

ESTRÉS Y APOYO EN EL TRABAJO EN PERSONAL DE COMPLEJOS PETROLEROS MARINOS DE PRODUCCIÓN EN MÉXICO.

REBECA DEL PINO PEÑA.

Resumen

El objetivo de este estudio se enfocó a realizar una evaluación cualitativa y cuantitativa del estrés y el apoyo en el trabajo del personal de los complejos petroleros marinos de producción más estratégicos en México. Entre sus principales resultados se encontró que estos trabajadores están altamente estresados, debido al desequilibrio existente entre los estresores y los apoyos con los que cuentan, situación que se acentúa en los empleados de compañías contratistas y en los puestos de mayor riesgo laboral. Hallazgos que se recomienda sean tomados en cuenta para la puesta en marcha de una administración estratégica del estrés laboral en esta ocupación de alto riesgo, enfocada a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores que laboran en estas instalaciones claves para la economía mexicana.

Abstract

The purpose of this survey was a qualitative and quantitative assessment of stress and support of people working in petroleum marine premises located in strategic locations in Mexico. Among the main results it was found that workers live highly stressed, because of the lack of equilibrium between stressors and the support received at work. This situation tends to be worse in case of workers hired by companies offering outsource services and in jobs with high labor risks. Suggestions are made to control stress, risks and improve organizational and managerial support.

Palabras claves: Estrés y apoyo en el trabajo, complejos petroleros marinos de producción, administración estratégica del estrés laboral.

Key words: Job stress, organizational support, marine petroleum production.

La Organización Mundial de Salud (2005) destaca que el estrés en el trabajo se constituye en una de las máximas prioridades en el ámbito mundial en el campo laboral, pues se espera para el futuro su incremento progresivo por las condiciones actuales del mercado y los retos que impone el mundo de los negocios del nuevo siglo.

Bajo esta óptica, la Organización Internacional del Trabajo (2001) subraya que en la actualidad las compañías deberán poner especial atención en la óptima gestión, prevención, control y seguimiento del estrés en los centros laborales hoy en día, porque esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo.

De hecho, en la actualidad, diversos estudiosos y organismos internacionales coinciden en señalar que los efectos del estrés laboral lesionan la productividad y competitividad de las empresas, al afectar la salud física y mental de los trabajadores, lo cual les ocasiona costos humanos y económicos muy altos a las organizaciones (European Agency for Safety and Health at Work, 2003; The Global Occupational Network, 2002; Cox y Rial-González, 2003, Cryer, McCraty y Childre, 2003).

Ante tal panorama, Cooper (2000) propone que en la actualidad las empresas deben llevar a cabo la prevención y el manejo del estrés en su personal, mediante la puesta en marcha de una administración estratégica del estrés laboral, la cual se erige en una buena práctica de clase mundial, que enmarca la aplicación de un conjunto de estrategias, técnicas y actividades multidisciplinarias llevadas a cabo para identificar, evaluar y controlar los riesgos del estrés o condiciones potencialmente nocivas para el personal.

El punto de partida de dicha administración es la realización de una evaluación del estrés en el trabajo, en la cual se identifiquen los estresores laborales a los que se enfrenta el personal, así como los apoyos institucionales con los que cuenta para afrontar sus efectos negativos.

Este diagnóstico se constituye en una herramienta objetiva para la toma de decisiones. De allí se derivará el diseño de una serie de intervenciones que fungirán como respaldos para la resolución de la problemática presente en las organizaciones, en beneficio de los trabajadores y de la empresa.

Al respecto, resulta conveniente señalar que las diversas propuestas teóricas encaminadas a definir el estrés laboral, coinciden en señalar precisamente la falta de coincidencia, el choque o el desequilibrio existente entre las capacidades y recursos del trabajador (apoyos) y las difíciles condiciones y altas exigencias laborales (estresores) del mundo de hoy. Ellas pueden estar afectan-

do la salud ocupacional en el personal y creando diversos problemas organizacionales (Karasek y Theorell, 1990, Ivancevich y Matteson, 1991; Gutiérrez, Ito y Contreras, 2002; Peiró, 2000; Kompier, 2001; Daza y Nogareda, 2003; Levi, 2003).

De acuerdo con Ivancevich y Matteson (1991) el personal puede verse afectado por diferentes tipos de estresores en el trabajo. Ellos contienen estímulos perturbadores, amenazantes o adversos derivados de las condiciones y/o entorno laboral y provocan respuestas de estrés en los empleados. Dichos investigadores subrayan la existencia principalmente de estresores del medio ambiente físico, individual, grupal o colectivos, organizacional y extraorganizacional.

Estos estresores se ven neutralizados por los apoyos institucionales que proporcionan las compañías a su personal para hacer frente al estrés laboral. Estos apoyos funcionan como amortiguadores y/o moduladores de sus efectos negativos. Por lo tanto inciden en el grado de vulnerabilidad al estrés que presentan los trabajadores (Lazarus y Folkman, 1989; Ivancevich y Matteson, 1991; Merín, Cano y Tobal, 1996; Cox y Rial-González, 2003; European Agency for Safety and Health at Work, 2003).

Bajo esta óptica, una de las actividades ocupacionales con mayor riesgo de presentar niveles discapacitantes de estrés laboral es la que se realiza en los complejos petroleros marinos de producción, por la existencia de múltiples estresores laborales derivados de un ambiente y ritmo de trabajo altamente riesgoso (Sutherland y Cooper, 1996; Hellesoy citado por Sutherland y Cooper, 1996), así como por el confinamiento en medio del mar en el que se realiza esta labor (Cooper y Sutherland, 1991).

Entre los principales estresores laborales encontrados en los pocos estudios científicos realizados en los complejos petroleros marinos del Mar del Norte, sobresalen las condiciones climatológicas, la inseguridad industrial, las condiciones laborales y de vi-

vienda y el transporte aéreo (Hellesoy citado por Sutherland y Cooper, 1996; Sutherland y Cooper, 1996), así como la sobrecarga laboral de las jornadas continuas de trabajo intenso (Sutherland y Cooper, 1996; Parker, 1998) y el bajo apoyo institucional (Ulleberg y Rundmo, 1997).

Aunado a ello, se reporta la existencia de ciertos grupos de trabajadores que presentan una mayor vulnerabilidad, como el personal de las compañías contratistas, por sus condiciones laborales y de vivienda más precarias (Sutherland y Cooper, 1996) y el que ocupa puestos de mayor grado de riesgo laboral debido a que está expuesto a situaciones más peligrosas e inseguras de trabajo (Hellesoy citado por Sutherland y Cooper, 1996).

Por tales motivos, Sutherland y Cooper (1996) resaltan la necesidad de que la industria petrolera pueda llevar a cabo una administración estratégica del estrés laboral en los complejos petroleros marinos, con base en los problemas específicos presentes en estas instalaciones, con la finalidad de poder eliminar sus efectos negativos y evitar que éstos se agraven seriamente en el futuro.

Con base en estas consideraciones, se partió de un diseño de estudio ex-post-facto de corte exploratorio, transversal, descriptivo, observacional y correlacional.

El objetivo de esta investigación se enfocó en realizar una evaluación cualitativa y cuantitativa del estrés y el apoyo en el trabajo del personal de los complejos petroleros marinos de producción más estratégicos en México.

De igual forma, con la finalidad de observar si sucedía una situación similar de causa-efecto en los trabajadores mexicanos, como la reportada en estudios científicos europeos sobre los grupos de trabajadores con mayor riesgo de tener problemas de estrés laboral. Este personal se enfrenta a un mayor número de estresores laborales

(Hellesoy citado por Sutherland y Cooper, 1996; Sutherland y Cooper, 1996) y cuenta con insuficientes apoyos institucionales para afrontar los efectos negativos del estrés (Ulleberg y Rundmo, 1997).

Se decidió entonces comparar las percepciones de riesgo y de apoyo entre el personal de PEMEX y el de las firmas contratistas

MÉTODO.

Debido a que esta investigación enmarcó la realización de un trabajo científico precursor en México, el trabajo de campo se apoyó en primera instancia en un estudio cualitativo, el cual estableció el puente para posteriormente llevar a cabo uno de corte cuantitativo.

Estudio Cualitativo.

- *Participantes:* Se trabajó con una muestra por conveniencia de 60 trabajadores de complejos petroleros de producción; de los cuales 30 eran de PEMEX y 30 trabajadores de compañías contratistas.
- *Instrumento:* Se elaboró una guía de temas sobre estresores y apoyos en el trabajo, la cual orientó las entrevistas cualitativas efectuadas, así como una guía de observación para el registro de factores de riesgo de estrés laboral en las instalaciones de estudio.
- *Procedimiento:* Se realizaron 60 entrevistas cualitativas y se llevó a cabo también la observación directa de los 5 complejos petroleros marinos de producción más estratégicos en México, para verificar la información obtenida en las entrevistas efectuadas. La información obtenida se ordenó con base en la clasificación de estresores en el trabajo de Ivancevich y Matteson (1991) y bajo la perspectiva de las escalas de estrés y apoyo en el trabajo del *SWS-Survey de Salud Mental, Estrés y Trabajo*, de Rodolfo E. Gutiérrez y Robert F. Ostermann.

Estudio Cuantitativo.

- *Participantes:* Abarcó a los 540 trabajadores que laboran en los 5 complejos petroleros de producción más estratégicos para México. Del total de la población de estudio, el 48% (261) de los trabajadores era de PEMEX y el 52% (279) prestaba sus servicios para una compañía contratista; mientras que en cuanto al grado de riesgo del puesto de trabajo del personal evaluado, el 31.5% (170) pertenecía a un nivel bajo, el 40.7% era medio y el 27.8% presentaba un grado alto.
- *Instrumento:* Se aplicaron las escalas de *Estrés en el Trabajo* y *Apoyo en el Trabajo* del formato tipo Lickert del *SWS-Survey de Salud Mental, Estrés y Trabajo*.
- *Procedimiento:* Se aplicó el instrumento de medición seleccionado para esta evaluación. Posteriormente, se efectuó una categorización en cuanto al grado de riesgo, mediante el método de jueces, clasificándose en tres niveles: menor, medio y alto. Para el tratamiento estadís-

tico de las variables independientes y dependientes, se utilizó el análisis múltiple de la varianza; mientras que para el nivel de riesgo del puesto, se aplicó la prueba Post Hoc C de Dunette para determinar entre cuales de dichos grados se localizaba la diferencia fundamental.

RESULTADOS.

Estudio Cualitativo.

Los resultados evidenciaron la presencia de múltiples estresores en el trabajo y un menor número de apoyos institucionales.

En el cuadro No. 1 se presentan las principales fuentes potenciales de estrés en el trabajo permanentes y de alta magnitud de corte agudo y crónico, e inclusive de naturaleza catastrófica generadora de estrés en el personal de estudio, algunas de las cuales se constituyen en riesgos laborales graves e inminentes en esta población.

En el cuadro No.2 se observan principalmente deficiencias en el apoyo en el trabajo reportado por los trabajadores entrevistados,

Cuadro 1. Fuentes de estrés en el trabajo halladas en el estudio.

1. *Medio ambiente físico:* Confinamiento a aproximadamente 80 kilómetros mar adentro, temperaturas en promedio de 40 grados y altos niveles de humedad; fenómenos climatológicos naturales moderados, intensos y catastróficos con manifestaciones permanentes y/o eventuales; movimiento, vibración y ruido permanente en las instalaciones, problemas de ventilación e iluminación; riesgos en la transportación aérea y marítima a plataformas, posibilidades de incendios, explosiones, accidentes de trabajo, caídas de herramientas, equipos y/o maquinarias, entre otras.
2. *Individuales:* Sobrecarga de trabajo; actividades demandantes, riesgosas y agobiantes, tareas monótonas y rutinarias, fallas en programas, bajas posibilidades de desarrollo profesional y trabajo bajo presión.
3. *Grupales:* Conflictos entre el personal de instalaciones terrestres y marinas, problemas intra e intergrupales entre trabajadores operativos y de confianza, falta de integración y apoyo grupal.
4. *Organizacionales:* Ausencia de procesos de reclutamiento y selección de personal, así como de capacitación e inducción al puesto y a las condiciones reales de estos centros de trabajo; clima organizacional problemático, jornadas laborales de 12 horas de trabajo diario durante 14 días mínimo, rotación de turnos, liderazgo autocrático, de personal.
5. *Extraorganizacionales:* Problemas familiares severos, vida social prácticamente nula, dificultades económicas.

que resultan insuficientes para que ellos puedan afrontar óptimamente el estrés laboral, lo que denota la necesidad de que en estas instalaciones se incremente este tipo de respaldos para que puedan fungir como mitigador y/o amortiguador de los efectos negativos del estrés en el trabajo.

Estudio Cuantitativo.

En la tabla No.1 se presenta la verificación realizada de la confiabilidad de las escalas del instrumento empleado, obteniéndose las siguientes cifras:

Puede verse en la tabla No. 2 la marcada diferencia en los resultados de las dos compañías. En todos los casos los trabajadores de las compañías contratistas mostraron un mayor índice de estrés en el trabajo. Igualmente, de acuerdo con lo esperado, quienes ocupaban puestos de mayor riesgo tuvieron niveles superiores de estrés en el trabajo. Se encontró en una prueba post hoc, que la diferencia fundamental se dio entre los puestos de riesgo alto y medio.

En la tabla No. 3 se observa que la puntuación del personal de PEMEX obtenida en el apoyo en el trabajo es mayor y que los de me-

nor riesgo perciben mayor apoyo. En la prueba post hoc se encontraron diferencias significativas entre los tres niveles analizados.

DISCUSIÓN.

En esta investigación se encontró que el personal de los complejos petroleros marinos de producción evaluados, reporta un alto nivel de estrés en el trabajo, lo cual puede ser probablemente ocasionado por el entorno de riesgo sobresaliente y potencialmente estresante derivado de las características particulares, la dinámica, el ritmo y el entorno laboral y de vivienda propios de esta actividad ocupacional, como señalan Cooper y Sutherland (1991), Sutherland y Cooper (1996) y Hellesoy (citado por Sutherland y Cooper, 1996).

Inclusive de acuerdo con los resultados obtenidos de los estudios cualitativo y cuantitativo efectuados, este grado de estrés puede ser producto del desequilibrio existente entre estresores y apoyos en el trabajo. Hallazgos que concuerdan con la información derivada de los estudios de Sutherland y Cooper (1996) y Hellesoy (citado por Sutherland y Cooper, 1996).

Figura 2. Deficiencias del Apoyo en el Trabajo (reportadas por los encuestados)

1. Insuficientes medidas institucionales en materia de salud ocupacional (falta de una planeación y abordaje al respecto, así como de personal especializado en este rubro y como ausencia de un abordaje estratégico del estrés laboral).
2. Insuficientes acciones laborales en seguridad e higiene industrial (insuficientes simulacros, cursos de capacitación, equipos y transportes, existencia de puestos de trabajo con diferentes grados de exposición a condiciones laborales de inseguridad, siendo los trabajadores que se desempeñan en los de mayor grado de riesgo los más expuestos a incendios y/o explosiones, sustancias químicas y/o radioactivas, gases y vapores que pueden ser tóxicos y dañinos, así como a accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incapacidades laborales e inclusive de muerte.
3. Falta de valoración del trabajo y las contribuciones realizadas por el personal de estos centros de trabajo a México, así como escaso y/o prácticamente nulo reconocimiento y motivación de parte de los jefes al personal operativo, así como de las autoridades de instalaciones terrestres a los logros obtenidos laboralmente aunque superen las metas programadas en los planes de trabajo originales.
4. Falta de suficientes redes de apoyo por parte de los superiores y compañeros de trabajo.

Tabla 1. *Confiabilidad de las Escalas de Estrés y Apoyo en el Trabajo del SWS-Survey de Salud Mental, Estrés y Trabajo.*

Área.	Escala.	Alpha.	Escala.	Alpha.
Trabajo.	Estrés.	.84	Apoyo.	.80

Tabla 2. *Promedios y desviaciones estándar de estrés en el trabajo por grado de riesgo en el puesto por empresa.*

Puesto recodificado	Empresa	Media	Desv. típ.	N
Riesgo bajo	PEMEX	80.4462	7.40572	65
	CONTRATISTAS	95.3905	6.25960	105
	Total	89.6765	9.89627	170
Riesgo medio	PEMEX	82.2167	7.24619	120
	CONTRATISTAS	97.1200	6.22196	100
	Total	88.9909	10.06735	220
Riesgo alto	PEMEX	84.0789	6.34721	76
	CONTRATISTAS	99.6757	5.64257	74
	Total	91.7733	9.85339	150
Total	PEMEX	82.3180	7.13728	261
	CONTRATISTAS	97.1470	6.29862	279
	Total	89.9796	10.00248	540

Tabla 3. *Promedios y desviaciones estándar de apoyo en el trabajo. Por grado de riesgo en el puesto y empresa.*

Puesto recodificado	Empresa	Media	Desv. típ.	N
Riesgo bajo	PEMEX	76.3077	6.57867	65
	CONTRATISTAS	65.9143	5.84267	105
	Total	69.8882	7.94093	170
Riesgo medio	PEMEX	70.6333	6.80575	120
	CONTRATISTAS	59.2700	5.88416	100
	Total	65.4682	8.54288	220
Riesgo alto	PEMEX	68.9605	7.86798	76
	CONTRATISTAS	57.6622	5.45285	74
	Total	63.3867	8.82324	150
Total	PEMEX	71.5594	7.59715	261
	CONTRATISTAS	61.3441	6.77887	279
	Total	66.2815	8.81191	540

De igual forma, se observaron diferencias estadísticamente significativas entre el estrés y el apoyo en el trabajo con relación a la empresa de contratación y el nivel de riesgo del puesto de trabajo.

Se encontró que los trabajadores de compañías contratistas son los que están más estresados, pues enfrentan un mayor número de estresores laborales por las precarias condiciones laborales y de vivienda que tienen, como lo indican en un estudio Cooper y Sutherland (1991), así como por el bajo apoyo institucional detectado, lo cual confirmó la información obtenida por estos autores en una investigación que llevaron a cabo en 1996.

De igual forma, se observó que el personal con puestos de mayor riesgo se encuentra también más estresado, como señalan Sutherland y Cooper (1996) por el ambiente y dinámica laboral altamente riesgoso en materia de seguridad industrial a bordo, por lo cual se incrementa el número de estresores laborales a los que están expuestos éstos, al mismo tiempo que los apoyos institucionales que reciben son insuficientes para que puedan afrontar óptimamente el estrés en el trabajo.

Los resultados cuantitativos obtenidos en este estudio aunados a las percepciones de los trabajadores en un plano cualitativo, resaltan la necesidad de que la industria petrolera mexicana tome en cuenta lo expuesto por Sutherland y Cooper (1996) sobre la importancia de poner en marcha una administración estratégica del estrés laboral en estas instalaciones, encaminada a proporcionarles a éstos mayores apoyos institucionales para la mejora de su calidad de vida ocupacional.

De igual forma es indispensable que las

autoridades, administradores y personal especializado en salud ocupacional, seguridad e higiene industrial de estas instalaciones, enfaticen sus acciones en el personal con puestos de mayor riesgo laboral y de compañías contratistas, pues enmarcan a los grupos de trabajadores de mayor riesgo encontrados en esta investigación.

De lo contrario, como exponen Sutherland y Cooper (1996), podrían continuar presentándose e incrementándose mayores problemas de estrés, si no se aplica una administración estratégica del estrés laboral en los complejos petroleros marinos de producción mexicanos.

Se recomienda a los responsables de estos centros de trabajo, que lleven a cabo intervenciones para la prevención, manejo, control y seguimiento del estrés laboral de estos trabajadores, basadas en los resultados obtenidos en esta investigación (procesos de reclutamiento y selección de personal, programas de capacitación, rediseño de condiciones laborales y de vivienda; incremento de medidas y equipos de seguridad; establecimiento de redes de apoyo, cambios en el clima organizacional, entre otras).

Finalmente, es importante subrayar que este estudio representa el parteaguas para construir y enriquecer esta línea de investigación científica, mediante la realización de futuros estudios que incluyan otras variables de análisis, donde las aportaciones de la psicología del trabajo y organizacional serán determinantes para la generación de nuevos conocimientos científicos en esta materia, los cuales puedan trascender socialmente en beneficio de la calidad de vida laboral de los trabajadores que laboran en estas instalaciones estratégicas para la economía mexicana.

Referencias.

- Cooper C. L (2000). *Strategic stress management and organizational approach*. Basingstoke: Mcmillan.
- Cooper C.L. y Sutherland V. (1991). *Stress and Accidents in the Offshore Oil and Gas Industry*. Houston, Gulf. Pub.Co.
- Cox, T. y Rial-González, E. (2003). *El Estrés laboral: Panorámica europea*. Madrid: Centro Temático de la Agencia Europea sobre Buenas Prácticas, Sistemas y Programas/ Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones de la Universidad de Nottingham.
- Cryer, B., McCraty, R. y Childre, D. (2003). Desconéctese del estrés. *Harvard Business Review*. Julio.104-109.
- Daza, M. y Nogareda, C. (2003). *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2003). Working stress. *Review for Agency for Safety and Health at Work*, magazine 5. Belgium: Autor.
- Gutiérrez, R. E., Ito, E. y Contreras, C. C. (2002). *Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud SWS-Survey (desarrollo y criterios de aplicación)*. México: UNAM.
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (1991). *Estrés y trabajo*. México: Trillas.
- Karaseck, R. y Theorell, T. (1990). *Health work: Stress productivity and the reconstruction of working life*. New York: John Willey & Sons.
- Kompier, M.A.J. y Cooper, C.L. *Preventing Stress, Improving Productivity: European Case Studies in the Workplace*, Longon: Routledge. 2001.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *El estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Editorial Martínez Roca.
- Levi, L. (2003). *Guidance on work-related stress*. Belgium: Agency for Safety and Health at Work.
- Merín, J., Cano A. y Tobal J.M. (1995). El estrés laboral: Bases teóricas y marco de intervención. *Ansiedad y Estrés*. 1 (2-3), 113-130.
- Organización Mundial de Salud. (Consultado en enero de 2005). *Informes sobre estrés en el trabajo*. Nueva York: Autor. [En línea]. Disponible <http://www.cinu.org.mx/onu/estructura/organismos/oms.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Informe sobre el empleo en el mundo principales conclusiones*. Ginebra: Autor.
- Shuterland, V. y Cooper, C. L. (1996). Stress in the offshore oil and gas exploration and production industries: an organizational approach to stress control, *Stress Medicine*, 12(1): 3-18. *The Global Occupational Network/GOHNET*. (Consultado en febrero de 2003). *Primera campaña europea para combatir el estrés laboral*. Belgium: Autor. [En línea]. Disponible en http://www.who.int/occupational_health/publications/newslette/index.