



FACULTAD DE PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES

**“Ambivalencia Emocional y Herramientas
Psicoemocionales de los trabajadores/ trabajadoras
del ámbito petrolero de Cutral-Có y Plaza Huincul”**

Estudiante: Nombre/s Apellido/s: Velazquez, Johana Belén.

Legajo:30502

Director/es: Nombre/s Apellido/s: Lic.Luciana Della Pitima

Co-director/es: Nombre/s Apellido/s (si lo/s hubiere)

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciada en Psicología.

2026

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del **RIUFLO**. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial 4-0 internacional que siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra en el RIUFLO (seleccionar una opción):

A partir del día de la fecha de aprobación del TFI []

A partir de otra fecha, especificar: 02 /06 /2026

Índice

1. Resumen	4
2. Introducción	6
2.1 Justificación	7
2.2 Objetivos	9
2.2.1 Objetivo General	9
2.2.2 Objetivos Específicos	9
3. Estado del Arte	10
4. Marco Teórico	17
4.1 Definición del Empleo Petrolero	18
4.2 Ambivalencia Emocional: Coexistencia Emocional	19
4.3 Sobrecarga Laboral y Salud Psicosocial	19
4.4 Riesgo Biopsicosocial	21
4.5 Calidad de Vida Laboral	23
4.6 Emociones e Inteligencia Emocional en el Trabajo	25
4.7 Psicología Humanista-Existencial: Fundamentos	26
4.7.1 Abraham Maslow	26
4.7.1.1 Concepción del Hombre	27
4.7.1.2 Concepto de Motivación	28
4.7.1.3 Pirámide de Necesidades	30
4.8 Carl Rogers	31
4.9 Viktor Frankl	33
5. Metodología de Estudio	37
5.1 Diseño de Estudio	37
5.2 Participantes-Muestra	38
5.3 Criterios de Inclusión	38
5.4 Instrumentos	39
5.5 Procedimiento	39
5.6 Análisis de los datos	40
5.7 Utilización del Consentimiento Informado	41
6. Resultados	44
6.1 Análisis Sociodemográfico	44
6.1.1 Edad	44
6.1.2 Género	44
6.2 Cargos o Funciones Desempeñadas Actualmente	45
6.3 Antigüedad en el Sector Petrolero	45
6.4 Modalidad de Jornada Laboral	45
6.5 Localidad en la que Desarrolla la Actividad Laboral	46
6.6 Trayectoria Personal	46
6.7 Emociones en el Ámbito Laboral	47
6.8 Situaciones Laborales de Mayor Exigencia y Conflicto	49
6.9 Recursos y Estrategias Psicoemocionales de Afrontamiento	51
6.10 Ambivalencia Emocional Vinculada con los Beneficios y Costos Personales del Trabajo Petrolero	52

7. Discusión	55
8. Conclusión	62
9. Aportes y Contribuciones de la Investigación	65
10. Limitaciones de la Investigación	66
11. Propuestas de Intervención	67
11.1 Taller N.º 1: Fortalecimiento de la Regulación Emocional y del Conocimiento de Sí Mismo	68
11.2 Taller N.º 2: Espacios de Interacción y Contención Grupal	70
11.3 Taller N.º 3: Reflexión sobre el Sentido del Trabajo y Proyecto Personal	73
12. Referencias	75
13. Anexos	78
13.1 Consentimiento Informado	78
13.2 Entrevistas Semiestructuradas	80

“Ambivalencia Emocional y Herramientas Psicoemocionales de los trabajadores/ trabajadoras del ámbito petrolero de Cutral-Có y Plaza Huinul”

1. 1. Resumen

El presente Trabajo Final Integrador tuvo como objetivo comprender la percepción de la ambivalencia emocional en los trabajadores y las trabajadoras del ámbito petrolero de Cutral-Có y Plaza Huinul, así como las herramientas psicoemocionales que utilizan para afrontar las exigencias propias de la actividad.

Se desarrolló un estudio cualitativo, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 13 trabajadores y trabajadoras del sector petrolero de Cutral-Có y Plaza Huinul, provincia de Neuquén. Como instrumento de recolección de datos se utilizaron entrevistas semiestructuradas individuales, orientadas a conocer las experiencias, percepciones y significados atribuidos por los participantes a sus vivencias laborales.

Los resultados evidenciaron la presencia de emociones vinculadas con el cansancio, el agobio, la irritabilidad, la preocupación, el enojo y la tensión frente a situaciones de mayor exigencia laboral. Asimismo, se identificaron emociones positivas asociadas con la satisfacción, el orgullo y la valoración del propio desempeño. Entre las estrategias psicoemocionales de afrontamiento se destacaron el apoyo de la pareja, la familia y los compañeros de trabajo, la actividad física, el descanso, los espacios de desconexión y, en algunos casos, la psicoterapia. También se identificaron recursos desarrollados a partir de la experiencia laboral, como la organización, el establecimiento de límites y la búsqueda de ayuda.

En relación con la ambivalencia emocional, los resultados permitieron observar que, en varios participantes, los beneficios asociados al trabajo petrolero, como la estabilidad económica, el sostenimiento familiar, el desarrollo profesional y el orgullo por la tarea

realizada, pueden coexistir con cansancio, preocupación, desgaste y costos vinculados con la vida personal y familiar. Se concluye que la experiencia laboral de los participantes se configura a partir de una relación compleja entre las exigencias propias de la actividad, los beneficios asociados al empleo, las experiencias emocionales y los recursos disponibles para afrontarlas.

Palabras clave: ambivalencia emocional, herramientas psicoemocionales, sobrecarga laboral, trabajadores petroleros, afrontamiento.

2. Introducción

El sector petrolero se caracteriza por extensas jornadas laborales, sistemas de rotación y elevadas exigencias operativas. Según Palermo (2015), los trabajadores y las trabajadoras del sector afrontan ritmos de trabajo acelerados, condiciones laborales exigentes y tiempos de descanso limitados, configurándose como un ámbito de alta demanda física y emocional. En este contexto, la ambivalencia emocional puede manifestarse en la coexistencia de satisfacción por la estabilidad y el beneficio económico, junto con sentimientos de agotamiento, malestar y desgaste asociados a la sobrecarga laboral y a las exigencias propias de la actividad. En este contexto, adquiere especial relevancia la ambivalencia emocional, entendida como la coexistencia de emociones y valoraciones contrapuestas frente a una misma experiencia laboral. (Larsen et al., 2001).

El presente trabajo se propuso analizar las percepciones de la ambivalencia emocional y las herramientas psicoemocionales utilizadas por los trabajadores y las trabajadoras del ámbito petrolero de Cutral-Có y Plaza Huincul, desde un enfoque cualitativo. Se busca comprender cómo las exigencias propias de la actividad laboral se vinculan con sus experiencias emocionales y qué recursos utilizan para afrontarlas.

En este sentido, se considera que este fenómeno podría incidir en las vivencias subjetivas y en el bienestar psicológico de los trabajadores y las trabajadoras, en un entramado en el que interactúan dimensiones biológicas, psicológicas y sociales. Desde esta perspectiva, resulta pertinente incorporar aportes de la Psicología Humanista, que permitan comprender al sujeto de manera integral, más allá de su rol laboral (Rogers, 1961).

Esta investigación se centra en personas adultas, de ambos sexos, que se desempeñan en roles operativos (boca de pozo, recorredores, maquinistas, operadores, instrumentistas, mecánicos etc.), con al menos tres años de experiencia en el rubro. Se indagó cómo gestionan

sus emociones en contextos de sobrecarga laboral, qué herramientas psicoemocionales utilizan y cómo estas vivencias afectan su bienestar subjetivo.

A partir de este recorrido, se propone la siguiente pregunta de investigación principal: ¿cómo perciben y significan la ambivalencia emocional los trabajadores y las trabajadoras del ámbito/sector petrolero de Cutral - Cór y Plaza Huincul, y qué herramientas psicoemocionales utilizan para afrontarla? Y, asimismo y partiendo del señalado interrogante base, surgen otras preguntas que nos sirven para profundizar nuestro tema de estudio. Por ejemplo: ¿qué emociones predominan en los contextos de permanencia y rotación laboral? ¿De qué manera incide la ambivalencia entre el beneficio económico y el malestar emocional? ¿Qué sentido le otorgan al trabajo que realizan?

2.1 Justificación

En el presente Trabajo Final Integrador (en adelante TFI) se propone estudiar, a nivel emocional y con impacto en la salud mental, el malestar que padecen numerosos trabajadores del sector petrolero. En este sentido, Palermo (2015) sostiene que los trabajadores petroleros “soportan ritmos de trabajo acelerados, con su consecuente desgaste físico, y sufren durísimas condiciones laborales con insuficiente tiempo de descanso” (p. 107). Asimismo, parafraseando el autor la actividad demanda trabajadores con iniciativa, resolutivos, determinados a cumplir los objetivos pautados en pos de alcanzar los niveles de producción. Estas exigencias laborales, vinculadas a extensas jornadas, presión productiva y estado de alerta constante, permiten comprender la relevancia de abordar las repercusiones psicoemocionales que dichas condiciones pueden generar en la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores. En este contexto, adquiere especial relevancia la ambivalencia emocional, entendida como la coexistencia de emociones y valoraciones contrapuestas frente a una misma experiencia laboral. En el ámbito petrolero, esta puede expresarse en la coexistencia de aspectos valorados positivamente, como la estabilidad económica, el

desarrollo profesional y el orgullo por la tarea realizada, junto con experiencias de cansancio, tensión, preocupación y costos asociados a la vida personal y familiar.

Este es un fenómeno muy concreto, ligado a la Psicología Laboral, que consiste, específicamente, en el hecho de sentir, por un lado, seguridad económica, y al mismo tiempo, por demandas y exigencias propias del empleo, tensión y agobio. Con todo, dicho fenómeno (el de ambivalencia emocional) pocas veces ha sido sistematizado en estudios académicos, relacionados al campo de la Psicología, en nuestra región. Por lo que, se entiende que, lo elaborado aquí puede adquirir un valor significativo y he aquí gran parte de la justificación del presente estudio, como aporte al campo de la Psicología. Y esto, de un modo situado en nuestro contexto espacio-temporal. La población abordada en este trabajo estará compuesta por trabajadores y trabajadoras del Sector petrolero de las localidades de Cutral-Có y Plaza Huinul, permitiendo así un recorte situado que contempla las particularidades sociolaborales de la zona.

Desde un enfoque biopsicosocial, se entiende que la calidad de vida no puede reducirse a variables económicas, ya que involucra también dimensiones emocionales y vinculares. En este sentido, la gestión emocional resulta clave para afrontar el estrés laboral y construir bienestar.

Este trabajo propone explorar la ambivalencia emocional y las herramientas psicoemocionales utilizadas por los trabajadores y las trabajadoras del sector petrolero para afrontar las exigencias propias de la actividad, centrando el análisis en sus experiencias y significados subjetivos. El enfoque humanista-existencial, con aportes de Maslow, Rogers y Frankl, permite integrar dimensiones como la autorrealización, la congruencia interna y el sentido vital, elementos fundamentales para comprender el bienestar psicológico en contextos laborales de alta exigencia. Teniendo en cuenta esta problemática, podrían abordarse estrategias de acompañamiento a los trabajadores, desarrollando diversos recursos dentro de

las instituciones que favorezcan su bienestar y calidad de vida, así como el reconocimiento y la gestión de las emociones vinculadas con las exigencias propias de la actividad laboral. En este sentido, los aportes de la presente investigación podrían contribuir a pensar acciones de prevención y acompañamiento psicoemocional que contemplen las particularidades del trabajo petrolero y promuevan espacios de escucha, contención y cuidado de la salud mental de los trabajadores.

2.2 Pregunta de investigación

¿Cómo perciben los trabajadores y las trabajadoras del ámbito petrolero de Cutral-Có y Plaza Huincul la ambivalencia emocional en su experiencia laboral y qué herramientas psicoemocionales utilizan para afrontarla?

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo General

Comprender la percepción de los trabajadores y las trabajadoras del ámbito petrolero de Cutral-Có y Plaza Huincul sobre la ambivalencia emocional en su experiencia laboral y las herramientas psicoemocionales que utilizan para afrontarla.

2.3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar a la muestra según variables sociodemográficas
- Identificar las emociones que predominan en los trabajadores y las trabajadoras del ámbito petrolero frente a situaciones de sobrecarga laboral durante los períodos de permanencia y rotación, así como las herramientas con las que cuentan para reconocer dichas emociones.
- Explorar las estrategias psicoemocionales que utilizan los trabajadores y las trabajadoras del ámbito petrolero para gestionar sus emociones en contextos laborales exigentes.

- Comprender la percepción de la ambivalencia emocional y su influencia en la vida de los trabajadores y las trabajadoras del ámbito petrolero.

3. Estado del Arte

Para este trabajo, se recopiló información procedente de diversas investigaciones que resultaron relevantes en relación con los principales ejes abordados en el presente estudio: la ambivalencia emocional, las herramientas psicoemocionales, las exigencias laborales y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras en contextos laborales de alta demanda, particularmente en el sector petrolero.

Durante los últimos años, la salud mental y emocional en ambientes laborales de alta exigencia han captado creciente interés dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional. El sector petrolero, por sus características estructurales, jornadas extensas, aislamiento geográfico, presión operativa y exposición a riesgos físicos y psicosociales, representa un ambiente particularmente crítico para el estudio de la calidad de vida laboral, el bienestar emocional y psicosocial de la sobrecarga laboral en sectores industriales de alta exigencia, particularmente el petrolero. Estudios de nivel internacional y nacional, han puesto en evidencia cómo estas condiciones impactan en la salud emocional, la calidad de vida y el bienestar subjetivo de los trabajadores.

Al respecto, en América Latina, Amendaño Estévez (2023) realizó un estudio de carácter no experimental y descriptivo, basado en una revisión sistemática con el objetivo de identificar los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del sector petrolero durante jornadas extendidas de trabajo. Mediante la aplicación de la metodología PRISMA, la autora sintetizó información proveniente de 12 artículos científicos, cuyos resultados exponen un consenso respecto a la naturaleza extenuante de estas labores. El estudio concluye que la exposición prolongada en el sector petrolero provoca complicaciones de índole psicosocial que impactan de manera directa en la calidad y el estilo de vida del trabajador. Por tal motivo, se destaca la importancia de que las organizaciones diseñen e implementen herramientas y métodos de intervención que permitan enfrentar y mitigar estos riesgos de forma efectiva.

Por otra parte, en Ecuador, Montes Vega et al. (2021) realizaron un estudio no experimental, transversal y analítico con el objetivo de analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la calidad de vida en el trabajo (CVT) en una empresa de servicios petroleros en Orellana, Ecuador. La investigación censó a 92 trabajadores utilizando instrumentos adaptados para riesgos psicosociales y el cuestionario CVT-GOHISALO en su versión breve, ambos estructurados en siete dimensiones con escalas de tipo Likert.

Los resultados revelaron un predominio de niveles altos en factores de riesgo psicosocial, destacándose las dimensiones de exigencias laborales (88%), carga de trabajo (63%) y condiciones del lugar de trabajo (53, 3%). En cuanto a la CVT, prevaleció un nivel bajo de satisfacción por el trabajo en el 55, 4% de la muestra. Asimismo, el análisis estadístico identificó una relación significativa entre la carga de trabajo y diversas dimensiones de la calidad de vida, tales como el soporte institucional ($p = ,011$), la integración al puesto de trabajo ($p = ,003$) y la satisfacción laboral ($p = ,019$). Estos hallazgos evidencian cómo las demandas del entorno petrolero condicionan directamente el bienestar y la percepción institucional del empleado.

Este estudio aporta valor, al abordar la calidad de vida en sectores con alta carga física y emocional. Reporta una baja satisfacción laboral causada por la presión excesiva y la falta de respaldo institucional, resaltando la importancia de gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales para garantizar el bienestar

Asimismo, en Perú Rodríguez-Leyth et al. (2024) desarrollaron un estudio de corte retrospectivo con el objetivo de establecer la relación entre la carga mental y el tipo de puesto laboral en trabajadores de los sectores minero y petrolero. La investigación evaluó a 163 trabajadores (89, 6% varones, con una edad promedio de 40, 1 años) durante el periodo 2020-2021, utilizando el instrumento NASA-TLX para medir la carga mental. A través de un

análisis multivariado, se estimaron las Razones de Prevalencia (RP) con un nivel de confianza del 95%.

Los hallazgos demostraron una relación significativa entre el nivel de carga mental y el tipo de puesto de trabajo [RP: 2, 1; IC 95% (1, 3 - 3, 4)]. Al desglosar por sectores, se halló que tanto el sector minero [RP: 2, 6; IC 95% (1, 4 - 5, 0)] como el petrolero [RP: 1, 2; IC 95% (0, 5 - 2, 9)] presentan una asociación directa con niveles elevados de carga mental. Estos resultados refuerzan la evidencia sobre cómo las demandas específicas de las industrias extractivas impactan en el bienestar cognitivo y emocional de los operarios, exigiendo estrategias de intervención organizacional focalizadas.

Bajo el título “Inteligencia emocional y desempeño laboral: claves para el éxito de organizaciones peruanas”, Collazos Salazar et al. (2025) examinaron la relación entre ambas variables dentro del contexto de una empresa comercial en Lima, Perú.

En lo que respecta a la metodología, el estudio implementó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y transversal, mediante instrumentos válidos y confiables aplicados a una muestra censal de 60 trabajadores. Además, fue posible comprobar el efecto de las cinco dimensiones de la inteligencia emocional, autoconciencia, autorregulación, automotivación, conciencia social y habilidades sociales, la DL, siendo esta última una relación de significación con .951 porcentaje y .903 porcentaje coeficiente. Análisis inferencial, trabajados a través de un modelo de regresión lineal, confirmaron que la inteligencia emocional, es un predictor sólido del desempeño laboral. Comprendiendo la necesidad de llevar adelante programas de desarrollo emocional en las empresas para mejorar el rendimiento y el bienestar de los trabajadores.

Como propósito de la investigación Velasco-Herrera y Lima-Rojas (2024) realizaron una investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. Para la recolección de datos, se encuestó a 150 trabajadores utilizando la escala

Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Los resultados muestran niveles adecuados de inteligencia emocional en todas sus dimensiones, mientras que la calidad de vida laboral presentó valores moderados tanto de forma global como en cada dimensión. Asimismo, se evidenció una correlación positiva y significativa entre la atención emocional y el apoyo directivo (coef. = 0.203, $p = 0.013$), así como con la calidad de vida profesional (coef. = 0.167, $p = 0.041$). También se halló una relación significativa entre la claridad emocional y el apoyo directivo (coef. = 0.259, $p = 0.001$), la motivación intrínseca (coef. = 0.216, $p = 0.008$) y la calidad de vida profesional (coef. = 0.204, $p = 0.012$). Finalmente, la reparación emocional mostró correlaciones positivas y significativas con el apoyo directivo (coef. = 0.381, $p < 0.001$), la motivación intrínseca (coef. = 0.383, $p < 0.001$) y la calidad de vida profesional (coef. = 0.345, $p < 0.001$).

En Colombia, Choufi Colpas (2022) realizó una investigación orientada a determinar la relación entre la ansiedad y el estrés laboral en trabajadores del sector petrolero. Para la recolección de datos se utilizaron el Inventario de Ansiedad de Beck y la Escala de Estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson, aplicados a 100 participantes. Los resultados evidenciaron niveles bajos de ansiedad y leves de estrés laboral, así como una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables. Asimismo, la antigüedad y la edad se presentaron como factores diferenciadores en algunas dimensiones del estrés laboral. La autora señala también la relevancia de variables como la carga de trabajo, la duración de las jornadas y la posibilidad de tomar decisiones en relación con las experiencias de ansiedad y estrés laboral.

En conjunto, estas investigaciones permiten reconocer que las condiciones propias de contextos laborales de alta exigencia pueden vincularse con riesgos psicosociales, carga laboral, estrés, ansiedad y diferentes dimensiones de la calidad de vida y el bienestar de los

trabajadores. Estos antecedentes aportan elementos relevantes para contextualizar la presente investigación, aunque no abordan de manera específica la ambivalencia emocional como fenómeno central de estudio.

En el contexto argentino, el problema presenta características similares, pero con sus propias particularidades geográficas, culturales y organizacionales. En especial, en la Provincia de Neuquén, donde la industria petrolera tiene un fuerte peso económico y simbólico pero que sin embargo existen menos estudios sistemáticos en comparación con otros países.

En concordancia con los hallazgos previos en contexto ecuatoriano, Granda Cuenca y Torres Jerves (2024) llevaron a cabo una investigación de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal, orientada a identificar los factores de riesgo psicosocial que influyen en el desempeño laboral dentro de una organización del sector petrolero en Ecuador. Para la recolección de datos, se empleó el cuestionario estandarizado del Ministerio de Trabajo de Ecuador para la evaluación de riesgos psicosociales, mientras que el desempeño laboral fue medido a través del cuestionario WPQ de Koopmans.

Los resultados generales del estudio arrojaron un dato crítico: el 100% de los trabajadores evaluados presentó un nivel alto de riesgo psicosocial, lo que evidencia una prevalencia absoluta de condiciones laborales que comprometen el bienestar de la nómina. No obstante, en lo referente al desempeño laboral, el análisis estadístico determinó la ausencia de correlaciones significativas, dado que los valores de significancia obtenidos superaron el umbral de 0,05. Este antecedente es relevante ya que sugiere que, si bien el riesgo psicosocial es omnipresente en estas operaciones, su impacto en el rendimiento puede estar mediado por otros factores organizacionales o individuales que ameritan un análisis profundo.

Este antecedente resulta relevante para la presente investigación porque permite reconocer la presencia de factores de riesgo psicosocial en contextos laborales vinculados con la actividad petrolera. Si bien no aborda específicamente la ambivalencia emocional, aporta elementos para comprender las condiciones organizacionales en las que se desarrollan las experiencias laborales de los trabajadores del sector.

En la Patagonia Argentina, Walter y Darmohraj (2017) constituyeron un antecedente significativo en el análisis de los riesgos psicosociales asociados al trabajo petrolero. Realizado en un campamento de la Patagonia, esta investigación cualitativa pone en evidencia cómo el aislamiento geográfico, los turnos prolongados y la distancia con los vínculos afectivos impactan directamente en la salud emocional de los trabajadores. Se observaron síntomas como irritabilidad, ansiedad, trastornos del sueño y desgaste subjetivo, elementos que refuerzan la necesidad de incorporar una mirada emocional al análisis de la calidad de vida laboral.

Pérez y Bjerg (2023) plantean un estudio de tipo teórico-reflexivo y cualitativo, mediante el cual proponen posibles abordajes analíticos para integrar las emociones en la historia y el análisis del trabajo. El objetivo de su investigación es examinar cómo el diálogo con los estudios de las emociones permite ampliar el horizonte de comprensión sobre las identidades de los trabajadores, sus sentimientos hacia la labor y el impacto de estos en su vida emocional y colectiva.

Los resultados y conclusiones de las autoras destacan que la experiencia laboral no se limita a condiciones materiales o productivas, sino que está constituida por sentimientos como el orgullo, la frustración, la solidaridad y la dignidad. Sostienen que las emociones no son meros "datos de color", sino categorías analíticas esenciales para entender cómo los sujetos significan su oficio y responden a los cambios estructurales. Este enfoque permite visibilizar la "carga emocional" y el aprendizaje afectivo que los operarios desarrollan en

espacios específicos, como los enclaves petroleros, donde la identidad colectiva se forja a través de la gestión de sus propios sentimientos frente a lógicas de trabajo extenuantes.

4. Marco Teórico

El presente estudio enmarca su marco teórico referencial, en la Psicología Humanista-Existencial, que se fundamenta en la óptica humanista-existencial. En esta perspectiva, el trabajador es considerado como un ser único e indivisible, no en lo referente a su capacidad productiva, sino en cuanto a su dimensión emocional, afectiva, dotado de valores y con posibilidades para su desarrollo y crecimiento. Adicionalmente, el conflicto planteado entre las demandas operativas y la necesidad de autenticidad, reconocimiento y sentido, se manifiesta en una importante afección del bienestar psicoemocional y subjetivamente vivencial

Asimismo, los conceptos clave que teóricamente articulan nuestro análisis remiten a la ambivalencia emocional y la sobrecarga laboral. La primera refiere a la coexistencia de emociones de diferente valencia frente a una misma situación (Larsen et al., 2001). La segunda se vincula con situaciones en las que las demandas superan los recursos cognitivos, físicos y emocionales disponibles para afrontarlas (Lazarus & Folkman, 1984).

Otras categorías que permiten enmarcar teóricamente y otorgar rigurosidad analítica al presente trabajo son: definición del empleo petrolero, el riesgo biopsicosocial, que en el ámbito laboral posibilita analizar los efectos del trabajo sobre la salud mental desde una perspectiva integral; la calidad de vida laboral, entendida como la incidencia de las condiciones de trabajo en la esfera emocional del individuo; y las emociones e inteligencia emocional en el trabajo, como factores que influyen en la adaptación, el desempeño y el bienestar de los trabajadores.

4.1 Definición del Empleo Petrolero

Tal como expone Hernán Palermo:

“Los trabajadores del oro negro soportan ritmos de trabajo acelerados, con su consecuente desgaste físico, y sufren durísimas condiciones laborales con insuficiente tiempo de descanso”. (Palermo, 2015, p. 103)

Asimismo, el autor señala que la actividad petrolera demanda determinadas aptitudes vinculadas a “la fortaleza, la resistencia, la tenacidad, la firmeza y el empeño” (Palermo, 2015, p. 107), cualidades que configuran una disciplina laboral altamente exigente y que son valoradas dentro de las evaluaciones de desempeño. En este contexto, muchas de las condiciones adversas del trabajo son naturalizadas por los propios trabajadores, aun cuando la actividad implica exposición constante a factores de riesgo, condiciones climáticas extremas y manipulación de herramientas y componentes de elevada peligrosidad.

En la misma línea, Hernán Palermo (2015) describe que dentro de la industria petrolera predominan diagramas laborales extensos, como las jornadas de 12 horas diarias o el sistema 14×14, en el cual los trabajadores permanecen durante catorce días consecutivos en los yacimientos. Según el autor, esta modalidad exige mantener una “atención flotante” permanente, incluso durante los períodos de descanso, debido a la necesidad de permanecer alertas ante cualquier eventualidad operativa, incluso cuando duermen en los tráiler (Palermo, 2015, p. 107).

A su vez, Palermo (2015) sostiene que la industria promueve una actitud laboral orientada a la productividad y al cumplimiento constante de objetivos, fomentando trabajadores “con iniciativa, resolutivos, determinados a cumplir los objetivos pautados en pos de alcanzar los niveles de producción” (p. 110). Desde esta perspectiva, puede observarse cómo las exigencias organizacionales no solo recaen sobre el desempeño físico, sino también sobre la disposición subjetiva y emocional de los trabajadores, reforzando dinámicas de autoexigencia y sobrecarga laboral.

4.2 Ambivalencia Emocional: Coexistencia Emocional

En este contexto, adquiere especial relevancia la ambivalencia emocional, entendida como la coexistencia de emociones y valoraciones contrapuestas frente a una misma experiencia laboral, pudiendo coexistir la satisfacción vinculada con la estabilidad y el beneficio económico con sentimientos de agotamiento, malestar y desgaste asociados a las exigencias propias de la actividad (Larsen et al., 2001).

Desde los aportes de Goleman (1995), el reconocimiento de las propias emociones constituye un aspecto relevante para el desarrollo de la inteligencia emocional. En este sentido, identificar la coexistencia de diferentes estados emocionales frente a una misma situación puede favorecer una mayor comprensión de la propia experiencia. El autoconocimiento y la regulación emocional permiten reconocer las emociones, comprender sus posibles causas y desarrollar respuestas más adecuadas frente a las situaciones que generan tensión.

4.3 Sobrecarga Laboral y Salud Psicosocial

La sobrecarga laboral puede definirse como una situación en la que las demandas del trabajo superan los recursos físicos, cognitivos y emocionales del individuo para afrontarlas adecuadamente (Lazarus & Folkman, 1984). En tales circunstancias, la persona experimenta una sensación de desborde o saturación que repercute en su bienestar integral. Esta sobrecarga no se limita a la cantidad de tareas o al tiempo de trabajo, sino que también incluye las demandas emocionales y la presión organizacional que el entorno laboral impone (Gil-Monte, 2012).

En este sentido, la Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT Andalucía, 2009) define la carga de trabajo como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se encuentra sometida una persona durante su jornada laboral. Esta carga puede ser física, cuando la tarea requiere principalmente actividad muscular, o mental, cuando predominan las

exigencias de carácter intelectual. Cuando el nivel de exigencia supera las posibilidades de respuesta del trabajador, pueden presentarse consecuencias como fatiga, disminución del rendimiento, insatisfacción y aumento del riesgo de accidentes (UGT Andalucía, 2009, p. 12).

Desde una perspectiva biopsicosocial, la salud y el bienestar de las personas pueden comprenderse a partir de la interacción entre dimensiones biológicas, psicológicas y sociales, evitando reducir sus experiencias a una única causa (Engel, 1977).

Cuando las demandas y situaciones de estrés se sostienen en el tiempo, las respuestas fisiológicas destinadas inicialmente a favorecer la adaptación pueden contribuir a procesos de desgaste y afectar el bienestar y la salud de las personas (McEwen, 1998).

Autores como González Rey (como se citó en Filippi, 2010) destacan que la experiencia laboral no puede dissociarse de la subjetividad, entendida como la construcción simbólico-emocional a través de la cual el individuo interpreta y da sentido a su realidad. En este sentido, la sobrecarga laboral no solo constituye un fenómeno organizacional, sino también una vivencia subjetiva atravesada por la historia personal, los valores y las condiciones sociales del trabajador.

Por su parte, Mayo (como se citó en Filippi, 2010) destaca que el comportamiento del individuo en el trabajo depende en gran medida de su integración social y de la calidad de los vínculos dentro del grupo laboral. Cuando esa red de apoyo se debilita, ya sea por el aislamiento, la competitividad o la distancia afectiva, se incrementa la vulnerabilidad psicosocial y disminuye la capacidad de afrontamiento frente a la sobrecarga.

Finalmente, desde una perspectiva existencial, el trabajo puede adquirir un valor significativo en la construcción de sentido. Freytes (2017), retomando aportes de Viktor Frankl, señala la relevancia del trabajo como actividad que permite vincular la singularidad del individuo con la comunidad a través de una actividad significativa.

En síntesis, la sobrecarga laboral constituye un fenómeno complejo que afecta la salud psicosocial de los trabajadores, al tensionar la relación entre las exigencias externas y los recursos internos de afrontamiento. En el trabajo petrolero, donde concurren condiciones extremas, aislamiento y alta demanda emocional, estas tensiones adoptan una forma particular: la ambivalencia emocional, en la que el bienestar económico convive con el malestar subjetivo, comprometiendo la calidad de vida y la salud mental del trabajador.

4.4 Riesgo Biopsicosocial

El concepto de riesgo biopsicosocial encuentra uno de sus principales antecedentes en el modelo biopsicosocial propuesto por George Engel (1977), quien planteó la necesidad de superar el enfoque unicausal del modelo biomédico y comprender la salud y la enfermedad a partir de la interacción dinámica entre factores biológicos, psicológicos y sociales.

La definición busca captar el cuerpo, la mente y la ocurrencia del individuo, que son dimensiones finitas. Por lo tanto, la única manera adecuada de pensar es abordar el fenómeno desde un sistema generalizado.

En el ámbito laboral, el enfoque biopsicosocial proporciona analizar los efectos del trabajo sobre la salud mental desde una perspectiva compleja. La exposición sostenida a condiciones de sobrecarga, como la extensión de las jornadas, las presiones organizacionales, la falta de descanso adecuado y el aislamiento social, puede generar desequilibrios que impactan de manera simultánea en el cuerpo, la esfera emocional y las relaciones interpersonales (Gil-Monte, 2012). De este modo, el riesgo no se limita únicamente a los factores físicos u operativos del trabajo, sino que incluye componentes psicológicos y sociales que afectan la calidad de vida del trabajador.

Según la Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT Andalucía, 2009), los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación laboral

directamente realizadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, capaces de afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador/a.

La complejidad de los factores psicosociales radica en que las variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador/a, que actúan como mediadores.

De forma implícita parecería que tradicionalmente se ha entendido por riesgos laborales únicamente los físicos, obviando que la salud del trabajador/a puede estar afectada por otros factores de orden psicológico y/o social, muchas veces tanto o más perjudiciales que los primeros. Recientemente, ya se empiezan a llevar a cabo en las empresas evaluaciones de riesgos psicosociales, lo cual es el primer paso para concienciar en la necesidad de prevenir que ocurran. Se trata pues, de dar entidad a fenómenos que siempre han existido y defender entre todos, la dimensión biopsicosocial del concepto de salud.

La interacción entre las personas y sus condiciones laborales no produce necesariamente consecuencias inmediatas ni uniformes sobre la salud, ya que sus efectos pueden variar de acuerdo con las características individuales y las experiencias de cada trabajador/a, que intervienen como factores mediadores (Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales de UGT Andalucía, 2009).

Desde la psicología de la salud ocupacional, Lazarus y Folkman (1984) sostienen que el impacto de los riesgos biopsicosociales depende no solo de la magnitud de las demandas laborales, sino también de los recursos internos y externos con los que cuenta el individuo. Entre estos recursos se encuentran la autorregulación emocional, el apoyo social, la percepción de sentido en el trabajo y la posibilidad de conciliar la vida laboral y personal. Cuando estos recursos se ven superados por las exigencias del entorno, aumenta la probabilidad de que surjan manifestaciones de estrés, agotamiento emocional o trastornos psicosomáticos.

Por lo tanto, el riesgo biopsicosocial puede expresarse como una tensión entre las demandas del contexto laboral y los recursos disponibles para afrontarlas sin perjudicar la salud (Lazarus & Folkman, 1984). En este marco, la experiencia laboral puede involucrar emociones y valoraciones diversas, vinculadas tanto con aspectos positivos del trabajo como con situaciones de cansancio, preocupación o malestar. Desde una perspectiva integral, resulta relevante considerar la interacción entre las dimensiones biológicas, psicológicas y sociales que atraviesan la experiencia de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, las intervenciones orientadas al bienestar en el ámbito laboral no deberían limitarse a reducir las cargas físicas o temporales, sino también promover la salud emocional, fortalecer los vínculos interpersonales y generar espacios de contención que favorezcan la calidad de vida y el bienestar psicosocial.

4.5 Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral constituye una dimensión relevante para comprender el bienestar de los trabajadores, especialmente en contextos caracterizados por elevadas exigencias físicas, emocionales y organizacionales. En el ámbito petrolero, las características propias de la actividad, como las jornadas extensas, los sistemas de rotación, la exposición a riesgos y los períodos de permanencia fuera del hogar, pueden incidir en la experiencia laboral y en el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral (Montes Vega et al., 2021).

4.6 Emociones e Inteligencia Emocional en el Trabajo

Las emociones constituyen una dimensión relevante de la experiencia laboral, ya que intervienen en la manera en que las personas perciben y responden a las diferentes situaciones que atraviesan en su actividad. En contextos laborales caracterizados por elevadas exigencias, el reconocimiento y la regulación de las emociones adquieren especial importancia para comprender las formas de afrontamiento y las respuestas de los trabajadores.

Desde los aportes de Goleman (1995), la inteligencia emocional comprende capacidades vinculadas con el reconocimiento y la comprensión de las propias emociones y las de los demás, así como con la posibilidad de regular las respuestas emocionales. En el ámbito laboral, estas capacidades pueden contribuir al reconocimiento de los propios estados emocionales y a la manera de responder frente a situaciones de tensión, exigencia o conflicto.

En este sentido, Ashforth y Humphrey (1995) destacan la relevancia de las emociones para comprender diferentes aspectos de la experiencia laboral. Asimismo, la regulación emocional constituye un proceso mediante el cual las personas pueden influir sobre sus respuestas emocionales frente a distintas situaciones (Gross & Thompson, 2007). Por su parte, Fredrickson (2001) señala la importancia de las emociones positivas y su relación con el desarrollo de los recursos personales.

Estos aportes resultan relevantes para la presente investigación, dado que permiten comprender las herramientas psicoemocionales como recursos vinculados con el reconocimiento de las propias emociones, su regulación y las formas de afrontamiento utilizadas frente a situaciones laborales exigentes. Desde esta perspectiva, dichas herramientas no se consideran respuestas uniformes, sino recursos que pueden adquirir características diferentes de acuerdo con las experiencias, los vínculos y las posibilidades de cada trabajador.

4.7 Psicología Humanista-Existencial: Fundamentos

Desde el enfoque humanista-existencial, el trabajador debe ser comprendido de manera integral, más allá de su función productiva, considerando sus emociones, valores, necesidades, vínculos y potencialidades de desarrollo. Desde esta perspectiva, resulta relevante comprender cómo las exigencias propias del trabajo interactúan con las necesidades de reconocimiento, autenticidad, desarrollo personal y construcción de sentido, influyendo en

el bienestar psicoemocional y en la experiencia subjetiva de los trabajadores. (Kerman, 2015).

La psicología humanista surge en la década de 1950 como una “tercera fuerza” frente al conductismo y al psicoanálisis, proponiendo una visión integradora y positiva del ser humano. En cuanto tal, se ocupa primariamente de aquellas capacidades y potencialidades humanas que tienen poco o ningún sitio sistemático. Entre sus principales representantes se destacan Abraham Maslow, Carl Rogers y, desde una vertiente existencial, Viktor Frankl. (Kerman, 2015).

4.7.1 Abraham Maslow

Desde los aportes de Maslow, la teoría de la motivación humana plantea una jerarquía de necesidades en la que la autorrealización representa el nivel más alto del desarrollo personal (Maslow, 1954, como se citó en Kerman, 2015).

Según el autor, el ser humano tiende naturalmente a crecer y desplegar su potencial, pero este proceso solo es posible cuando las necesidades básicas, fisiológicas, de seguridad, afiliación y reconocimiento, están razonablemente satisfechas. En el contexto laboral, la autorrealización se manifiesta cuando el trabajador percibe que su labor tiene sentido, le permite desarrollarse y contribuye a un propósito más amplio. (Maslow, 1954, como se citó en Kerman, 2015).

La intención de Maslow era construir una psicología comprensiva, sistemática, de base empírica que abarcara las cimas y las profundidades de la naturaleza humana. La psicología humanista puede ser definida rama principal del campo general de la psicología (las otras dos son el psicoanálisis y el conductismo). Se ocupa principalmente de aquellas capacidades y potencialidades humanas. Estudia al ser humano como un todo. Otro aspecto importante en el análisis del surgimiento de la psicología humanista, su aparición y desarrollo están, últimamente ligados a factores sociales y culturales de la época. La llamada tercer

fuerza no solo se interesa por las personas en el presente, sino por lo que pueda llegar a ser en el curso de su autorrealización. (Kerman, 2015).

4.7.1.1 Concepción del Hombre

- El hombre es libre, autodeterminado.
- Tendencia innata a la autorrealización.
- De forma innata el hombre es bueno: con una tendencia natural a ser sano y mantener relaciones interpersonales significativas.
- La enfermedad sobreviene cuando el hombre no es él mismo: cuando no desarrolla todo su potencial.
- Importan el hombre y su manera de ver lo que lo rodea.

Desde la perspectiva humanista, cada experiencia humana posee un carácter singular. Kerman (2015) señala que el ser humano presenta una tendencia hacia el desarrollo de sus capacidades y potencialidades, proceso vinculado con la autoactualización y con la posibilidad de desplegar aquello que cada persona puede llegar a ser.

4.7.1.2 Concepto de Motivación

Es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer una necesidad que se ha frustrado: hambre, sed, temor, dolor, etc. Se sitúan en jerarquías. Según Maslow (1954, como se citó en Kerman, 2015) existe una tendencia natural al crecimiento y desarrollo personal, que capacita al individuo para percibir estas necesidades y motivarse para su logro en sentido ascendente, de acuerdo a las oportunidades que le brinde su entorno.

Desde la perspectiva de Abraham Maslow, la motivación humana se da en una organización jerárquicamente con la autorrealización en la cúspide. Esta concepción implica que el ser humano no sólo se “preocupa” de lo que le falta, sino que lleva en sí la tendencia al desarrollo, al crecimiento y a la construcción de la vida con sentido. (Maslow, 1954, como se citó en Kerman, 2015).

En el contexto laboral, esta perspectiva permite considerar que las necesidades de los trabajadores no se limitan a la dimensión económica, sino que también comprenden aspectos vinculados con la seguridad, la pertenencia, el reconocimiento y las posibilidades de desarrollo personal. En este sentido, el trabajo puede contribuir a la satisfacción de diferentes necesidades y adquirir significados diversos para cada persona.

Desde esta perspectiva, las condiciones laborales pueden ser valoradas de manera diferente de acuerdo con las necesidades, expectativas y experiencias de cada trabajador. La estabilidad económica y el reconocimiento pueden constituir aspectos significativos, al mismo tiempo que otras dimensiones, como los vínculos interpersonales, el bienestar personal y las posibilidades de desarrollo, también intervienen en la experiencia subjetiva del trabajo.

Desde un análisis maslowiano, entonces, la ambivalencia emocional adquiere un sentido particular. Por un lado, el sujeto puede sentir satisfacción por los logros económicos gracias a los cuales accede a determinados bienes simbólicos y materiales; por otro, puede sufrir por la sobrecarga laboral que le permitió alcanzarlos. Esta dicotomía apunta a una tensión entre una autorrealización concebida más en los términos de humanismo, es decir, como plenitud integral en múltiples dimensiones de la vida, y otra entendida como un mero rendimiento y una validación otorgada desde afuera. En otras palabras, la perspectiva maslowiana no se desvirtúa, pero sí se ve presionada por el contexto sometida a presiones y tensiones peculiares al contexto contemporáneo, donde el logro puede depender tanto de una realización personal como de una necesidad de ser económicamente sustentable en un sistema que condiciona lo anterior a la productividad y el reconocimiento.

Según Maslow (1954, como se citó en Kerman, 2015, p. 256) los niveles de motivación de una persona se detectan de la siguiente manera:

- Básico: comida, dinero

- Seguridad: ahorro, seguros, inversiones
- Pertenencia: relaciones con la gente, afectos, problemas de grupo, inclusión o exclusión de los mismos.
- Ego Status / Reconocimiento: Logros personales, puestos, jerarquías, poder.
- Autorrealización: Gustos, inquietudes artísticas, literarias, creativas en general, nuevos conocimientos, etc.
- Por el tiempo y energía que dedica a las actividades en sus roles fundamentales (Ocupacional, Pareja, Familia y Tiempo Libre).

4.7.1.3 Pirámide de Necesidades

1. BÁSICAS: Alimentación, mantenimiento de salud, respiración, descanso, sexo. Específicamente en el rol laboral: remuneración suficiente, condiciones de iluminación, temperatura, ventilación humedad, visibilidad, confort cromático, música ambiental, gradientes tolerables de ruido, vibración, tóxicos, polvo, radiaciones, ambientes gratos, lugar para estacionamiento, baños y vestuarios cómodos. (Kertész et al., 2017, p. 241).

2. SEGURIDAD: Necesidad de sentirse seguro y protegido, familia, trabajo.

En el rol laboral, de mantener y consolidar la misma, a más largo plazo, con recursos como la antigüedad en el puesto, contacto y apoyo de integrantes con poder, seguro de desempleo y leyes sociales, ayuda del sindicato; o bien, hacerse muy necesario en la firma, manejar información importante, capacitarse cada vez mejor. La expectativa de orden, predictibilidad, “saber a qué atenerse”, la comodidad en una estructura burocrática organizada, con todas formas de la *Seguridad*. (Kertész et al., 2017, p. 242).

3. PERTENENCIA: Desarrollo afectivo, asociación, aceptación, afecto, intimidad sexual.

Surge el deseo de establecer relaciones interpersonales en el rol laboral, ya que además de éste, se pertenece a diversos grupos, además de la familia, a un club deportivo o de su colectividad, iglesia, comité político. (Kertész et al., 2017, p. 243).

4. EGO-STATUS/RECONOCIMIENTO: Reconocimiento, confianza, respeto, éxitos.

Ego, la de ser valorizado, autoestima, respeto por sí mismo, sentimiento de poder y seguridad: *Status*, la de detentar una posición definida dentro de un grupo o estructura, *Reconocimiento*, la de Recibir elogios (refuerzos sociales), distinciones, agradecimientos, por las tareas realizadas. Ese reconocimiento es conferirle verbalmente (“Buen trabajo, lo felicito”), por escrito, simbólicamente (adjudicando un mejor escritorio / secretaria / espacio para estacionar, haciendo participar de informaciones confidenciales), mediante aumentos de remuneración, ascensos, etc. (Kertész et al., 2017, p. 244).

5. AUTORREALIZACIÓN: Desarrollo potencial.

Aquí hemos arribado al nivel más alto de la pirámide, donde la motivación se dirige a enfrentar el desafío de la tarea en sí, movilizando las capacidades innatas y adquiridas, buscando nuevos recursos y disfrutando de esa lucha: el eustress laboral, la autonomía, tomando riesgos calculados, la excitación positiva ante ellos, la creatividad y el ingenio aprendiendo y mejorando mientras se va haciendo y logrando resultados, o evaluando los errores para ensayar otros caminos. (Kertész et al., 2017, p. 249)

Aunque las necesidades de cada nivel jamás se satisfacen por completo, se requiere un mínimo de logros para que estén razonablemente colmadas y se sienta motivación para el siguiente nivel.

La Autorrealización requiere Independencia o Interdependencia, no es compatible con las figuras autoritarias.

El grado de libertad conferible al trabajador es variable. No puede, desde luego, hacer las cosas a su antojo. El trabajo es más gratificante cuando se otorga un grado óptimo de participación en la planificación (método, ritmo, pausas), responsabilidad en la evaluación, y toma de decisiones al nivel en que funciona el mismo personal afectado por ellas, bajo una supervisión racional. (Kertész et al., 2017, p. 248).

4.8 Carl Rogers

Carl Rogers (1961), desde el enfoque centrado en la persona, destaca la importancia de la experiencia subjetiva en la comprensión del ser humano. Entre los conceptos centrales de su teoría se encuentran la congruencia, la aceptación incondicional y la empatía. La congruencia refiere a la posibilidad de establecer una relación más auténtica entre la experiencia de la persona, la percepción de sí misma y su manera de expresarse.

Desde esta perspectiva, la experiencia laboral puede ser comprendida atendiendo al modo particular en que cada persona percibe y significa las situaciones que atraviesa. En contextos laborales exigentes, reconocer las propias emociones, necesidades y experiencias puede favorecer una mayor conciencia de sí mismo y permitir identificar posibles tensiones entre las demandas externas y la experiencia personal.

Kerman (2015), al recuperar los aportes de Rogers (1972) sobre la autoactualización y el funcionamiento pleno de la persona, señala:

Rogers (1972) a través de su terapia centrada en el cliente desarrolla también el concepto de autoactualización, tendencia natural que mueve al ser humano al crecimiento, maduración y enriquecimiento vital, necesitando para ello que el medio le ofrezca un clima psíquico y físico adecuado para no agotarse. Apunta a ser realmente uno mismo, aceptar incondicionalmente al otro, alcanzar la congruencia. Asimismo, realizó también una gran contribución al estudio del funcionamiento integral de la persona, “funcionamiento óptimo de la personalidad”, entendiendo la

vida plena como un proceso, caracterizado por la apertura a la experiencia, la tendencia al vivir existencial, la mayor confianza en el organismo y la tendencia a un funcionamiento pleno. (pp. 259–260)

Este enfoque resulta relevante para comprender las experiencias emocionales de los trabajadores petroleros, pues la sobrecarga y el aislamiento pueden obstaculizar autorrealización y congruencia. Cuando el entorno laboral no favorece la autenticidad ni un clima de contención, se produce un desajuste entre el “yo real” y el “yo ideal”, generando malestar psicológico y afectando la calidad de vida emocional del trabajador.

Los distintos enfoques terapéuticos ubican a Rogers en la psicología humanista; ser realmente uno mismo, aceptar incondicionalmente al otro, alcanzar la congruencia, centrar la terapia en el cliente, son expresiones que han ejercido enorme influencia dentro de esta corriente. (Rogers, 1961).

Para Rogers el ser humano nace con una tendencia realizadora que, puede dar como resultado una persona plena: abierta a nuevas experiencias, reflexiva, espontánea y que valora a otros y a sí mismo. El individuo tiene dentro de sí mismo recursos suficientes que pueden ser movilizados, el hombre es naturalmente bueno. (Rogers, 1961).

4.9 Viktor Frankl

Viktor Frankl, desde la Logoterapia, plantea la búsqueda de sentido como una dimensión fundamental de la existencia humana. Desde esta perspectiva, el ser humano posee la capacidad de encontrar sentido a partir de las experiencias concretas que atraviesa y de la actitud que adopta frente a ellas. El sentido no se presenta de manera idéntica para todas las personas, sino que adquiere un carácter particular de acuerdo con cada situación y momento de la vida. (Frankl, 1979).

En este marco, el trabajo puede constituirse como una dimensión significativa de la existencia, en tanto puede vincularse con valores, responsabilidades, proyectos y propósitos

personales. Sin embargo, su significado no depende únicamente de la actividad realizada, sino también del modo particular en que cada persona la experimenta y la integra dentro de su proyecto de vida. Esta perspectiva permite considerar el sentido atribuido al trabajo como una dimensión relevante para comprender las experiencias subjetivas de los trabajadores. (Frankl, 1979).

La búsqueda del sentido es la capacidad humana de trascender sus dificultades, el significado de la vida, Frankl (1979) sostiene que:

"Vida" no significa algo vago, sino algo muy real y concreto, que configura el destino de cada hombre, distinto y único en cada caso. Ningún hombre ni ningún destino pueden compararse a otro hombre o a otro destino. Ninguna situación se repite y cada una exige una respuesta distinta; unas veces la situación en que un hombre se encuentra puede exigirle que emprenda algún tipo de acción. (p.82)

Desde esta concepción, el ser humano posee capacidad de elección y puede adoptar una actitud frente a las circunstancias que atraviesa. La libertad, en la perspectiva frankliana, se encuentra vinculada con la responsabilidad y con la posibilidad de posicionarse frente a los condicionamientos biológicos, psicológicos y sociales. En este sentido, la Logoterapia otorga especial relevancia a la voluntad de sentido y a la capacidad humana de trascender las circunstancias mediante la construcción de una respuesta personal y responsable. (Frankl, 1979).

En última instancia, la logoterapia se propone acompañar al consultante en la búsqueda y la valorización del sentido de su vida. En esta dirección, toma particular relevancia la antropología frankliana, según la cual el ser humano puede ser conceptualizado como un ser incondicionado. Con tal expresión, hace referencia a la posibilidad, propia de la especie humana, de trascender los condicionamientos -sean estos biológicos, psicológicos o sociales- y ejercer una actitud libre y responsable respecto de ellos. Desde esta mirada del

hombre, Frankl desarrollará el concepto de neurosis noógena, distinguiéndola de aquella de índole exclusivamente psicodinámico. Así, no se trata de una neurosis basada en un conflicto pulsional, sino en un problema concerniente a la dimensión del sentido. Las neurosis noógenas quedan definidas en la incapacidad del paciente para encontrar significación y sentido de responsabilidad en la propia existencia. (Frankl, 1979, p. 7).

Frankl identificará, como raíz de esta problemática, a las en su concepción “conflictos morales”, es decir, “conflictos espirituales”. En este sentido, la frustración existencial jugará un rol preponderante, en tanto experimentada por el ser humano frente al vacío y la falta de sentido ante la no realización de la voluntad de sentido.

La auto-trascendencia es un término empleado para describir la capacidad humana potencial de ser más que uno mismo – sin importar si se trate de significado de realización o de encontrarse con otros seres humanos o no – quienes podemos amar. Otro tema importante en el auto es el vacío existencial, que dio lugar al sentimiento de que la vida es por siempre definitivamente carente de sentido.

(Kerman, 2015, p. 282). Puede deberse a una doble pérdida que el hombre tuvo que soportar desde que se convirtió en ser humano:

Pérdida de instinto ¿Que necesito?

Pérdida de tradiciones ¿Que debo?

El hombre que carece de su instinto que le diga que hacer y ya no tiene tradiciones que le indiquen qué hacer. Por lo tanto, quiere lo que otras personas tienen:

Conformismo: quiero lo que otros hacen

Totalitarismo: quiero lo que otros quieren

En relación con la perspectiva existencial y los aportes de Viktor Frankl, se define al hombre como:

El hombre sólo puede ser aprendido desde adentro como ser autónomo, en su temporalidad y finitud. El instante experimentado y vivido existencialmente cobra significado central. Aquello en lo cual el hombre se convierte cada vez en virtud de su obra: esa es su esencia. Como dice Sartre, él está condenado a la libertad a ser y devenir, o no, él mismo. El hombre se inventa a sí mismo, concibe su propia esencia, es decir, lo que él es esencialmente, incluso lo que debería o tendría que ser. La Logoterapia no considera que el hombre invente el sentido de su existencia, sino que lo descubra. (Kerman, 2015, p. 280)

Este fragmento resume la concepción existencial del ser humano como un sujeto libre y responsable de buscar sentido basado en su experiencia particular. En el contexto laboral, y particularmente en casos de sobrecarga y aislamiento, como el contexto petrolero, este significativo en la labor humana puede considerarse un factor protector frente al vacío y la fatiga existencial.

5. Metodología de Estudio

5.1 Diseño de Estudio

La presente investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, ya que se orientó a comprender las experiencias, percepciones y significados que los trabajadores y las trabajadoras del sector petrolero atribuyen a sus vivencias laborales, particularmente en relación con la ambivalencia emocional y las herramientas psicoemocionales utilizadas para afrontar las exigencias propias de la actividad. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014), el enfoque cualitativo permite profundizar en las perspectivas, experiencias y significados que los participantes atribuyen a los fenómenos estudiados.

El estudio fue de corte transversal, ya que la información se recolectó en un período determinado mediante entrevistas semiestructuradas individuales.

5.2 Participantes-Muestra

La muestra estuvo conformada por 13 trabajadores y trabajadoras del sector petrolero, residentes en las localidades de Cutral-Có y Plaza Huincul, provincia de Neuquén, con edades comprendidas entre los 25 y 56 años. Los participantes se desempeñaban en diferentes funciones dentro de la actividad petrolera y presentaban distintas antigüedades y modalidades de jornada laboral.

La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico e intencional, considerando como criterio principal que pudieran aportar experiencias vinculadas con el fenómeno objeto de estudio. La participación fue voluntaria y estuvo sujeta al cumplimiento de los criterios de inclusión establecidos para la investigación.

5.3 Criterios de Inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión considerados para la selección de participantes fueron trabajadores/as entre 23 y 56 años de edad, residir en las localidades de Cutral-Có y Plaza Huincul, provincia de Neuquén, desempeñarse laboralmente en el sector petrolero y aceptar

voluntariamente la participación en el estudio mediante el correspondiente consentimiento informado.

Dentro de los criterios de exclusión, se consideraron aquellas personas que se encontraban jubiladas al momento de la realización del estudio, quienes no se desempeñaban laboralmente en el sector petrolero de las localidades de Cutral-Có y Plaza Huinul y quienes no cumplían con el rango etario establecido para la investigación.

5.4 Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó una entrevista semiestructurada de elaboración propia, diseñada en función de los objetivos de la presente investigación. Según Hernández Sampieri et al. (2014), las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y permiten al entrevistador introducir preguntas adicionales con el propósito de precisar conceptos u obtener mayor información. En este sentido, la utilización de este instrumento permitió orientar el intercambio a partir de preguntas previamente establecidas y, al mismo tiempo, profundizar en aquellos aspectos que surgieron durante el relato de cada participante.

La entrevista estuvo organizada en torno a los principales ejes vinculados con el objeto de estudio: trayectoria y experiencia laboral en el sector petrolero; características y exigencias de la actividad laboral; emociones experimentadas frente a situaciones laborales significativas; recursos y estrategias utilizadas para afrontar situaciones de tensión o malestar; significados atribuidos al trabajo; aspectos valorados positivamente y dificultades asociadas a la actividad laboral; e influencia del trabajo en la vida personal, familiar y social.

Asimismo, se relevaron datos sociodemográficos y laborales de los participantes, tales como edad, género, localidad de residencia, lugar de trabajo, función desempeñada, antigüedad en el sector y modalidad de jornada laboral. Las preguntas fueron formuladas de manera abierta, posibilitando la realización de preguntas de profundización de acuerdo con el

desarrollo de cada entrevista. El modelo de entrevista utilizado se incorpora en el apartado de anexos.

5.5 Procedimiento

Una vez definidos los criterios de inclusión, se contactó a trabajadores y trabajadoras del sector petrolero que reunían las características establecidas para participar de la investigación. Previamente a la realización de las entrevistas, se informó a cada participante acerca de los objetivos del estudio, el carácter voluntario de su participación y el tratamiento confidencial de la información proporcionada.

Posteriormente, se realizaron 13 entrevistas semiestructuradas de manera individual. Las entrevistas se desarrollaron a partir de una guía previamente elaborada en función de los objetivos de la investigación, permitiendo incorporar preguntas de profundización de acuerdo con las experiencias relatadas por cada participante.

Una vez finalizada la etapa de recolección de datos, el material obtenido fue organizado para su posterior análisis, preservando la identidad de los participantes y la confidencialidad de la información.

Con el propósito de preservar la identidad de los participantes, se utilizaron seudónimos tanto en la presentación de los resultados como en las transcripciones incorporadas en los anexos.

5.6 Análisis de los datos

El análisis de la información se realizó a partir de las entrevistas semiestructuradas efectuadas a los 13 participantes. En una primera instancia, se realizó una lectura integral del material obtenido, con el propósito de identificar contenidos recurrentes y aspectos significativos vinculados con los objetivos de la investigación.

Posteriormente, los relatos fueron organizados mediante un proceso de categorización temática, considerando semejanzas, diferencias y recurrencias presentes en las experiencias

narradas por los participantes. La construcción de las categorías se orientó tanto por los objetivos de la investigación como por los contenidos emergentes de las entrevistas.

A partir de este proceso se organizaron tres categorías principales de análisis: emociones frente a las exigencias laborales, recursos y estrategias psicoemocionales de afrontamiento y ambivalencia emocional vinculada con los beneficios y costos personales del trabajo petrolero. Estas categorías permitieron organizar e interpretar los relatos de los participantes preservando la singularidad de sus experiencias y, al mismo tiempo, identificando aspectos compartidos entre ellas.

5.7 Utilización del Consentimiento Informado

Trabajo Final Integrador – Licenciatura en Psicología

Título: *Ambivalencia Emocional y Herramientas Psicoemocionales de los trabajadores/trabajadoras del ámbito petrolero de Cutral-Có y Plaza Huinul*

Estudiante de la carrera de Psicología: Velazquez, Johana B.

Institución: UFLO Universidad

Objetivo del estudio

Se invita a participar en una investigación cuyo propósito es explorar cómo los trabajadores y las trabajadoras del ámbito petrolero viven y manejan sus emociones en situaciones de alta demanda laboral, y de qué manera estas experiencias influyen en su bienestar.

¿En qué consiste la participación?

La participación consiste en la realización de una entrevista semiestructurada individual, en la cual se abordarán aspectos relacionados con la trayectoria laboral, las experiencias emocionales frente a situaciones de exigencia, los recursos utilizados para afrontarlas y la percepción de los beneficios y costos asociados al trabajo.

Carácter voluntario

La participación es completamente voluntaria. La persona participante tiene la libertad de omitir aquellas preguntas que no desee responder, solicitar una pausa o finalizar la entrevista en cualquier momento, sin que ello genere ningún tipo de consecuencia.

Posibles riesgos y beneficios

No se anticipan riesgos relevantes derivados de la participación. Sin embargo, algunas preguntas podrían generar cierta incomodidad al abordar experiencias laborales o emocionales significativas. La investigación no ofrece compensaciones económicas. No obstante, la participación puede favorecer la reflexión sobre la propia experiencia laboral y aportar información para una mayor comprensión de las experiencias emocionales de los trabajadores y las trabajadoras del sector petrolero.

Confidencialidad de la información

Toda la información proporcionada será tratada de manera confidencial. La identidad de los participantes será preservada y la información obtenida será utilizada exclusivamente con fines académicos. Para la presentación de los resultados se resguardarán aquellos datos que permitan identificar a las personas participantes.

Derechos de la persona participante

La persona participante podrá retirarse del estudio en cualquier momento, sin necesidad de justificar su decisión y sin que ello genere consecuencias.

Aceptación del consentimiento

Manifiesto haber leído y comprendido la información precedente y aceptó participar libre y voluntariamente en este estudio.

SÍ: _____

NO: _____

6. Resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis cualitativo de las 13 entrevistas semiestructuradas realizadas a los trabajadores y las trabajadoras participantes. La información fue organizada considerando los datos sociodemográficos y laborales relevados y, posteriormente, las categorías construidas a partir del proceso de análisis: emociones frente a las exigencias laborales, recursos y estrategias psicoemocionales de afrontamiento y ambivalencia emocional vinculada con los beneficios y costos personales del trabajo petrolero.

6.1 Análisis Sociodemográfico

A continuación, se presentan las principales características sociodemográficas de los 13 trabajadores y trabajadoras que participaron de la investigación. Para la caracterización de la muestra se consideraron la edad y el género y, posteriormente, se describieron aspectos laborales relevantes, tales como el cargo o función desempeñada, la antigüedad en el sector, la modalidad de jornada laboral y la localidad en la que desarrollan su actividad

6.1.1 Edad

Las edades de los participantes se encuentran comprendidas entre los 25 y los 56 años, con una edad promedio aproximada de 40 años. Esta amplitud etaria permitió incorporar relatos de trabajadores y trabajadoras que se encuentran en diferentes momentos de su trayectoria laboral dentro del sector petrolero.

6.1.2 Género

En relación con el género, participaron ocho varones y cinco mujeres. La inclusión de trabajadores y trabajadoras permitió recuperar experiencias provenientes de ambos géneros dentro del ámbito petrolero.

6.2 Cargos o Funciones Desempeñadas Actualmente

Los participantes se desempeñan en diversas funciones dentro del sector petrolero, lo que permitió recuperar experiencias provenientes de distintos ámbitos y niveles de responsabilidad. Entre las funciones relevadas se encuentran tareas de operación de planta, mantenimiento mecánico, supervisión de operaciones, servicios topográficos, transporte y traslado de personal, manejo de maquinaria, tareas técnicas y jefatura de equipo.

Esta diversidad evidencia que las experiencias analizadas corresponden a trabajadores y trabajadoras con diferentes responsabilidades y condiciones de trabajo dentro de la actividad petrolera.

6.3 Antigüedad en el Sector Petrolero

La antigüedad de los participantes en el sector petrolero presenta una amplia variabilidad, con trayectorias comprendidas entre los 3 y los 26 años. La muestra incluye trabajadores y trabajadoras con incorporación relativamente reciente a la actividad, así como participantes con una extensa trayectoria laboral en el sector.

Esta diversidad permitió recuperar experiencias correspondientes a diferentes momentos de la trayectoria laboral, desde trabajadores con pocos años de antigüedad hasta aquellos que cuentan con más de dos décadas de experiencia en la actividad petrolera.

6.4 Modalidad de Jornada Laboral

Las modalidades de jornada laboral de los participantes fueron diversas. Se identificaron jornadas de lunes a viernes con regreso diario al domicilio, así como diferentes diagramas de trabajo y descanso, entre ellos 5 días de trabajo por 2 de descanso, 7 por 3, 7 por 7, 14 por 7, 4 por 4 y modalidades de dos semanas de trabajo por una semana de descanso.

Asimismo, algunas de estas modalidades implican períodos de permanencia fuera del hogar, mientras que otras permiten el regreso diario al domicilio. Estas diferencias

constituyen una característica relevante de las condiciones laborales presentes en las experiencias de los participantes.

6.5 Localidad en la que Desarrolla la Actividad Laboral

Los participantes desarrollan su actividad laboral en diferentes localidades y yacimientos de la provincia de Neuquén. Entre los lugares mencionados se encuentran Plaza Huinul, Añelo, Loma Campana, Loma La Lata, Toledo, Barrosa, Sierra Chata y distintos sectores comprendidos en la zona de Vaca Muerta.

Si bien los trabajadores y las trabajadoras participantes residen en Cutral-Có o Plaza Huinul, los lugares donde desarrollan sus tareas presentan una distribución geográfica diversa, vinculada con las características propias de la actividad petrolera y con las funciones desempeñadas.

6.6 Trayectoria Personal

Las trayectorias laborales de los participantes presentan recorridos diversos dentro del sector petrolero. En varios relatos se observa un proceso progresivo de aprendizaje, capacitación y adquisición de experiencia que posibilitó el desempeño de nuevas funciones y, en algunos casos, el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

Algunos participantes iniciaron su recorrido en funciones diferentes de las que desempeñan actualmente. Martín (Edo. 6), por ejemplo, expresó: *“Al principio entré como ayudante y después fui haciendo capacitaciones y pasando a otras funciones hasta llegar a ser operario de planta”*. Asimismo, señaló haber trabajado como recorredor y maquinista antes de desempeñarse como operador. De manera similar, Victoria (Edo. 12) relató: *“Empecé trabajando en limpieza [...] después se abrió una oportunidad para pasar al laboratorio [...] hasta que tuve la posibilidad de pasar a operaciones”*.

En los participantes con mayor antigüedad, la trayectoria aparece vinculada también con la experiencia acumulada y el incremento de responsabilidades. Sergio (Edo. 11), quien

cuenta con 26 años de actividad en el sector, señaló: *“Empecé como maquinista. Después trabajé como boca de pozo y con el tiempo fui adquiriendo experiencia y más responsabilidades. Ahora soy jefe de equipo”*.

Los relatos muestran, de este modo, que la trayectoria dentro del sector petrolero no se limita a la permanencia temporal en la actividad, sino que comprende procesos de aprendizaje, adaptación, capacitación y cambios en las responsabilidades asumidas. Al mismo tiempo, la experiencia acumulada adquiere distintos significados según el momento de la trayectoria laboral en el que se encuentra cada participante.

6.7 Emociones en el Ámbito Laboral

El análisis de las entrevistas permitió identificar una diversidad de emociones asociadas a la experiencia laboral de los participantes. Frente a períodos de mayor exigencia se reiteraron expresiones vinculadas con el cansancio, el agobio, la irritabilidad, el fastidio, el malestar, la preocupación y el enojo. Estas experiencias aparecieron relacionadas con jornadas intensas, presión por la resolución de problemas, responsabilidades asumidas, dificultades operativas y situaciones imprevistas.

En algunos relatos, el malestar emocional se expresó también mediante manifestaciones físicas y cambios en el estado de ánimo. Una participante (Edo. 1), al referirse al impacto de determinadas situaciones laborales, expresó: *“por el bruxismo, por los pensamientos, me descompongo, siento que se me cierra el estómago”*. Otro participante (Edo. 8) señaló reconocer dicho impacto *“en el estado de ánimo, en el cansancio mental y físico”*. Estas expresiones muestran que los participantes identifican diferentes indicadores mediante los cuales reconocen que las exigencias laborales están afectando su experiencia emocional.

El enojo y la preocupación también surgieron frente a situaciones concretas de conflicto, responsabilidad o percepción de injusticia. Uno de los participantes (Edo. 8) relató

haberse sentido “*enojado, molesto*” luego de recibir una sanción que consideraba injusta, mientras que otros relatos vincularon la preocupación con situaciones relacionadas con la seguridad, accidentes o responsabilidades sobre otras personas.

Sin embargo, las experiencias emocionales vinculadas con el trabajo no fueron exclusivamente negativas. Los participantes también expresaron satisfacción, orgullo, alegría, calma y alivio. Estas emociones se asociaron, entre otros aspectos, con el aprendizaje, el cumplimiento de tareas, el reconocimiento de la propia capacidad, la resolución satisfactoria de problemas y la finalización de jornadas exigentes. En uno de los relatos, un participante (Edo. 8) definió el trabajo en términos de “*satisfacción porque hago lo que me gusta*”.

De este modo, las entrevistas muestran una experiencia emocional heterogénea, en la que las exigencias propias de la actividad pueden generar cansancio, tensión y malestar, mientras que el desempeño laboral también se encuentra asociado con experiencias de satisfacción, orgullo y valoración positiva.

6.8 Situaciones Laborales de Mayor Exigencia y Conflicto

El análisis de las entrevistas permitió identificar diferentes situaciones que los participantes reconocen como especialmente exigentes dentro de su actividad laboral. Entre ellas se encuentran la necesidad de resolver problemas operativos en períodos breves, las fallas de equipos, las condiciones vinculadas con la seguridad, la responsabilidad sobre otras personas, los accidentes laborales y determinadas situaciones de conflicto con compañeros o superiores.

La presión por resolver inconvenientes técnicos constituye una de las situaciones mencionadas. Un participante (Edo. 5) relató una falla ocurrida durante la madrugada: “*Estábamos todos cansados y había bastante tensión porque había que resolverlo rápido*”. Asimismo, manifestó haberse sentido ansioso y preocupado ante la posibilidad de que una equivocación agravara el problema. En otro relato, un trabajador señaló que una falla de un

equipo que no puede resolverse y demanda muchas horas constituye una situación de especial malestar.

La seguridad y la posibilidad de accidentes adquirieron especial relevancia en diferentes testimonios. Una participante definió los controles de riesgo como uno de los aspectos más críticos y exigentes de su trabajo y vinculó esta preocupación con un accidente ocurrido en la planta en el que fallecieron tres operarios. En otro caso, un participante relató un accidente laboral sufrido durante la manipulación de materiales pesados, que le provocó una lesión en la mano, requirió una intervención quirúrgica y lo mantuvo nueve meses alejado de su actividad.

La responsabilidad sobre el trabajo de otras personas también fue señalada como una fuente de exigencia. Uno de los participantes (Edo. 5) explicó: *“si algo sale mal, primero te preguntás si vos viste algo, si lo advertiste, si podrías haber hecho algo diferente”*. En su relato, la supervisión se encuentra estrechamente relacionada con la necesidad de prevenir situaciones de riesgo y sostener decisiones firmes respecto de las condiciones de seguridad.

Por otra parte, las situaciones conflictivas no se limitaron a los aspectos operativos. También aparecieron dificultades vinculadas con sanciones, relaciones entre compañeros y decisiones organizacionales. Una participante relató un conflicto originado a partir de una sanción cuestionada por sus compañeros y describió haberse sentido inicialmente enojada frente a la situación. Asimismo, otro participante señaló sentimientos de impotencia y preocupación durante un período de incertidumbre provocado por dificultades económicas y laborales de la empresa, que incluyó retrasos salariales y despidos de compañeros.

En conjunto, los relatos muestran que las situaciones de mayor exigencia se relacionan tanto con las características operativas y de seguridad propias de la actividad como con las responsabilidades asumidas, los vínculos laborales y determinadas condiciones

organizacionales. Estas experiencias constituyen contextos en los que se intensifican el cansancio, la tensión, la preocupación y otras emociones identificadas por los participantes.

6.9 Recursos y Estrategias Psicoemocionales de Afrontamiento

El análisis de las entrevistas permitió identificar diferentes recursos y estrategias utilizados por los participantes para afrontar las emociones y situaciones de exigencia vinculadas con el trabajo. Entre los recursos mencionados con mayor frecuencia se encuentran el apoyo de la pareja, la familia y los compañeros de trabajo, así como la búsqueda de espacios de conversación que permitan expresar el malestar y compartir las situaciones atravesadas.

En uno de los relatos, un participante (Edo. 5) señaló: *“Primero trato de hablar con mi esposa. También hablo con algún compañero si es algo relacionado específicamente con el trabajo”*. Asimismo, destacó la importancia de realizar actividades con su hijo, descansar y buscar momentos que le permitan despejarse. En otros testimonios también aparece la familia como un sostén relevante frente a situaciones difíciles; Sergio (Edo. 11), por ejemplo, identifica a su esposa y su familia como principales figuras de apoyo.

También se identificaron estrategias orientadas a la autorregulación y a la organización personal. Algunos participantes refirieron haber aprendido con el tiempo a no reaccionar impulsivamente, respetar los períodos de descanso, organizar mejor las tareas, pedir ayuda y establecer límites. Un participante (Edo. 5) expresó: *“Aprendí a organizarme mejor [...] también aprendí a pedir ayuda cuando hace falta”*. De manera similar, otra participante (Edo. 1) señaló que uno de sus principales aprendizajes fue poner límites y mejorar la comunicación con sus compañeros.

En algunos casos se mencionaron recursos externos de cuidado, como la psicoterapia y la actividad física. Estos espacios fueron identificados como formas de descarga, reflexión y regulación del malestar emocional. Asimismo, aparecieron actividades de distracción,

caminatas, descanso y búsqueda de espacios personales como estrategias para lograr cierto distanciamiento respecto de las preocupaciones laborales.

Sin embargo, los participantes no manifestaron de manera homogénea contar con herramientas suficientes. Uno de ellos (Edo. 5) expresó: “*No sé si suficientes*” y señaló que gran parte de sus recursos fueron adquiridos a partir de la experiencia y no mediante capacitaciones específicas sobre manejo emocional o estrés. Otros participantes también atribuyeron a los años de experiencia la posibilidad de responder de manera más reflexiva ante situaciones difíciles. Sergio (Edo. 11), por ejemplo, señaló que con el tiempo aprendió a escuchar, pensar antes de hablar y confiar en las personas con las que trabaja.

En conjunto, los relatos muestran que las estrategias de afrontamiento utilizadas son diversas y se construyen principalmente a partir de los vínculos interpersonales, la experiencia acumulada, la organización personal, el establecimiento de límites y la búsqueda de actividades que favorezcan la desconexión y el bienestar. A su vez, las entrevistas evidencian que estos recursos no siempre son percibidos como suficientes ni provienen necesariamente de espacios formales de capacitación.

6.10 Ambivalencia Emocional Vinculada con los Beneficios y Costos Personales del Trabajo Petrolero

El análisis de las entrevistas permitió identificar experiencias de ambivalencia emocional asociadas a la coexistencia de valoraciones positivas del trabajo y dificultades personales derivadas de sus condiciones. Entre los aspectos valorados positivamente se mencionaron principalmente la estabilidad económica, el salario, la posibilidad de sostener a la familia, el crecimiento profesional, el reconocimiento y la satisfacción por el trabajo realizado. Al mismo tiempo, los participantes señalaron costos vinculados con el cansancio, el desgaste físico y emocional, la presión laboral, el tiempo fuera del hogar y la dificultad para participar de determinados momentos familiares.

Esta coexistencia se manifestó con especial claridad en algunos relatos. Una participante (Edo. 2) expresó: *“Puedo sentir orgullo por mi trabajo y al mismo tiempo sentir angustia. Puedo estar agradecida por el salario y al mismo tiempo sentir que estoy pagando un costo familiar y emocional muy alto”*. Asimismo, sostuvo que ambas experiencias pueden convivir sin que una invalide a la otra.

En otro testimonio, una participante (Edo. 2) describió la relación entre beneficios y dificultades como *“muy contradictoria”*. Por un lado, destacó el salario, el reconocimiento profesional y el orgullo por el cargo alcanzado; por otro, señaló la angustia asociada a la responsabilidad, la elevada exigencia y el tiempo lejos de su familia. Al relatar una situación concreta, expresó: *“estoy contenta por un lado y triste por otro. Las dos cosas existen al mismo tiempo”*.

La tensión entre estabilidad económica y pérdida de tiempo familiar también apareció en participantes con trayectorias laborales prolongadas. Sergio (Edo. 11) señaló que el trabajo le permitió mantener a su familia y alcanzar estabilidad, pero identificó como principal costo el tiempo: *“Siete días trabajando y tres de descanso significa perderte cosas. Cumpleaños, reuniones, momentos familiares. Muchas veces no estás”*. A su vez, manifestó sentirse orgulloso de haber alcanzado el puesto de jefe de equipo y, simultáneamente, cansado por los años de distancia respecto de su familia.

En otros casos, la ambivalencia se relacionó con el momento de la trayectoria laboral. Roberto (Edo. 10), próximo a la jubilación, manifestó encontrarse conforme con los años trabajados y con la experiencia adquirida, pero simultáneamente expresó cansancio y deseo de finalizar su etapa laboral: *“Me gusta mi trabajo, sé hacerlo y tengo experiencia. Pero también estoy cansado y pienso que ya quiero jubilarme. Las dos cosas pueden estar juntas”*.

También se identificaron experiencias ambivalentes vinculadas con la incertidumbre laboral. Un participante (Edo. 13) expresó que podía sentirse satisfecho por conservar su

empleo y realizar una actividad que conoce y valora, mientras simultáneamente experimentaba preocupación respecto de la continuidad de la empresa y el cobro del salario, señalando que “*son dos cosas que pueden estar juntas*”.

No obstante, la ambivalencia no fue expresada de la misma manera por todos los participantes. En uno de los relatos, frente a la pregunta acerca de experimentar simultáneamente satisfacción y malestar, la participante respondió inicialmente que no, aunque reconoció posteriormente tensiones entre los beneficios económicos, el estrés y las exigencias laborales y familiares. Esta diferencia permite señalar que la experiencia de ambivalencia presenta matices individuales y no se manifiesta con la misma intensidad ni del mismo modo en todos los entrevistados.

En conjunto, los relatos muestran que para varios participantes los beneficios obtenidos mediante el trabajo petrolero no eliminan los costos personales y emocionales asociados a la actividad. Por el contrario, ambas dimensiones pueden coexistir en una misma experiencia laboral: la valoración del trabajo, la estabilidad económica y el orgullo profesional se presentan junto con cansancio, preocupación, desgaste y dificultades para conciliar las exigencias laborales con la vida personal y familiar.

7. Discusión

Los resultados obtenidos permiten comprender la experiencia laboral de los trabajadores y las trabajadoras del sector petrolero como un fenómeno complejo, atravesado por exigencias físicas, emocionales y organizacionales, pero también por valoraciones positivas vinculadas con la estabilidad económica, el desarrollo profesional, el reconocimiento y el sostén familiar. En este sentido, los relatos analizados muestran que la experiencia laboral no puede ser comprendida únicamente desde sus aspectos negativos, sino a partir de la coexistencia de beneficios y costos personales que adquieren significados particulares para cada participante.

En relación con el segundo objetivo específico, orientado a identificar las emociones predominantes frente a situaciones de sobrecarga laboral y las herramientas utilizadas para reconocerlas, los participantes refirieron experiencias de cansancio, agobio, irritabilidad, fastidio, preocupación, enojo y tensión. Estas emociones aparecieron principalmente asociadas con jornadas intensas, fallas operativas, responsabilidad sobre otras personas, situaciones vinculadas con la seguridad, conflictos laborales y períodos prolongados de permanencia. Al mismo tiempo, también se identificaron emociones positivas como satisfacción, orgullo, alegría, calma y alivio, vinculadas con el cumplimiento de las tareas, el reconocimiento y la valoración del propio desempeño.

Estos hallazgos pueden comprenderse en relación con el concepto de sobrecarga laboral desarrollado por Lazarus y Folkman (1984), desde el cual las demandas laborales pueden superar los recursos físicos, cognitivos y emocionales disponibles para afrontarlas. Asimismo, Gil-Monte (2012) señala que la sobrecarga no se limita a la cantidad de tareas o al tiempo de trabajo, sino que comprende también las demandas emocionales y la presión organizacional. En las entrevistas, esta dimensión se expresó tanto mediante manifestaciones

emocionales como a través del cansancio físico, las dificultades para desconectarse del trabajo y la preocupación asociada a determinadas responsabilidades.

Las características específicas de la actividad petrolera también permiten contextualizar estos resultados. Palermo (2015) describe un ámbito laboral caracterizado por jornadas extensas, permanencia en los yacimientos, exposición a riesgos y una elevada exigencia de atención y resolución. El autor señala, además, que la actividad promueve cualidades asociadas con la resistencia, la firmeza y el cumplimiento de objetivos, configurando formas de trabajo que pueden favorecer dinámicas de autoexigencia. Estas características guardan relación con los relatos de los participantes acerca de la necesidad de responder ante fallas, tomar decisiones bajo presión, sostener responsabilidades vinculadas con la seguridad y adaptarse a diferentes modalidades de jornada y permanencia.

En relación con el segundo objetivo específico, orientado a explorar las estrategias psicoemocionales utilizadas para gestionar las emociones en contextos laborales exigentes, los resultados evidenciaron la presencia de recursos diversos. Entre ellos se destacaron el apoyo de la pareja, la familia y los compañeros de trabajo, la posibilidad de conversar sobre las situaciones vividas, la realización de actividad física, el descanso, la búsqueda de espacios de desconexión y, en algunos casos, el acompañamiento psicoterapéutico. También se identificaron estrategias vinculadas con la organización personal, el establecimiento de límites y la regulación de las propias reacciones.

Estos hallazgos pueden relacionarse con los aportes de Lazarus y Folkman (1984), quienes comprenden el afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales que las personas desarrollan para responder a demandas que son evaluadas como exigentes o que exceden sus recursos. Desde esta perspectiva, las estrategias identificadas en los participantes no constituyen respuestas homogéneas, sino diferentes modos de afrontar las demandas laborales de acuerdo con los recursos personales y sociales disponibles.

Asimismo, el reconocimiento de las propias emociones y la posibilidad de regular las respuestas frente a situaciones de tensión pueden vincularse con los aportes de Goleman (1995) sobre inteligencia emocional. En los relatos, algunos participantes señalaron que la experiencia adquirida con el transcurso de los años les permitió aprender a pensar antes de reaccionar, comunicarse de manera más adecuada, pedir ayuda y establecer límites. De este modo, la experiencia laboral aparece no solo como fuente de exigencias, sino también como un espacio en el que algunos trabajadores fueron desarrollando recursos para afrontar situaciones emocionalmente complejas.

Los vínculos interpersonales adquirieron especial relevancia dentro de estas estrategias. La familia, la pareja y los compañeros fueron mencionados como fuentes de apoyo frente al cansancio, la preocupación y las dificultades laborales. En este sentido, los resultados muestran que los vínculos cercanos constituyen uno de los recursos utilizados por varios participantes para afrontar situaciones de exigencia y malestar emocional.

Sin embargo, los resultados también mostraron que estos recursos no son percibidos como suficientes por todos los participantes. Algunos señalaron no contar con herramientas específicas para el manejo emocional y destacaron que gran parte de lo aprendido proviene de la experiencia antes que de instancias formales de capacitación. Este aspecto permite considerar que las estrategias individuales y los apoyos interpersonales resultan relevantes, aunque no necesariamente compensan por sí mismos las exigencias derivadas de las condiciones laborales.

En relación con el último objetivo específico, orientado a comprender la percepción de la ambivalencia emocional y su influencia en la vida de los trabajadores petroleros, los resultados mostraron que, en varios participantes, la experiencia laboral se encuentra atravesada por la coexistencia de valoraciones positivas y negativas. La estabilidad económica, la posibilidad de sostener a la familia, el crecimiento profesional, el

reconocimiento y el orgullo por el trabajo realizado conviven con experiencias de cansancio, preocupación, desgaste emocional, presión y dificultades asociadas con el tiempo de permanencia fuera del hogar.

Esta coexistencia se corresponde con la conceptualización de la ambivalencia emocional desarrollada en el marco teórico, entendida como una experiencia subjetiva en la que pueden presentarse emociones contrapuestas frente a una misma situación (Larsen et al., 2001). Desde los aportes de Goleman (1995), el reconocimiento de estados emocionales diferentes y la posibilidad de regular las propias respuestas constituyen aspectos relevantes para comprender la experiencia emocional. Los resultados permiten observar esta coexistencia de manera concreta en los relatos de participantes que expresaron sentirse satisfechos u orgullosos de su trabajo y, simultáneamente, cansados, angustiados o preocupados por los costos personales asociados a la actividad.

Uno de los aspectos que adquirió mayor relevancia fue la tensión entre los beneficios económicos del empleo petrolero y sus repercusiones en la vida personal y familiar. Para varios participantes, el trabajo representa una fuente de estabilidad y una posibilidad de sostener económicamente a sus familias; sin embargo, los diagramas laborales y los períodos de permanencia también implican ausencias, pérdida de momentos familiares y dificultades para conciliar las demandas del trabajo con otros aspectos de la vida cotidiana. Estos hallazgos presentan puntos de encuentro con lo señalado por Walter y Darmohraj (2017), quienes, en un estudio realizado en un campamento petrolero de la Patagonia argentina, identificaron que los turnos prolongados, el aislamiento geográfico y la distancia respecto de los vínculos afectivos repercuten en la experiencia emocional de los trabajadores. En este sentido, los resultados de la presente investigación permiten observar que la valoración positiva del empleo no necesariamente elimina el malestar asociado a sus condiciones, sino que ambas experiencias pueden coexistir.

De este modo, la valoración positiva del empleo no necesariamente elimina el malestar asociado a sus condiciones, sino que ambas experiencias pueden coexistir.

Asimismo, los resultados permiten considerar que la ambivalencia emocional no se manifiesta de manera uniforme en todos los participantes. Mientras algunos reconocieron explícitamente la coexistencia de emociones contrapuestas, otros expresaron estas tensiones de manera menos directa o no las identificaron inicialmente como experiencias simultáneas. Esta heterogeneidad resulta relevante porque permite comprender la ambivalencia emocional como una experiencia subjetiva que adquiere diferentes formas según la trayectoria laboral, las condiciones de trabajo, los vínculos y los recursos personales de cada trabajador.

En este sentido, los hallazgos también pueden vincularse con las características de la actividad petrolera descritas por Palermo (2015), quien señala la presencia de jornadas extensas, permanencia en los yacimientos, exposición a riesgos y una cultura laboral en la que se valoran la resistencia, la fortaleza y el cumplimiento de los objetivos. En los relatos analizados, estas exigencias no impiden necesariamente una valoración positiva del trabajo, sino que forman parte de una experiencia más compleja en la que satisfacción y malestar pueden presentarse de manera simultánea.

En consecuencia, la ambivalencia emocional identificada en esta investigación no debería interpretarse únicamente como una dificultad individual para gestionar las emociones. Los relatos permiten situarla en la interacción entre las características personales de los trabajadores y las condiciones concretas en las que se desarrolla la actividad laboral. La coexistencia de orgullo y cansancio, estabilidad y preocupación, satisfacción y costo familiar da cuenta de una experiencia laboral que no puede reducirse a una valoración exclusivamente positiva o negativa.

Desde una perspectiva humanista-existencial, los resultados permiten ampliar la comprensión de la experiencia laboral más allá de las condiciones objetivas del empleo,

considerando también las necesidades, los significados y las valoraciones que cada participante atribuye a su trabajo. En este sentido, la actividad laboral no aparece únicamente como una fuente de ingresos, sino también como un espacio relacionado con el desarrollo profesional, el reconocimiento, los vínculos, la responsabilidad y el sostén de proyectos personales y familiares.

Los aportes de Maslow (1954) permiten comprender esta experiencia considerando que las necesidades humanas no se reducen a la seguridad económica, sino que incluyen también necesidades de pertenencia, reconocimiento y autorrealización. Desde esta perspectiva, los beneficios económicos y la estabilidad que los participantes atribuyen al trabajo petrolero pueden satisfacer necesidades relevantes, aunque ello no implica necesariamente la ausencia de otras necesidades vinculadas con el bienestar personal, los vínculos familiares y el desarrollo integral. De este modo, los relatos muestran que la satisfacción de determinadas necesidades puede coexistir con tensiones relacionadas con otras dimensiones significativas de la vida.

Desde los aportes de Rogers (1961), la experiencia subjetiva adquiere especial relevancia para comprender cómo cada trabajador percibe y significa su realidad laboral. En los relatos analizados se observaron diferencias en la manera de reconocer las emociones, valorar las exigencias y expresar los costos asociados al trabajo. Esto permite considerar que una misma condición laboral no es necesariamente experimentada de igual manera por todos los participantes. La posibilidad de reconocer las propias emociones, necesidades y límites puede relacionarse con una mayor conciencia de la experiencia personal y con la búsqueda de mayor congruencia entre las demandas externas y las vivencias internas.

Por su parte, los aportes de Frankl (1979) permiten incorporar la dimensión del sentido atribuido al trabajo. Desde los aportes de Frankl, el sentido adquiere un carácter particular de acuerdo con las experiencias concretas que atraviesa cada persona y con la

actitud que adopta frente a ellas. En los relatos, el trabajo adquiere significados relacionados con el sostenimiento de la familia, la trayectoria construida, el aprendizaje, el reconocimiento y el orgullo por lo alcanzado. Estos significados pueden contribuir a comprender por qué, aun frente a condiciones exigentes y costos personales, algunos participantes mantienen una valoración positiva de su actividad laboral.

La integración de estas perspectivas permite comprender que el bienestar de los trabajadores no depende exclusivamente de la reducción de las exigencias laborales ni de la adquisición individual de herramientas de regulación emocional. También involucra la posibilidad de reconocer las propias necesidades, construir vínculos significativos, encontrar sentido en la actividad realizada y disponer de condiciones laborales que favorezcan un equilibrio posible entre el trabajo y otras dimensiones de la vida.

Los hallazgos obtenidos también presentan puntos de encuentro con los antecedentes empíricos relevados. Amendaño Estévez (2023), a partir de una revisión sistemática sobre trabajadores del sector petrolero sometidos a jornadas extendidas, identificó la presencia de factores de riesgo psicosocial vinculados con las características exigentes de la actividad y sus repercusiones en la calidad y el estilo de vida de los trabajadores. En una línea similar, Montes Vega et al. (2021) encontraron una presencia elevada de exigencias laborales y carga de trabajo en trabajadores de una empresa de servicios petroleros, así como relaciones significativas entre la carga laboral y distintas dimensiones de la calidad de vida en el trabajo. Estos antecedentes resultan consistentes con los relatos de los participantes de la presente investigación, quienes señalaron cansancio, presión, preocupación y dificultades para conciliar las exigencias laborales con la vida personal y familiar. Asimismo, Choufi Colpas (2022) identificó una relación entre ansiedad y estrés laboral en trabajadores petroleros y destacó la influencia de aspectos como la carga de trabajo y la duración de las jornadas. Por otra parte, los resultados de Velasco-Herrera y Lima-Rojas (2024) realizaron una

investigación con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, quienes hallaron asociaciones entre dimensiones de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional, permiten considerar la relevancia que adquieren el reconocimiento y la regulación emocional frente a las exigencias laborales. Si bien estos antecedentes corresponden principalmente a estudios cuantitativos y presentan diferencias metodológicas respecto de la presente investigación, sus hallazgos permiten contextualizar las experiencias recuperadas mediante las entrevistas y señalar puntos de convergencia en torno a las exigencias laborales, el bienestar y los recursos emocionales.

8. Conclusión

La presente investigación permitió comprender cómo los trabajadores y las trabajadoras del sector petrolero de Cutral-Có y Plaza Huinul perciben y significan sus experiencias emocionales frente a las exigencias propias de la actividad, así como los recursos psicoemocionales que utilizan para afrontarlas. A partir del análisis de las 13 entrevistas semiestructuradas, se identificaron experiencias diversas que evidencian la complejidad de la relación entre trabajo, emociones y vida personal.

En relación con el primer objetivo específico, se identificaron emociones vinculadas con el cansancio, el agobio, la irritabilidad, la preocupación, el enojo y la tensión frente a situaciones de mayor exigencia laboral. Al mismo tiempo, los participantes expresaron satisfacción, orgullo, alegría, calma y alivio asociados con el desempeño, el aprendizaje, el reconocimiento y la resolución de las tareas. De este modo, la experiencia emocional vinculada con el trabajo no se presentó de manera exclusivamente negativa.

Respecto del segundo objetivo específico, se reconocieron diferentes estrategias psicoemocionales de afrontamiento, entre ellas el apoyo de la pareja, la familia y los compañeros, los espacios de conversación, el descanso, la actividad física, la búsqueda de momentos de desconexión y, en algunos casos, la psicoterapia. También se identificaron recursos desarrollados a partir de la experiencia, como la organización, el establecimiento de límites, la búsqueda de ayuda y la regulación de las propias reacciones. Sin embargo, estas herramientas no fueron percibidas como suficientes por todos los participantes.

En cuanto al tercer objetivo específico, los resultados permitieron comprender que, en varios de los entrevistados, los beneficios asociados al trabajo petrolero, como la estabilidad económica, el sostenimiento familiar, el crecimiento profesional y el orgullo por la tarea realizada, pueden coexistir con cansancio, preocupación, desgaste y costos vinculados con la vida personal y familiar. La ambivalencia emocional no se manifestó de manera uniforme,

sino que adquirió diferentes significados según las condiciones laborales, los vínculos y las trayectorias particulares.

En conclusión, la experiencia de los trabajadores y las trabajadoras entrevistados evidencia que la actividad petrolera involucra una relación compleja entre beneficios laborales, exigencias y experiencias emocionales. Los hallazgos permiten destacar la importancia de considerar la dimensión psicoemocional de los trabajadores y de promover condiciones y recursos de acompañamiento que contemplen no solo las capacidades individuales de afrontamiento, sino también los vínculos, las características de la organización laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

9. Aportes y Contribuciones de la Investigación

La presente investigación aporta al campo de la Psicología, y particularmente a la Psicología Laboral, una aproximación cualitativa a las experiencias emocionales de trabajadores y trabajadoras del sector petrolero de Cutral-Có y Plaza Huincul. El análisis de las entrevistas permitió recuperar las percepciones y significados construidos por los propios participantes respecto de las exigencias laborales, las estrategias psicoemocionales de afrontamiento y la coexistencia de beneficios y costos asociados al trabajo.

Uno de los aportes del estudio radica en la incorporación de una perspectiva humanista-existencial para comprender al trabajador más allá de su función productiva. Esta mirada permite considerar de manera integrada las emociones, los vínculos, las necesidades personales, el desarrollo profesional y el sentido atribuido al trabajo, dimensiones que adquieren especial relevancia en contextos laborales caracterizados por elevadas exigencias y modalidades de permanencia y rotación.

Asimismo, la investigación aporta evidencia empírica situada en el contexto de la provincia de Neuquén, recuperando experiencias de trabajadores y trabajadoras de un sector de particular relevancia económica y social para la región. Los relatos permitieron visibilizar que la valoración positiva del empleo, vinculada con la estabilidad económica, el reconocimiento y el sostenimiento familiar, puede coexistir con cansancio, preocupación, desgaste y costos vinculados con la vida personal y familiar.

Finalmente, los hallazgos ofrecen elementos que pueden resultar útiles para pensar acciones de prevención e intervención desde la Psicología orientadas al bienestar laboral. En particular, permiten considerar la importancia de fortalecer espacios de escucha, reconocimiento emocional, apoyo interpersonal y desarrollo de recursos de afrontamiento, sin perder de vista las condiciones organizacionales en las que se desarrolla la actividad.

10. Limitaciones de la Investigación

Es necesario reconocer ciertas limitaciones metodológicas presentes en el desarrollo de la presente investigación.

En primer lugar, al tratarse de un estudio cualitativo realizado con 13 trabajadores y trabajadoras del sector petrolero de Cutral-Có y Plaza Huincul, los resultados obtenidos se encuentran vinculados con las experiencias particulares de los participantes y con el contexto específico en el que desarrollan su actividad. En este sentido, los hallazgos no pretenden ser generalizables al conjunto de los trabajadores del sector petrolero, sino contribuir a una comprensión situada de sus experiencias y significados.

Asimismo, las entrevistas semiestructuradas permitieron acceder a los relatos y percepciones de los participantes respecto de sus experiencias laborales y emocionales. En este sentido, la información obtenida corresponde a las percepciones y significados contruidos por los propios participantes, de acuerdo con el enfoque cualitativo adoptado, por lo que los hallazgos deben comprenderse en relación con las experiencias particulares y el contexto en el que fueron producidos.

Finalmente, en relación con la búsqueda de antecedentes teóricos y empíricos, se identificó como limitación la dificultad para acceder a investigaciones a nivel nacional que aborden de manera específica la temática de la ambivalencia emocional en articulación con la sobrecarga laboral. Si bien se encontraron estudios vinculados con las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales, estos no profundizan específicamente en la comprensión de la ambivalencia emocional como fenómeno central ni se ajustan completamente al contexto del sector petrolero de la región. Esta situación implicó un desafío en la construcción del marco teórico y requirió la integración de aportes provenientes de distintos enfoques y líneas de investigación.

11. Propuestas de Intervención

Las propuestas de intervención que se presentan a continuación se sustentan en los hallazgos obtenidos en la presente investigación, con el objetivo de trasladar los resultados al campo de la práctica profesional. En este sentido, se busca generar herramientas concretas desde el ámbito de la Psicología, orientadas al fortalecimiento de los recursos personales y psicoemocionales de los trabajadores y las trabajadoras del sector petrolero.

A partir de los resultados analizados, se identificó la importancia de promover estrategias que favorezcan el reconocimiento y la gestión de las emociones, el fortalecimiento de los vínculos interpersonales y un mayor equilibrio entre las exigencias del entorno laboral y el bienestar subjetivo. En función de ello, se proponen acciones orientadas a abordar las experiencias de sobrecarga laboral y ambivalencia emocional desde una perspectiva humanista.

Desde esta perspectiva, la intervención se centra en acompañar a los sujetos en el reconocimiento de sus emociones, el desarrollo de recursos de afrontamiento y la construcción de sentido en relación con su actividad laboral, comprendiendo al trabajador como un ser integral, atravesado por dimensiones emocionales, sociales y personales.

11.1 Taller N.º 1: Fortalecimiento de la Regulación Emocional y del Conocimiento de Sí Mismo

Lugar.

Un espacio físico dentro del ámbito laboral, como un tráiler acondicionado, una sala de descanso adaptada o un espacio de capacitación existente.

Frecuencia y duración.

Una vez por semana o cada quince días, según la viabilidad institucional, con una duración aproximada de 60 a 90 minutos y adaptado a los diferentes turnos de trabajo.

Modalidad.

Grupos reducidos, con participación voluntaria y coordinados por un/a profesional de la Psicología.

Propuesta de intervención

Objetivo. Favorecer el reconocimiento, la identificación y la regulación de las emociones en los trabajadores y las trabajadoras del sector petrolero, promoviendo el desarrollo de recursos personales para afrontar situaciones laborales exigentes.

Fundamentación. Los resultados de la investigación permitieron identificar diferentes experiencias emocionales frente a las exigencias laborales, entre ellas cansancio, agobio, irritabilidad, preocupación, enojo y tensión. Asimismo, algunos participantes señalaron reconocer el impacto del trabajo mediante cambios en el estado de ánimo y manifestaciones físicas. Por otra parte, mientras algunos trabajadores manifestaron haber desarrollado recursos de afrontamiento a partir de la experiencia, otros expresaron no contar con herramientas suficientes para gestionar determinadas situaciones emocionalmente exigentes.

En función de estos hallazgos, se considera pertinente promover espacios que permitan fortalecer el reconocimiento emocional y ampliar los recursos disponibles para afrontar situaciones de mayor exigencia. Desde una perspectiva humanista, se propone acompañar a la persona en el reconocimiento de su experiencia emocional, favoreciendo una mayor integración entre lo que siente, piensa y hace.

Descripción de la actividad. El taller se desarrollará mediante encuentros grupales estructurados en los cuales se abordarán progresivamente temáticas vinculadas con la identificación y regulación emocional. Entre las actividades propuestas se incluyen:

- Ejercicios de reconocimiento emocional, orientados a identificar emociones frecuentes durante la jornada laboral y sus manifestaciones físicas y cognitivas.
- Técnicas de respiración y relajación orientadas a favorecer la regulación frente a situaciones de tensión.
- Dinámicas de reflexión grupal que permitan compartir experiencias laborales y emociones asociadas, favoreciendo la empatía y la validación emocional.
- Estrategias de organización personal y establecimiento de límites, orientadas a fortalecer recursos frente a situaciones laborales exigentes.

Las actividades se desarrollarán en un clima de respeto, confidencialidad y escucha activa, promoviendo la participación voluntaria y el intercambio entre los participantes.

Beneficios esperados

- Favorecer un mayor reconocimiento y comprensión de las propias emociones.
- Desarrollar herramientas de regulación emocional.
- Fortalecer recursos personales para afrontar situaciones laborales exigentes.
- Favorecer la comunicación y la expresión emocional.
- Promover el bienestar subjetivo de los trabajadores y las trabajadoras.

11.2 Taller N.º 2: Espacios de Interacción y Contención Grupal

Lugar.

La intervención se desarrollará en un espacio físico dentro del ámbito laboral, como un tráiler acondicionado o una sala destinada a encuentros grupales, garantizando condiciones adecuadas de privacidad y accesibilidad para los trabajadores y las trabajadoras.

Frecuencia y duración.

Se propone una modalidad grupal, con encuentros quincenales de aproximadamente 60 a 90 minutos de duración, organizados en función de los turnos rotativos del personal.

Modalidad.

Los grupos estarán conformados por entre 8 y 12 participantes, favoreciendo la participación activa y el intercambio, y serán coordinados por un/a profesional de la Psicología.

Propuesta de intervención

Objetivo. Favorecer la expresión emocional, el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de redes de apoyo entre trabajadores y trabajadoras del sector petrolero, promoviendo espacios de contención que contribuyan al afrontamiento de las exigencias laborales.

Fundamentación. Los resultados de la investigación permitieron identificar la relevancia de los vínculos interpersonales como recursos de afrontamiento frente a situaciones laborales exigentes. La pareja, la familia y los compañeros de trabajo fueron mencionados por distintos participantes como figuras de apoyo frente al cansancio, la preocupación y las dificultades vinculadas con la actividad laboral. Asimismo, algunos relatos pusieron de manifiesto la importancia de poder conversar sobre las experiencias atravesadas, pedir ayuda y contar con personas de confianza dentro y fuera del ámbito de trabajo.

A partir de estos hallazgos, se considera pertinente promover espacios grupales que favorezcan la expresión emocional, la escucha y el intercambio entre pares. Desde una perspectiva humanista, el grupo puede constituirse como un espacio de acompañamiento y desarrollo personal, en el que la escucha empática y la aceptación de la experiencia permitan fortalecer los vínculos y ampliar los recursos colectivos de afrontamiento.

Descripción de la actividad. Los encuentros se estructurarán como espacios vivenciales centrados en la experiencia presente, promoviendo la toma de conciencia, la expresión emocional y la escucha sin juicio.

Las dinámicas incluirán actividades orientadas al reconocimiento emocional y al fortalecimiento del vínculo grupal, tales como la “**rueda de emociones**”, que permitirá identificar y compartir estados emocionales, así como instancias destinadas a la puesta en común de logros o experiencias positivas, favoreciendo una mirada integral de la vivencia laboral.

Los encuentros podrán iniciarse con la consigna “**¿Cómo llego hoy?**”, en la cual, en disposición circular, cada participante compartirá una palabra o breve expresión acerca de su estado emocional actual, promoviendo la expresión genuina y la aceptación de la experiencia propia y ajena.

Asimismo, se incorporarán dinámicas orientadas al desarrollo de la empatía y la comunicación, como el “Círculo de Escucha Activa”, donde en pequeños grupos los participantes podrán compartir situaciones laborales significativas y ejercitar una escucha respetuosa, evitando juicios o evaluaciones sobre la experiencia del otro.

Del mismo modo, se podrá implementar la técnica de intercambio de roles (role-playing empático), mediante la representación de situaciones laborales conflictivas o exigentes desde diferentes perspectivas, con el objetivo de favorecer la comprensión del otro y ampliar las formas de respuesta ante situaciones interpersonales complejas.

Estas actividades estarán orientadas a fortalecer la expresión emocional, la escucha activa y la construcción de vínculos de apoyo dentro del ámbito laboral.

Beneficios esperados

- Fortalecer los vínculos interpersonales dentro del ámbito laboral.
- Favorecer la expresión y validación emocional.

- Promover espacios de escucha y acompañamiento entre pares.
- Mejorar la comunicación interpersonal.
- Fortalecer estrategias colectivas de afrontamiento frente a las exigencias laborales.

11.3 Taller N.º 3: Reflexión sobre el Sentido del Trabajo y Proyecto Personal

Lugar.

La intervención se desarrollará en un espacio físico dentro del ámbito laboral, como un tráiler acondicionado o una sala destinada a encuentros grupales, garantizando accesibilidad y condiciones adecuadas para los trabajadores y las trabajadoras.

Frecuencia y duración.

Se propone una modalidad grupal, con encuentros quincenales de aproximadamente 60 a 90 minutos de duración, organizados en función de los turnos rotativos del personal.

Modalidad.

Los grupos estarán conformados por entre 8 y 12 participantes, favoreciendo la participación activa y el intercambio, y serán coordinados por un/a profesional de la Psicología.

Propuesta de intervención

Objetivo. Favorecer la reflexión y resignificación del lugar que ocupa el trabajo en relación con los proyectos personales de los trabajadores y las trabajadoras, promoviendo la construcción de sentido y una mirada más integrada entre la vida laboral y personal.

Fundamentación. Los resultados de la investigación permitieron identificar que el trabajo adquiere diferentes significados para los participantes. La estabilidad económica, el sostenimiento de la familia, el desarrollo profesional, el aprendizaje y el orgullo por la trayectoria construida constituyen aspectos valorados positivamente. Al mismo tiempo, algunos participantes reconocieron costos asociados al cansancio, las exigencias laborales, el tiempo fuera del hogar y la dificultad para participar de determinados momentos familiares.

Esta coexistencia de beneficios y costos pone de manifiesto la importancia de generar espacios que permitan reflexionar acerca del lugar que ocupa el trabajo en la vida de cada persona y su relación con otros proyectos y dimensiones significativas. Desde una perspectiva humanista-existencial, y en línea con los aportes de Frankl, el trabajo puede constituirse como una fuente de sentido en la medida en que la persona logra vincular su experiencia con valores, metas y propósitos significativos.

Descripción de la actividad. Los encuentros estarán orientados a la reflexión sobre el sentido atribuido al trabajo y su relación con la vida personal, favoreciendo el reconocimiento de las elecciones, experiencias y proyectos construidos a lo largo de la trayectoria laboral.

Se trabajará a partir de dinámicas reflexivas y vivenciales, tales como:

- Línea de vida laboral: permitirá identificar momentos significativos de la trayectoria laboral y las emociones asociadas a ellos.
- Resignificación de la experiencia laboral: orientada a reflexionar sobre el significado que cada participante atribuye a su trabajo, considerando tanto sus beneficios como sus costos personales.
- Mapa de metas integrales: actividad destinada a identificar objetivos en diferentes dimensiones de la vida ,personal, familiar, laboral y social, favoreciendo la reflexión sobre las prioridades y proyectos futuros.

Estas actividades estarán orientadas a favorecer una mayor integración entre las diferentes dimensiones de la vida de los participantes, promoviendo la reflexión sobre sus emociones, decisiones, valores y proyectos.

Beneficios esperados

- Favorecer la construcción y reflexión sobre el sentido atribuido al trabajo.
- Promover una mayor integración entre la vida laboral y personal.

- Favorecer el reconocimiento de los beneficios y costos asociados a la actividad laboral.
- Fortalecer la proyección hacia el futuro y los proyectos personales.
- Promover el bienestar subjetivo de los trabajadores y las trabajadoras.

12. Referencias

- Amendaño Estévez, E. N. (2023). *Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del sector petrolero durante jornadas extendidas de trabajo: Revisión sistemática* [Trabajo de fin de máster, Universidad Internacional SEK].
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48(2), 97–125. <https://doi.org/10.1177/001872679504800201>
- Choufi Colpas, I. S. (2022). *Ansiedad y estrés laboral en trabajadores petroleros: Municipio Maracaibo*. Universidad Rafael Urdaneta.
- Collazos Salazar, C. O., Balvin Azaña, R. J., Ruiz Villavicencio, R. E., & Monterroso Coronado, C. A. (2025). Inteligencia emocional y el desempeño laboral: Claves para el éxito de organizaciones peruanas. *Impulso, Revista de Administración*, 5(12), 189–201. <https://doi.org/10.59659/impulso.v5i12.179>
- Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales de UGT Andalucía. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. UGT Andalucía.
- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129–136. <https://doi.org/10.1126/science.847460>
- Filippi, G. (2010). *El aporte de la psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional*. Eudeba.
- Frankl, V. E. (1979). *El hombre en busca de sentido*. Herder.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

- Freytes, A. (2017). Paradojas y cuestionamientos en el rol del psicólogo laboral actual. En C. Weigle, B. Benditto, N. González, & G. Vera (Comps.), *Psicología laboral: Explorando prácticas actuales* (pp. 348–372). Lugar Editorial.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Kairós.
- Granda Cuenca, A. G., & Torres Jerves, J. A. (2024). Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa petrolera. *Religación*, 9(43). <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i43.1340>
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3–24). Guilford Press.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Kerman, B. (2015). *Nuevas ciencias de la conducta: Las herramientas del cambio*. UFLO.
- Kertész, R., Atalaya, C., & Kertész, A. (2017). *Análisis transaccional integrado* (5.^a ed.). IPPEM.
- Larsen, J. T., McGraw, A. P., & Cacioppo, J. T. (2001). Can people feel happy and sad at the same time? *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(4), 684–696. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.4.684>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *The New England Journal of Medicine*, 338(3), 171–179. <https://doi.org/10.1056/NEJM199801153380307>

- Montes Vega, K. S., Flores Carrillo, R., González Baltazar, R., & Barreno-Avila, E. M. (2021). Relación entre factores de riesgo psicosocial y calidad de vida en el trabajo en empleados de una empresa de servicios petroleros. *Ocronos*, 4(5), 87.
- Palermo, H. M. (2015). “Machos que se la bancan”: Masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina. *Desacatos*, 47, 100–115.
- Pérez, I., & Bjerg, M. M. (2023). Las emociones en la historia del trabajo: Posibles abordajes analíticos. *Anuario IEHS*, 38(1), 281–297. <https://doi.org/10.37894/ai.v38i1.1694>
- Rodriguez-Leyth, H., Coronado-Davila, F., Arce-Huamani, M. Á., & Ruiz-Gutiérrez, F. (2024). Relación entre la carga mental y el tipo de puesto laboral en trabajadores de un centro minero y uno petrolero, 2020–2021. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 33(2), 198–208.
- Rogers, C. (1961). *El proceso de convertirse en persona*. Paidós.
- Velasco-Herrera, P., & Lima-Rojas, D. (2024). Relación entre inteligencia emocional y calidad de vida laboral en una empresa productiva de Pelileo. *Revista Tecnológica-ESPOL*, 36(2), 46–60. <https://doi.org/10.37815/rte.v36n2.1184>
- Walter, J., & Darmohraj, A. (2017). *Riesgos psicosociales en un campamento petrolero patagónico: ¡Un psicólogo por favor!*. Universidad de San Andrés, Escuela de Negocios.