INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR REY DAVID

TESINA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE TÉCNICO EN SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TEMA:

Evaluación de los riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras de la empresa SERVISILVA

AUTORES:

Zoraida Alejandra Rivera Cevallos
Alexandra Daniela Lopez Ubilluz

TUTOR:

Jussen Paul Facuy Delgado

DAULE – ECUADOR

2024

Índice General

Dedicatoria 3
Certificado del Tutor 4
Certificación de Revisores 5
Resumen 6
Abstract 7
Capítulo I: Presentación 8
1.1. Planteamiento del Problema 8
1.2. Objetivos 9
1.2.1. Objetivo General 9
1.2.2. Objetivos Específicos 10
Capítulo II: Alternativas de Solución 10
2.1. Análisis de las Alternativas posibles 10
2.2. Resultados y Análisis de las Encuestas 12
2.3. Justificación de la Alternativa principal 14
2.4. Presupuesto de la ejecución 15
2.5. Cronograma de ejecución 16
Capítulo III: Conclusiones 17
3.1. Conclusiones 17
Referencias Bibliográficas 19

Dedicatoria

A Dios, por ser la luz en mis momentos de duda y el aliento en mis momentos de desafío. A mis padres, quienes con su amor incondicional y enseñanzas me han mostrado el verdadero significado del sacrificio y la perseverancia. A mi hijo, que con su risa y curiosidad me inspira a ser mejor cada día, y a mi esposo, cuyo apoyo y comprensión han sido mi refugio en las tormentas de la vida. Esta tesina es un homenaje a su amor y a la fuerza que me brindan para seguir adelante.

A la institución que ha sido un faro de conocimiento y crecimiento, y a mis docentes, cuyas enseñanzas han dejado una huella profunda en mi vida. Su pasión por la educación ha encendido en mí el deseo de aprender y compartir. A mis compañeros, por ser cómplices en este viaje, por las risas y las largas noches de estudio, y por el apoyo mutuo que nos ha fortalecido. Cada uno de ustedes ha contribuido a este logro, y por eso les estoy eternamente agradecida.

Certificado del Tutor

El suscrito certifica que la Tesina realizada como requisito previo a la obtención del título de Técnico Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales y cuyo tema es: **"Evaluación de los riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras de la empresa SERVISILVA "**, de autoría de la estudiante Zoraida Alejandra Rivera Cevallos Y Alexandra Daniela Lopez Ubilluz , ha sido revisado en todos sus componentes.

Daule, 25 de noviembre del 2024

……..

Tutor Académico

Certificación de Revisores

Los suscritos certificamos que la Tesina realizada como requisito previo a la obtención del título de Técnico Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales y cuyo tema es: **"Evaluación de los riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras de la empresa SERVISILVA"**, de autoría de la estudiante Zoraida Alejandra Rivera Cevallos Y Alexandra Daniela Lopez Ubilluz, ha sido revisado en todos sus componentes, bajos los parámetros establecidos por los formatos del **INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR REY DAVID**, cuya calificación es la siguiente:

Daule, 25 de noviembre de 2024.

Calificación de docente corrector 1: ¿?/6 (¿? sobre seis puntos)
Calificación de docente corrector 2: ¿? /6 (¿? sobre seis puntos)

…….

Docente Corrector 1

…….

Docente Corrector 2

Resumen

El sector petrolero, con sus largas jornadas, ubicaciones lejanas y una doble carga de trabajo, plantea grandes desafíos a la salud física y mental de las trabajadoras. Estos factores aumentan el riesgo de estrés, agotamiento y problemas psicosociales. Problemas como el acoso y la discriminación de género se ven agravados por la falta de políticas que permitan abordar esta situación. Los objetivos de esta investigación fueron identificar los factores de riesgo psicosocial más comunes entre las trabajadoras, analizar su impacto en la salud y bienestar y proponer recomendaciones que permitan mitigar estos riesgos. Entre las principales recomendaciones se plantea la creación de programas de tutoría, la revisión de las cargas de trabajo, la reducción de horas extra, la promoción de la igualdad de oportunidades y el establecimiento de políticas concretas contra el acoso. Las recomendaciones más factibles de todas las sugeridas son la aplicación de políticas contra el acoso incluyendo mecanismos de denuncia confidenciales, la revisión y reasignación de la carga de trabajo y la reducción de las horas extra para propiciar un descanso adecuado. En la exigente industria petrolera, estas medidas son fundamentales para mejorar el entorno laboral, incrementar la productividad y garantizar el bienestar de las trabajadoras.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, Industria petrolera, Mujeres trabajadoras, Acoso Laboral

Abstract

The oil industry, with its long hours, remote locations, and double workload, poses major challenges to the physical and mental health of female workers. These factors increase the risk of stress, burnout, and psychosocial problems. Problems such as harassment and gender discrimination are exacerbated by the lack of policies to address this situation. The objectives of this research were to identify the most common psychosocial risk factors among female workers, analyses their impact on health and well-being and propose recommendations to mitigate these risks. Key recommendations include the creation of mentoring programmers, review of workloads, reduction of overtime, promotion of equal opportunities and the establishment of specific anti-harassment policies. The most feasible of all the recommendations suggested are the implementation of anti-harassment policies including confidential reporting mechanisms, review and reallocation of workload and reduction of overtime to allow for adequate rest. In the demanding oil industry, these measures are essential to improve the working environment, increase productivity and ensure the well-being of female workers.

Keywords: Psychosocial risks, Oil industry, Working women, Workplace harassment

CAPÍTULO I: PRESENTACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En los últimos años, la forma en que las personas se organizan y cómo se relacionan social y laboralmente ha transformado el mundo del trabajo y la naturaleza de la prevención de riesgos en el lugar de trabajo. Históricamente, la prevención se ha centrado en proteger a los trabajadores de los riesgos físicos en el trabajo. Pero los riesgos psicosociales como el estrés, el acoso y el agotamiento han adquirido cada vez más importancia. Estos riesgos son menos fáciles de evaluar y a menudo se pasan por alto en las medidas de prevención. (San Juan, 2021).

Los factores psicosociales, dependiendo de la interacción entre las condiciones de trabajo y las capacidades y necesidades de los trabajadores, pueden tener efectos positivos y negativos sobre la salud (Guerrero-Barona et al., 2018). El estrés, la ansiedad y las emociones como la ira, la irritabilidad, la tristeza y la depresión son generados por los riesgos psicosociales. Junto a estas reacciones emocionales se pueden observar otros efectos sobre la salud, como el agotamiento físico y la disminución del rendimiento laboral (Rojas, 2021, pp. 16–20).

El sobrepeso y otros trastornos relacionados con los malos hábitos alimentarios también pueden estar causados por factores psicosociales. Estos problemas están influidos por factores ambientales, como el entorno laboral, aunque pueden tener una base genética ligada a los antecedentes familiares. La situación se ve agravada por la tendencia a consumir alimentos hipercalóricos y a llevar un estilo de vida más sedentario (Echeverría, 2023, pp. 6–8). Los factores psicosociales se han relacionado con efectos en la salud como los trastornos musculoesqueléticos (TME) debido a las largas jornadas laborales y a los movimientos repetitivos y malas posturas que muchas de ellas conllevan, lo que repercute en las empresas porque aumenta el absentismo (Mendoza, 2023, pp. 2–5).

El mercado laboral también se ha transformado con la inclusión de las mujeres. Esto ha favorecido su independencia económica y ha cambiado el modelo familiar tradicional. Pero esta integración no ha sido un éxito rotundo, ya que ha creado nuevos desafíos: la precariedad laboral, las desigualdades salariales y la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar. En consecuencia, la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral ha cobrado fuerza, especialmente con las movilizaciones de los últimos años (Hernández & Sánchez, 2024).

El sector petrolero plantea una serie de retos que van más allá del análisis técnico y operativo: la exposición constante a condiciones extremas de trabajo, las largas jornadas laborales, la distancia del núcleo familiar y la concentración requerida, por citar solo algunos ejemplos de las exigencias psicológicas y exposición a riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores de esta industria (Márquez et al., 2022). También se presenta la doble presencia, es decir, el doble trabajo que asumen las mujeres: por una parte, el trabajo remunerado y, por otra, el trabajo no remunerado, que es el que realizan en el hogar (Biagioli, 2024).

El acoso también es un problema en el sector, incluyendo comentarios sexuales, abusos, manoseos y violaciones. La débil gestión, la pésima tramitación de las denuncias de acoso y el insuficiente apoyo de los directivos y de los departamentos de recursos humanos favorecen al problema (Organización Internacional del Trabajo, 2022, pp. 64–65). El trabajo por turnos y las actividades que se realizan las 24 horas del día, los 7 días de la semana, combinados con horarios prolongados y cargas de trabajo intensas, pueden provocar falta de sueño, fatiga y malestar psicológico. Esto puede disminuir el estado de alerta y el rendimiento, lo que reduce la productividad y aumenta el riesgo de lesiones (IPIECA, 2019, pp. 28–30).

El sector del petróleo y el gas tiene uno de los niveles más bajos de diversidad en su fuerza laboral, junto con la minería y la construcción. Este es un problema que afecta a todos los países productores de petróleo y gas y a todo tipo de empresas (Bhagat, 2023). Por esta razón, la práctica de la salud laboral debe incluir medidas para la detección temprana de los riesgos psicosociales, adoptando un enfoque integral del trabajador y considerando la perspectiva de género. Parte de esto es una evaluación de las diferencias en las connotaciones de los riesgos psicosociales en función del género. (Higinio & Molina, 2022).

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Evaluar los riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras de la empresa SERVISILVA mediante encuestas, para proponer recomendaciones que mejoren su bienestar laboral.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial más comunes en las mujeres trabajadoras a través de encuestas.
- Analizar el impacto de los riesgos en la salud y bienestar de las trabajadoras, utilizando los resultados de las encuestas.
- Proponer recomendaciones basadas en los resultados de las encuestas para mitigar los riesgos psicosociales en su entorno laboral.

CAPÍTULO II: ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

2.1. Análisis de las Alternativas posibles

En este estudio se lograron identificar diversos factores de riesgo psicosocial que podrían estar afectando la salud y el bienestar de las mujeres que trabajan en la industria petrolera. De acuerdo con los resultados de las encuestas los principales son: elevadas cargas de trabajo, desequilibrio entre la vida laboral y personal, acoso o discriminación de género, falta de control sobre la carga de trabajo, afectación en el descanso o sueño y, fatiga o agotamiento mental. Estos factores implican un riesgo no solo para su calidad de vida, sino también para su desempeño y para su satisfacción con el entorno laboral. Por ello, con el objetivo de generar un ambiente de trabajo más saludable y equitativo, es esencial analizar alternativas que permitan mitigar los riesgos psicosociales. Considerando los factores identificados y las características particulares del sector, a continuación, se presentan las recomendaciones más factibles con las que se podría abordar esta problemática de forma integral.

Fomentar el uso de días de descanso

En un entorno de trabajo tan exigente, es muy importante promover una cultura que valore y respete los descansos, permitiendo a las empleadas recuperarse física y mentalmente (Menardo et al., 2022).

Crear espacios de descanso

Considerando que las trabajadoras de esta industria generalmente suelen trabajar muchas horas en áreas remotas, ofrecerles un lugar para tomar un descanso durante el día podría ser una solución práctica y flexible (Pintado et al., 2023).

Establecer y hacer cumplir políticas contra el acoso

Es primordial contar con una política clara de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación por motivos de género junto con mecanismos de denuncia confidenciales. En un entorno de trabajo predominantemente masculino con elevados requerimientos físicos y emocionales, esta medida puede tener un impacto directo y evitar problemas de acoso o discriminación, instaurando así un sitio de trabajo más seguro para las trabajadoras (Human Rights, 2023).

Promover la igualdad de oportunidades

Dado que la industria petrolera ha sido tradicionalmente dominada por hombres, la igualdad de acceso a oportunidades de desarrollo profesional, ascensos y reconocimiento es esencial para retener a las mujeres que forman parte de esta industria y lograr su bienestar. Por lo que, al eliminar barreras y fomentar una representación más equitativa de mujeres en puestos técnicos y de liderazgo, esta estrategia tendría un impacto positivo a largo plazo (International Labour Organization, 2017; World Economic Forum, 2021)

Desarrollar programas de mentoría

Estos programas pueden permitir a las trabajadoras aprender de colegas más experimentados, reforzando la construcción de un lugar de trabajo cohesionado y en el que se fomenta el desarrollo profesional. Esto resulta esencial en una industria altamente exigente y competitiva como la del petróleo. Además, pueden ofrecer apoyo emocional y asistencia para abordar los desafíos únicos que enfrentan las mujeres al ser parte de esta industria (Rubbi Nunan et al., 2023)

Revisión de la carga de trabajo

Debido a que las jornadas laborales extensas y las exigencias propias del trabajo pueden generar presión y estrés, es posible reducir estos riesgos, mejorando la eficiencia, evaluando y ajustando la distribución de tareas. Además, es crucial la no asignación de tareas urgentes al término de la jornada, ya que es una forma práctica de conservar el equilibrio entre el bienestar de los empleados y las demandas del sector (Health and Safety Authority and Workplace Relations Commission, 2021).

Reducción de las horas extra

Tomando en cuenta que largas horas y turnos prolongados caracterizan a la industria petrolera, y que una mala gestión de las horas podría provocar agotamiento, es importante proporcionar a las trabajadoras un descanso adecuado y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar. Con este fin se debería restringir o incluso prohibir las horas extras (Moon & Kim, 2023)

2.2. Resultados y Análisis de las Encuestas

A continuación, se muestra el análisis de los resultados obtenidos luego de aplicar las encuestas. Estos reflejan los principales factores de riesgo psicosociales percibidos por las mujeres que trabajan en la industria petrolera.

Impacto del trabajo en la salud emocional

Como se muestra en la Tabla 3 y Figura 1 (Ver Anexo 1), el 84% de las trabajadoras revelan que su trabajo afecta su salud emocional de cierta forma, donde el 18% indica que es frecuente y el 66% ocasionalmente. Esto evidencia un gran impacto en el bienestar emocional de las mujeres trabajadoras, pudiendo estar relacionado con factores como el estrés laboral y la carga emocional.

Equilibrio entre la vida laboral y personal

En la Tabla 4 y Figura 2 (Ver Anexo 1), se observa que el 74% de las trabajadoras siente dificultades para equilibrar su vida laboral y personal. De éstas, el 64% lo experimenta a veces y el 10% la mayoría del tiempo. Este desequilibrio puede afectar su calidad de vida y generar fatiga física y mental.

Estrés relacionado con el trabajo

La Tabla 5 y la Figura 3 (Ver Anexo 1) indican que el 74% de las mujeres encuestadas siente estrés relacionado con las exigencias laborales, de las cuales el 24% lo experimenta muy a menudo. El alto nivel de estrés reportado recalca la necesidad de mejorar la gestión de la carga de trabajo, ya que puede resultar en problemas de salud mental, reduciendo la satisfacción laboral.

Acoso o discriminación de género

Como se observa en la Tabla 6 y Figura 4 (Ver Anexo 1), el 60% de las trabajadoras no ha tenido problemas de acoso o discriminación, sin embargo, un 40% si ha tenido experiencias ocasionales o frecuentes. Esto revela la presencia de un problema que afecta su seguridad y bienestar en el entorno laboral, lo que demanda el establecimiento de políticas estrictas contra el acoso.

Ambiente de trabajo favorable para mujeres

La Tabla 7 y Figura 5 (Ver Anexo 1) muestran que el 54% de mujeres cree que el ambiente laboral es favorable, mientras que el 44% lo considera neutro y el 2% desfavorable. Pese que la mayoría tiene una percepción positiva, aproximadamente la mitad tiene una opinión neutral. Esto podría revelar una falta de apoyo evidente o políticas claras para su inclusión.

Apoyo emocional de compañeros de trabajo

En la Tabla 8 y Figura 6 (Ver Anexo 1) se indica que el 60% de las trabajadoras evalúa como moderado el apoyo emocional que recibe, el 34% piensa que es suficiente y, el 6% lo considera escaso. Los resultados muestran que existe apoyo en el trabajo, pero que aún se podría mejorar.

Impacto en el descanso o sueño

De acuerdo con los resultados indicados en la Tabla 9 y Figura 7 (Ver Anexo 1), el 70% de las mujeres encuestadas siente que su descanso o sueño se ha visto afectado de cierta forma por las exigencias laborales, de las cuales, el 28% lo nota muy frecuentemente. La falta de descanso apropiado está directamente relacionada con la fatiga crónica y otros problemas de salud, por lo que este resultado puede ser alarmante.

Nivel de control sobre la carga de trabajo

Como se muestra en la Tabla 10 y Figura 8 (Ver Anexo 1), el 60% cree tener un control moderado sobre su carga de trabajo, mientras que el 30% indica tener un alto control. Pese a que el mayor porcentaje tiene una percepción de control moderado, debe revisarse la carga laboral para que las trabajadoras sientan que tienen más control sobre sus responsabilidades.

Fatiga o agotamiento mental

Los resultados de la Tabla 11 y de la Figura 9 (Ver Anexo 1), revelan que el 76% de las trabajadoras ha experimentado fatiga o agotamiento mental al final de la jornada laboral. Esto muestra que el agotamiento mental es un problema generalizado que está afectando a las trabajadoras y a su capacidad para recuperarse y mantener un buen rendimiento.

Medidas de apoyo para la salud mental

La Tabla 12 y Figura 10 (Ver Anexo 1) muestran que, si bien el 70% de las encuestadas considera que las medidas de apoyo son aceptables, un 18% cree que son insatisfactorias. Esto indica la importancia de instaurar programas de salud mental en el lugar de trabajo, puesto que la percepción general aún no es completamente positiva.

2.3. Justificación de la Alternativa principal

Con el objetivo de mitigar los riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras de la industria petrolera, que históricamente ha presentado grandes retos en cuanto a la salud ocupacional y la igualdad de género, se presentan las siguientes recomendaciones:

Establecer y hacer cumplir políticas contra el acoso

En un entorno laboral dominado por hombres como el sector petrolero, las trabajadoras pueden sentir acoso o discriminación por su género, pudiendo afectar de forma significativa su productividad y bienestar emocional. Por ello, la implementación de políticas de tolerancia cero contra el acoso es relevante para crear un ambiente inclusivo y seguro. Además de implementarse estas políticas, es primordial su estricta aplicación y complementación con mecanismos confidenciales de denuncia (International Labour Organization, 2024). Estudios han demostrado la reducción del estrés cuando establecen políticas para prevenir el acoso en el lugar de trabajo, mejorando el entorno laboral y promoviendo la retención del personal femenino en sectores industriales desafiantes (González, 2018).

Revisión de la carga de trabajo

La industria petrolera tiene fama de ser física y mentalmente exigente, con cargas de trabajo excesivas que, además de aumentar el estrés, se asocian con el agotamiento y distintos problemas de salud que afectan a la salud mental y al rendimiento de las trabajadoras (Bakker et al., 2014). Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), es esencial evaluar y ajustar las cargas de trabajo con el fin de garantizar que las tareas asignadas sean manejables y compatibles con la salud y el bienestar de las trabajadoras. La revisión periódica de las cargas de trabajo, pueden reducir de forma significativa los niveles de estrés y puede incrementar la satisfacción laboral. Esto se puede conseguir con la redistribución de las tareas y con la no asignación de tareas urgentes al final de la jornada (Iavicoli & Di Tecco, 2020).

Reducción de las horas extra

Largas jornadas y turnos largos en la industria petrolera, aumentan el riesgo de fatiga crónica y afectan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El incremento de lesiones en el lugar de trabajo y problemas de salud mental, incluidas la ansiedad y la depresión han sido asociadas a la fatiga a largo plazo (Iavicoli & Di Tecco, 2020). Si se pretende mantener niveles de rendimiento elevados y seguridad en la industria petrolera, deben reducirse las horas extra, esto favorece la reducción de la fatiga y mejora la calidad del sueño. Además de prevenir la fatiga física, la reducción de las horas extra permite la recuperación adecuada de los trabajadores y ayuda a mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida privada (Sutherland et al., 2023).

2.4. Presupuesto de la ejecución

A continuación, se presenta el desglose del presupuesto para el desarrollo y ejecución de las recomendaciones propuestas para mitigar los riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras de la industria petrolera.

Tabla 1. Presupuesto de ejecución. Fuente: Elaboración propia

Recomendación	Detalle	Costo estimado (USD)
1) Establecer y hacer cumplir políticas contra el acoso		
Consultoría legal y de recursos humanos	Desarrollo de políticas y mecanismos de denuncia	2500
Capacitación en prevención del acoso	2 talleres de formación	2000
Sistema de denuncias confidenciales	Plataforma digital	1500
Subtotal		**6000**
2) Revisión de la carga de trabajo		
Software de gestión de tareas	Licencias anuales	1000
Consultoría para análisis de tiempos y movimientos	Estudio para optimización de cargas laborales	1500
Subtotal		**2500**
3) Reducción de las horas extra		
Desarrollo de políticas internas	Redacción de normativas laborales	1000
Monitoreo de horas laborales	Sistema de monitoreo	1000
Programa de bienestar laboral	Implementación de programa para 6 meses	2000
Subtotal		**4000**
4) Evaluación		
Evaluación del impacto y seguimiento	Encuestas periódicas y análisis	**1000**
	Total	**13500**

2.5. Cronograma de ejecución

A continuación, se muestra el cronograma de actividades para la implementación de las recomendaciones que tienen como objetivo mitigar los riesgos psicosociales en las mujeres trabajadoras de la industria petrolera. Como se puede observar en la Tabla 2, cada actividad está representada de acuerdo con su duración y tiempo de inicio y finalización, permitiendo advertir el tiempo que se necesita para llevar a cabo el proceso.

Tabla 2. Cronograma de implementación de recomendaciones. Fuente: Elaboración propia

#	Recomendación	Actividad	Noviembre				Diciembre				Enero			
			Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
1	Establecer y hacer cumplir políticas contra el acoso	Consultoría legal y de recursos humanos												
		Capacitación en prevención del acoso												
		Sistema de denuncias confidenciales												

2	Revisión de la carga de trabajo	Software de gestión de tareas												
		Consultoría para análisis de tiempos y movimientos												
3	Reducción de las horas extra	Desarrollo de políticas internas												
		Monitoreo de horas laborales												
		Programa de bienestar laboral												
4	Evaluación	Evaluación del impacto y seguimiento												

CAPÍTULO III: CONCLUSIONES

3.1. Conclusiones

Sobre la identificación de los factores de riesgo psicosocial más comunes para las trabajadoras de la industria, los resultados de las encuestas mostraron que entre los principales se encuentran el estrés laboral concerniente con la carga de trabajo, la dificultad para equilibrar la vida personal y el trabajo, la fatiga física y mental y al final de la jornada y las exigencias laborales que afectan el descanso y el sueño. La naturaleza propia de la industria hace que estos factores se amplifiquen por las extensas y continuas horas de trabajo, lo que ratifica la necesidad de intervenciones definidas.

Los riesgos psicosociales identificados en las mujeres trabajadoras tienen un impacto negativo en su salud emocional y física. Los resultados indican que un porcentaje significativo de las encuestadas ha sufrido de estrés y agotamiento mental repetidos, pudiendo tener consecuencias como una disminución del bienestar general, baja satisfacción laboral y un elevado riesgo de sufrir problemas de salud mental y emocional a largo plazo. Las trabajadoras que indicaron tener dificultades para equilibrar su vida laboral y personal también informaron incrementos en sus niveles de angustia emocional y agotamiento.

En función de los resultados se han propuesto recomendaciones enfocadas en la disminución de la carga de trabajo, el establecimiento de políticas que eviten el acoso y la discriminación, y la reducción de las horas extra. El fin de estas medidas es mitigar los

factores de riesgo, disminuyendo el estrés, mejorando el bienestar emocional y promoviendo un ambiente de trabajo equitativo y seguro. Las recomendaciones planteadas contribuirán en la reducción de los riesgos psicosociales y en la mejora de la calidad de vida laboral de las trabajadoras, además, son factibles y acordes a las características propias de la industria petrolera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(Volume 1, 2014), 389–411. https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-031413-091235/CITE/REFWORKS

Bhagat, N. (2023). Gender Diversity in Indian Oil & Gas Sector. *Society of Petroleum Engineers - ADIPEC, ADIP 2023*. https://doi.org/10.2118/215994-MS

Biagioli, J. (2024). La mujer en el ámbito operativo de las empresas petroleras. *Petrotecnia, febrero*, 56–60. http://biblioteca.iapg.org.ar/ArchivosAdjuntos/Petrotecnia/2005-1/LaMujer.pdf

Echeverría, V. (2023). *Factores de riesgo psicosocial que afecta la salud de los trabajadores en una compañía Petrolera*. Universidad Técnica del Norte.

González, V. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Revista Pilquen - Sección Ciencias Sociales*, *21*, 10–24. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347559680002

Guerrero-Barona, E., Gómez Del Amo, R., Moreno-Manso, J. M., & Guerrero-Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. *Perspectivas Teóricas*, *9*(1), 1–12. https://doi.org/10.5093/CC2018A2

Health and Safety Authority and Workplace Relations Commission. (2021). *Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work*. https://www.hsa.ie/eng/publications_and_forms/publications/codes_of_practice/code_of_practice_foremployers_and_employees_onthe_prevention_and_resolution_ofbullying_at_work.pdf

Hernández, M., & Sánchez, L. (2024). Análisis de Riesgos Psicosociales y Factores Laborales: Identificación y Prevención. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(6), 8434–8450. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I6.9378

Higinio, D., & Molina, A. (2022). *Riesgos psicosociales en el ámbito laboral desde la perspectiva de género*. Universidad ECCI.

Human Rights. (2023). *Preventing and addressing workplace harassment and violence A guide for federally regulated employers*. https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/2024-04/preventing-and-addressing-workplace-harassment-and-violence_0.pdf

Iavicoli, S., & Di Tecco, C. (2020). The management of psychosocial risks at work: state of the art and future perspectives. *La Medicina Del Lavoro*, *111*(5), 335. https://doi.org/10.23749/MDL.V111I5.10679

International Labour Organization. (2017). *Breaking barriers: Unconscious gender bias in the workplace*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_601276.pdf

International Labour Organization. (2024). *Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures*. 5. www.ilo.org/publns.

IPIECA. (2019). *Managing fatigue in the workplace A guide for the oil and gas industry*. https://pdf.blucher.com.br/designproceedings/eneac2020/99.pdf

Márquez, R., Sánchez, R., Sánchez, A., & Castillo, R. D. C. (2022). Estudio de los factores de riesgo psicosocial en un centro de trabajo del sector petrolero. *Revista Publicando*, *9*(35), 106–115. https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2328

Menardo, E., Di Marco, D., Ramos, S., Brondino, M., Arenas, A., Costa, P., Vaz de Carvalho, C., & Pasini, M. (2022). Nature and Mindfulness to Cope with Work-Related Stress: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(10), 5948. https://doi.org/10.3390/IJERPH19105948

Mendoza, I. (2023). *Factores de riesgo de los trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores de una empresa manufacturera, Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Moon, D., & Kim, H. (2023). The impacts of working time flexibilization on occupational safety and health: an expert survey. *Ann Occup Environ Med*, *35*, 20. https://doi.org/10.35371/aoem.2023.35.e20

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *El futuro del trabajo en el sector del petróleo y el gas*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_859848.pdf

Pintado, J., Niu, S., Halim, G., Papandrea, D., & Hoibl, A. (2023). *Safe and healthy working environments for all. Realizing the fundamental right to a safe and healthy working environment worldwide*. 1–44. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_906187.pdf

Rojas, C. (2021). *Estrés laboral e influencia de factores psicosociales en trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa EMPRELPAZ S.A. - El Alto*. Universidad Mayor de San Andrés.

Rubbi Nunan, J. L., Ebrahim, A. B., & Stander, M. W. (2023). Mentoring in the workplace: Exploring the experiences of mentor–mentee relations. *SA Journal of Industrial Psychology*, *49*(0), 11. https://doi.org/10.4102/SAJIP.V49I0.2067

San Juan, N. (2021). *Riesgos psicosociales desde una perspectiva en género*. Universitat de Barcelona.

Sutherland, C., Smallwood, A., Wootten, T., & Redfern, N. (2023). Fatigue and its impact on performance and health. *British Journal of Hospital Medicine (London, England : 2005)*, *84*(2). https://doi.org/10.12968/HMED.2022.0548

World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report the analysis presented in the Global Gender Gap Report 2021*. http://reports.weforum.org/global-

ANEXOS

Tabla 3. Pregunta 1: ¿Con qué frecuencia siente que su trabajo afecta su salud emocional?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Frecuentemente	9	18,0

	Ocasionalmente	33	66,0
	Nunca	8	16,0
	Total	50	100,0

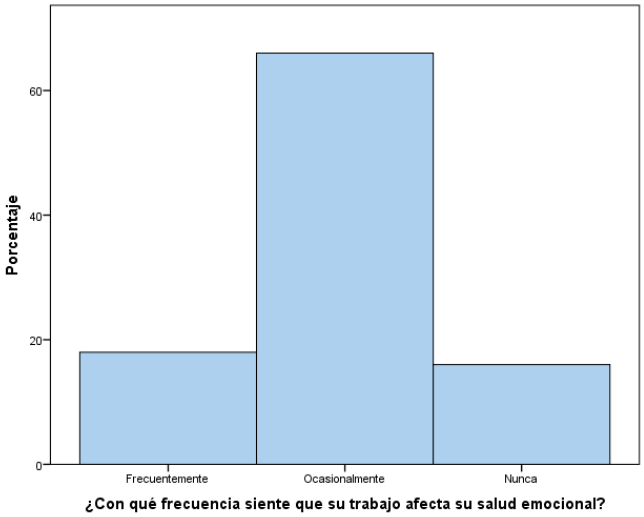

Figura 1. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 1

Tabla 4. Pregunta 2: ¿Experimenta dificultades para equilibrar su vida laboral y personal?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí, la mayoría del tiempo	5	10,0
	A veces	32	64,0
	No, nunca	13	26,0
	Total	50	100,0

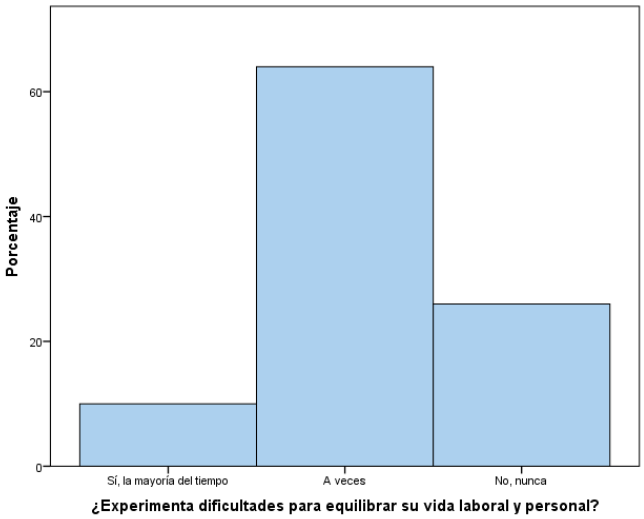

Figura 2. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 2

Tabla 5. Pregunta 3: ¿Qué tan seguido siente estrés relacionado con las demandas de su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje

Válido	Muy a menudo	12	24,0
	A veces	25	50,0
	Raramente o nunca	13	26,0
	Total	50	100,0

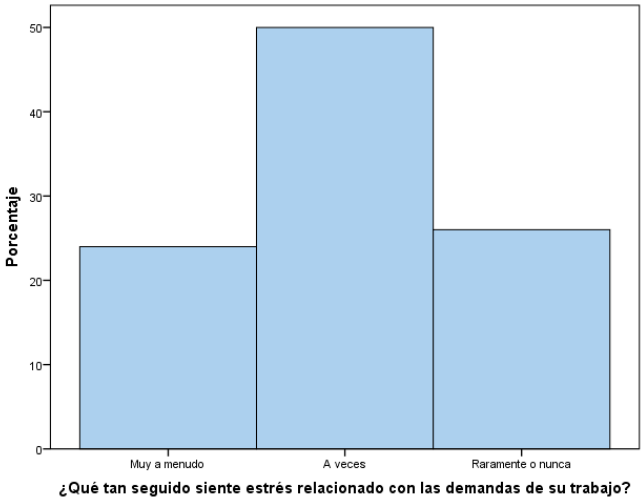

Figura 3. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 3

Tabla 6. Pregunta 4: ¿Ha experimentado algún tipo de acoso o discriminación por su género en su entorno laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí, frecuentemente	5	10,0
	Ocasionalmente	15	30,0
	Nunca	30	60,0
	Total	50	100,0

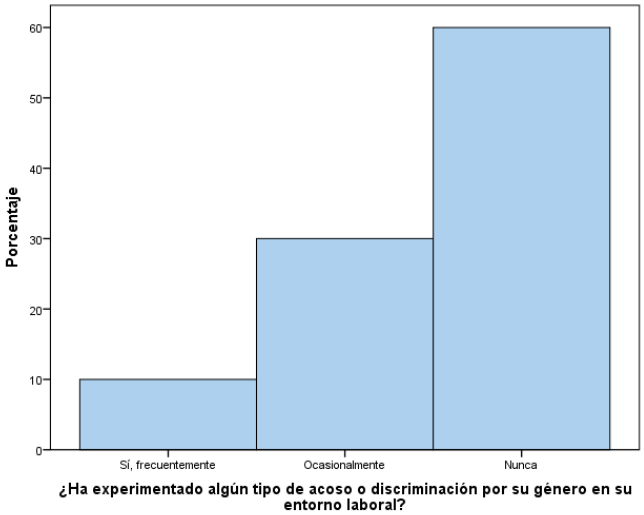

Figura 4. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 4

Tabla 7. Pregunta 5: ¿Considera que el ambiente de trabajo en su empresa es favorable para las mujeres?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No, es desfavorable	1	2,0
	Neutro	22	44,0
	Sí, es favorable	27	54,0
	Total	50	100,0

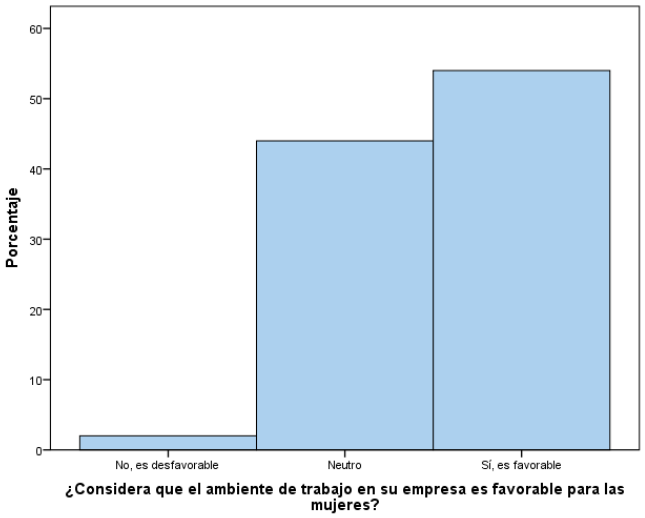

Figura 5. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 5

Tabla 8. Pregunta 6: ¿Cómo calificaría el apoyo emocional que recibe de sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Escaso	3	6,0
	Moderado	30	60,0
	Suficiente	17	34,0
	Total	50	100,0

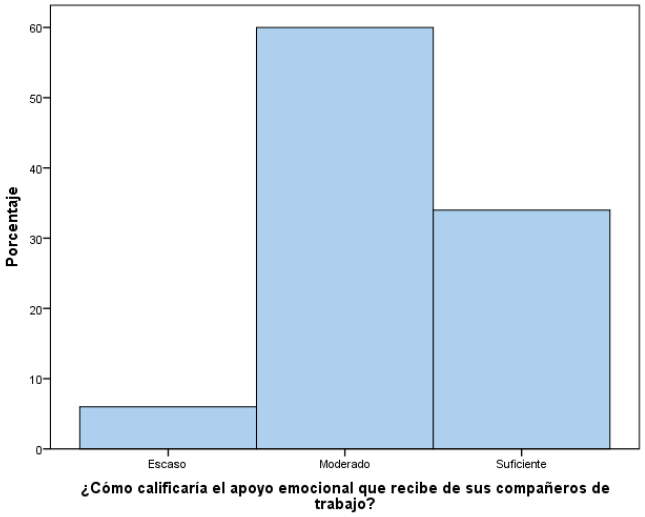

Figura 6. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 6

Tabla 9. Pregunta 7: ¿Con qué frecuencia siente que las exigencias laborales afectan su descanso o sueño?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy frecuentemente	14	28,0
	A veces	21	42,0
	Raramente o nunca	15	30,0
	Total	50	100,0

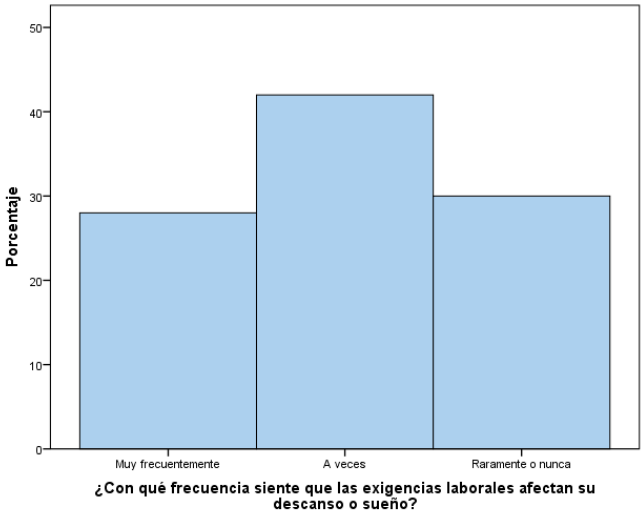

Figura 7. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 7

Tabla 10. Pregunta 8: ¿Qué nivel de control siente que tiene sobre su carga de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	10,0
	Moderado	30	60,0
	Alto	15	30,0
	Total	50	100,0

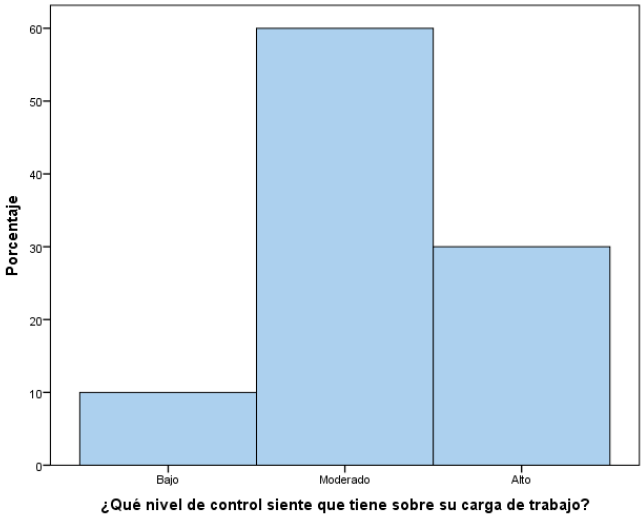

Figura 8. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 8

Tabla 11. Pregunta 9: ¿Con qué frecuencia experimenta fatiga o agotamiento mental al final de la jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Frecuentemente	17	34,0
	Ocasionalmente	21	42,0
	Raramente	12	24,0
	Total	50	100,0

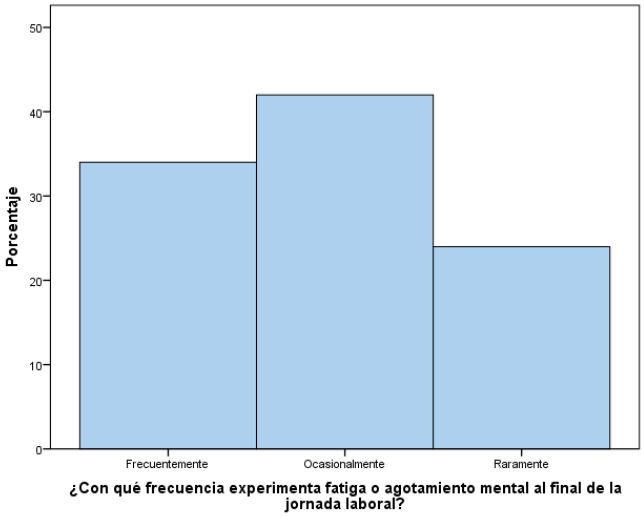

Figura 9. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 9

Tabla 12. Pregunta 10: ¿Qué tan satisfactorias considera las medidas de apoyo para la salud mental en su lugar de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Insatisfactorias	9	18,0
	Aceptables	35	70,0

	Satisfactorias	6	12,0
	Total	50	100,0

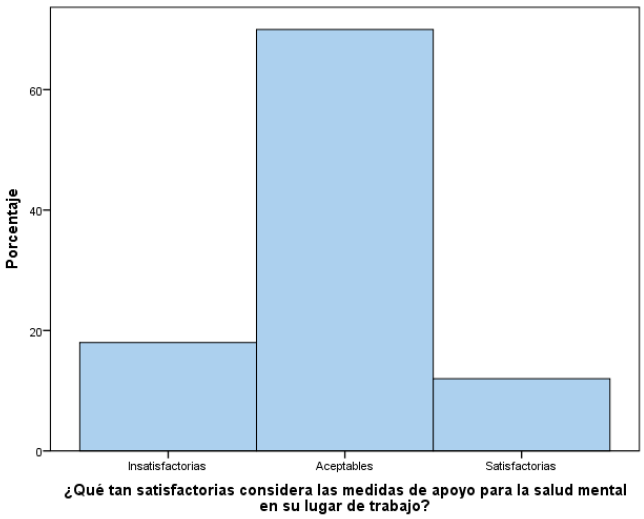

Figura 10. Frecuencia de respuestas de la Pregunta 10