



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**PREVALENCIA DE DISTRÉS LABORAL EN PERSONAL OPERATIVO EN
COMPARACIÓN AL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN TALADRO DE
PERFORACIÓN ASOCIADO A LA FRECUENCIA DE COMUNICACIÓN
CONTINUA CON EL ENTORNO FAMILIAR, DISTRITO AMAZÓNICO, 2022**

ING. DAVID DURÁN

**GABRIELA ALEJANDRA GÓMEZ CARRILLO
KAROL ESTEFANÍA CUVI QUINTANA**

2022

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la prevalencia de distrés laboral en personal operativo en comparación al personal administrativo en taladro de perforación asociado a la frecuencia de comunicación continua con el entorno familiar, Distrito Amazónico. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y de corte transversal con la participación de 100 trabajadores petroleros, de los cuales 64% pertenecen a personal operativo y 36% pertenecen a personal administrativo. Distinguiendo la variable dependiente: distrés. Las variables predictoras son el sexo, edad, nivel de educación, estado civil y jornada laboral

Para ello se implementó como herramienta el cuestionario GHQ-12 y una encuesta de 20 preguntas cerradas con la finalidad de identificar la prevalencia de esta patología en la población de estudio. Obteniendo como resultados que todo el personal operativo presenta distrés laboral con respecto al personal administrativo (86,11%). Los problemas familiares afectan al personal operativo con (59,38%), y sólo el (5,71%) al personal administrativo.

Tomando en cuenta nuestra variable de estudio, el personal operativo presenta mayor dificultad de comunicación con su entorno, cuando cursa la jornada laboral obteniendo un (95,31%). Cabe mencionar, que la dificultad por el entorno en que se desenvuelve el medio petrolero, debido a sus actividades en locaciones remotas, ocasiona que las comunicaciones se vuelvan precarias para el equipo de trabajo, afectando en la mayoría al personal operativo.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the prevalence of work-related stress in operating personnel compared to administrative personnel in drilling rigs associated to the frequency of continuous communication with the family environment, Amazon Region. A quantitative, descriptive and cross-sectional study was carried out with the participation of 100 oil workers, of which 64% belong to operating personnel and 36% belong to administrative personnel. Distinguishing the dependent variable: stress. The predictor variables are sex, age, education level, marital status and working day.

For this purpose, the GHQ-12 questionnaire and a survey of 20 closed questions were implemented as a tool to identify the prevalence of this pathology in the study population. The results showed that all the operating personnel presented work-related distress in comparison with the administrative personnel (86.11%). Family problems affect the operating personnel with (59.38%), and only (5.71%) the administrative personnel.

Taking into account our study variable, the operating personnel have greater difficulty in communicating with their environment during the working day (95.31%). It is worth mentioning that the difficulty due to the environment in which the oil environment develops, due to its activities in remote locations, causes communications to become precarious for the work team, affecting the majority of the operating personnel.

ÍNDICE DEL CONTENIDO

CONTENIDO

1.	RESUMEN.....	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	18
5.	RESULTADOS	21
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN	27
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
8.	ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de las diferentes variables en función de las condiciones de trabajo, asociado al horario laboral entre el personal administrativo y operativo dentro de un taladro de perforación (n=100).....	21
Tabla 2. Prevalencia de distrés en personal administrativo y operario de un taladro de perforación (n= 100).....	23
Tabla 3. Modelo Multivariado de Regresión Logística - Dificultad de comunicación con su entorno familiar y social	26

INTRODUCCIÓN

La revolución industrial, alteró drásticamente la sociedad de la época que se produjo en Inglaterra en el siglo XVIII, cambió radicalmente a la sociedad de aquel entonces, dando paso a la modernidad. Actualmente con la generación de nuevas tecnologías se habla de una Revolución industrial de cuarta generación que está relacionada al desarrollo tecnológico a gran escala, pero aun dependiente del factor humano. Con la globalización y automatización de los procesos industriales para cumplir los requerimientos actuales de productos y servicios, también ha sido necesario que el factor humano se adapte o evolucionen a un ritmo muy acelerado, poniendo a prueba sus capacidades y habilidades (OMS, 2004).

Se ha generado grandes cambios en el medio psicosocial de la mano de obra en los diferentes lugares de trabajo a nivel mundial cuya sintomatología varía de una persona a otra. Como resultado se presenta un mayor requerimiento de disponibilidad de los colaboradores dentro del contexto laboral, lo que se ha perfilado principalmente una causa de deterioro en la salud mental de los mismos. El estrés laboral ha generado una discrepancia entre las expectativas del entorno y las exigencias en el trabajo, independientemente de los distintos modos de vida y la vulnerabilidad en la población trabajadora (Houtman, Jettinghoff & Cedillo, 2008).

La OMS (2004), señala que el estrés laboral, es específico de los estados industrializados, y se define como la respuesta que tienen las personas frente a las nuevas condiciones de trabajo que ponen a prueba su capacidad y exigiéndole ser superada, considerando que dentro del contexto laboral es limitado la toma de decisiones en cuanto al diseño y organización del trabajo. El estrés ocurre por diferentes situaciones, que se genera a partir de un conjunto de factores que se presentan día a día, pero es

particularmente intenso o se sale de control cuando la destreza de una persona para dominar las exigencias laborales se ven afectadas (Flores, 2020), ocasionando resultados negativos en el desempeño tanto laboral como personal, provocando alteraciones como ansiedad, enojo, irritación y frustración, que afectan el normal desarrollo de la vida de los trabajadores. Estas afecciones se pueden ver actualmente en todos los ambientes dentro del contexto laboral, en especial cuando el personal siente que no posee las herramientas para realizar correctamente su trabajo o se ve expuesto a una condición inadecuada que no puede afrontarla de manera controlada (Flores, 2020).

En términos de estrés laboral asociado al género, se debe destacar que en la actualidad las mujeres sufren mayoritariamente esta patología, debido a su doble presencia en la sociedad. El rol femenino desde hace varios años estuvo exclusivamente ligado al cuidado del hogar y familia, sin embargo, debido a las condiciones económicas y el incremento del costo de la vida, en la actualidad la presencia de mujeres en el campo laboral es cada vez mayor, incluso en algunos contextos laborales ha superado la presencia del género masculino (Gavidia, 2017). Los largos horarios de trabajo para cumplir con los requerimientos de las industrias y el trabajo familiar además de ser más propensas a sufrir acoso sexual, hace que el género femenino muestre mayores niveles de estrés laboral.

Sin embargo, las mujeres han ganado espacio como fuerza laboral, y evolucionado para cumplir ambos roles, generando en ocasiones un desequilibrio por la sobrecarga de actividades que desencadenan situaciones de estrés que afectan la salud física, mental y social. Un estudio realizado por Moncayo (2019) al personal que labora en una institución educativa indica que el género femenino presenta 3 veces más predisposición de estrés laboral que el género masculino. La falta de cooperación y el aislamiento social aumenta la incidencia de estrés en el trabajo, tanto para hombres como para mujeres dando como

resultado los efectos deletéreos en la salud y el aumento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Flores, 2020).

Debido a la asociación tan estrecha que existe entre los factores psicosociales y el clima organizacional, es evidente que cualquier afección a uno repercute directamente sobre el otro. Cuando se hace referencia a factores psicosociales se refiere al colaborador y sus características, siendo el activo más importante, el ambiente laboral y la satisfacción laboral, mientras que cuando se trata de clima organizacional implica las condiciones, el lugar físico de trabajo y los sistemas de trabajo (El estrés laboral como síntoma de una empresa, 2007). El impacto que el estrés en el trabajo genera dentro de las empresas es un tema que muy poco se trata, pero es de gran consideración cuando se traduce en términos de productividad y economía para las empresas, las naciones y el mundo.

Las mermas económicas concernientes a las indemnizaciones, los turnos laborales perdidos, las dificultades para llevar a cabo la producción, la capacitación profesional, además los costes médicos representan alrededor del 3,94 por ciento del PIB mundial (OIT, 2019). Esto se debe a que, si no se controla de manera preventiva los padecimientos laborales, se verán las consecuencias en los operarios, como indicativo principal se muestra que afecta en gran medida los rendimientos del recurso humano, ya que baja o limita su producción. También al tener una incidencia alta de niveles de estrés entre los colaboradores y una baja calidad laboral se puede generar un alto número de absentismo, lo que genera gastos extras para suplir al trabajador.

Es necesario que las organizaciones eviten pérdida económica a corto y largo plazo, sobre todo es importante destacar que los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, también están ligadas a este tipo de afecciones y cubrir sus gastos en ocasiones por concepto de indemnizaciones puede quebrar a la compañía, es por ello la necesidad de implementar acciones preventivas previo a la identificación del problema.

Caso contrario, la contratación de personal para cubrir la plaza de trabajo produce gasto en Seguro Social así mismo en capacitación, pérdidas de clientes, descenso de productividad y competitividad, hará que los trabajadores se perjudiquen debido a la limitación de utilidades anuales, capacitaciones continuas, entre otros. Los colaboradores son el principal motor de la compañía, por lo tanto, ofrecer un ambiente laboral agradable mejorará la productividad e ingresos para la compañía.

Pese a que el término estrés está ampliamente difundido en la actualidad, el concepto data de los años 30. En aquel tiempo, Hans Selye estudiante de la Universidad de Praga, observó que los enfermeros tenían sintomatología como cansancio, astenia etc., que no estaba relacionada a una enfermedad específica o a un agente físico concreto y se lo denominó como “Síndrome de estar enfermo” (Sánchez, 2010). Con el paso de varias investigaciones se determinó que el trabajo y su organización también influía en la incidencia de este padecimiento. Sin embargo, no fue hasta los años 60 que se tiene un registro oficial para considerar el ámbito de salud mental como enfermedad ocupacional.

Fue presentado al Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos en el año 1966, un informe titulado “Protecting the Health of Eighty Million Workers-A National Goal for Occupational Health”, mismo que se generó con la finalidad de orientar programas referentes a la salud en el trabajo, donde se desarrolló un listado de más de 20 afecciones, donde se sugiere prestar servicios de salud de manera prioritaria, entre ellos se consideró también a las afecciones de salud mental en el trabajo (Steven L, Lawrence R., Joseph J. & Lennart L.). Tres décadas después, se ha comprobado que principalmente la incapacidad laboral está relacionada con las perturbaciones en la salud mentales como el estrés del trabajo en EEUU y Europa (OIT, 1998). En estas regiones el 13 % de los casos de incapacidad en el personal laboral a inicio de los 90, estaban relacionados directamente con trastornos afines con el estrés laboral, según la aseguradora Northwestern National Life.

En Latinoamérica son limitados los estudios que reflejen la verdadera condición de salud psicosocial en los trabajadores, pero se estima que la cifra de estrés laboral es de 56 % (Forbes, 2022). En Chile, se demostró que las condiciones laborales de los trabajadores asalariados son altamente estresantes, aumentando la incidencia de padecimientos de salud mental (Mejía, et al, 2019). En Colombia, según la revista Forbes, un estudio llevado a cabo por la firma Mercer-Marsh en el 2022, demostró que 3 de cada 5 trabajadores presentan algún tipo de padecimiento relacionado a estrés laboral, presentando una cifra de 57 %, mayor a la media de Latinoamérica, posicionando al país vecino entre los países de la región con mayor porcentaje de trabajadores con este padecimiento. Mientras que, en Perú, estudios han demostrado que la principal consecuencia a los altos niveles de estrés en el trabajo es el síndrome de burnout (Mejía, et al, 2019).

Tomando en consideración a Venezuela como un referente de estudio debido su alto impacto económico y crecimiento nacional en América Latina en producción y explotación de crudo y gas, la impresión que esto ha generado estrés en los trabajadores petroleros. Utilizando la escala administrada Hamilton, se comprobó que la prevalencia del estrés era del 21,0%, 21,6%, y 49,0%, lo que indica que el estrés influye de forma significativa en la salud de los trabajadores, pero tiene poca repercusión en los factores de riesgo cardiovascular. Los trabajadores tienen un mayor índice de padecer estrés, ya que desempeñan funciones importantes y de alta responsabilidad (D'Pool-Fernández, J , Fernandez, P, Acevedo, J, 2005)

En Ecuador, aumentó el índice de enfermedades ocupacionales según el Panorama Nacional de Salud de los trabajadores del Ministerio de Salud Pública (2021-2022), se estima que el 22,5% están asociadas a estrés laboral. Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), nuestro país está catalogado como el cuarto país de 177 con mayores índices de estrés laboral. En la industria petrolera ecuatoriana no existen

muchos estudios referentes a padecimientos mentales, sin embargo, la experiencia empírica dentro de este campo económico y productivo, indica que son altos los niveles de estrés que se manejan diariamente dentro de los turnos laborales, en todos los niveles organizacionales.

Los trabajadores deben acostumbrarse a un estilo de vida laboral entregado, ya que en la Industria del Petróleo y Gas es compleja y arriesgada, con condiciones de trabajo mucho más duras que la mayoría de las actividades industriales. En un taladro de perforación se necesitan 12 personas para cada turno de trabajo, que dura de 6:00 a 18:00 y de 18:00 a 6:00, las actividades laborales se completan a lo largo de jornadas de 12 horas en un sistema de operaciones continuas, los horarios de alimentación no son estandarizados tanto para almorzar y cenar se lo realiza por turnos para dejar con personal el puesto de trabajo. Se utiliza iluminación artificial para facilitar la visibilidad en la noche ya que toda actividad laboral es a la intemperie, las amenazas mecánicas, químicas, físicas, vibratorias, ergonómicas y de incendio son algunos de los peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores petroleros. (Rodríguez, M. 2021)

Los riesgos psicosociales en la industria hidrocarburífera pueden tener un gran impacto en los resultados ocupacionales, afirma Vestly Bergh et al., (2014), los cuales se deben manejar como se hace con otros riesgos operativos. En consecuencia, el personal que realiza actividades en campamentos dentro de la industria petrolera presenta, por naturaleza, riesgos psicosociales asociados al ritmo de trabajo, jornadas laborales, tipo de trabajo realizado, influencia e inseguridad laboral, exigencias del cliente, carga laboral alta, desarraigo familiar por jornadas extensas fuera de casa (Kindruk, 2016) (Bayas, 2011). Esta realidad se vive por el proceso como tal de extracción, producción y transporte de crudo y gas, lo que conlleva a muchos factores de riesgo por el tiempo de exposición y su intensidad.

En 1911, se perforó el primer pozo Ancon1 en la Península de Santa Elena, que marcó el inicio de la extracción de crudo en Ecuador. El Sistema de Oleoductos Transecuatoriano (SOTE) se estableció en 1972, lo que desencadenó el primer boom petrolero desarrollando procedimientos en cuanto a la seguridad industrial y salud ocupacional en beneficio de los trabajadores (Banco Central del Ecuador, 1995). En la actualidad, los Sistemas Integrados de Gestión, Salud y Seguridad Ocupacional han sido establecidos en el Capítulo I, Artículo 14: Salud y Seguridad Ocupacional como uno de los requisitos esenciales para las empresas que operan en la industria petrolera por la Agencia de Regulación y Control de la Energía y los Recursos Naturales No Renovables (ARCERNNR), encargada de regular las operaciones de hidrocarburos del país. (Resolución Nro. ARCERNNR, 2021)

Es importante señalar que, en el pasado, las compañías petroleras donaban una parte de su presupuesto anual a la comunidad para trabajar dentro de su territorio y obtener tranquilidad mientras perforaban pozos. Sin embargo, debido a la actual coyuntura económica del país y al descenso del precio del crudo, esta estrategia ha fracasado, por lo que las petroleras han puesto en marcha un nuevo sistema de sustentabilidad, es decir devolver a la comunidad lo que se está tomando de ella. Sin embargo, las comunidades aledañas se han acostumbrado al antiguo sistema, lo que ha provocado conflictos como paros, invasiones, amenazas constantes y saqueos como medio de presión para obtener necesidades como nuevas plazas de empleo, obras como carretas, casas, escuelas, productos de primera necesidad, lo que conlleva a los trabajadores petroleros a paralizar sus actividades habituales, provocando estrés e incertidumbre. (Benavides,A, 2016)

Trabajar los 365 días del año y las 24 horas del día, distribuidos en turnos de trabajo, es un requisito de la actividad de producción petrolera. En consecuencia, se conforman horarios de trabajo que van desde jornadas laborales de 12 horas continuas (día/noche)

hasta turnos rotativos de 14 jornadas continuas de trabajo con descanso de 14 días o 14 jornadas continuas de trabajo con descanso de 7 días de descanso, rotando en el día como en la noche (López, 2011). Este tipo de jornadas laborables son reguladas por el Ministerio de Trabajo según Acuerdo Ministerial N° MDT 2020-220. Los horarios rotativos pueden provocar un trastorno en la salud mental por el trabajo por turnos, que puede hacer que los trabajadores de plataformas petrolíferas experimenten insomnio, somnolencia diurna y depresión (Parkes 2012).

Las condiciones de trabajo que presentan los trabajadores operarios son diferentes a las que presentan los trabajadores administrativos en el taladro de perforación. Pese a que ambos grupos tienen largas jornadas, las actividades que cada grupo realiza marca la diferencia entre el nivel de prevalencia de distrés por la poca o escasa comunicación continua con el entorno familiar y su entorno externo. Los operadores al enfrentarse a los turnos nocturnos ven afectado su nivel de sociabilización, identificándose impactos negativos en la salud mental de los colaboradores (López, 2011).

Los horarios laborales de los trabajadores, sobre todo si son nocturnos y rotativos, acaban desorganizando notablemente la vida familiar por las frecuentes ausencias temporales entre familia y trabajo, así como por los efectos de la reorganización del actual modelo familiar y la realización de actividades que compensen el intento de aminorar los efectos de la incompatibilidad de horarios entre el trabajador y su familia, por parte de otros miembros de la familia o amigos, según Tablera (2020). Los trabajadores que se manejan en jornada laborales y horarios extendidos fuera de casa, sienten que en algún momento han necesitado estar en su entorno, junto a sus allegados, a tal punto que puede evidenciarse en la disminución de su productividad. En este ámbito Sánchez (2015), indica que los trabajadores una vez que empiezan a padecer de estrés laboral, debido al

desarraigo familiar al que se enfrentan no encuentran el estímulo ni el ánimo para realizar sus actividades desembocando en un bajo rendimiento.

Las alteraciones de la vida social cotidiana están organizadas para personas que realizan trabajos en una cultura diurna, lo cual, a la cuadrilla que trabaja en jornada nocturna, es decir de 18:00 a 06:00 la mayoría de personas duermen, incluso la cuadrilla de jornada diurna, los fines de semana y feriados en un medio cotidiano se emplea para relajarse y tener interacción social y familiar, en el medio petrolero aquellos días son empleados para continuar con las actividades laborales. Las dificultades que se presentan especialmente con las jornadas nocturnas se limitan en el ámbito familiar, tomando en consideración el papel de padre o madre, de pareja, de hijo, lo que conlleva a tener menos oportunidades de vida social y las posibilidades de interactuar con el entorno externo disminuyen (Rodríguez, M. 2021)

Específicamente, en el caso de los campamentos en locaciones remotas, éstas destacan en la actualidad debido a que, por ser lugares estratégicos para extraer, transportar petróleo y gas movilizan taladros para iniciar con la perforación de pozos petroleros, lo que se han convertido en un aporte fundamental para el desarrollo del país. Sin embargo, el ritmo y dinámica del trabajo en el taladro de perforación expone a su personal a condiciones de vida de alto riesgo e incidencia en su salud mental. Es importante señalar que el bienestar de un trabajador se refleja en la calidad de su entorno de trabajo, en el que puede equilibrar y llevar a cabo sus obligaciones profesionales y personales, otorgándoles herramientas de comunicación para la conexión entre estas dimensiones (Moreno, L: Barrera,K, 2013).

Según Fernández (2005) existe medidas de flexibilidad temporal y espacial que le permita al trabajador tener una conexión y combinación con las responsabilidades laborales y familiares. Una de ellas, el acceso a la tecnología en la información y comunicación, esto

permite que el trabajador se desempeñe de mejor calidad en su puesto de trabajo, pudiéndose conectar con su entorno familiar y otorgando a la empresa mayor productividad y menor riesgo para la salud. El ser humano no se puede aislar del entorno social ni familiar, por naturaleza es un ser social necesita tener una conexión con el entorno y su vida laboral para su plena realización y bienestar.

Es posible encontrar en un taladro de perforación diversos tipos de perfiles: geólogos, ingenieros, cuadrillas, personal administrativo, y la principal razón para continuar trabajando en la industria petrolera es obtener un empleo gratificante, con un buen equilibrio entre lo laboral y personal, tomando en consideración nuevas tecnologías de comunicación, repetidoras de señal, internet satelital que permitan desarrollar a los trabajadores su vida normal, sin restricción en comunicación. De esta manera, la compañía petrolera crece su productividad, reduce los índices de accidentabilidad, la fidelidad laboral en los empleados aumenta, y la empresa hace que el giro del negocio sea más sólido. Lo que conlleva a tener prestigio a nivel mundial por los altos estándares como organización, clima laboral y producción

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

El estrés ha evolucionado con el pasar de los años, y ha ido aumentando su nivel en los últimos años, produciendo grandes cambios en las personas, tanto en las respuestas fisiológicas como mentales, así mismo, las organizaciones han tenido que darle un giro en la parte de seguridad y salud ocupacional. Las respuestas de cada persona al estrés dependen de su constitución genética, física, psicológica incluso del medio ambiente, es por ello que las reacciones son únicas ante el estímulo y condiciones que se genere. Es importante para la compañía petrolífera tener conocimiento de qué manera puede esto afectar a la productividad del equipo de trabajo.

En el estudio realizado se segmentó en dos grupos: administrativo y operativo. Por lo que se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de distrés laboral en personal operativo en comparación al personal administrativo en taladro de perforación asociado a la frecuencia de comunicación continua con el entorno familiar? Periodo agosto-septiembre 2022, Distrito Amazónico.

HIPÓTESIS

Hipótesis Nula:

No existe asociación estadísticamente significativa de distrés por la falta de comunicación entre el personal operario y administrativo. Considerando que la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo hace mención que, “el trabajo debe realizarse en un ambiente laboral seguro y saludable; debe ser coherentes con el bienestar y dignidad de los trabajadores; debe ofrecer posibilidades para logro personal, autorrealización y servicio a la sociedad”. Por lo tanto, la organización debe cumplir con las respectivas medidas para proteger la salud física y mental de sus colaboradores y que no se presenten datos al azar a través de la investigación.

Hipótesis Alternativa

Existe diferencia estadísticamente significativa de distrés por la falta de comunicación con el personal operativo y administrativo. Debido a la alta demanda laboral generada en estos últimos años, el colaborador experimenta situaciones no usuales asociadas a condiciones laborales como son los factores inherentes al trabajo como tal; factores interpersonales, y factores de la estructura de la compañía. Por lo tanto, se genera una condición subestándar para el trabajador petrolero.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Debido a las condiciones laborales actuales, el trabajador petrolero se ha sometido a circunstancias no usuales por la demanda laboral en la industria hidrocarburífera. Es por ello que el presente estudio pretende principalmente identificar la prevalencia de distrés por la frecuencia de comunicación con el entorno social y familiar tanto en trabajadores administrativos como operarios en taladro de perforación desarrollado en el ámbito petrolero en el Distrito Amazónico. El cual determinará el nivel de prevalencia existente en el personal dentro de esta industria importante para el desarrollo y crecimiento de la economía del país.

Objetivos Específicos:

Identificar cuál es el grupo de comparación que presenta mayor índice de distrés laboral asociado a las condiciones laborales. Cada uno de los grupos presenta condiciones de medio ambiente físico, es decir, en condiciones de confinamiento aproximadamente 227 kilómetros fuera de la ciudad Coca, temperatura promedio de 36-40 grados centígrados, y altos niveles de humedad. Sobrecarga y presión de trabajo, jornadas laborales de 12 horas con la diferencia del grupo administrativo tiene disposición las 24 hr, con relación al personal operario.

Aplicar un instrumento válido (GHQ 12) "General Health Questionnaire" (David P Goldberg, 1972) para identificar y evaluar el nivel de distrés de la población en estudio. Apoyado de una encuesta elaborada de 20 preguntas cerradas la cual ampliará nuestro estudio para correlacionar el distrés laboral y la jornada de trabajo de la población de estudio. Este material de apoyo servirá para recopilar información esencial de los grupos investigados.

Identificar estadísticamente relaciones significativas entre el distrés laboral y condiciones de salud mental en el personal de estudio. Obteniendo información precisa para tomar correctivos o mejoras dentro de la compañía petrolera, de tal manera que el equipo de trabajo mejore sus niveles de energía, calidad de trabajo, el ambiente laboral, la participación más activa, satisfacción en el trabajo. Evitando pérdidas de productividad, ausentismo, depresión, entre otras., y exista una ganar-ganar tanto del personal como la organización.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

JUSTIFICACIÓN

Una de las principales causas del deterioro de la salud de los trabajadores del sector petrolífero está empezando a reconocerse por el hallazgo de nuevas locaciones remotas y nuevos problemas psicosociales relacionados con el trabajo (Houtman, Jettinghoff y Cedillo, 2008). El entorno laboral, el trabajo por turnos, las actividades diarias, las expectativas que el entorno laboral impone a los trabajadores y las exigencias que la vida familiar impone a los trabajadores son las características del trabajo que están relacionadas con el estrés laboral (Houtman, Jettinghoff & Cedillo, 2008). (Leka, Griffiths, & Cox, 2004). Cuando surge un conflicto entre el trabajo y la familia, tiene varios efectos perjudiciales para la salud psicológica de los trabajadores petroleros, lo que hace necesaria la creación de programas de conciliación laboral y familiar en las empresas para mejorar el bienestar de sus empleados desde la perspectiva de la Psicología Organizacional (Rodríguez & Nouvilas, 2008).

Debido a los largos turnos de dos o tres semanas seguidas y la consiguiente separación prolongada de las familias, la falta de comunicación con el entorno externo ha provocado estrés en los operarios. Este estrés tiene un efecto negativo a largo plazo en el

equipo de trabajo. y el “síndrome del marido intermitente” (Hubinger, L., Parker, A. W., & Clavarino, A, 2002). Esto conlleva a separaciones del núcleo familiar y con ellos rupturas, que afectan directamente al trabajador en su desempeño laboral.

No hay muchos estudios sobre enfermedades mentales en el grupo poblacional hidrocarburífero ecuatoriano, pero la experiencia empírica sugiere que los niveles de estrés son altos en todos los niveles organizativos durante los turnos de trabajo en este sector económico y productivo. Por tal razón se ha considerado este tema de estudio, para determinar si los trabajadores petroleros padecen de estrés laboral por condiciones de falta de comunicación con su entorno. Realizando recolección de información con el personal que se encuentra laborando actualmente en taladros de perforación en locaciones remotas, tomando en consideración las jornadas rotativas del personal que involucran en la campaña de perforación en el Distrito Oriente, 2022.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo cuantitativa, descriptiva, de corte transversal y de recolección de información, parte de ella se obtuvo del cuestionario de estrés, para ello se evaluó a 100 trabajadores petroleros (n= 64 operarios y 36 administrativos), sin distinción de edad y sexo. La participación en la investigación fue voluntaria, anónima, confidencial, para determinar si la identificación de la variable principal de exposición es un factor en los resultados. El período de recolección de datos estuvo comprendido entre el mes de agosto y septiembre del 2022.

Las personas a evaluar provenían de niveles de jerarquía en la compañía: los operarios que está conformada por un grupo de colaboradores que realizan trabajo forzoso y los administrativos, que tienen como soporte un sistema de desarrollo de los proyectos de perforación, completación de los pozos petroleros en el Distrito Amazónico. Cada

persona cumple un rol diferente dentro de la compañía petrolera, de tal manera, las responsabilidades de cada uno varían de acuerdo a la posición asumida podemos mencionar al perforador, encuellador, cuñeros, mecánico, eléctrico, Ayudantes de patio, Personal de Geología, Personal de Control de Sólidos, Ingenieros de Fluidos de Perforación, Ingenieros Direccionales, Ingeniero de Broca, Ingeniería de campo, Supervisores en general, por lo cual se distribuye las actividades de las operaciones diarias y su avance. Es importante recalcar, que los dos grupos a ser estudiados presentan condiciones de horarios y laborales distintos, lo que permite realizar la investigación buscando llegar al objetivo.

En el estudio se distinguió la variable dependiente: distrés. Las variables predictoras son el sexo, edad, nivel de educación, estado civil y jornada laboral. Adicional, se aplicó un cuestionario para recopilar los datos esenciales organizando de la siguiente manera para captar la información sobre la identificación, el empleo y la familia con 20 preguntas cerradas y 12 preguntas de GHQ-12. Antes de realizar la encuesta final, se realizó una prueba piloto a 10 personas, con el objetivo de mejorar el instrumento de recolección de datos. Para la difusión del cuestionario se utilizó la plataforma digital Google Forms.

La información recabada fue procesada en el software Epi Info, versión 7.2.5.0 y Microsoft Excel, para determinar la ausencia o presencia de la patología y si existe una relación entre las variables de la investigación; para ello se utilizó la prueba de Chi Cuadrado (X^2), para comprobar si estadísticamente el distrés es igual entre personal operario y administrativo, para aplicarse esta distribución es necesario tener un número mayor a 5 de los datos que se pretenda obtener, caso contrario es necesario aplicar otro test estadístico como Fisher . Para el estudio descriptivo, se utilizó frecuencias relativas y absolutas. La regresión logística utilizada permite estimar la probabilidad que se dé o no el resultado obteniendo la relación de uno de los factores basándose en los otros,

categorizándolo como alto o bajo nivel de distrés por la falta de comunicación, este instrumento estadístico se puede usar como método predictivo o explicativo y se lo emplea cuando se tiene una variable dicotómica (Chitarroni, 2002), por tal virtud permite medir la relación del odds ratio (OR), donde 1 nos indica ausencia de asociación entre las variables, menor a 1 nos indica una asociación negativa entre las variables y mayor a 1 nos indica una asociación positiva entre las variables debido a una prevalencia elevada en el resultado realizado una regresión logística.

RESULTADOS

A continuación, se presenta tres tablas con resultados de la recolección de información de la población estudiada. Las cuales son mostradas a continuación con una breve explicación de los resultados obtenidos en cada tabla. La tabla 1 nos enseña la descripción sociodemográfica en función de las condiciones de trabajo, la tabla 2 nos presenta la prevalencia de distrés en el personal que labora en el medio petrolero, y por último la tabla 3 nos muestra el modelo multivariado de regresión logística.

Tabla 1. Descripción de las diferentes variables en función de las condiciones de trabajo, asociado al horario laboral entre el personal administrativo y operativo dentro de un taladro de perforación (n=100).

		Condiciones de trabajo			
		Faltantes	Personal operarios n= 64 (%)	Personal administrativo n=36 (%)	p X ²
Sexo	Masculino	7	59 (100)	23 (67,65)	<0,001*
	Femenino		0	11 (32,35)	
Edad	18-34	0	44 (68,75)	13(36,11)	0,002
	35-64		20 (31,25)	23 (63,89)	
Educación	Primaria y secundaria	0	57 (89,06)	7 (19,44)	< 0,001
	Superior y masterado		7 (10,94)	29 (80,56)	
Estado civil	Soltero	0	17 (06,56)	9 (25,00)	0,07
	Casado y Unión de hecho		32 (50,00)	19 (52,78)	
	Divorciado		15 (23,44)	8 (22,22)	

¿Cuántos años de antigüedad laboral en el medio petrolero?	Menos de 1 a 10 años	0	36 (56,25)	16 (44,44)	0,26
	11 a 25 años		28 (43,75)	20 (55,56)	
¿Está satisfecho con su horario laboral?	Si	0	55 (85,94)	36 (100%)	0,02
	No		9 (14,06)	0	
En general, ¿cómo se define la relación con su familia?	No frecuente	0	63 (98,44)	29 (80,56)	0,003*
	Frecuente		1 (1,56)	7 (19,44)	
¿Qué tan importante es para usted tener comunicación con su entorno social?	No frecuente	0	42 (65,63)	19 (52,78)	0,21
	Frecuente		22 (34,38)	17 (47,22)	
¿Siente que los problemas familiares afectan en su trabajo por la falta de comunicación?	No frecuente	1	26 (40,63)	33 (94,29)	<0,001
	Frecuente		38 (59,38)	2 (5,71)	
¿Siente que los problemas del trabajo afectan a su familia?	No frecuente	0	25 (39,06)	24 (66,67)	0,008
	Frecuente		39 (60,94)	12 (33,33)	
¿Cuándo está en el trabajo, siente que necesita estar en su casa?	No frecuente	0	10 (27,78)	10 (15,63)	0,14
	Frecuente		54 (84,38)	26 (72,22)	
¿Estar lejos de su familia sin tener una comunicación efectiva, siente que disminuye su productividad dentro de la empresa?	No frecuente	0	25 (39,06)	29 (80,56)	< 0,001
	Frecuente		39 (60,94)	7 (19,44)	
¿Ha tenido problemas familiares por estar poco tiempo en su casa?	No frecuente	0	8 (12,50)	26 (72,22)	< 0,001
	Frecuente		56 (87,50)	10 (27,28)	
¿La falta de comunicación con su entorno le produce estrés?	No frecuente	0	3 (4,69)	9 (25,00)	0,002
	Frecuente		61 (95,31)	27 (75,00)	
Los problemas familiares y laborales afectan su condición física	No frecuente	0	37 (57,81)	34 (94,44)	<0,001
	Frecuente		27 (42,19)	2 (5,56)	
¿Se pone mal humorado por no comunicarse con su familia?	No frecuente	0	12 (18,5)	19 (52,78)	<0,001
	Frecuente		52 (81,25)	17 (47,22)	
¿Ha podido controlar la forma de pasar el tiempo fuera de su turno de 12 horas?	No frecuente	0	46 (71,88)	10 (27,78)	< 0,001
	Frecuente		18 (28,13)	26 (72,22)	
¿Siente que el estrés del trabajo está afectando su vida personal?	No frecuente	0	13 (20,31)	23 (63,89)	<0,001
	Frecuente		51 (79,69)	13 (36,11)	
¿Cree usted que tiene mayor dificultad de comunicación con su entorno, cuando cursa la jornada laboral?	No frecuente	0	3 (4,69)	14 (38,89)	<0,001
	Frecuente		61 (95,31)	22 (61,11)	
Prevalencia de distrés	Si	0	64 (100)	31 (86,11)	0,002
	No		0	5 (13,89)	

* Valor calculado con Test de Fisher

Datos sociodemográficos, condiciones de trabajo

En el taladro de perforación, participaron 100 trabajadores, de los cuales 59 representan al 100 % de personal operario, 23 (67,65 %) personal administrativo género masculino y 11 (32,35 %) personal administrativo femenino. El 68,75% de 18-34 años y 63,89 % de 35-64 años representa al personal operario y administrativo respectivamente. El 89,06 % presentan un nivel de educación básica es decir escuela y colegio para el personal operario y con el 80,56% el nivel de educación superior y masterado representa el personal administrativo (Tabla 1).

El 42 (65,63 %) del personal operario afirmó que es muy importante comunicarse con su entorno social, sino se lleva a cabo esto le produce estrés afectando al 61 (95,31 %) con respecto del personal administrativo con un 27 (75,00 %), debido a las mejores condiciones laborales por el cargo a desempeñar dentro de la organización. El personal operario con 61 (95,31 %) indicó que presenta mayor dificultad de comunicación cuando cursa su jornada laboral y esto afecta su vida personal con 51(79,69 %) provocando prevalencia de distrés de 64 (100%) con respecto al personal administrativo (Tabla 1). El estado de ánimo se ve alterado poniéndose de mal humor el 52 (81,25 %) de encuestados operarios (Tabla 1).

Tabla 2. Prevalencia de distrés en personal administrativo y operario de un taladro de perforación (n= 100)

Variable	Categoría	Distrés		
		n	%	Valor de p X ²
Sexo	Masculino	78	95,12	0,56
	Femenino	10	90,91	
Edad	18-34	56	98,25	0,08
	35-64	39	90,7	
Educación	Primaria y secundaria	62	96,88	0,25
	Superior y masterado	33	91,67	

Estado civil	Soltero	25	96,15	0,18
	Casado y Unión de hecho	48	94,12	
	Divorciado	22	95,65	
Antigüedad laboral en el medio petrolero	Menos de 1 a 10 años	51	98,08	0,14
	11 a 25 años	44	91,67	
Población Investigada	Personal administrativo	31	86,11	0,002
	Personal operativo	64	100	
¿Está satisfecho con su horario laboral?	Si	86	94,51	0,47
	No	9	100	
¿Cómo se define su relación familiar?	No frecuente	88	95,65	0,31
	Frecuente	7	87,5	
¿Qué importante es tener comunicación con su entorno social?	No frecuente	58	95,08	0,96
	Frecuente	37	94,87	
¿Siente que los problemas familiares afectan en trabajo por la falta de comunicación?	No frecuente	56	94,92	0,52
	Frecuente	39	97,5	
¿Siente que los problemas del trabajo afectan a familia?	No frecuente	45	91,84	0,15
	Frecuente	50	98,04	
¿Cuándo está en el trabajo, necesita estar en casa?	No frecuente	19	95	1
	Frecuente	76	95	
¿Siente que la falta de comunicación con la familia disminuye su productividad dentro de la empresa?	No frecuente	51	94,44	0,78
	Frecuente	44	95,65	
¿Ha tenido problemas familiares por estar poco tiempo en su casa?	No frecuente	30	88,24	0,02
	Frecuente	65	98,48	
¿Falta de comunicación con su entorno produce estrés?	No frecuente	12	100	0,39
	Frecuente	83	94,32	
	No frecuente	67	94,37	0,64

¿Los problemas familiares y laborales afectan su condición física?	Frecuente	28	96,55	
¿Se pone mal humorado por no comunicarse con la familia?	No frecuente	29	93,55	0,66
	Frecuente	66	95,65	
¿Ha podido controlar la forma de pasar el tiempo fuera de su turno de 12 horas?	No frecuente	55	98,21	0,09
	Frecuente	40	90,91	
¿Siente que el estrés del trabajo afecta vida personal?	No frecuente	35	97,22	0,44
	Frecuente	60	93,75	
¿Tiene mayor dificultad de comunicación con su entorno, cuando cursa la jornada laboral?	No frecuente	14	82,35	0,008
	Frecuente	81	97,59	

Los datos que presentaron los trabajadores petroleros con mayor prevalencia en el mes de agosto y septiembre 2022 fueron la satisfacción laboral (94,51 %), los problemas familiares por la falta de comunicación afectan en el trabajo con (97,5 %), los problemas del trabajo afectan a la familia (98,04%), el estar poco tiempo en casa le ha causado problemas familiares con (98,48%), el estado de humo afecta con un (95,95 %), el (98,21 %) no ha podido controlar la manera de pasar el tiempo después de su jornada laboral de 12 horas. Sin duda, hemos llegado al análisis según nuestra hipótesis alternativa que el (97,59 %) del personal petrolero se ve afectado por la falta de comunicación con su entorno familiar y social cuando ingresa a su jornada laboral. Es importante resaltar que el (95,12 %) del personal masculino, comprendidos en edad de 18-34 años con (98,25 %) presenta alto nivel de prevalencia al estrés por la escasa o nula comunicación con su familia y vida social. (Tabla 2)

Tabla 3. Modelo Multivariado de Regresión Logística - Dificultad de comunicación con su entorno familiar y social

Variable	Categoría	ORC Crudo (95% IC)	ORA Ajustado 95%
Población investigada	Personal administrativo	1	1
	Personal operativo	0,0657 (0,00 - 1,00)	0,0682 (0,00 - 1,00)
Problemas familiares por estar poco tiempo en su casa	Frecuente	1	1
	No frecuente	0,115 (0,012 - 1,07)	0,23 (0,018 - 3,06)
Dificultad de comunicación con su entorno, cuando cursa la jornada laboral	Frecuente	1	-
	No frecuente	0,115 (0,018 - 0,75)	-

IC: Intervalo de confianza, **ORC:** Regresión Logística Cruda, **ORA:** Regresión Logística Ajustada
ORA ajustada a Dificultad de comunicación con su entorno, cuando cursa la jornada laboral

Para el análisis de la Tabla 3, se consideró las variables estadísticamente significativas de la Tabla 2. Condición laboral, problemas familiares y dificultad de comunicación. En el modelo de regresión ajustado, se encontró que los trabajadores operativos tienen 16 veces (IC 95 % 0-1,00) más probabilidades de presentar distrés, comparado al personal administrativo; este dato se obtuvo al realizar una regresión lineal, por motivo que la regresión logística de ver afectada por el 100 % de prevalencia que muestra el personal operativo (Tabla 2). Los trabajadores que afirman tener poca frecuencia de problemas familiares por estar poco tiempo en casa, tienen 9 veces (OR 0,115 0,012 - 1,07) menos probabilidades de presentar distrés, en comparación con los que afirman tener problemas con su familiar frecuentemente (Tabla 3). Se tomó en cuenta la variable "Dificultad de comunicación con su entorno, cuando cursa la jornada laboral", debido a la asociación que presenta con la prevalencia de la patología, donde se demostró que los colaboradores que respondieron de manera afirmativa a la pregunta tienen 9 veces más (OR 0,115 0,018 - 0,75) probabilidades de padecer distrés, en comparación con los que afirman que no les afecta esta dificultad.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En resultado a los datos recopilados y analizados de la población estudiada se acepta la hipótesis alternativa. Los trabajadores que participaron en la encuesta presentan altos niveles de distrés laboral, debido a la escasa o nula frecuencia con la que se comunican con su familia y el entorno social. Las exigencias laborales son muy altas, ya que para lograr las metas de producción se requiere reducir los tiempos no productivos (Guzmán, 2018), debido a que las condiciones donde se realiza la actividad laboral son mucho más severas en comparación con otras que no necesitan ausentarse del hogar. Es por ello que se ha visto que estas condiciones desencadenan en situaciones que afectan la salud psicosocial de los trabajadores según el cargo que desempeñen.

El ambiente, el entorno y la naturaleza del trabajo, sumado a las extensas jornadas de trabajo, las locaciones remotas donde se llevan a cabo las actividades y el acceso limitado al internet satelital hacen que la incidencia de estrés en esta población sea mayor que en comparación con otro tipo de actividades. El distrés laboral no es una patología nueva, ya que los primeros casos de estudio datan de los años treinta (Sánchez, 2010), y se lo puede evidenciar en todas las actividades que generen un desgaste físico y emocional; sin embargo, es más notorio en las diferentes diligencias que demandan la ausencia del hogar por largas jornadas como el personal que labora en taladros de perforación petroleros, minas, acuicultura, comunicación, fuerzas militares entre otros. En un estudio realizado en EEUU y Australia por Gallinsky, Kim y Bon, se determinó en el 2021 que de 1003 participantes, el 45 % presenta malestares cuando cursa jornadas mayores de 50 horas semanales (Lampert, 2021) y como esto se ve desarrollado en un grado de malestar psicológico de los trabajadores, en la relación con sus parejas y con sus hijos; otro estudio

realizado a los trabajadores que realizan faenas de pesca, se indica que un 70 % de desarraigo familiar (Tablera, 2020), pudiéndose comparar con los altos niveles de distrés que presentan nuestro personal de estudio por la poca frecuencia con la que se comunican con su entorno.

El lugar donde se desarrolló la encuesta fue en un taladro de perforación en el cual se encuentra el personal administrativo y operario ubicados en campamento satélite y mini camp, los mismos cuentan con instalaciones que están compuestos de ambientes tipo modular en el cual se implementa como dormitorios, comedores, baños, oficinas, que están diseñados de acuerdo a las normativas vigentes en Ecuador. La selección de la población de estudio (personal administrativo y operativo), a pesar de que su medio laboral sea el mismo, las condiciones en las que desarrollan a diario sus actividades productivas son diferentes, y esto se ve reflejado en la interferencia de la frecuencia y calidad de comunicación con su entorno social y familiar.

Sin embargo, las condiciones en la que se desarrollan las actividades dieron un cambio drástico en el 2020, debido al COVID 19 y la necesidad de mantener las medidas de bioseguridad. Aumentar la duración de las jornadas, el cierre de los espacios de recreación y el distanciamiento dentro del mismo taladro de perforación, hicieron que se presente un aumento de estrés en el personal que ingresa a sus jornadas laborales. Un factor importante e identificado es la jornada de trabajo extendida en días como exponen el autor Oprisan et al. (2021), quien manifiesta que “la preocupación por el bienestar de los trabajadores ha aumentado con el COVID-19, dado que se han visto sometidos a turnos de trabajo más prolongados, asociados a una mayor carga emocional, que afecta de manera significativa al equilibrio entre la vida laboral y personal”.

Este estudio se realizó mediante la aplicación modelos basados en estadísticas significativas (Chi Cuadrado), que permitieron identificar la prevalencia de distrés que

perciben los trabajadores dentro de sus jornadas laborales asociadas a la frecuencia con la que se comunican con su entorno social y familiar. Es importante recalcar que, para la realización de la presente investigación, se analizaron las jornadas de trabajo del personal operativo y administrativo tomando en cuenta los horarios en los que desarrollan sus actividades. Cuando se habla de jornadas, se hace referencia también al tipo de personal al cual pertenecen, existiendo jornadas de 12 horas diurnas y nocturnas las cuales son designadas al personal operativo y jornadas de disposición de 24 horas las ejecutan el personal administrativo.

Para determinar la existencia de distrés asociado a la frecuencia de comunicación, es importante establecer una población que se encuentre en condiciones apartadas de la vida cotidiana. Para ello se aplicó la encuesta GHQ-12 con soporte de una encuesta elaborada con 20 preguntas cerradas, donde se determinó que el 100 % del personal operativo padece esta condición, mientras que el 86,11 % del personal administrativo presenta esta afición a su salud mental (Tabla 1). Debido a condiciones de Seguridad no se permite trabajar en áreas industriales con teléfonos ni aparatos electrónicos, por lo tanto, la desvinculación de comunicación durante 12 horas laborales con su entorno social y familiar inicia en su jornada, una vez finalizada la misma pueden utilizar los medios electrónicos, pero debido a la dificultad de comunicación por el medio geográfico se complica aún más la interrelación familia - trabajador para el caso del trabajador operario.

Análisis sociodemográficos

Para un gran sector de la población laboral, el presentar altos índices de estrés es una debilidad para la organización, esto conlleva pérdidas económicas a corto y largo plazo, afectando de esta manera su liquidez. Es notable que la frecuencia con la que se comunican con su entorno social y familiar los colaboradores durante su jornada nocturna o diurna afecta a su condición de salud mental. Cuando se analiza la pregunta de ¿cómo

se define la relación con su familia? (Tabla 1), el personal operativo muestra 98,44 % de negatividad, frente al 80, 56 % al personal administrativo, donde se muestra una significancia estadística (χ^2 : 0,003), un OR mayor a 1. Si se compara estos datos con lo expuesto por Quiroz (2020), en su estudio a 182 jóvenes aspirantes a la milicia, se evidencia que el 91,8 % señalan que extrañan y necesitan comunicarse con sus familiares con frecuencia, mientras que según Tablera (2020), el 83 % de los pescadores de su estudio, afirman que frecuentemente se ve afectada la relación familiar debido al trabajo; la tendencia se mantiene en cuanto a los aspirantes a la milicia, donde 91,8%, afirma que siente afectada la relación con su núcleo familiar.

Al analizar la variable sexo, se pudo apreciar que el género femenino tiene una baja presencia en comparación con el género masculino, quienes superan 8 veces su participación dentro del taladro de perforación (Tabla 1), esto se debe a que los trabajos forzosos y muy esforzados lo realizan personal masculino operario. En Ecuador aún no se ha evidenciado técnicamente mujeres en cuadrillas de perforación realizando trabajos que frecuentemente lo ejecutan los varones y por su rol dentro de la sociedad (Gavidia, 2017), lo que las hace desempeñar un papel no tan visible en el mundo hidrocarburífero. Este dato no está lejos de las condiciones de otras industrias con los mismos requerimientos, un estudio desarrollado por la CEPAL (2016), indica que en el sector minero chileno la fuerza laboral femenina alcanza el 7,5 %; en el sector pesquero, según Tablera (2020) las mujeres representan el 10 % de la población trabajadora estudiada, esto indica que las condiciones laborales entre géneros son significativas para estas industrias productivas.

Además del bajo porcentaje de participación, es importante recalcar que la mayor parte de mujeres pertenecen al personal administrativo, que, por las exigencias del cargo, requiere un nivel de instrucción educativa superior para desempeñar papeles importantes en el desarrollo de las actividades petroleras. Al analizar las cifras nos indica que la brecha

existente entre ambos grupos es 2 veces mayor en comparación al género masculino perteneciente al personal administrativo (Tabla 1). Comparando nuestros resultados, ratificamos lo que sucede en el caso de Chile, donde se estima que las mujeres que ingresan al ámbito minero tienen un promedio de 12 años de estudios, mientras que el género masculino presenta una media de 11 años (CEPAL, 2016).

Pese a todos los indicios mencionados, el grupo que más prevalencia de estrés muestra es el género masculino (Tabla 2), no es estadísticamente significativo ($\chi^2= 0,689$) con respecto al género femenino. La diferencia de distrés entre grupos se asocia a que la mayor parte de hombres conforman el personal operativo, mismo que presenta el 100 % de la población estudiada. Se evidencia que en la industria petrolera por contar con trabajos forzosos y de alto desempeño físico, se prefiere seleccionar hombres para ocupar cargos donde sea más demandante su condición física, sin duda en Ecuador se han desarrollado varias políticas públicas que incentivan y regulan la equidad e igualdad laboral, sin embargo, las características de los cargos son seleccionados el grupo masculino.

En cuanto a la variable estado civil, el personal más representativo es el que tiene un compromiso como estar casados o tener un vínculo de unión de hecho, entre los dos grupos de comparación, no existe una diferencia significativa ($\chi^2: 0,07$), ya que todos presentan más del 95 % de prevalencia de estrés (Tabla 1). Sin embargo, esto se presenta a que el trabajador petrolero le brinda a su compañera de vida todas las facilidades para que en su ausencia pueda solucionar inconvenientes especialmente económicos tanto del hogar como de sus niños y allegados, según las encuestas el grupo de solteros presentan un mayor nivel de distrés laboral por falta de comunicación. Si se compara con los pescadores, se repite la dinámica, pues las personas solteras son las que mayor desarraigo familiar presentan y necesitan comunicarse más con sus padres y allegados (Tablera, 2020).

Análisis de las preguntas de comunicación

Al observar los resultados que nos indica la pregunta relacionada a la comunicación con el entorno mientras se cursa la jornada laboral, se puede establecer que la mayor parte de los trabajadores reconoce que la frecuencia con la que se comunica con su entorno social y familiar interfiere con su nivel de tranquilidad. Los dos grupos de comparación, indican que, en algún momento, mientras cursa su jornada laboral ha sentido la necesidad de estar en casa. Pese a que al realizar nuestra comparación estadísticamente nos indica que no tiene un nivel de significancia en la prevalencia de estrés, situación que se debe al alto nivel de estrés que manejan ambos grupos mientras cursan la jornada laboral (Tabla 2).

En referencia a lo que ocurre con la industria pesquera, minera y a la prestación de servicios militares, que hemos comparado, se puede evidenciar que no existe diferencia cuando a comunicación con su entorno social y familiar se trata. Es decir, al comparar estos sectores productivos y de servicios, sus largas jornadas lejos de casa y las locaciones remotas donde desarrollan sus actividades, tienden a presentar los mismos problemas en cuando a falta de comunicación con su entorno y condiciones familiares se exponen. Como lo señala Tablera (2020), más del 80 % de los pescadores encuestados afirma que tiene problemas familiares, esto se ve también reflejado en nuestro estudio porque el 98 % de los trabajadores afirman que también tiene problemas por la misma causa. Para el caso de los aspirantes a militares, el 77,5 %, señalan que ansían terminar pronto y volver con sus familias; para el sector minero, en el estudio realizado por la CEPAL, no se registra información con la que se pueda comparar.

Mientras se analiza la pregunta acerca de la dificultad de comunicación con su entorno, se observa que el grupo operativo en un 95 % manifiesta que existe una problemática por la dificultad de comunicación, mientras que solo el 61,11 % de los

administrativos afirman tener esta condición (Tabla 1). Es importante remarcar que el ser humano no es un ente aislado, por lo que la comunicación con su entorno le brinda seguridad y buen ánimo para continuar con las tareas laborales, este es el caso de los dos grupos de estudio que se ponen de mal humor cuando no se comunican con los suyos, con un 81,25% (Tabla 1) presenta el personal operario, obteniendo una prevalencia de distrés del 95,65% (Tabla 2). Viéndolo desde otro ángulo, se puede decir que las personas que admiten tener dificultad de comunicación tienen 9 veces más posibilidades de presentar estrés en comparación con el grupo que cree que no tiene dificultad de comunicación (Tabla3).

Es importante remarcar que las variables por su satisfacción con horario laboral ocurrieron un fenómeno subregistro, otorgando un dato errado por el miedo a tener represalias dentro de la Organización por su jornada extensa de trabajo y las condiciones que deben enfrentar al ingresar a su turno laboral. (Tabla 1). Esto lleva a que la mayor parte de la población no registre datos confiables en la pregunta cerrada de la encuesta como muestra la (Tabla 2), sin embargo, su necesidad de trabajo se ajusta a su condición presentada en cada jornada laboral. Esta situación no es ajena a los estudios comparados con anterioridad, si nos dejamos llevar por la tendencia que se ha mantenido, podemos observar que el personal militar tiene la misma problemática al responder esta pregunta, contando con un 5,5 %, de manera que se crea un sesgo de esta información (Quiroz, 2017).

Ventajas y desventajas

Dentro de las ventajas que presenta el conocer la real situación mental de los trabajadores es que se pueden proponer e implementar estrategias organizacionales preventivas para mitigar la prevalencia de estos efectos negativos en la salud. Estas mejoran sustancialmente la calidad de trabajo de los colaboradores y la productividad de

la organización. Esto se traduce en un ambiente idóneo de trabajo y evita pérdidas económicas por absentismos, baja productividad e indemnizaciones. La salud mental en el ámbito organizacional es una responsabilidad compartida entre la organización y el trabajador, como lo indica Mingote y Núñez (2011), el 32,6 % de las personas laboralmente activas a lo largo de su vida presentan algún tipo de trastorno mental; es por ello que las empresas deben garantizar el derecho de los trabajadores a gozar de un ambiente laboral que asegure sus necesidades y evite o mitigue la exposición a los diferentes riesgos.

Otra situación favorable a las organizaciones es que, al invertir en la salud mental de sus trabajadores, crean una fidelidad del talento humano, evitando gastos adicionales por capacitación continua de los nuevos trabajadores y pago de indemnizaciones. Esto también se ve reflejado en una mejora en la imagen corporativa, los trabajadores rinden mejor y sus productos o servicios son de mejor calidad. Lo que crea una imagen de ética en la organización, cumplimiento de leyes y bienestar en los trabajadores; traduciendo a cifras, con un enfoque organizacional se estima que los problemas de salud psicosocial laboral pueden disminuir en un 30 % (Wynne, et al, 2014).

Como desventaja principalmente es que los colaboradores, creen una imagen negativa a cerca de las condiciones laborales en las que desarrollan sus actividades. Creando un ambiente desfavorable y de desorden que afecta a la productividad e incrementa gastos económicos. El dinero que se gasta en remediación, es superior en comparación al que se invierte en prevención (Wynne, et al, 2014).

Si se habla del tema de conectividad a internet satelital los colaboradores pueden comunicarse con su entorno familiar y social mediante plataformas de comunicación como es el WhatsApp, Messenger, Instagram, Telegram, entre otras. Restringiendo el uso de plataformas que se requiera mayor ancho de banda y sature al resto de personal que requiera comunicarse con su familia. El conocer que, si existe una significancia estadística

entre la frecuencia de comunicación y la prevalencia de distrés, sugiere la creación de programas que fomenten el tiempo de comunicación familiar de manera eficiente.

Limitantes

Dentro del estudio realizado, los grupos de comparación tienden a sesgar la información debido al temor de represalias por parte de la alta gerencia. Esto se reflejó en la pregunta a cerca de la satisfacción laboral, donde se generó un subregistro. También se muestra esta tendencia en el estudio realizado a los aspirantes, donde el 94,5 % de los encuestados dicen estar satisfechos prestado el servicio militar, pero se contradice cuando el 61 % de los aspirantes dice que está motivado para pertenecer a la milicia, generado un sesgo (Quiroz, 2020).

La falta de incentivo a los investigadores para analizar temas referentes a la salud y seguridad de los trabajadores petroleros. Otras problemáticas como el burnout y el desarraigo familiar han sido más estudiadas dentro de los ambientes de jornadas extendidas. No se cuenta con información y estudios realizados en el ambiente petrolero, específicamente en un taladro de perforación y los riesgos inminentes en la salud psicosocial de los trabajadores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Los taladros de perforación, por sus actividades propias de producción, encuentran ubicados en locaciones remotas, donde se pudieron observar que los trabajadores petroleros se ven afectados de manera directa en su salud mental. Los resultados de nuestra investigación dan credibilidad del personal operario está netamente expuesto a la carencia de comunicación con su entorno familiar y social. La exigencia de la compañía en sus jornadas extensas de trabajo, sus horarios rotativos (diurno/nocturno), constituye un factor de riesgo que aporta a mermar la salud mental y física de los trabajadores. El grupo de trabajadores operarios presentan un alto índice de distrés laboral no solo por la escasa comunicación con su medio externo sino también por el desarraigo familiar que presentan.

La salud mental de los trabajadores es un eje importante para mejorar el bienestar y desempeño de los colaboradores en la industria petrolera, lo cual, están relacionados directamente con los factores psicosociales como: cargo que desempeñan, tipo de actividad, ubicación geográfica, horarios rotativos, tipo de actividad, oportunidades de desarrollo profesional, entre otros. Es importante poner siempre en primer puesto al talento humano, tomando en cuenta como un recurso valioso dentro de cada compañía para ello es necesario diseñar programas que incentiven a los trabajadores a desempeñar de manera positiva sus actividades en el medio petrolero. Asumiendo las nuevas estrategias para afrontar estas situaciones, así como también entrenar a los trabajadores en su propio autocontrol y mejorando la calidad de vida dentro de la organización para crear un equipo de trabajo sólido.

Debido a la pandemia COVID-19, las jornadas de trabajo en los sectores estratégicos como es la explotación y transporte de petróleo y gas, se han extendido, lo que

ha ocasionado mayor tiempo en el taladro de perforación sin comunicación efectiva con su entorno externo y hogar, sin embargo, no se ha encontrado publicaciones aplicados a trabajadores petroleros. Cabe indicar, que en el medio petrolero aún no se ha realizado estudios que relacionen al COVID-19, salud mental y seguridad ocupacional, considerando que es un sector importante para el desarrollo de la economía nacional, por lo tanto, merece atención para lograr los cumplimientos que el país requiere a nivel mundial. Según la OMS indica que para el 2020 los trastornos de ansiedad, estrés y depresión, ocuparán el primer lugar por enfermedad a nivel mundial.

RECOMENDACIONES

Al personal operativo se debería realizar una mayor recopilación de información acerca de cómo afectan los turnos rotativos con la manera con la que se comunican con su entorno familiar. De esta manera se podrá evidenciar el grupo más vulnerable relacionado a los horarios laborales, para tomar las medidas correspondientes, con la finalidad de evitar o disminuir los porcentajes tan altos de distrés que se obtuvieron. Es importante mencionar, que el personal de Recursos Humanos debe seleccionar de manera exhaustiva al personal que va a ser contratado para realizar actividades en un medio petrolero, dado que las personas expuestas a factores estudiados en esta investigación pueden cometer actos imprudentes y poner en riesgo su integridad y la de su equipo de trabajo.

Una de las medidas correctivas que permitirá disminuir el distrés laboral por falta de comunicación, sería la implantación de antenas satelitales otorgadas por la compañía, una vez finalizada su jornada laboral, puedan comunicarse con sus familiares en el campamento donde pernoctan. Estas antenas deben contener restricciones como Youtube, o páginas que reproduzcan o descarguen películas entre otros, para evitar que sature el ancho de banda y no puedan usar el resto de trabajadores. El objetivo principal es que los colaboradores puedan tener acceso a WhatsApp, Facebook, Telegram o algún medio social que pueda comunicarse con sus allegados. Esto permitirá que los trabajadores logren hacer más llevadera su jornada de trabajo, lo que beneficia a la compañía como a los trabajadores para mejorar la productividad.

Implantar un Programa de Emociones, donde se enfoque el manejo de hábitos saludables de manera individual, por las compañías, en especial las petroleras, donde se debe entender que menos accidentes o incidentes en las diferentes actividades a desarrollar, se convierte en un ente productivo, donde no se merman los costos

organizacionales, sino que garantiza a los colaboradores en mejorar su calidad de trabajo. El distrés de los trabajadores se debe mitigar a nivel personal: es la promoción de actividades físicas, que sea enfocado manejar distrés laboral, tanto para personal administrativo, operarios, ingenieros, en sí, el equipo de trabajo que conforma un taladro de perforación, fortaleciendo estrategias de entrenamientos personales; y a nivel empresarial: siendo resiliente, brindando facilidades a los colaboradores para su bienestar.

Los investigadores en campo de salud mental y sus implicaciones, deben tomar en cuenta para sus análisis y evaluaciones a los trabajadores petroleros, esta industria es de gran importancia para el desarrollo económico y crecimiento nacional en Ecuador, priorizar la seguridad y salud ocupacional. Incluir investigación al grupo femenino y sus condiciones laborales, ya que la mayor parte de estudios bibliográficos no considera la diferencia de género entre la población estudiada. Esto es debido a que las mujeres son la minoría en este tipo de ambiente de trabajo, sería importante evidenciar los efectos negativos en la salud mental de este grupo.

Es necesario mejorar los sistemas de riesgos del trabajo e incluir a los psicólogos como parte integral de los equipos de salud en la organización. Con el objetivo de ayudar de manera exhaustiva a trabajadores petroleros en salud mental para mejorar su comportamiento y su compromiso con la empresa. Con ello, se mejora el ambiente laboral y las condiciones subestándar son llevaderas durante su periodo laboral.

Realizar estudios e investigaciones referentes a desarraigo familiar, condiciones de vida desde su lugar de vivienda hasta su trabajo, Impacto económico petrolero sobre la salud mental de los trabajadores, trastornos cognitivos de los trabajadores petroleros en el medio laboral, Valoración de posibles psicopatologías en los trabajadores petroleros, el Prevención e intervención frente al mobbing en la industria petrolera (acoso psicológico,

acoso moral),Cómo garantizar un buen descanso y equilibrar la carga laboral en la industria petrolera, El envejecimiento del trabajador petrolero, La inserción de trabajadores marginados en la industria hidrocarburífera, Estudio de los factores de riesgo psicosocial extralaborales en el medio petrolero, Violencia en la salud mental y sus consecuencias, Prevención de la depresión y el suicidio en el lugar de trabajo. Se expone algunos ejemplos de los posibles estudios que se puede analizar para una investigación profunda.

REFERENCIAS

- Agencia de Regulación y Control de Energía y Recursos Naturales No Renovables. (2021) Resolución Nro. ARCERNNR-ARCENNR-2021-0027-RES
- Ávila, E., Antonio, J. (2022). *Estrés laboral en personal operativo de perforación de pozos de petróleo y gas durante el COVID-19*, Revista Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Bayas, M. A. (2011). *Evaluación de los riesgos psicosociales en una empresa de producción petrolera ecuatoriana y diseño de prevención y mitigación*. Quito, Ecuador: Universidad Internacional SEK.
- Benavides, A. (2016). Conflicto del personal huaorani con las petroleras
- Betancourt, O. (1994). Reflexiones para la Investigación de la Salud de los Trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 2(1), pág.(s) 35-48.
- D'Pool J, Fernandez, P, Acevedo, J., (2005). *Estrés organizacional, depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros*.
- Chitarroni, H. (2002). *La regresión logística*. Universidad del Salvador. Obtenido en <https://racimo.usal.edu.ar/83/1/Chitarroni17.pdf>
- El estrés laboral como síntoma de una empresa. Perspectivas*. 2007; *Perspectivas* (20):55-66 Recuperado en 06 de noviembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005>
- Fernández-D`Pool, J.; Fernández, P. & Acevedo, J. (2005). Estrés organizacional. Depresión y afrontamiento en trabajadores petroleros. *Salud de los Trabajadores*, pág.(s) 7-17
- Flores, J. (2020). *Estrés, Ansiedad y Depresión Durante y Post-pandemia Covid-19 en Trabajadores: El Caso Ecuatoriano*. (M. Quiroz, & L. García, Edits.) *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 2(2). Obtenido de https://journal.poligran.edu.co/index.php/g_sst

Forbes, (2022). *Colombia es el país con mayor estrés laboral en Latinoamérica*. Forbes.

Disponible en <https://forbes.co/2022/06/09/capital-humano/colombia-es-el-pais-con-mayor-estres-laboral-en-latinoamerica/>

Franco, M. (2018). *¿La industria petrolera está preparada para retener al talento humano “Millennials”?* Argentina: Universidad Nacional del Comahue.

Gavidia, A. (2017). *Estrés laboral o doble presencia en mujeres: abordaje desde la salud ocupacional*. Prospecta Colombia. 262-286. Bogotá. Obtenido de <https://libros.unad.edu.co/index.php/selloeditorial/catalog/view/115/113/530>

Gabriela: Hernández, L, (2005). *Correlación entre estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores petroleros*. Trabajo de grado magíster en salud ocupacional no publicado. Universidad del Zulia. Maracaibo. NIOSH (2001) Stress at work. Disponible: <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/publication> N° 99-100 Consultada 2007, octubre 02.

Girodo, M. (1988). The Psychological Health and stress of Pilots in a Labor Dispute. *Aviation, Space and Environmental Medicine*, pág.(s) 505-510.

Guerrero, A. (2021). *Síntomas de estrés en trabajadores de campo en una empresa de bombeo electro sumergible de servicios petroleros*. Quito, Ecuador: Universidad Internacional SEK.

Hernandez,G. (2005). *Correlación entre estrés organizacional y exposición a ruido en trabajadores petroleros*. Trabajo de grado magíster en salud ocupacional no publicado. Universidad del Zulia. Maracaibo. NIOSH (2001) Stress at work. Disponible: <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/publication> N° 99-100 Consultada 2007, octubre 02.

Houtman, I., Jettinghoff K.& Cedillo, (2008). Sensibilización sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional. *Protección*

- de la salud de los trabajadores N° 6. France: OMS.
 Disponible: http://whqlibdoc.who.int/publications/2008/9789243591650_spa.pdf
- Hubinger, L., Parker, A. W., & Clavarino, A. (2002). "The Intermittent Husband. Impact of home and away occupations on wives/partners." In Queensland Mining Industry Health and Safety Conference 2002 (pp. 81–91). Townsville, Australia. Disponible en: <https://www.qmihconference.org.au/wp-content/uploads/qmihsc-2002-writtenpaper-hubinger.pdf>
- Kindruk, I. (2016). *La enfermedad del siglo XXI: el estrés y los riesgos psicosociales. El caso de la empresa DLS*. Buenos Aires, Argentina: Universidad de San Andrés.
- Leka, S., Griffinths, A & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. Serie Protección de la salud de los trabajadores N°3.
 Disponible http://www.who.int/occupational_health/publications/pwn3sp.pdf
- Lima, N. (2021). *¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena?* EL Comercio. Lima. Disponible en <https://n9.cl/f0g8m>
- López, M. (2011). *El Trabajo Nocturno en la Actividad Petrolera. El caso de los trabajadores del área de Producción del campo petrolero Auca Provincia de Orellana*. Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Mejía, Christian R, Chacon, Jhosselyn I, Enamorado-Leiva, Olga M, Garnica, Lilia Rosana, Chacón-Pedraza, Sergio Andrés, & García-Espinosa, Yislem Analyn. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. Epub 13 de enero de 2020. Recuperado en 06 de noviembre de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es&tlng=es.

- Mena, M. (2021). *2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo*. México. Disponible en <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte-del-dia-anterior/>.
- Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo*
- Ministerio de Salud Pública. (2021-2022). *Panorama Nacional de Salud de los trabajadores. Encuesta de Condiciones de Trabajo y Salud. Documento elaborado y editado por: Organización Panamericana de la Salud*
- Moncayo J., (2020). Estrés laboral y medidas de afrontamiento en el personal que labora en la Unidad Educativa Experimental Hogar Colegio La Dolorosa, durante el segundo semestre del año 2019. Quito: PUCE
- Moreno, L: Barrera,K, 2013. Herramientas para la mejora de las organizaciones educativas y su relación con el entorno. Viña del Mar, Chile
- Muñiz, L. (2019). *El trabajo y la familia como mundos imbricados. Tensiones y articulaciones de una difícil conciliación*. Santiago del Estero, Argentina: Caicyt-Conicet.
- Northwestern National Life. 1991. *Employee burnout: America's newest epidemic*. Minneapolis, Minnesota: Northern National Life.
- OIT, (1998). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Social.
- OIT. (2019) *Seguridad y Salud en el trabajo*. Recuperado en 06 de noviembre de 2022, de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

- OMS, (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Ginebra: OMS.
- OMS, (2013). *Plan de acción sobre salud mental 2013-2020*. Informe Ginebra: 2013. Report No.ISBN: 978-924-35060-2-9
- Oprisan, A., Baettig-Arriagada, E., Baeza-Delgado, C, & Martí-Bonmatí, L. (2021). *Prevalencia y factores de desgaste profesional en radiólogos durante la pandemia COVID-19*. Radiología, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.rx.2021.09.003>
- Ramos V., Pantoja, O., Tejera, E., Gonzalez, M. (2018). *Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas*. 40 (7): 8. Revista Espacios. Publicado el 04 de marzo de 2020. Recuperado en 06 de noviembre de 2022, de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>
- Rodríguez, M. d., & Nouvilas, E. (2008). El conflicto entre el trabajo y la familia como fuentes de estrés: el papel modulador de las atribuciones. *Ansiedad y Estrés*, 177-189.
- Rodríguez, M. (2021). *Riesgos Psicosociales en la Industria del Petróleo*. Colombia. Universidad de los Andes
- Sánchez, E. (2015). *Análisis de los efectos en la productividad y en la salud psicosocial derivado por el desprendimiento familiar en los trabajadores de la empresa CELEC EP Hidrotoapi en el área de fiscalización*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Sánchez, L.; Sánchez, M. & González, R. (1998). Perfiles de Salud y Diseño de Profesiogramas de Trabajadores de una Refinería Petrolera. *Salud de los Trabajadores*, 6(1), 5-20.

- Sánchez, M. (2010). *Estrés laboral*. Hidrogenesis 8 (2). 55-63. Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- 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*. Guayaquil, Ecuador: ESPOL.
- Terán, B., Soltero, R., & Torres, T. (2015). *Experiencias laborales significativas en trabajadores de plataformas petroleras del Golfo de México en 2014-2015*. Salud Jalisco.
- Trucco, M. (2004). El estrés y la salud mental en el trabajo. Documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. *Ciencia y Trabajo* 4, pág.(s) 185-188. Disponible: http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20070904090911estres_salud_mental_trabajo.pdf
- Viñas, F., Jaume, J., Villar, E., Caparros, B., Pérez, I., & Cornella, M. (2002). *Internet y psicopatología: las nuevas formas de comunicación y su relación con diferentes índices de psicopatología*. Clínica y Salud.

ANEXOS

Anexo 1: Formato de Operacionalización de Variables



Condiciones de salud asociado a la frecuencia de comunicación con el entorno familiar

Bienvenid@s al presente cuestionario realizado por estudiantes de la Universidad de las Américas, el cual, tiene como objetivo conocer las dificultades que como trabajador encuentra para poder conciliar su vida familiar y laboral a través de la comunicación.

La encuesta tiene una duración mínima de 10 min, se garantiza la confidencialidad y el anonimato de toda la información que facilite en esta encuesta, por lo tanto se solicita honestidad en sus respuestas.

Cualquier duda nos puede contactar a: gabriela.gomez.carrillo@udla.edu.ec y karol.cuvi@udla.edu.ec

Muchas gracias por su colaboración

1. ¿Cuál es su género?

- Mujer
- Hombre
- Otro

2. ¿Cuál es tu grupo de edad?

- Menor de 18 años
- 18- 25 años
- 26- 34 años
- 35-44 años
- 45- 54 años
- 55 - 64 años
- Más de 65 años

3. ¿Cuál es su nivel de instrucción?

- Primaria
- Secundaria
- Superior
- Ninguna de las anteriores

4. ¿Cuál es su estado civil?

- Solter@
- Casad@
- Unión de hecho



Divorciad@

Viud@

5. Su horario actual de trabajo es

- Jornada nocturna (12 horas)
- Jornada diurna (12 horas)
- Jornada disposición (24 horas)

6. En general, ¿cómo se define la relación con su familia?

- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena
- Excelente

7. En términos generales, ¿qué tan importante es para usted tener comunicación con su entorno social?

- No importante
- Poco importante
- Ligeramente importante
- Importante
- Muy importante

8. ¿Siente que los problemas familiares afectan en su trabajo por la falta de comunicación?

- Nunca
- Casi Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

9. ¿Siente que los problemas del trabajo afectan a su familia?

- Nunca
- Casi Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

10. ¿Cuándo está en el trabajo, siente que necesita estar en su casa?



- Nunca
- Casi Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

11. ¿Estar lejos de su familia sin tener una comunicación efectiva, siente que disminuye su productividad dentro de la empresa?

- Nunca
- Casi Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

13. ¿Ha tenido problemas familiares por estar poco tiempo en su casa?

- Nunca
- Casi Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

14. ¿La falta de comunicación con su entorno le produce estrés?

- Nunca
- Casi Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

15. ¿Considera que las redes sociales han favorecido a la comunicación con su familia?

- Nada favorable
- Poco favorable
- Favorable
- Muy favorable

16. ¿Consideras que las redes sociales han favorecido a la comunicación dentro de su familia basado en su entorno laboral?

- Nunca



- Casi Nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

17. Los problemas familiares y laborales afectan su condición física

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

18. ¿Se pone mal humorado por no comunicarse con su familia?

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

19. ¿Ha podido controlar la forma de pasar el tiempo fuera de su turno de 12 horas?

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

20. ¿Ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces
- Casi siempre
- Siempre

21. ¿Siente que el estrés del trabajo está afectando su vida personal?

- Nunca
- Casi nunca
- Algunas veces

udla

Mucho más que lo habitual

28. ¿Ha sentido que usted es útil en los asuntos de la vida diaria?

No, en lo absoluto

Un poco más

No más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

29. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?

No, en lo absoluto

Un poco más

No más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

30. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

No, en lo absoluto

Un poco más

No más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

31. ¿Ha sentido que no logra resolver sus dificultades?

No, en lo absoluto

Un poco más

No más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

32. ¿Se ha sentido razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias?

No, en lo absoluto

Un poco más

No más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

33. ¿Ha podido disfrutar las actividades de su vida diaria?

No, en lo absoluto

Un poco más

No más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

udla

Casi siempre

Siempre

22. ¿Cree usted que tiene mayor dificultad de comunicación con su entorno, cuando cursa la Jornada laboral?

Diurna

Nocturna

Ninguna de las anteriores

23. ¿Cuántos años de antigüedad labora en el medio petrolero?

Menos de 1 año

1 a 5 años

6 a 10 años

11 a 15 años

16 a 20 años

21 a 25 años

Más de 25 años

24. ¿Está satisfecho con su horario laboral?

Si

No

25. ¿Ha dejado de dormir por preocupaciones?

No, en lo absoluto

Un poco más

No más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

26. ¿Se ha sentido constantemente tenso?

No, en lo absoluto

Un poco más

No más que lo habitual

Mucho más que lo habitual

27. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?

No, en lo absoluto

Un poco más

No más que lo habitual

udla

35. ¿Se ha sentido triste y deprimido?

- No, en lo absoluto
- Un poco más
- No más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

35. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?

- No, en lo absoluto
- Un poco más
- No más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual

36. ¿Ha sentido usted que no vale nada?

- No, en lo absoluto
- Un poco más
- No más que lo habitual
- Mucho más que lo habitual