Gestión de trabajo seguro, un análisis desde la salud mental en el sector de hidrocarburos.

Carol Cañas Navarro

Lesly Ortiz Duran

Dayana Rubio Roa

Universitaria Agustiniana - Uniagustiniana

Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización de Gerencia De La Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá

2026

Gestión de trabajo seguro, un análisis desde la salud mental en el sector de hidrocarburos.

Carol Cañas Navarro

Lesly Ortiz Duran

Dayana Rubio Roa

Tutor

Diana Derly Bueno Castro

Trabajo para optar al título de Especialización de Gerencia De La Seguridad y Salud en el Trabajo

Universitaria Agustiniana - Uniagustiniana

Ciencias económicas y administrativas

Especialización de Gerencia De La Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

2026

Tabla De Contenido

Resumen (abstract) 6

abstract (resumen) 7

introducción 8

1. Descripción del problema 9

2. Objetivos 11

2.1 OBJETIVO GENERAL 11

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 11

3. Justificación 12

4. Marco referencial 14

4.1 MARCO TEÓRICO 14

4.1.1 trabajo seguro. 15
4.1.2 salud mental. 16
4.1.3 factores psicosociales. 16
4.1.4 impacto de la salud mental en el trabajo seguro. 17

4.2 MARCO CONCEPTUAL 17

4.2.1 ansiedad. 17
4.2.2 depresión 18
4.2.3 insomnio. 18
4.2.4 salud mental. 19
4.2.5 estrés. 19
4.2.6 fatiga laboral. 20

5. Metodología 22

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN 22

5.2 ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA Y BASES DE DATOS 23

5.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN 23

6. Resultados 25

7. Discusión.....33

8. Conclusiones 40

9. Referencias.....43

Tablas

Tabla 1..... 23

Resumen (Abstract)

El objetivo principal del documento es realizar un análisis de gestión de trabajo seguro, desde la salud mental de los empleados del sector, así mismo poder sensibilizar a los empleadores y trabajadores que tanto la salud mental y física son de suma importancia para un mejor desempeño en sus labores diarias y contar con un lugar de trabajo seguro en todos sus ámbitos. Para ello hemos decidido realizar una investigación mediante artículos encontrados en diferentes bases de datos que nos permiten sustentar e identificar la alteración de la salud mental tales como depresión, ansiedad, insomnio, entre otras, bajo un modelo de investigación de enfoque cualitativo de orden descriptivo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) todos los empleados de organizaciones tienen que gozar de un contexto laboral seguro y saludable; tanto físico como mentalmente.

Asimismo, se identifica que la salud mental en la actualidad afecta tanto a la sociedad como al mundo laboral con un índice alto de ausentismo por causa de alteraciones mentales como la ansiedad y depresión. El sector de hidrocarburos no es la excepción, ya que, por las exigencias y el control del trabajo, la carga y su ritmo laboral, el desarrollo de la carrera y la relación interpersonal impacta de gran manera la salud mental. Adicionalmente la Organización Mundial de la Salud (OMS) hace mención que las empresas, mediante capacitaciones tanto a los empleadores como a los trabajadores identifiquen e implementen planes de prevención de riesgos psicosociales, indispensable para que los trabajadores puedan contar un trabajo seguro.

Palabra clave: Salud mental, trabajo seguro, hidrocarburos, riesgos psicosociales, depresión, ansiedad

Abstract (Resumen)

The main objective of the document is to carry out an analysis of safe work management, from the mental health of workers in the hydrocarbon sector, as well as to raise awareness among employers and workers that both mental and physical health are of utmost importance for better performance in their daily work and to have a safe workplace in all its areas. To do this, we have decided to carry out an investigation using articles found in different databases that allow us to support and identify mental health alterations such as depression, anxiety, insomnia, among others, under a qualitative research model of a descriptive order. According to the International Labor Organization (ILO), all employees of organizations must enjoy a safe and healthy work environment; both physically and mentally.

Likewise, it is identified that mental health at work has a great impact on both society and the world of work with more than 12,000 million working days lost each year due to mental disorders such as depression and anxiety. In the hydrocarbon sector, mental health can be greatly affected by the demands and control of work, the workload and its work pace, career development and interpersonal relationships. Additionally, the World Health Organization (WHO) mentions that work must promote mental health, through training for both employers and workers, thus preventing psychosocial risks. This must be done so that workers can have a safe job.

Keywords: Mental Health, Safe Work, Hydrocarbons, Psychosocial Risks, Depression, Anxiety.

Introducción

El sector de los hidrocarburos es clave para la economía global, debido a su impacto en el desarrollo energético, industrial y financiero de los países. En función de la explotación, exploración, producción y logística de transporte de hidrocarburos implican operaciones continuas, de alta complejidad técnica y con elevados estándares de seguridad, donde los profesionales cumplen un rol importante para certificar la eficiencia y ejecución continua de los procesos. En este contexto, la gestión del trabajo seguro se ha consolidado como un eje fundamental dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), priorizando históricamente la prevención de accidentes físicos y la mitigación de riesgos operacionales. (Reason, (1997), *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate Publishing Reason, (1997) *Gestión de los riesgos de los accidentes organizacionales.* Ashgate Publishing; International Organization for Standardization [ISO], 2018

Sin embargo, las dinámicas laborales propias del sector como los turnos rotativos, las jornadas extensas, la disponibilidad permanente, el aislamiento geográfico, la presión por resultados y los estilos de liderazgo organizacional han evidenciado la necesidad de ampliar la mirada de la seguridad hacia dimensiones psicosociales. Diversas investigaciones han señalado que estos factores inciden de manera directa en la salud mental de los trabajadores, generando afectaciones como estrés crónico, insomnio, fatiga laboral, trastornos de ansiedad y depresión. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). En consecuencia, analizar la gestión del trabajo seguro desde una perspectiva integral que incluya la salud mental resulta fundamental para fortalecer las estrategias preventivas del sector y promover entornos laborales seguros. (Ministerio del Trabajo, 2019).

1. Descripción del problema

El sector de los hidrocarburos se establece como una de las industrias con mayor posicionamiento y rentabilidad a nivel mundial, ya que sus roles diarios como la de exploración, explotación y producción generan grandes beneficios económicos para los países y las entidades que participan. Sin embargo, detrás de estos resultados se encuentra el talento humano que, en otros roles operativos y administrativos, garantiza la continuidad de procesos altamente críticos. En este contexto, en lo posible debe mantenerse un porcentaje de error mínimo y de forma permanente controlado Reason, (1997), *Managing the risks of organizational accidents.* Ashgate Publishing

Las dinámicas del sector conllevan unas condiciones laborales determinadas, tales como participar en turnos rotativos, en jornadas largas; en disponibilidad operativa permanente, en cambios de horarios frecuentes, en trabajar en lugares geográficos muy alejados y en largos períodos de aislamiento familiar y social. Distintos estudios del sector han evidenciado que las condiciones anteriormente mencionadas, así como diversos factores organizacionales como estilos de liderazgo disfuncionales, alta carga de trabajo, presión por resultados y demandas de respuesta ante emergencias, conforman un escenario favorable para la exposición a riesgos psicosociales (Bakker & Demerouti, 2007; International Labour Organization [ILO], 2016),

Tradicionalmente, los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en hidrocarburos se han centrado en el control del riesgo físico y operativo (usando elementos de protección personal, procedimientos seguros y controles de ingeniería) mientras que el abordaje de los riesgos asociados a los trabajos técnicos y operativos empieza a no ser suficiente y a ser muy limitado, ya que no hay una cultura de reconocimiento de los riesgos psicosociales, ni de

planificación de acciones o de medidas de mejora para su gestión (International Organization for Standardization [ISO], 2018; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022),

¿Cómo incide la gestión del trabajo seguro en la prevención de riesgos psicosociales y en la salud mental de los trabajadores del sector de hidrocarburos, considerando los factores organizacionales, operativos y de liderazgo identificados en los sistemas de gestión SG-SST?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar la gestión del trabajo seguro desde la perspectiva de la salud mental en trabajadores del sector de hidrocarburos, mediante la revisión documental de literatura especializada.

2.2 Objetivos específicos

- ✔ Identificar los tipos de gestión del trabajo seguro implementados en el sector de hidrocarburos.
- ✔ Describir las estrategias de trabajo seguro reportadas en los artículos objeto de estudio.
- ✔ Determinar los factores asociados a la alteración de la salud mental en los trabajadores del sector de hidrocarburos.

3. Justificación

La presente investigación se justifica en la necesidad de ampliar el enfoque tradicional de la seguridad y salud en el trabajo dentro del sector de hidrocarburos, el cual históricamente ha priorizado la protección física de los trabajadores frente a riesgos mecánicos, químicos, biológicos y locativos derivados de la operación. Desde los SG-SST, la industria ha desarrollado estrategias robustas orientadas a la prevención de accidentes mediante capacitaciones técnicas, procedimientos seguros y el uso de elementos de protección personal (EPP). (Ministerio del Trabajo, 2019; International Organization for Standardization [ISO], 2018). Sin embargo, la complejidad operativa y la exigencia permanente del sector han demostrado que la seguridad no puede limitarse únicamente a lo tangible, ya que los factores psicosociales y emocionales inciden directamente en el desempeño, la toma de decisiones y la ocurrencia de eventos no deseados (D'Antoine, 2023).

Desde esta perspectiva, el estudio resulta necesario porque permite analizar qué tan efectiva es la gestión del trabajo seguro cuando se contrasta la protección física con la salud mental de los trabajadores.

Las condiciones laborales como los turnos prolongados, el aislamiento social, la presión operativa y los estilos de liderazgo pueden desencadenar alteraciones psicológicas, especialmente trastornos de ansiedad, que afectan la concentración, la percepción del riesgo y la respuesta ante emergencias (Alsharifi, 2022). Por ello, diagnosticar y visibilizar estos factores contribuye a fortalecer los sistemas de gestión, incorporando estrategias preventivas integrales que contemplen el bienestar emocional como parte de la seguridad laboral (International Labour Organization [ILO], 2016; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Asimismo, esta investigación beneficia en primera instancia a los trabajadores del sector de hidrocarburos, al promover entornos laborales más saludables, equilibrados y humanizados, donde la salud mental sea reconocida como un componente esencial de la seguridad (García, 2023; Calderón & Satama, 2025). De igual forma, impacta positivamente a las organizaciones, al proporcionar insumos para la toma de decisiones, el diseño de programas de intervención psicosocial, el fortalecimiento del liderazgo y la mejora del clima organizacional, lo cual repercute en la productividad, la reducción del ausentismo y la disminución de incidentes operacionales (ISO, 2018).

Finalmente, el estudio también aporta al ámbito académico y al campo de la seguridad y salud en el trabajo, al integrar la gestión del trabajo seguro con el análisis de la salud mental en un sector de alto riesgo como el de hidrocarburos (D'Antoine, 2023). Esto permite generar conocimiento aplicado, orientar futuras investigaciones y promover la actualización de los modelos preventivos hacia enfoques más integrales, donde la protección del trabajador abarque tanto su integridad física como su estabilidad psicológica.

4. Marco referencial

4.1 Marco teórico

La gestión del trabajo seguro en el sector hidrocarburos ha estado históricamente fundamentada en modelos de prevención centrados en el error humano y el control del riesgo físico.

Desde la perspectiva de (Reason, J. (1997) *Managing the risks of organizational accidents.* Ashgate Publishing los accidentes organizacionales se producen por fallas latentes en los sistemas, lo que dio origen al fortalecimiento de controles técnicos y administrativos dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Posteriormente, la International Organization for Standardization (2018), mediante la norma ISO 45001, amplió el enfoque hacia una gestión integral del riesgo, incluyendo factores organizacionales. Sin embargo, en sectores de alta complejidad como hidrocarburos, la aplicación práctica continúa priorizando riesgos físicos sobre los psicosociales.

Desde el modelo Demanda-Recursos Laborales (JD-R) propuesto por Bakker y Demerouti (2007), las demandas laborales elevadas —como carga de trabajo, presión por resultados y turnos prolongados— generan desgaste emocional cuando no existen recursos organizacionales suficientes. Este modelo explica la aparición de estrés crónico, ansiedad y fatiga laboral en industrias de alto riesgo.

La Organización Mundial de la Salud (2022) reconoce que el 15% de la población trabajadora presenta algún trastorno mental y que la depresión y la ansiedad generan más de 12.000 millones de días laborales perdidos anualmente. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2016) señala que el estrés laboral es uno de los principales riesgos emergentes en el mundo del trabajo.

En el sector hidrocarburos, las condiciones como:

- ✔ Turnos rotativos
- ✔ Aislamiento geográfico
- ✔ Alta exigencia operativa
- ✔ Liderazgo jerárquico tradicional

constituyen factores predisponentes a riesgos psicosociales, lo que demanda una gestión del trabajo seguro que integre la dimensión emocional y mental del trabajador.

4.1.1 Trabajo seguro.

Se entiende como el conjunto de condiciones, prácticas y elementos organizacionales que buscan prevenir tanto daños físicos como psicosociales en el ambiente laboral. De acuerdo con la International Organization for Standardization (2018), un sistema de seguridad y salud en el trabajo debe proporcionar condiciones que permitan minimizar riesgos, proteger la integridad física y mental de los trabajadores y promover una mejora continua de los procesos preventivos.

Además, Caponecchia y Wyatt (2021), enfatizan que un "sistema de trabajo seguro" no puede reducirse solo a procedimientos o métodos de trabajo aislados, sino que implica una gestión integrada que considere el diseño de procesos, políticas organizacionales, formación, evaluación de riesgos y factores psicosociales para evitar daños tanto físicos como psicológicos en los trabajadores. Desde la perspectiva teórica, Reason, (1997), *Managing the risks of organizational accidents.* Ashgate Publishing, agrega que la seguridad depende no solo de acciones individuales sino del diseño del sistema organizacional y la gestión de fallas latentes que pueden conducir a incidentes.

En el sector de hidrocarburos, la seguridad siempre se ha visto como la prevención de accidentes físicos (explosiones, derrames, caídas). Sin embargo, hoy también es importante

cuidar la salud mental de los trabajadores, porque influye directamente en la seguridad, el rendimiento y la cultura de la empresa. Desde el trabajo seguro se busca identificar los riesgos, evaluar y controlar los riesgos, mejorar continuamente y generar en los trabajadores una cultura de prevención.

Este sector se rige bajo estándares internacionales como la norma ISO 45001, y lineamientos planteados por la OIT (International Labour Organization y recomendaciones de la OMS (World Health Organization),

4.1.2 Salud mental.

Según la OMS (World Health Organization), [Organización Mundial de la Salud] la salud mental es un estado de bienestar que le permite a las personas reconocer sus capacidades, afrontar situaciones de tensión, trabajar de forma productiva y contribuir a la comunidad.

En hidrocarburos es clave la salud mental, ya que los trabajadores se enfrentan a largas jornadas laborales, con turnos rotativos, espacios aislados, trabajo bajo presión.

4.1.3 Factores psicosociales.

En este sector se presentan los siguientes factores de riesgo psicosociales:

- ✔ Fatiga
- ✔ Privación del sueño
- ✔ Aislamiento social
- ✔ Estrés
- ✔ Exposición a eventos críticos como accidentes

Estos factores de riesgos pueden ocasionar:

- ✔ Trastornos de ansiedad
- ✔ Depresión

- ✔ Disminución de atención
- ✔ Improductividad

4.1.4 Impacto de la salud mental en el trabajo seguro.

La relación es directa, este sector a pesar de tener un alto nivel de riesgo cualquier error por más pequeño que sea puede ocasionar graves consecuencias.

- ✔ El estrés reduce la concentración
- ✔ La fatiga afecta la capacidad de reacción del trabajador
- ✔ Se disminuye el compromiso con los tiempos de respuesta en las actividades laborales
- ✔ La ansiedad ocasiona que se cometan errores

4.2 Marco conceptual

4.2.1 Ansiedad.

Trastorno que constituye uno de los problemas de salud mental que más predomina en la población trabajadora (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019). Se caracterizan por respuestas emocionales de miedo, preocupación excesiva, tensión constante e hiperactivación fisiológica, que superan la capacidad adaptativa del individuo frente a las demandas del entorno. Desde el enfoque clínico y ocupacional, los principales síntomas incluyen, inquietud o sensación de peligro permanente, dificultad para concentrarse, irritabilidad, trastornos del sueño, fatiga constante, taquicardia o tensión muscular. (Asociación Americana de Psiquiatría [APA], 2022).

En el ámbito laboral, el diagnóstico de trastornos de ansiedad se realiza mediante evaluaciones psicológicas, entrevistas clínicas, aplicación de escalas estandarizadas y análisis de factores de riesgo psicosocial. Su identificación temprana resulta clave para prevenir accidentes, deterioro del clima laboral y enfermedades laborales de origen mental (APA, 2022; OMS, 2019).

4.2.2 Depresión.

Es una de las condiciones mentales con mayor afectación a nivel mundial y difíciles de tratar; dado que interfiere con la vida cotidiana, con la capacidad para trabajar, dormir, comer o cualquier actividad que interfiera en el día a día (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2015 - 2022). Es decir, se caracteriza por tristeza permanente, no presenta interés por ejecutar cualquier tipo de dinámica que normalmente se pueden disfrutar, esto suele suceder durante al menos un periodo de dos semanas, incluso pueden llegar a tener pensamientos intrusivos de autolesión o suicidio.

La depresión en el ámbito laboral puede causar bajo rendimiento en sus actividades, ausentismo, poca concentración, constantes accidentes, esto ha afectado a más 350 millones de trabajadores en el mundo, algunas de las principales causas de la depresión laboral pueden ser debido a, impotencia de no conseguir los resultados esperados o condiciones laborales que causan pueden empezar como estrés laboral. (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017).

4.2.3 Insomnio.

Trastorno del sueño ocasionado por la alteración del ciclo circadiano, se evidencia cuando presentan fatiga y bajo rendimiento en las actividades diarias e irritabilidad, está presente en la etapa adulta y representa un importante problema de salud para todo el mundo (Clin Sleep Med, 2008)

En el ámbito organizacional las condiciones de jornadas laborales con turnos atípicos exponen a los trabajadores a no tener un descanso reparador y se asocia con trastornos de ansiedad, depresión, condición física deteriorada y mental, eventualmente, conduce a una calidad de vida desgastada. (National Library of medicine [NML],2008), [Biblioteca Nacional de Medicina [NML],2008].

4.2.4 Salud mental.

Es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a momentos de estrés de la vida cotidiana, poder aprender y trabajar para contribuir a la mejora de su comunidad, Es además un derecho fundamental ya que permite sustentar la toma de decisiones de manera individual y colectiva (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Es un complejo que cada persona afronta de manera diferente, los riesgos pueden manifestarse en cualquier etapa de la vida o incluso en todas las etapas, del mismo modo los factores de protección se pueden dar durante toda la vida, estos riesgos y factores de protección se pueden dar a diferentes escalas locales que afectan a familias o comunidades o a nivel mundial que puede ser una recesión económica o emergencia humanitaria.

El impacto de la salud mental en el ámbito laboral se evidencia en datos concretos. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2024), se evidencia que el 15% de personas en edad de trabajar tienen trastorno mental. El estrés, la ansiedad y la depresión son unos de los factores más influyentes en el impacto de la salud mental de los trabajadores, las consecuencias de estos problemas se reflejan en los resultados de las organizaciones (Ranijiwala, 2024), cuando este tipo de problemas no son tratados pueden llevar a pérdidas por ausentismo laboral, baja productividad y aumento rotativo del personal.

4.2.5 Estrés.

Se define como la reacción, positiva o negativa, ante situaciones externas desafiantes. Cualquier persona puede padecerla, independientemente de su género, edad, raza o condición económica, factores que suelen derivar del estilo de vida actual. Esta respuesta se manifiesta en entornos laborales y sociales, repercutiendo directamente en la salud psicológica y física de los individuos (Orlandini, 1999)

El entorno laboral es el principal factor del estrés total que una persona puede experimentar; la intensidad horaria juega un papel muy importante, ya que se invierte gran parte del tiempo en el desarrollo de actividades programadas por las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2016). realizando un análisis se puede interpretar, que se destina una proporción considerable de la vida a cumplir con dichas funciones. Los factores que ocasionan esta alteración están estrechamente relacionados con un desajuste entre los trabajadores, las condiciones y la estructura organizacional (Leka, 2004), lo que termina generando diversos problemas de salud física y mental.

4.2.6 Fatiga laboral.

Es un cambio que ocurre en el cuerpo de forma natural; produciendo reducción en la capacidad de desempeño lo cual afecta directamente la salud, el bienestar y condición de la vida laboral. Se identifica por la pérdida momentánea de la capacidad de realizar sus tareas asignadas en el entorno organizacional (Vega, 2019). Los empleados que no pueden tomar sus recesos en momentos oportunos y el reposo adecuado para contrarrestar su cansancio este podría llegar a prolongarse a fatiga crónica (International Labour Organization [ILO], 2016). Por otra parte, el cansancio laboral puede presentarse mayormente en personas que tienen como demanda trabajos mentales, por esto es necesario comprender que un empleado que se encuentra con agotamiento es mucho más propenso a cometer errores, esta es una de las condiciones que llegan a ser un factor determinante para el aumento de accidentalidad laboral y disminución de su estado de alerta e incremento de los errores de memoria.

Desde el punto de vista de la empresa donde la persona realiza sus labores es necesario identificar cuáles son las características de las condiciones de su trabajo que incrementan la fatiga para así poder implementar medidas que puedan disminuirla, estas medidas deben ser

aquellas que eliminen o minimicen los riesgos así también reduciendo los efectos de dichas condiciones de trabajo sobre la fatiga del trabajador (ISO, 2018). Además de esto se podría desarrollar acciones para los trabajadores como la capacitación, estrategias y habilidades para la gestión del cansancio.

5. Metodología

La metodología en una monografía de compilación es muy importante porque explica de una forma clara y sistemática como se realizará la investigación. En este tipo de trabajos no se recogen datos directamente, sino que se revisan artículos científicos publicados en las bases de datos que se relacionan en la matriz de referencia, es decir se busca información ya existente de manera organizada para analizarla e interpretarla y así responder preguntas de la investigación. Aspectos claves:

5.1 Tipo de investigación

El siguiente estudio se ejecutó desde una perspectiva cualitativa son calificación descriptiva cuya perspectiva de investigación busca describir, comprender y explicar fenómenos sociales, humanos u organizacionales, analizando significados, experiencias, percepciones y contextos de una manera más detallada, Según Roberto Hernández Sampieri, el enfoque cualitativo se fundamenta en la recopilación y análisis de datos para comprender fenómenos desde la visión de los participantes, utilizando procesos inductivos.

Este enfoque se basa en la revisión documental de literatura científica relacionada con la gestión del trabajo seguro y la salud mental en contextos laborales, particularmente en el sector hidrocarburos. Es coherente con lo planteado por Gallart (1992), quien señala que la investigación cualitativa busca comprender fenómenos sociales a partir del análisis contextual y la construcción progresiva de categorías interpretativas.

5.2 Estrategia de búsqueda y bases de datos

Para dicha estrategia se realizaron las búsquedas en las bases de datos como: PubMed, Science Direct y Scielo donde se analizaron artículos científicos de todo el mundo que mencionan temas de interés, esta búsqueda se realizó con palabras claves como salud mental, riesgos psicosociales, hidrocarburos, trabajo seguro, depresión, ansiedad, estrés laboral. enfocándose en el sector de hidrocarburos, en esta ocasión fue fundamental realizar las búsquedas con palabras que estuvieran en inglés y conectando la búsqueda con el AND para lograr tener una mayor información como “safe AND work" o "safe AND working” y “mental AND health”, fueron claves para obtener la mayor cantidad de artículos en los buscadores.

Tabla 1

Buscadores

ESTRETEGIA DE BUSQUEDA	BASES DE DATOS
Psychosocial risk AND safe work - 216	DIALNET
Mental healt AND Hydrocarbons - 171	SCIELO
Mental Health AND Oil - 50	SCIENCEDIRECT
25 ARTICULOS SELECCIONADOS DE LAS BASES DE DATOS	

Fuente: Autoridad propia (2026)

5.3 Criterios de inclusión y exclusión

Se consideraron publicaciones entre español e inglés con respaldo académico, tales como estudios empíricos, revisiones sistemáticas y documentos técnicos oficiales, que abordarán la relación entre salud mental (ansiedad, depresión, estrés, insomnio y fatiga laboral) y contextos laborales industriales. Asimismo, se consideraron lineamientos y directrices emitidos por la OMS, la Organización Internacional del Trabajo e International Organization for Standardization, en materia de salud mental y seguridad laboral.

Se excluyeron estudios ajenos al ámbito laboral, publicaciones sin revisión por pares o sin sustento académico, así como documentos anteriores a 2010, con excepción de autores clásicos como Reason (1997), cuya contribución resulta fundamental para el análisis de la cultura de seguridad organizacional.

6. Resultados

6.1 Resultado del desarrollo del primer objetivo, identificar los tipos de gestión del trabajo seguro implementados en el sector de hidrocarburos

Los resultados de este primer objetivo se dan en términos de tres categorías la primera ISO 45001; Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, segunda ISO 31000; Gestión del riesgo y la tercera ISO 14001; Sistema de Gestión Ambiental. Se realiza el análisis de los 25 artículos que en la matriz se evidencian.

A partir de la óptica cualitativa tuvo lugar la constancia en el hecho de que 24 de los 25 artículos revisados en el presente análisis se referían a algún sistema de gestión, lo que determinó la importancia de este tipo de marcos en la organización del trabajo seguro en un tipo de industria con un alto grado de riesgo.

La categoría con un mayor número de formas de gestión corresponde a la ISO 45001, la cual podía ser identificada en unos 24 artículos, posicionando, así como el núcleo a tener en cuenta en lo relativo a la gestión del trabajo seguro. Scientific reviews concuerdan en que este tipo de sistema permite la estructuración de procesos organizacionales que se encuentran orientados hacia la prevención de los riesgos laborales.

Leka, et al., (2011), testifican que los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo facilitan la identificación sistemática de peligros y que la gestión de los riesgos psicosociales es parte de una combinación de dimensiones organizacionales y humanas en el ámbito de la prevención. Y Iavicoli, et al., (2018), aducen que estos sistemas son capaces de establecer herramientas de evaluación basadas en unos criterios de salud, lo que supondrá la potenciación de un proceso de gestión y monitorización de riesgos.

Por su parte, Johnstone, et al., (2019), informan que los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en particular los que presentan esta orientación, emergen como mecanismos muy relevantes para la regulación de entornos laborales complejos, ya que hacen posible gestionar riesgos en operaciones de alto impacto, tal y como es el caso del sector de los hidrocarburos; los artículos revisados muestran que los mismos confirman el objetivo de la ISO 45001, esta se destaca por unir las políticas de seguridad, y participación de los empleados y los procesos de mejora continua, poniendo como un eje principal de la gestión preventiva.

La segunda categoría objeto de análisis corresponde a la ISO 31000, la cual nos encontramos en cerca de unos 18 artículos de la matriz; esta propuesta se relaciona con la necesidad de integrar la gestión de los riesgos dentro de las organizaciones, sobre todo en sectores con una alta complejidad operativa, como puede ser el sector de los hidrocarburos.

Desde la vertiente del análisis cualitativo, podemos afirmar que esta categoría complementa la gestión de la seguridad al ofrecer a las organizaciones un enfoque sistemático para poder abordar la identificación, análisis, evaluación y tratamiento del riesgo. En este sentido, Nielsen, et al., (2010), argumentan que la gestión organizacional de los riesgos tiene que tener en cuenta tanto los factores estructurales del trabajo (descripción del trabajo, emergencias, teniendo en cuenta el entorno) como los procesos organizacionales, de manera que poder explicar el riesgo desde un punto de vista sistémico.

Siguiendo esta línea, Aven (2016), defiende que la gestión del riesgo, incluso para aquellos marcos como la ISO 31000, no debe limitarse únicamente a un aspecto calculador de probabilidades, sino que debe integrar la incertidumbre, el contexto organizacional y la toma de decisiones. Lo que es muy importante en un sector como el de hidrocarburos, donde los riesgos son dinámicos y complejos.

De la misma manera, Hopkin (2018), también defiende que la ISO 31000 orienta a integrar la gestión del riesgo en todos los niveles de la organización, pero también facilitar la alineación entre la estrategia del negocio y la seguridad operativa, lo que permite una mejor gobernabilidad del riesgo.

A su vez, Hillson (2006), argumenta que una gestión del riesgo adecuada no tiene únicamente carácter preventivo, sino que también implica una forma de descubrir oportunidades, lo que va más allá de la visión de pura protección hacia una visión más estratégica.

Se apoya también Power (2009), quién –bajo el concepto "sociedad del riesgo organizacional"– sostiene que, dado su contexto muy expuesto a una serie de riesgos tecnológicos y operativos, sistemas de gestión de riesgos como la ISO 31000 aparecen para dar respuesta a la necesidad de controlar la incertidumbre en las organizaciones.

Por último, la categoría vinculada a la ISO 14001 se encuentra en más de 15 artículos, mostrando así que el componente ambiental también forma parte de la gestión del trabajo seguro del sector de los hidrocarburos.

A partir del análisis cualitativo se puede darle la vuelta a esta norma para verla como una norma que no sólo tiene como foco la protección del medio ambiente, sino que también contribuye de manera indirecta a la seguridad laboral en el sentido de que contribuye a que se realicen condiciones laborales más seguras, un control de las emisiones una gestión de las sustancias peligrosas y promoviendo la prevención de incidentes ambientales.

En este sentido, Zeng, et al., (2007), indican que la implementación de sistemas de gestión ambiental como la ISO 14001 contribuye al mejorar el desempeño organizacional mediante la disminución de los riesgos ambientales y operacionales lo que contribuye a mejorar la seguridad de los trabajadores.

Por su parte, Hillary (2004), por su parte, indica que la ISO 14001 facilita la adopción de prácticas sistemáticas para la gestión medioambiental, generando una cultura organizacional de prevención, que se extiende también en el área de la seguridad y salud laboral.

Del mismo modo, Delmas y Toffel (2008), también declaran que la adopción de la norma ISO 14001 responde a las presiones regulatorias, pero también responde a la necesidad de imbuir en la organización de la empresa los aspectos de reputación, que a su vez desembocan en la integración de la gestión medioambiental y otro tipo de sistemas de gestión, incluida la seguridad laboral.

En la misma línea González-Benito y González-Benito (2006), a su vez manifiestan que la gestión medioambiental genera una reducción de riesgos industriales gracias a que mejora el control de procesos y confiabilidad de la operación, lo cual resulta especialmente crucial en actividades extractivas como son las que se incluyen en el sector de hidrocarburos.

6.2 Resultado del desarrollo del segundo objetivo, describir las estrategias de trabajo seguro reportadas en los artículos objeto de estudio

Tras el análisis enfocado en trabajo seguro en la matriz, se pudo evaluar que 8 artículos analizados se pudo identificar que se menciona acciones y medidas orientadas a la prevención de riesgos laborales, adicionalmente a los analizado, es que varios de los artículos hablan frente a las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, mejoramiento de las condiciones de trabajo en dicho sector y donde la parte de bienestar laboral hace una gran labor en promocionar y gestionar los estilos de vida saludables a sus trabajadores. Gegenfurtner, et al., (2020).

Uno de los principales resultados sería la definición de la capacitación en materia de seguridad y de salud en el trabajo como una estrategia preventiva, en este sentido, tal y como expresan Gegenfurtner et al. (2020), los procesos de formación no solo transmiten

conocimientos, sino que permiten transferir prácticas seguras al contexto de trabajo, facilitando así comportamientos de prevención de los y las trabajadoras.

Desde su perspectiva, la capacitación no tendrá sentido si no se liga con la vida cotidiana de la organización y la promoción del aprendizaje continuo, lo que se hace especialmente importante en entornos con alta complejidad, como es el sector de los hidrocarburos, lo que también señalan otros estudios revisados, que constatan la relación positiva entre la formación al trabajo en el sentido de una reducción de los errores humanos, de la toma de decisiones o del mejoramiento de la cultura de la seguridad.

En la misma línea, Burke, et al., (2005), proponen que los programas de formación en seguridad tienen su impacto en la mejora del clima de trabajo, disminuyendo significativamente la tasa de accidentes laborales, más aún en procesos que combinan componentes teóricos y prácticos, reforzando así la estrategia de formación en industrias con alto riesgo.

Una estrategia que se ha identificado es la mejora de las condiciones laborales, especialmente en lugares donde hay una alta exposición a riesgos físicos, operacionales y psicosociales, como en plataformas petroleras, refinerías y actividades de exploración.

En este contexto, Leka, et al., (2015), subrayan que las intervenciones organizacionales que buscan mejorar el entorno de trabajo pueden reducir la exposición a riesgos y fortalecer la seguridad laboral, al mismo tiempo que benefician el bienestar de los trabajadores. Su enfoque destaca que la seguridad no solo depende de los procedimientos, sino también de las condiciones en las que se realiza el trabajo.

Por otro lado, Clarke (2010), menciona que las condiciones laborales tienen un impacto directo en el comportamiento seguro de los trabajadores, señalando que un ambiente de trabajo deficiente puede aumentar la probabilidad de incidentes. Desde su punto de vista, mejorar las

condiciones físicas y organizacionales es fundamental para establecer una cultura de seguridad efectiva.

Por su parte, Reason (1997), presenta un enfoque basado en sistemas, sugiriendo que los accidentes no son solo el resultado de errores individuales, sino que también surgen de fallas en el sistema organizacional. Esto subraya la importancia de intervenir en las condiciones de trabajo como una estrategia preventiva.

ya para la tercera estrategia que se enfoca en la promoción del bienestar laboral y salud integral, indica Kempa, et al., (2021), destacan que las organizaciones están integrando el bienestar y los riesgos psicosociales en sus políticas de seguridad, reconociendo que factores como el estrés, la fatiga y la carga mental tienen un impacto directo en la ocurrencia de incidentes laborales. Su enfoque resalta la importancia del diálogo dentro de la organización y la orientación institucional como herramientas clave para manejar estos riesgos.

De manera similar, Cooper y Cartwright (1994), argumentan que el bienestar laboral es un elemento fundamental de la seguridad, ya que el estado psicológico de los trabajadores afecta su rendimiento, comportamiento y toma de decisiones.

Además, Grawitch, et al., (2006), indican que las organizaciones que adoptan estrategias de bienestar no solo mejoran la salud de sus empleados, sino que también logran aumentar la productividad y disminuir el ausentismo, lo que demuestra el impacto positivo de estas intervenciones.

6.3 Resultado del desarrollo del tercer objetivo, determinar los factores asociados a la alteración de la salud mental en los trabajadores del sector de hidrocarburos

En un análisis general de la matriz se encontraron que 10 artículos hablan o se relacionan frente a la salud mental en el sector de hidrocarburos, porque, desde una perspectiva se puede

analizar que las condiciones laborales pueden afectar el bienestar psicológico de los trabajadores, porque, por sus jornadas tan extensas y prolongadas, el trabajo en zona remotas o campos lejanos, la rotación de laborales y la presión operativa y altos niveles de responsabilidad y a veces por un bajo pago o no es buen remunerado.

El estudio de Flores-Quiroz, et al., (2019), evidencio la presencia de trastornos de estrés crónico, dificultades en la unión o relación de su vida laboral con la familiar y síntomas de agotamiento emocional, los estudios revelan que los problemas psicosociales pueden incidir en la seguridad laboral o afectar su entorno laboral generando errores humanos o incidentes.

Es importante precisar que actualmente la salud mental, es un riesgo a tomado fuerza en el transcurso de los años y que muchos de los trabajadores si son afectados psicosocialmente en su rutina laboral, por medio de los PVE, se ha alcanzado a intervenir y prevenir este riesgo a todos los trabajadores del sector.

Finalmente, se observa una creciente atención hacia los factores psicosociales y la salud mental de los trabajadores, reconociendo que aspectos como el estrés laboral, la carga de trabajo y la insatisfacción laboral pueden influir tanto en el bienestar de los trabajadores como en la seguridad de las operaciones. Kozlova, et al., (2020).

Los resultados fundamentan la necesidad de gestionar factores organizacionales como la rotación de turnos y la sobrecarga laboral para prevenir el deterioro de la salud mental.

Se recomienda consultar las normativas locales de salud ocupacional para la implementación de medidas preventivas.

Maslach y Jackson (1996), proponen diseñar, en los diferentes departamentos organizacionales, un instrumento para evaluar el síndrome de fatiga laboral en los trabajadores; de este modo, se busca contextualizar el deterioro de la salud mental ocasionado por sus labores

diarias. Estos instrumentos les permiten a los líderes identificar y solucionar las zonas críticas, el clima laboral, el cumplimiento normativo y optimizar recursos.

Por otra parte, Shappell y Wiegmann (2003), utilizan el modelo del queso suizo de Reason (1990), para identificar fallas latentes y actos inseguros. Su enfoque analiza cómo el error humano y el clima de seguridad influyen en la cultura organizacional, buscando mitigar riesgos a través de la evaluación de la estabilidad emocional y la adaptabilidad del personal en situaciones de alta presión. continuamente realizan seguimiento de las reglas estipuladas por la organización a sus trabajadores con fines netamente de bienestar físico y mental y por otro lado la gestión de riesgos como la jerarquía de controles, la mejora continua y ciclo phva entre otros.

(Leka, Griffiths, & Cox, 2004). El estrés laboral se asocia a factores como la subutilización de capacidades, la insatisfacción con las metas, la ambigüedad de funciones, el mal ambiente, el trabajo por turnos y el conflicto entre la vida laboral y familiar. Gaceta laboral (2008), identifica la gestión de trabajo seguro mediante normas nacionales e internacionales, mejora continua y riesgos operacionales.

La dualidad de un enfoque que se encarga de fusionar dos procesos que pretenden proteger la integridad de los trabajadores; combinación de procedimientos basados en reglas organizacionales y adaptabilidad.

7. Discusión

En el siguiente apartado se encuentran documentos que tienen en común algo específico a investigar, pero estas investigaciones no se limitan a una ciudad o país específico.

En la ciudad de Bogotá, estudiante de la universidad de área andina Bernal (2012), decide indagar en el departamento del Casanare acerca de la salud mental de los supervisores de pozos petroleros.

El trabajo examinado aborda un problema que se presenta en la industria petrolera, que es la influencia de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores, especialmente en puestos de alta responsabilidad como los supervisores. El "ambiente laboral" no puede separarse de una interacción complicada entre la organización del trabajo, los requisitos de producción y la situación social, que están bien establecidos en la ciencia sectorial. Por ejemplo, en estudios recientes se ha demostrado que la carga de trabajo, la presión de tiempo y la falta de apoyo organizacional tienen un impacto directo en el bienestar y el rendimiento en el lugar de trabajo.

Una de las contribuciones más fuertes del trabajo es la centralidad dada al papel del supervisor, quien es el eje operativo y humano dentro del proceso de producción. Esto constituye una acumulación de presión (liderazgo, toma de decisiones críticas, responsabilidad por la seguridad), por lo que es un grupo particularmente vulnerable. Este concepto está en línea con la investigación que ha demostrado el vínculo entre el estrés y el agotamiento en los trabajadores petroleros, co relacionándose fuertemente con trastornos mentales, como la ansiedad, el agotamiento y la depresión. Así, el estudio logra demostrar que el problema no es individual, sino estructural, moldeado por cómo se organiza el trabajo en sí.

De la misma manera, el estudio de las transformaciones organizacionales tiene gran relevancia. Discute cómo las transformaciones para aumentar la productividad han generado

demandas laborales excesivas que manifiestan una contradicción fundamental en el desarrollo industrial, donde los procesos se optimizan, pero la demanda sobre el trabajador aumenta. Esto está en relación con las largas horas de jornada laboral, los entornos de trabajo orientados a resultados y de alto riesgo del sector petrolero que impulsan el estrés laboral. Se identifican factores, como el aislamiento, el trabajo por turnos, las largas horas, etc., que influyen en el rendimiento laboral y los ciclos biológicos, así como en las relaciones sociales.

Desde una perspectiva de salud ocupacional, estos aspectos crean riesgos psicosociales clave, ya que sus respuestas fisiológicas y psicológicas pueden resultar en enfermedades si la situación persiste durante períodos prolongados. En este sentido, el trabajo tiene éxito al considerar que la salud mental es el resultado de múltiples determinantes y no solo de condiciones individuales. El descubrimiento de particular significancia fue que la recuperación durante el descanso no era efectiva. Este problema desafía una de las ideas centrales de la organización del trabajo: que el descanso llena el vacío cuando se acumulan los factores estresantes.

Los resultados, sin embargo, implican estrés acumulativo, influenciado por factores no relacionados con el trabajo o un entorno de trabajo intensivo. Este hallazgo abre nuevas vías para la investigación, aún más entre el trabajo y la vida personal. El análisis añade además una dimensión diferencial al introducir el contexto del departamento de Casanare. Esta situación histórica de conflicto armado añade la percepción de inseguridad o presión social como factores de estrés para la región, lo que amplía la visión del problema en un sentido práctico más allá del espacio inmediato de los trabajadores.

Esto resalta la necesidad de tratar el riesgo psicosocial tanto a nivel territorial como organizacional. Sin embargo, hay varios límites importantes en el trabajo. En primer lugar,

aunque identifica claramente los factores de riesgo, no hay intervenciones específicas, lo que limita la viabilidad real. En segundo lugar, no estableció una jerarquía de factores según su impacto y no ayuda a priorizar acciones. Por último, tampoco hay un análisis más profundo de los factores de protección, como el apoyo social o la cultura organizacional, que ayudarían abordar los efectos negativos identificados.

El trabajo destaca cómo la situación de los supervisores en la industria petrolera responde a una sobrecarga psicosocial estructural, donde las demandas laborales y la transformación organizacional lleva a los trabajadores a enfrentar el estrés laboral y el desafío para las petroleras se reduce a traducir este diagnóstico en intervenciones concretas, con objetivos claros y con un enfoque a gestionar el riesgo, transformando las condiciones laborales y mejorar la calidad de vida mental de los trabajadores.

Hernández (2014). Estudiante de la universidad del rosario, realiza tesis en el año 2014 con base a un estudio realizado a 125 conductores de vehículos del sector de hidrocarburos, de sexo masculino que laboran en empresa de transporte terrestre en Bogotá, con el fin de identificar cuáles son los riesgos psicosociales que más afecta la salud de esta población. Este trabajo de grado examina los factores de riesgo psicosocial y su relación con la percepción de la salud mental de los conductores que trabajan en el sector de hidrocarburos en Bogotá. Muestra a partir de la observación que este grupo ocupacional experimenta el riesgo intra y extra laboral que se relacionan directamente con la salud psicológica.

Esto está en línea con algunos hallazgos de investigación que indican que los conductores que trabajan en la industria de hidrocarburos están altamente estresados y agotados, socialmente aislados y propensos a la ansiedad, directamente vinculados con las condiciones normales de trabajo y largas horas laborales. La implicación de esta investigación es la identificación de la

relación negativa entre los problemas psicosociales relacionados con el trabajo y las percepciones del estado de salud mental. Implicaciones: Cuanto más riesgo psicosocial al que está expuesto un trabajador, menor es su percepción de bienestar mental.

Este hallazgo también está de acuerdo con otros resultados obtenidos en otros estudios en Colombia en los que los factores intra y extra laborales se correlacionan negativamente con los cambios en la salud mental y negativamente con los cambios en las percepciones de bienestar mental de las personas, respectivamente, en conductores de los sectores de transporte e hidrocarburos. Desde una perspectiva interpretativa, sugiere que las condiciones laborales (por ejemplo, carga de trabajo, poco control sobre el trabajo, largas horas laborales, estilo de liderazgo, etc.) son los factores de riesgo dominantes.

Así, las demandas laborales parecieron ser uno de los factores de riesgo más relevantes, lo que refleja otros estudios que también confirman la carga de trabajo y las largas horas como causas de estrés crónico al trabajar en este tipo de actividad. El extra laboral, especialmente la distancia entre el hogar y el trabajo (tiempo de desplazamiento) también se considera un factor de riesgo significativo. La importancia de este hallazgo es que plantea el problema del contexto laboral de una manera diferente, el impacto directo y perjudicial de la condición vivida por el trabajador en la salud mental y su recuperación.

Los datos muestran que todos los trabajadores pueden caracterizarse por cierta vitalidad y funcionamiento social, pero hay una proporción notable con dificultad en ciertos roles emocionales y dimensiones de salud mental. Estos resultados sugieren que no todos los trabajadores sufren de enfermedades sintomáticas, aunque algunos grupos tienen vulnerabilidad psicológica. Sobre la base de este trabajo de investigación, es convincente al proporcionar

evidencia de riesgos psicosociales y salud mental desde un enfoque crucial, aunque no sin limitaciones.

En segundo lugar, aunque la muestra representa el sector incluido, este es uno restringido, por lo que no se puede hacer una generalización de los hallazgos a conductores en otros segmentos. Finalmente, la investigación no logró determinar cómo los factores protectores (apoyo social o mecanismos de afrontamiento) podrían amortiguar el riesgo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la comparación está en línea con los estudios sobre la industria del transporte que muestran el gran impacto de los turnos largos, la presión y las condiciones laborales en el estrés, la ansiedad y el trastorno emocional. Esto confirma la idea de que es una preocupación de toda la industria, no es un evento aislado. Los conductores relacionados al sector de hidrocarburos son un ejemplo de una población susceptible a riesgos psicosociales ya que la interacción entre las condiciones laborales y los factores externos impacta negativamente en la salud mental.

Por lo que es necesario implementar medidas que ayuden a prevenir el riesgo psicosocial; mejorar las condiciones laborales; y fortalecer el bienestar psicológico, con el fin de minimizar el daño causado por el riesgo psicosocial en la calidad de vida y el rendimiento laboral de los empleados.

Tesis presentada por un estudiante de la universidad internacional SEK de Ecuador. En Ecuador y Colombia este tipo de horario laboral es aprobado, aunque en pandemia por covid 19 estas jornadas se convirtieron en jornadas más largas ya que se debía cumplir con medidas preventivas sin tener en cuenta que estas medidas podrían afectar a los trabajadores de en su salud mental el tener su lugar de trabajo aislado, lejos de su núcleo familiar, con turnos rotativos y trabajar bajo presión. Para esta tesis los estudiantes revisaron y estudiaron 18 artículos

científicos en diferentes idiomas donde se logró concluir que varios factores afectan la salud mental de estos trabajadores siendo los más significativos los turnos rotativos y el tener el lugar de trabajo lejos de su familia esto genera estrés y ansiedad.

Con base a la tesis de grado realizada por la estudiante Espinoza (2022). Se encontraron que los hallazgos indican que la salud mental de los trabajadores en el sector petrolero constituye una preocupación clave para la salud ocupacional moderna. De hecho, la evidencia revisada señala que los riesgos psicológicos derivados de las condiciones naturales de la industria de hidrocarburos, el aislamiento geográfico, largas jornadas laborales y un sistema de turnos rotativos resultan en una alta exposición a factores de riesgo psicosocial que tienen un impacto significativo en el bienestar psicológico de los empleados.

Varios estudios de la revisión evidencian que los turnos nocturnos y rotativos ocasionan trastornos del sueño, fatiga, episodios de ansiedad y síntomas depresivos. Por ejemplo, investigaciones sobre trabajadores offshore, es decir extra costero, encontraron más trastornos del sueño y problemas de salud mental en relación con las largas jornadas laborales. Este resultado concuerda con otros estudios que han relacionado el trabajo por turnos con un aumento del estrés, somnolencia y un rendimiento laboral alterado. Y la organización del trabajo es claramente crítica para el bienestar mental.

Esta revisión sugiere que hay evidencia que indica que la presión laboral, la inseguridad en el empleo, la falta de autonomía y el bajo apoyo social se relacionan con un mayor agotamiento emocional y una peor capacidad de afrontamiento.

El estrés ocupacional en la industria petrolera juega un papel muy importante en este sentido, afectando la salud psicológica de los trabajadores y afectando directamente varios aspectos de sus vidas personales y sociales. Un resultado adicional importante es el impacto de la

soledad y el aislamiento social. El tiempo prolongado en campamentos aislados y la distancia durante períodos extendidos del núcleo familiar se presenta como un estrés extremo. Sin embargo, algunas investigaciones demuestran que en este grupo también existen estrategias de afrontamiento positivas, como altos niveles de interés laboral y resiliencia. Indica que, aunque en entornos laborales pobres los trabajadores pueden sufrir alguna adversidad, puede haber adaptaciones que sirvan como factores protectores, en particular, cuando hay un clima laboral favorable y apoyo en el entorno laboral, como con compañeros y gerentes.

Se evidencia una limitación importante: hay pocos estudios específicos en el contexto ecuatoriano. La ausencia de datos locales hace imposible comprender el verdadero efecto de estos factores en la población trabajadora de la nación, lo cual es una brecha considerable en la toma de decisiones en políticas públicas y programas de prevención. Los resultados sugieren que la salud mental en el sector petrolero no existe por sí sola, ni debe entenderse como desconectada de otros campos.

La evidencia presentada aquí es consistente con la necesidad de adoptar intervenciones para la prevención del riesgo psicosocial, incluyendo la gestión adecuada de las horas de trabajo, el fortalecimiento del apoyo organizacional y la evaluación regular de la salud psicológica.

Los trabajadores en el sector petrolero representan un grupo demográfico altamente vulnerable a los riesgos psicosociales, más comúnmente relacionados con los turnos rotativos, las altas cargas de trabajo y el aislamiento. Sin embargo, cabe señalar que, aunque existen factores de influencia positivos (por ejemplo, compromiso y resiliencia), no pueden compensar completamente los efectos perjudiciales de las condiciones laborales, lo que requiere una mayor investigación y actividades preventivas.

8. Conclusiones

En conclusión, la gestión del trabajo seguro en el sector de hidrocarburos desde un análisis enfocado a la salud mental y con base a investigaciones se logra identificar que no solo puede limitarse a la prevención del riesgo físico. Los factores psicosociales por ejemplo la ansiedad, el estrés por largas jornadas laborales y por el aislamiento, entre otros influyen directamente en el bienestar de los trabajadores y en evitar accidentes y enfermedades laborales.

Con las investigaciones podemos determinar que es indispensable integrar la salud mental al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo lo que llevaría a robustecer la cultura de la seguridad, mejorando la productividad de los empleados y disminuir tanto enfermedades como accidentes laborales, esto gracias a la implementación de estrategias preventivas como programas de apoyo psicológico, promover calidad de tiempo entre la vida laboral, personal y familiar siempre enfocado en el bienestar de los empleados.

Podemos concluir que una gestión del trabajo efectiva debe contar con una integridad donde se establezca la importancia de la salud mental contribuyendo a ambientes laborales más seguros.

El presente estudio tuvo como fin ampliar conocimientos sobre la gestión del trabajo seguro desde la perspectiva de la salud mental en trabajadores del sector de hidrocarburos, mediante la revisión documental de las bases de datos mencionadas en el documento; a continuación, un conjunto de conclusiones específicas que constituyen los resultados de la monografía guiada por el objetivo general y los objetivos específicos preliminarmente planteados en esta investigación.

Con respecto a los tipos de gestión del trabajo seguro implementados en el sector de hidrocarburos.

En esta investigación se pudo determinar las diferentes maniobras que realizan las organizaciones con apoyo de sus líderes; con el fin de inspeccionar varios factores que conllevan a tener un control más riguroso de las acciones de los equipos de trabajo respecto a su estado de salud tanto físico y mental, Dentro de los aspectos más importantes se encontró la paradoja que existe en conexión con los efectos del trabajo en la salud mental, ya que, por un lado, es una fuente de satisfacción, realización y seguridad personal, y, por otro lado, pueden generar aspectos negativos sobre la misma, ocasionada por sobrecarga, estrés laboral, fatiga laboral; entre otros.

Con respecto a las estrategias de trabajo seguro.

Se destinan capacitaciones para los líderes; esto con el fin de consolidar las oportunidades de mejora escuchando a los encargados y así realizar un seguimiento a estas falencias. en lo posible reestructuren estrategias donde la salud mental del trabajador sea igual de importante a lo tangible, la implementación periódica de cuestionarios (batería de riesgo psicosocial) en los profesionales para detectar a tiempo prudente los factores con mayor necesidad de intervención

Con respecto a los factores asociados a la alteración de la salud mental en los trabajadores del sector de hidrocarburos.

Esta investigación surge de la necesidad de interpretar los factores condicionales en los que trabajadores del sector de hidrocarburos se encuentran expuestos, a través de información documentada se pudo concluir que la higiene de sueño de todos los funcionarios de encuentran perturbadas por el desorden de ciclo circadiano; esto a causa de la rotación de turnos, por otro lado el aislamiento social y la adaptación a los espacios asignados para realizar su labor y tener

su tiempo de descanso, situaciones como los desplazamientos y el aislamiento social hacen que su día a día se torne más agotador y estresante y; sumado a ello la responsabilidad operativa.

9. Referencias

Alroomi, A. S., & Mohamed, S. (2022). Physical isolation and safety behaviour among oil and gas workers in Kuwait: The mediating role of mental health. [Aislamiento físico y comportamiento seguro entre los trabajadores del petróleo y el gas en Kuwait: el papel mediador de la salud mental] *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 75, 104692. https://doi.org/10.1016/j.jlp.2021.104692

American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* [Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales] (5th ed., text rev.; DSM-5-TR). American Psychiatric Publishing.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. [El modelo de demandas y recursos laborales: estado actual de la técnica] *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bernal Gamboa, Edward Giovanny. (2012). *Riesgos para la salud mental de los supervisores de los pozos petroleros RIG 121, RIG 268 Y RIG 271 de PARKER DRILLING ubicados en el departamento de Casanare, Colombia.* Publicación. (Trabajo de grado especialización. Universidad del área andina.) https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/1727041b-7e05-4d4d-a85b-bef9f85b34e5/content

Caponecchia, C., & Wyatt, A. (2021). Defining a “safe system of work”. *Safety and Health at* [Definición de un “sistema de trabajo seguro”. Seguridad y salud en el trabajo.]*Work, 12*(4), 421–423. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.08.001

Carrión-García, M. A., Zepeta Hernández, D., Santiago Roque, G., Martínez Díaz, N., & del Ángel Salazar, E. M. (2023). Psychosocial risks and mental disorders among Mexican oil

workers. [Riesgos psicosociales y trastornos mentales entre los trabajadores petroleros mexicanos] *Revista Ciencias de la Salud, 21*(1), 1–14. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.11197

Cooper, C. L., & Sutherland, V. J. (1987). Job stress, mental health, and accidents among offshore workers in the oil and gas extraction industries. [Estrés laboral, salud mental y accidentes entre los trabajadores de plataformas petrolíferas en las industrias de extracción de petróleo y gas.] *Journal of Occupational Medicine, 29*(2), 119–125.

D'Antoine, E., Jansz, J., Barifcani, A., Shaw-Mills, S., & Harris, M. (2023). Psychosocial safety and health hazards and their impacts on offshore oil and gas workers. [Riesgos psicosociales para la seguridad y la salud y sus repercusiones en los trabajadores de plataformas petrolíferas y gasísticas en alta mar.] *Safety, 9*(3), 56. https://doi.org/10.3390/safety9030056

Decreto 1072 de 2015. (2015 mayo 26). *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Ministerio del Trabajo, Colombia. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173

Espinoza Banda, Carina Elizabeth. (2022). *Salud mental de los trabajadores del sector petrolero con jornadas extendidas y turnos rotativos: una Revisión Sistemática Exploratoria*. (Trabajo de fin de carrera. Universidad internacional SEK) https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4668/1/Espinoza%20Banda%20Carina%20Elizabeth.pdf

Gallart, M. A. (1992). *La integración de métodos y la metodología cualitativa*. Centro Editor de América Latina.

Hernández Ñáñez, Diana Lorena. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental percibida en un grupo de conductores del sector de hidrocarburos en Bogotá, Colombia.* Publicación Universidad del Rosario. https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/5cc99abf-3c18-45f2-9362-fc49429b9212/content

International Labour Organization. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. ILO. [Estrés en el trabajo: un desafío colectivo] https://www.ilo.org/resource/news/workplace-stress-collective-challenge

International Organization for Standardization. (2018). *ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. ISO. [Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: requisitos y guía para su uso. ISO] https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. [Trabajo saludable: estrés, productividad y la reconstrucción de la vida laboral.] Basic Books.

Ministerio del Trabajo. (2019 julio 22). *Resolución 2404 de 2019. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. República de Colombia. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641

Organización Mundial de la Salud. (2017). *Depresión y otros trastornos mentales comunes: Estimaciones sanitarias mundiales*. OMS. https://www.who.int/publications/i/item/depression-global-health-estimates

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades (11ª ed., CIE-11)*. OMS. https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices sobre salud mental en el trabajo*. OMS. https://www.who.int/es/publications/b/65964

Paredes Calderón, Y. C., & Villarreal Satama, F. L. (2025). Riesgos psicosociales en los conductores del sector hidrocarburífero: Revisión. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*. https://doi.org/10.61384/r.c.a..v5i3.1464

Reason, J. (1997) Managing the Risks of Organizational Accidents. Ashgate, Londres. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1716897

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. [Salud mental en el trabajo: informe sobre políticas] WHO & ILO. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944