



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

DEPRESIÓN, ANSIEDAD Y ESTRÉS EN
TRABAJADORES OPERATIVOS DE
UNA EMPRESA PETROLERA CON
RÉGIMEN LABORAL EXTENSO
DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL Y
DEL MEDIO AMBIENTE

ARNOLD FREDDY BENEL JARAMILLO

LIMA – PERÚ

2025

ASESOR

Mg. Iselle Lynn, Sabastizagal Vela

JURADO DE TESIS

DR. JONH MAXIMILIANO ASTETE CORNEJO

PRESIDENTE

MG. MARTHA ROCIO LUCERO PEREZ

VOCAL

DRA. YESSSENIA ANNABELLA HUAPAYA CAÑA

SECRETARIA

DEDICATORIA.

A Natalí, por su paciencia y constante apoyo.

A Gaelito, por ser el motor que me empuja a seguir día a día.

AGRADECIMIENTOS.

A mis padres y hermanos, por su confianza depositada.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada.

DECLARACIÓN DE AUTOR			
FECHA	15	ABRIL	2024
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	ARNOLD FREDDY BENEL JARAMILLO		
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE		
AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS	2020		
TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO	“DEPRESIÓN, ANSIEDAD Y ESTRÉS EN TRABAJADORES OPERATIVOS DE UNA EMPRESA PETROLERA CON RÉGIMEN LABORAL EXTENSO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID -19”		
MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO	TESIS		
Declaración del Autor El presente Trabajo de Grado es original y no es el resultado de un trabajo en colaboración con otros, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.			
Teléfono de contacto (fijo / móvil)	945659315		
E-mail	arnold.benel@upch.pe		



Firma del Egresado

DNI 45240112

ÍNDICE

RESUMEN.....	
ABSTRACT.....	
I. INTRODUCCION.....	1
II. OBJETIVOS.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
III. HIPÓTESIS.....	9
IV. MARCO TEÓRICO.....	10
Definiciones Conceptuales.....	24
V. METODOLOGÍA.....	25
Diseño del Estudio.....	25
Población Objetivo.....	25
Marco Muestral.....	25
Unidad de Muestreo.....	25
Tipo de Muestra.....	25
Tamaño de Muestra.....	25
Criterios de Elegibilidad.....	26
Procedimientos y técnicas.....	26
VI. RESULTADOS.....	32
Análisis estadístico descriptivo.....	32
Características sociodemográficas y laborales.....	32
Depresión.....	34
Depresión y Régimen Laboral Extenso.....	34
Ansiedad.....	35
Ansiedad y Régimen Laboral Extenso.....	36
Estrés.....	36
Estrés y Régimen Laboral Extenso.....	37
Análisis estadístico inferencial (prueba de hipótesis).....	39
Hipótesis específica 1 (H1).....	39
Hipótesis específica 2 (H2).....	41
Hipótesis específica 3 (H3).....	43
Hipótesis de investigación (Hi):.....	44

VII. DISCUSIONES	46
VIII. CONCLUSIONES	53
IX. RECOMENDACIONES	54
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
XI. ANEXOS	

RESUMEN

Los niveles de estrés son preocupantes porque conllevan a episodios de ansiedad y depresión en la población trabajadora del rubro petrolero; una vida estresante puede generar condiciones crónicas recurrentes del estado de ánimo en los trabajadores. El presente trabajo de tesis tuvo el objetivo de describir los niveles de depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la pandemia de COVID 19. La metodología fue cuantitativa, el diseño no experimental, descriptivo – transversal, la población abarcó a 122 trabajadores petroleros, asimismo la muestra fue censal; como técnicas e instrumento de recolección de los datos se utilizó la encuesta y el cuestionario (Adaptado del DASS-21). Se halló en los resultados que el nivel de depresión de los trabajadores tiene variaciones estadísticamente significativas por causa de la edad ($p=0.020$). El nivel de ansiedad tiene variaciones estadísticamente significativas positivas por el estado civil ($p=0.003$) y el Régimen Laboral Extenso ($p=0.041$) pero negativamente por el puesto de trabajo ($p=0.021$). El nivel de estrés tiene variaciones estadísticamente significativas a causa del sexo del trabajador ($p<0.05$) y el tipo de contrato ($p=0.033$). Se concluye que la depresión, ansiedad y estrés en los trabajadores de la empresa petrolera seleccionada con Régimen Laboral Extenso durante la Pandemia de COVID - 19 tienen niveles con variaciones estadísticamente significativas por causa de características sociodemográficas y laborales específicas.

Palabras clave: Depresión, Ansiedad, Estrés, trabajador petrolero, Régimen Laboral Extenso.

ABSTRACT

Stress levels are worrying because they lead to episodes of anxiety and depression in the working population in the oil sector; A stressful life can lead to recurring chronic mood conditions in workers. The thesis work objective was to describe the levels of depression, anxiety and stress in operational workers of an oil company with an extensive work regime during the COVID 19 Pandemic. The methodology was quantitative, the design was non-experimental, descriptive – cross-sectional comparative, the population included 122 oil workers, also the sample was census; The survey and questionnaire (Adapted from the DASS-21) were used as data collection techniques and instruments. The results showed: The level of depression of workers has statistically significant variations due to age ($p=0.020$). The level of stress has statistically significant positive variations by marital status ($p=0.003$) and Extensive Work Regime ($p=0.041$) but negatively by job position ($p=0.021$). The level of stress has statistically significant variations due to the workers sex ($p<0.05$) and the contract type ($p=0.033$). Finally, it was concluded that depression, anxiety and stress in the workers of oil company with an Extensive Labor Regime during the COVID 19 Pandemic had levels with statistically significant variations due to specific sociodemographic and work characteristics.

Keywords: Depression, Anxiety, Stress, oil worker, Extensive Labor Regime.

I. INTRODUCCION

La industria petrolera en el mundo se ha desarrollado gracias a la búsqueda de lugares ricos en hidrocarburos a cargo de empresas con derechos de búsqueda y explotación de yacimientos (1). El Perú no es una potencia petrolera, empero, a través de los años se han suscitado una serie de hechos vinculados a la exploración de este recurso energético, de hecho los incas lo utilizaron para impermeabilizar sus trabajos en cerámica, durante el Virreinato del Perú y en el área actual de quebrada Pariñas en la provincia de Talara en 1863 se creó el primer complejo petrolífero británico denominado como La Breña y Pariñas, actualmente la empresa privada – estatal Petroperú es la encargada de gestionar dicho complejo (2). Los yacimientos petroleros suelen localizarse en áreas de difícil acceso o zonas remotas, asimismo dichas actividades productivas deben ser acorde a estándares mínimos de vivienda, saneamiento (3). De acuerdo a la ley N° 26221 se sustentan las actividades económicas vinculadas a los hidrocarburos, consta en esta norma la función primordial del Ministerio de Energía y Minas (OSINERG) (actualmente Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - OSINERGMIN) para la regulación de las actividades propias del sector. El negocio de hidrocarburos en territorio nacional genera más de 3 300 millones de dólares en inversiones, 4 900 millones de dólares en regalías y más de 2 900 millones en Canon asimismo Petroperú figura como la empresa público privada con capacidad de exploración y explotación de los hidrocarburos en el país; en la actualidad (4).

Las actividades laborales del sector hidrocarburos se amparan por la Ley N°29783, mejor conocida como Ley SST – Ley de seguridad y Salud en el trabajo, esta norma es importante porque permite gestionar los riesgos laborales, así como capacitar mejor a los trabajadores en materia de salud y seguridad para sus labores (5). Debido a que dicho documento normativo se orienta al bienestar de los trabajadores, es fundamental en este rubro que se identifiquen y se haga el seguimiento de diversos riesgos con el objetivo de reducir los incidentes laborales y controlar las enfermedades profesionales.

Las condiciones de trabajo, rubro y el modelo organizacional de las empresas son condiciones laborales que tienen que ver con los peligros psicosociales, siempre y cuando las condiciones mencionadas sean apropiadas, los trabajadores llevarán a cabo sus labores en un ambiente adecuado, incluso desarrollarán sus competencias laborales y personales en un marco de satisfacción y aumentará su satisfacción laboral, esto conlleva al logro del buen clima organizacional en un contexto productivo y de cumplimiento de metas (6). Se puede afirmar en este punto que ante malas condiciones laborales se altera el desempeño normal del trabajador conllevando a cuadros de distintos grados de problemas psicosociales.

Respecto a la depresión, al finalizar el 2019 según la Organización Mundial de la Salud (OMS) se estimó que en todo el mundo existen cerca de 264 millones de personas con depresión, los cuales también presentan síntomas de ansiedad y estrés (7); la depresión es un problema grave que afecta el entorno laboral de las personas debido a un desgaste físico y emocional que ante condiciones de trabajo que las personas no encuentren adecuadas esta se acentúa. Complementariamente, se

comprende a la depresión como uno de los desórdenes de salud mental con mayor presencia en el mundo, junto con la ansiedad y el estrés abarcan la mayoría de desórdenes de la salud mental (8); la depresión junto con la ansiedad ambos tienen la particularidad de que suelen estar vinculados a la disfunción de un rol ocupacional en un entorno laboral insalubre (9).

La ansiedad junto con el estrés son los desórdenes mentales más comunes y conforme han pasado los años, se han vuelto grandes problemas de salud pública alrededor del mundo (10); de acuerdo a la OMS la ansiedad y estrés juntos se constituirán como una de las causas principales de incapacidad del trabajo a nivel mundial (11); las condiciones laborales pueden alterar la salud física y mental de los trabajadores llevándolos a experiencias emocionales negativas en el centro de trabajo debido a condiciones laborales desfavorables dando como resultado síntomas incapacitantes para desarrollar su labor adecuadamente (12).

El estrés como tal es un gran problema en el contexto laboral porque altera el desarrollo del mismo en diferentes aspectos, así que teniendo en cuenta diversas condiciones laborales los niveles de estrés de los trabajadores varían generando repercusiones en la productividad de los mismos (13). Un ambiente de trabajo altamente estresante puede alterar la seguridad de las personas, de hecho, diferentes condiciones de estrés pueden modificar los niveles de cumplimiento en las condiciones de seguridad del trabajo generando mayor riesgo de lesiones y cuasi accidentes en los centros de labores (14). En el sector de hidrocarburos el estrés en el trabajo puede reducir la seguridad de los trabajadores e incluso incrementar la probabilidad de una serie de lesiones laborales (15).

El Régimen Laboral Extenso es un régimen de trabajo no común, así que en el marco de la Legislación Laboral Peruana se afirma que esta forma de trabajo corresponde al Régimen Laboral Especial Privado el cual tiene bases en el Decreto Legislativo N° 276 porque se puede dar más de una forma de contratación con la empresa, asimismo los beneficios y derechos del trabajador corresponden al Régimen Laboral Privado. Si bien es cierto los regímenes mineros, agrarios y construcción civil, pesquería son ampliamente conocidos en el quehacer de las principales actividades en el país, respecto al rubro de hidrocarburos las labores operativas se caracterizan por jornadas acumulativas de hasta 30 días consecutivos y un equivalente de descanso, sus jornadas también pueden llamarse atípicas y se cumplen también los beneficios y derechos del trabajador, así como también se cumple con la seguridad y salud en el trabajo para las labores de los trabajadores. Los trabajadores que son afectos a un de Régimen Laboral Extenso se diferencian porque la naturaleza de prestación del servicio, temporalidad y el ámbito de la prestación de las labores se diferencian de un régimen normal de trabajo (16).

La depresión, ansiedad y estrés no sólo son las patologías mentales más recurrentes, sino también estas afectan a las personas en el ámbito laboral, por ende, los trabajadores del rubro de hidrocarburos no están exentos de su posible padecimiento, pudiendo estar presentes en estos trabajadores aquellos factores que generan un papel de causalidad en estas patologías, ya sean del tipo predisponentes, facilitadores, desencadenantes y potenciadores, en estas circunstancias durante las labores desarrolladas en el área médica de la empresa escogida se identificaron

síntomas ansiosos, depresivos y de estrés en los trabajadores petroleros que realizan jornadas laborales extendidas durante la Pandemia de Covid 19. Con base a lo mencionado, en esta investigación se llevó a cabo una medición fiable de las variables debido a que no se ha evidenciado los niveles de ansiedad, depresión y estrés en los trabajadores, considerando el agente de régimen laboral extenso; Por lo tanto, en esta investigación se generó un instrumento de recolección conforme al contexto de los trabajadores petroleros, pues aún cuando existen estudios limitados pero interesantes acerca de depresión, ansiedad y estrés vinculados al sector industrial y minero, en el Perú aún no se han encontrado evaluaciones propiamente dichas sobre depresión, ansiedad y estrés en trabajadores del rubro de hidrocarburos, tampoco en trabajadores que ejecutan sus labores bajo régimen laboral extenso.

Las patologías mentales afectan a muchas personas alrededor del mundo, constituyen un factor preponderante para la disminución de la esperanza de vida de las personas (17); es muy importante que dentro del monitoreo ocupacional realizado en las organizaciones, no solamente esté enfocado en riesgos físicos, químicos, biológicos, disergonómicos, si no también se incluyan los factores psicosociales y en base a estos se desarrollen programas para la identificación, evaluación, gestión y de detección temprana de patologías en salud mental, debido a que las alteraciones de la salud mental de las personas pueden llegar a perjudicar sus relaciones interpersonales y su desempeño laboral (18).

Las labores desarrolladas dentro del sector hidrocarburos, específicamente en los lotes petroleros y en la empresa estudiada, conlleva a la movilización de

trabajadores hacía lugares de ubicación remota y de difícil acceso, esto sumado a las condiciones climatológicas, relieve geográfico, medios de transporte, conmoción social, determinan muchas veces que el régimen de trabajo, es decir la jornada laboral se vea extendida. Esto cobró mayor relevancia durante la pandemia por COVID-19, en donde se tomaron una serie de medidas de prevención adicionales a las medidas de seguridad en diferentes sectores productivos (cuarentenas); sin embargo, aún con todas las medidas de seguridad los trabajadores no estuvieron exentos de los riesgos de infección y muerte por la mencionada enfermedad (19). Los trabajadores petroleros se exponen a carga física – laboral – emocional, acuden a brindar sus servicios a zonas remotas como lotes petroleros, donde desarrollan jornadas laborales extensas, pueden verse expuestos a distintos tipos de riesgos incluyendo factores psicosociales que pueden convertirse en factores de riesgo psicosocial.(20). Por ello es necesario identificar los niveles de depresión, ansiedad y estrés de este tipo de trabajadores petroleros con régimen laboral extenso para tomar las mejores medidas de prevención y control en su centro de trabajo.

Los hallazgos de la investigación serán de utilidad para los propios trabajadores y para la gestión en salud ocupacional de la empresa en pro del bienestar mental de los trabajadores. La realización de esta investigación servirá para aportar con evidencia respecto a los niveles detectados de las variables en estudio, presentes en los trabajadores del rubro hidrocarburos.

Con este trabajo se aportó a la comunidad científica mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos realizado por Contreras (21) el cual se

administró a trabajadores de la empresa petrolera (rubro hidrocarburos), sector poco estudiado en lo que concierne a niveles depresión, ansiedad, estrés y régimen laboral extenso. Con un sustento práctico, con este trabajo se aportó a la solución del problema de investigación, mediante la evaluación de los trabajadores de la empresa petrolera que tienen un régimen laboral extenso al describir sus niveles de depresión, ansiedad y estrés.

A continuación, se muestra el problema de investigación que surgió en base a la problemática vinculada a la depresión, ansiedad y estrés de los trabajadores petroleros con régimen laboral extenso de la empresa seleccionada.

Pregunta Principal

¿Cuáles son los niveles de depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19?

Preguntas específicas

- ¿De qué manera varía el nivel de depresión de los trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19?
- ¿De qué manera varía el nivel de ansiedad de los trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19?
- ¿De qué manera varía el nivel de estrés de los trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19?

II. OBJETIVOS

Objetivo General

Describir los niveles de depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19

Objetivos Específicos

- Describir las variaciones del nivel de depresión de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19
- Describir las variaciones del nivel de ansiedad de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19.
- Describir las variaciones del nivel de estrés de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19.

III. HIPÓTESIS

La depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 tienen niveles con variaciones estadísticamente significativas debido a características sociodemográficas y laborales específicas.

Hipótesis específicas:

- El nivel de depresión de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 tiene variaciones estadísticamente significativas debido al menos una de las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores.
- El nivel de ansiedad de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 tiene variaciones estadísticamente significativas debido al menos una de las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores.
- El nivel de estrés de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 tiene variaciones estadísticamente significativas debido al menos una de las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores.

IV. MARCO TEÓRICO

La depresión es un estado de ausencia de positividad, alegría, falta de entusiasmo y la pérdida de la iniciativa en una persona (22).

La ansiedad es un estado de agitación fisiológica y tensión; se caracteriza por síntomas particulares como la respiración entrecortada, resequedad de la boca, miedo, pánico, taquicardia, temblores, entre otros síntomas (22).

El estrés es un estado mental de sobre – activación en donde la persona tiene una dificultad latente para enfrentar diversas eventualidades en su vida y como consecuencia lo conlleva a una baja tolerancia a la frustración (22).

Existe una relación entre la depresión, ansiedad y estrés bajo el punto de vista de condiciones afectivas negativas (22,23). Conceptualmente la depresión y la ansiedad son diferentes, sin embargo, al nivel clínico ambas condiciones han preocupado durante años a la comunidad médica; complementariamente, el estrés al nivel conceptual genera diversas dificultades especialmente en actividades de estudio, de hecho, los niveles de estrés son preocupantes porque conllevan a episodios de ansiedad y depresión; una vida estresante puede generar condiciones crónicas en las personas (24).

Si bien es cierto las escalas de auto reporte de depresión, ansiedad y estrés son limitadas debido a condiciones particulares, el auto reporte de ansiedad y depresión

suele tener una correlación que varía entre 0.4 y 0.7; las escalas de la ansiedad guardan una relación fuerte con las escalas de depresión; clínicamente cerca de la mitad de personas diagnosticadas con un trastorno depresivo o ansiedad presentan síndromes relativamente puros (25). Las escalas de ansiedad y depresión se pueden diferenciar por medio de uso de los mejores elementos de las principales escalas de ambos desórdenes mentales (26). La escala de depresión con base al Inventario de Depresión de Beck (BDI) se caracteriza por proporcionar una máxima discriminación porque se sustenta en las principales escalas de depresión y se fundamenta en un análisis factorial para el afinamiento de las respuestas más adecuadas (27). La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS) propiamente dicha guarda una relación de 0.5 con el BDI de Beck (1979), además la forma final de la escala de ansiedad y depresión de Costello y Comrey (1967) guarda una relación de 0.5 con el BDI de Beck (1979) (22).

La Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés – DASS, es una escala que fue descrita por Wilson (1982) y Lovibond (1983), esta es un auto reporte que cubre el rango total de los síntomas de depresión, ansiedad y estrés conforme a estándares psicométricos, Brindando discriminación de cada uno de los desórdenes mencionados; esta escala se construyó en base a una muestra de 717 personas (entre 486 mujeres y 231 varones). Los factores de las patologías que integran el cuestionario estandarizado se construyeron gracias a términos aceptados por consenso clínico, asimismo fueron ajustados con el análisis factorial confirmatorio y el análisis factorial de grupos múltiples, estos análisis permitieron que se construya la escala de estrés (28). La escala DASS se ha realizado con muestras

normales y no clínicas, el objetivo principal de esta escala consiste en generar una forma de medir de la mejor manera posible a los síndromes afectivos negativos de la depresión, ansiedad y estrés con base a las concepciones entendibles y bases empíricas (22).

La escala DASS contiene ítems con cargas factoriales de los cuáles tienen componentes principales cada uno con 3 factores de rotación oblicua, es decir, cuando la correlación entre sus factores no es nula (22); esta posee particularidades que la diferencian de otras escalas; primero sus factores y elementos finales fueron contruidos gracias a la disminución de puntos decimales de los factores para la mejor claridad; el DASS es de dominio público y se orienta a que la persona responda cada afirmación sin tomarse mucho tiempo; el DASS original es una versión reducida de la escala SAQ de Lovibond (1983) con 14 elementos de estudio de depresión, 12 de ansiedad y 16 de estrés, aunque exista una diferencia de cantidad de elementos tanto la escala DASS y SAQ la evaluación de la escala de depresión guarda una gran similitud; por último, la versión abreviada/corta del DASS es conocida como DASS-21, la cual es una versión de 21 elementos, en esta versión corta las puntuaciones de la escala se convierten a la escala completa mediante la multiplicación por 2 debido a que el DASS original contiene 42 elementos mientras que el DASS-21 la mitad de elementos.

El instrumento de recolección de datos que se eligió fue el DASS-21 el cual es una escala reducida basada en la DASS original; esta escala permite la categorización de la sintomatología de cada uno de los desórdenes según sintomatología (leve,

moderada, severa y extremadamente severa), esta fue más comprensible e incluyó un auto reporte para evaluar el malestar emocional de las personas de forma global; el instrumento tuvo la siguiente estructura, 7 ítems para estudiar la depresión, 7 ítems para la ansiedad y 7 ítems para evaluar el estrés; todos estos miden con una escala Likert de 5 puntos/alternativas (22,27,29,28,30).

En el contexto peruano el DASS-21, fue aplicado por Polo (31), el 2017 con estudiantes universitarios, asimismo las dimensiones de dicho instrumento fueron aceptables, respecto a las tres dimensiones evaluadas la confiabilidad vario en el rango 0.831 – 0.844; el DASS-21 fue replicado por Contreras (21) el 2018 con otro grupo de estudiantes para confirmar la validez de constructo y confiabilidad del instrumento; la confiabilidad de las dimensiones fluctuó entre 0.698 – 0.801; en un contexto médico el DASS-21 también fue aplicado apropiadamente por Zegarra et al. (32) el instrumento se aplicó con un grupo de enfermeros; la confiabilidad de las dimensiones de este instrumento fluctuó entre 0.826 – 0.844.

A continuación, se muestra la descripción de los factores de las tres sub escalas del DASS:

Subescala de la Depresión:

- Disforia: Se refiere al sentimiento negativo de una persona respecto a la falta de ánimo y alegría.
- Desesperación: Muestra la incapacidad de ver el futuro o guardar alguna esperanza, asimismo denota el desánimo por esperar situaciones que vayan a mejorar.

- Devaluación de la vida: Tiene que ver con la falta de sentido en la vida actual, asimismo tiene que ver con la consideración de que no tiene sentido continuarla.
- Auto – depreciación: Este factor corresponde a la auto concepción de falta de utilidad como persona, así como la falta de valor como persona humana.
- Falta de interés/ participación: Se refiere a la pérdida de interés en toda actividad productiva/ ocio, así como también la falta de entusiasmo en cualquier actividad rutinaria o nueva.
- Anhedonia: El factor se refiere a la incapacidad de experimentar algún sentimiento positivo, asimismo tiene que ver con la imposibilidad del disfrute de actividades que se hagan, estas a su vez de diversa índole.
- Inercia: Tiene que ver con la imposibilidad de ponerse manos a la obra para realizar alguna actividad, dicho de otro modo, se refiere a un modo de pasividad, el factor también se refiere a la dificultad para tener una iniciativa para cuidar el aspecto personal, como el peso corporal.

Subescala de la Ansiedad:

- Excitación autónoma: Es un factor que se vincula a la ausencia de esfuerzo físico, como la sensación de aumento/ pérdida de la frecuencia cardíaca, también tiene que ver con síntomas de transpiración sin que haya esfuerzo físico, otro síntoma característico corresponde a la resequedad de boca en condiciones normales de hidratación, asimismo otro síntoma corresponde a la dificultad para respirar o en su defecto la respiración excesivamente rápida, por último, tiene que ver también con la dificultad para tragar.

- Efectos de la musculatura esquelética: En este factor se identifican diversas sensaciones de temblor especialmente en las piernas que hasta en situaciones graves dan la sensación de que una pierna o ambas pueden ceder; las sensaciones de temblor también se dan en las manos.
- Ansiedad situacional: Esta se manifiesta con la preocupación por situaciones de ridículo potencial o aquellas en donde una persona tenga pánico, asimismo tiene que ver con situaciones de pánico extremo que sólo se alivia cuando se terminan las mismas, adicionalmente se refiere al temor de las personas de ser limitadas a tareas triviales y desconocidas.
- Experiencia subjetiva del afecto ansioso: En este factor corresponde el límite de la persona de encontrarse en un estado de pánico, también cuando se sienta aterrorizado, además corresponde al sentimiento de miedo sin razón aparente; el factor también puede incluir la sensación de desmayo/mareo.

Subescala de estrés:

- Dificultad para relajarse: Este factor se refiere a la dificultad de la persona para relajarse, calmarse ante una molestia en particular.
- Excitación nerviosa: El factor muestra el sentimiento de uso de exceso de energía, así como también el estado percibido de tensión nerviosa de la persona.
- Fácilmente molesto/ agitado: Corresponde a la situación de enojo de la persona con bastante facilidad, se refiere también al enojo de la persona por situaciones y asuntos triviales, adicionalmente el factor tiene que ver con la incapacidad de la persona de estar quieta.

- Irritable/ sobre – reactivo: Este factor se caracteriza por reacciones exageradas de la persona antes situaciones específicas, también con la autoconcepción de que tan irritable puede llegar a ser la persona, asimismo el factor incluye el sentimiento de la persona como muy susceptible.
- Impaciente: El factor se refiere a la intolerancia de la persona para continuar sus actividades normales del día a día, también tiene que ver con la intranquilidad de la persona ante retrasos en situaciones específicas que requieren espera como ascensores, colas, semáforos, entre otras; por último, también se refiere a la incapacidad de la persona por tolerar interrupciones de actividades que haga en un momento en particular.

Respecto al Régimen Laboral Extenso se afirma: En el contexto peruano, es un régimen de trabajo vinculado la jornada laboral extendida con 30 días o más para labores en áreas de confinamiento o específicamente labores del sector hidrocarburos con trabajadores petroleros (33). Además, en nuestro país, el mencionado régimen de trabajo es un Regimen Laboral cuya naturaleza es considerado como actividad privada el cual regula las actividades laborales específicas del rubro hidrocarburos; principalmente se diferencia de un Régimen General por su jornada, derechos y obligaciones, sobretiempo u horas extras, descansos obligatorios y permanencia en su puesto (34).

A continuación, se muestran los antecedentes vinculados a las variables de investigación en el ámbito internacional:

Alroomi y Mohamed el 2021 realizaron en Australia un estudio para determinar la correlación de los estresores ocupacionales, salud mental (salud mental y depresión) y comportamiento de seguridad, fatiga cuya metodología fue correlacional de corte transeccional, encuestaron a 387 trabajadores; hallando que los factores de la salud mental y la fatiga vinculados a los estresores ocupacionales fueron de riesgo respecto al comportamiento de seguridad de los trabajadores, asimismo las responsabilidades frente a la familia y la ansiedad guardaron una relación débil positiva (el coeficiente de correlación fue igual a 0.206, $p < 0.05$); asimismo, fue significativa ($p < 0.001$). Se concluyó que tanto los factores de salud mental (ansiedad y depresión) como los factores de fatiga (fatiga física y fatiga mental) median completamente la relación entre los factores estresantes ocupacionales (responsabilidades hacia la familia y el entorno de vida) y la participación en la seguridad (35).

Pavičić et al. realizaron en el 2019 una investigación en Croacia para establecer la prevalencia de síntomas de depresión y ansiedad entre trabajadores offshore que trabajan para una empresa de petróleo y gas e identificar los principales factores estresantes que conducen a los síntomas de estas patologías. La investigación fue descriptiva y transversal, además se recolectaron datos de 2435 trabajadores a través de un cuestionario. Se observó que 15% de la fuerza laboral encuestada mostró un perfil psicológico con síntomas de ansiedad y 18% un perfil con síntomas de depresión, adicionalmente la edad, rotación, años de servicio y extranjería fueron los predictores más relevantes de los síntomas de ansiedad que también fueron significativos ($p < 0.05$); complementariamente se identificó que los trabajadores más jóvenes, con mayor número de rotaciones y aquellos con menos años de

servicios presentaron mayores síntomas de ansiedad. concluyendo que los trabajadores más jóvenes, aquellos con rotaciones más largas y los que tenían menos años de servicio tuvieron más probabilidades de informar síntomas de ansiedad, asimismo, los trabajadores locales de mayor edad y los expatriados tenían una menor prevalencia de síntomas de ansiedad que los trabajadores locales más jóvenes (36).

Jiang et al. en el 2020 llevaron a cabo un artículo científico en China sobre la vinculación del estrés ocupacional y características demográficas de trabajadores de una empresa petrolera. El objetivo fue determinar la correlación del estrés ocupacional y las características demográficas de los trabajadores petroleros del desierto de Xinjiang; este trabajo fue correlacional y transversal, asimismo se evaluaron a 1 480 trabajadores los cuales respondieron un cuestionario estandarizado. Los resultados: Se encontró que conforme a escala de valoración los trabajadores de campo tuvieron un puntaje de $t=21.381$ en el cuestionario mientras que los trabajadores de oficina obtuvieron un puntaje menor ($t=-17.575$), también se identificó una fuerte correlación entre diversas características demográficas con el estrés ocupacional, estas fueron ambigüedad de funciones ($t=18.267$), calidad del ambiente de trabajo ($t=27.601$) y reacción de tensión vocacional ($t=30.731$). Se concluyó que diferentes características demográficas están asociadas con diferentes niveles de estrés ocupacional en los trabajadores petroleros estacionados en el desierto árido de Xinjiang (37).

Ning et al. desarrollaron el 2018 una investigación en Urumqui – China acerca del estrés psicológico y sus determinantes en trabajadores de una empresa petrolera. El

objetivo fue determinar la correlación de los mecanismos del estrés psicológico y sus factores determinantes; esta investigación fue explicativa transversal, asimismo se evaluaron a 1 200 miembros de la fuerza de trabajo a los cuales se les aplicó un cuestionario, asimismo se utilizó un checklist de síntomas del estrés. Resultados del trabajo: Se logró identificar que la incidencia del estrés psicológico en la muestra de estudio fue 12.54%; los factores críticos del estrés psicológico fueron el agotamiento ocupacional (38% como capacidad de predecir el modelo de regresión), personalidad (18.9% de predictibilidad), el rol ocupacional (16.5%) y soporte social (7.77%) los cuales fueron estadísticamente significativos ($p < 0.05$). Se concluyó que los factores mencionados impactaron en los niveles de estrés psicológico de los trabajadores, por lo tanto, se deben realizar intervenciones eficaces para abordar los factores significativos de manera que se reduzca la incidencia del estrés psicológico (38).

Lu et al. publicaron un artículo en Wulumuqi – Xinjiang en China el 2018 este se trató del agotamiento ocupacional y como está afecta la salud psicológica de un grupo de trabajadores en una empresa industrial vs empresa minera. El objetivo fue determinar el estado del agotamiento ocupacional y su influencia en la salud psicológica de un grupo de trabajadores industriales y mineros. El diseño del trabajo fue explicativo no experimental transeccional, se encuestaron a 6 120 empleados de una minera, asimismo se les suministró un cuestionario estandarizado online. Consta en los resultados que con una efectividad de 99.8% en total se determinó que 85.98% de trabajadores tuvieron agotamiento ocupacional y 38.27% presentó problemas de salud psicológica; con relevancia estadística ($p < 0.05$) se determinó

que en ambas empresas los mejores puntajes ideales para la mejor salud psicológica correspondería con menos de 5 días de trabajo a la semana; se determinó que el perfil de trabajador con peor salud psicológica se refiere a trabajadores operativos de más de 45 años; tanto el sexo, nivel educativo, profesión, ingresos mensuales, hipertensión, edad, años de servicio fueron factores de riesgo con relevancia estadística ($p < 0.001$). La conclusión de la investigación fue: Tanto trabajadores industriales y mineros generalmente sufren de agotamiento ocupacional, asimismo, estos tuvieron factores de riesgo específicos que afectaron su salud psicológica (39).

Shekhar et al. el 2022 llevaron a cabo en India (Patna – Bihar) un artículo científico acerca de la depresión, ansiedad y estrés presentes en trabajadores de un hospital en Bihar – India durante la pandemia del virus SARS-CoV2 al 2022. El objetivo fue evaluar el perfil psicológico de los trabajadores sanitarios y afines involucrados en la pandemia de SARS-CoV2 e identificar los factores asociados. La investigación fue descriptiva correlacional y de corte transversal, los datos que se recolectaron provinieron de 254 trabajadores sanitarios a los cuales se les aplicó un cuestionario estandarizado (Dass-21). Se encontró en los resultados del trabajo que la depresión severa fue en 8.3% de los empleados mientras que 22.4% presentó niveles moderados; la presencia de ansiedad extremadamente severa ocurrió en 13.8% de trabajadores, mientras que 19.7% tuvo niveles moderados; la prevalencia del estrés extremadamente severo fue en 2.4%, mientras que 2.8% tuvo niveles moderados; se descubrió que el dolor de cabeza y la ocurrencia de influenza con al menos tres meses de antigüedad guardaron una relación significativa ($p < 0.05$) con los niveles altos de estrés. Se concluyó que los trabajadores sanitarios presentaron

comorbilidades psicológicas en forma de depresión, estrés y ansiedad, donde la prevalencia de estas fue mayor en médicos a diferencia de enfermeras y personal técnico; el trabajo superior a 8 horas perjudicó la salud mental de los trabajadores, asimismo problemas de salud específicos se asociaron a niveles más altos de depresión y ansiedad (40).

Langdon y Sawang el 2018 realizaron en Brisbane – Australia una investigación acerca de la depresión, ansiedad y estrés en la fuerza de trabajo del sector de construcción. El objetivo de este trabajo fue determinar los causantes de la depresión, ansiedad y estrés de un grupo de trabajadores de la construcción; esta investigación fue descriptiva transversal y se seleccionaron 18 trabajadores para la prueba de campo y 91 trabajadores para el cuestionario estandarizado (DASS-21). Los resultados: Se descubrieron los principales estresores pues los trabajadores tuvieron problemas para pasar tiempo en familia, asumir el costo de vida familiar y la seguridad en el trabajo; la aplicación de estrategias adaptativas explicó con significancia estadística con un valor $p < 0.001$ la variación de 72.8% de la depresión (enfrentamiento activo, planificación, reformulación positiva, aceptación, humor, apoyo emocional y apoyo instrumental); por otro lado, solo el humor sólo contribuyó a la variación de la depresión (6.4%) y 4.5% de la ansiedad. Se concluyó que estresores específicos afectaron la salud mental de un grupo de trabajadores de la construcción, precisamente con mayor relevancia frente a la depresión, por lo tanto, es necesaria la reevaluación del balance de la vida laboral-personal de los trabajadores de esta industria para generar en el futuro cambios significativos en esta industria (41).

Qiu et al. el 2020 llevaron a cabo un artículo especializado en Shanghái – China este fue acerca del agotamiento psicológico en personas durante la epidemia del COVID 19. El objetivo fue describir los problemas psicológicos que la población en China desarrolló durante la pandemia del COVID-19. La investigación fue descriptiva – transeccional y se evaluaron 52 730 personas que provinieron de 36 provincias. Los resultados arrojaron que 64.73% de los encuestados fueron mujeres, asimismo las mujeres fueron las más afectadas por el agotamiento psicológico a diferencia de los varones (24.87 vs 21.41); 35% de las personas encuestadas presentaron estrés psicológico; complementariamente este estudio sirvió para identificar que es esencial la atención de grupos vulnerables para reducir el agotamiento psicológico, estos son jóvenes, adultos mayores, mujeres en general y migrantes trabajadores. Se concluyó que hubo grupos específicos vulnerables al agotamiento psicológico los cuales tuvieron que lidiar con limitaciones frente a la accesibilidad a recursos económicos y al sistema de salud pública que tuvo muchas falencias por la pandemia (42).

Adicionalmente, en el ámbito nacional se muestran los antecedentes vinculados a las variables de investigación:

Gonzales desarrolló una tesis de maestría en Arequipa el 2019 donde se estudió la turnicidad laboral y la ansiedad de trabajadores de una empresa de agregados en Juliaca – Caracoto. El objetivo de la tesis fue determinar la influencia de la turnicidad laboral en la ansiedad de un grupo de trabajadores de una empresa de agregados. Dicho trabajo fue descriptivo - comparativo de corte transversal,

asimismo se obtuvo información de 177 trabajadores a los cuales se aplicó un cuestionario estandarizado. Se encontró en los resultados que 60.87% de los encuestados presentó síntomas de ansiedad, sin embargo, 16.15% tuvo ansiedad severa; complementariamente, a nivel significativo ($p < 0.05$) se determinó que la mayor cantidad de empleados que presentó ansiedad fueron los obreros (37.3%) a diferencia de los operarios con 19.2%. Se concluyó que la turnicidad laboral y el horario de trabajo se relacionaron significativamente con el nivel de ansiedad en los trabajadores (43).

Balvin el 2018 llevó a cabo en Huancayo una investigación de maestría donde se evaluó el estrés laboral y su efecto en el desempeño de trabajadores de la UM – Cobriza. El objetivo de este trabajo fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la Unidad Minera en Cobriza. La tesis fue correlacional transversal, se encuestaron 52 trabajadores de perforación, el instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario estandarizado. Los resultados relevantes del trabajo fueron: 55.8% de empleados tuvo un nivel alto de estrés, asimismo se determinó que 53.9% de empleados tuvieron un mal desempeño laboral acompañado de estrés alto; se aplicó la prueba Chi Cuadrado para evaluar la relación causa – efecto de las variables de investigación, se descubrió con un valor experimental ($X^2 = 62.53$; X^2 crítico = 9.49), el cual fue significativo con un $p < 0.05$, que el estrés influyó de manera relevante en los trabajadores ($X^2 = 62.53$ al 95% de confianza, razón por la cual tuvieron un desempeño deficiente en su Unidad Minera. Se concluyó que el estrés influyó significativamente en el desempeño de los trabajadores (44).

Definiciones Conceptuales

- Depresión: Es el estado personal de ausencia de positividad, alegría, falta de entusiasmo y de pérdida de iniciativa (22).
- Ansiedad: Es un estado personal de tensión y agitación fisiológica (22).
- Estrés: Es el estado personal de sobre activación en donde la persona tiene una dificultad latente para hacerle frente a diversas eventualidades en la vida conllevando a una baja tolerancia a la frustración (22).
- Régimen laboral extenso: En el contexto peruano, es un régimen de trabajo vinculado la jornada laboral extendida con 30 días o más para labores en áreas de confinamiento o específicamente labores del sector hidrocarburos con trabajadores petroleros; en conformidad con lo establecido por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) la jornada estándar de trabajo de 14x7 que es aplicable en empresas mineras en el Perú no cumple con el promedio de horas semanales conforme al Convenio N°1 de la OIT (33).
- Trabajadores petroleros: Son aquellos trabajadores cuyas labores tienen que ver con la exploración, explotación, transporte y gestión de los recursos de tipo hidrocarburos.

V. METODOLOGÍA

Diseño del Estudio

El diseño de este trabajo de tesis fue no experimental descriptivo –transversal.

Población Objetivo

De acuerdo a Hernández et al. corresponde al conjunto de todos los casos posibles a evaluar en la empresa seleccionada. (45); la población incluyó a 122 trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso que desarrollaban sus labores presenciales en el 2023.

Marco Muestral

La muestra fue censal y se encuestaron a todos los elementos de la población. (45)
Se trabajo con el total de población, 122 trabajadores.

Unidad de Muestreo

Correspondió al trabajador operativo de la empresa petrolera.

Tipo de Muestra

Debido al tamaño de la población identificada para esta investigación la muestra elegida para esta tesis fue censal.

Tamaño de Muestra

Fue censal ya que se trabajó con toda la población.

Criterios de Elegibilidad

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores de una empresa petrolera con un régimen laboral extenso igual o mayor a 30 días.
- Trabajadores de una empresa petrolera que realizaron trabajo presencial.

Criterios de Exclusión:

- Trabajadores de una empresa petrolera que no terminaron de contestar el instrumento de recolección de los datos.

Procedimientos y técnicas

Se aplicó el instrumento a todos los trabajadores de la empresa petrolera; conforme a los criterios de inclusión y exclusión; En las charlas y reuniones de seguridad, se realizó la convocatoria de personal para que participen del estudio solicitando previamente la autorización a las jefaturas correspondientes, el instrumento de recolección de datos se aplicó a los trabajadores operativos en la Unidad Médica de la empresa petrolera, quienes previamente fueron invitados a participar del estudio, explicándoles en que consistía el estudio y los beneficios que se podrían lograr, firmaron el consentimiento informado, se les suministró una copia del mismo, asimismo cada trabajador respondió el cuestionario de manera individual, los trabajadores elegibles para la encuesta fueron aquellos que tuvieron 30 días o más de labores de trabajo de campo, los datos generados fueron almacenados y

procesados con estricta rigurosidad y guardando la confidencialidad de cada participante.

La tesis se llevó a cabo de la siguiente manera:

- Primero – en esta investigación se consideró un instrumento apto para evaluar las tres patologías sin confundir a los trabajadores del rubro de hidrocarburos de la empresa estudiada, en un tiempo prudencial y sin alterar sus labores, para ello se escogió la escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS).
- Segundo –el instrumento de recolección de datos que se consideró fue el DASS-21 la cual es una escala reducida basada en el DASS original; esta escala permite la categorización de la sintomatología de cada uno de los desórdenes según sintomatología (leve, moderada, severa y extremadamente severa), esta fue más comprensible e incluyó un auto reporte para evaluar el malestar emocional de las personas de forma global; el instrumento tuvo la siguiente estructura, 7 ítems para estudiar la depresión, 7 ítems para la ansiedad y 7 ítems para evaluar el estrés; todos estos miden con una escala Likert de 5 puntos/alternativas (22).
- Tercero – se estudió el DASS-21 en el contexto peruano, en el Perú el instrumento de recolección fue aplicado por Polo (31) el 2017 con estudiantes universitarios, asimismo las dimensiones de dicho instrumento fueron aceptables, respecto a las tres dimensiones evaluadas la confiabilidad vario en el rango 0.831 – 0.844; el DASS-21 fue replicado por Contreras (21) el 2018 con otro grupo de estudiantes para confirmar la validez de constructo y confiabilidad del instrumento; la confiabilidad de las dimensiones fluctuó entre 0.698 – 0.801; en un contexto médico el DASS-21 también fue aplicado apropiadamente por Zegarra et al. (32)

el instrumento se aplicó con un grupo de enfermeros; la confiabilidad de las dimensiones de este instrumento vario entre 0.826 – 0.844. Con base a todo lo mencionando se aplicó el instrumento desarrollado por Contreras (21) el 2018 debido a su validez, confiabilidad y porque se empleó en la realidad peruana.

- Cuarto – se aplicó el instrumento de recolección de datos considerando la versión DASS-21 realizada por Contreras (21) a los trabajadores, de esta manera se evaluó el nivel de depresión, ansiedad y estrés de trabajadores petroleros con régimen laboral extenso. El instrumento contó con 4 secciones, una sección con datos de ordenamiento que incluyó las características sociodemográficas y laborales, además de tres secciones con los ítems de cada variable. El instrumento original se redactó en tiempo pasado y fue validado por juicio de expertos.
- Quinto – se aplicó el instrumento de recolección en la muestra objetivo que cumplió con los criterios de inclusión y exclusión; el instrumento se aplicó fuera de la jornada laboral de los trabajadores, en un ambiente privado de la Unidad Médica de la empresa petrolera una vez obtenida la aprobación del CIEI, asimismo cada trabajador respondió el cuestionario de manera individual, los trabajadores elegibles para la encuesta fueron aquellos que tuvieron 30 días o más de labores en campo.

Aspectos Éticos

- El presente estudio fue aceptado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia con la Constancia 115-01-23. Así mismo se obtuvo renovación de la aprobación del CIEI con la Constancia-CIEI-R-098-08-24. Se realizó para obtener el grado de Maestro en Medicina Ocupacional y Medio Ambiente conforme al artículo 20° del RE-104-UPCH (46) garantizando un trabajo de máxima rigurosidad y valor crítico, asimismo esta tesis se realizó para cumplir con los artículos 32°, 33° del RE-115-UPCH (47) para el aseguramiento de las regulaciones vigentes, el cumplimiento de las responsabilidades éticas y el respeto de estándares éticos por trabajar con seres humanos.

La elección de los elementos muestrales se realizó conforme a los criterios de inclusión y exclusión del trabajo, los cuales aceptaron su participación en la investigación con el sustento de un consentimiento informado.

Esta investigación carece de un conflicto de intereses (personales, laborales, financieros) debido a que se culminó la misma en un tiempo prudencial, se protegió en todo momento la identidad de los participantes de la investigación, se contó con la autorización para ejecutar el estudio en las instalaciones de la empresa .

El investigador protegió en todo momento la confidencialidad de los datos y resultados generados en el estudio, en conformidad con las disposiciones legales vigentes. A cada participante se le asignó un código de identificación para ser usado durante todo el estudio. La información electrónica que se generó se encuentra almacenada en la computadora personal del investigador y se encuentra protegida mediante contraseñas con nivel de protección a 2 pasos, los documentos del estudio

en papel se encuentran almacenados en un ambiente con doble llave de acceso exclusivo del investigador. Cualquier publicación de este estudio no utilizará el nombre del participante, ni se le identificará personalmente.

Adicionalmente, esta tesis cuenta con el consentimiento informado aprobado, asimismo no se incurrieron en riesgos; durante el desarrollo de esta investigación se garantizó la obtención de las opiniones objetivas de la muestra, así como se aseguró el bienestar de los encuestados.

Se hizo conocer a los trabajadores de la empresa seleccionada que los resultados servirán para tomar medidas certeras desde el punto de vista ocupacional, contribuir a la detección de riesgos psicosociales, garantizar su mejor desenvolvimiento en las labores diarias y de esta manera se espera aportar en la gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa.

Análisis y Procesamiento de Datos

La realización de estas actividades se dio en un contexto de confidencialidad de la información, asimismo el procesamiento de los datos fue ejecutado con el programa estadístico IBM SPSS +22; el trabajo se realizó mediante dos análisis estadísticos descriptivo e inferencial a un nivel de confianza de 95% y considerando valores p que sean significativos. En esta investigación se compararon los resultados de los niveles normales de cada variable vs los resultados observados de las variables frente a los niveles de depresión, ansiedad y estrés, conforme a dos o más categorías de cada una de las características sociodemográficas y laborales para comprobar si existieron o no variaciones estadísticamente significativas. Se utilizó la prueba

estadística Chi Cuadrado X^2 para la evaluación de datos categóricos nominales con datos cruzados de 2x2 y la prueba Tau-c de Kendall para la evaluación de datos categóricos ordinales con datos cruzados de diferentes tamaños.

VI. RESULTADOS

El estudio fue ejecutado una vez obtenida la aprobación por el Comité de Ética e Investigación de la UPCH. Se aplicó el cuestionario de la Escala reducida de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) en una muestra de 122 trabajadores, que forman parte de una empresa petrolera con Régimen Laboral Extenso durante el 2023, a continuación, se describen los resultados globales conforme a cada dimensión del cuestionario.

Análisis estadístico descriptivo

Características sociodemográficas y laborales

En la tabla 1, se observan las características sociodemográficas y laborales; 9 de cada 10 trabajadores son varones (91.8%), la mayoría tiene entre 30-59 años (62.3%), es casado (54.9%), tienen entre 1-3 hijos (71.3%), su lugar de origen es principalmente de Lima (28.7%) y Loreto (23.8%), tienen contrato directo con la misma empresa (54.1%), ha tenido una jornada de hasta 45 días de trabajo (40.2%), la mayoría trabaja en operaciones (25.4%) y mantenimiento (25.4%).

Tabla 1

Características sociodemográficas y laborales de trabajadores de una empresa petrolera con régimen con régimen laboral extenso.

Indicadores	Valores finales más relevantes	Conteo general (n=122)
Sexo del trabajador	Varón	112 (91.8%)
Edad	Adulto (30 – 59 años)	76 (62.3%)
Estado civil	Casado	67 (54.9%)
Número de hijos	Un hijo	23 (18.9%)
	Dos hijos	42 (34.4%)
	Tres hijos	22 (18%)
Lugar de procedencia	Loreto	29 (23.8%)
	Lima	35 (28.7%)
Tipo de contrato	Directo	66 (54.1%)
Régimen Laboral Extenso (Número de días de la jornada laboral)	Jornada moderada (Hasta 45 días)	49 (40.2%)
	Jornada extendida (Más de 45 días)	37 (30.3%)
Puesto de trabajo	Operaciones	31 (25.4%)
	Mantenimiento	31 (25.4%)

Depresión

Respecto a las variaciones del nivel de depresión de los trabajadores participantes del estudio, se halló que el mayor porcentaje presentó un nivel medio (85.2%). Frente a este objetivo específico se afirma que el nivel determinante de depresión fue medio, asimismo con la prueba de la hipótesis específica 1 se esperó averiguar qué características sociodemográficas y laborales específicas causaron las variaciones de los niveles de depresión de los trabajadores elegidos.

Tabla 2

Consolidado de los niveles de depresión

Dimensión	Valores finales	Conteo general (n=122)
Nivel de depresión	Nivel normal (0-4)	18 (14.8%)
	Nivel medio (5-6)	104 (85.2%)

Depresión y Régimen Laboral Extenso

En la siguiente tabla, se evidencia la agrupación de trabajadores por nivel de depresión conforme al Régimen Laboral Extenso. Dadas las cifras, se puede afirmar que la mayoría de trabajadores presentaron un nivel medio de depresión con 85.2% (tabla 3), asimismo, la mayor parte de trabajadores que tuvieron una jornada moderada (hasta 45 días) presentaron un nivel medio de depresión representado por un 35.2%.

Tabla 3

Depresión y Régimen Laboral Extenso.

Depresión	Jornada regular (hasta 35 días)	Jornada moderada (hasta 45 días)	Jornada extensa (más de 45 días)	Subtotales
Nivel normal	5	6	7	18 (14.2%)
Nivel medio	31	43 (35.2%)	30	104 (85.2%)
Subtotales	36 (29.5%)	49 (40.2%)	37 (30.3%)	122 (100%)

Ansiedad

Frente a las variaciones del nivel de ansiedad se observa que la mayoría de los trabajadores de la empresa petrolera con régimen laboral extenso tienen un nivel medio de ansiedad (77.9%), por ello, se afirma que la mayoría de los trabajadores de la empresa petrolera padeció de niveles medios de ansiedad. Frente a los resultados vinculados a este objetivo específico de investigación con la prueba de la hipótesis específica 2 se esperó indagar las causas de las variaciones del nivel de ansiedad de los trabajadores petroleros.

Tabla 4

Consolidado de los niveles de ansiedad

Dimensión	Valores finales	Conteo general (n=122)
Nivel de ansiedad	Nivel normal (0-3)	27 (22.1%)

Nivel medio (4-5)	95 (77.9%) *
-------------------	--------------

Ansiedad y Régimen Laboral Extenso

En la siguiente tabla, se evidencia la agrupación de trabajadores por nivel de ansiedad conforme al Régimen Laboral Extenso. Dadas las cifras, se puede afirmar que la mayoría de trabajadores presentaron un nivel medio de ansiedad con 77.9%, asimismo, la mayor parte de trabajadores que tuvieron una jornada moderada (hasta 45 días) presentaron un nivel medio de ansiedad, representando el 32%.

Tabla 5

Ansiedad y Régimen Laboral Extenso

Ansiedad	Jornada regular (hasta 35 días)	Jornada moderada (hasta 45 días)	Jornada extensa (más de 45 días)	Subtotales
Nivel normal	12	10	5	27 (22.1%)
Nivel medio	24	39 (32%)	32	95 (77.9%)
Subtotales	36 (29.5%)	49 (40.2%)	37 (30.3%)	122 (100%)

Estrés

Se observa frente a los niveles de estrés que la mayoría de trabajadores tienen un nivel medio (91%), asimismo un porcentaje mínimo (5.7%) presentó un nivel moderado y el resto de trabajadores petroleros tuvo un nivel normal de estrés con

3.3%. Respecto a los resultados vinculados al objetivo específico 3, con la prueba de hipótesis correspondiente, así como en los objetivos específicos mencionados, se esperó indagar las causas de las variaciones del nivel de estrés en los trabajadores seleccionados.

Tabla 6

Consolidado de los niveles de estrés

Dimensión	Valores finales	Conteo general
		(n=122)
Nivel de estrés	Nivel normal (0-7)	4 (3.3%)
	Nivel medio (8-9)	111 (91%) *
	Nivel moderado (10-12)	7 (5.7%)

Estrés y Régimen Laboral Extenso

En la siguiente tabla, se evidencia la agrupación de trabajadores por nivel de estrés conforme al Régimen Laboral Extenso. Dadas las cifras, se puede afirmar que la mayoría de trabajadores presentaron un nivel medio de estrés con 91% , asimismo, la mayor parte de trabajadores que tuvieron una jornada moderada (hasta 45 días) presentaron un nivel medio de estrés, representado por un 36.1%.

Tabla 3

Estrés y Régimen Laboral Extenso

Estrés	Jornada regular (hasta 35 días)	Jornada moderada (hasta 45 días)	Jornada extensa (más de 45 días)	Subtotales
Nivel normal	3	1	-	4 (3.3%)
Nivel medio	31	44 (36.1%)	36	111 (91%)
Nivel moderado	2	4	1	7 (5.7%)
Subtotales	36 (29.5%)	49 (40.2%)	37 (30.3%)	122 (100%)

Análisis estadístico inferencial (prueba de hipótesis)

Hipótesis específica 1 (H1)

H1: “El nivel de depresión de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 tiene variaciones estadísticamente significativas debido a las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores”.

H0: “El nivel de depresión de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 no tiene variaciones estadísticamente significativas debido a las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores”.

Respecto a las pruebas estadísticas que se aplicaron, se aplicó Chi cuadrado para la evaluación de indicadores al nivel de medición nominal, asimismo se aplicó Tau-c de Kendall para evaluar indicadores al nivel de medición ordinal de diferente tamaño. Respecto a los resultados de las pruebas estadísticas de la prueba Chi Cuadrada (X^2) los valores grandes $X^2 > 1$ revelan discrepancias entre las frecuencias de los indicadores comparados y Tau-c de Kendall que fluctúa entre 0 y 1 que revela un grado de asociación, los valores negativos revelaron asociaciones negativas. Respecto a los valores p de las pruebas estadísticas si $p \leq 0.05$ los resultados fueron estadísticamente significativos.

Tabla 4

Prueba y contraste de la Hipótesis específica 1

Indicadores de las Características sociodemográficas y laborales	Prueba estadística	Resultado de prueba estadística para vinculación con el Nivel de depresión	Valor p
Sexo del trabajador	Chi – Cuadrado (X^2)	1.885	0.170
Edad	Tau-c de Kendall	0.139	0.020
Estado civil	Tau-c de Kendall	-0.028	0.678
Número de hijos	Tau-c de Kendall	0.094	0.127
Lugar de procedencia	Tau-c de Kendall	-0.020	0.776
Tipo de contrato	Chi – Cuadrado (X^2)	1.967	0.161
Régimen Laboral Extenso	Tau-c de Kendall	-0.043	0.557
Puesto de trabajo	Tau-c de Kendall	-0.102	0.179

Dada la H1, el nivel de depresión de los trabajadores operativos tiene variaciones estadísticamente significativas debido a características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, la cual correspondió a la edad ($p=0.020$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. Además, se identificaron asociaciones negativas, es decir, el nivel de depresión de los trabajadores evaluados será menor conforme aumenten la mayoría en los indicadores de estado civil ($\text{tau-c}=-0.028$), el lugar de procedencia ($\text{tau-c}=-0.020$), Régimen Laboral Extenso ($\text{tau-c}=-0.043$) y puesto de trabajo ($\text{tau-c}=-0.102$).

Hipótesis específica 2 (H2)

H2: “El nivel de ansiedad de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 tiene variaciones estadísticamente significativas debido a las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores”.

H0: “El nivel de ansiedad de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 no tiene variaciones estadísticamente significativas debido a las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores”.

Frente a las pruebas estadísticas se aplicó Chi cuadrado para la evaluación de indicadores al nivel de medición nominal, asimismo se aplicó Tau-c de Kendall para evaluar indicadores al nivel de medición ordinal de diferente tamaño. Respecto a los resultados de las pruebas estadísticas de la prueba Chi Cuadrada (χ^2), los valores grandes ($\chi^2 > 1$) revelan discrepancias entre las frecuencias de los indicadores comparados y Tau-c de Kendall que fluctúa entre 0 y 1 revela un grado de asociación, los valores negativos revelaron asociaciones negativas. Respecto a los cálculos de los p – valores, si $p \leq 0.05$ los resultados fueron estadísticamente significativos.

Tabla 5

Prueba y contraste de la Hipótesis específica 2

Indicadores de las Características sociodemográficas y laborales	Prueba estadística	Resultado de prueba estadística para vinculación con el Nivel de ansiedad	Valor p
Sexo del trabajador	Chi – Cuadrado (X^2)	3.096	0.078
Edad	Tau-c de Kendall	-0.015	0.856
Estado civil	Tau-c de Kendall	0.214	0.003
Número de hijos	Tau-c de Kendall	0.039	0.669
Lugar de procedencia	Tau-c de Kendall	-0.123	0.188
Tipo de contrato	Chi – Cuadrado (X^2)	0.372	0.542
Régimen Laboral Extenso	Tau-c de Kendall	0.166	0.041
Puesto de trabajo	Tau-c de Kendall	-0.221	0.021

Dada la H2, el nivel de ansiedad de los trabajadores operativos tiene variaciones estadísticamente significativas debido a las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, las variaciones positivas correspondieron al estado civil ($p=0.003$), Régimen Laboral Extenso ($p=0.041$) y el puesto de trabajo ($p=0.021$), es así que se rechazó la hipótesis nula. Adicionalmente, se identificaron asociaciones negativas, es decir, el nivel de ansiedad de los trabajadores evaluados

será menor conforme aumenten las mayorías en los indicadores de edad ($\text{Tau-c}=-0.015$), lugar de procedencia ($\text{tau-c}=-0.123$) y puesto de trabajo ($\text{Tau-c}=-0.221$).

Hipótesis específica 3 (H3)

H3: “El nivel de estrés de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 tiene variaciones estadísticamente significativas debido a las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores”.

H0: “El nivel de estrés de los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 no tiene variaciones estadísticamente significativas debido a las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores”.

Respecto a los resultados de las pruebas estadísticas que se aplicaron, se aplicó Chi cuadrado para la evaluación de indicadores al nivel de medición nominal, asimismo se aplicó Tau-c de Kendall para evaluar indicadores al nivel de medición ordinal de diferente tamaño. Frente a los resultados de las pruebas estadísticas de la prueba Chi Cuadrada (X^2) donde los valores grandes $X^2 > 1$ revelan discrepancias entre las frecuencias de los indicadores comparados y Tau-c de Kendall que fluctúa entre 0 y 1 que revela un grado de asociación, los valores negativos revelaron asociaciones negativas. De acuerdo a los p – valores de las pruebas estadísticas, si $p \leq 0.05$ los resultados fueron estadísticamente significativos.

Tabla 6

Prueba y contraste de la Hipótesis específica 3

Indicadores de las Características sociodemográficas y laborales	Prueba estadística	Resultado de prueba estadística para vinculación con el Nivel de estrés	Valor p
Sexo del trabajador	Chi – Cuadrado (X^2)	47.156	0.000
Edad	Tau-c de Kendall	0.006	0.909
Estado civil	Tau-c de Kendall	0.066	0.173
Número de hijos	Tau-c de Kendall	0.060	0.283
Lugar de procedencia	Tau-c de Kendall	0.017	0.669
Tipo de contrato	Chi – Cuadrado (X^2)	6.806	0.033
Régimen Laboral Extenso	Tau-c de Kendall	0.031	0.448
Puesto de trabajo	Tau-c de Kendall	0.065	0.078

Dada la H3, el nivel de estrés de los trabajadores operativos tiene variaciones estadísticamente significativas debido a las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, estas fueron el sexo del trabajador ($p < 0.05$) y el tipo de contrato ($p = 0.033$), por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula.

Hipótesis de investigación (Hi):

Hi: “La depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 tienen

niveles con variaciones estadísticamente significativas debido a características sociodemográficas y laborales específicas”.

H0: “La depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 no tienen niveles con variaciones estadísticamente significativas debido a características sociodemográficas y laborales específicas”.

Dada la Hipótesis general de la investigación (Hi), se rechaza la hipótesis nula, pues frente a cada una de las hipótesis específicas se ha rechazado la hipótesis nula identificándose variaciones estadísticamente significativas de los niveles de depresión, ansiedad y estrés de los trabajadores debido a características sociodemográficas y laborales específicas, a continuación, se mencionan:

- El nivel de depresión de los trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 si tuvo variaciones estadísticamente significativas debido a la edad ($p=0.020$).
- El nivel de ansiedad de los trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 si tuvo variaciones estadísticamente significativas, debido al estado civil ($p=0.003$), Régimen Laboral Extenso ($p=0.041$) y puesto de trabajo ($p=0.021$).
- El nivel de estrés de los trabajadores operativos de la empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19 si tuvo variaciones estadísticamente significativas debido al sexo del trabajador ($p<0.05$) y el tipo de contrato ($p=0.033$).

VII. DISCUSIONES

Dentro de las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores evaluados, frente al sexo en esta tesis se determinó que la gran mayoría fueron varones (91.8%), de forma análoga, Jiang et al. (37) determinaron en su estudio que 54% de los trabajadores encuestados fueron varones; análogamente, Ning et al. (38) determinaron que 57% de los trabajadores encuestados fueron varones; de forma similar, Lu et al. (39) precisaron que 65.6% de los trabajadores fueron varones; de manera similar, Shekhar et al. (40) determinaron en su artículo que 66.1% de los encuestados fueron varones; análogamente, Gonzales (43) determinó en su trabajo que 97% de sus trabajadores encuestados fueron varones.

Respecto a los grupos de edad dentro de las características sociodemográficas y laborales: El grupo de edad mayoritario correspondió al de 30 – 59 años con 62.3% de los trabajadores, de manera similar Alroomi y Mohamed (35) determinaron que los trabajadores entre 30 – 59 años abarcaron el 79.1%; complementariamente, Pavičić et al. (36) determinaron que cerca de 43% de los trabajadores que encuestaron abarcaron los grupos etarios de 36 – 60 años, si bien es cierto abarcó a una muestra más grande, la cantidad de trabajadores entre 26 – 35 años fue irrelevante para el estudio representando solo el 4%. De forma análoga, en la investigación de Jiang et al. (37) determinaron que los trabajadores encuestados más de 30 años representaron el 86%; de manera similar, Ning et al. (38) en su investigación determinaron que los trabajadores encuestados mayores de 30 abarcaron al 70.8%; análogamente, Lu et al. (39) en su investigación determinaron que los trabajadores mayores de 30 abarcaron cerca del 84%. De manera complementaria, Gonzales (43) determinó que el total de sus trabajadores tuvieron

más de 30 años; de manera análoga, en el trabajo realizado por Balvin (44) se determinó que la mayoría de los encuestados tuvieron entre 30 – 50 años abarcando al 61%.

Dentro de las características sociodemográficas y laborales, respecto al estado civil se determinó que la mayoría estuvieron casados (54.9%), de manera análoga, Alroomi y Mohamed (35) en su trabajo precisaron que 80.4% de los trabajadores encuestados estuvieron casados; análogamente Jiang et al. (37) determinaron que 91% de los trabajadores estuvieron casados; de manera similar Ning et al. (38) precisaron en su investigación que 61% de los trabajadores estuvieron casados; análogamente, Shekhar et al. (40) afirmaron en su trabajo que 50.% de su encuestados estuvieron casados; Por el contrario, Balvin (44) determinó en su estudio que sólo 26.9% de los trabajadores estuvieron casados. Frente a los indicadores vinculados al aspecto laboral se identificó que la mayoría de trabajadores tuvieron el puesto de operaciones (25.4%), sin embargo, Ning et al. (38) hubo tres grupos principales de trabajadores, los de labores de transporte con 39%, aquellos dedicados a las operaciones representaron el 29% y los trabajadores de mantenimiento con 30%; en cambio de manera similar a la presente investigación, Gonzales (43) determinó que los trabajadores que fueron operarios abarcaron a 29.8%; análogamente Balvin (44) determinó que el 25% de los trabajadores fueron operarios.

Respecto a los niveles de depresión en el ámbito internacional, en esta investigación se determinó que más del 85% de los trabajadores presentaron niveles medios de depresión, asimismo la edad fue un factor socio – demográfico determinante de los

niveles de depresión pues $p=0.020$, por otro lado, Pavičić et al. (36) determinaron en su investigación que 18% de un grupo de trabajadores del rubro de hidrocarburos presentaron síntomas de depresión; la edad, de manera análoga, fue un predictor relevante con la depresión ($p<0.05$). De acuerdo a los niveles de depresión en el contexto de otros sectores productivos en el ámbito internacional. Shekhar et al. (40) desarrollaron una investigación con trabajadores diversos en un hospital – área ocupacional durante la pandemia del COVID-19 y encontraron que 8.3% tuvo depresión severa; en la investigación realizada recientemente, de manera opuesta, en esta se determinó que no hubo trabajadores con niveles de depresión altos, pero la mayoría tuvo un nivel medio con 85.2%. Langdon y Sawang (41) determinaron en su investigación que la aplicación de estrategias adaptativas (enfrentamiento activo, planificación, reformulación positiva, aceptación, humor, apoyo emocional y apoyo instrumental) influyeron significativamente ($p<0.001$) en la variación de 72.8% de los niveles de depresión de un grupo de trabajadores del rubro de construcción, sin embargo, en los resultados de la investigación, solo la edad influyó significativamente ($p<0.02$) en la variación de los niveles de depresión.

De acuerdo a los niveles de ansiedad en el ámbito internacional para el rubro petrolero, en esta investigación se determinó que 77.9% de los trabajadores presentaron niveles medios de ansiedad, por el contrario, Pavičić et al. (36) en su investigación determinaron que 15% de un grupo de trabajadores presentaron síntomas de ansiedad. Alroomi y Mohamed (35) determinaron que las responsabilidades hacia la familia guardan relación significativa ($p<0.001$) con los niveles de ansiedad de los trabajadores con un coeficiente de correlación de 0.206, complementariamente, en la investigación se determinó que el estado civil guarda

relación con los niveles de ansiedad (coef. 0.214, $p < 0.003$). En el contexto de los niveles de ansiedad en el ámbito internacional para otros sectores productivos se tiene: Lu et al. (39) en su artículo expusieron que en empresas del rubro industrial – minero 38.27% de los trabajadores presentaron problemas de salud psicológica, asimismo se determinó que un período de trabajo menor a cinco días influye en la mejora de la salud psicológica general de los trabajadores; por el contrario, en los resultados de la investigación propia se determinó que 77.9% presentaron niveles medios de ansiedad, además se determinó que un Régimen Laboral Extenso ($p = 0.041$) influye significativamente en el nivel de ansiedad de los trabajadores. Shekhar et al. (40) desarrollaron una investigación con trabajadores diversos en un hospital – área ocupacional durante la pandemia del COVID-19 y encontraron que 13.8% mostró ansiedad severa, por el contrario, en la investigación realizada recientemente se determinó que no hubo trabajadores con niveles de ansiedad altos, pero la mayoría si tuvo un nivel medio de 77.9%.

Conforme al párrafo anterior, frente a los resultados vinculados a los niveles de ansiedad, Langdon y Sawang (41) precisaron en su investigación con trabajadores del rubro de construcción que las estrategias adaptativas influyeron significativamente ($p < 0.001$) en la variación de 55.3% de los niveles de ansiedad, en cambio, en los resultados de este trabajo se determinó que fueron el estado civil ($p = 0.003$) y el Régimen Laboral Extenso ($p = 0.041$) y el puesto de trabajo ($p = 0.021$). Qiu et al. (42) determinaron en su investigación con trabajadores de diferentes actividades económicas y determinaron que 35% presentaron angustia psicológica y niveles notorios ansiedad, análogamente, en los resultados de la investigación se precisó que 77.9% presentó niveles medios de ansiedad. Respecto

a los niveles de ansiedad, frente a investigaciones realizadas en el ámbito nacional se tiene: Gonzales (43) llevó a cabo una tesis con una empresa de agregados, determinó que 60.87% de trabajadores presentó síntomas de ansiedad, asimismo a un nivel estadísticamente relevante ($p < 0.05$) determinaron que los obreros tuvieron mayores niveles de ansiedad que los operarios; opuestamente, en los resultados de la investigación propia se determinó que la mayoría de trabajadores en la empresa del rubro petrolero tuvieron un nivel medio de ansiedad (77.9%), asimismo se identificó una relación negativa y significativa entre el puesto de trabajo y el nivel de ansiedad ($p = 0.021$) y los trabajadores de mantenimiento presentaron mayor nivel de ansiedad media a diferencia de los trabajadores de operaciones.

Frente a los niveles de estrés, en el ámbito internacional vinculados al rubro petrolero se tiene: Alroomi y Mohamed (35) determinaron en su investigación que el estrés no fue un factor ocupacional relevante como la ansiedad, por el contrario, en los resultados de la investigación se determinó que el estrés si fue un factor relevante, asimismo el sexo y el tipo de contrato tuvieron una influencia significativa ($p < 0.05$) en la variación de los niveles de estrés de los trabajadores. Jiang et al. (37) identificaron que diversas características demográficas guardaron relación con el estrés ocupacional; de manera análoga a estos investigadores, en la propia investigación se determinó que el sexo del trabajador ($p < 0.05$) y el tipo de contrato ($p = 0.033$) influyeron con el nivel de estrés, dicha relación fue estadísticamente significativa y las relaciones en mención mostraron que no son independientes entre sí. Ning et al. (38) precisaron que la incidencia del estrés en los trabajadores fue de 12.54%, asimismo el agotamiento ocupacional, personalidad y rol ocupacional impactaron en los niveles de estrés de forma significativa

($p>0.05$), por el contrario, en la propia investigación se determinó que 91% de los trabajadores tuvieron un nivel medio comprobado de estrés, asimismo, el sexo ($p<0.01$) y el tipo de contrato ($p=0.033$) impactaron positiva y significativamente en los niveles de estrés de los mismos.

Respecto a los niveles de estrés en otros sectores productivos en el ámbito internacional se tiene: Shekhar et al. (40) desarrollaron una investigación con trabajadores diversos en un hospital – área ocupacional durante la pandemia del COVID-19 y encontraron que 2.4% padecía estrés severo; por el contrario, en la investigación propia se determinó que no hubo trabajadores con niveles de estrés altos, pero la mayoría tuvo un nivel medio con 91% y un reducido 5.7% de los trabajadores presentaron un nivel moderado. Qiu et al. (42) realizaron una investigación con personas de diferentes actividades económicas y determinaron que 35% tuvo angustia psicológica en donde cerca de un tercio de estos revelaron niveles notorios de estrés, por el contrario, en la investigación propia se determinó que el 91% de trabajadores tuvo un nivel medio de estrés y sólo 5.7% un nivel moderado. Langdon y Sawang (41) determinaron en su investigación con trabajadores del rubro de construcción que las estrategias adaptativas influyeron significativamente ($p<0.001$) en la variación de 57.3% de los niveles de estrés de los trabajadores, análogamente, en la investigación se determinó que el sexo del trabajador ($p<0.05$) y el tipo de contrato ($p=0.033$) influyeron significativamente en la variación de los niveles de estrés. Frente a los niveles de estrés en el ámbito nacional, Balvin (44) desarrolló una tesis en una empresa minera y determinó que 55.8% de trabajadores tuvieron un nivel alto de estrés; de una manera diferente, en los resultados de la investigación propia se determinó en una empresa del rubro

petrolero que la mayoría de los trabajadores tuvieron un nivel medio de estrés (91%) y nivel moderado (5.7%) , no hubo trabajadores con niveles altos de estrés.

En general, se precisa frente a los resultados obtenidos que los niveles de depresión, ansiedad y estrés de los trabajadores petroleros estuvo dominada por niveles medios; si bien es cierto, se han comparado los resultados con investigaciones realizadas en empresas petroleras a nivel internacional, pues a nivel nacional los resultados se compararon con investigaciones vinculadas a las variables de investigación en otros sectores productivos, en ambos casos se tienen resultados análogos como opuestos, razón por la cual deben resaltar todos los resultados propios en donde se identificaron como algunas características sociodemográficas y laborales específicas afectaron significativamente los cambios en los niveles de depresión, ansiedad y estrés de los trabajadores evaluados.

El presente estudio tuvo como limitaciones la paralización de la producción petrolera redujó la fuerza laboral y esto limitó a que la muestra de la población para el estudio sea menor. No obstante, se tomó como muestra a la totalidad de la población activa y que realizaba trabajo presencial en la empresa petrolera, es decir, se invitó a participar a la totalidad de trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión. Por otra lado, la limitada literatura y escasos estudios con trabajadores bajo régimen laboral extenso, dificultó tener una discusión más amplia con los resultados obtenidos, no obstante, se buscó profundizar en diferentes estudios reconocidos y validados en campos similares a nuestra área de estudio y que tuvieron resultados plausibles de ser discutidos con nuestros hallazgos.

VIII. CONCLUSIONES

- Los trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de Covid -19, en su mayoría, presentaron niveles medios de depresión, ansiedad y estrés.

- El nivel de depresión para la mayoría de los trabajadores evaluados fue medio, en la prueba de hipótesis se determinó que el nivel de depresión tuvo variaciones estadísticamente significativas por la edad.

- El nivel de ansiedad para la mayoría de los trabajadores elegidos para esta tesis fue medio, en la prueba de hipótesis se determinó que el nivel de ansiedad tuvo variaciones estadísticamente significativas por el estado civil, régimen laboral extenso y el puesto de trabajo.

- El nivel de estrés para la mayoría de los trabajadores seleccionados fue medio, en la prueba de hipótesis se comprobó que el nivel de estrés tuvo variaciones estadísticamente significativas por el sexo del trabajador y por el tipo de contrato.

IX. RECOMENDACIONES

- Dentro del sector hidrocarburos, precisamente en zonas remotas, se recomienda a la comunidad científica ampliar estudios sobre depresión, ansiedad y estrés en el contexto de régimen laboral extenso y jornadas atípicas.

- Se recomienda que dentro del contexto petrolero, las empresas identifiquen al régimen laboral extenso como factor potenciador de ciertas patologías, que requiere ser correctamente evaluado y gestionado.

- Se recomienda priorizar dentro de los monitoreos ocupacionales, el monitoreo psicosocial, sobretudo a los trabajadores que laboran bajo un régimen laboral extenso. En base a ello implementar programas de prevención enfocados en la salud mental.

- Identificar y evaluar los factores predisponentes, facilitadores y desencadenantes de ansiedad, depresión y estrés en los trabajadores que laboran bajo régimen laboral extenso, facilitando las intervenciones psicosociales.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pérez-Taiman J. Breve reseña de la exploración y explotación de petróleo en el Perú desde el punto de vista legal. Circulo de Derecho Administrativo. 2016 Setiembre; I(1).
2. Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería. La industria de los hidrocarburos líquidos en el Perú: 20 años de aporte al desarrollo del país. Primera ed. Tamayo J, Salvador J, Vásquez A, De La Cruz R, editors. Lima: Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - OSINERGMIN; 2017.
3. Organismo Supervisor de la Inversión en Energía. La Organización Económica de la Industria de Hidrocarburos en el Perú: La Comercialización del GLP envasado. Primera ed. Pérez-Reyes R, Vásquez A, editors. Lima : Organismo Supervisor de la Inversión en Energía; 2006.
4. El Peruano. Impacto del sector hidrocarburos. [Online].; 2019 [cited 2022 setiembre 10. Available from: <https://elperuano.pe/noticia/75195-impacto-del-sector-hidrocarburos>.
5. Landa O. Implementación de la seguridad y salud en el trabajo a labores de despacho en el sector hidrocarburos. Primera ed. Raffo E, editor. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
6. Moreno G. Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011 Setiembre; I(57).

7. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el lugar de trabajo: Orientaciones a nivel mundial. [Online].; 2019 [cited 2022 Setiembre 10]. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>.
8. Murphy R, Campanini B. Mental Health: New Understanding. 1st ed. Geneva: New Hope; 2001.
9. Srivastava K. Mental health and industry: Dynamics and perspectives. *Industrial Psychiatry Journal*. 2009 February; 18(2).
10. Saneei P, Esmailzadeh A, Keshteli A. Combined healthy lifestyle is inversely associated with psychological disorders among adults. *PLoS ONE*. 2016 September; 11 (1).
11. Kessler R, Bromet E. The epidemiology of depression across cultures. *Annual Review of Public Health*. 2013; 34(1).
12. Bresić J, Knezević B, Milosević M. Stress and work ability in oil industry workers.. *Arh Hig Rada Toksikol*. 2007; 58(34).
13. Pando-Moreno M, Gascón-Santos S, Varillas-Vílches C, Beltrán A. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*. 2018 Abril ; 12(29).
14. Greiner B, Krause N, Ragland D, Fisher J. Occupational stressors and hypertension: A multi-method study using observer-based job analysis and self-reports in urban transit operators. *Social Science & Medicine*. 2004 January; 59(1).

15. Parkes K. Mental health in the oil industry: A comparative study of onshore and offshore employees. *Psychological Medicine*. 1992; 22(4).
16. Torres S. ¿Cuándo estamos ante un régimen laboral especial? In IV Congreso Nacional - Cusco. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.; 2010; Cusco. p. 689-700.
17. Plana-Ripoll , O , Pedersen C, Agerbo E, Holtz Y, Erlangsen A, et al. A comprehensive analysis of mortality-related health metrics associated with mental disorders: a nationwide, register-based cohort study. *The Lancet*. 2019 October; 394(10211).
18. Rocha K, Pérez K, Rodríguez-Sanz M, Borrell C, Obiols J. Prevalencia de problemas de salud mental y su asociación con variables socioeconómicas, de trabajo y salud: Resultados de la Encuesta Nacional de Salud de España. *Psicothema*. 2010 December; 22(3).
19. Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y. A longitudinal study on the mental health of general population during the COVID-19 epidemic in China. *Brain, Behavior, and Immunity*. 2020 April; I(87).
20. Villasmil J. Ansiedad y estrategias de afrontamiento en trabajadores petroleros. *Revista de investigación en Ciencias de la Administración*. 2019 Setiembre; 3(11).
21. Contreras I. Escala abreviada de depresión, ansiedad y estrés DASS-21: Evidencias psicométricas en estudiantes de tercero a quinto de secundaria de tres instituciones educativas públicas-Ventanilla, 2018. Primera ed. Olivas L, De La Cruz C, editors. Lima: Universidad César Vallejo; 2018.

22. Lovibond P, Lovibond S. The structure of negative emotional states:
comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck
Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*. 1995
March; 33(3).
23. Watson D, Clark L, Carey G. Positive and negative affectivity and their
relation to anxiety and depressive disorders. *Journal of Abnormal
Psychology*. 1988 February; 97(3).
24. Selye H. The story of the adaptational syndrome. Primera ed. Montreal: Acta
Inc. Medical Publishers; 1952.
25. Clark L, Watson D. Theoretical and empirical issues in differentiating
depression from anxiety. In Becker J, Kleinman A. *Advances in mood
disorders, Vol. 1. Psychosocial aspects of depression*. Erlbaum: Hillsdale.
New Jersey; 1990. p. 254.
26. Costello C, Comrey A. Scales for measuring anxiety and depression.. *Journal
of Psychology*. 1967 January; 66(1).
27. Beck A, Epstein N, G B, Steer R. An inventory for measuring clinical
anxiety: Psychometric properties. *Journal of Consulting and Clinical
Psychology*. 1988 April; 56(6).
28. Harman H. *Modern factor analysis*. 3rd ed. Chicago: Chicago University
Press; 1976.
29. Selye H. *Stress without distress*. Primera ed. New York: Lippincott; 1974.

30. Valencia P. La escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS-21): ¿Miden algo más que un factor general? Avances en Psicología. 2019 Diciembre; 27(2).
31. Polo R. Propiedades Psicométricas de la Escala de Depresión, Ansiedad Y Estrés (DASS-21) en estudiantes universitarios de Chimbote. Primera ed. Noe H, Puescas B, editors. Lima : Universidad César Vallejo; 2017.
32. Zegarra R, Ipanaqué J, Sánchez R, Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia COVID-19. Index Enfermería. 2020 Octubre; 29(4).
33. Ministerio de Trabajo. Jornadas atípicas en el sector minero. Sentencia vinculante. Boletín Mayo. [Online].; 2011 [cited 2022 Setiembre 10]. Available from:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/sentencias/SENTENCIA_VINCULANTE_bol_06_may_2011.pdf.
34. Ministerio de Energía y Minas. Decreto Legislativo N° 043. Decreto Legislativo. Lima: Petro Perú, Ministerio de Energía y Minas; 1983. Report No.: 043.
35. Alroomi A, Mohamed S. Occupational Stressors and Safety Behaviour among Oil and Gas Workers in Kuwait: The Mediating Role of Mental Health and Fatigue. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2021 October; I(18): p. 1-22.
36. Pavičić S, Peloza C, Mika F. Anxiety and depression symptoms among gas and oil industry workers. Occupational medicine. 2019 January; I(1).

37. Jiang T, Tao N, Shi L. Associations between occupational stress and demographic characteristics in petroleum workers in the Xinjiang arid desert. *Medicine*. 2020 June; 97(31).
38. Ning u, Guan S, Liu J. An investigation into psychological stress and its determinants in Xinjiang desert oil workers. *Medicine*. 2018 December; 97(15).
39. Lu Y, Zhang Z, Gao S. The Status of Occupational Burnout and Its Influence on the Psychological Health of Factory Workers and Miners in Wulumuqi, China. *BioMed Research International*. 2020 February; 2020(1).
40. Shekhar S, Ahmad S, Ranjan A. Assessment of depression, anxiety and stress experienced by health care and allied workers involved in SARS-CoV2 pandemic. *Journal of Family Medicine and Primary Care*. 2022 February; I(11).
41. Langdon R, Sawang S. Construction Workers' Well-Being: What Leads to Depression, Anxiety, and Stress? *Journal of Construction Engineering and Management*. 2018 June; 144(2).
42. Qiu J, Shen B, Zhao M. A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General Psychiatry*. 2020 February; I(33).
43. Gonzales B. Influencia de la turnicidad laboral en la ansiedad de trabajadores de una empresa de agregados de Caracoto. Juliaca, 2018. Primera ed. Azálga P, editor. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2019.

44. Balvin C. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017. Primera ed. Juarez A, editor. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2018.
45. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta Edición. ed. México D.F.: Mc Graw Hill Education; 2014.
46. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. 0100th ed. General UdGyTdIS, editor. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2022.
47. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación. 0303rd ed. Investigación CIdÉE, editor. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018.

XI. ANEXOS

Anexo 1

Consentimiento informado para participar en un estudio de investigación

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Peruana Cayetano Heredia

Investigador : Arnold Freddy, Benel Jaramillo

Fecha : 03 de marzo de 2023.

Título: Depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la Pandemia de COVID-19.

Lugar de aplicación:

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones del Lote 192, localizado en La Región Loreto, Provincia de Datem del Marañón. El instrumento de recolección de los datos se aplicará en el mes de marzo de 2023 en el Consultorio del Servicio Médico.

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar de un estudio llamado: “Depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso, 2023”. El presente estudio permitirá identificar los niveles de depresión, ansiedad y estrés en los trabajadores operativos de la empresa y que pueden

repercutir en su bienestar físico y mental, así como en su desenvolvimiento laboral, permitiendo adoptar medidas preventivas frente a futuros escenarios.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Llenará un cuestionario “auto aplicado” que consta de 21 ítems, este instrumento de recolección de datos contiene todas las dimensiones de las variables a estudiar, cada grupo de preguntas conforme a las dimensiones está destinado a evaluar el nivel de depresión, ansiedad y estrés del trabajador evaluado.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en esta fase del estudio. El cuestionario es un instrumento de recolección de datos con ítems de respuestas estandarizadas que corresponden a una escala Likert de 5 puntos (Nunca – Siempre). El cuestionario está diseñado para ser respondido en su totalidad para evaluar los niveles de depresión, estrés y ansiedad, por lo tanto, este no contiene preguntas incómodas.

Como medida de contingencia en el caso de que se obtengan niveles alarmantes de depresión, estrés y ansiedad. Se planteará de manera preventiva la interrupción temporal de labores de los trabajadores con niveles alarmantes con el respaldo del consultorio del Servicio Médico, seguidamente se preverá el desarrollo de un plan de emergencia con base a los hallazgos de este trabajo el cual se presentará a la

gerencia para tomar medidas efectivas para que no se generen incidentes vinculados a los trabajadores afectados.

Beneficios:

Usted aprenderá a grandes rasgos acerca de su nivel de Depresión, Ansiedad y Estrés respecto a sus labores en la empresa. Dado que usted brindará su información personal, se le informará de manera confidencial acerca de los resultados que se obtengan de la encuesta realizada; los costos serán cubiertos por el investigador y no le ocasionarán gasto alguno; los resultados de la investigación se le entregarán una vez que se haya culminado la investigación, estos se entregarán de manera presencial en el Consultorio del Servicio Médico.

Su participación en este estudio le brindarán los siguientes beneficios: Ser parte de una investigación relevante en el ámbito energético – petrolero, carta de reconocimiento de parte de la organización por su participación.

Costos y compensación

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mejor entendimiento de algún posible problema que puede estar sintiendo en su espacio personal, laboral y que no es capaz de conversarlo con su médico.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Derechos del participante:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador principal, Arnold Freddy Benel Jaramillo. al número de celular 945659315.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia: 01-3190000 anexo 201355 o dirigirse al presidente del CIEI-UPCH enviando un correo electrónico a orvei.ciei@oficinas-upch.pe

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha

Investigador

Nombre:

DNI:

Fecha

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, y también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Anexo 2

Instrumento de recolección de los datos

“Cuestionario: DASS-21 para trabajadores del rubro
hidrocarburos con Régimen Laboral Extenso”

UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA
MAESTRIA EN MEDICINA OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE
FACULTAD DE MEDICINA ALBERTO HURTADO

(ID:001-110)

ID: _____

Nombres y Apellidos: _____

DNI: _____

Instrucciones: El cuestionario servirá para conocer su opinión objetiva acerca de los niveles de Depresión, ansiedad y estrés de un grupo de trabajadores. Lea con detenimiento cada uno de los enunciados y marque "X" según corresponda o rellene la información requerida.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES

1. SEXO: Mujer (_____) Varón (_____)
2. EDAD: _____ años
3. ESTADO CIVIL: Soltero (_____) Casado (_____) Conviviente (_____) Divorciado (_____)
4. NÚMERO DE HIJOS (si no tiene ninguno escriba 0): _____
5. LUGAR DE PROCEDENCIA (Provincia de Loreto):
Alto Amazonas (_____) Datem del Marañón (_____) Loreto (_____) Mariscal R. Castilla (_____) Maynas (_____) Putumayo (_____) Requena (_____) Ucayali (_____) Otra provincia _____ (_____)
6. TIPO DE CONTRATO DE LA EMPRESA: Directo (_____) Contratista (_____)
7. ¿Cuántos días tiene su régimen laboral? Especifique el número de días de trabajo _____
8. PUESTO DE TRABAJO: Operaciones (_____) Logística (_____) Adm/Recursos Humanos (_____) Otro _____ (_____)
9. Diagnóstico confirmado de COVID-19 SI (_____) No (_____)
10. Durante la pandemia de COVID-19, ¿algún miembro de su familia o ser querido ha sido diagnosticado con la enfermedad?
Si (_____) No (_____)
- 11 Durante la pandemia de COVID-19, ¿ha sufrido la pérdida o fallecimiento de algún familiar o ser querido?
Si (_____) No (_____)

Escala de evaluación: 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (Neutral), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre)

DEPRESIÓN

X1	Nivel de depresión	1	2	3	4	5
1	No podía sentir nada positivo					
2	Se me hizo difícil motivarme para hacer cosas					
3	Me sentí triste y deprimido					
4	Sentí que no tenía nada por qué vivir					
5	Fui incapaz de entusiasmarme con algo					
6	Sentí que valía muy poco como persona					
7	Sentí que la vida no tenía ningún sentido					

ANSIEDAD

Y1	Nivel de ansiedad	1	2	3	4	5
8	Me di cuenta que tenía la boca seca					
9	Tuve problemas para respirar muy rápido					
10	Sentía los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico					
11	Me senti tembloroso					
12	Estuve preocupado por situaciones en las cuales podría sentir pánico y hacer el ridículo					
13	Estuve a punto de tener un ataque de pánico					
14	Sentí miedo sin saber por qué					

ESTRÉS

Z1	Nivel de estrés	1	2	3	4	5
15	Me costó mucho relajarme					
16	Noté que me estaba poniendo intranquilo					
17	Se me hizo difícil relajarme					
18	Me descontrolé en ciertas situaciones					
19	Sentí que estaba muy irritable					
20	Sentí que estaba muy nervioso					
21	No soporté que algo me apartara de lo que estaba haciendo					

Anexo 3

Constancia de aprobación del CIEI de la UPCH



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

CONSTANCIA-CIEI-R-098-08-24

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia hace constar que el comité institucional de ética en investigación aprobó la **RENOVACIÓN** del proyecto de investigación señalado a continuación.

Título del Proyecto : "Depresión, ansiedad y estrés en trabajadores operativos de una empresa petrolera con régimen laboral extenso durante la pandemia de COVID-19"

Código SIDISI : 204827

Investigador(a) principal(es) : Benel Jaramillo, Arnold Freddy

Cualquier enmienda, desviaciones y/u otras eventualidades deberá ser reportada a este Comité de acuerdo a los plazos y normas establecidas. El investigador está exonerado de presentar un reporte del progreso del estudio por el periodo de vigencia de esta renovación y sólo alcanzará un informe final al término de éste.

La presente **RENOVACIÓN** tiene vigencia desde el 27 de febrero del 2024 hasta el 26 de febrero del 2025.

Así mismo el Comité toma conocimiento del Informe Periódico de Avances del estudio de referencia. Documento recibido en fecha 06 de febrero del 2024.

Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Lima, 27 de febrero del 2024.



Dr. Manuel Raúl Pérez Martín
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

/ or

Av. Honorio Delgado 430
San Martín de Porres
Apartado Postal 4314
319 0000 Anexo 201355
orvelciei@oficinas-upch.pe
cayetano.edu.pe

Comité Institucional de
Ética en Investigación

Anexo 4

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Escala de medición	Dimensiones	Indicadores	Valores finales	Fuente
Depresión	Es el estado personal de ausencia de positividad, alegría, falta de entusiasmo y de pérdida de iniciativa (22).	Es el estado personal de ausencia de positividad, alegría, falta de entusiasmo y de pérdida de iniciativa del trabajador petrolero.	Ordinal	Nivel de depresión	Disforia Desesperación Devaluación de la vida Auto – depreciación Falta de interés/ participación Anhedonia Inercia	Nivel: Normal (0-4) Medio (5-6) Moderado (7-10) Severo (11-13) Extremadamente severo (14 a más)	(22,30, 21)
Ansiedad	Es un estado personal de tensión y agitación fisiológica (22).	Es el estado personal de tensión y agitación fisiológica del trabajador petrolero.	Ordinal	Nivel de ansiedad	Excitación autónoma Efectos de la musculatura esquelética Ansiedad situacional Experiencia subjetiva del afecto ansioso	Nivel: Normal (0-3) Medio (4-5) Moderado (5-7) Severo (8-9) Extremadamente severo (10 a más)	(22,30, 21)
Estrés	Es el estado personal de sobre activación en donde la persona tiene una dificultad latente para hacerle frente a diversas eventualidades en la vida conllevando a una baja tolerancia a la frustración (22).	Es el estado personal de sobre activación en donde la persona tiene una dificultad latente para hacerle frente a diversas eventualidades en la vida conllevando a una baja tolerancia a la frustración del trabajador petrolero.	Ordinal	Nivel de estrés	Dificultad para relajarse Excitación nerviosa Fácilmente molesto/ agitado Irritable/ sobre – reactivo Impaciente	Nivel: Normal (0-7) Medio (8-9) Moderado (10-12) Severo (12-13) Extremadamente severo (10 a más)	(22,30, 21)

Régimen Laboral Extenso	En el contexto peruano, es un régimen de trabajo vinculado a una jornada laboral extendida con 30 días o más para labores en áreas de confinamiento (33).	En el contexto peruano, es un régimen de trabajo vinculado a una jornada laboral extendida con 30 días o más específicamente para labores del sector hidrocarburos con trabajadores petroleros.	Ordinal	Tipo de régimen laboral	Período efectivo de días de la jornada laboral	Jornada regular (>=35) Jornada moderada (>=45) Jornada extendida (>=50)	(33)
*Características sociodemográficas y laborales	*N/C	*N/C	Nominal	Sexo biológico	Sexo del trabajador	Varón-1 Mujer-2	
			Ordinal	Edad	Número de años	Puntos de corte según etapas de vida del MINSA:	
						Joven (18-29) Adulto (30-59) Adulto mayor (60 a más)	
			Ordinal	Estado civil	Tipo de situación sentimental	Soltero-1 Casado-2 Conviviente-3 Divorciado-4 Viudo-5	
			Ordinal	Hijos	Número de hijos	Ninguno-1 Un hijo-2 Dos hijos-3 Tres hijos-4 Cuatro hijos o más-5	
			Ordinal	Lugar de procedencia	Provincia de procedencia	Loreto-1 Lima-2 Chiclayo-3 Piura-4 Trujillo-5 Cajamarca 6 Tumbes 7 Arequipa 8 Ica 9 Otros 10	

Nominal	Situación laboral	Tipo de contrato de la empresa	Directo-1 Contratista-2
Ordinal	Puesto de trabajo	Tipo de puesto	Operaciones-1 Mantenimiento-2 Administrativos-3 Supervisores-4 Logística y almacén-5 Alimentación-6 Directivos y RRHH-7 QHSE-8 Apoyo-9