

Impact of work and rest in working hours (21/7, 14/7, and 14/14) on productivity and psychosocial risks among oil workers in Orellana, Ecuador

Impacto del trabajo y descanso en jornada laborales (21/7, 14/7 y 14/14) en productividad y riesgos psicosociales del personal petrolero en Orellana, Ecuador

Autores:

Heredia-Miranda, Danny Ramiro
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



danny.heredia.80@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0002-0315-1077>

Andrade-Cordero, Celio Froilan
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Ing. Comercial, Ph.D. en Ciencias
Docente
Cuenca – Ecuador



candrade@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-2660-6783>

Fechas de recepción: 11-MAR-2026 aceptación:26-MAR-2026 publicación: 31-MAR-2026



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

El presente estudio compara la relación entre las jornadas laborales, los riesgos psicosociales y la productividad en el sector petrolero. El objetivo fue identificar cómo las distintas jornadas de trabajo influyen en la percepción del equilibrio vida laboral–personal, la fatiga y el desempeño laboral; se aplicó un instrumento basado en el modelo COPSOQ–ISTAS21 (versión adaptada) a trabajadores del sector, considerando variables como jornada laboral, carga de trabajo, estado de alerta y efectos del cansancio en tareas críticas. Los resultados indican diferencias entre jornadas, enfatizando que las jornadas con mayor número de días continuos de trabajo muestran mayores percepciones intermedias y negativas relacionadas a fatiga, afectación en la toma de decisiones seguras y dificultad para conciliar la vida laboral y personal. A pesar de que se mantiene un alto nivel de alerta durante la jornada, esta exigencia continua podría aumentar los riesgos psicosociales a mediano y largo plazo. Se infiere que la gestión de las jornadas establece un factor clave para la prevención de riesgos psicosociales y la conservación de la productividad y seguridad en la industria petrolera.

Palabras clave: Riesgos psicosociales; Salud mental; Jornadas de trabajo; Fatiga; Productividad

Abstract

The present study compares the relationship between working hours, psychosocial risks, and productivity in the oil sector. The objective was to identify how different working hours influence the perception of work-life balance, fatigue, and work performance. An instrument based on the COPSOQ-ISTAS21 model (adapted version) was applied to workers in the sector, considering variables such as working hours, workload, alertness, and the effects of fatigue on critical tasks. The results indicate differences between shifts, emphasizing that shifts with a greater number of consecutive working days show higher intermediate and negative perceptions related to fatigue, impaired safe decision-making, and difficulty in balancing work and personal life. Although an important level of alertness is maintained during the shift, this continuous demand could increase psychosocial risks in the medium and long term. It can be inferred that shift management is a key factor in the prevention of psychosocial risks and the maintenance of productivity and safety in the oil industry.

Keywords: Psychosocial risks; Mental health; Working hours; Fatigue; Productivity

Introducción

La gestión de los recursos humanos en industrias de alto riesgo, como el sector petrolero, enfrenta desafíos complejos relacionados con la productividad, la seguridad y la salud ocupacional. En este contexto, los factores psicosociales han cobrado una relevancia creciente, dado que influyen de manera directa tanto en el desempeño laboral como en el bienestar integral de los trabajadores. Diversas investigaciones han demostrado que la productividad laboral no es únicamente el resultado de variables técnicas u operativas, sino que responde a un enfoque multifactorial donde intervienen condiciones organizacionales, emocionales y cognitivas del trabajador (Vuelvas et al., 2025; Bakker & Demerouti, 2017). En particular, en entornos caracterizados por turnos extensos, rotativos o especiales, estas condiciones pueden intensificarse, generando efectos adversos sobre la salud mental, el compromiso organizacional y la eficiencia operativa (Amendaño Estèvez, 2023; Caruso et al., 2021).

Los riesgos psicosociales se definen como aquellas condiciones inherentes a la organización del trabajo, la naturaleza de las tareas, las relaciones interpersonales y los horarios laborales que pueden tener consecuencias negativas en la salud física y mental de los trabajadores (Carrión et al., 2023; Organización Internacional del Trabajo, 2016). En el sector petrolero, donde predominan esquemas de trabajo intensivo, como las jornadas 14/7, 21/7 y 14/14, se ha evidenciado una asociación significativa entre estas modalidades laborales y el incremento de niveles de estrés, fatiga crónica y desequilibrio entre la vida laboral y personal (UISEK, 2023; Eurofound, 2017). Estas condiciones no solo afectan el bienestar del trabajador, sino que también repercuten en la calidad del trabajo, aumentando la probabilidad de errores humanos, incidentes y accidentes laborales (HSE, 2020).

Adicionalmente, la literatura científica ha evidenciado que los turnos rotativos y las jornadas prolongadas alteran los ritmos circadianos, afectando los ciclos de sueño-vigilia, lo que se traduce en deterioro cognitivo, disminución de la atención y menor capacidad de respuesta ante situaciones críticas (Fischer et al., 2019; Kecklund & Axelsson, 2016). Estos efectos son particularmente relevantes en la industria petrolera, donde la toma de decisiones en condiciones de riesgo es constante. Asimismo, estudios han señalado que la exposición prolongada a condiciones laborales desfavorables puede derivar en síndrome de burnout, ansiedad, depresión y otros trastornos relacionados con el estrés laboral (Maslach & Leiter, 2016; World Health Organization, 2019).

En el plano organizacional, se ha demostrado que los factores psicosociales influyen directamente en la productividad mediante mecanismos como la reducción del compromiso laboral, el aumento del ausentismo y la rotación del personal (Derdowski & Mathisen, 2023; Schaufeli, 2017). De igual manera, el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) plantea que un exceso de demandas laborales, sin el adecuado soporte organizacional, genera agotamiento y disminuye el desempeño, afectando la sostenibilidad de las organizaciones (Bakker & Demerouti, 2017).

En el contexto latinoamericano y específicamente en Ecuador, estas problemáticas adquieren mayor relevancia debido a las condiciones geográficas, sociales y económicas que

caracterizan a las zonas de explotación petrolera, como la provincia de Orellana. La distancia de los centros urbanos, el aislamiento laboral y las condiciones ambientales adversas pueden potenciar los riesgos psicosociales, incrementando la vulnerabilidad de los trabajadores (ILO, 2022).

En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo analizar comparativamente el impacto de las jornadas laborales especiales (21/7, 14/7 y 14/14) sobre la productividad y los riesgos psicosociales del personal del sector petrolero en la provincia de Orellana, Ecuador. Este análisis permitirá identificar las implicaciones de cada modalidad de trabajo en la salud mental, el bienestar psicosocial y el desempeño laboral, aportando evidencia científica relevante para la formulación de estrategias de intervención orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la eficiencia organizacional en el sector petrolero.

Material y métodos

El estudio se desarrolló con un diseño de investigación descriptivo-comparativo, orientado a explorar las diferencias en productividad y riesgos psicosociales entre trabajadores del sector petrolero que laboran bajo jornadas especiales 21/7, 14/7 y 14/14 en la provincia de Orellana - Ecuador. Este diseño permitió analizar y comparar los resultados obtenidos en cada modalidad de jornada laboral, con el fin de identificar patrones y relaciones relevantes entre las variables estudiadas.

La recolección de datos se llevó a cabo en un periodo de dos días consecutivos, en los cuales el instrumento que se empleó fue una encuesta de 7 secciones y 32 preguntas a los participantes seleccionados. Con este proceso se obtuvo información actual en relación con las condiciones laborales y percepciones de los trabajadores, garantizando así una comparativa real entre los resultados de las distintas jornadas laborales evaluadas.

La muestra del estudio estuvo conformada por 50 trabajadores del sector petrolero, distribuidos según el tipo de jornada laboral (21/7, 14/7 y 14/14). La selección de los participantes se realizó de manera aleatoria de diferentes empresas de la industria, considerando como criterios que los trabajadores se encontraran activos laboralmente y que contaran con experiencia previa en el régimen laboral correspondiente, lo cual asegura que la información recolectada reflejará apropiadamente las circunstancias de cada jornada.

Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta compuesta por 32 preguntas, divididas en 7 secciones, elaborada a partir del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ-ISTAS 21), instrumento utilizado para la evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral. La formulación del cuestionario se apoyó en una revisión bibliográfica metodológica, adecuando los ítems al contexto del sector petrolero y a los objetivos del estudio; las preguntas abarcaron temas relacionados con exigencias psicológicas, carga de trabajo, control sobre el trabajo, apoyo social y percepción de la productividad laboral. La aplicación del cuestionario se ejecutó de manera voluntaria, garantizando la confidencialidad y anonimato de los participantes.

El análisis de los datos se verificó por medio de la tabulación y clasificación de la información obtenida; también se realizó un análisis descriptivo para identificar los niveles de riesgos psicosociales y los indicadores de productividad en cada jornada laboral, de igual manera se ejecutó un análisis comparativo entre las distintas jornadas laborales. Adicionalmente, se

llevó a cabo un análisis para indagar sobre la relación entre los riesgos psicosociales y la productividad laboral, generando inferencias tanto cuantitativas y cualitativas a partir de las percepciones de los trabajadores de los datos obtenidos.

Resultados

Características generales de la población estudiada

En cuanto a las jornadas laborales, los trabajadores se distribuyeron entre las jornadas especiales 21/7, 14/7 y 14/14, permitiendo un análisis comparativo entre los diferentes esquemas de trabajo.

Tabla 1
Característica de la población estudiada

Características de la población estudiada			
Variable	Categoría	Encuestados	%
Jornada laboral	21/7	25	50,0
	14/7	15	30,0
	14/14	10	20,0
Género	Masculino	36	72,0
	Femenino	14	28,0
Antigüedad en la industria petrolera	> 6 años	27	54,0
	1-3 años	15	30,0
	4-6 años	5	10,0
	< 1 año	3	6,0

Nota. Datos obtenidos a partir de encuestas aplicadas al personal del sector petrolero. Elaboración propia (2026).

La Tabla 1 presenta la distribución de la muestra según jornada laboral, sexo y antigüedad en la industria petrolera. Se observó que el 50% de los trabajadores labora bajo la modalidad 21/7, constituyendo la jornada predominante en la muestra analizada, seguido de la jornada 14/7 con un 30% y la jornada menos recurrente es la 14/14 con el 20% restante. En cuanto a la industria es dominada por el sexo masculino puesto que el mismo predomina con un 72%, solo el 28% es del sexo femenino.

Con respecto a la antigüedad en la industria, las de la mitad de los participantes poseen seis años en la industria esto con un porcentaje de 54%, lo cual indica que la población cuenta con una trayectoria ya consolidada, el 30% tiene entre 1-3 años de experiencia, el 10% entre 4-6 años, pero existe un 6% de personas que llevan menos de un año.

Resultados por secciones

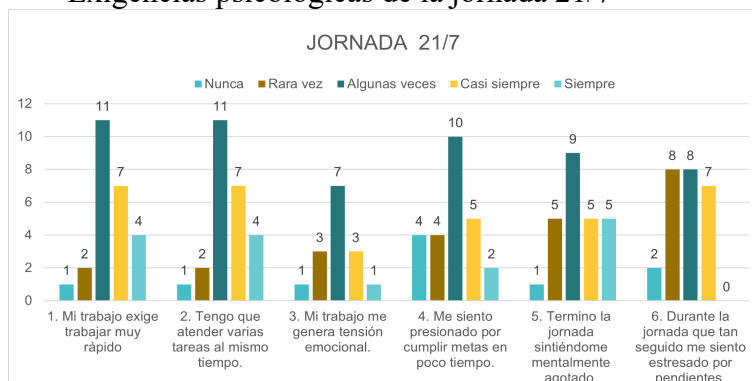
A continuación, se presentan los resultados identificados por cada sección de acuerdo con el cuestionario realizado, y considerando las tres jornadas de trabajo.

- Exigencias psicológicas (estrés laboral)

Los resultados en la figura 1 indican niveles altos de demanda laboral, reflejados en respuestas frecuentes como “algunas veces”, “siempre” y “casi siempre” en ítems relacionados con la rapidez del trabajo, la atención simultánea de múltiples tareas y la presión

por cumplir metas en tiempos limitados; este tipo de respuestas ya indican una exposición relevante al riesgo

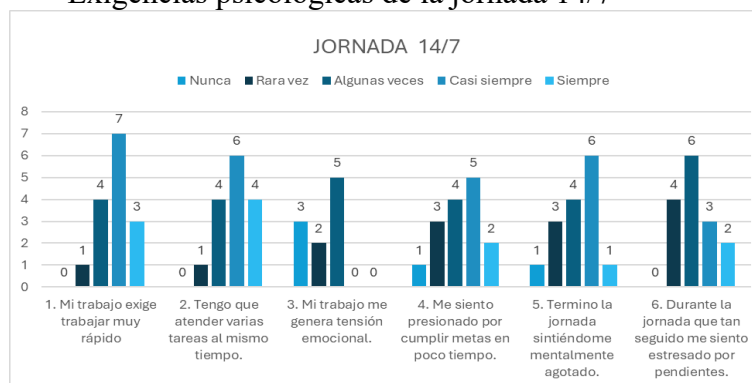
Figura 1
 Exigencias psicológicas de la jornada 21/7



Nota. Resultados de la sección Exigencias psicológicas (estrés laboral) jornada laboral 21/7. Elaboración propia (2026).

Los resultados evidencian que la categoría “algunas veces” presenta mayor frecuencia dentro de los ítems evaluados, lo que implica niveles intermedios de exigencias psicológicas dentro de esta jornada. La presencia relevante de respuestas “Casi siempre” evidencia una tendencia creciente hacia mayores niveles de presión, especialmente en rapidez, multitarea y el agotamiento mental. Sugiere una exposición constante pero no extrema al estrés laboral.

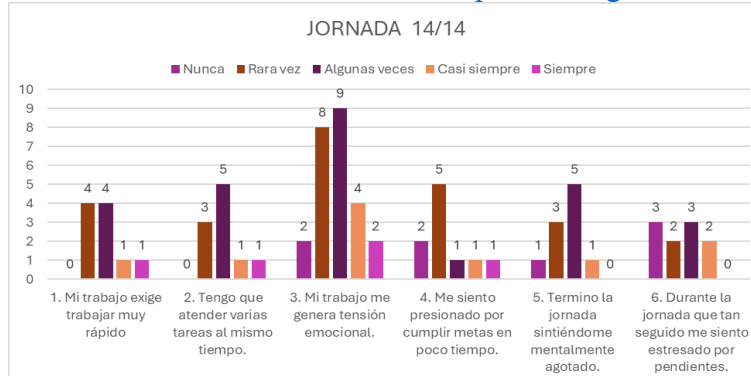
Figura 2
 Exigencias psicológicas de la jornada 14/7



Nota. Resultados de la sección Exigencias psicológicas (estrés laboral) jornada laboral 14/7. Elaboración propia (2026).

En la figura 2 presenta un cambio, o una alteración a los datos analizados en la jornada predecesora, puesto que en esta la frecuencia de respuesta que mas persiste es “casi siempre”, lo cual indica una mayor intensidad y recurrencia de las exigencias psicosociales percibidas por los trabajadores, implica mayor carga mental y emocional.

Figura 3
 Exigencias psicológicas de la jornada 14/14



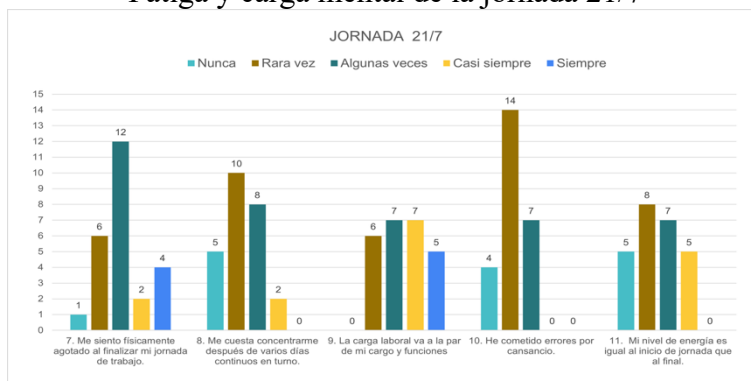
Nota. Resultados de la sección Exigencias psicológicas (estrés laboral), según la frecuencia reportada por los trabajadores. Elaboración propia (2026).

La tendencia principal comparte estrechamente entre “Rara vez” y “Algunas veces”, lo que categoriza a esta jornada con un nivel moderado-bajo de exigencias psicológicas. Esta disminuye notablemente a las otras jornadas

Fatiga y carga mental

Esta sección reflejó que los trabajadores percibieron un aumento progresivo del cansancio a medida que avanzaban los días consecutivos de trabajo, registraron respuestas que varían entre “algunas veces” y “casi siempre”, especialmente en relación con la exigencia física y mental.

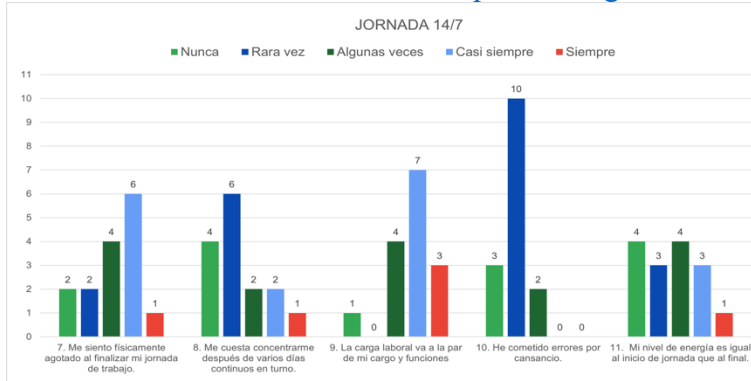
Figura 4
 Fatiga y carga mental de la jornada 21/7



Nota. Resultados de la sección Fatiga y carga mental en la jornada laboral 21/7. Elaboración propia (2026).

Las respuestas que predominan carga laboral son “Algunas veces” y “casi siempre”, lo que evidencia acumulación progresiva de fatiga conforme los días de trabajo continuo pasan.

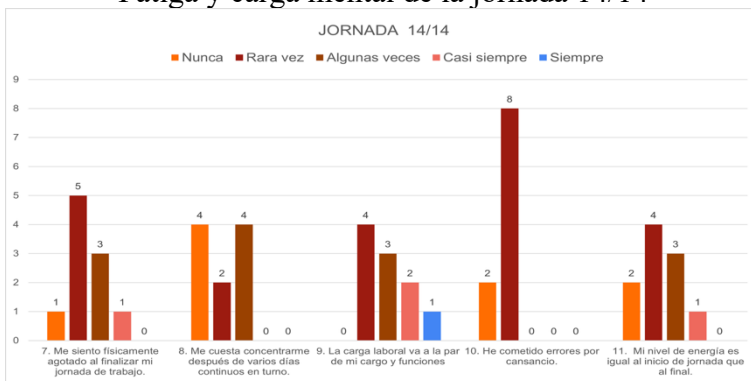
Figura 5
 Fatiga y carga mental de la jornada 14/7



Nota. Resultados de la sección Fatiga y carga mental en la jornada laboral 14/7. Elaboración propia (2026).

La tendencia es “casi siempre”, lo cual implica que el cansancio es frecuente durante la jornada, pero en menor prolongación acumulativa que en la jornada anterior.

Figura 6
 Fatiga y carga mental de la jornada 14/14



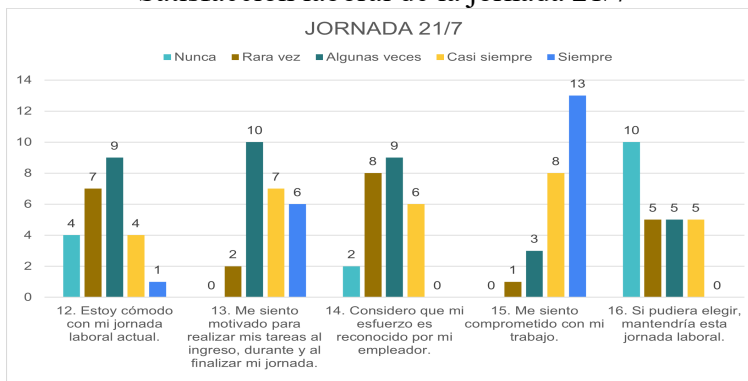
Nota. Resultados de la sección Fatiga y carga mental en la jornada laboral 14/14. Elaboración propia (2026).

Presenta una evidencia predominancia de “algunas veces”, por lo que sugiere mejor recuperación entre ciclos y menor percepción de fatiga crónica que se pueda dar en jornadas de trabajo a este ritmo.

- Satisfacción laboral

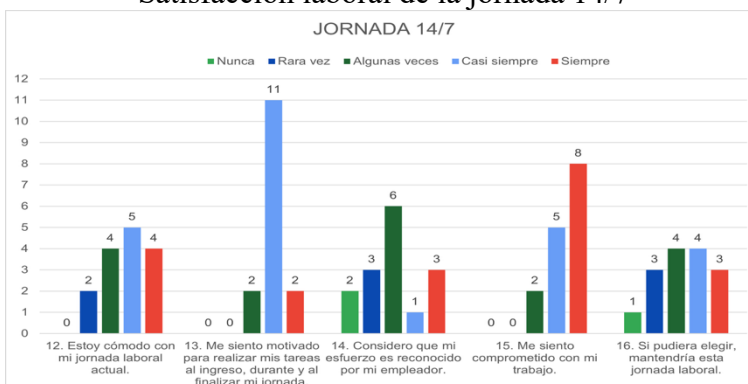
Los resultados oscilan entre las variantes intermedias, es decir, ellos se encuentran “algunas veces satisfechos con el tipo de jornada en la que trabajan, se considera que la mitad de la población de la encuesta corresponde a la jornada 21/7. Indicando que para ellos no se encuentran del todo satisfechos aun así demuestran su compromiso con sus labores.

Figura 7
Satisfacción laboral de la jornada 21/7



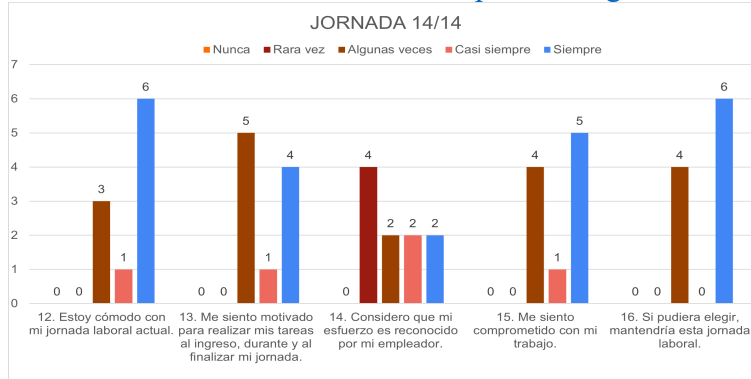
Nota. Resultados de la sección Satisfacción en la jornada laboral 21/7. Elaboración propia (2026).

Figura 8
Satisfacción laboral de la jornada 14/7



Nota. Resultados de la sección Satisfacción en la jornada laboral 14/7. Elaboración propia (2026).

Figura 9
Satisfacción laboral de la jornada 14/14



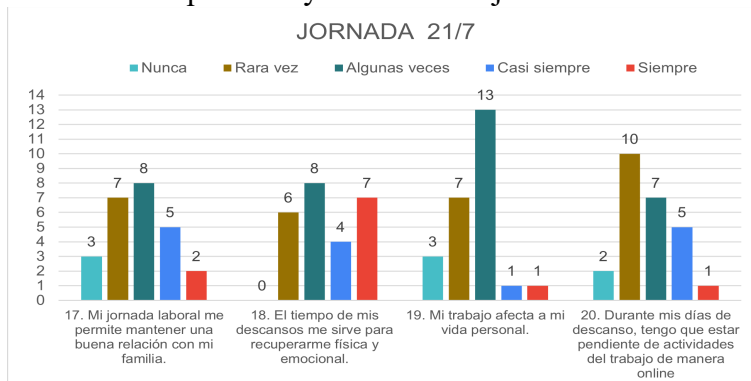
Nota. Resultados de la sección Satisfacción en la jornada laboral 14/14. Elaboración propia (2026).

En las figuras 7,8,9 analizadas en categoría Satisfacción laboral se puede ver claramente que la tendencia de que, si están conformes con la jornada varia, puesto que en la jornada 14/14 existe una clara dominancia de mantener la jornada y a su vez esta se relaciona con el compromiso de realizar el trabajo adecuadamente. En contraste los de jornada 21/7 evidenciaron su rechazo con la jornada que tienen, puesto que no es la mas cómoda y a su vez demuestran su interés en cambiarla. La jornada 14/7 presenta un equilibrio puesto que existe una igualdad entre los resultados los que están cómodos y los que no, a su vez en su apertura a cambiar de jornada.

- Vida personal – laboral

Los resultados de la sección de conciliación vida laboral–vida personal señalaron que los trabajadores sometidos a jornadas con mayor número de días consecutivos de trabajo presentaron una mayor frecuencia de respuestas asociadas a dificultades para mantener el equilibrio entre ambos ámbitos; esto se reflejó en la predominancia de las categorías “Algunas veces”, “Casi siempre” y “Siempre”, lo que sugiere una afectación creciente del tiempo personal en función de la jornada aplicada.

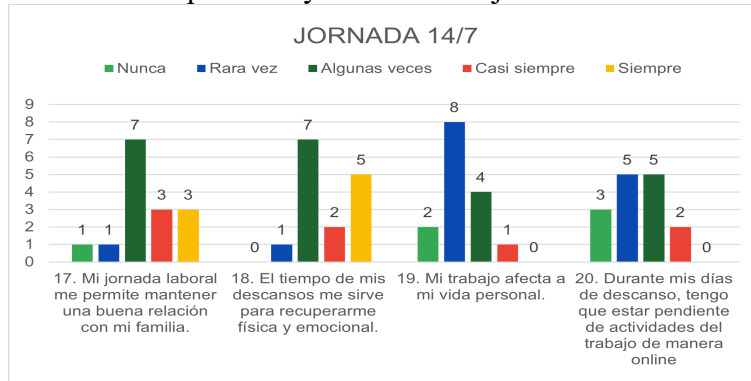
Figura 10
 Vida personal y laboral de la jornada 21/7



Nota. Resultados de la sección Vida personal y laboral en la jornada laboral 21/7. Elaboración propia (2026).

De los encuestados en esta jornada nos permite evidenciar la dificultad de conciliar la vida laboral y personal, puesto que la misma no esta en equilibrio por la continuidad extensa de días de trabajo fuera de su ámbito social y/o familiar.

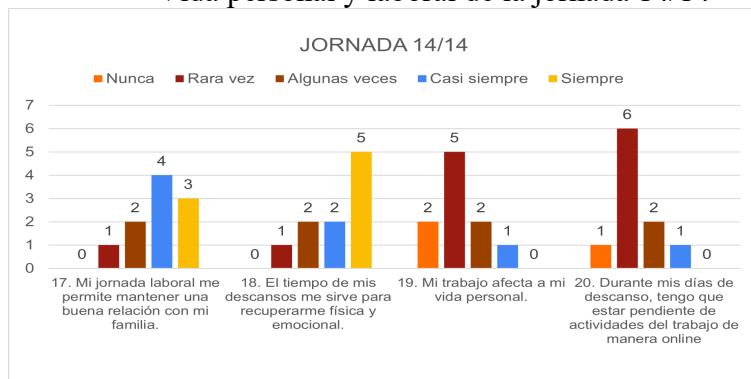
Figura 11
 Vida personal y laboral de la jornada 14/7



Nota: Resultados de la sección Vida personal y laboral en la jornada laboral 14/7. Elaboración propia (2026).

Según la frecuencia reportada por los trabajadores. Se evidencia una afectación menor a la jornada de 21/7.

Figura 12
 Vida personal y laboral de la jornada 14/14



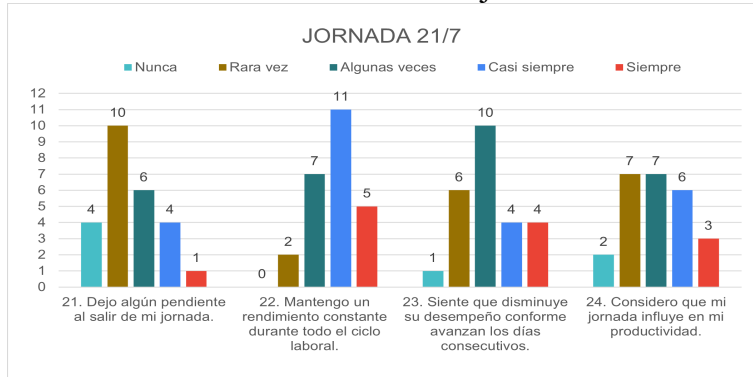
Nota. Resultados de la sección Vida personal y laboral en la jornada laboral 14/14. Elaboración propia (2026).

Predomina “algunas veces”, la cual evidencia un equilibrio mas armónico entre vida laboral y personal en comparación a las otras jornadas.

- Productividad laboral

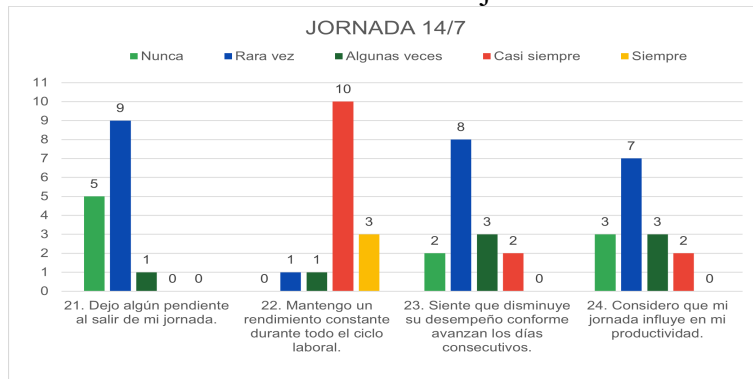
En cuanto a la productividad laboral, los resultados indicaron que los trabajadores reconocieron que el tipo de jornada influye en su desempeño. En su mayoría las respuestas se concentraron en categorías intermedias desde “algunas veces”, “casi siempre”, señalando variaciones en el rendimiento conforme transcurren los días laborales consecutivos.

Figura 13
 Productividad laboral de la jornada 21/7



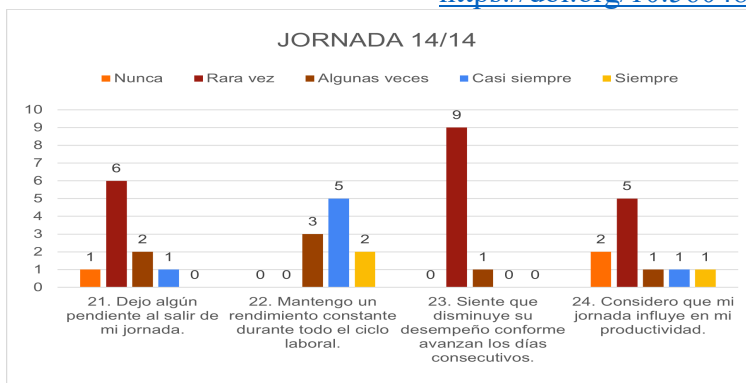
Nota: Resultados de la sección Productividad laboral en la jornada laboral 21/7. Elaboración propia (2026).

Figura 14
 Productividad laboral de la jornada 14/7



Nota: Resultados de la sección Productividad laboral en la jornada laboral 14/7. Elaboración propia (2026).

Figura 15
 Productividad laboral de la jornada 14/14



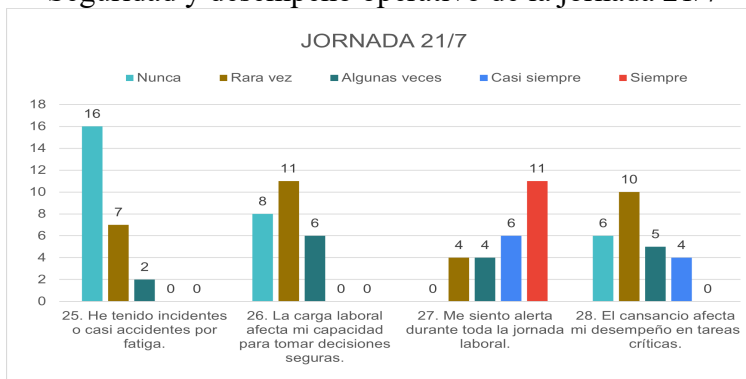
Nota: Resultados de la sección Productividad laboral en la jornada laboral 14/14. Elaboración propia (2026).

En esta categoría, la productividad se mantiene en niveles estables e intermedios, no existe una alteración notoria de rendimiento, pero si variaciones que se relacionan con la acumulación de carga mental

- Seguridad y desempeño operativo

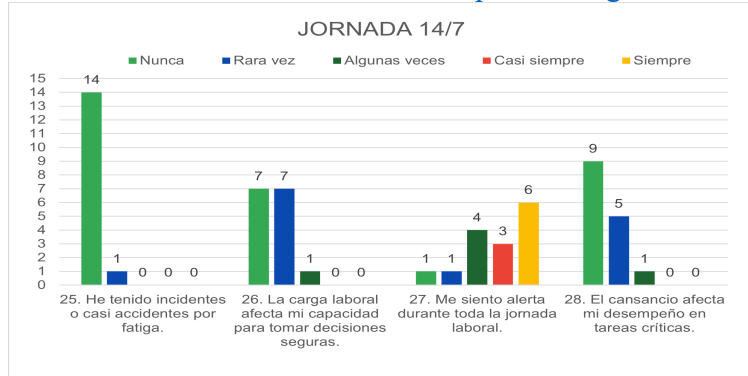
En esta sección si bien prevaleció la respuesta “Nunca” en relación con incidentes o casi accidentes por fatiga, la jornada 21/7 presentó mayores frecuencias en las categorías “Rara vez” y “Algunas veces”. Además, esta jornada reunió un mayor número de respuestas intermedias respecto a la influencia de la carga laboral en la toma de decisiones seguras. De forma general, en todas las jornadas se observó un alto nivel de estado de alerta y presencia de cansancio en tareas críticas, lo que refleja la exposición permanente a peligros operativos de la industria petrolera por lo cual exige una atención constante para evitar errores.

Figura 16
 Seguridad y desempeño operativo de la jornada 21/7



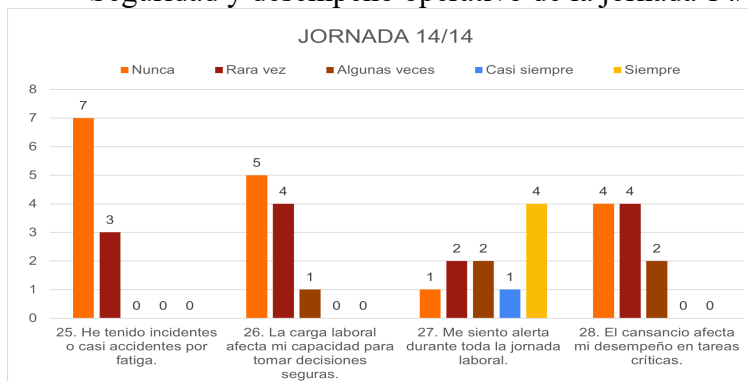
Nota: Resultados de la sección Seguridad y desempeño operativo en la jornada laboral 21/7. Elaboración propia (2026).

Figura 17
 Seguridad y desempeño operativo de la jornada 14/7



Nota: Resultados de la sección Seguridad y desempeño operativo en la jornada laboral 14/7. Elaboración propia (2026).

Figura 18
 Seguridad y desempeño operativo de la jornada 14/14



Nota: Resultados de la sección Seguridad y desempeño operativo en la jornada laboral 14/14. Elaboración propia (2026).

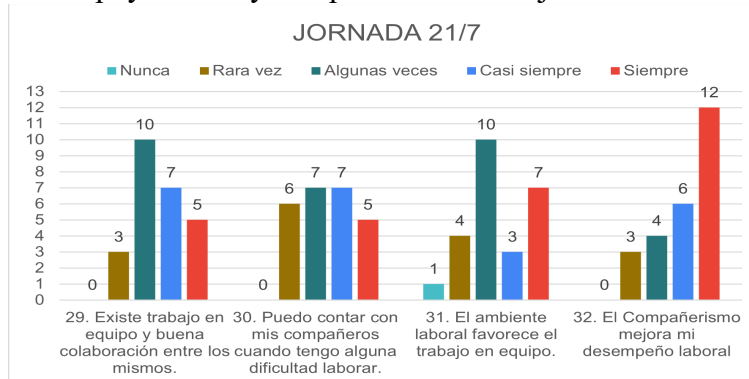
De acuerdo con los hallazgos respecto a incidentes por fatiga la mayoría manifiesta que “Nunca” ha interferido, pero la segunda tendencia manifiesta que “Rara vez” lo cual implica que la carga laboral si se relaciona directamente con el riesgo de accidentes. En jornada 21/7 los resultados que tienen repitencia son “Rara vez” y “Algunas veces”, sugiriendo mayor vulnerabilidad a la toma de decisiones seguras y relacionándolo con la posibilidad de causar accidentes por efecto de jornadas prolongadas.

- Apoyo social y compañerismo

La vida social en el trabajo indica una percepción generalmente positiva del trabajo en equipo y el apoyo entre compañeros en todas las jornadas laborales. Prevalcieron las respuestas “Casi siempre” y “Siempre” en aspectos relacionados con la colaboración, el compañerismo y el ambiente laboral, siendo la jornada 21/7 la que concentró mayores frecuencias en las categorías más altas. Estos resultados señalan que, pese a las exigencias operativas, el apoyo social y el trabajo colaborativo establecen un factor favorable en el desempeño laboral del personal evaluado.

Figura 19

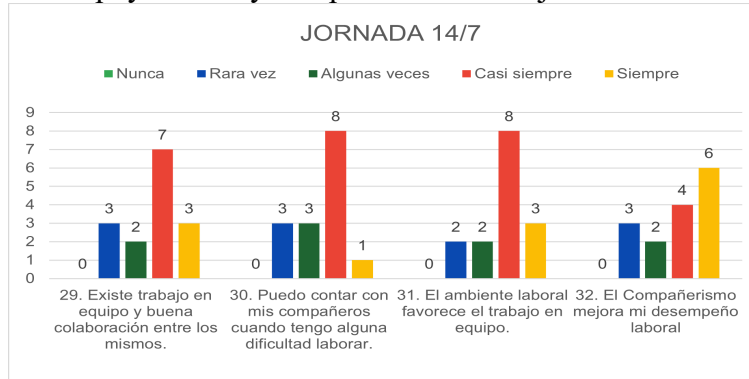
Apoyo social y compañerismo de la jornada 21/7



Nota: Resultados de la sección Apoyo social y compañerismo en la jornada laboral 21/7. Elaboración propia (2026).

Figura 20

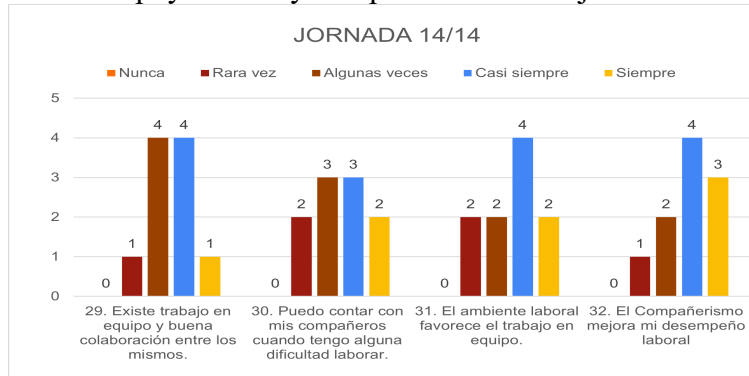
Apoyo social y compañerismo de la jornada 14/7



Nota: Resultados de la sección Apoyo social y compañerismo en la jornada laboral 14/7. Elaboración propia (2026).

Figura 21

Apoyo social y compañerismo de la jornada 14/14



Nota: Resultados de la sección Apoyo social y compañerismo en la jornada laboral 14/14. Elaboración propia (2026).

En la categoría apoyo social y compañerismo en el trabajo las respuestas predominantes son “Casi siempre” y “Siempre”, lo que refleja un alto nivel de apoyo en todas las jornadas, pero

existe gana de resultados puesto que en algunos casos existe el apoyo y se genera el ambiente laboral adecuado pero no en todos los caso ya que existen respuestas negativas a las mismas, este factor actúa como elemento protector frente a los riesgos psicosociales, puesto que ayuda aligerar el estrés y despejar la mente con respecto a la carga laboral, especialmente en jornadas más exigentes como 21/7.

Discusión

Los hallazgos evidencian una relación directa entre la continuidad de los días trabajados y el incremento progresivo de los riesgos psicosociales en el personal de esta industria, en la provincia de Orellana. Las jornadas con días de trabajo consecutivos mayor como es 21/7, presentan mayor exposición a exigencias psicológicas, fatiga acumulada y dificultades en la conciliación vida laboral-personal.

Los elevados niveles de presión relacionados con rapidez de trabajo, multitarea y cumplimiento de metas coinciden con lo señalado por Vuelvas et al. (2025)., quienes sostienen que la productividad depende tanto de condiciones técnicas como de carga mental y emocional. De igual manera, Amendaño Estévez (2023) relaciona las jornadas extensas con mayor estrés laboral, lo que respalda los resultados observados en la jornada 21/7.

En concordancia con la fatiga y la carga mental, se identifico un incremento progresivo del cansancio conforme transcurren los días continuos de trabajo al mismo ritmo, particularmente en jornadas mas extensas. Estos resultados concuerdan con Fischer et al. (2019), quienes indican que los turnos prolongados afectan los ritmos biológicos y reducen la capacidad de recuperación física y mental. Aunque las jornadas 14/7 y 14/14 indican menor intensidad, no eliminan por completo la percepción de la fatiga acumulada.

La conciliación vida laboral y personal expuso una mayor afectación en los trabajadores sometidos a jornadas con más días continuos de trabajo. Este resultado respalda lo señalado por Carrión García et al., (2023), quienes identifican el desequilibrio trabajo-familia como uno de los principales riesgos psicosociales en el sector petrolero. Este desbalance puede generar desgaste emocional sostenido y afectar el bienestar general.

Respecto a la productividad laboral, los resultados revelan que el rendimiento se mantiene en niveles intermedios pese al incremento de exigencias, lo cual concuerda con Derdowski y Mathisen (2023), quienes indican que, en industrias de alto riesgo, los trabajadores sostienen el desempeño a costa de una elevada demanda cognitiva. No obstante, esta estabilidad podría implicar un desgaste progresivo que aumente la vulnerabilidad a errores operativos en el mediano y largo plazo.

Sobre la seguridad y la productividad, aunque predominó la ausencia de incidentes o casi accidentes por fatiga, la jornada 21/7 registró mayores repeticiones en respuestas que indican afectación en la toma de decisiones seguras. Este resultado no contradice lo que indican otras investigaciones, al contrario, refuerzan la idea de que la alta exigencia operativa del sector petrolero obliga a los trabajadores a conservar elevados niveles de alerta, tal como lo describen Derdowski & Mathisen (2023). Sin embargo, la atención constante y continua de los trabajadores hacia sus actividades laborales pueden convertirse en un factor de desgaste lo cual incrementa el riesgo de errores operativos a mediano y largo plazo puesto que si evidencia una vulnerabilidad latente asociada a la carga acumulada.

Finalmente, el apoyo social y el compañerismo se identifican como factores protectores relevantes en todas las jornadas. Aunque contribuyen a mitigar parcialmente el estrés laboral, no compensan completamente las exigencias generadas por jornadas prolongadas. Entre las principales limitaciones del estudio es el tamaño de la muestra y el uso de un instrumento adaptado con fines académicos, lo cual limita generalización de los resultados; futuras investigaciones podrían incorporar muestras de la población más extensas.

Conclusiones

El estudio confirma que el tipo de jornada laboral establece un factor crucial para los riesgos psicosociales en el sector petrolero de la provincia de Orellana. La jornada laboral 21/7 presenta mayor acumulación de exigencias psicológicas, fatiga progresiva y dificultades para la conciliación entre la vida laboral y personal, lo que la posiciona como la jornada de mayor exposición potencial a desgaste psicosocial por lo que implica el trabajar 21 días de corrido. En paralelo con las jornadas 14/7 nos muestra altos niveles de exigencia percibida en presión laboral frecuente y la jornada 14/14 evidencia un comportamiento más equilibrado en lo referente a cansancio y fatiga laboral, lo que infiere que la continuidad prolongada del trabajo aumenta la carga mental y el desgaste psicosocial del trabajador, sugiriendo que la alternancia simétrica entre trabajo y descanso favorece o mejora la recuperación mental.

De acuerdo con la productividad, los resultados señalan que el rendimiento laboral no decae de forma inmediata con la continuidad de la jornada, al contrario, tiende a conservarse en niveles intermedios, debido al elevado grado de compromiso operativo y al estado de alerta permanente requerido por la industria petrolera. Sin embargo, esta productividad continua y sostenida se basa en una exigencia cognitiva constante que, si no tiene medidas de control, puede aumentar el riesgo psicosocial y la probabilidad de errores operativos relacionados a la fatiga mental, a medio y largo plazo.

Los resultados obtenidos deben interpretarse teniendo en cuenta el alcance de la investigación y el uso de un instrumento basado en el modelo COPSOQ-ISTAS21 en su versión adaptada académicamente. No obstante, los hallazgos contribuyen a información relevante sobre la influencia de las jornadas laborales respecto a los riesgos psicosociales y la productividad en el sector petrolero. Futuros estudios podrían extender la muestra, incorporar diseños longitudinales y utilizar otro tipo de instrumentos, con el fin de ahondar y perfeccionar el análisis realizado.

Se concluye que la gestión adecuada de las jornadas laborales no solo va a influir en la eficiencia operativa (garantizando una continuidad adecuada de las operaciones), sino también es un parámetro estratégico para prevenir o mitigar los riesgos psicosociales, la protección de salud mental de los colaboradores de esta industria y el mantenimiento de la seguridad industrial, ya que una mente cansada no reacciona adecuadamente y no cuenta con la capacidad de enfoque y respuesta adecuada.

La evidencia confirma que la productividad sostenida implica condiciones psicosociales no adecuadas, en industrias de alto riesgo como lo es la petrolera, la prevención debe anticiparse puesto que un error o una falla en operaciones puede llegar a tener consecuencias fatales, debe prevenirse un desgaste acumulativo y no limitarse a la ausencia de incidentes visibles. La mejor gestión de las jornadas laborales constituye una inversión estratégica en seguridad, salud ocupacional y sostenibilidad organizacional.

Referencias bibliográficas

Amendaño Estèvez, E. N. (2023). Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores: Revisión sistemática (Trabajo de titulación, Universidad Internacional SEK). Repositorio Institucional UISEK.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Carrión García, M. Á., Zepeta Hernández, D., Santiago Roque, G., Martínez Díaz, N., & del Ángel Salazar, E. M. (2023). Psychosocial risks and mental disorders among Mexican oil workers. *Revista Internacional de Salud Ocupacional*, 13(2), 45–58. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.11197>

Caruso, C. C., Baldwin, C. M., Berger, A., Chasens, E. R., Edmonson, J. C., Gobel, B. H., & Tucker, S. (2021). Reducing fatigue associated with sleep deficiency and work hours. *Journal of Nursing Regulation*, 12(1), 5–16.

Derdowski, A., & Mathisen, G. E. (2023). Factores psicosociales y seguridad en industrias de alto riesgo: Una revisión sistemática de la literatura. *Safety Science*, 157, 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>

Eurofound. (2017). Sixth European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union.

Fischer, F. M., Silva Costa, A., Harter Griep, R., Smolkensy, M. H., Bohle, P., & Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Psychosocial stressors relevant to the health and wellbeing of night and shift workers. *Industrial Health*, 57(2), 175–183. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-3>

Health and Safety Executive (HSE). (2020). Managing shift work: Health and safety guidance.

Kecklund, G., & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work. *Sleep Medicine Reviews*, 30, 3–14. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2015.10.003>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132.

Vuelvas Robles, G. M., Cano Gutiérrez, J. C., Olguín Tiznado, J. E., Camargo Wilson, C., López Barreras, J. A., & Cázares Manríquez, M. (2025). Ergonomic and psychosocial risk factors and their relationship with productivity: A bibliometric analysis. *Safety*, 11(3), 74. <https://doi.org/10.3390/safety11030074>

World Health Organization (WHO). (2019). Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases (ICD-11).

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.