

Interacción entre la vida laboral y personal en empleados de la industria petrolera con jornadas laborales extensas

Interaction between personal and work life among employees from the petroleum industry with long working hours

Shirley Michelle Quezada Salas¹, Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez², Yolis Yajaira Campos Villalta³

¹MD, Magister en Seguridad y Salud Ocupacional., Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador, https://orcid.org/0009-0003-8523-7049_shirley.quezada@uisek.edu.ec

²Magister en Dirección Estratégica de Talento Humano, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador, https://orcid.org/0000-0001-8565-2726_alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

³Doctora en Ciencias Médicas, Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador, https://orcid.org/0000-0002-9874-9049_yolis.campos@uisek.edu.ec

Resumen

Uno de los desafíos actuales de la gestión organizacional es lograr un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente en empleos cuyas funciones requieren separar a la persona de su entorno familiar, como ocurre en cargos con jornadas rotativas, extensas o trabajo en campo. El objetivo del estudio es identificar la interacción entre la vida laboral y personal en empleados de la industria petrolera con jornadas extensas, mediante dos herramientas: la Escala de Conflicto Trabajo-Familia (WFCS) y la Escala de Gestión de Límites Trabajo-Hogar (WHBMS). Se realizó un estudio descriptivo y transversal con una muestra de 163 empleados, en su mayoría hombres (96,3%), de entre 18 y 40 años. De ellos, el 71,8% tiene hijos y el 60% está casado o en unión libre.

Los resultados evidencian interferencia bidireccional entre el trabajo y el ámbito personal. En las dimensiones Trabajo-Familia y Familia-Trabajo se observan niveles elevados de interferencia en tiempo y comportamiento, afectando tanto la dinámica familiar como el entorno laboral. Además, la escala WHBMS refleja limitada gestión de límites entre ambos ámbitos, con baja segmentación de roles y escaso control de interferencias.

El sector petrolero constituye un entorno de alto riesgo psicosocial, caracterizado por límites difusos entre el trabajo y la vida personal. La baja segmentación y el escaso control de la interferencia, sumados a factores sociodemográficos (predominio de hombres con responsabilidades familiares), exacerbaban el conflicto trabajo-familia. Se evidencia la necesidad de implementar intervenciones organizacionales estructuradas para fortalecer la gestión de límites y mejorar el bienestar psicosocial de los trabajadores.

Palabras clave: conflicto trabajo-familia, industria petrolera, salud mental, jornada laboral extensa, límites laborales personales

Abstract

One of the current challenges in organizational management is achieving an adequate balance between work and personal life, especially in jobs whose functions require separating individuals from their family environment, as occurs in positions with rotating schedules, extended shifts, or fieldwork. The objective of this study is to identify the interaction between work and personal life among employees in the oil industry with extended work schedules, using two instruments: the Work-Family Conflict Scale (WFCS)

and the Work-Home Boundary Management Scale (WHBMS). A descriptive and cross-sectional study was conducted with a sample of 163 employees, mostly men (96.3%), aged between 18 and 40 years. Of these, 71.8% have children and 60% are married or living with a partner.

The results show bidirectional interference between work and personal life. In the Work-Family and Family-Work dimensions, high levels of interference in time and behavior were observed, affecting both family dynamics and the work environment. Furthermore, the WHBMS scale reflects limited boundary management between both domains, with low role segmentation and poor control of interference.

The oil sector presents a high-risk psychosocial environment, characterized by blurred boundaries between work and personal life. Low job segmentation and limited control over interference, coupled with sociodemographic factors (a predominance of men with family responsibilities), exacerbate work-family conflict. There is a clear need to implement structured organizational interventions to strengthen boundary management, and improve the psychosocial well-being of workers.

Keywords: Work-Family Conflict, Oil Industry, Mental Health, Long Working Hours, Personal Work Limits.

Introducción

En el contexto laboral contemporáneo, el equilibrio entre la vida personal y laboral se ha considerado como un tema central en el ámbito de la psicología organizacional y la salud ocupacional. Este fenómeno comúnmente se denomina Work-life balance (WLB), y se refiere a la capacidad de la persona para gestionar de manera adecuada las demandas laborales y personales sin que interfieran de manera negativa en la otra (Ramírez-Angel & Riaño-Casallas, 2022). Sin embargo, los cambios estructurales en el mundo del trabajo se ven impulsados por la globalización, la digitalización y las nuevas dinámicas organizacionales que dificultan encontrar dicho equilibrio.

En particular, el conflicto Trabajo - Familia (Work-Family conflict (WFC), ha sido ampliamente estudiado para entender la incompatibilidad entre roles en la cual las demandas de trabajo y familia compiten por los recursos limitados de cada persona, destacando: tiempo, energía y atención. Estudios recientes demuestran que este tipo de conflicto va en aumento debido a los trabajos intensos, la exposición tecnológica y la incapacidad de limitar los espacios laborales de los personales (Sohal et al., 2025).

Asimismo, se ha demostrado que el conflicto Trabajo-Familia tiene efectos significativos sobre la salud mental, el bienestar emocional y el desempeño laboral de los trabajadores. En este sentido, se han ido identificando varios niveles de conflicto que se asocian al estrés, agotamiento emocional y disminución en la satisfacción laboral, afectando tanto al trabajador como a la empresa (Huang et al., 2024).

En el contexto de la literatura reciente, el equilibrio Trabajo-Vida no depende únicamente de factores individuales, sino también de condiciones organizacionales y estructurales, como la cultura laboral, políticas institucionales y la gestión propia de los roles. Los estudios recientes demuestran que la implementación de estrategias que se orientan al bienestar laboral pueden mejorar la productividad, el compromiso y, por sobre todo, la calidad de vida que llevan sus trabajadores (Çivilidağ & Durmaz, 2026).

Reyes Horcajo (2018) señala que mantener el balance de la vida personal y familiar, potencia a los sistemas sociales y económicos, ya que permite que las personas puedan verse desarrolladas en los ámbitos de su vida donde más interacción existe, considerando un pilar fundamental para el bienestar de cada individuo. El verse afectado este balance, puede ocasionar insatisfacción laboral, baja productividad, ausentismo y estrés laboral; razón principal por la cual las empresas deben promover espacios de trabajo seguros, que garanticen el bienestar físico, psicológico y emocional de cada uno de sus trabajadores, de tal forma que exista un beneficio mutuo entre ambas partes (Montoya-Cáceres et al., 2020).

Dentro de este marco, la industria petrolera representa uno de los escenarios que particularmente se pueden describir como críticos. Esto se debe a las características logísticas y operativas entre las que se destacan: jornadas laborales extensas, turnos rotativos, aislamiento geográfico, alta exigencia física y mental. Dichas condiciones incrementan de forma significativa la probabilidad de la existencia de interferencia entre la vida personal y laboral, lo que conlleva a una afectación de la dinámica familiar y el bienestar psicosocial de los trabajadores. En el Ecuador, debido a la situación económica que cursa el país, los trabajadores, de forma inconsciente, crean dinámicas laborales que conllevan a una disponibilidad inmediata, generando una idealización de desempeño que involucra una conexión permanente y rápida para satisfacer las demandas del puesto de trabajo (McCartney et al., 2023).

Cuando los trabajadores no pueden mantener un equilibrio entre la vida y el trabajo, se ven afectados por estrés, ansiedad, depresión, agotamiento emocional, estados prolongados de fatiga, sedentarismo, así también, se crea un impacto en la dinámica familiar, la convivencia con la pareja, los hijos, las relaciones interpersonales, sociales y familiares (PsicoTools, 2024). En los últimos años se ha logrado identificar que brindar a los trabajadores espacios flexibles dentro de los entornos laborales, permite disminuir la exposición a riesgos psicosociales, jugando un papel importante los horarios laborales, el adecuado uso de los descansos, la creación de hábitos laborales amigables con las actividades, intentando en los descansos evitar la sobre-exposición a pantallas, haciendo uso adecuado del trabajo Complementario Asistido por tecnología (TASW), optimizando los equipos inteligentes de forma que los trabajadores se permitan realizar actividades recreativas y satisfactorias que no interfieran con su vida personal y laboral, teniendo como resultado una salud mental óptima, que permita disfrutar de la familia en el tiempo libre y la responsabilidad laboral en sus turnos de trabajo sin que ninguna sea priorizada sobre la otra (Kühner et al., 2023).

Cabe recalcar que la actividad de petróleo y gas es la principal fuente de ingresos económicos del país, por lo que es una de las industrias con mayor exposición laboral, para alcanzar las metas propuestas anualmente. Se estima que hasta "el año 2022 existieron 212 empresas que se dedicaron a actividades de servicios de extracción de petróleo y gas" (Corporación Financiera Nacional B.P., 2023). Si se realiza un breve análisis, podemos deducir que dicha industria brinda grandes oportunidades laborales, pues "registró 8,633 empleos, correspondiendo el 85% a las empresas grandes" (Corporación Financiera Nacional B.P., 2023). Desde esta óptica se asume que mantener el equilibrio entre vida-trabajo puede resultar una tarea bastante compleja, puesto que son grupos de trabajo que se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosociales, debido a los horarios rotativos.

La Organización Mundial de la Salud define a la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Analizando desde el enfoque de la Seguridad y Salud Ocupacional, dentro de las últimas investigaciones se ha establecido que aproximadamente el 60% de la población es económicamente activa. Por lo tanto, tiene derecho a desarrollarse dentro de entornos laborales que garanticen espacios sanos y seguros, especialmente en temas de salud mental, brindando un sentido de confianza y logro, incentivando a la convivencia sana y creando programas en bienestar de todos los trabajadores, indistintamente de sus puestos laborales (Organización Mundial de la Salud, 2024).

Cuando la interacción vida-trabajo se ve afectada, podemos encontrar trabajadores frustrados, que no pueden llevar una vida plena, desatando alteraciones a nivel de la salud mental (Badawy & Schieman, 2021). Actualmente, se ha evidenciado que algunos trabajadores presentan dificultad para separar la vida laboral de la vida personal/familiar, elevando la exposición a estrés, ansiedad y problemas de concentración. Aparentemente, este incremento aparece posterior a la pandemia, debido a que las redes sociales lograron repuntar entre los medios de comunicación más usados en el mundo, así como las aplicaciones de comunicación inmediata que hicieron que la vida moderna no permite una desconexión tecnológica total (Anguita, 2024).

En Ecuador, la industria petrolera se inició en 1911 con el primer pozo de perforación "Ancón 1" en Santa Elena. A partir de 1972, la industria petrolera presenta un gran crecimiento en la Amazonía ecuatoriana. Es entonces que la industria logra extenderse a nivel mundial, convirtiéndose en exportador de hidrocarburos. En 1989 inician las operaciones de la Empresa Estatal Petróleos del Ecuador (E.P. Petroecuador), (Chamorro, 2013). Debido al giro del negocio se da la creación de procedimientos asociados a Seguridad y Salud Ocupacional, desde organismos internacionales como: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Occupational Health and Safety Assessment Series (OSHAS) e Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH); mientras que los organismos nacionales son: Ministerio de Trabajo (MDT), Ministerio de Salud Pública (MSP), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Agencia de Regulación y Control de Energía y Recursos Naturales no Renovables, que buscan asegurar que los espacios laborales y las condiciones de trabajo resulten óptimas para los trabajadores (Espinoza Banda & Campos Villalta, 2022).

Es necesario que las personas conozcan cómo se desarrolla la vida petrolera, dentro de los campamentos donde se ubican las diversas operadoras en campo. La jornada laboral inicia desde la logística de traslado, es decir desde el hogar hasta la ubicación geográfica, donde se encuentra el puesto de trabajo, el transporte que se usa, los turnos rotativos, el horario en campo y su duración, el ritmo de trabajo, la convivencia entre compañeros, la distribución de habitaciones para el descanso, el aislamiento familiar/social y los riesgos propios que implican el giro del negocio (Espinoza Banda & Campos Villalta, 2022). La vida del trabajador petrolero debe ser analizada más allá del giro de negocio y tomar en cuenta el entorno familiar, donde el peso emocional se ve afectado por el distanciamiento debido a la jornada de trabajo, los actos sociales, la dinámica con los hijos, la pareja y los familiares más cercanos al trabajador.

Las jornadas extensas de trabajo en el Ecuador son consideradas como jornadas especiales, que están sujetas a un registro y autorización previa según el Ministerio de

Trabajo en su Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-161, estableciendo que dichas jornadas serán evaluadas según la industria y cumplirán con las siguientes características: "La jornada laboral implica: más de cinco días consecutivos, contemplando días adicionales o acumulados de descanso. La jornada laboral distribuye las cuarenta horas semanales en menos de cinco días consecutivos. La jornada implica horarios rotativos, es decir, diurnos, nocturnos y/o mixtos. La jornada laboral implica labores parciales de treinta y seis horas semanales distribuidas hasta en seis días a la semana. La jornada laboral implica un descanso mayor a dos horas entre cada media jornada". Esta jornada posterior a ser aprobada, deberá ser registrada en el Ministerio de Trabajo y anexada al Sistema Único de Trabajadores (SUT) (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2023).

Aún cuando existe un creciente interés en el equilibrio Trabajo - Vida, existe una limitación evidente a nivel industrial, especialmente en aquellas que ejercen jornadas extensas, lo que justifica la pertinencia de la presente investigación.

Por lo tanto, resulta fundamental analizar: ¿Cómo interactúa la vida laboral y personal en empleados de la industria petrolera que se encuentran expuestos a jornadas laborales extensas y qué impacto puede tener esta interacción a nivel psicosocial y en la dinámica familiar? Todo lo anterior, considerando tanto los factores individuales como organizacionales que influyen en la gestión de los límites entre ambos ámbitos. En este sentido, el presente estudio, tiene como objetivo analizar la interacción entre la vida laboral y personal en empleados de la industria petrolera, con jornadas laborales extensas, así como su implicación a nivel psicosocial y familiar, mediante dos instrumentos Work-Family Conflict Scale (WFCS) y Work-Home Boundary Management Scale (WHBMS).

Materiales y Métodos

El presente estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo observacional de corte transversal, desarrollado durante el periodo octubre-diciembre 2024, en una operadora petrolera ubicada en la Amazonía ecuatoriana. El objetivo del estudio fue analizar la interacción entre la vida laboral y personal en trabajadores con jornadas laborales extensas, así como su implicación a nivel psicosocial y familiar.

Para la recolección de información se emplearon instrumentos estandarizados con escala tipo Likert, específicamente: Work-Home Boundary Management Scale y Work-Family Conflict Scale. Estos instrumentos permitieron identificar y caracterizar las interacciones existentes entre las variables analizadas, facilitando posteriormente su análisis orientado a la identificación de riesgos psicosociales y familiares, así como la formulación de recomendaciones basadas en los hallazgos del estudio (Jiménez Navarro, 2022).

La población estuvo conformada por 200 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 163 participantes, mediante muestreo probabilístico simple. El tamaño muestral se calculó con un nivel de confianza del 95% y una proporción de máxima de variabilidad ($p = 0,5$), lo que garantiza la representatividad de los resultados.

Las variables de estudio se agruparon en tres categorías:

- *Variables dependientes*: tiempo, tensión emocional, comportamiento, segmentación e integración de roles.
- *Variables independientes*: edad, género, estado civil, tener hijos y condiciones laborales (jornadas de trabajo extensas)

- *Variables contextuales*: flexibilidad laboral, interferencia digital y políticas organizacionales.

Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos validados: Work–Family Conflict Scale (WFCS), que evalúan el grado de interferencia entre roles laborales y familiares en dos direcciones (Trabajo → Familia y Familia → Trabajo) y tres dimensiones (tiempo, tensión y comportamiento) (Ugwu & Idemudia, 2024) y Work–Home Boundary Management Scale (WHBMS), que miden la capacidad de gestión de los límites entre ambos ámbitos, incluyendo dimensiones: segmentación, integración, flexibilidad y control de interferencias. (Cobb et al., 2022)

Ambos instrumentos utilizan escalas tipo Likert de cinco puntos, ampliamente útiles en investigaciones de ciencias sociales por su fiabilidad y facilidad de interpretación.

La recolección de datos se realizó mediante encuestas digitales, usando una plataforma en línea, garantizando la participación voluntaria, el anonimato y la confidencialidad de la información.

Análisis de datos:

El análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva, incluyendo frecuencias absolutas, relativas, medidas de tendencia central y desviación estándar para evaluar la dispersión de las respuestas en relación con la mediana. Así también se determinaron los valores mínimos y máximos para conocer los rangos de respuesta. Además se realizó la evaluación de Alfa de Cronbach, que permitió evaluar la consistencia interna de los instrumentos usados.

Los datos fueron tabulados y analizados mediante Excel, incorporando análisis comparativos entre grupos según sus variables sociodemográficas, con el objetivo de identificar posibles diferencias en la interacción Trabajo → Vida.

El análisis final de resultados es propiedad de la empresa, quienes son responsables de ejecutar programas de prevención y seguimiento respaldando su programa de riesgos psicosociales.

En cuanto a los aspectos éticos, el estudio se desarrolló bajo consentimiento informado, garantizando el uso responsable de datos, la confidencialidad de los participantes, la operadora y el cumplimiento de principios éticos en investigación.

Resultados

En este párrafo se presentan los resultados obtenidos a partir de las variables analizadas, incluyendo variables dependientes (tiempo, tensión emocional, comportamiento, segmentación e integración de roles), independientes (edad, género, estado civil, tener hijos y condiciones laborales) y contextuales (flexibilidad laboral, interferencia digital y políticas organizacionales).

Los datos fueron procesados mediante estadística descriptiva, utilizando frecuencias absolutas y relativas, así como medidas de tendencia central. Finalmente, se evaluó la fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO

Tabla 1. Distribución sociodemográfica de los trabajadores según género, edad, estado civil y presencia de hijos

Característica	Nº	%
Género		
Mujer	6	3,7
Hombre	157	96,3
Edad		
18 a 30	52	31,9
31 a 40	47	28,3
41 a 50	35	21,5
>51	29	17,8
Estado Civil		
Casado/a	56	34,3
Soltero/a	55	33,7
Viudo/a	3	1,84
Divorciado/a	7	4,3
Unión de hecho	42	25,8
Tiene hijos		
Sí	117	71,8
No	46	17,8

Fuente: Elaboración propia

La muestra presenta un predominio significativo del género masculino con 96,3%, lo que sigue refleja la línea típica del sector petrolero. Así también, se observa que la mayoría de los participantes se encuentran en el rango de edad entre los 18 y 40 años. El 71,8% de los participantes destacan por tener hijos y el 60% aquellos que son casados o en unión de hecho. Estas características en la población sugieren una alta carga de responsabilidad a nivel familiar, lo que puede influir en la interacción Trabajo → Familia.

En comparación, los trabajadores solteros y sin hijos presentan niveles relativamente menores, lo que se interpreta que las responsabilidades de tipo familiar pueden actuar como un factor detonante o amplificador del conflicto Trabajo → Familia.

INSTRUMENTO WORK-FAMILY CONFLICT SCALE (WFCS)

Tiene como objetivo principal comparar la intensidad del conflicto en la dirección Trabajo → Familia y Familia → Trabajo, así como las subdimensiones que generan mayor impacto en el estudio.

Tabla 2. Distribución porcentual de la aplicación del Instrumento Work-Family Conflict Scale (WFCS) según dimensiones y subdimensiones del conflicto Trabajo → Familia

ITE M	SUBDIMENSIÓN	TOTALMENTE ACUERDO	DE ACUERDO	NI ACUERDO DE SACUERDO	DE EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
Dimensión: Trabajo → Familia (W→F)						
5	Tiempo	13,5%	12,3%	28,2%	14,1%	31,9%
6	Estrés/Tensión	26,4%	6,1%	43,5%	24,0%	0%

9	Comportamiento	19,6%	30,1%	11,7%	6,7%	31,9%
Dimensión: Familia → Trabajo (F→W)						
13	Tiempo	47,8%	0%	30,1%	22,1%	0%
14	Estrés/Tensión	26,4%	6,1%	44,2%	23,3%	0%
15	Tiempo	38,0%	22,1%	22,1%	9,2%	8,6%
16	Comportamiento	0%	51,6%	35,0%	4,3%	9,2%
19	Estrés/Tensión	1,8%	8,6%	36,2%	14,7%	38,7%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del instrumento WFCS evidencian una interacción bidireccional del conflicto Trabajo → Familia, sin un predominio absoluto de una dirección sobre otra.

La dirección Trabajo → Familia, se encuentra en una distribución heterogénea. En la subdimensión de tiempo se evidencia el predomina la tendencia al desacuerdo con una suma de 46%, lo que refleja la coexistencia de percepciones diversas, donde un grupo de trabajadores no identifica interferencia, mientras que otro grupo sí reconoce tener una afectación del trabajo sobre la vida familiar.

En la subdimensión de tensión, las respuestas se encuentran agrupadas en la neutralidad de 43,5%, lo que crea evidencia que no existe una tendencia clara o específica. Sin embargo, en la subdimensión de comportamiento es clara la concentración en las categorías de acuerdo, mostrando una suma de 49,7%, lo que sugiere que las exigencias laborales sí afectan a las conductas dentro de la dinámica familiar.

En contraste, el conflicto Familia → Trabajo presenta niveles más elevados de interferencia, especialmente en las subdimensiones de tiempo, con valores que alcanzan el 47,8% y en comportamiento un 51,6%, lo que muestra un enfoque sobre las responsabilidades familiares, afectando de manera significativa el desempeño laboral.

Sin embargo, la subdimensión de tensión tiende al desacuerdo, pues el 53,4% se traduce como una menor transferencia de estrés desde el ámbito familiar hacia el laboral.

Los resultados obtenidos indican una tendencia predominante en la cual las demandas laborales tienen mayor peso en la dinámica que ejerce cada trabajador, razón por la que los valores más altos se concentran en la dirección Trabajo → Familia y los valores más bajos corresponden al estrés generado en la dirección Familia → Trabajo.

Finalmente, dicha tendencia sugiere que los trabajadores intentan cumplir con las demandas laborales que exige la empresa, poniendo en riesgo el bienestar propio y del núcleo familiar, incluso sin ser conscientes de esta dinámica.

INSTRUMENTO WORK-HOME BOUNDARY MANAGEMENT SCALE (WHBMS)

Su objetivo principal es evaluar la capacidad que tienen los trabajadores para gestionar los límites entre el Trabajo → Hogar.

Tabla 3. Distribución porcentual de la aplicación del Instrumento Work-Home Boundary Management Scale (WHBMS) según dimensiones de gestión de límites Trabajo → Hogar

ITEM	SIEMPRE	A VECES	FRECUENTEMENTE	RARA VEZ	NUNCA
Dimensión: Integración Estructural					
1	84,7 %	0%	0%	0%	15,3 %

8	0%	0%	0%	0%	100%
	Dimensión: Segmentación Intencional				
2	9,2%	16,0%	14,1 %	4,3%	56,4%
3	0%	6,7%	0%	0%	93,3%
12	6,1%	13,5%	21,5%	8,0%	50,9%
	Dimensión: Integración Conductual				
4	0%	19,0%	6,1%	16,0%	58,9%
10	6,1%	13,5%	21,5%	8,0%	50,9%
	Dimensión: Control de Interferencias				
7	27,0%	0,6%	13,5%	0,6%	58,3%
11	26,4%	0,6%	13,5	0,6%	58,9%
18	0%	20,9%	0%	16,5%	62,6%
	Dimensión: Flexibilidad Contextual				
17	11,0%	28,9%	54,6%	5,0%	0,6%

Fuente: Elaboración propia

Dimensión de integración estructural: muestran una alta inconsistencia entre las respuestas. Esto evidencia la existencia de percepciones distintas y divergentes para la existencia de una integración de ambos ámbitos.

Dimensión de segmentación intencional: existe el predominio de la categoría "nunca", con valores de hasta el 93,3%, convirtiéndose en uno de los valores más altos encontrados dentro del estudio y se interpreta como la existencia de una limitada capacidad de control en la división de roles.

Dimensión integración conductual: se identifica que el 58.9% de los trabajadores no asiste a actividades laborales. Sin embargo, los trabajadores sienten que sus jornadas laborales son extensas en 19,6%. Esto evidencia una percepción ambivalente entre la carga laboral y la participación en actividades fuera de este entorno.

Dimensión de control de interferencias: Más del 58,3% de los trabajadores manifiestan falta de control sobre las interferencias entre ambos ámbitos, lo que explica una alta permeabilidad entre el trabajo y la vida personal.

Dimensión de flexibilidad contextual: Agrupa a un 54,6% de los trabajadores, lo que se interpreta que, aunque existan condiciones de adaptabilidad, las mismas no son suficientes para poder compensar la falta de control sobre los límites.

En conjunto, los hallazgos derivados de la aplicación del Work-Family Conflict Scale (WFCS) y del Work-Home Boundary Management Scale (WHBMS) revelan una dinámica laboral y familiar caracterizada por una interacción negativa de las demandas del trabajo y su afectación al entorno familiar, caracterizada por la falta de separación del trabajo con el hogar.

Mientras que el WFCS demuestra que la interferencia del trabajo en la familia (W→F) es prevalente, particularmente a nivel conductual y de tiempo, el WHBMS explica este fenómeno al evidenciar que los trabajadores carecen de estrategias efectivas de segmentación y control. La alta inconsistencia en la integración estructural, sumada a la abrumadora prevalencia de "nunca" en la segmentación intencional (hasta un 93,3%) y la falta de control sobre las interferencias (más del 58%), indican que los límites entre el trabajo y el hogar se ven traspasados. Esta permeabilidad no es compensada por la flexibilidad contextual reportada (54,6%), la cual resulta insuficiente para mitigar el conflicto.

Por lo tanto, los resultados sugieren un modelo explicativo en el que la gestión de los límites (WHBMS) actúa como un mecanismo facilitador del conflicto trabajo-familia (WFCS). En este modelo, las demandas laborales impactan las conductas familiares y el tiempo disponible, mientras que la incapacidad para segmentar roles impide contener dicho impacto. Aunque la interferencia familia-trabajo ($F \rightarrow W$) también se manifiesta, principalmente en tiempo y comportamiento, la tensión proveniente del hogar es la dimensión que menor transferencia genera hacia el trabajo.

FIABILIDAD

Se realizó el cálculo de α de Cronbach, donde se evidenció la fiabilidad de los instrumentos utilizados, con un valor total de 0,82 lo que demuestra alta fiabilidad de los resultados obtenidos en base a los ítems analizados, donde se pudo evaluar una muestra significativa en la que destacan 163 trabajadores.

Tabla 4. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Varianza Total Puntaje	Suma Varianzas Ítems
0,82	124,7	27,9

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Los resultados indican que la interacción entre la vida laboral y personal presenta un comportamiento bidireccional, en el cual tanto el trabajo como su familia generan interferencia en distintos niveles. Este hallazgo se podría explicar bajo las condiciones laborales del sector petrolero, donde ambos ámbitos influyen de manera simultánea en la vida del trabajador.

A diferencia de lo reportado en la literatura, no se observa un predominio exclusivo del conflicto Trabajo –Familia. En esta investigación, la dimensión Trabajo –Familia muestra niveles elevados de interferencia en aspectos relacionados con el tiempo y el comportamiento, lo que indica que las responsabilidades familiares también son un factor que incide de manera importante en el desempeño laboral. Este hallazgo, puede estar influenciado por las características sociodemográficas de la muestra; especialmente el predominio del género masculino sumado a una alta proporción de trabajadores que se desarrollan dentro de entornos con responsabilidad familiar, según su estado civil en unión de hecho, casados y con hijos. Esto constituye un factor relevante en el análisis del conflicto Trabajo –Familia. Un estudio similar realizado en 2019, que usó los mismos instrumentos, presenta un resultado similar al encontrado en este análisis de caso, donde los "hombres italianos experimentan más dificultades que las mujeres para conciliar el trabajo y los roles familiares" (Loscalzo et al., 2019).

La influencia de factores como la presencia de hijos y el estado civil, reafirma el papel de la estructura familiar como elemento relevante en la dinámica de conflicto Trabajo –Familia. Sin embargo, los resultados encontrados en este análisis sugieren que esta

influencia se manifiesta a nivel del tiempo y el comportamiento, más que en la tensión o estrés, lo que coincide con el estudio Work–Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version, el cual demuestra resultados similares, y donde se observa que aquellos trabajadores que tienen hijos experimentan mayor conflicto evaluado mediante Work–Family Conflict (WFC), basado en tiempo y tensión en comparación con aquellos trabajadores que no tienen hijos (Loscalzo et al., 2019).

En cuanto a la gestión de límites entre el hogar y el trabajo, la baja segmentación de roles encontrada en este análisis de caso sugiere que los trabajadores carecen de estrategias efectivas que permitan separar el ámbito personal con el laboral. Esto se traduce en una transferencia constante de comportamiento, estrés y demandas que aparecen entre el área laboral y personal.

La presencia de flexibilidad contextual no parece favorecer la adecuada gestión de límites, por el contrario, podría facilitar la interacción constante entre ambos dominios. Esto demuestra que la flexibilidad, en ausencia de estrategias organizacionales, puede contribuir a difuminar los límites entre el trabajo y el hogar.

Finalmente, los datos obtenidos en este análisis de caso sugieren que los límites entre el trabajo y la vida personal se encuentran borrosos, mal gestionados o incluso inexistentes, que pueden evidenciar problemas a nivel psicosocial, de salud mental, insatisfacción familiar y bajo rendimiento laboral. En este caso, existe una incompatibilidad bidireccional, donde las condiciones laborales y las responsabilidades familiares desequilibran la vida del trabajador en todos sus ámbitos.

Los resultados analizados ponen en manifiesto la necesidad de intervención organizacional más estructurada. Orientada a mejorar la gestión de los límites entre el trabajo y la vida personal. Estudios recientes, destacan la importancia de gestionar, identificar y promover el desarrollo de habilidades individuales del trabajador y la segmentación de roles, mediante políticas organizacionales que permitan conciliar y evitar los riesgos psicosociales (Geraldés et al., 2025).

También se encuentra que, dentro de las sugerencias establecidas por los autores de dicho estudio, una de las estrategias principales para combatir el conflicto trabajo-familia se basa en la dinámica organizacional que debe brindar las herramientas necesarias para que los trabajadores tengan la capacidad de conciliar ambos roles sin desequilibrar sus responsabilidades, situación que se logra al educar a los trabajadores y explicar que las políticas buscan brindarles derechos más allá de privilegios. Esto se consigue mediante estrategias de mitigación colectiva como los programas de bienestar laboral y riesgo psicosocial (Geraldés et al., 2025).

Conclusiones

Los resultados del estudio posicionan al sector petrolero como un entorno de alto riesgo psicosocial, evidenciando que la interacción entre la vida laboral y personal presenta un carácter bidireccional, con mayor interferencia en la dimensión Familia → Trabajo, en aspectos asociados con el tiempo y el comportamiento.

Este fenómeno no solo responde a los factores individuales de cada trabajador, sino también a las condiciones estructurales propias de los entornos laborales, como las jornadas extensas, los turnos rotativos y la falta de límites organizacionales.

Asimismo, se identifica una capacidad limitada para gestionar los límites entre ambos ámbitos, debido a la baja segmentación y el escaso control de la interferencia, pese a la existencia de flexibilidad contextual.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de que las operadoras y/o empresas dedicadas a la industria petrolera deban implementar estrategias organizacionales orientadas a mejorar la gestión de límites, promover la desconexión digital y fortalecer el bienestar psicosocial de los trabajadores. De este modo, se podrá conseguir la reducción de la sobrecarga emocional y física para mejorar la calidad de vida del personal.

La gestión eficaz de los límites entre la vida laboral y personal no solo beneficia a los trabajadores, sino que también impacta positivamente en el clima organizacional y la productividad, contribuyendo a la reducción de la rotación de personal y la exposición al riesgo psicosocial. En este sentido, el presente análisis de caso sienta las bases para futuras investigaciones y realza la necesidad de intervención psicosocial. La limitada flexibilidad contextual y el escaso control sobre la interferencia de roles evidencian la importancia de diseñar y ejecutar programas organizacionales orientados a promover entornos laborales saludables, fortalecer la gestión de los límites entre el trabajo y el hogar, mitigar los riesgos psicosociales y mejorar la dinámica familiar durante los periodos de descansos.

Conflicto de Intereses

Los autores declaran que no existe ningún conflicto de intereses relacionado con el desarrollo de la presente investigación ni con la divulgación de sus resultados. El estudio fue financiado con recursos propios de los investigadores y el apoyo logístico de la Universidad Internacional SEK, que facilitó el acceso a bibliografía y espacios académicos. No se recibió financiamiento externo de entidades públicas o privadas que pudieran influir en la orientación, interpretación o publicación de los resultados obtenidos.

Agradecimiento

Los autores expresan su agradecimiento a la operadora participante por facilitar el acceso a la información y permitir el desarrollo del presente estudio. Asimismo, se reconoce la valiosa colaboración de cada uno de los trabajadores que decidieron formar parte de la investigación, cuya participación hizo posible la obtención fidedigna de los datos. Finalmente, se agradece a la Universidad Internacional SEK por el acompañamiento académico y metodológico brindado durante el proceso de elaboración de este artículo.

Referencias

- Anguita, J. (2024). *Efecto Blurring Laboral*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/efecto-blurring-laboral-jose-anguita-diez-yqtre>
- Badawy, P. J., & Schieman, S. (2021). Controlling or Channeling Demands? How Schedule Control Influences the Link Between Job Pressure and the Work-Family Interface. *Work and Occupations*, 48(3), 320-352. <https://doi.org/10.1177/0730888420965650>
- Chamorro, A. (2013). *El Petróleo en el Ecuador—La Nueva Era Petrolera*. EP Petroecuador. www.eppetroecuador.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/El-Petr%C3%B3leo-en-el-Ecuador-La-Nueva-Era.pdf

- Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2026). The relationship of flexible working arrangements on work-family conflict, work-life balance and organizational commitment: A systematic review and meta-analysis. *BMC Psychology*, 14(1), 472. <https://doi.org/10.1186/s40359-026-04216-y>
- Cobb, H. R., Murphy, L. D., Thomas, C. L., Katz, I. M., & Rudolph, C. (2022). *Measuring Boundaries and Borders: A Taxonomy of Work-Nonwork Boundary Management Scales*. Center for Open Science. <https://doi.org/10.31234/osf.io/f6gbs>
- Corporación Financiera Nacional B.P. (2023). *Actividades de servicios de extracción de petróleo y gas* (Ficha Sectorial No. 28; Fichas sectoriales IV Trimestre 2023 - Ecuador, p. 20). Corporación Financiera Nacional B.P. www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2023/fichas-sectoriales-4-trimestre/Ficha-Sectorial-Extraccion-Petroleo-y-Gas.pdf
- Espinoza Banda, C. E., & Campos Villalta, Y. Y. (2022). *Salud mental de los trabajadores del sector petrolero con jornadas extendidas y turnos rotativos: Una Revisión Sistemática Exploratoria* [masterThesis, Universidad Internacional SEK Ecuador]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4668>
- Geraldes, D. T., Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2025). Work-family practices and work-family relationship: The role of boundary management. *BMC Public Health*, 25(1), 1343. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22512-x>
- Huang, X., Liu, Y., & Zhao, J. (2024). The Impacts of Work-Family Conflict and Corporate Innovation on Organizational Performance. *Sage Open*, 14(2), 21582440241247626. <https://doi.org/10.1177/21582440241247626>
- Jiménez Navarro., M. F. (2022). *Investigación para la Salud* (1.^a ed., Vol. 1). Médica Panamericana.
- Kühner, C., Rudolph, C. W., Derks, D., Posch, M., & Zacher, H. (2023). Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103861. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103861>
- Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., & Giannini, M. (2019). Work-Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version. *Sage Open*, 9(3), 2158244019861495. <https://doi.org/10.1177/2158244019861495>
- McCartney, J., Franczak, J., Gonzalez, K., Hall, A. T., Hochwarter, W. A., Jordan, S. L., Wikhamn, W., Khan, A. K., & Babalola, M. T. (2023). Supervisor off-work boundary infringements: Perspective-taking as a resource for after-hours intrusions. *Work & Stress*, 37(3), 373-396. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2176945>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador (MDT). (2023). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2023-161—DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LAS JORNADAS LABORALES*. CITE.COM. <https://newsite.cite.com.ec/acuerdo-ministerial-mdt-2023-161/>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2020000400004>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución*. who.int.

- <https://www.who.int/es/about/governance/constitution#:~:text=La%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20social>.
- PsicoTools. (2024). *Separa eficazmente tu vida personal y laboral*. Portal Psicología y Mente.
<https://psicologiaymente.com/social/separa-eficazmente-vida-personal-y-laboral>
- Ramírez-Angel, L. M., & Riaño-Casallas, M. I. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: Una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (92).
<https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>
- Reyes Horcajo, S. (2018). *Empleo y Equilibrio entre la Vida Privada y la Vida Laboral*. Universidad de Valladolid.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/33586/TFG-N.1024.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Sohal, A., Sharma, D., & Sharma, S. (2025). Work–family conflict: A systematic literature review and research agenda. *European Management Journal*,
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2025.10.002>
- Ugwu, L. E., & Idemudia, E. S. (2024). A meta-analytic evaluation of the reliability of work-family and family-work conflict scales. *Scientific Reports*, 14(1), 31828.
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-83086-z>