



*Estrategias de afrontamiento de los síntomas asociados al estrés laboral en los trabajadores de la empresa de servicios petroleros Alkhorayef Petroleum Co*

*Strategies for coating the symptoms associated with work stress in the workers of the Alkhorayef Petroleum Co*

*Estratégias de enfrentamento dos sintomas associados ao stress relacionado com o trabalho nos trabalhadores da empresa de serviços petrolíferos Alkhorayef Petroleum Co*

Jefferson Pompilio Verduga-Pinargote <sup>I</sup>  
[jefferson.verduga@unach.edu.ec](mailto:jefferson.verduga@unach.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0677-0351>

Paola Alexandra Ortiz-Encalada <sup>II</sup>  
[portiz@unach.edu.ec](mailto:portiz@unach.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-8765-2308>

**Correspondencia:** [jefferson.verduga@unach.edu.ec](mailto:jefferson.verduga@unach.edu.ec)

Ciencias Técnicas y Aplicadas  
Artículo de Investigación

\***Recibido:** 01 de octubre de 2021 \***Aceptado:** 20 Noviembre de 2021 \* **Publicado:** 20 de Diciembre de 2021

- I. Ingeniero Industrial, Maestrante, Instituto de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo, El Coca, Ecuador.
- II. Magíster en Seguridad Industrial, Mención Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional, Docente, Facultad de Ingeniería, Universidad Nacional de Chimborazo Riobamba, Ecuador.

## Resumen

La empresa Alkhorayef Petroleum Co, en época de pandemia de COVID-19, los trabajadores han sido expuestos a múltiples factores psicosociales que el personal afronta de diferentes maneras. El objetivo de la investigación es determinar el nivel de afrontamiento y estrés en la empresa. Se aplicó una encuesta anónima por medio del Google forms al personal con el test de Afrontamiento (COPE) y estrés (IMSS), con variables sociodemográficas para el análisis y correlación. La población estaba constituida por 35 trabajadores. El resultado encontrado en afrontamiento: 97.1 % medio y 2.9 % alto. Estrés: 51.4 % bajo, 48.6 % medio, se estableció la correlación entre las variables y dimensiones de los test aplicados. Se concluye la presencia de afrontamiento y estrés en los puestos de trabajo que inciden directamente en la presencia de ellos provocando malestar físico y mental además absentismo lo que revela la necesidad de implementar medidas de prevención en el entorno laboral para evitar problemas de la salud en el personal.

**Palabras clave:** Clima Organizacional; Satisfacción Laboral; Trabajadores petroleros.

## Abstract

The Alkhorayef Petroleum Co Company, in times of the COVID-19 pandemic, workers have been exposed to multiple psychosocial factors that staff cope with in different ways. The objective of the research is to determine the level of coping and stress in the company. An anonymous survey was applied through Google forms to the staff with the Coping (COPE) and stress (IMSS) test, with sociodemographic variables for analysis and correlation. The population consisted of 35 workers. The result found in coping: 97.1% medium and 2.9% high. Stress: 51.4% low, 48.6% medium, the correlation between the variables and dimensions of the applied tests was established. The presence of coping and stress in jobs that directly affect their presence is concluded, causing physical and mental discomfort as well as absenteeism, which reveals the need to implement prevention measures in the work environment to avoid health problems in the workplace personal.

**Keywords:** Organizational Climate; Job Satisfaction; Oil workers.

## Resumo

Alkhorayef Petroleum Co, no tempo da pandemia de COVID-19, os trabalhadores foram expostos a múltiplos factores psicossociais com os quais o pessoal lida de diferentes maneiras. O objectivo da investigação é determinar o nível de coping e stress na empresa. Foi aplicado um inquérito anónimo através de formulários Google ao pessoal com o teste Coping (COPE) e stress (IMSS), com variáveis sociodemográficas para análise e correlação. A população consistia em 35 trabalhadores. Os resultados encontrados em coping: 97,1 % médio e 2,9 % alto. Stress: 51,4 % baixo, 48,6 % médio, foi estabelecida a correlação entre as variáveis e dimensões dos testes aplicados. Conclui-se que a presença de coping e stress nos locais de trabalho tem um impacto directo na presença de stress, causando desconforto físico e mental e absentismo, o que revela a necessidade de implementar medidas preventivas no ambiente de trabalho para evitar problemas de saúde no pessoal.

**Palavras-chave:** Clima Organizacional; Satisfação do Trabalho; Trabalhadores do Petróleo.

## Introducción

La presencia del Covid 19, el teletrabajo, la caída y poca recuperación del valor del barril de petróleo, los cambios socio político y económico del mundo sobre todo en el ámbito laboral han causado repercusiones en las empresas públicas y privadas sobre todo en el sector petrolero esto ha afectado la estabilidad del trabajador ha causado desempleo, exceso de tareas, monotonía, carga mental elevada, entre otros factores que sobrepasan la capacidad de respuesta de la persona con graves consecuencias en la salud física y mental.

Los constantes cambios en el mundo en la actualidad hacen que las personas afronten de diferentes maneras las situaciones que se le presentan, sobre todo en el sector laboral. Por esta razón se hace necesario estudiar los comportamientos de los trabajadores en las organizaciones, que ante situaciones adversas buscan reducir los factores de riesgo con adecuaciones de los puestos de trabajo para generar y contribuir al bienestar psicológico del empleado, determinar las causas raíz de la insatisfacción y mediante una comunicación adecuada dentro de la empresa ayudar a afrontar esta problemática en beneficio trabajador-organización.

El Consejo Europeo del Cerebro en el año 2011, manifiesta los trastornos más frecuentes en el entorno laboral: estrés en un 25%, ansiedad un 14%, entre un 50% y 60% son bajas laborales por

estos trastornos; según la Sociedad Española de Medicina Psicosomática (2016), dice que un 12% de casos son por de ansiedad, depresión y estrés originados por factores de riesgo laboral y que en la actualidad por la pandemia se han agravado aún más como lo menciona Cabezas (2021), en su investigación de estos trastornos por medio del Dass 21 en el que 54% de personas tiene síndrome leve, 25.9 % moderado, 4.3 % severo y 2.9 % muy severo, siendo un problema de solución. Adicionalmente, la estrategia lúdica y sus ventajas, es poco conocida por el docente. El juego lúdico educativo propone nuevas estrategias de enseñanza en prevención de riesgos laborales, basadas en la aplicación de métodos lúdicos como un juego reglado de acción pre-reflexiva, simbolización abstracta-lógica vivida para el logro de aprendizajes significativos (Cabezas, 2021; Cabezas, 2019).

Según Charry (2012), manifiesta que el uso de una estrategia de afrontamiento depende del contexto donde el individuo desarrolla su actividad o tarea, muchas de las veces pueden beneficiar y otras perjudicar al individuo, cada persona afronta de diferente manera la misma situación. En tal sentido, Lazarus (2000), establece que el afrontamiento como un esfuerzo cognitivo y conductual, que va cambiando a cada momento de acuerdo con exigencias internas y externas que sobrepasan la capacidad del individuo para solucionarlo adecuadamente.

Según Sepúlveda, Romero y Jaramillo (2012), establece que los estilos de afrontamiento como la manera de hacer frente a cualquier situación que se presenta en la vida diaria y que de acuerdo con cómo estas se desarrollan se presentan las estrategias de afrontar por medio de estilos que pueden ser positivos o negativos por algún tipo de esfuerzo que permita adaptar, mitigar o manejar la situación que genera el factor estresante en la que el sujeto reacciona con incertidumbre o ansiedad.

Según Gutiérrez (2009, p. 203), el afrontamiento y la adaptación influyen en la calidad de vida de las personas, es dinámico para que el individuo pueda integrarse al entorno para afrontar cualquier situación que se presente. Es el esfuerzo del comportamiento que el individuo hace frente al medio para hacerle llevadero o le permita sobrevivir (Chayput y Roy, 2007).

La capacidad de afrontar no se refiere solo a la resolución práctica de los problemas, sino también a la capacidad de la gestión de las emociones y del estrés delante de la situación-problema. Modificar las propias estrategias de afrontamiento para afrontar con eficacia los eventos estresantes depende entonces, de la manera de evaluación de los eventos, son la capacidad

nuestra y la posibilidad de captar informaciones, buscar ayuda y apoyo social en el contexto donde se desarrolla la actividad laboral (Castagnetta, 2021).

El estrés en los ambientes laborales y como parte de la salud mental busca el cambio y adaptación del trabajador ante el sobreesfuerzo físico como emocional, el desgaste energético ante una tarea compleja, monótona o forzada, el estrés es el motor de impulso ante la desmotivación para afrontarlo en busca de una salida al problema o por el contrario en un cuadro depresivo que conlleva a otros estilos de afrontamiento negativo.

Según Plaza (2007), manifiesta que el estrés responde a un estímulo interno o externo, que no permiten una fácil adaptación del individuo, provoca cambios en el aspecto biológico y/o mental que lleva a la persona a un cuadro clínico, patológico de una enfermedad. El estrés laboral es un *“estado de fatiga física y psicológica del individuo por cargas altas de trabajo, exceso de supervisión, falta de comunicación, etc., que conlleva a trastornos emocionales, de ansiedad, temor, confusión, etc.”* (Unión General de Trabajadores de Andalucía, s.f, p. 27).

El estrés se considera la enfermedad del siglo XX (Anitei, Stoica y Samsonescu, 2013, p. 1011), vigente en el siglo XXI se atribuye que se derivada de trabajos con sobrecarga, trabajo repetitivo, posiciones forzadas, monotonía y trabajos con efectos psicosociales, etc. Los cambios en el mundo marcan en la sociedad una época de transformaciones en las personas (Mejía, 2015). El trabajo es la venta de la fuerza de trabajo físico como mental por medio del cual se obtiene una remuneración y se sustituyen las necesidades psicológicas como: autorrealización personal y profesional, por la satisfacción familiar y social que da sentido a la vida (Alves et al., 2013).

La OIT (2016), menciona que las personas prefieren laborar en condiciones desfavorables, expuestas a factores de riesgo que al desempleo. Las condiciones laborales, las exigencias actuales hacen que el trabajador deba desarrollar mejor sus capacidades de desempeño, debiendo aumentar su capacidad de flexibilidad, adaptación al trabajo y a otras actividades, así como el trabajo en grupo, la toma de decisiones, dominio de Tics (Ramos & Jordão, 2015), existe otras demandas que el trabajador debe afrontar como agentes estresores fruto del entorno interno, externo y sobre todo la característica de cada individuo como ser (Hermosa & Perilla, 2015).

El puesto de trabajo, lugar donde se desarrolla la actividad laboral, el trabajador se desenvuelve y satisface las necesidades de realización personal, profesional y de ser un ente positivo en la sociedad, existen múltiples factores como: el clima organizacional, el estrés, el orgánico de la

empresa en su estructura, tamaño de la organización propician el bienestar o discomfort en el personal (Hernández et al., 2020).

Los centros de trabajo y su entorno pasaron de ser motivacional, de satisfacción y sobre todo de realización profesional a una fuente de accidentes, enfermedades profesionales, molestias músculo esqueléticas, preocupación y sufrimiento, con consecuencias a la salud física y mental al individuo (Carreño et al., 2006) (Granja, 2017). Según Verduzco & Hernández (2018), manifiesta que el estrés laboral se debe a la aparición de factores de riesgo psicosocial con niveles altos que puede afectar a la salud de los trabajadores y al funcionamiento de la organización en el tiempo.

Según Osorio (2017), el estrés se desarrolla en cualquier lugar de trabajo y puede afectar a cualquier trabajador, no importa el tamaño de la empresa, actividad, relación laboral en la empresa. Según Chiang et al., (2018), manifiesta que las exigencias del entorno muchas de las veces superan la capacidad de la persona para afrontar de manera adecuada y mantener todo bajo control, esas formas son: irritabilidad, agotamiento físico y/o mental, baja productividad laboral (Osorio, 2017; Santillán, 2019).

Según Paredes et al., (2016), manifiesta que el estrés laboral puede afectar de manera fisiológica, cognitiva, conductual, emocionales, que acompañan con cansancio físico o mental, angustia, depresión, impotencia, incapacidad para afrontar situaciones que generan estrés y por ende afrontamientos como el uso y consumo de alcohol, tabaco y drogas, así como otras sustancias psicotrópicas.

Los efectos del estrés en el cuerpo son los siguientes: percepción del cerebro del problema de manera real o imaginario, los pulmones envían mayor cantidad de aire, el corazón bombea sangre a mayor velocidad, contracción de las arterias del estómago llega mayor cantidad de sangre a los músculos, ira, tristeza, ansiedad, insomnio, dolores de cabeza, problemas digestivos.

Según la OIT y la OMS, la salud ocupacional es la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente y la gente a sus puestos de trabajo. Si bien la definición de salud ocupacional varía en gran manera, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen al deterioro de la salud si no se da en buenas condiciones (Mitchell, 2021; Santillán, 2017).

La maestría en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH), plantea por medio del módulo de Psicología Laboral la necesidad de conocer la realidad en la empresa, que el problema de investigación deba solucionarse, plantea como hipótesis problémica: **¿Determinar las estrategias de afrontamiento de los síntomas asociados al estrés laboral en los trabajadores de la empresa de Servicios Petroleros Alkhorayef Petroleum Co.?**

## Metodología

La investigación fue de campo, descriptiva puesto que analizó al fenómeno tal como se presenta en los puestos de trabajo, transversal ya que se aplicó el test en un solo momento y correlacional puesto que permitió comparar las variables sociodemográficas y las dimensiones del clima organizacional y estrés derivadas del test aplicado.

La población objeto de estudio fue de 35 trabajadores del nivel operativo y administrativo de la empresa de servicios petroleros, al ser una población de estudio pequeña no se determinó ningún tipo de muestra, y la aplicación del cuestionario o encuesta será al total de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

La fiabilidad de los instrumentos se dio por medio del Alpha de Cronbach (Ruiz, 2016), cuya escala es la siguiente:

**Cuadro N° 1:** Fiabilidad de los test aplicados

<b>Rangos</b>	<b>Magnitud</b>
0.81 a 1	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

**Fuente:** (Ruiz, 2016)

La confiabilidad de los instrumentos se dio por medio del KMO (Linares, 2013), cuya escala es la siguiente:

**Cuadro N° 2:** Confiabilidad de los test aplicados

Valores de KMO	Calidad del Valor
0.9 a 1	Excelente
0.9 a 0.80	Bueno
0.8 a 0.70	Aceptable
0.70 a 0.6	Regular
0.6 a 0.5	Malo
Menor de 0.5	Inaceptable
Valores de KMO	Calidad del Valor

Fuente: (Linares, 2013)

Para establecer las correlaciones entre las variables sociodemográficas y los test aplicados por medio del V de Cramer (Cervantes, 2005), se valora en base a la siguiente escala:

**Cuadro N° 3:** Correlaciones por medio Phi V de Cramer de los test aplicados

Valores del índice del V de Cramer	Criterio
De 0 a 0.10	No existe efecto el efecto es despreciable
De 0.10 a 0.30	El efecto es pequeño
De 0.30 a 0.50	El efecto es mediano o moderado
De 0.50 a 1.0	El efecto es grande

Fuente: Cervantes, 2005

La escala del test de estrés laboral de la IMSS aplicado se valora de acuerdo con el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 4:** Escala IMSS de estrés

Sin estrés (12)	No existe estrés. Posees buen equilibrio, mantente así y cuenta a los demás como lo haces.
Sin estrés (24)	
Estrés leve (36)	Fase de alarma, identifica el o los factores que causan estrés para afrontarlos mediante prevención.
Estrés medio (48)	Genera conciencia de la situación en que te encuentras, puedes cambiar, la situación estresante se prolonga, rompe el equilibrio entre lo laboral y personal. No agotes la resistencia.
Estrés alto (60)	Estás en fase de agotamiento con desgaste físico y mental. Afección a la salud.
Estrés grave (72)	Necesitas ayuda.

Fuente: Recuperado de [mss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Estres-Laboral.pdf](https://mss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Estres-Laboral.pdf)

La escala del test de afrontamiento COPE aplicado se valora de acuerdo con el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 5:** Escala COPE de Afrontamiento

<b>AFRONTAMIENTO</b>	<b>PREGUNTAS Y VALORES</b>
Afrontamiento Activo	Las preguntas para valorar el afrontamiento activo son: P2,P10,P6,P26,P14,P18,P19,P7,P21,P3,P17,P9,P28,P1. Los puntajes del afrontamiento activo son: Bajo de 0 a 19 puntos Medio de 20 a 39 puntos De 40 a 56 puntos
Afrontamiento Pasivo	Las preguntas para valorar el afrontamiento pasivo son: P25,P11,P22,P4,P20,P16,P23,P12,P15,P24,P13,P5,P27,P8. Los puntajes del afrontamiento pasivo son: Bajo de 0 a 19 puntos Medio de 20 a 39 puntos De 40 a 56 puntos
COPE	Bajo de 0 a 37 puntos Medio de 38 a 74 puntos Alto de 75 a 112 puntos

Fuente: (Morán, 2009)

## Resultados y discusión

Los resultados de la investigación se presentan a continuación. En el cuadro 6 se presenta las variables sociodemográficas de la investigación:

**Cuadro N° 6:** Variables sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

<b>GÉNERO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>EDAD (años)</b>	<b>FRECUENCIA</b>
MASCULINO	27	Soltero	11	21 - 30	6
FEMENINO	8	Casado	19	31 - 40	14
		Divorciado	1	41 - 50	10
		Unión Libre	4	51 - 60	5
TOTAL			35		

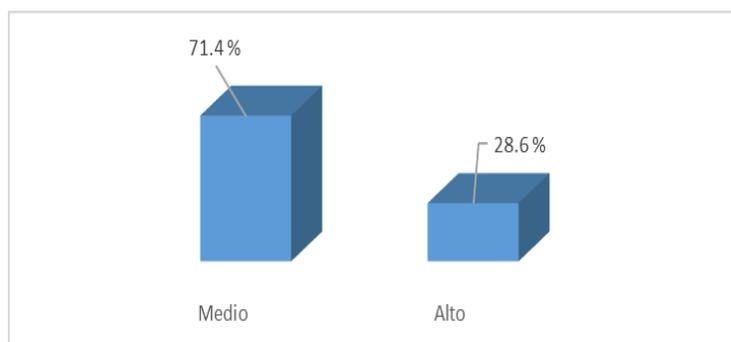
Fuente: Autores

Referente a las variables sociodemográficas de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.: en género 27 son hombres y 8 mujeres existe más personal varones en los puestos técnicos y mujeres en los

administrativos; el estado civil del personal 11 personas son solteras, 19 casadas, 1 divorciado y 4 en unión libre población con diversidad de estados que requieren muchos de ellos una formalidad de hogar; en la edad de 21 a 30 años existen 6 personas, de 31 a 40 años 14, de 41 a 50 años 10 y de 51 a 60 años 5 relativamente jóvenes y con mucha experiencia en el campo petrolero.

En la figura 1 se presenta los resultados del afrontamiento activo del test de COPE:

**Figura N° 1:** Afrontamiento activo test de COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

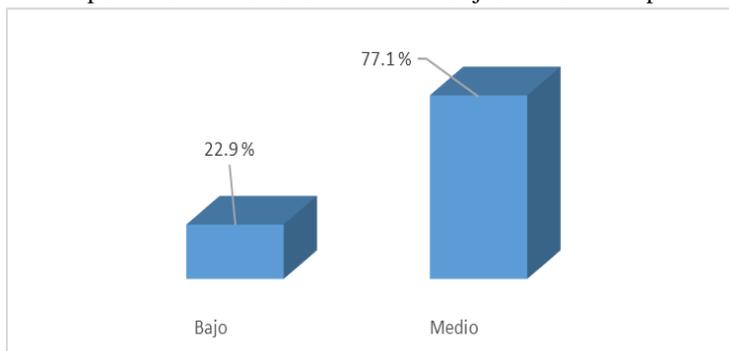


**Fuente:** Autores

Referente al afrontamiento activo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., el 71.4 % tiene medio y el 28.6 % alto, esto significa que existe un afrontamiento adecuado para solucionar los problemas como en este caso el estrés y otros problemas de carácter físico y mental.

En la figura 2 se presenta los resultados del afrontamiento pasivo del test de COPE:

**Figura N° 2:** Afrontamiento pasivo del test de COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

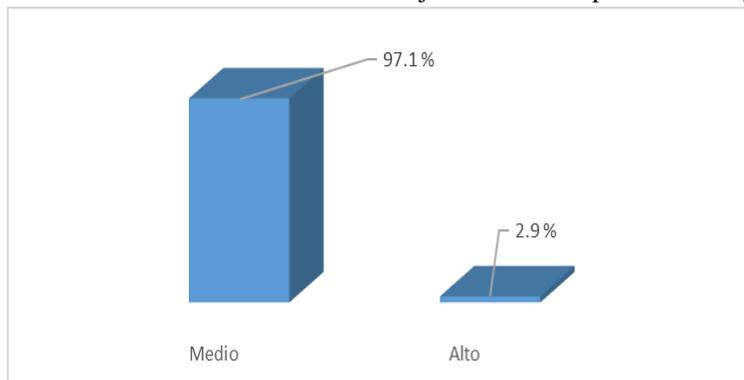


**Fuente:** Autores

Referente al afrontamiento pasivo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., el 22.9 % es bajo y el 77.9 % es alto, lo que significa que existe trabajadores con este tipo de afrontamiento que rehúye al problema como posibles mecanismos como consumo de alcohol, tabaco, drogas y otras sustancias que resultan ser nocivas para la salud física y mental de la persona.

En la figura 3 se presenta los resultados del afrontamiento del test de COPE:

**Figura N° 3:** Afrontamiento del test de COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

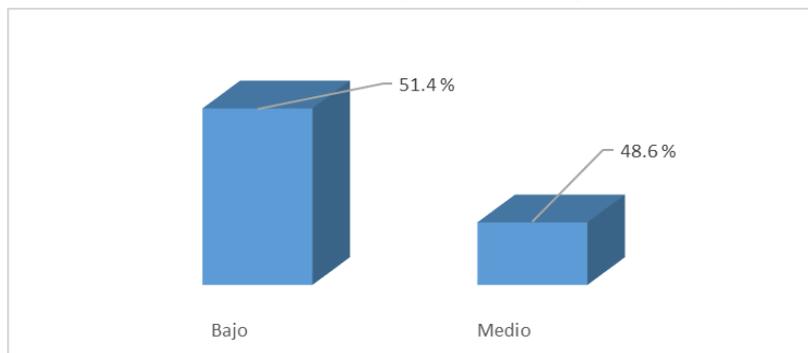


**Fuente:** Autores

Referente al afrontamiento por el test de COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., el 97.1 % afronta de manera media y el 2.9 % alta es decir en su mayoría es media alta con condiciones adecuadas en beneficio de la salud física y mental del trabajador.

En la figura 4 se presenta los resultados del nivel de estrés del test de IMSS:

**Figura N° 4:** Estrés del test IMSS de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

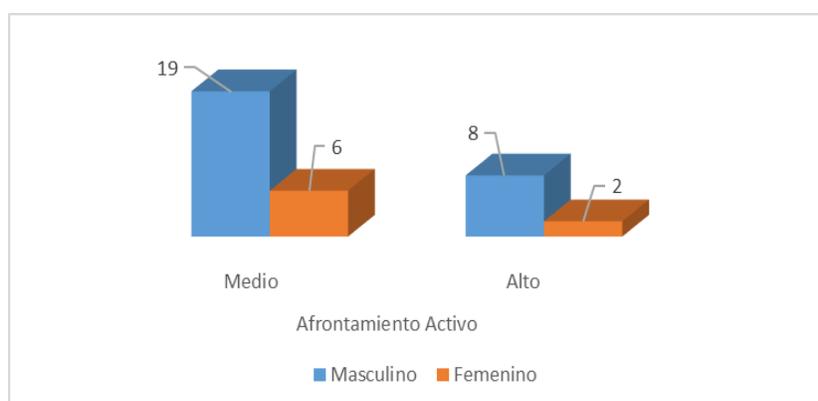


**Fuente:** Autores

Al obtener el nivel de estrés de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., el 51.4 % es bajo y 48.6 % es medio, lo que significa que existe ausencia de estrés alto sin embargo la presencia de un porcentaje elevado medio se debe implementar medidas preventivas para disminuirlo ya que si no se hace esta medida en un programa preventivo de seguridad y salud ocupacional frente al estrés puede derivar en problemas serios para la salud del individuo o afrontamientos no adecuados o presencia del Burnout.

En la figura 5 se presenta la correlación entre género y afrontamiento activo:

**Figura N° 5:** Correlación entre género y afrontamiento activo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

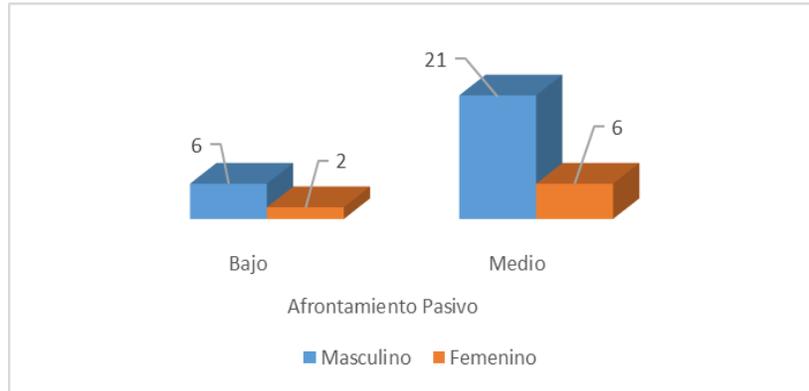


**Fuente:** Autores

Referente a la correlación entre género y afrontamiento activo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de: 0.043 lo que significa que no existe relación entre estas variables, sin embargo: 19 hombres y 6 mujeres tienen afrontamiento medio; 8 hombres y 2 mujeres alto, es decir que existe un manejo adecuado de cómo se debe afrontar el problema presente en la actividad laboral y familiar para solucionarlo.

En la figura 6 se presenta la correlación entre género y afrontamiento pasivo:

**Figura N° 6:** Correlación entre género y afrontamiento pasivo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

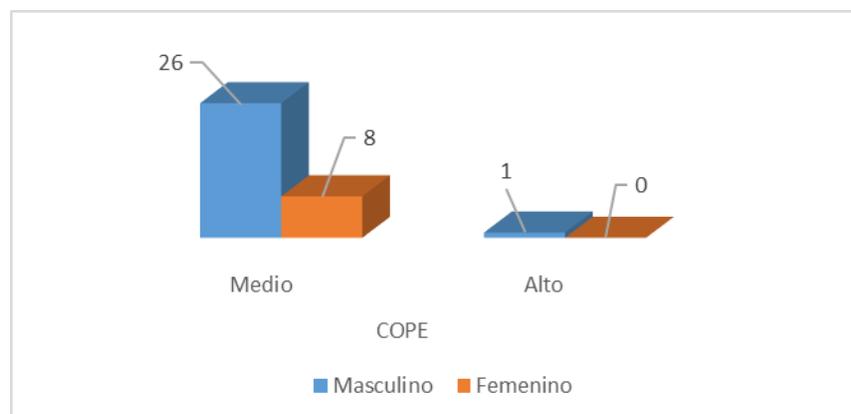


**Fuente:** Autores

Referente a la correlación entre género y afrontamiento pasivo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.028, lo que significa que no existe relación entre estas variables, sin embargo: 6 hombres y 2 mujeres tienen afrontamiento bajo; 21 hombres y 6 mujeres medio, es decir que no existe un manejo adecuado de cómo se debe afrontar el problema presente en la actividad laboral y familiar para poder solucionarlo y que puede confluir en problemas de salud física y mental de no ser atendidos.

En la figura 7 se presenta la correlación entre género y afrontamiento COPE:

**Figura N° 7:** Correlación entre género y afrontamiento COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

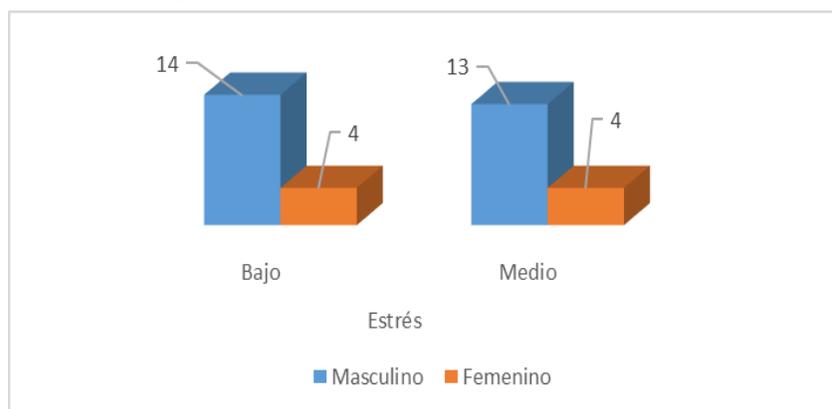


**Fuente:** Autores

Referente a la correlación entre género y afrontamiento COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.093 lo que significa que no existe relación entre estas variables, sin embargo: 26 hombres y 8 mujeres tienen afrontamiento COPE medio; 1 hombre alto, es decir que existe un manejo medio alto de cómo afrontar el problema en los puestos de trabajo de la empresa.

En la figura 8 se presenta la correlación entre género y estrés:

**Figura N° 8:** Correlación entre género y estrés de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

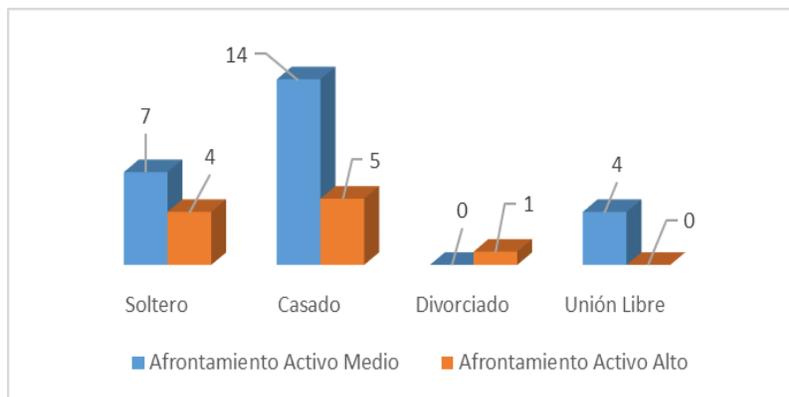


Fuente: Autores

Referente a la correlación entre género y estrés de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.016 lo que significa que no existe relación entre estas variables, sin embargo: 14 hombres y 4 mujeres tienen estrés bajo; 13 hombres y 4 mujeres medio, es decir que existe un porcentaje medio importante que de no intervenir puede afectar a la salud del trabajador se debe implementar inmediatamente vigilancia de la salud.

En la figura 9 se presenta la correlación entre estado civil y afrontamiento activo:

**Figura N° 9:** Correlación entre estado civil y afrontamiento activo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

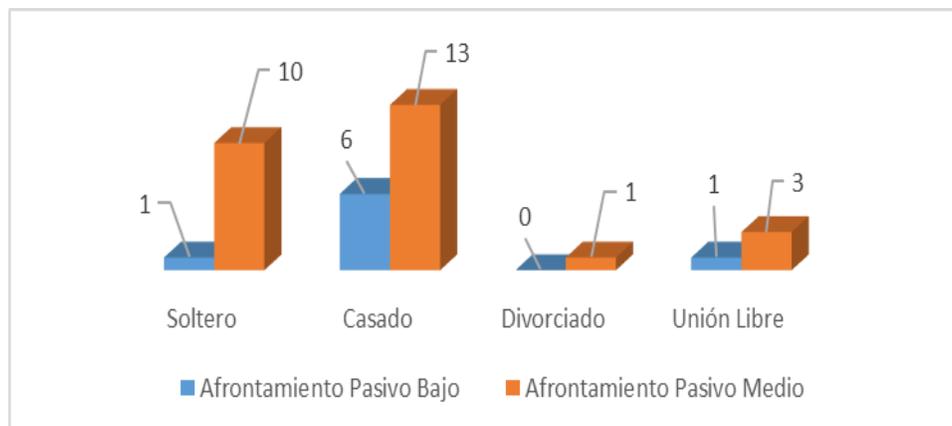


**Fuente:** Autores

Referente a la correlación entre estado civil y afrontamiento activo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.358 lo que significa que existe relación moderada entre estas variables, sin embargo: 7 personas solteras con afrontamiento activo medio y 4 alto; 14 casados con medio y 5 alto; 1 divorciado con alto; 4 en unión libre con medio, es decir que existe un porcentaje de afrontamiento activo medio alto en los diferentes estados civiles que si influyen en cómo solucionan los problemas que se presentan puede atribuirse a las ganas de progresar y satisfacer las necesidades familiares.

En la figura 10 se presenta la correlación entre estado civil y afrontamiento pasivo:

**Figura N° 10:** Correlación entre estado civil y afrontamiento pasivo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

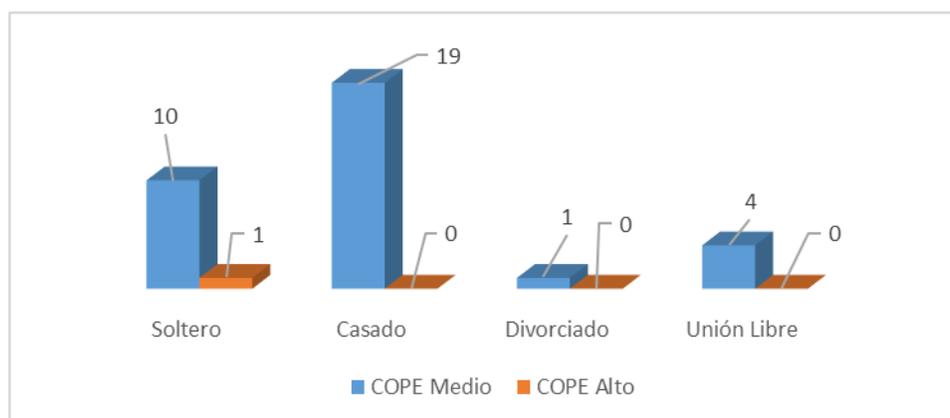


**Fuente:** Autores

Referente a la correlación entre estado civil y afrontamiento pasivo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.257 lo que significa que existe relación pequeña entre estas variables, sin embargo: 1 persona soltera tiene afrontamiento pasivo bajo, 10 con medio; 6 casados con bajo y 13 medio; 1 divorciado con medio; 1 en unión libre con bajo y 3 medio, es decir que existe un porcentaje de afrontamiento pasivo bajo medio en los diferentes estados civiles se concluye que existe un afrontamiento más activo que pasivo, siendo esto positivo en la situación emocional del trabajador.

En la figura 11 se presenta la correlación entre estado civil y afrontamiento COPE:

**Figura N° 11:** Correlación entre estado civil y afrontamiento COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

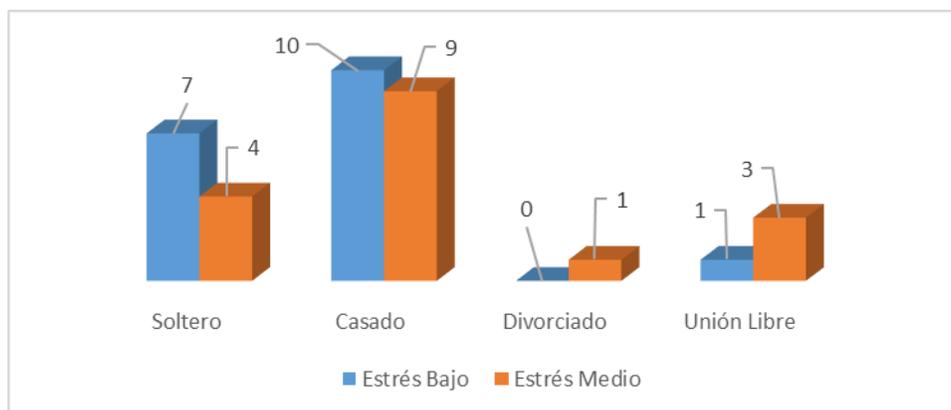


**Fuente:** Autores

Referente a la correlación entre estado civil y afrontamiento COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.253 lo que significa que existe relación pequeña entre estas variables, sin embargo: 10 personas solteras con afrontamiento COPE medio, 1 con alto; 19 casados con medio; 1 divorciado con medio; 4 en unión libre con medio, es decir que existe un porcentaje de afrontamiento (COPE) en los diferentes estados civiles por lo que se concluye que existe un afrontamiento medio alto para cualquier problema de la vida diaria y laboral.

En la figura 12 se presenta la correlación entre estado civil y estrés:

**Figura N° 12:** Correlación entre estado civil y estrés de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.



**Fuente:** Autores

Referente a la correlación entre estado civil y estrés de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.285 lo que significa que existe relación pequeña entre estas variables, sin embargo: 7 personas solteras con estrés bajo, 4 con medio; 10 casados con bajo 9 con medio; 1 divorciado con medio; 1 en unión libre con bajo y 3 con medio, es decir que existe un porcentaje de estrés en los diferentes estados civiles se concluye que existe estrés bajo medio, siendo este último indicador preocupante de no tratar y prevenir que puede causar afecciones a la salud física y mental.

Al analizar los diferentes puestos de trabajo con el afrontamiento activo por el V de Cramer de 0.7 las variables tienen una relación alta para disminuir las consecuencias de problemas que aquejan al entorno del trabajador.

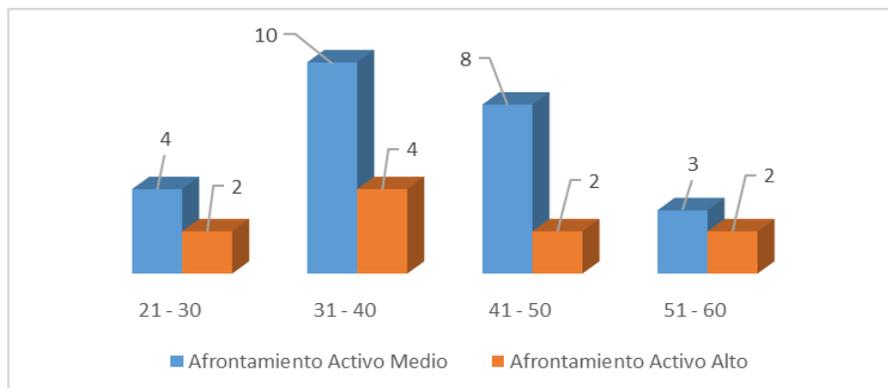
Referente a los puestos de trabajo con el afrontamiento pasivo la correlación por el V de Cramer es de 0.742 las variables tienen una relación alta, es un resultado que preocupa, ya que existen trabajadores que llevan el problema laboral sin importarle las consecuencias que estas generen en su salud o que puedan causar accidentes en el puesto de trabajo.

Al analizar los diferentes puestos de trabajo con el afrontamiento COPE por el V de Cramer es de 0.56 las variables tienen una relación alta para disminuir los efectos de un afrontamiento inadecuado.

Referente a los puestos de trabajo con el estrés la correlación por el V de Cramer es de 0.676 las variables tienen una relación alta, resultado que refleja que las condiciones laborales no adecuadas son causantes de estrés en los trabajadores con sus consecuencias.

En la figura 13 se presenta la correlación entre edad y afrontamiento activo:

**Figura N° 13:** Correlación entre edad y afrontamiento activo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

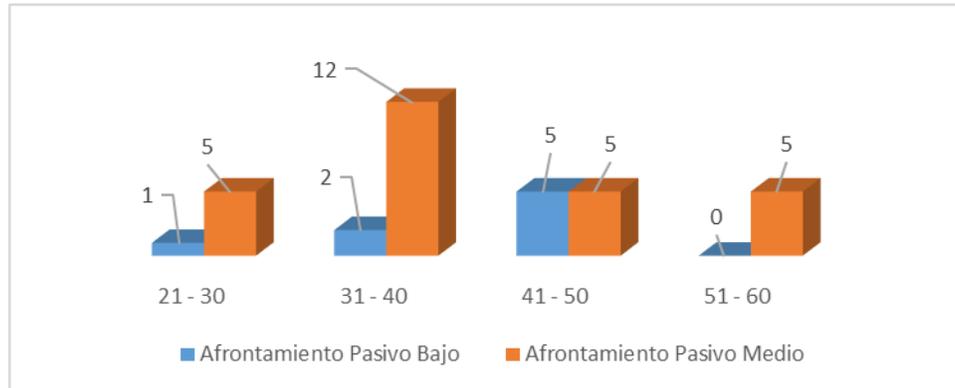


Fuente: Autores

Referente a la correlación entre edad y afrontamiento activo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.427 lo que significa que existe relación mediada entre estas variables, sin embargo: de 21 a 30 años: 4 personas con afrontamiento activo medio, 2 con alto; de 31 a 40 años: 10 con medio y 4 con alto; de 41 a 50 años: 8 con medio y 2 con alto; de 51 a 60 años: 3 con medio y 2 alto, es decir que existe un afrontamiento activo medio alto para la solución de problemas que beneficien al cumplimiento de los objetivos empresariales.

En la figura 14 se presenta la correlación entre edad y afrontamiento pasivo:

**Figura N° 14:** Correlación entre edad y afrontamiento pasivo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

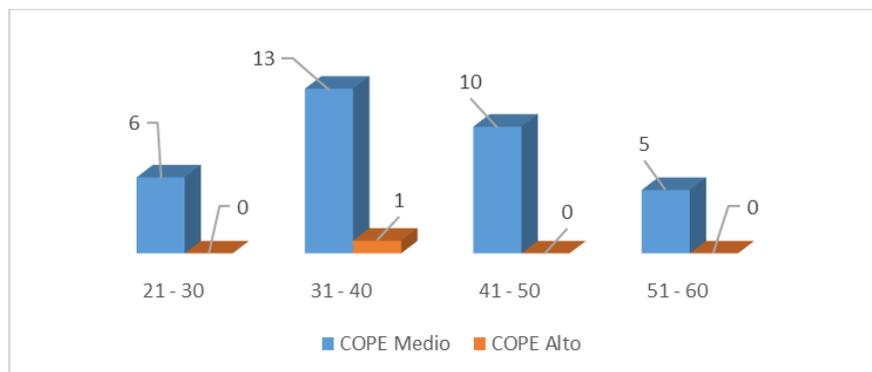


Fuente: Autores

Referente a la correlación entre edad y afrontamiento pasivo de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.427 lo que significa que existe relación mediada entre estas variables, sin embargo: de 21 a 30 años: 1 persona con afrontamiento pasivo bajo, 5 con medio; de 31 a 40 años: 2 con bajo y 12 medio; de 41 a 50 años: 5 con bajo y 5 medio; de 51 a 60 años: 5 con medio, es decir que existe un afrontamiento pasivo bajo medio y que el problema que tienen poco o nada hacen por solventar por parte de la empresa.

En la figura 15 se presenta la correlación entre edad y afrontamiento COPE:

**Figura N° 15:** Correlación entre edad y afrontamiento COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

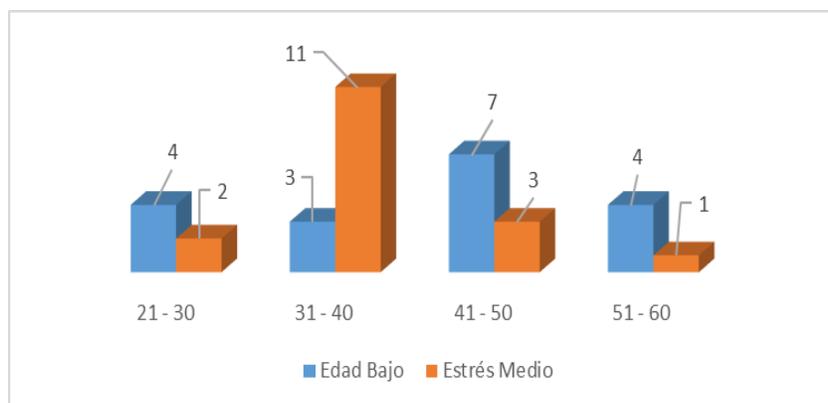


Fuente: Autores

Referente a la correlación entre edad y afrontamiento COPE de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.210 lo que significa que existe relación baja entre estas variables, sin embargo: de 21 a 30 años: 6 personas con afrontamiento COPE medio; de 31 a 40 años: 13 con medio y 1 alto; de 41 a 50 años: 10 con medio; de 51 a 60 años: 5 con medio, es decir que existe un afrontamiento (COPE) es medio alto al problema que se puede presentar como es el caso investigado el estrés.

En la figura 16 se presenta la correlación entre edad y estrés:

**Figura N° 16:** Correlación entre edad y estrés de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.

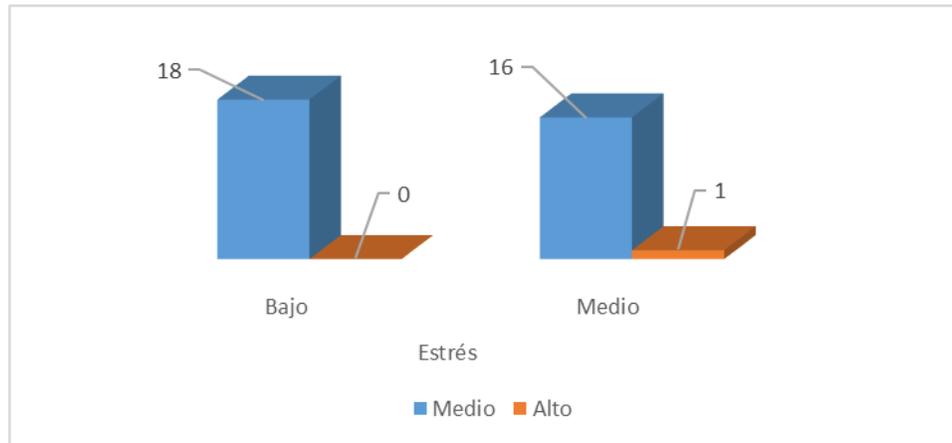


**Fuente:** Autores

Referente a la correlación entre edad y estrés de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.496 lo que significa que existe relación moderada entre estas variables, sin embargo: de 21 a 30 años: 4 personas con estrés bajo y 2 medio; de 31 a 40 años: 3 con bajo y 11 medio; de 41 a 50 años: 7 con bajo y 3 medio; de 51 a 60 años: 4 con bajo y 1 medio, es decir que existe un nivel de estrés bajo medio en la empresa y un porcentaje considerable que al no tomar medidas preventivas puede causar trastornos físicos y mentales.

En la figura 17 se presenta la correlación entre afrontamiento COPE y estrés:

**Figura N° 17:** Correlación entre afrontamiento COPE y estrés de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co.



Fuente: Autores

Referente a la correlación entre afrontamiento COPE y estrés de los trabajadores de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., al aplicar el V de Cramer es de 0.176 lo que significa que existe relación pequeña entre estas variables, sin embargo: 18 personas al afrontar tienen estrés bajo, 16 medio y 1 alta.

## Conclusiones

La presencia de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores del sector petrolero de la empresa Alkhorayef Petroleum Co., generó niveles de estrés entre el 51.4 % bajo, 48.6 % medio con afrontamientos que van desde 97.1 % medio y 2.9 % alto, se concluye que existe presencia de estrés en el personal, por lo que se debe implementar medidas de apoyo psicológico y prevención en seguridad y salud ocupacional en la que el médico de la empresa tiene un rol importante.

El resultado del afrontamiento del test de COPE, establece una división de la manera de actuación en dimensiones las que refleja afrontamiento activo: 71.4 % medio y 28.6 % alto; referente al afrontamiento pasivo: 22.9 % bajo y 77.1 % medio, se concluye que los trabajadores de la empresa afrontan más activamente que pasivamente, esto contribuye a que la empresa mejore su comunicación, el clima organizacional, satisfacción laboral, entre otros aspectos que diferencian el trabajo de otros problemas del contexto.

De las variables sociodemográficas y el afrontamiento como el estrés mantienen una correlación baja, sin embargo los puestos de trabajo con las dimensiones de estudio tienen relación superior a 0.3 que es moderada existe influencia tanto en el afrontamiento como el estrés por lo que se concluye que los factores estresantes que se producen por las condiciones subestándar de cada puesto de trabajo por jornadas extendidas, factores ambientales, etc., contribuyen a comprobar la hipótesis del problema de investigación. Al correlacionar afrontamiento y estrés esta es baja, no existe influencia por lo que se debe establecer las causas raíz de este.

## Referencias

1. Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo.
2. Aniței, M., Stoica, I., & Samsonescu, M. (2013). Particularities of personality traits and perceived stress at workplace. For the young workers in Romania, 84, 1010-1014.
3. Cabezas-Heredia, E. B., Molina-Granja, F. T., & Ricaurte, P. S. (2019). Estrategia Lúdica para enseñanza en estudiantes de Ingeniería. Caso práctico. *Revista Espacios*, 40(15).
4. Cabezas-Heredia, E., Herrera-Chávez, R., Ricaurte-Ortiz, P., & Novillo Yahuarshungo, C. (2021). Depresión, Ansiedad, estrés en estudiantes y docentes: Análisis a partir del Covid 19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 603-622. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.9>
5. Carreño García, S., Medina-Mora, M. A., Martínez Vélez, N., Juárez García, F., & Vázquez Pérez, L. (2006). Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. *Salud mental*, 29(4), 63-70.
6. Castagnetta O. Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos? [Internet]. *Psicologiyamente.com*. 2021 [citado el 5 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://psicologiyamente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>
7. Cervantes, V H. (2005). Interpretaciones del coeficiente Alpha de Cronbach. *Avances en medición*, 3(1), 9-28. Recuperado de [http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1113/8574/8604/Articulo\\_1\\_Alfa\\_de\\_Cronbach\\_9-28\\_2.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1113/8574/8604/Articulo_1_Alfa_de_Cronbach_9-28_2.pdf).

8. Charry, A. (2012). Sobre la ansiedad y estrategias de afrontamiento en relación a la competencia deportiva en el atletismo. Una revisión de temas primordiales. Universidad del Valle. Cali
9. Chayput, P., y Roy, C. (2007). Psychometric Testing of the Thai Version of Coping and Adaption Processing Scale-Short form (TCAPS-SF). Thai Journal of Nursing Council, 22(3), 29-39
10. Chiang-Vega, M. M., Riquelme-Neira, G. R., & Rivas-Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. Ciencia & trabajo, 20(63), 178-186.
11. Granja, F. M., & Rodríguez, G. (2015). Digital preservation and criminal investigation: a pending subject. In New Contributions in Information Systems and Technologies (pp. 299-309). Springer, Cham.
12. Gutiérrez, C. (2009). Escala de medición del proceso de afrontamiento y adaptación de Callista Roy: una propuesta metodológica para su interpretación. Hallazgos, 6(12), 201-213
13. Hermosa, A. M., & Perilla, L. E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. Facultad Nacional de Salud Pública, 33 (2), 252-261. <http://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n2a12>
14. Hernández, P. C., Cortes, M. B., & Rivas, E. M.P. (2020). El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional, 1(7), 1-8.
15. Invenio, 16 (30), 145-163. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
16. Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
17. Lazarus, R. (2000). Estrés y emoción: Manejo e implicaciones en nuestra salud. Editorial Desclée de Brouwer, S.A. Bilbao

18. Linares, S. C. G. R. (2013). Análisis comparativo de la precariedad laboral en las tres principales metrópolis mexicanas para el 2010. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 21(1), 131-146.
19. Mejía, M. R. (2015). Reconfiguración del capitalismo globalizado y resistencias desde América Latina. *Nómadas*, 43, 149-165.
20. Mitchell C. OPS / OMS | Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes [Internet]. Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud. 2021
21. Morán, Consuelo, Landero, René, & González, Mónica Teresa. (2009). COPE-28: un análisis psicométrico de la versión en español del Brief COPE. *Universitas Psychologica*, 9(2), 543-552. Recuperado en 04 de noviembre de 2021, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672009000200020&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672009000200020&lng=pt&tlng=es).
22. Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. (Primera edición).
23. Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90
24. Paredes, R., Peña, N., & Vacio, I. (2016). El estrés laboral en México. *La Micro y Pequeña Empresa: Un análisis desde la perspectiva económico administrativa. Tópicos Selectos de Micro y Pequeñas Empresas*. ECORFAN. 1(1), 368-376.
25. Plaza, C. (2007). Estrés, Aspectos Médicos. *La Mutua (Madrid)*(18), 67-92. <https://www.fraternidad.com/es-ES/download/estres-aspectos-medicos>
26. Ramos, V., & Jordão, F. (2015). La relación entre el estrés laboral, las fuentes que dan el origen y las estrategias de afrontamiento en el sector público y privado. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31 (1), 11-20. <http://doi.org/10.1016/j.rpto.2014.11.008>
27. Ruiz Bolívar, Carlos. Validez. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. Disponible en <http://investigacion.upeu.edu.pe/images/7/74/Validez.pdf>, Octubre 2016
28. Santillán-lima, J. C., Molina-Recalde, A. P., Molina-Granja, F. T., Vásconez, M. F., Rivadeneira, e. P., & Lozada-Yanez, r. M. (2019). Las redes sociales en el rendimiento

- académico. Colegios particulares de la ciudad de Riobamba (Ecuador). Revista Espacios, 40(8).
29. Santillán-Lima, J. C., Rocha-Jacome, C., Guerrero-Morejón, K., Llanga-Vargas, A., Vásconez-Barrera, F., & Molina-Granja, F. (2017). EL IMPACTO DE LOS SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES Y LAS TICS EN LAS NECESIDADES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. In IV Congreso Internacional de Ciencia Tecnología Innovación y Emprendimiento CITE.
30. Sepúlveda, A. Romero, A. y Jaramillo, L. (2012). Estrategias de afrontamiento y su relación con depresión y ansiedad en residentes de pediatría en un hospital de tercer nivel. Boletín médico del Hospital Infantil de México, 69(5), 347-354. Disponible: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-11462012000500005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-11462012000500005&lng=es&tlng=es). [Consulta: 2019, febrero 17]
31. Sociedad Española de Medicina Psicosomática. (2016). Contexto actual de los problemas de ansiedad en el entorno laboral. XLIV Congreso de la Sociedad Española de Medicina Psicosomática. Madrid
32. Unión General de Trabajadores de Andalucía. (s.f). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales UGT Andalucía. [http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_riesgospsicosocialesand/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf)
33. Verduzco, R. O. F., & Hernández, C. G. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. Cultura Científica y Tecnológica, 1(64), 31-42