



Revista de Estudios Globales Universitarios

Metrópolis

Vol 6

2025
Num 2

ISSN 2692-319X | E-ISSN 2692-3203
Journal Julio - Diciembre 2025

Análisis Del Desarraigo Familiar En Los Trabajadores Operativos De Campo De La Empresa Ingeniería Y Servicios S.A.S

*Analysis Of Family Uprooting in Field Operative Workers Of The
Company Ingeniería y Servicios S.A.S*

Amalia Cumandá Castillo Vinuez¹ 

cumandacv_89@hotmail.com

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)
Riobamba, Ecuador

Benjamín Gabriel Quito Cortez² 

benjaminquito@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)
Riobamba, Ecuador

Aurelio Iván Quito Álvarez³ 

ivanquito@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)
Riobamba, Ecuador

Recepción: 06-11-2024

Aceptación: 16-11-2025

Publicación: 20-12-2025

Como citar este artículo: Castillo, A; Quito, B; Quito, A. (2025) **Análisis Del Desarraigo Familiar En Los Trabajadores Operativos De Campo De La Empresa Ingeniería Y Servicios S.A.S.** Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios, 6 (1), pp. 1-44

¹ Tecnólogo en seguridad y salud ocupacional. Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO); Maestrante en Herramientas de Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo. (ITSO).

² Abogado, Magister en Educación (Universidad Bicentenaria de Aragua) Venezuela, Magister en Ciencias Gerenciales (Universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (UBA) Venezuela, Doctor en Ciencias Gerenciales PHD (universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Postdoctorado en Ciencias de la Educación (UBA) Venezuela.

³ Promotor y gestor de proyectos sociales (Capacitadora JYS), Formación técnica avanzada en participación y gobernanza comunitaria, mediación y resolución de conflictos (Capacitadora JYS), Tecnólogo en Promoción y Defensoría Social (Instituto Superior Tecnológico Jatun Yachay Wasi), Tecnólogo Superior Universitario en Seguridad y Salud Ocupacional (Instituto Superior Tecnológico Oriente (ITSO)).





Resumen

El presente estudio analizó el impacto del desarraigo familiar en trabajadores operativos de campo de la empresa Ingeniería y Servicios S.A.S., quienes están expuestos a condiciones laborales que implican estancias prolongadas lejos de su entorno afectivo. La finalidad fue comprender cómo esta separación del lazo familiar influye en su salud emocional, afecta en el desempeño laboral y percepción de riesgo. Se utilizó la metodología de enfoque mixto, integrando entrevistas semiestructuradas y Escala de Soledad de UCLA adaptada, al contexto operativo, con una muestra cerrada de ocho trabajadores. Los resultados evidenciaron niveles altos y muy altos de desarraigo en el 100 % de los participantes, con síntomas de aislamiento, desgaste emocional y debilitamiento de los vínculos familiares. Se observaron efectos directos en la concentración, motivación y adherencia a los protocolos de seguridad, de la empresa. Las entrevistas revelaron la ausencia de políticas institucionales para el acompañamiento emocional, así como la necesidad de rediseñar turnos y establecer mecanismos de apoyo psicosocial, cuando las jornadas de trabajo se alargan por temas operativos. Se concluye que el desarraigo constituye un riesgo psicosocial crítico que debe ser incluido en la matriz de prevención de riesgos laborales. La investigación aporta una comprensión integral del fenómeno, proponiendo la incorporación de estrategias organizativas orientadas al bienestar emocional del personal. Reconocer el papel de los vínculos afectivos en la seguridad laboral resulta fundamental para mejorar la calidad del entorno de trabajo y reducir la probabilidad de accidentes derivados del agotamiento afectivo y la desconexión emocional. **Palabras claves:** desarraigo familiar, riesgo psicosocial, trabajadores de campo, salud emocional, seguridad laboral.

Abstract

The present academic article analyzed the impact that causes of family uprooting on field operational workers at Ingeniería y Servicios S.A.S. company, those who are exposed to working conditions that involve prolonged stays in their workplace, that is away from their emotional environment. The purpose was to understand how this separation from family ties influences in the emotional health, or affects job performance, and perception of risk. A mixed-method approach was applied, using semi-structured interviews and the UCLA Loneliness Scale adapted method was also used, to the operational context, with a closed sample of eight workers. The results show high and very high levels of uprooting in the 100% of the participants, with symptoms of isolation, emotional exhaustion, and weakening of family ties. Direct effects were observed on concentration, motivation, and adherence that have the company's safety protocols. The interviews reveal the absence of institutional policies for emotional support, as well as the need to redesign shifts and establish psychosocial support mechanisms when workdays are extended due to operational issues. It is concluded that uprootedness constitutes a critical psychosocial risk that should be included in the occupational risk prevention matrix. This academic article provides a comprehensive understanding of the phenomenon, proposing the incorporation of organizational strategies aimed at the emotional well-being of staff. Recognizing the role of emotional bonds in occupational safety is essential to improving the quality of the work environment and reducing the likelihood of accidents resulting from emotional exhaustion and emotional disconnection. **Keywords:** family uprooting, psychosocial risk, field workers, emotional health, occupational safety.





Introducción.

En el entorno laboral actual, caracterizado por altos niveles de exigencia operativa y movilidad geográfica, se ha evidenciado un incremento en los factores de riesgo psicosocial que afectan directamente la seguridad de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Entre estos factores, el desarraigo familiar se configura como una dimensión crítica, particularmente en aquellos oficios que requieren desplazamientos constantes o estancias prolongadas lejos del hogar.

Esta condición expone al trabajador a una doble vulnerabilidad: por un lado, el desgaste físico derivado de las exigencias del trabajo de campo; por otro, la afectación emocional causada por la lejanía de su entorno afectivo. Esta combinación puede deteriorar

progresivamente su equilibrio psicológico y reducir su percepción de autocuidado y protección (Abaunza et al., 2016).

La separación de los vínculos afectivos, el aislamiento social y la desconexión emocional generan una serie de impactos que no solo comprometen la salud mental del trabajador, sino que también inciden en su rendimiento y capacidad de atención en tareas de riesgo, como lo evidencian investigaciones recientes (Portela y Machado, 2022).

En empresas del sector técnico - operativo, como Ingeniería y Servicios S.A.S., cuyo personal de campo debe adaptarse a jornadas extendidas, condiciones geográficas adversas y contextos laborales de alta exigencia, la exposición continua al desarraigo puede agravar el estrés, la fatiga y los cuadros de ansiedad, elementos que se han asociado de forma directa con una mayor probabilidad de accidentes laborales (Gómez et al., 2023).





La metodología responde a un enfoque mixto, apoyado en entrevistas semiestructuradas y en una adaptación contextual de la Escala de Sentimientos de Soledad University of California at Los Angeles, UCLA, orientada a identificar indicadores de desarraigo familiar en trabajadores operativos como el aislamiento emocional, la falta de relaciones significativas, la sensación de desconexión social y el sentimiento de exclusión o marginalidad (Velarde et al., 2016).

Este trabajo tiene la finalidad de contribución a una comprensión más integral del accidente laboral, integrando dimensiones subjetivas que habitualmente son marginadas en los diagnósticos técnicos, además, plantea la necesidad urgente de implementar herramientas de intervención que no solo evalúen las condiciones materiales del trabajo, sino que reconozcan el papel que juegan las emociones, los vínculos y la estabilidad afectiva del trabajador en el ejercicio seguro de sus funciones.

A partir de estas premisas, la presente investigación se orienta por la siguiente pregunta: ¿Cómo incide el desarraigo familiar en los accidentes laborales entre los trabajadores operativos de campo? Esta interrogante guía un análisis de tipo mixto, con base en una revisión bibliográfica, cuyo propósito es identificar patrones comunes, establecer relaciones interpretativas e inferir las consecuencias que este fenómeno tiene sobre la gestión del riesgo en entornos laborales con alta movilidad.

Marco Teórico.

El desarraigo familiar, entendido como la separación prolongada del núcleo afectivo debido a obligaciones laborales, ha sido identificado como un factor de riesgo psicosocial que afecta la salud mental de los trabajadores. Esta situación es particularmente relevante en contextos donde las





exigencias del trabajo implican movilidad geográfica y estancias prolongadas lejos del hogar (De Lucio et al., 2024).

La desconexión emocional y la falta de apoyo familiar pueden generar sentimientos de soledad y aislamiento, que a su vez inciden en el bienestar psicológico del trabajador, demostrando que la soledad percibida está asociada con niveles elevados de estrés y ansiedad, lo que puede comprometer la capacidad de concentración y aumentar la propensión a errores en el entorno laboral (Neffa, 2015).

Los trabajadores operativos de campo enfrentan condiciones laborales que los exponen a diversos riesgos psicosociales, así como la combinación de jornadas extensas, ambientes laborales exigentes y la separación del entorno familiar contribuye al desarrollo de estrés crónico y fatiga mental (De Lucio et al., 2024).

La exposición continua a estos factores puede deteriorar la salud mental del trabajador, afectando su rendimiento y aumentando la probabilidad de accidentes laborales. La falta de interacción social y el aislamiento en el lugar de trabajo también han sido

vinculados con una mayor incidencia de errores y accidentes (Coello, 2023).

La soledad en el entorno laboral no solo afecta la salud mental del trabajador, sino que también tiene implicaciones directas en la seguridad laboral. La ausencia de compañeros de trabajo y la falta de comunicación pueden retrasar la respuesta ante situaciones de emergencia, aumentando la gravedad de los accidentes (Comisión Económica para América Latina y





el Caribe CEPAL, 2019). Además, el estado emocional negativo asociado con la soledad puede disminuir la motivación y la atención del trabajador, factores críticos para la prevención de accidentes en tareas que requieren alta concentración y precisión (Canney, 2023).

La evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo es fundamental para identificar y mitigar los factores que afectan la salud mental de los trabajadores, además que herramientas como cuestionarios y escalas de evaluación permiten detectar niveles de estrés, ansiedad y otros indicadores de malestar psicológico (Moscheni y Gili, 2021).

En el contexto del desarraigo familiar, es importante adaptar estas herramientas para evaluar específicamente el impacto de la separación del entorno afectivo en la salud mental del trabajador, la identificación temprana de estos riesgos permite implementar estrategias de intervención y apoyo que pueden reducir la incidencia de accidentes laborales (Muñoz et al., 2023).

La comprensión de la relación entre el desarraigo familiar y los accidentes laborales tiene implicaciones significativas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Las organizaciones deben considerar los factores psicosociales en sus programas de prevención de riesgos laborales, especialmente en sectores donde la movilidad geográfica es una exigencia del trabajo (De Lucio et al., 2024).

La publicación del Ministerio de Trabajo del Ecuador afirma que la implementación de políticas que promuevan el bienestar emocional de los trabajadores, como programas de apoyo psicológico y estrategias para mantener la conexión con el entorno familiar, puede contribuir a reducir





los riesgos asociados con el desarraigo (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2021).

El apoyo familiar percibido actúa como un factor protector frente al estrés laboral, y puede tener una incidencia directa en la prevención de accidentes de trabajo, especialmente en ocupaciones de alta demanda física y emocional. Cuando los trabajadores sienten que cuentan con el respaldo afectivo de su entorno más cercano, tienden a mostrar mayor estabilidad emocional, mayor motivación intrínseca y una disposición más sólida hacia el cumplimiento de protocolos de seguridad (Pastor, 2023).

El sentido de pertenencia y el vínculo familiar estable han sido asociados con menores niveles de absentismo, mayor compromiso organizacional y menor propensión a la fatiga mental. Desde esta perspectiva, el desarraigo familiar, al debilitar ese soporte afectivo, deja al trabajador en una situación de mayor vulnerabilidad emocional, afectando indirectamente su percepción del riesgo y su capacidad de respuesta ante situaciones críticas (Brea, 2024).

La base legal con la que se realiza este estudio se fundamenta en la siguiente legislación ecuatoriana:

- El artículo 326, numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador dispone que “toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones que aseguren su dignidad, salud, seguridad y un ambiente saludable”.
- El Código del Trabajo, en el Art. 410, “los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida”.





- El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Art. 40 incluye a los riesgos psicosociales como un riesgo laboral los cuales deben ser prevenidos.

Estado del Arte

Sobre el trabajo de investigación, se encontraron varios estudios que abordan el tema de las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar y se propone determinar la relación entre ambos factores con el fin de diseñar un plan preventivo. Para ello, un estudio empleó una investigación no experimental, transversal y descriptiva, combinando herramientas cuantitativas basadas en la norma NOM-035-STPS-2018 con grupos de discusión (Tablera, 2020).

Los resultados de investigaciones similares sobre el tema mostraron un nivel medio de riesgo psicosocial, especialmente en la interferencia entre el trabajo y la familia. Los trabajadores expresaron sentirse desvinculados emocionalmente de sus hogares y afirmaron que su vida social giraba en torno al ámbito laboral, desplazando los vínculos afectivos primarios. Este estudio se relaciona estrechamente con el presente trabajo, ya que revela cómo el alejamiento del entorno familiar incide directamente en el bienestar emocional del personal operativo, condición que puede convertirse en un factor que aumente la exposición a accidentes laborales por fatiga mental o desmotivación (Tablera, 2020).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo llevó a cabo un estudio para identificar y analizar los riesgos psicosociales emergentes en el entorno laboral europeo. A través de una revisión sistemática y análisis de datos de encuestas laborales, el estudio encontró que factores como la presión del tiempo, la falta de apoyo social y la inseguridad laboral





están estrechamente relacionados con problemas de salud mental en los trabajadores. Aunque no se centra exclusivamente en el desarraigo familiar, los hallazgos son relevantes para el estudio en desarrollo, ya que resaltan cómo los factores psicosociales pueden contribuir a accidentes laborales, especialmente en trabajadores operativos de campo que enfrentan aislamiento y separación familiar (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2025).

La Organización Internacional del Trabajo (2019) publicó un informe que examina las tendencias globales en seguridad y salud en el trabajo, enfocándose en los desafíos emergentes. Mediante el análisis de datos globales y estudios de caso, el informe destaca que los riesgos psicosociales, incluidos el estrés y la fatiga, están en aumento y tienen un impacto significativo en la salud de los trabajadores. Estos factores son particularmente pertinentes para los trabajadores operativos de campo que experimentan desarraigo familiar, ya que la combinación de estrés laboral y aislamiento puede aumentar la probabilidad de accidentes laborales.

Por otra parte, otro estudio analizó las trayectorias de atención a trastornos mentales en jóvenes indígenas que han migrado a zonas urbanas, utilizando entrevistas cualitativas y análisis de contenido. Se encontró que el desarraigo cultural y familiar, junto con experiencias de discriminación, contribuyen significativamente a problemas de salud mental. Aunque el enfoque es en jóvenes indígenas, los resultados son aplicables al estudio en desarrollo, ya que ilustran cómo el desarraigo y la falta de apoyo social pueden afectar la salud mental de individuos que se





trasladan por motivos laborales, aumentando el riesgo de accidentes laborales (Sanchez y Seria, 2024).

Se encontró además el Plan Nacional de Salud Mental 2017 -2025 del Ministerio de Salud de Chile donde se establece las directrices para abordar la salud mental en Chile, incluyendo la identificación y mitigación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. A

través de un enfoque basado en evidencia y participación multisectorial, el plan reconoce que el aislamiento social y el desarraigo pueden tener efectos adversos en la salud mental de los trabajadores. Estas consideraciones son relevantes para el estudio en desarrollo, ya que subrayan la importancia de políticas que aborden el bienestar emocional de los trabajadores operativos de campo para prevenir accidentes laborales (Ministerio de Salud de Chile , 2017).

El estudio de Figueroa et al., analizaron la gestión de riesgos psicosociales y la salud mental en trabajadores del sector salud en Maicao, Colombia. Con apoyo cuantitativo, se aplicaron encuestas estructuradas para evaluar factores como el estrés laboral, la carga emocional y el apoyo social. Los resultados indicaron que la falta de apoyo social y el aislamiento, condiciones asociadas al desarraigo, contribuyen significativamente al deterioro de la salud mental de los trabajadores. Estos hallazgos son relevantes para el estudio en desarrollo, ya que resaltan cómo el desarraigo familiar puede afectar la salud mental de los trabajadores operativos de campo, aumentando el riesgo de accidentes laborales (Figueroa et al., 2024).





Información valiosa sobre la relación entre la salud mental y los accidentes laborales donde los trabajadores con trastornos de salud mental tienen un mayor riesgo de sufrir accidentes laborales y presentar ausentismo. Aunque no se centra específicamente en el desarraigo familiar, los resultados sugieren que factores que afectan la salud mental, como el aislamiento y la falta de apoyo social, pueden incrementar el riesgo de accidentes laborales, lo cual es pertinente para el estudio en desarrollo (Villacreses y Ávila, 2022).

Desarrollo.

Sistématica de investigación sobre desarraigo familiar

Caracterización de la población de estudio

La población objeto de estudio está conformada por ocho trabajadores operativos de campo pertenecientes a la empresa Ingeniería y Servicios S.A.S., con residencia en la ciudad de Quito. Estos trabajadores se trasladan periódicamente hacia zonas de intervención técnica ubicadas en la región amazónica ecuatoriana, específicamente en los cantones de Lago Agrio y El Coca, donde ejecutan proyectos de construcción, supervisión técnica, mantenimiento y obras geotécnicas.

El régimen laboral al que están sometidos implica jornadas intensivas de veintiún días continuos de trabajo en campo, seguidos de siete días de descanso (21/7), sin embargo, en determinados proyectos, especialmente aquellos de carácter crítico o de larga duración, los supervisores permanecen durante todo el ciclo de ejecución, que puede extenderse hasta sesenta días consecutivos, sin retornar a su entorno familiar. Este patrón de movilidad prolongada y periódica configura un escenario de alta





vulnerabilidad psicosocial, caracterizado por la desconexión con el núcleo afectivo, el aislamiento prolongado y el desgaste emocional asociado a la separación territorial y afectiva.

La población de estudio estuvo conformada por el total de trabajadores operativos asignados a las actividades de campo de la empresa Ingeniería y Servicios S.A.S. en el período de levantamiento de información. Se trata de un grupo cerrado de ocho personas, sin posibilidad de ampliar o seleccionar una muestra, debido a las dimensiones reducidas del equipo y a la naturaleza especializada de las tareas que desempeñan.

Este grupo representa la totalidad del personal con funciones directas en la supervisión técnica, mantenimiento, instalación geotécnica y trabajos en condiciones de riesgo en zonas como Lago Agrio y El Coca. La decisión metodológica de trabajar con la totalidad de la población responde a un criterio de representatividad contextual, ya que se trata de un colectivo homogéneo en cuanto al tipo de funciones operativas, el régimen de movilidad laboral y el nivel de exposición a factores de desarraigo.

Metodología a utilizar para el desarrollo de investigación

El presente artículo se enmarca en un enfoque mixto (Borjas, 2021) de tipo aplicado, orientado a comprender en profundidad las experiencias subjetivas de desarraigo familiar vividas por trabajadores operativos de campo en contextos de movilidad geográfica prolongada. La técnica central empleada fue la entrevista semiestructurada, diseñada con base en cuatro ejes temáticos: vínculos familiares, percepción de soledad, efectos emocionales del trabajo prolongado en campo y estrategias individuales de afrontamiento.





Adicionalmente, se aplicó una versión adaptada de la Escala de Sentimientos de Soledad de, UCLA, (Anexo 2), ajustada al contexto laboral de campo y traducida a un lenguaje comprensible para los trabajadores sin mayor información teórica. Este proceso analítico posibilitó establecer relaciones interpretativas entre el fenómeno del desarraigo y su posible vinculación con alteraciones en el estado emocional, disminución en la motivación laboral y presencia de conductas de riesgo asociadas al cansancio psicológico.

Instrumento de aplicación - Escala de Soledad de UCLA adaptada

Con el objeto de revisar la identificación de indicadores asociados al desarraigo familiar, se aplicó la Escala de Soledad de, UCLA, Soledades (2021) en su versión adaptada, la cual ha sido ampliamente utilizada en investigaciones sobre aislamiento social y percepción de soledad en contextos de vulnerabilidad psicosocial.

Esta adaptación fue diseñada específicamente para el contexto laboral de los trabajadores operativos de campo, ajustando tanto el lenguaje como la contextualización de los ítems, de modo que reflejaran situaciones propias del entorno profesional y la dinámica de desplazamiento prolongado.

La versión utilizada conservó la estructura original de 20 ítems, pero con modificaciones léxicas y situacionales que permitieron que las preguntas se comprendieran sin necesidad de formación académica previa, y que respondieran a experiencias reales de quienes desempeñan labores en zonas remotas.

La escala fue administrada de forma presencial, en formato impreso, durante los días de descanso del personal, bajo la garantía de anonimato,





además se brindó una explicación inicial sobre el propósito del instrumento y se ofreció acompañamiento durante su diligenciamiento para aclarar dudas, sin influir en las respuestas.

Cada ítem de la escala fue evaluado en una escala Likert de cuatro puntos (nunca, rara vez, a veces, siempre), lo que permitió medir con mayor sensibilidad las frecuencias de sentimientos vinculados a la soledad, la desconexión emocional, la ausencia de relaciones significativas y la percepción de exclusión social. Esta herramienta se complementó con las entrevistas semiestructuradas, permitiendo triangular los datos y fortalecer la validez interpretativa de los resultados obtenidos.

Análisis de resultados de las entrevistas

Los entrevistados

Con el objetivo de comprender de manera más profunda y contextualizada el impacto del desarraigo familiar en los trabajadores operativos de campo, se incorporó una serie de entrevistas semiestructuradas (Preguntas en anexo 4) dirigidas a distintos actores vinculados directa o indirectamente con la experiencia del trabajo prolongado fuera del hogar (Anexo 2 perfil del entrevistado). Esta técnica cualitativa permitió recoger testimonios desde múltiples ángulos: el vivencial (trabajadores), el organizacional (supervisión y salud ocupacional) y el familiar (entorno afectivo), favoreciendo así una interpretación más integral del fenómeno.

Las entrevistas se realizaron en momentos de disponibilidad acordada con los participantes, asegurando el consentimiento informado (Anexo 3) y garantizando el anonimato de las respuestas, a través de esta herramienta se buscó identificar no solo percepciones individuales, sino también





patrones comunes en torno a la afectación emocional, las estrategias de afrontamiento y las implicaciones laborales derivadas de la separación familiar recurrente.

Resumen de los resultados obtenidos en las entrevistas

Tabla 1.

Resumen de las entrevistas

| Entrevistado | Resumen de resultados cualitativos |
|------------------------|---|
| Trabajador operativo A | <p>El trabajador operativo A, con más de una década en la Empresa, manifiesta que al inicio su rutina de trabajo prolongado en campo no le generaba mayor afectación emocional, pero con los años ha empezado a experimentar ansiedad y un sentimiento constante de desconexión.</p> <p>Afirma que su vínculo con la familia se ha debilitado, ya que durante sus ausencias pierde participación en decisiones importantes del hogar, lo que ha erosionado su rol afectivo. Aunque mantiene contacto telefónico con su familia, considera que no logra sostener una conexión emocional real. Refiere que durante los turnos extensos su estado de ánimo decae, afecta su concentración y lo vuelve más irritable. Intenta sobrellevar la distancia enfocándose en el trabajo y conversando con compañeros, pero reconoce que esto no compensa el vacío emocional.</p> <p>Critica la falta de apoyo psicológico por parte de la Empresa y sugiere turnos más cortos o pausas afectivas como medidas preventivas.</p> |





Trabajadora operativa B

La trabajadora operativa B, única mujer del equipo técnico, relata que el desarraigo representa para ella una carga emocional especialmente intensa por su rol de madre. Explica que al iniciar cada jornada de campo experimenta tristeza anticipada y culpa por dejar a su hijo pequeño durante semanas. Aunque mantiene contacto mediante llamadas y videollamadas, siente que la distancia ha debilitado el vínculo emocional con él. Indica que, a medida que pasan los días en campo, la desconexión se profundiza y le cuesta enfocarse en sus tareas. Refiere que intenta sobrelevar la situación escribiendo, escuchando música o hablando con colegas, pero que el vacío afectivo persiste.

Considera que la Empresa no ha generado espacios de contención emocional ni ha ofrecido orientación psicológica. Cree que deberían diseñarse turnos más flexibles y políticas que consideren la realidad de los trabajadores con hijos, especialmente mujeres, para mitigar el impacto del desarraigo en su salud mental y familiar. El supervisor operativo, con ocho años de experiencia liderando equipos en campo, señala que el desarraigo familiar tiene efectos visibles en el rendimiento de los trabajadores. Indica que a partir del día 25 o 30 de trabajo continuo nota una caída en la motivación, dificultades en la comunicación y mayor irritabilidad en algunos integrantes del equipo.

Refiere que muchos trabajadores tienden a aislarse emocionalmente, evitando hablar de sus familias para no exponerse a mayor desgaste. Reconoce que, aunque existe disciplina técnica, la fatiga emocional afecta la concentración y puede influir en errores operativos. Señala que la Empresa no cuenta con protocolos ni espacios formales para atender este tipo de afectaciones. Desde su rol, considera que debería implementarse algún sistema de rotación más equilibrado, junto con intervenciones psicológicas periódicas, tanto para evaluar como para sostener el estado emocional del personal. Finalmente expone que ignorar este problema compromete tanto la seguridad como la unión del grupo de trabajo operativo.

Supervisor operativo





Profesional SST

El profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) considera que el desarraigo familiar constituye un riesgo psicosocial significativo en actividades operativas prolongadas, aunque admite que en la práctica empresarial suele ser minimizado o directamente ignorado. Señala que en muchas matrices de identificación de peligros se priorizan los factores físicos y mecánicos, dejando fuera los efectos emocionales derivados de la separación prolongada del entorno afectivo. Desde su experiencia, los trabajadores en campo muestran signos de agotamiento emocional que pueden traducirse en errores, falta de atención y, en algunos casos, indiferencia frente a los protocolos de seguridad. Afirma que el marco legal ecuatoriano contempla los riesgos psicosociales, pero su aplicación es débil y carente de seguimiento. Propone incorporar evaluaciones periódicas del estado emocional, capacitaciones en autocuidado psicosocial y espacios de apoyo emocional grupal. Finalmente expone, a modo de recomendación, que fortalecer el

Familiar A
(esposa)

bienestar mental es una forma directa de reducir accidentes y mejorar la cultura de prevención.

La esposa del trabajador operativo A expresa que las ausencias prolongadas de su pareja han transformado profundamente la dinámica familiar. Relata que, aunque al inicio intentaban mantener una comunicación constante, con los años se fue generando una distancia emocional que ahora se refleja en una relación más práctica que afectiva. Indica que ha asumido sola todas las decisiones importantes del hogar, lo que ha debilitado la corresponsabilidad conyugal. Señala que sus hijos han desarrollado una relación distante con su padre, a quien perciben como "padre ausente". Durante los días de retorno, menciona que el reencuentro suele ser tenso o incómodo, ya que ambos se encuentran emocionalmente desincronizados. Expone que esta situación le ha provocado frustración, sensación de carga y tristeza silenciosa. Sugiere que la empresa debería contemplar espacios de acompañamiento familiar o pausas programadas que permitan a los trabajadores no solo descansar, sino también reconstruir sus vínculos afectivos.





Familiar B (hijo de operadora)

El hijo de la trabajadora operativa B, actualmente de 19 años, relata que desde niño ha vivido con la ausencia constante de su madre por motivos laborales, lo cual marcó su adolescencia con una sensación de vacío y abandono emocional. Refiere que, aunque entiende que su madre trabaja para el bienestar familiar, en muchos momentos necesitó su presencia y apoyo, especialmente durante situaciones escolares o personales difíciles. Señala que, con el tiempo, aprendió a resolver las cosas solo o a buscar contención fuera del núcleo familiar. Admite que la relación con su madre no es conflictiva, pero sí distante, y que le cuesta expresarle afecto o confianza como antes. Considera que el trabajo de campo deteriora no solo la rutina familiar, sino también el lazo emocional. Propone que las empresas con este tipo de regímenes contemplen espacios de apoyo para los hijos e hijas de los trabajadores, ya que también son afectados directamente.

Análisis Resultados de la Escala de Soledad de UCLA adaptada

A continuación, el análisis estadístico de los resultados de la Escala de Soledad de UCLA, adaptada y aplicada en los trabajadores operativos.

Tabla 2.

Resultados estadísticos generales

| No. | Preguntas | N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación |
|-----|---|---|--------|--------|-------|------------|
| 1 | Me siento emocionalmente distante de mi familia cuando estoy en jornada de campo. | 8 | 3 | 4 | 3,75 | 0,463 |
| 2 | Extraño participar en actividades cotidianas con mi familia. | 8 | 3 | 4 | 3,63 | 0,518 |
| 3 | Siento que no tengo con quién hablar sinceramente cuando estoy lejos por trabajo. | 8 | 2 | 4 | 2,75 | 0,707 |
| 4 | Siento que mis seres queridos se alejan emocionalmente durante mi ausencia. | 8 | 2 | 4 | 3,13 | 0,835 |
| 5 | Me cuesta mantener una conexión afectiva con mi familia desde la distancia. | 8 | 3 | 4 | 3,25 | 0,463 |





| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|------|-------|
| 6 | Me siento solo/a a pesar de comunicarme por teléfono o redes. | 8 | 2 | 4 | 3,13 | 0,835 |
| 7 | Me siento excluido/a de las decisiones familiares importantes por estar lejos. | 8 | 3 | 4 | 3,50 | 0,535 |
| 8 | Me resulta difícil expresar lo que siento a mi pareja o hijos cuando trabajo fuera. | 8 | 3 | 4 | 3,75 | 0,463 |
| 9 | Me afecta emocionalmente no poder apoyar a mi familia en momentos importantes. | 8 | 3 | 4 | 3,63 | 0,518 |
| 10 | Siento que el tiempo lejos ha debilitado mis vínculos familiares. | 8 | 2 | 4 | 3,13 | 0,641 |
| 11 | Me resulta difícil reintegrarme emocionalmente a mi hogar después de las jornadas de campo. | 8 | 2 | 3 | 2,75 | 0,463 |
| 12 | Siento que mis compañeros de trabajo son mi única red cercana durante las jornadas. | 8 | 2 | 4 | 3,13 | 0,641 |
| 13 | Pienso que mi trabajo interfiere con mi rol como padre/madre, hijo/a o pareja. | 8 | 3 | 4 | 3,75 | 0,463 |
| 14 | Me invade una sensación de abandono cuando no puedo estar con mi familia. | 8 | 2 | 4 | 3,25 | 0,707 |
| 15 | Me siento menos motivado laboralmente por estar alejado de mi entorno afectivo. | 8 | 2 | 4 | 2,88 | 0,641 |
| 16 | Me siento emocionalmente agotado por mantener relaciones a distancia. | 8 | 2 | 4 | 3,13 | 0,641 |
| 17 | Percibo que mis hijos, pareja o padres ya no me involucran como antes. | 8 | 2 | 3 | 2,88 | 0,354 |
| 18 | Me es difícil concentrarme en mis tareas cuando pienso en mi familia. | 8 | 2 | 4 | 2,75 | 0,707 |
| 19 | Tengo la sensación de que mi familia ha aprendido a vivir sin mí. | 8 | 3 | 4 | 3,38 | 0,518 |
| 20 | Siento que pierdo parte de mi identidad cuando estoy tanto tiempo lejos de casa. | 8 | 2 | 4 | 2,75 | 0,707 |

Los resultados expuestos en la Tabla 2 permiten identificar con precisión las dimensiones más sensibles del desarraigo familiar experimentado por los trabajadores operativos de campo de la empresa Ingeniería y Servicios S.A.S., a partir de los datos obtenidos con la Escala de Soledad de, UCLA, adaptada. Se observa que varios ítems presentan una media superior a 3,50





en una escala de 1 a 4, lo cual sugiere una frecuencia alta de sentimientos asociados a la desconexión emocional y afectiva. Las puntuaciones más elevadas corresponden a ítems “Me siento emocionalmente distante de mi familia cuando estoy en jornada de campo” y “Pienso que mi trabajo interfiere con mi rol como padre/madre, hijo/a o pareja”, ambos con una media de 3,75 y desviación estándar baja (0,463), lo que indica una percepción casi unánime entre los participantes.

Otros ítems también revelan una afectación considerable, como la dificultad para expresar emociones en la distancia (media de 3,75) y la exclusión en decisiones familiares por motivos laborales (media de 3,50), en contraste, los puntajes más bajos, aunque aún significativos, se hallan en la concentración durante el trabajo y en la percepción de no tener con quién hablar, con medias de 2,75 no obstante, estas cifras aún representan una frecuencia moderada de afectación emocional.

El análisis de la desviación estándar, que oscila entre 0,354 y 0,835, refuerza la existencia de cierta homogeneidad en las respuestas, especialmente en los ítems más sensibles, lo que sugiere que, independientemente de variables individuales como edad o antigüedad, el fenómeno del desarraigo tiene un impacto transversal en esta población, estos datos no solo cuantifican el malestar afectivo, sino que revelan cómo se concentra particularmente en la pérdida de vínculos familiares, la sensación de abandono y el desplazamiento del rol afectivo tradicional. Este tipo de evidencias permite sustentar con base empírica que el desarraigo, más allá de ser una experiencia subjetiva, se manifiesta con regularidad y tiene implicaciones directas en el equilibrio emocional del trabajador operativo.





Tabla 3.

Estadísticos específicos totales

| Nivel de desarraigo según UCLA adaptada | | |
|--|----------|-------------|
| N | Válido | 8 |
| | Perdidos | 0 |
| Media | | 3,2500 |
| Mediana | | 3,0000 |
| Moda | | <u>3,00</u> |

La Tabla 3 proporciona un resumen estadístico fundamental sobre el instrumento aplicado "Nivel de desarraigo según la Escala de Soledad de, UCLA, adaptada", lo que permite observar la tendencia central y la dispersión de los datos obtenidos entre los ocho trabajadores evaluados.

La media obtenida fue de 3,25, en una escala categórica de 1 a 4, lo cual refleja una tendencia predominante hacia los niveles superiores del desarraigo familiar, esta media se ubica entre los valores categóricos "alto" y "muy alto", lo que ya sugiere, sin necesidad de desglosar frecuencias, que la percepción de aislamiento y desconexión afectiva es una constante significativa en esta población laboral.

La mediana, igualmente posicionada en 3, indica que la mitad de los trabajadores se encuentran como mínimo en el tercer nivel de desarraigo, reforzando la conclusión de que la afectación emocional derivada del distanciamiento familiar no es un fenómeno marginal. Por su parte, la moda, también de valor 3, refuerza la consistencia de este hallazgo: el valor que con mayor frecuencia se repite es el correspondiente a un desarraigo alto. Lo más destacable de esta tabla es que no se registraron valores inferiores a 3, lo cual confirma que ninguno de los trabajadores evaluados





percibe una vivencia emocional que pueda catalogarse como leve o transitoria.

La utilidad de este análisis radica en su capacidad para sustentar, desde una perspectiva estadística objetiva, que el fenómeno del desarraigo en trabajadores operativos de campo no responde a casos aislados, sino que configura una tendencia central en esta muestra. En consecuencia, este patrón validado cuantitativamente demanda una respuesta institucional enfocada en el acompañamiento emocional, la prevención del deterioro afectivo y la implementación de mecanismos que favorezcan la conexión familiar aun en contextos de desplazamiento prolongado.

Tabla 4.

Resultados de la UCLA

| | | Nivel de desarraigo según UCLA adaptada | | |
|--------|----------|--|------------|------------|
| | | Frecuenci a | Porcentaje | Porcentaje |
| | | | válido | acumulado |
| Válido | Alto | 6 | 75,0 | 75,0 |
| | Muy alto | 2 | 25,0 | 25,0 |
| | Total | 8 | 100,0 | 100,0 |

La Tabla 4 presenta una clasificación porcentual de los niveles de desarraigo familiar identificados donde el 75% de los participantes fue ubicado en el nivel alto de desarraigo emocional, mientras que el 25 % restante alcanzó el nivel muy alto, no se registraron casos en los niveles bajo ni moderado, lo cual indica que la totalidad de la muestra presenta un grado importante de desconexión afectiva con su entorno familiar.





Este tipo de distribución resulta especialmente significativa, ya que revela una homogeneidad preocupante en cuanto a la afectación emocional y no se trata de una dispersión casual, sino de un patrón definido en el que el desarraigo no solo está presente, sino que predomina en sus formas más severas. El hecho de que tres cuartas partes del grupo perciban un desarraigo alto indica que la experiencia de aislamiento no es una excepción, sino una constante dentro de la dinámica laboral de estos trabajadores, quienes enfrentan desplazamientos prolongados, jornadas extensas y escasas oportunidades de contacto presencial con sus vínculos afectivos.

Este tipo de concentración en los niveles superiores de la escala sugiere que los factores laborales específicos, como el trabajo en zonas remotas, la separación del núcleo familiar y la escasa rotación en el retorno a casa, actúan como elementos estructurales del malestar emocional reportado. Desde una perspectiva preventiva, este hallazgo exige acciones institucionales urgentes que prioricen el diseño de estrategias que fortalezcan los lazos familiares a pesar de la distancia, ya sea mediante mecanismos de comunicación más eficaces, apoyo psicosocial continuo o rediseño de turnos laborales que contemplen el bienestar emocional como componente crítico de la seguridad ocupacional.



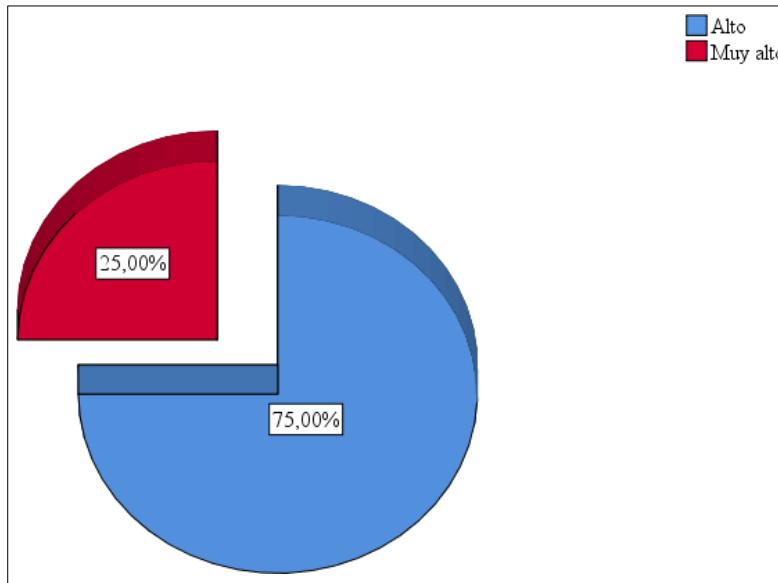


Gráfico 1.

Representación gráfica de los resultados

En el gráfico 1 se puede observar de mejor manera cómo se ha distribuido el resultado de la aplicación del Instrumento.

- Correlaciones internas



Tabla 5.

Tabla cruzada Nivel de desarraigo según UCLA adaptada*Pienso que mi trabajo interfiere con mi rol como padre/madre, hijo/a o pareja

| | | Pienso que mi trabajo interfiere con mi rol como padre/madre, hijo/a o pareja. | | Total | |
|---------------------------|----------|--|---------|-------|---|
| | | A veces | Siempre | | |
| Nivel de desarraigo según | Alto | | 2 | 4 | 6 |
| UCLA adaptada | Muy alto | | 0 | 2 | 2 |
| Total | | | 2 | 6 | 8 |

La Tabla 5 establece una relación entre el nivel de desarraigo familiar y la percepción que tienen los trabajadores sobre cómo su trabajo interfiere con sus roles afectivos dentro del núcleo familiar y es que esta relación es fundamental para comprender cómo se articula el aislamiento emocional con la autovaloración de su función como padres, madres, hijos o parejas.

Los resultados muestran que todos los participantes que perciben su trabajo como una interferencia constante en su rol familiar (respuesta: “siempre”) se encuentran en los niveles más altos de desarraigo: cuatro en el nivel alto y dos en el nivel muy alto, por otro lado, aquellos que respondieron que esta interferencia ocurre “a veces” están exclusivamente en el nivel alto (dos trabajadores), y ninguno en el nivel muy alto. Este patrón sugiere una correspondencia directa entre una percepción crítica del impacto laboral sobre el rol familiar y una mayor intensidad de desarraigo emocional.

La concentración total en los niveles “alto” y “muy alto” refuerza la hipótesis de que el distanciamiento físico no solo afecta el estado





emocional, sino también la percepción de eficacia y pertenencia al sistema familiar. La ausencia de respuestas en los niveles bajo o moderado, así como la inexistencia de trabajadores que hayan reportado “nunca” o “rara vez” como opción, confirma que la separación física genera una vivencia de desarticulación emocional sostenida, que no es superficial ni anecdótica. Esta tabla, en consecuencia, aporta evidencia empírica sobre la relación entre el aislamiento y la autoevaluación afectiva, lo que la convierte en un insumo clave para el diseño de intervenciones que consideren al trabajador no solo como recurso operativo, sino como sujeto vinculado profundamente a estructuras afectivas que sostienen su bienestar.

Tabla 6.

Prueba de Chi Cuadrado

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) | Significación exacta (bilateral) | Significación exacta (unilateral) |
|--|-------------------|----|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,889 ^a | 1 | ,346 | | |
| Corrección de continuidad ^b | ,000 | 1 | 1,000 | | |
| Razón de verosimilitud | 1,359 | 1 | ,244 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | 1,000 | ,536 |
| Asociación lineal por lineal | ,778 | 1 | ,378 | | |
| N de casos válidos | | 8 | | | |
| a. 4 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,50. | | | | | |
| b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2 | | | | | |

La Tabla 6 presenta los resultados estadísticos de la prueba de Chi cuadrado, cuyo propósito fue evaluar si existe una asociación significativa entre el nivel de desarraigamiento familiar y la afirmación “Pienso que mi trabajo interfiere con mi rol como padre/madre, hijo/a o pareja”. La prueba de





Pearson arrojó un valor de 0,889 con 1 grado de libertad y una significación asintótica bilateral de 0,346. Este valor es superior al umbral de significación estadística habitual ($p < 0,05$), lo que indica que no existe una relación significativa desde el punto de vista estadístico entre ambas variables en esta muestra.

La prueba exacta de Fisher, recomendada para tablas pequeñas como esta (2x2), también refleja una significación bilateral de 1,000 y una unilateral de 0,536, lo que ratifica la ausencia de una asociación estadísticamente relevante. Esta falta de significación puede deberse a la pequeña cantidad de casos válidos ($n = 8$) y al hecho de que el 100 % de las casillas presentaron recuentos esperados menores a 5, lo cual debilita la robustez del análisis inferencial y limita su capacidad para generalizar conclusiones a poblaciones más amplias.

A pesar de que el resultado no es estadísticamente significativo, la coherencia entre los valores observados y el análisis cuantitativo previo sigue siendo relevante y en investigaciones de corte exploratorio y cuantitativo como esta, los patrones detectados mediante tablas cruzadas siguen teniendo valor interpretativo, incluso cuando no se alcanzan niveles de significación estadística convencional. En este caso, la homogeneidad en los niveles altos de desarraigo y la predominancia de la percepción de interferencia familiar confirman la pertinencia de considerar esta relación desde un enfoque clínico, organizacional o preventivo más que puramente estadístico.

En general se puede decir que al analizar la Tabla 6 no se puede afirmar con certeza estadística una relación entre las variables, pero sí se confirma una tendencia observable que debe ser considerada con seriedad,





especialmente al tratarse de una muestra reducida donde la sensibilidad de las pruebas se ve comprometida.

Incidencias del desarraigo familiar en la seguridad y el desempeño laboral

Asociación de los niveles altos de desarraigo

Los niveles altos de desarraigo familiar observados en los trabajadores operativos de campo generan efectos que trascienden el plano emocional y se proyectan directamente en la esfera del desempeño laboral y la seguridad ocupacional. Lejos de constituir un fenómeno meramente subjetivo, el distanciamiento afectivo sostenido altera aspectos funcionales clave como la motivación, la atención sostenida, la percepción de riesgo y la toma de decisiones en condiciones de presión operativa. En entornos laborales donde las jornadas son prolongadas, la geografía es hostil y el trabajo requiere altos niveles de coordinación técnica, estas alteraciones pueden desencadenar errores, omisiones o negligencias que comprometen tanto al trabajador como al equipo.

Desde una perspectiva psico-organizacional, se ha documentado que el aislamiento emocional persistente reduce la capacidad de regulación emocional y aumenta los niveles de reactividad ante estímulos estresores donde el trabajador que se encuentra emocionalmente desvinculado de su núcleo afectivo puede experimentar una forma de desapego funcional que se traduce en pérdida de compromiso con el autocuidado y la atención a los protocolos de seguridad (Mariño y Vargas, 2023). La sensación de desconexión o desvinculación puede incluso modificar la forma en que el individuo valora su entorno y su rol dentro del mismo, generando indiferencia o sobreexposición innecesaria al riesgo.





El desarraigo también incide en la gestión de la fatiga y es que la acumulación de tensión emocional, producto de la preocupación constante por el entorno familiar al que no se puede atender, puede comprometer la calidad del descanso y, en consecuencia, el estado de alerta en las jornadas laborales. En profesiones donde el estado físico y cognitivo óptimo es condición para la prevención de accidentes, como sucede en actividades operativas de campo, este tipo de afectación es especialmente relevante. El cansancio mental derivado de la angustia por la ausencia o por la percepción de pérdida del rol familiar puede generar disociaciones temporales, distracciones o una disminución en la capacidad de anticipación ante situaciones de riesgo.

Además, cuando el trabajador percibe que sus vínculos personales se debilitan sin posibilidad de recuperación, puede aparecer una forma de desmotivación estructural que incide en la eficiencia del desempeño, el trabajo en equipo y la adherencia a las normas. En estos casos, el desarraigo no actúa solo como un estado emocional, sino como una condición que erosiona progresivamente la conciencia preventiva, debilitando los sistemas individuales de contención frente al error operativo. Por ello, abordar los niveles altos de desarraigo no solo es relevante para la salud mental, sino para garantizar entornos de trabajo seguros y sostenibles.

Reflexión sobre la gestión preventiva

El abordaje del desarraigo familiar en contextos laborales operativos no puede limitarse a una lectura clínica o emocional del fenómeno, considerando que la gestión preventiva, entendida como el conjunto de estrategias anticipatorias para reducir riesgos laborales INSST (2025), requiere incorporar de forma decidida los factores psicosociales dentro de





su matriz de análisis. En el caso de los trabajadores evaluados, el desarraigo se configura como una condición transversal que incide en la disposición anímica, el estado cognitivo y la capacidad de autogestión del riesgo. Por ello, una política de seguridad industrial moderna no puede soslayar el impacto del vínculo familiar como elemento protector de la estabilidad funcional del trabajador.

La gestión preventiva debe migrar desde un enfoque exclusivamente normativo o técnico hacia uno más integrador, que reconozca las variables afectivas y relaciones como componentes determinantes del comportamiento en el entorno operativo, esto implica, en primer lugar, diagnosticar de manera periódica el estado emocional de los trabajadores que operan en condiciones de rotación geográfica o separación prolongada del hogar, incorporando instrumentos estandarizados como escalas de soledad, entrevistas de riesgo psicosocial o cuestionarios de calidad de vida laboral. Esta información permitiría tomar decisiones no solo reactivas, sino anticipatorias, evitando que el desarraigo evolucione hacia estados de fatiga emocional o desconexión crítica.

Desde una perspectiva organizacional, también es importante habilitar mecanismos que faciliten la reconexión afectiva a distancia, en este caso, la implementación de plataformas digitales de comunicación fluida con el entorno familiar, el diseño de pausas planificadas para fortalecer la interacción social o la generación de espacios de acompañamiento psicológico pueden amortiguar los efectos de la distancia física. Si bien estos mecanismos no sustituyen la presencia, sí permiten conservar la estructura emocional de referencia que constituye la familia, preservando





en el trabajador una percepción de pertenencia que es clave para su estabilidad.

Por otro lado, la formación en prevención de riesgos debe incorporar contenidos orientados al autocuidado emocional y es que el trabajador que comprende cómo sus estados anímicos afectan su desempeño será más consciente de sus límites y más propenso a actuar con prudencia en escenarios operativos. La formación técnica, por sí sola, no basta si el sujeto se encuentra emocionalmente deteriorado o desvinculado, en consecuencia, la gestión preventiva debe integrarse con programas de bienestar emocional que respondan al perfil de quienes trabajan lejos de sus hogares, bajo condiciones logísticas y afectivas complejas.

El reconocer el desarraigo como un factor de riesgo no solo valida la experiencia de quienes lo padecen, sino que permite diseñar estrategias que aborden el problema desde la raíz, superando enfoques superficiales, esto fortalece no solo la seguridad laboral, sino también la cultura organizacional basada en la corresponsabilidad y el cuidado integral del trabajador.

Discusión

El presente estudio aporta una lectura contextualizada al fenómeno del desarraigo familiar en trabajadores operativos de campo, ofreciendo una visión complementaria a las investigaciones sobre aislamiento emocional o desconexión social en entornos laborales remotos. Si bien la mayoría de los estudios sobre aislamiento han analizado situaciones de trabajo desde el hogar o el teletrabajo urbano, el caso de trabajadores que residen en una ciudad (Quito) y se desplazan por largos períodos a lugares remotos como





Lago Agrio o El Coca no había recibido atención específica. De ahí que el enfoque muestra que, aunque no es teletrabajo, las condiciones de aislamiento prolongado y desconexión familiar generan patrones emocionales comparables con los de la literatura publicada.

Hernández (2025) identificó que la disminución de interacciones sociales puede conducir a soledad laboral, mientras que los hallazgos del estudio sugieren que períodos de 21 a 60 días fuera del entorno familiar intensifican sentimientos de aislamiento emocional y afectivo. Sin embargo, se añade una dimensión geográfica única: no solo se carece de interacción con colegas, sino también se rompe la rutina de terciarización emocional (familia, comunidad, espacios cotidianos) que otorga la vida urbana, ese desplazamiento constante amplifica la percepción de desarraigo.

De acuerdo con Zhang y Dong (2022), el soporte social en el entorno de trabajo actúa como factor moderador de la soledad y es que, aunque los operativos cuentan con soporte técnico entre sí, es notoria la ausencia de apoyo emocional constante, lo que no contrarresta suficientemente la presión emocional generada por el desarraigo. Este hallazgo resuena con lo observado en entornos remotos urbanos, pero subraya que, en el campo, la ausencia de redes de soporte trascendente (familia, actividades recreativas, espacios de esparcimiento) potencia el desgaste emocional, condiciones que solo en parte se alivian mediante dinámicas intragrupales.

La literatura sobre el trabajo alejado del vínculo familia también ha señalado que la autonomía y el control laboral pueden ser recursos protectores frente al aislamiento, como así lo menciona Abdelaziz et al. (2019) acotando que si bien los operativos poseen autonomía técnica, decisiones técnicas y gestión de tareas, carecen de control emocional





sobre su situación de desarraigo, esto sugiere que no cualquier autonomía laboral contrarresta el impacto emocional prolongado; es decir, será la autonomía emocionalmente habilitante como las decisiones sobre bienestar y el tiempos de vínculo familiar, la que ofrece un verdadero recurso para mejorar la adaptabilidad psicosocial.

En el resultado de la Escala de Soledad de, UCLA, adaptada, aplicada a los operativos, los participantes expresan un mayor grado de soledad transitoria, vinculada a la temporalidad de cada proyecto donde son enviados. Esta ausencia programada, con retorno eventual no suele ser captado en estudios que analizan soledad de este estilo de trabajo, aquí se resalta el hallazgo de Villaplana et al. (2020) quien afirma que la soledad laboral no es siempre permanente, pero su repetición cíclica genera desgaste emocional acumulado.

Igualmente, el análisis de las entrevistas y las encuestas, permitió comprender experiencias emocionales complejas que no se reflejan plenamente en los resultados estadísticos y coinciden con el estudio de Aguilar y Vega (2024) donde se recoge la crítica sobre la necesidad de integrar variables cualitativas y medidas estructuradas para entender mejor los mecanismos subyacentes de la soledad laboral y poder enfrentarla como otro riesgo del trabajo, con la participación de todos quienes forman parte del vínculo emocional del trabajador.

Un aspecto crítico en la interpretación de los hallazgos está relacionado con las limitaciones metodológicas del estudio y es que la muestra reducida que conforman los operativos, aunque es muy competente dentro del contexto productivo de la Empresa, limita la generalización de los resultados a situaciones similares, pero sí coincide con la publicación de





Vizcaíno et al. (2023), quienes afirman que los estudios cualitativos con muestras pequeñas no tienen como objetivos estadísticos generales, sino ofrecer comprensión profunda de casos típicos o extremos, en ese sentido, la investigación cumple con su propósito descriptivo e interpretativo, aunque reconoce la imposibilidad de extrapolar a poblaciones mayores.

Además, como en la mayoría de investigaciones mixtas, el sesgo de autoselección emocional está presente: los individuos que aceptaron participar estaban más motivados por su experiencia probables con el tema, no obstante, los resultados de las entrevistas y la Escala de, UCLA, lograron minimizar resultados adversos, tal como sugiere Borjas (2020) que en su estudio que utilizó la combinado de datos estructurados y relacionales, consiguiendo robustecer y validar el análisis y los resultados.

En cuanto a la comparación con otros estudios, la asociación entre soledad laboral y deterioro del bienestar emocional está sólidamente respaldada y en el caso de Bryan et al. (2023) evidencian que la soledad correlaciona con mayores niveles de agotamiento emocional y baja satisfacción laboral. Este hallazgo es congruente con el análisis desarrollado, donde los trabajadores señalaron que las jornadas prolongadas lejos del hogar fomentan desmotivación, irritabilidad y fatiga emocional acumulada.

Continuando con el análisis, la evidencia apunta a que la soledad en el trabajo está influenciada por aspectos modificables del entorno laboral, como la relación supervisión- equipo, la cultura organizacional y las vías de comunicación (Bermejo et al., 2022) y en concordancia con estas afirmaciones, los entrevistados del estudio revelaron la carencia de espacios dedicados al bienestar emocional y destacaron en cambio la





relevancia de mejores métodos de contacto con la familia que permitan fortalecer el equilibrio psicológico a pesar de las condiciones adversas.

Las implicaciones prácticas derivadas de este estudio son relevantes ya que se evidencia la necesidad de incorporar estrategias organizacionales dirigidas al bienestar emocional como la creación de protocolos que incluyan acompañamiento psicológico específico, líneas de apoyo intuitivo y jornadas con espacios de conexión familiar integrada, así lo recomiendan Bedoya y Herrera (2021) que es respaldada con los resultados

logrados, que puede ser mejorado con intervenciones focalizadas en el fortalecimiento de redes relaciones dentro y fuera de la oficina.

Por su lado, la autonomía emocional emerge como un factor diferencial y los resultados sugieren que dotar a los trabajadores de al menos un espacio autodeterminado para gestionar sus tiempos y condiciones personales en campo puede reducir significativamente la percepción de aislamiento. Este resultado amplía los hallazgos de Ostoich (2019) quien señala que la soledad en entornos remotos depende en gran medida de variables como el control emocional y la calidad de las interacciones remotas.

Desde una mirada de seguridad laboral, el desgaste emocional detectado en el estudio coincide con efectos de burnout descritos por Roca et al. (2024) en entornos hospitalarios o de la salud y puede repercutir en lapsos de atención, errores operativos y menor respuesta ante condiciones de riesgo, lo que refuerza la idea de vincular la gestión emocional, no solo a bienestar psicológico sino como componente esencial de prevención de accidentes.





Conclusión

El presente estudio evidenció que el desarraigo familiar en trabajadores operativos de campo constituye un fenómeno estructural con repercusiones significativas en la salud emocional, el desempeño laboral y la seguridad ocupacional. Tanto los resultados de la Escala de Soledad de, UCLA, adaptada como los testimonios recogidos en las entrevistas revelaron una afectación constante en el plano afectivo, con sentimientos de aislamiento, pérdida del rol familiar y desgaste emocional acumulado. La media general de 3,25 en la escala aplicada, ubicada entre los niveles alto y muy alto, lo que confirma que esta afectación no es anecdótica, sino una tendencia consolidada.

La investigación permitió observar que el distanciamiento prolongado del entorno familiar debilita los vínculos emocionales y reduce la capacidad de regulación afectiva de los trabajadores, lo que coincide con estudios que vinculan la soledad laboral con un mayor riesgo de errores, fatiga mental y accidentes laborales (Vásquez y Garate, 2024). Además, el impacto se extiende a los entornos familiares, donde se registran sentimientos de abandono, sobrecarga y deterioro en la calidad del vínculo, lo cual es congruente con investigaciones sobre efectos intergeneracionales del aislamiento.

A pesar de estas evidencias, las entrevistas muestran que no existen mecanismos institucionales formales para la gestión de este riesgo psicosocial, mientras que los trabajadores reportan ausencia de acompañamiento psicológico y escasas estrategias organizativas orientadas al bienestar emocional. Esta omisión contrasta con las recomendaciones de organismos internacionales, como la OIT (2019), que





advierten sobre la urgencia de integrar los factores psicosociales en la matriz de prevención de riesgos.

Se concluye, por tanto, que el desarraigo familiar debe ser reconocido como un riesgo laboral real y abordado con políticas específicas que incluyan evaluación emocional periódica, programas de apoyo psicosocial, rediseño de turnos y estrategias para mantener el vínculo afectivo durante las jornadas prolongadas. Atender este fenómeno no solo es un acto de responsabilidad institucional, sino una condición necesaria para garantizar entornos de trabajo seguros, humanos y sostenibles.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos obtenidos, se recomienda a la empresa Ingeniería y Servicios S.A.S., incluya y reconozca formalmente el desarraigo familiar como un riesgo psicosocial de alta incidencia, integrándolo en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para que esta incorporación del riesgo sea válida, se sugiere incorporar en las matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, conforme y en cumplimiento al Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2021), de esta forma se puede evaluar de forma periódica mediante instrumentos validados, como la Escala de Soledad de, UCLA, u otras herramientas equivalentes, que aporten valores importantes para el mejor desarrollo y entendimiento de este riesgo en las empresas.

Es fundamental diseñar protocolos de acompañamiento emocional que incluyan orientación psicológica preventiva, espacios grupales de contención emocional y líneas de apoyo confidencial. Una intervención temprana en riesgos psicosociales contribuye a mitigar el deterioro





emocional y reduce la probabilidad de incidentes laborales derivados del desgaste afectivo.

Asimismo, se recomienda implementar medidas estructurales como el rediseño de turnos laborales y la reducción de ciclos prolongados de trabajo con permanencia en campo, siempre que las condiciones operativas lo permitan. Estas acciones pueden disminuir la desconexión afectiva y favorecer el equilibrio emocional en los trabajadores. Se puede establecer pausas planificadas para el reencuentro familiar o brindar incentivos que faciliten el contacto afectivo a distancia, estrategias que han demostrado ser eficaces en contextos laborales remotos similares.

Desde una perspectiva formativa, se propone incluir en los programas de capacitación institucional contenidos sobre autocuidado emocional, regulación afectiva y conciencia del riesgo psicológico. Estos temas deben dirigirse tanto a los trabajadores operativos como a los mandos intermedios, quienes desempeñan un papel clave en la detección temprana de señales asociadas al desarraigo.

Se considera pertinente generar espacios de diálogo con los familiares de los trabajadores, a través de jornadas informativas o programas de apoyo paralelos. El entorno familiar también experimenta los efectos de la rotación geográfica prolongada, por lo que una estrategia de prevención integral debe contemplar a todos los actores que brindan soporte emocional al trabajador.





Referencias

Abaunza, C., Mendoza, M., Paredes, G., y Bustos, P. (2016). Resultados y hallazgos del trabajo de campo. Editorial Universidad del Rosario, 1(1), 140-229.

<https://doi.org/10.12804/se9789587387360>

Abdelaziz, R., Núñez, P., y Pousa, J. (2019). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. Ciencia Ergo Sum, 23(3), 205-227.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (28 de abril de 2025).

Investigación sobre riesgos psicosociales y salud mental.
https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research?utm_source=chatgpt.com

Aguilar, C., y Vega, J. (2024). Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con Variables Sociodemográficas y Laborales. Revista Ciencia Latina, 8(4), 8728-8746. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13026

Bedoya, L., y Herrera, O. (2021). Técnicas y estrategias implementadas en la intervención con familias en temas de crianza. Perspectivas en Psicología, 18(1), 1-28. <https://doi.org/10.15332/22563067.7878>

Bermejo, M., Suárez, I., y Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. Ciencias Holguín, 28(3), 1-11.

Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. Trascender, contabilidad y gestión, 5(15), 79-97. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>

Borjas, J. (2021). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un





enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 15(15).

<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>

Brea, L. (2024). Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino. Tesis doctoral, Universidad de Murcia.

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284952/TLMBA.pdf?seq=1>

Bryan, B., Andrews, G., Thompson, K., Aualter, P., Matthews, T., y Arseneault, L. (2023). Loneliness in the workplace: a mixed-method systematic review and meta-analysis. *Occupational Medicine*, 73(1), 557-567.

<https://doi.org/10.1093/occmed/kqad138>

Canney, P. (2023). Investigación y análisis de incidentes / accidentes. *Revista Arlsura*, 1(1), 1 - 8.

Coello, F. (2023). Riesgos psicosociales en el derecho laboral ecuatoriano. Un abordaje desde el derecho a la salud mental. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. (2019). Manual para la Evaluación de Desastres. Naciones Unidas.

De Lucio, A., Amador, M., y García, Y. (2024). Factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral: un comparativo de género. RELEG. Estudios de género en Latinoamérica, 4(1), 65-79. <https://doi.org/10.46990/iQuattro.2025.02.11.5>

Figueroa, L., Jiménez, C., Mendoza, D., y Díaz, I. (2024). Gestión del Riesgo Psicosocial y Salud Mental en Trabajadores del Sector Salud . *Revista*





Ciencia Latina Internacional, 8(3), 3328 - 3345.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11557

Gómez, A., Merino, P., Guaman, C., y Rodas, A. (2023). Jornadas laborales prolongadas y

lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. Archivos de

Prevención de Riesgos Laborales, 26(1), 25-40.

<https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.03>

Hernández, J. (2025). Evitar el riesgo psicosocial de la soledad, con la formación universitaria. Revista Acreditas, 15(1), 20-26.

<https://doi.org/10.61752/acd.i15.237>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2 de junio de 2025).

Gestión de la prevención.

<https://www.insst.es/materias/transversales/gestion-prevencion>

Mariño, L., y Vargas, A. (2023). Estrés y su relación en la regulación emocional en personal de la Cruz Roja Ecuatoriana. Redalit Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanas, 4(1), 2212 - 2224.

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.409>

Ministerio de Salud de Chile . (2017). Plan Nacional de Salud Mental 2017 -2025.

Ministerio de Salud.

Ministerio del Trabajo. (2021). Estructura y Guía de elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad. MT.





Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2021). Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos .

Moscheni, M., y Gili, V. (2021). Riesgos psicosociales en el trabajo minero metalífero.

Revista de Ciencias Sociales DS-FCS, 34(49), 213 - 235.
<https://doi.org/10.26489/rvs.v34i49.9>

Muñoz, J., Soto, R., Cáceres, Y., Rosario, T., Flores, L., y Sánchez, Y. (2023). Prevalencia de riesgos psicosociales en colaboradores de la empresa eSmelter SA - minería y construcción. Ciencia Latina Revista Multidisciplinaria, 7(3), 5448 - 5466.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6563

Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.

OIT. (2017). Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía de la OIT para una mejor gobernanza. Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ostoich, G. (2019). Manejo del tiempo por el procrastinador en las organizaciones publicas occidentales posmodernas: Caso de estudio inspectoria del trabajo del estado Mérida. Sapienza Organizacional, 6(1), 166-199.





Pastor, A. (2023). La influencia del conflicto familia-trabajo en la salud mental del personal de la unidad militar de emergencias. *Sanidad Militar*, 78(4), 206-2016. <https://doi.org/10.4321/s1887-85712022000400003>

Portela, M., y Machado, A. (2022). Consecuencias psicológicas del aislamiento social y su vinculación con el funcionamiento psicológico positivo. *Actualidades en Psicología*, 36(132), 72-87. <https://doi.org/10.15517/ap.v36i132.49584>

Roca, S., Durán, N., y Fernandez, J. (2024). Síndrome de Burnout en Personal de Salud y Factores Asociados. *Revista Vitalia*, 4(4), 1723-1737. <https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i4.422>

Sanchez, M., y Seria, P. (2024). Racismos y salud mental en jóvenes indígenas residentes en la Zona Metropolitana de Oaxaca, México. *Salud Colectiva*, 65(1), 1-22. <https://doi.org/10.18294/sc.2024.4908>

Soledades. (25 de agosto de 2021). Escala de Soledad de la Universidad de California.

<https://www.soledades.es/recursos/escala-de-soledad-de-la-universidad-de-california>

Tablera, K. (2020). Relación de las jornadas de trabajo prolongadas y el desarraigo familiar; desarrollo de un plan de prevención en los trabajadores de una empresa acuícola en la provincia de El Oro. Tesis de Maestría, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil.

Vásquez, R., y Garate, J. (2024). Análisis de factores de riesgo psicosocial asociado a la fatiga laboral en personal de seguridad. *CIENCIAMATRÍA Revista*





Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 10(1), 346-358. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1226>.

Velarde, C., Fragua, S., y García, J. (2016). Validación de la escala de soledad de UCLA y perfil social en la población anciana que vive sola. Semergen, 42(3), 177-183. <https://doi.org/10.1016/j.semeng.2015.05.017>

Villacreses, G., y Ávila, A. (2022). Riesgos laborales en salud mental en el personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por la pandemia del Covid - 19.

CHAKIÑAN. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades , 18(1), 50-64. <https://doi.org/10.37135/chk.002.18.03>

Villaplana, M., García, M., y Meseguer, M. (2020). La revisión de los modelos de gestión de la ausencia y el retorno al trabajo desde el enfoque psicológico. Psiquiatría y Psicología Social, 28(1), 55-67.

Vizcaino, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Zhong, X., y Dong, S. (2022). Las relaciones entre el apoyo social y la soledad: un metaanálisis y una revisión. Acta Psicológica, 227(1), 1-11.

<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103616>

