicho tiempo, sino porque se ha desvalorado el trabajo. En consecuencia, lo que importa es el no-trabajo; no directamente, el ocio. El valor esencial pasa a residir menos en los aspectos cualitativos del ocio, referentes al

contenido del fenómeno, que en los cuantitativos relativos al tiempo vivido como mero tiempo de no trabajo, el ocio se da como un tiempo "en blanco". Es decir, en principio, del todo y para todo disponible por todos. Aparece, así, un tiempo de ocio masivo que tiende a distribuirse de un modo horizontal: es el ocio burgués". (p, 50, 1972).

5. Marco Institucional y Normativo

El Gobierno Nacional Colombiano ha determinado que en el sector público se encuentran diversos organismos encargados de dictar políticas, administrar, ejecutar, regular, controlar y vigilar todo lo relacionado a los hidrocarburos.

Dentro del grupo de ejecutores están: ECOPETROL (Sociedad pública por acciones), ECOGAS (Empresa Industrial y Comercial del Estado), y los INVERSIONISTAS PRIVADOS. Para la planeación y administración: ANH (Agencia Nacional de Hidrocarburos), DNP (Departamento Nacional de Planeación), UPME (DIR. Hidrocarburos) (Unidad de Planeación Minero-Energética). Y para el control, vigilancia y políticas: el contralor delegado para el sector de Minas y Energía, Ministerio de Minas y Energía, Superintendencia de Servicios Públicos, y La Superintendencia de Industria y Comercio. Legislando los decretos y resoluciones específicamente a estaciones de hidrocarburos encargadas del Comercio al por menor de combustible liquidados para automotores:

Decreto 1333 de abril 19 de 2007: Por el cual se modifica el Decreto 4299 de 2005 y se establecen otras disposiciones: Artículo 3. Certificado de Conformidad. La planta de abastecimiento, la estación de servicio automotriz, fluvial, marítima y aviación y el gran

consumidor con instalación fija, deberán obtener el certificado de conformidad expedido por un organismo de certificación acreditado o aquel que determine la Superintendencia de Industria y Comercio.

Decreto 4299 de noviembre 25 de 2005: Por el cual se reglamenta el artículo 61 de la Ley 812 de 2003 y se establecen otras disposiciones: Artículo 31. Obtención de pólizas. Los agentes de la cadena de distribución de combustibles líquidos derivados del petróleo deberán mantener vigente una póliza de seguro de responsabilidad civil extracontractual, que tenga como beneficiarios a terceros por daños causados en sus bienes o personas con ocasión de las actividades desarrolladas, asociadas al transporte, almacenamiento, manejo, y distribución de combustibles líquidos derivados del petróleo, expedida por una compañía de seguros establecida legalmente en el país, de acuerdo con los reglamentos y normas de la Superintendencia Bancaria, sin perjuicio de otras pólizas que deba tomar el asegurado.

Decreto 1073 de mayo 26 de 2015: Por la cual medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía: Artículo 2.2.1.1.2.2.3.63. Normas aplicables a las instalaciones de las estaciones de servicio. Las instalaciones de las estaciones de servicio deberán cumplir con lo estipulado en este decreto, en las normas nacionales y en las normas NFPA 30 y 30-A.

Decreto 4299 de noviembre 25 de 2005: Por el cual se reglamenta el artículo 61 de la Ley 812 de 2003 y se establecen otras disposiciones: Artículo 36. Cancelación de la autorización y cierre del establecimiento. Es la sanción mediante la cual la entidad competente ordena la

cancelación de la autorización para operar como agente de la cadena de distribución de combustibles líquidos derivados del petróleo, y como consecuencia de ello, el cierre definitivo del respectivo establecimiento. Esta sanción es procedente en los siguientes casos: Por tenencia, tráfico y comercio ilícitos de combustibles.

Decreto 1073 de mayo 26 de 2015: Por la cual medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía: Artículo 2.2.1.1.2.2.3.67.

Calibración de los surtidores de combustible. La calibración de los surtidores de combustibles derivados del petróleo de las estaciones de servicio se hará con un recipiente de cinco (5) galones de capacidad, debidamente calibrado y certificado por el Centro de Control de Calidad y Metrología de la Superintendencia de Industria y Comercio o quien haga sus veces u otra entidad debidamente acreditada ante el Ministerio de Minas y Energía.

Decreto 1076 de mayo 26 de 2015: Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible: Artículo 2.2.3.3.4.17: Obligación de los suscriptores y/o usuarios del prestador del servicio público domiciliario de alcantarillado. Los suscriptores y/o usuarios en cuyos predios o inmuebles se requiera de la prestación del servicio comercial, industrial, oficial y especial, por parte del prestador del servicio público domiciliario de alcantarillado, de que trata la reglamentación única del sector de vivienda o la norma que lo modifique, adicione o sustituya, están obligados a cumplir la norma de vertimiento vigente.

Resolución número 77507 DE 2016: Por la cual se adiciona el Capítulo Séptimo en el Título VI de la Circular Única y se reglamenta el control metrológico aplicable a surtidores, dispensadores y/o medidores de combustibles líquidos.

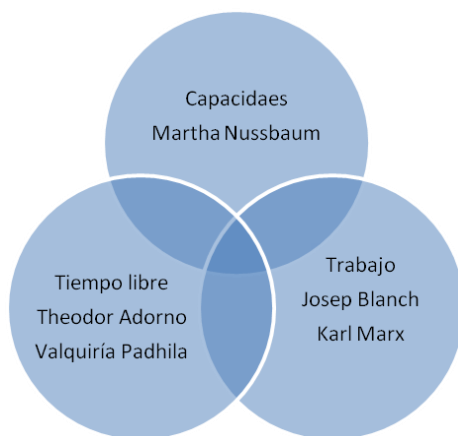
La estación de servicios DIEGO LOPEZ S.A.S, empresa de estudio de esta investigación hace parte de los ejecutores (Inversionistas Privados); en la ciudad de Medellín, inicio en noviembre de 1982, con su primera sucursal ubicada en la calle 53 N° 72-07, dedicada a prestar un completo servicio en todo lo relacionado en el mantenimiento preventivo y correctivo al sector automotriz y distribución de combustible, además de la comercialización de toda clase de equipos para la adecuación de Servitecas, Tecnicentro, talleres de mecánica automotriz y lavaderos de vehículos, con el respaldo de marcas como BEAR, ITAL EQUIP. MAHA, SICAM y JB entre otros.

Actualmente, es una compañía reconocida en el sector hidrocarburos y automotriz, cuenta con las certificaciones de calidad ISO:9001 y el IMIS (instalaciones y montajes industriales seguros), también por sus 37 años de operación en la ciudad de Medellín, por su labor comercial, responsabilidad social y compromiso con el desarrollo aportando así al crecimiento de su equipo humano de 90 personas, como del sector hidrocarburos. Buscando mantenerse como líder en el mercado a nivel regional en la comercialización al por menor de combustible líquidos para automotores, y de productos, equipos y servicios integrales para el mantenimiento preventivo y correctivo del sector automotriz, con un Laboratorio Ambiental Móvil consolidado; apoyado en un personal competente y equipos actualizados.

6. Marco Teórico

En el tema de las capacidades humanas se habla de la posibilidad de tramitar la propia vida de una forma examinada, y que permita que las personas tengan una vida que valga la pena vivirla y que la calidad de vida satisfaga los requerimientos de igualdad de dignidad humana que todas las personas merecen. En este estudio capacidades de ser y hacer como teoría que explica en el mundo del trabajo la combinación tiempo libre-trabajo en una sociedad ocupada. Es decir, el enfoque de las capacidades permite preguntar ¿qué son realmente capaces de hacer y de ser las personas? ¿y qué oportunidades tienen verdaderamente a su disposición para hacer o ser lo que puedan? (Nussbaum, 2012).

Interrelación entre capacidades, tiempo libre y trabajo



Fuente: diseño propio

Así mismo, el enfoque de las capacidades pone en el centro al ser humano como constructor de su existencia, el puede definirse provisionalmente como una aproximación particular a la evaluación de la calidad de vida como resultado de la teorización sobre la justicia

social básica (Nussbaum, 2012, p.38). Es importante recalcar que la persona es un fin en sí misma, y que por consiguiente debe tramitar su propia calidad de vida, de acuerdo a las opciones reales con las que cuenta y las habilidades para poder utilizarlas para asegurarse una buena vida, bajo premisas de libertad y dignidad humana. Las capacidades son la totalidad de oportunidades, de las que dispone cada ser humano para elegir y para actuar en situación política, social y económica concreta. Son pues las capacidades, libertades y oportunidades que tiene cada persona para hacer y ser en diferentes contextos de la vida, son las habilidades y facultades personales residentes en el interior de cada sujeto, puestas en acciones concretas en relación al entorno político, social y económico en el cual se desenvuelven.

Nussbaum (2012) propone como clasificación de estas capacidades, en relación a las libertades sustanciales que existen para cada ser humano². Dicho de otro modo, las capacidades no son simples habilidades residentes en el interior de una persona, sino que incluyen también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico. Cómo cada quien, basado en su propia historia puede redefinir su significación de vida y puede construir su respuesta de forma propositiva referente a la calidad de vida con uso del tiempo libre.

² Nussbaum plantea que existen dos formas de abordar las capacidades: 1) Capacidades Internas: estados de la persona que no son fijos, sino fluidos y dinámicos, éstas son pues definidas como los rasgos y las aptitudes entrenadas y desarrolladas en muchos ²casos, en interacción con el entorno social, económico, familiar y político. Se incluyen en ellas características tales como la habilidad política aprendida y evidenciada. Y 2) Capacidades combinadas: se definen como la suma de las capacidades internas y las condiciones sociales/ políticas/ económicas en las que puede elegirse realmente el funcionamiento de aquellas; son la totalidad de las oportunidades que se dispone para elegir y para actuar en situación política, social y económica concreta.

Es de resaltar que el fin de las capacidades centrales es facilitar a las personas alternativas en aquellos ámbitos que son cruciales en la vida. En este estudio sobre las percepciones del tiempo libre y su uso, se trabajan: 1) La razón práctica, como capacidad preponderante sobre las demás, porque hace que la búsqueda de la libertad y oportunidades, este acorde a la dignidad humana, de forma destacable. 2) Afiliación, en la cual se contemplan varios aspectos: a) Poder vivir con y para los demás, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos, participar en formas diversas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación de otro. b) contar de las herramientas sociales necesarias para no tener el sentimiento de humillación, pero si valoración y aceptación a nosotros mismos; igualdad en el trato. 3) Y el juego, entendido como el poder reír, jugar, realizar y disfrutar de diferentes actividades recreativas.

En este apartado se abordan los elementos conceptuales relacionados con los determinantes de calidad de vida, el enfoque de Capacidades y tiempo libre. En términos conceptuales, el presente estudio está guiado por una perspectiva crítica de los fenómenos del trabajo, la calidad de vida, del tiempo libre, por lo que se adscribe en el paradigma del desarrollo humano conocido como el enfoque de las capacidades, el cual se sitúa dentro del contexto narrativo de las vidas humanas (Nussbaum, 2012)

Otra dimensión, es estudio sobre los fenómenos del ocio y del tiempo libre, que se refiere a las formas en las que los sujetos se relacionan con el tiempo, así como las implicaciones psicológicas y sociales de dichas actividades. En este sentido y desde una perspectiva psicosocial, el tiempo libre expresado en ocio se plantea como una forma de comportarse en el tiempo (Munné, 1980)

Este tiempo libre, puede ser opción o no. Cicerón (en Munné, 1962; Raillón, 1971) lo define como Otium, establece una relación de inclusión y de alternancia entre ocio y trabajo, entre Otium y nec-otium. Acá el trabajo a pesar de su etimología no posee una significación negativa como para los griegos y pasa a ser más bien un fin. El ideal griego ha sido invertido, pues ahora el ocio es un medio, un tiempo libre de trabajo, que se da después del trabajo y para volver a éste. Aristóteles reitera su desdén hacia la diversión, afirmando con intención moralizadora que "cansarse y trabajar para divertirse parece tonto y profundamente pueril".

El sujeto no es totalmente libre ni su conducta es socialmente indiferente y sigue supeditado por las condiciones del trabajo; es un fugaz respiro del mismo y pronto se convierte en una fuente potencial de consumo para el modelo capitalista. En consecuencia, el término del trabajo determinado por la necesidad pone de relevo su relación con la libertad. Esta libertad está relacionada igualmente con una variable temporal, pues como afirma Marx: "La riqueza real de la sociedad y la expansión constante de su proceso de reproducción no dependen, por tanto, de la duración del sobre trabajo, sino de su productividad y de las condiciones más o menos perfeccionadas en las que se realice. En efecto, el reino de la libertad comienza allí donde se cesa de trabajar por necesidad y por la coacción impuesta desde el exterior; se sitúa, pues, por naturaleza, más allá de la esfera de producción material propiamente dicha".

Puede afirmarse entonces que en esta transformación, apuntalada en el progreso social, ni el trabajo ni el tiempo por él empleado serán ya los pilares principales de la producción de riqueza, sino que lo serán el grado general de desarrollo del hombre como individuo social, la

apropiación de la ciencia, el grado de comprensión y el dominio de la naturaleza, lo que puede traducirse en que el tiempo de trabajo dejará de ser la medida de bienestar, o lo que es lo mismo, el valor de cambio dejará de ser la medida del valor de uso. Como consecuencia, dirá Marx, la principal medida de la riqueza social ya no residirá en el tiempo de trabajo, sino en el tiempo libre, esto es, en el tiempo no dedicado al trabajo y que sirve al desarrollo completo del individuo.

Adorno (1983), plantea que el tiempo libre dependerá de la situación general de la sociedad. Además, que el tiempo libre productivo sólo sería posible entre personas que han llegado a la mayoría desde el punto de vista espiritual, y no entre quienes, bajo la heteronomía, terminaron por ser ellos mismos heterónomos.

El tiempo de trabajo y el tiempo libre corresponde pues con un mismo continuo en la propuesta de Marx: tiempo libre de trabajo y tiempo de trabajo libre, pues el tiempo de trabajo queda libre para las distracciones y para el ocio, este último como resultado. Este recorrido por el concepto del tiempo libre permite comprender un concepto que como se mencionó inicialmente es polisémico y que debe ser reivindicado en nuestros días para darle su justa proporción y lugar en la nuestra historia y en el contexto del trabajo, así como en el contexto de los trabajadores de hidrocarburos de Colombia.

Ubicados ahora a la modernidad y tomando como punto histórico fundamental para este estudio la propuesta marxista de ocio y tiempo libre, se considera relevante contrastarla con la idea burguesa del mismo concepto, pues permite identificar contradicciones, puntos de

divergencia y por qué no, de convergencia. En este sentido se retoma las palabras de Parker y Dumazedier (1971) para quienes el uso del concepto debe ser exclusivo para la modernidad.

Existen muchas formas de acercarse y abordar el concepto de trabajo. Distintas perspectivas de análisis histórico, antropológico, semántico, social, económico y psicológico permiten reconocer al trabajo como una significante que remite a una actividad relevante de orden social, que permite a los individuos que lo realizan estar o considerarse parte de un sistema organizado (Pirenne, 1971; Jahoda, 1987). Dentro de la amplia polisemia que trae el significante trabajo, y en un sentido práctico para este estudio, se realizará un recorrido por algunos de los principales significados que ha tomado el concepto de trabajo desde diferentes perspectivas.

Es así como aparecen dos términos provenientes del latín: *labor* y *tripalium*. El primero, que significa actividad agrícola y en plural, labores, que remite tanto a los trabajos agrarios como a sus medios de producción (las semillas) y sus productos (la cosecha). El segundo por su parte consiste en un instrumento compuesto de tres palos a los que se ata a las personas condenadas a un castigo corporal, sobre el que se ejecuta la acción de torturar (*tripaliare*) (Blanch, 1996, 2003).

Estas dos significaciones permiten comprender dos dimensiones del concepto: la primera la relación del trabajo con una actividad y sus medios de producción y la segunda, con la relación inicialmente con una actividad servil y esclavista y donde dichas actividades arduas, pesadas y con dificultad para el cumplimiento del objetivo, eran vistas como un castigo e incluso una actividad corruptora que degradaba tanto de las mujeres como a los esclavos (Blanh, 2003,

2006; Köler y Martin, 2005, citados por Romero 2015). Puede mencionarse igualmente que términos como laboriosidad y laboratorio derivan de la raíz labor

Desde una perspectiva antropológica el trabajo es una actividad fundamental del ser humano que añade valor al mundo y a su propia existencia, es la continuación terrenal de la creación divina, la más alta expresión de la libertad creadora del hombre, es su actividad constitutiva: el trabajo es una categoría antropológica sin la cual no puede concebirse el proceso de hominización, éste se constituye en creatividad, inventiva y lucha contra la necesidad que le otorga su doble dimensión de sufrimiento y de realización personal (Meda, 1998, citado por Valencia, 2003).

El trabajo concebido como vínculo social propicia la integración y el lazo social, de esta forma el trabajo cobra una doble valencia como factor integrador: como vínculo instauro un mínimo normativo para el sujeto y lo circunscribe en lógicas y pautas de comportamiento; y como elemento social, le permite construir aprendizaje de la vida en sociedad. Este vínculo social genera pues una reciprocidad, pues mientras el sujeto realiza una contribución a la sociedad, desarrolla un sentimiento de pertenencia que lo liga a ella, porque la necesita y le es útil. Un ejemplo de esto lo evidencia la utilidad social económica fruto del trabajo. Esta es una economía para todos, permite estar y construir juntos un valor comunitario, con lo que convierten a la organización como el lugar propicio para socialización y la formación de identidades individuales y colectivas; la organización como medio, no como fin.

Desde una mirada histórica y social, la distinción del trabajo como una actividad propia del ser humano, que lo diferencia de cualquier otro ser viviente y que lo ubica más allá del animal *Laborans* y lo sitúa en el *homo faber*, haciendo la distinción de quien lo debe hacer y cómo lo debe hacer (Arendt, 2005). Para esta autora el trabajo hace parte de los tres conceptos fundamentales de lo que define como la condición humana. Distingue entre la labor, el trabajo y la acción. El primero, ya mencionado como el animal *laborans*, y “corresponde con el proceso biológico del cuerpo humano, cuyo espontáneo crecimiento, metabolismo y decadencia final están ligados a las necesidades vitales producidas y alimentadas por la labor en el proceso de la vida y que no posee perdurabilidad, pues muere cuando se termina de realizar. La condición humana de la labor es la misma vida.” (Arendt, 2005, p. 21). El segundo, el trabajo, es la actividad que corresponde a lo no natural de la exigencia del hombre y que posee un carácter

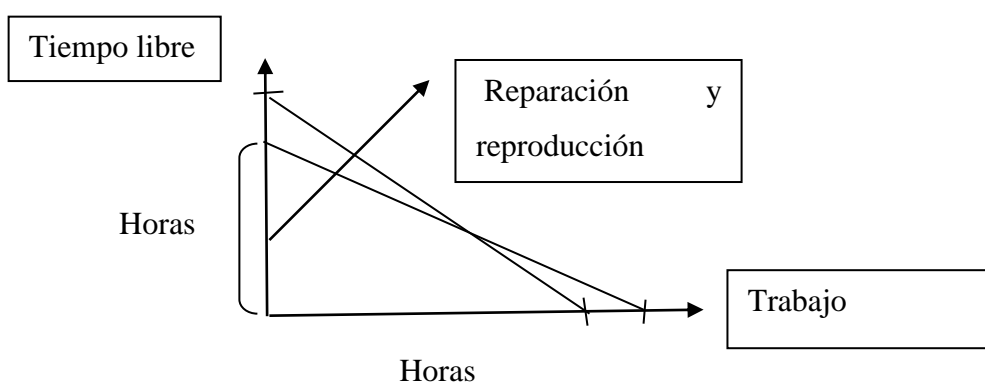
En Sociología del Trabajo suelen realizarse muchos estudios a partir de la categoría y concepto denominada “proceso de trabajo”. El autor que más ha contribuido a su desarrollo conceptual ha sido Karl Marx. Más allá de la evolución que ha tenido su pensamiento y de la utilización por parte de movimientos políticos y Estados, lo cierto es que las elaboraciones marxistas han tenido, y siguen teniendo, un peso muy importante en las ciencias sociales. (Guerra, 2011).

Marx (1971), en el Volumen primero, Sección Tercera y Capítulo V, de “El Capital”, define El proceso del trabajo como: “la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición

natural eterna de la vida humana, y, por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual”.

Puede identificarse entonces en este proceso lo que Marx define como factores simples: la actividad adecuada a un fin, o sea el propio trabajo, su objeto y sus medios o instrumentos. En el mundo del trabajo, la relación entre tiempo libre como capacidad de ser y hacer y la jornada de trabajo es una combinación que teje formas organizaciones, donde el valor de cada categoría genera negociaciones de acuerdo con las condiciones sociales, económicas de la persona que trabajo.

Decisiones entre tiempo libre y jornada de trabajo



Fuente: diseño propio

En el estudio, los tiempos de producción y reproducción se evidencian y se parte del valor del trabajo en la sociedad y en la vida de los trabajadores. De acuerdo con el tipo de trabajo se vive o decide sobre el tiempo libre. En este caso, de acuerdo con lo expresado en el gráfico, se combinan las decisiones de tiempo libre y trabajo para el logro de la buena vida, esto es lo que vuelve al tiempo libre, capacidad.

7. Metodología

Esta investigación es cuantitativa, su propósito es conocer las condiciones de las personas, desde un contexto social real; para describir e interpretar las dinámicas laborales de su propio entorno, individuales y colectivas, con métodos que permiten conocer la actuación de las personas. Basada en una corriente epistemológica de la hermenéutica (interpretación), como expone Martínez (2011) — En cuanto a la selección de la unidad de análisis, no se realizó de manera estadística, sino como lo expresa (Hernández, 2010) a través de una unidad de trabajo homogénea, donde se busca profundizar en una temática especial, pero con unas características propias.

7.1 Tipo de estudio

Debido al enfoque del problema de la investigación, es cuantitativa, por el interés de identificar de manera objetividad las realidades subjetivas e intersubjetivas del grupo de personas seleccionadas en una estación de servicios del sector hidrocarburos, pues como plantea Galeano busca comprender -desde la interioridad de los actores sociales- las lógicas de pensamiento que guían las acciones sociales; es decir, se trata de indagar las condiciones humanas en el mundo del trabajo y su relación con el tiempo libre con un enfoque epistemológico que permite leer los resultados de la consulta a los trabajadores (Galeano, 2013).

7.2 Población o muestra

Los sujetos que participaron en esta investigación fueron 30 trabajadores que debían cumplir con los siguientes criterios sin excepción: trabajar en las diferentes áreas de la estación de servicios, tener un contrato directo a término fijo o indefinido,

Tabla 1: Caracterización de las personas que se le aplico el cuestionario.

SUJETO	CARGO	ANTIGÜEDAD EN EL CARGO	ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	NIVEL EDUCATIVO	NIVEL EDUCATIVO
SUJETO 1	Coord. Compras	1 año y medio	1 año y medio	Profesional	Ingeniero sistemas
SUJETO 2	Coord. Servicios	10 años	10 años	Tecnólogo	Mecánica automotriz
SUJETO 3	Asesor comercial	8 años	8 años	Tecnólogo	Mecánica automotriz
SUJETO 4	Asesor comercial	20 años	30 años	Bachiller	Bachiller
SUJETO 5	Coord. Licitaciones	2 años	15 años	Tecnóloga	Tecnología administrativa
SUJETO 6	Auxiliar administrativa	6 meses	5 meses	Técnica	Técnica en administración
SUJETO 7	Asistente créditos	2 años	2 años	Técnica	Técnica contabilidad
SUJETO 8	Auxiliar administrativa	1 año	1 año	Tecnóloga	Tecnología en costos
SUJETO 9	Coord. Créditos	1 año y medio	1 año y medio	Profesional	Administración de empresas
SUJETO 10	Vendedor de estación	3 meses	3 meses	Bachiller	Bachiller
SUJETO 11	Vendedor de estación	1 años	1 años	Bachiller	Bachiller
SUJETO 12	Vendedor de estación	30 años	30 años	Primaria	Primaria
SUJETO 13	Asesora comercial	15 años	15 años	Bachiller	Bachiller
SUJETO 14	Asesora comercial	28 años	28 años	Bachiller	Bachiller
SUJETO 15	Asesor comercial	1 año	1 año	Tecnólogo	Mecánica automotriz
SUJETO 16	Coord. Almacén	10 años	20 años	Bachiller	Bachiller
SUJETO 17	Contador	8 años	8 años	Profesional	Contador
SUJETO 18	Director Equipos	10 años	20 años	Tecnólogo	Tecnología automotriz
SUJETO 19	Asistente de caja	30 años	30 años	Bachiller	Bachiller
SUJETO 20	Auxiliar de caja	15 años	15 años	Tecnóloga	Tecnología administrativa
SUJETO 21	Director sistemas	12 años	12 años	Profesional	Ingeniero sistemas
SUJETO 22	Director administrativo	8 años	8 años	Profesional	Administración de empresas
SUJETO 23	Asistente Gerencia	1 año	1 año	Técnica	Técnica administrativa
SUJETO 24	Director comercial	12 años	12 años	Profesional	Sociólogo
SUJETO 25	Técnico lubricador	30 años	30 años	Bachiller	Bachiller
SUJETO 26	Técnico lubricador	10 años	10 años	Bachiller	Bachiller
SUJETO 27	Técnico alineación	25 años	25 años	Bachiller	Bachiller

SUJETO 28	Técnico mecánica	15 años	15 años	Tecnólogo	Mecánica automotriz
SUJETO 29	Técnico mecánica	12 años	12 años	Técnico	Automotriz
SUJETO 30	Técnico mecánica	10 años	10 años	Técnico	Automotriz

7.3 Instrumento

En el diseño y aplicación del instrumento de recolección de la información, inicialmente se consultó bibliografía sobre las dimensiones de interés capacidades, tiempo libre y trabajo, se construyó y aplicó un cuestionario semiestructurado, teniendo en cuenta los aspectos en relación con el lugar donde trabaja, los recursos con los que cuenta, las relaciones y el ambiente de trabajo, el tiempo que destina para el trabajo y el que destina para descansar; eventos significativos con motivo de trabajar en esta empresa. Adicionalmente, se registraron datos básicos de identificación sociodemográfica y otros elementos relevantes de los casos.

7.4 Procedimiento

El desarrollo de esta investigación se llevó a cabo en tres fases. La primera fase fue de contextualización teórica, empírica y sociohistórica. La segunda fase fue de trabajo técnico y de campo.

Tabla: categorías, subcategorías y cuestionario.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CUESTIONARIO
Tiempo fuera del trabajo	Tiempo libre	<p>¿Considera que el tiempo después de la jornada de trabajo le permite realizar múltiples actividades? ¿Cuáles?</p> <p>¿Tiene sentido para usted las actividades que realiza después de su trabajo?</p> <p>¿Su proyecto de vida está vinculado con el trabajo que realiza?</p> <p>¿Por qué?</p>

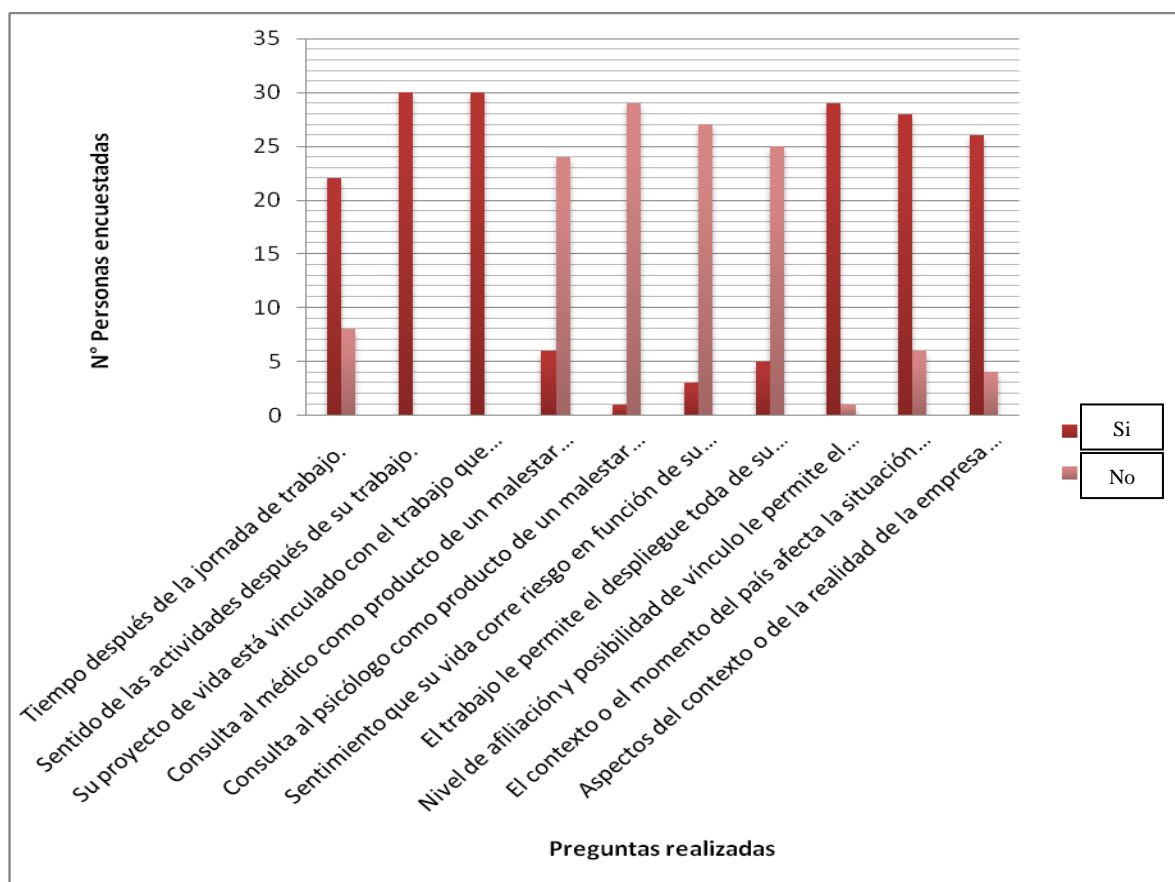
Determinantes de Calidad de vida	Capacidades: Juego Razón práctica Afilación	¿Ha asistido al médico como producto de un malestar físico provocado en su trabajo ¿Cuál? ¿Ha sentido que su vida corre riesgo en función de su labor? ¿Considera que el trabajo le permite el despliegue toda de su personalidad, creatividad y pensamiento? ¿cómo? ¿Qué nivel de afiliación y posibilidad de vínculo le permite el trabajo?
	Contexto laboral: Tarea Proceso Tiempo	¿Considera que el contexto o el momento del país afecta la situación de la empresa y el trabajo que usted realiza? ¿Cómo Podría nombrar los aspectos del contexto o de la realidad de la empresa que más afectan el trabajo? ¿Ha sentido que su vida corre riesgo en función de su labor?

8. Resultados

Este apartado presenta las generalidades en el marco del estudio sobre el tiempo libre en la calidad de vida de trabajadores de una estación de servicios del sector hidrocarburos y que permiten comprender y ratificar al trabajo como una construcción social.

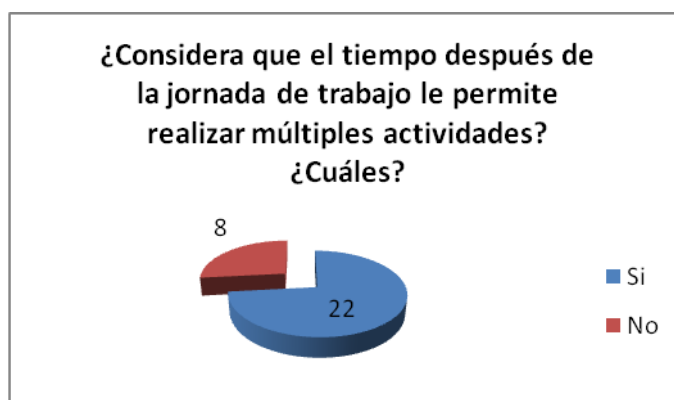
Resultados en porcentaje del cuestionario aplicado al personal de la estación de servicios:

Gráfico 1. Percepciones de los trabajadores



Los trabajadores de la estación de servicios de hidrocarburos afirman que usan el tiempo después de la jornada con su familia y que les encuentran sentido a estas actividades después de la jornada de trabajo. Además, valoran el trabajo que tienen porque les permite vivir la vida que quieren con vínculos de afiliación dentro y fuera del trabajo.

Los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los 30 empleados de la estación de servicios del sector hidrocarburos, permiten identificar algunos aspectos relevantes relacionados con las diferentes dimensiones de interés para esta investigación.



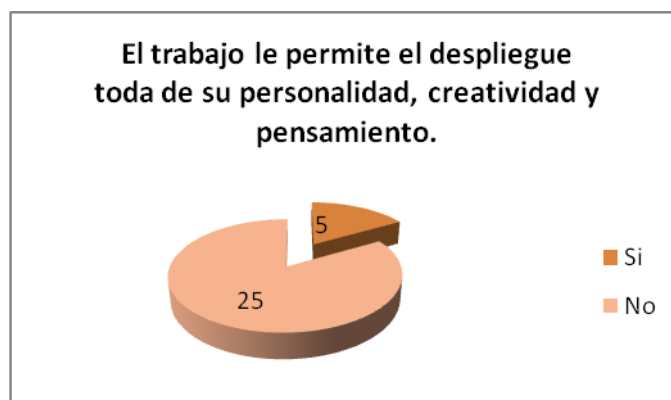
Fuente: resultados de cuestionario aplicado

Se identifica que 100% de las personas, consideran que el tiempo libre que usan después de su jornada laboral es de gran importancia, relacionado directamente con el 73,33% de los empleados encuestados manifiestan que el tiempo que tienen después de su horario de trabajo les permite realizar múltiples actividades, se identifica que las actividades que realizan atienden a las responsabilidades de su rol dentro de la familia como los cuidados de la misma, no se evidencian otras actividades como de recreación, deporte, u otras actividades en las cuales hagan uso de su tiempo libre. Relacionado con que el 93,33% de la población tienen hijos y son casados o en

unión libre, lo cual indica el uso de su tiempo libre esta direccionado para atender situaciones de su grupo familiar, como: llegar a sus hogares a realizar actividades de mantenimiento, alimentación, acompañamiento a la pareja e hijos.

Se percibe un desconocimiento del uso de tiempo libre, Según De Masi (2000) el problema es que muchos de nosotros sabemos trabajar, pero no sabemos administrar el tiempo libre. La mayoría de las personas ocupa muy mal sus periodos de descanso: o se queda sin hacer nada y, consecuentemente, sufre de tedio, o se tira a un frenesí de actividades insensatas. Las sociedades humanas siempre se organizaron en “tiempos sociales”, o sea, en momentos determinados por las actividades sociales en ellas desarrolladas: el tiempo para el trabajo, para la educación, para la religiosidad, para la familia, para el descanso, etc. (Padilha, 2004).

Existe una percepción positiva de los empleados encuestados 100%, que el trabajo que realizan les permite el desarrollo de su proyecto de vida, a nivel personal, académico y laboral. Relacionado con el 96,66% del alto nivel de afiliación con las actividades que realizan. El trabajo logró ser vinculado con la satisfacción de las necesidades humanas fundamentales. “trabajo concreto” y “trabajo abstracto”, expresiones formuladas por el propio Marx. El trabajo concreto se vuelca para la producción de bienes y para la satisfacción de las necesidades humanas, colaborando en la realización del individuo en cuanto creador y transformador del medio que lo rodea. El trabajo abstracto se reduce al gasto de fuerza humana productiva, sea en lo físico o intelectual.

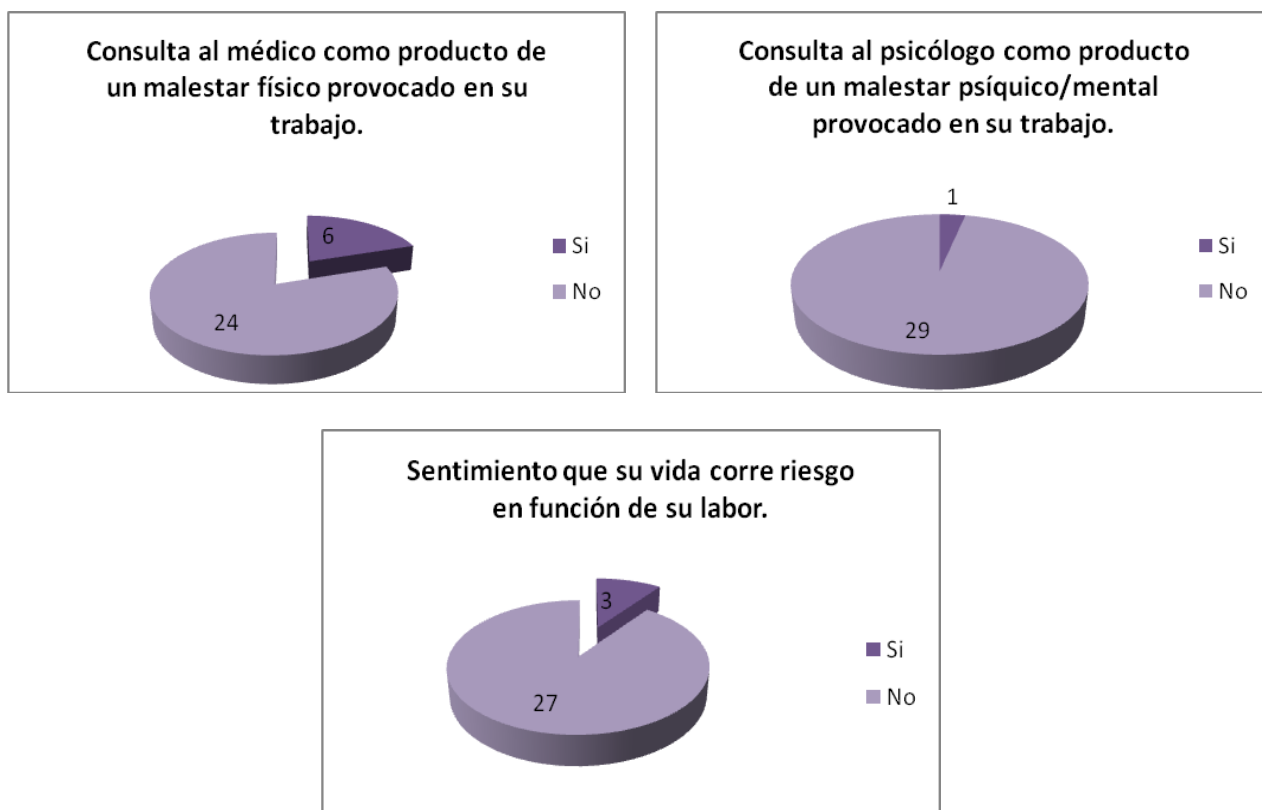


Fuente: resultados de cuestionario aplicado

El 83,33% de las personas consideran que no les es permitido todo el despliegue y desarrollo de su personalidad y creatividad en las actividades que realiza. Afectando con esto lo planteado por Nussbaum (2012), que las capacidades son la totalidad de oportunidades, de las que dispone cada ser humano para elegir y para actuar en situación política, social y económica concreta. Son pues las capacidades, libertades y oportunidades que tiene cada persona para hacer y ser en diferentes contextos de la vida, son las habilidades y facultades personales residentes en el interior de cada sujeto, puestas en acciones concretas en relación con el entorno político, social y económico en el cual se desenvuelven.

El trabajador de una estación de servicios de hidrocarburos, responde a un oficio específico, esto da cuenta de que todas las personas nacen con una serie de capacidades, éstas a su vez se convierten en el conjunto de recursos y aptitudes que poseen los individuos para la toma de decisiones que desarrolla en los diferentes contextos; pero estos individuos requieren de unas herramientas que les enseñen como utilizar sus recursos y como hacer de éstos una posibilidad para su vida; sin lugar a dudas, una de las herramientas para poder tramitar la propia vida, es la educación, ya que con ésta, las personas pueden ir descubriendo paulatinamente cada

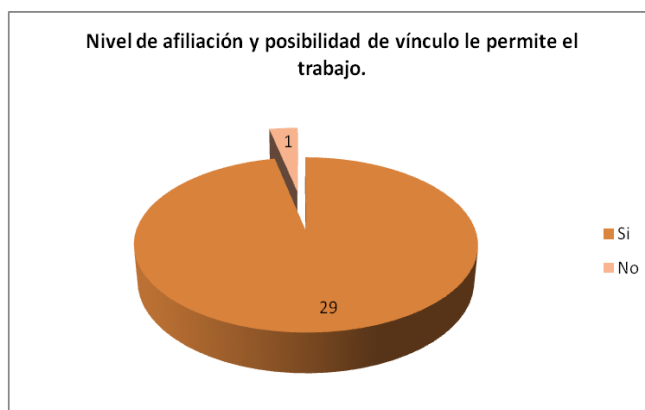
una de sus habilidades, aptitudes, y así poderlas convertir en un beneficio, en primer y prioritario lugar, a nivel individual y solo luego, en sentido derivado, a los colectivos.



Fuente: resultados de cuestionario aplicado

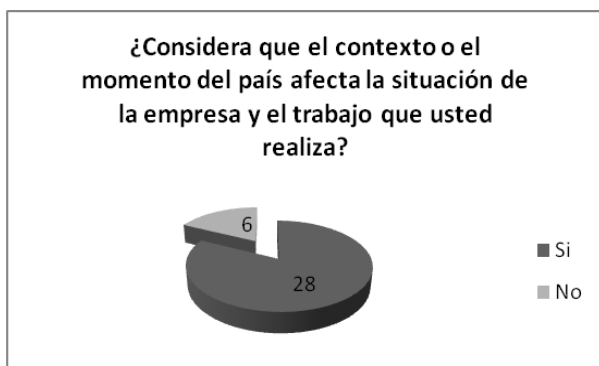
Se identifica que el personal percibe su ambiente de trabajo seguro, a nivel físico, psicológico y condiciones de seguridad, no identifican elementos o situaciones amenazantes cuando desarrollan sus actividades. Relacionadas con las capacidades planteadas por Nussbaum, hace referencia a la sensación de vivir de manera y tiempo normal, generando el sentimiento de vivir con sentido y el valor que esto representa. Igualmente contar con una buena salud en sus diferentes aspectos: fisiológica, psicológica, espiritual, relacional. También la integridad física es

un aspecto relevante, debido a que les permite desplazarse libremente, acompañado de sentimientos de seguridad y sin amenazas, generando un ambiente confiable y seguro.

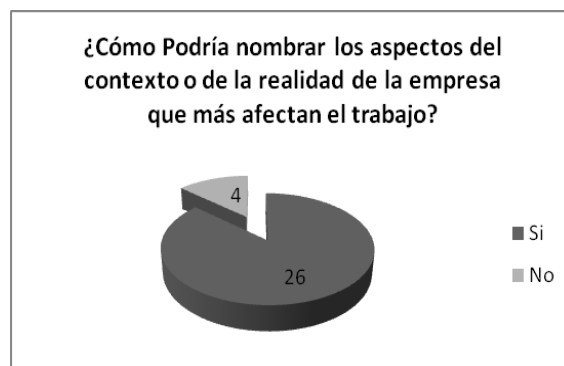


Fuente: resultados de cuestionario aplicado

El 96,66 del personal manifiesta un alto nivel de afiliación, con la organización y con las funciones y responsabilidades que realizan. Relacionado directamente con una de las capacidades planteadas por Nussbaum de afiliación, lo cual les permite vivir con y para los demás, reconociendo y mostrando interés por las otras personas, general actividad en las interacciones sociales; además dispone de las bases sociales necesarias que evitan sentimientos de humillación y desigualdad.



Fuente: resultados de cuestionario aplicado



Se evidencia un desconocimiento o desinterés por el contexto en el cual opera el sector hidrocarburos y los impactos que tiene en los diferentes escenarios político, ambiental, económico etc. Y ausencia en las personas encuestadas de la capacidad planteada por Nussbaum (2012) de control sobre el propio entorno, siendo unos actores pasivos ante los aspectos políticos, evitando con ellos hacer lecturas acertadas y por ende de las decisiones a nivel político.

La capacidad de uso del tiempo libre, la determina la interacción social dentro y fuera del espacio de trabajo. La articulación va más allá de la decisión del individuo, pasa por la conciencia de calidad de vida como cuidado, como resultado de la relación entre tiempo libre y trabajo. No existen muchas investigaciones que relacionen directamente el concepto del tiempo libre con el de calidad de vida, como una categoría fundamental del mundo del trabajo, en servicios del sector de hidrocarburos, en especial su impacto en la productividad.

9. Conclusiones:

Se identifica en los resultados obtenidos del grupo de trabajadores que los determinantes del uso del tiempo libre en la estación de servicios del sector hidrocarburos son:

El 73.33% de los trabajadores manifiestan que el tiempo libre es utilizado o destinado atender actividades propias del rol que ocupan dentro de la familia: cuidado de los hijos y atención a las parejas o conyugues, orden y aseo de la vivienda, preparación de alimentos, entre otras actividades domésticas. Relacionado directamente con que el 93.33 % de los trabajadores tienen hijos y con estado civil de casados o unión libre. En el estudio se evidencia que los oficios

influyen en la conciliación trabajo – vida – familia mediada por el tiempo libre, lo cual lleva a una alta demanda emocional externa al trabajador por parte de la familia, que termina siendo una fuente de riesgo psicosocial en el trabajo (Blanch, 2011). La capacidad del individuo de combinar el uso del tiempo libre y trabajo; juega un papel importante en la vida de los trabajadores y las empresas. Es en el mundo del trabajo de acuerdo con las actividades de los trabajadores de la estación de servicios del sector hidrocarburos que se les permite decidir sobre el uso del tiempo, con ellos mismos o con su familia, después de la jornada laboral; y a la vez, ellos le encuentran sentido a estas actividades en la vida que llevan después de la jornada de trabajo.

Los trabajadores en su sentido de vida y de salud, deciden que hacer y ser. Ellos deciden desde el tejido social, el uso del tiempo libre; es a partir de estos determinantes que se pone de manifiesto que piensan los trabajadores sobre las actividades extralaborales que realizan con su familia generando calidad de vida junto a su grupo social. La conciencia sobre su estilo de vida define el comportamiento y la forma en que asegura su supervivencia. Expresa como se respetan sus espacios e intereses y en reconocimiento a ello, la relación con su familia, siendo acorde a su estilo de vida.

El 100% de los trabajadores que participaron en la investigación, manifiestan que el tiempo libre que usan después de su jornada laboral es de gran importancia, permitiendo identificar en las prácticas o el uso que le dan a su tiempo libre un desconocimiento del sentido, significado e importancia del tiempo libre; evitando que las personas lo identifiquen, reclamen y hagan cumplir, igualmente que este tiempo no utilizado en actividades del tiempo libre, como

visitar museos y cines, paseos al aire libre, pintura, deporte, bailar entre otras actividades recreativas. Sumado al interés y disposición a la ampliación del tiempo de trabajo, por medio de horas extras y trabajo dominicales y festivos, impactando negativamente su salud física, psicológica, relaciones con la familia y sociedad en general, como resultado algunas veces se afecta la calidad de vida. Estas combinaciones determinan las decisiones sobre la vida, en ella se alteran directamente los tiempos determinados de trabajo, descanso o reparación y tiempo libre. Si bien los trabajadores pueden elegir hacer uso del tiempo libre este lo determinan la jornada de trabajo y los ingresos.

En la relación capital/trabajo, existe responsabilidad por parte de las empresas en las decisiones de los trabajadores, desde las áreas de gestión humana se valora el tiempo destinado al desarrollo de otras habilidades, el problema es que en la mayoría de los casos en la gestión falta inclusión de formación que incluya estrategias para capacitar, incentivar e invitar a su personal a un uso correcto y adecuado del tiempo libre, ya que esto significaría que ellos lo reclamen y hagan uso del mismo. La formación pasa por reconocer en la integralidad del trabajador la ampliación de capacidades en el trabajo por hacer un buen uso del tiempo libre. Entendiendo la formación como el proceso intencional y sistemático que interviene en la conducta de los trabajadores de una organización, direccionado a contribuir a la eficacia organizacional, y que permita además establecer una armonía entre los objetivos de los trabajadores y los de la organización (Peiró. 1986).

Existe una alienación en los espacios de trabajo, se prioriza la tarea y el proceso. En esto se identifica solo la necesidad de trabajo para obtener beneficios económicos y poder adquirir

una calidad de vida adquiriendo hábitos o actitudes del consumismo donde se laborantes extensos horarios de trabajo para que la compensación económica sea mayor. Generando un vínculo bilateral entre el trabajo y el consumo de los productos generados y vendidos por la sociedad como calidad de vida, representados en un mejor medio de transporte, vivienda, vestuario, etc. Por lo cual el tiempo de los trabajadores se convierte en tiempo de trabajo, entrenándolos para obtener un mayor rendimiento de sus cuerpos, lo cual se convierte en fuerza de trabajo. La vida no es vivida desde sí mismo sino para otro, trasladando la satisfacción propia por las leyes de la productividad (Piazze. 2001).

En la consulta se encontró que existe confusión o poca claridad en la afiliación o gusto por las actividades laborales, que lleva a las personas solo a dejarse absorber por el trabajo, generando un estrecho vínculo en la satisfacción de lo que hago, con lo que me gusta o apasiona, siendo algo favorable para las empresas y la sociedad de consumo y nocivo para las personas en las diferentes esferas o áreas de su vida.

El uso del tiempo libre es parte de la seguridad y salud en el trabajo, en este estudio se reconoce que en una estación de servicio donde la mayoría de los trabajadores, de acuerdo con la historia personal, las dinámicas en el trabajo, la jornada, los ingresos y la conciencia sobre la importancia del el uso del tiempo libre, se hace invierte en el mismo para la vida familiar y social, atendiendo sus responsabilidades del hogar; estas se priorizan haciendo uso del tiempo libre un momento de descanso y acompañamiento que muchas veces no incluye actividades recreativas, integración familiar, visitas a centros culturales, cine.

En la literatura revisada se reafirma lo que se encontro en los resultados, se reivindica el tiempo libre como garantía para el ejercicio laboral, porque fortalece las relaciones y genera distanciamiento con las relaciones empresa-trabajador. Además, valoran el trabajo que tienen porque les permite vivir la vida que quieren con vínculos de afiliación dentro y fuera del trabajo.

10. Recomendaciones:

Continuar motivando el ejercicio de la investigación, desde los escenarios académicos hacia las practicas presentes y reales en el mundo de trabajo, en dimensiones que involucran las dinámicas propias del trabajo y sus colaboradores, donde interfieren a su vez asuntos de lo social, familiar y personal.

Diseñar planes de intervención en los cuales la empresa genere espacios y reflexiones de la importancia del adecuado uso del tiempo libre de sus trabajadores, generando bienestar y calidad de vida.

La empresa diseñe y estructure compensaciones y beneficios económicos, para mejorar su calidad de vida.

Incursionar en diferentes actividades económicas en el mundo del trabajo como el sector hidrocarburos, que se ha destacado por el impacto ambiental y económico, pero que también teje dinámicas propias de la interacción entre sus trabajadores y las políticas institucionales establecidas para mediar la relación contractual.

11. Bibliografía

Adorno, T. (1993). Tiempo libre, en *Consignas*. Bs As. Pp.54.

Antunes, R. (2004), “Verbete, Trabalho”. En: Gomes, Christianne L. (Org.). *Dicionário crítico do lazer*. Belo Horizonte, Autêntica Editora.

Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*, Paidós, Barcelona.

Bericat, E (1999). Tiempo de trabajo y tiempo de de vida en el sector turístico. En R Quesada Edit, *Tiempo de trabajo: Empleo y calidad en la industria turística*, Málaga. Consejo Social de la Universidad de Málaga.

Blanch, J. M. (2007) *Psicología social del trabajo*. In M. Aguilar y A. Reid (Coords.) *Tratado de la psicología social. Perspectivas socioculturales*. (210-238). Mexico – Barcelona: Anthropos-UAM. ISBN 978-84-7658-806-2.

Blanch, J. M. (2011) *Condiciones de trabajo y riesgo psicosociales bajo la nueva gestión*. Universidad de Barcelona.

Cañón, S. C. & Galeano, G. (2013) Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de Assbasalud E.S.E Manizales. Maestría en Gerencia Del Talento Humano, Facultad de Psicología. Manizales.

Cassirer, E. (1971), Filosofía de las formas simbólicas, México, F.C.E.

Durkheim, E. (1993), Las formas elementales de la vida religiosa, Madrid, Alianza

Gongora, C. & Castaño, J. (2005). Congreso de la república de Colombia programa de fortalecimiento legislativo oficina de asistencia técnica legislativa / estudio de antecedentes / la viabilidad de una ley marco para el sector de hidrocarburos / bancada del movimiento comunal-comunitario.

Gonzales, M; Peiró, J & Bravo, J. (1996) Capítulo VI, calidad de vida laboral. En Tratado de psicología del trabajo, volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid. Sintesis S.A.

Gomes, C. & y Elizalde, R. (2009). Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, N° 22, 2009 262

Guerra, P. (2011), Sociología del trabajo. Materia: Sociología y antropología. Editorial: Institución Kolping S.A. ISBN 978-9974-8262-2-9

Hernandez, N. 2013. Caracterización de clima laboral y calidad de vida de los trabajadores de la empresa llantas y rines usa2.

Herrán, G, & Francisco, J. (2014). Calidad de vida laboral. Trabajo, salud y vida. Recuperado:<https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/psicoprevencioncom/2014/07/06/calidad-vida-laboral-trabajo-salud-vida>

Lewis, D.J. & Weigert A.J. (1992), "Estructura y significado del tiempo social", en R. Ramos Torre, Tiempo y Sociedad, Madrid, CIS.

Nussbaum, M. (2012) Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano. Espasa Libros S.L.U.

Marx, K. (1971) Elementos fundamentales para la crítica de la economía política. Tomo I. Madrid, Siglo XXI.

Marcellino, Nelson Carvalho (1987), Lazer e educação. Campinas, Papirus.

Munné, F. (1988). Psicología del tiempo libre. Un enfoque crítico. México: Trillas

Padilha, Valquíria (2004), "Verbete Tempo livre". En: GOMES, Christianne Luce (Org.). Dicionário crítico do lazer. Belo Horizonte, Autêntica Editora.

Peiró, J. M. 1986. Psicología de la organización. Universidad Nacional de Educación.

Piazzze, J. 2001. La paradoja del tiempo libre. Universidad de Valparaíso.

Raillón, L. (1971). Hacia una pedagogía del ocio. En Dumazedier, J. y otros. Ocio y sociedad de clases. Barcelona, España: Fontanella.

Romero, P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. Psicología desde el Caribe, vol. 34, núm.

Salazar, E. Arango, L. & Pamplona, C. (2017). La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales.

Sánchez, L., Jurado, L., Simões, M. (2013). Después del trabajo. ¿Qué significado tiene el ocio, el tiempo libre y la salud? Vol.34 no.1. Recuperado de:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ERI9oZ57kFMJ:www.scielo.org.ve/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS1011-22512013000100003+&cd=9&hl=es-419&ct=clnk&gl=co