

# **Calidad de vida en el trabajo del personal de complejos petroleros marinos de producción en México.**

Rebeca del Pino Peña.

Cita:

Rebeca del Pino Peña (2007). *Calidad de vida en el trabajo del personal de complejos petroleros marinos de producción en México. XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Guadalajara.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-066/1547>

## **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE COMPLEJOS PETROLEROS MARINOS DE PRODUCCIÓN EN MÉXICO.**

Rebeca del Pino Peña. Universidad Autónoma del Estado de Morelos

### **LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: ¿DERECHO LABORAL ASPIRACIONAL O FACTOR PATÓGENO ORGANIZACIONAL ACTUAL?**

La incongruencia entre el discurso hegemónico empresarial con la realidad actual del mundo del trabajo en materia de salud y seguridad ocupacional, refleja el claroscuro de la dinámica organizacional del nuevo siglo. Instaurada en un doble mensaje que abandera, por una parte, la luminosidad de discursos teóricos sobre la imperante necesidad de la incorporación y puesta en marcha de las denominadas "buenas prácticas de clase mundial" ante los crecientes riesgos laborales derivados de las condiciones de un entorno y ritmo ocupacional más adverso. Paradójicamente, con la falta de responsabilidad social de las compañías hacia la clase trabajadora, así como de su calidad de vida laboral para su óptimo desempeño y bienestar ocupacional, por la búsqueda únicamente de su éxito financiero para poder estar a la altura de las exigencias de la globalización de la economía actual.

Al respecto, vale la pena señalar que la exigente competitividad del mundo de los negocios actual, no justifica que todavía hoy en día, sean muy pocas las organizaciones que se han preocupado de la calidad de vida en el trabajo de la fuerza productiva, la cual de acuerdo con Del Pino (2006) se constituye en la piedra angular de las empresas, al ser la fuente y fortaleza principal de su productividad, calidad y riqueza organizacional, cuya contribución es relevante para su entorno social.

De hecho, es lamentable esta situación en pleno siglo XXI, porque desde 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho de todas las personas a unas condiciones de trabajo justas y favorables.

De igual forma, de acuerdo con la Organización internacional del Trabajo (2001) dentro de las empresas, muchos empleados se ven expuestos a riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales o ergonómicos en su entorno laboral. Principalmente en los países en vías de desarrollo, la limitación de los recursos técnicos y financieros influye directamente en todos los aspectos de la producción, como son la salud y seguridad en el trabajo y la salud del ambiente de trabajo, así como la del ambiente externo. La tensión psicológica ocasionada por las presiones de trabajo y tiempo ha llegado a ser más frecuente

durante la década pasada. El trabajo monótono que requiere de constante concentración, las horas de trabajo irregulares, cambios de trabajo, etc., también pueden tener efectos psicológicos adversos. La sobrecarga y tensión psicológica se han asociado con perturbaciones de sueño, el síndrome de extenuación y depresión. Existe evidencia epidemiológica de un alto riesgo de desórdenes cardiovasculares (enfermedades del corazón, particularmente coronarias e hipertensión) asociados con la tensión de trabajo).

Inclusive, los trabajadores sufren 250 millones de accidentes todos los años a consecuencia de los cuales se producen 330,000 defunciones. Otros padecimientos son los causados por 160 millones de casos de enfermedades ocupacionales, las diversas problemáticas laborales que repercuten en la salud física y mental de los trabajadores, así como las pérdidas económicas que equivalen al 4% del Producto Nacional Bruto del mundo. Por eso, los encargados de la formulación de políticas y los empleadores deben velar por brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable (*The Global Occupational Network*, 2003).

Este panorama pone en evidencia el rescate de la calidad de vida en el trabajo como un derecho laboral fundamental de las clases trabajadoras, el cual pone énfasis en la dimensión humana en las organizaciones, al hacer referencia a un estado óptimo de las relaciones entre los colaboradores de una empresa y su medio ambiente laboral en forma integral. Concepto que de acuerdo con Turcotte (1996) se enfoca a mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre en su trabajo, con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total.

De hecho, el trabajo puede ser promotor de la salud, pues de acuerdo con Organización Mundial de Salud (2005) una actividad laboral satisfactoria en un entorno seguro y agradable es fuente de bienestar en los trabajadores, puede facilitar la adopción de prácticas laborales que contribuyan al bienestar de los empleados y les fomenta estilos de vida más sanos. Todo lo contrario al panorama actual del sector productivo, en el cual pareciera que éste se está convirtiendo en un factor patógeno generador de mermas físicas y mentales en el personal de las empresas, alejado de las recomendaciones de un “trabajo decente” planteadas por este organismo internacional.

Este contexto social en el escenario ocupacional cobra vital importancia en el estudio de las ocupaciones de alto riesgo laboral, las cuales por sus características propias exponen a su personal a condiciones y demandas de trabajo más adversas. Como sucede

con el trabajo realizado en las plataformas petroleras marinas, el cual enmarca un complejo escenario ocupacional en confinamiento temporal en altamar.

## **EN MEDIO DEL MAR: CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN COMPLEJOS PETROLEROS MARINOS DE PRODUCCIÓN.**

El trabajo realizado en plataformas petroleras marinas engloba la exploración, la localización, la cuantificación, la perforación y la extracción del crudo y gas natural proveniente de las reservas de petróleo ubicadas en el océano, para posteriormente llevar a cabo su transportación y comercialización. Labor que se constituye en el factor clave de la producción y la riqueza de la industria petrolera mexicana, cuya aportación ha sido fundamental para el desarrollo del país durante los últimos años.

Específicamente, en el caso de los complejos petroleros marinos de producción, éstos destacan por ser las instalaciones más estratégicas del trabajo petrolero en la actualidad. Debido a que están constituidos por un conjunto de plataformas en las cuales se realizan las distintas labores necesarias para la explotación de petróleo, interconectadas por puentes metálicos con tuberías de conducción de hidrocarburos y pasos peatonales, con lo cual se logra una explotación racional y eficiente de gas y aceite, además de que su procesamiento se lleva a cabo en centros de trabajo integrados cuya capacidad modular es más económica (PEMEX, 2000).

Sin embargo, la dinámica y el ritmo laboral en estas instalaciones expone a su personal a condiciones de vida en el trabajo de alto riesgo, debido al entorno donde están ubicadas dichas instalaciones, así como por las actividades propias de este tipo de trabajo, el cual demanda una cuota diaria de producción de 3,268 barriles de crudo, de 4,526 millones de pies cúbicos de gas natural y 1,442 barriles de petrolíferos, a pesar de ciertos eventos adversos o contingenciales que suelen presentarse cotidianamente.

Esta situación, aunada a la escasa existencia de estudios científicos en esta población económicamente activa sobre las condiciones laborales en estos centros de trabajo marino de la industria petrolera, los cuales se han llevado a cabo principalmente en instalaciones europeas del mar del Norte (Sutherland y Cooper, 1991 y 1996; Hellesoy citado por Sutherland y Cooper, 1996, así como de unos estudios precursores realizados por Del Pino (2006) la cual encontró un alto nivel e incidencia de trastornos mentales y

físicos en las plataformas petroleras marinas mexicanas, situación que podría ser producto de la deficiente calidad de vida en el trabajo en estas instalaciones.

. Por ello, ante este panorama decidimos emprender una primera aproximación al estudio de la calidad de vida en el trabajo del personal de estas instalaciones mexicanas, por lo cual en la actualidad estamos llevando a cabo una investigación exploratoria, descriptiva y transversal de corte cualitativa-cuantitativa sobre esta temática, cuyo objetivo fue detectar las condiciones de calidad de vida en el trabajo del personal de compañías contratistas de los ocho complejos petroleros marinos de producción más estratégicos en el país.

De tal forma que en esta ocasión se presenta solamente la metodología del trabajo de campo del estudio cualitativo de corte exploratorio, transversal, descriptivo y observacional, el cual se basó en la realización de diez focus groups y 60 entrevistas de profundidad, así como de recorridos por las instalaciones de análisis. Para el análisis de la información cualitativa obtenida, se sistematizó con base en una serie de categorías en las cuales se clasificaron las diversas condiciones laborales detectadas en este estudio.

## **¿EN EL MAR LA VIDA ES MÁS SABROSA? UN ACERCAMIENTO AL ESTUDIO DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN COMPLEJOS PETROLEROS MARINOS DE PRODUCCIÓN EN MÉXICO.**

Entre los principales resultados, se encontraron importantes deficiencias en las condiciones de vida en el trabajo, algunos de los cuales se constituyen en riesgos laborales graves e inminentes en esta población trabajadora. En contraposición con un menor grado de apoyos institucionales que pueden fungir como mitigadores o moduladores de los efectos negativos de corte físico, psicológico y laboral presentes en el personal de estudio derivadas de su calidad de vida en el trabajo.

A continuación, se presentan en tablas, de manera esquematizada únicamente, los hallazgos más notables encontrados en esta investigación, los cuales se complementan con una serie de citas originales del discurso del personal entrevistado, con la finalidad de ilustrar las percepciones de los trabajadores de estas instalaciones con algunos de sus puntos de vista más representativos. Para posteriormente en otro apartado poder plantear ciertas explicaciones tentativas sobre estos resultados preliminares, los cuales serán enriquecidos con el análisis de otras variables que se están analizando como parte de esta

investigación científica, así como por la realización de una categorización más acabada de las dimensiones de estudio.

En la *TABLA 1* pueden revisarse en primera instancia las condiciones ambientales en las que se desarrolla esta actividad ocupacional de alto riesgo laboral, las cuales enmarcan una serie de fenómenos climatológicos y el entorno físico en el que se encuentran ubicadas estas instalaciones de trabajo petrolero marino .

**TABLA 1.**

**CONDICIONES LABORALES DEL MEDIO AMBIENTE.**

*“Estamos en medio del mar, donde ya no hay tierra, solo las inclemencias del tiempo, la humedad y el calor insoportable”  
(Operativo).*

- UBICACIÓN DE LAS PLATAFORMAS PETROLERAS EN LA SONDA DE CAMPECHE, APROXIMADAMENTE DE 80 A 90 KILÓMETROS DE DISTANCIA DE LA COSTA.
- INSTALACIONES DE TRABAJO QUE DEMANDAN UN CONFINAMIENTO EN MEDIO DEL MAR, DE 14 DÍAS CONSECUTIVOS COMO MÍNIMO, PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES LABORALES.
- ESTRUCTURAS DE ACERO DE HASTA 70 METROS DE ALTURA.
- CLIMA CÁLIDO CON TEMPERATURAS EN PROMEDIO DE APROXIMADAMENTE 36 A 40 GRADOS CENTÍGRADOS, CON NIVELES ALTOS DE HUMEDAD.
- DIVERSIDAD DE FENÓMENOS NATURALES CON MANIFESTACIONES PRÁCTICAMENTE CONSTANTES Y/O EVENTUALES; Y DE CORTE MODERADO, REGULAR E INTENSO DEPENDIENDO DE LA ÉPOCA DEL AÑO.
- POSIBILIDADES DE OLEAJE DE HASTA 12 METROS DE ALTURA O MÁS.
- INTENSA CONCENTRACIÓN AMBIENTAL DE CONTAMINANTES EN EL

AIRE POR DESECHOS INDUSTRIALES PRODUCIDOS POR ESTE TIPO DE ACTIVIDAD LABORAL.

- VELOCIDAD DEL VIENTO DESDE 70 HASTA MÁS DE 380 KM/HORA.
- MOVIMIENTO CONSTANTE DE NIVEL LEVE POR EL OLEAJE DEL MAR Y LA ACCIÓN DEL VIENTO, QUE PUEDE INCREMENTARSE POR LA FUERZA DEL OCÉANO Y DEL AIRE EN DETERMINADOS HORARIOS DEL DÍA Y ÉPOCAS DEL AÑO.

En la *TABLA 2* se expone el estado de las instalaciones físicas donde los trabajadores se desempeñan laboralmente en los complejos petroleros marinos de producción de estudio.

**TABLA 2.**  
**CONDICIONES LABORALES DE LAS INSTALACIONES DE TRABAJO.**

*“Aquí tienes que improvisar ¡esa es la palabra mágica! ¡si no no la libras! por ahí tenemos una bodega en el puente, un lugar para la computadora en lo que iba a ser una cabina telefónica, pones tablas que ya ni sirven para usarlas como mesas, improvisas lo que no tienes, pero tú tienes que sacar adelante el trabajo ¡de a fuerzas! (Mando medio).*

*“Por falta de espacios hay gente que no tiene un lugar de trabajo fijo y tiene que buscar dónde, ahí los ves, principalmente a los de compañía, con sus computadoras y papeles al aire libre, en las rejillas, en donde puedan, ¡los pobres!” (Mando medio).*

- CENTROS DE TRABAJO CON MÁS DE 24 AÑOS DE ANTIGÜEDAD.
- INADECUADA ILUMINACIÓN EN ALGUNAS INSTALACIONES QUE DIFICULTAN LA REALIZACIÓN DE LAS FUNCIONES DEL PERSONAL EN FORMA ÓPTIMA Y GENERAN MAYOR CANSANCIO VISUAL.
- ESPACIOS REDUCIDOS EN OFICINAS Y TALLERES QUE NO SON PROPORCIONALES CON LA CANTIDAD DE EMPLEADOS QUE LABORAN EN ELLOS.

- IMPROVISACIÓN DE LUGARES DE TRABAJO AL AIRE LIBRE O EN ESPACIOS NO OCUPADOS NI DESTINADOS PARA TAL EFECTO POR LA FALTA DE ÁREAS FIJAS EN PERSONAL DE COMPAÑÍAS.
- RUIDO INTENSO Y CONSTANTE EN ALGUNAS INSTALACIONES POR LAS ACTIVIDADES LABORALES QUE SE REALIZAN (ENTRE 80 A 92 DECIBLES APROXIMADAMENTE).
- VIBRACIÓN PRODUCIDA POR LA OPERACIÓN CON CIERTOS EQUIPOS DE TRABAJO.
- PRESENCIA Y CONTACTO CON SUSTANCIAS QUÍMICAS Y/O RADIOACTIVAS, ASÍ COMO CON GASES Y VAPORES QUE PUEDEN SER TÓXICOS Y DAÑINOS.
- MOBILIARIO, EQUIPOS DE OFICINA Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS MENORES QUE LOS RECIBIDOS EN INSTALACIONES TERRESTRES PARA ACTIVIDADES SIMILARES.

En la *TABLA 3* se puede consultar la situación de las instalaciones en las que habita el personal durante su estancia en medio del mar para la realización de su trabajo, tanto en lo que concierne a sus dormitorios, comedores y áreas recreativas.

**TABLA 3.**  
**CONDICIONES LABORALES DE LAS INSTALACIONES DE VIVIENDA.**

*“Una como mujer tiene que ver cómo le hace para bañarse, de rapidito, porque no hay baños para nosotras, te tratan parejo, tú ves cómo le haces. Cuando está otra compañera nos turnamos y nos cuidamos entre las dos” (Mando medio).*

- EXISTENCIA DE CONDICIONES DE HACINAMIENTO EN DORMITORIOS, SIN POSIBILIDAD DE PRIVACIDAD, NI DE DESCANSO PLENO DEBIDO A PERTURBACIONES NOCTURNAS DERIVADAS DE LOS OCUPANTES,



PROBLEMAS CON EL CLIMA, ASÍ COMO POR LA VIBRACIÓN Y/O RUIDO DE MAQUINARIA QUE ESTÁ EN FUNCIONAMIENTO LAS 24 HORAS DEL DÍA.

- VENTILACIÓN DEFICIENTE QUE GENERA LA ACUMULACIÓN DE OLORES DESAGRADABLES EN DETERMINADOS LUGARES DONDE SE CONVIVENCIA (COMEDORES, SALAS DE ESTAR, DORMITORIOS, ETC.).
- DE UNA A DOS INSTALACIONES DE COMEDOR PARA EL PERSONAL DE PEMEX, EN LAS QUE SE SIRVE UNA VARIEDAD DE ALIMENTOS EN CADA COMIDA, CON UN TRATO PREFERENCIAL AL PERSONAL DE CONFIANZA; MUCHAS PERSONAS CONSUMEN LAS VIANDAS EN CANTIDADES EXCESIVAS.
- EL PERSONAL DE LAS OTRAS COMPAÑÍAS NO CUENTA CON UN COMEDOR SINO QUE TIENE QUE INGERIR SUS COMESTIBLES AL AIRE LIBRE EN LAS REJAS DEL PISO DE LA PLATAFORMA O EN SU LUGAR DE TRABAJO.
- AUSENCIA DE INSTALACIONES RESERVADAS PARA HIGIENE DEL PERSONAL FEMENINO, POR LO CUAL TIENE QUE ASEARSE E IR AL SANITARIO A LAS INSTALACIONES COMUNES PARA EL OPERATIVO MASCULINO.
- INSUFICIENTES FUENTES DE ENTRETENIMIENTO EN PROPORCIÓN CON EL PERSONAL A BORDO, ESPACIOS QUE EN LA MAYORÍA DE LAS VECES SE EMPLEAN COMO SALAS DE JUNTAS O PARA IMPARTIR CAPACITACIÓN, POR LO CUAL SUFREN MODIFICACIONES, SIENDO ESCASAS LAS OCASIONES EN QUE PUEDEN UTILIZARSE PARA EL FIN CON EL QUE FUERON CREADOS.

En la *TABLA 4* pueden revisarse las condiciones de transportación del personal hacia sus instalaciones de trabajo, así como de regreso a tierra y a sus domicilios.

**TABLA 4.  
CONDICIONES LABORALES PARA LA TRANSPORTACIÓN.**

*“¿Aguas! (sic) tienes que tener cuidado al subir, sino te fijas puedes caerte al mar, y olvídate, nomás” (sic) no te salvas! (Mando medio).*

- TRASLADO DIARIO EN LANCHAS PARA IR A TRABAJAR PARA EL PERSONAL QUE NO SE ENCUENTRA HOSPEDADO DONDE LABORA, PARA LO CUAL ÉSTE REQUIERE INVERTIR HASTA SEIS HORAS EN UN MISMO DÍA, PARA TRANSPORTARSE DE IDA Y VUELTA A LAS INSTALACIONES DE TRABAJO.
- EN LA TRANSPORTACIÓN DE SUBIDA A LOS COMPLEJOS PETROLEROS, EL PERSONAL OPERATIVO LO HACE MARÍTIMAMENTE VÍA LANCHAS RÁPIDAS CON UNA DURACIÓN PROMEDIO DE CUATRO A CINCO HORAS DE TRASLADO, O EN BARCAZAS DONDE PASAN OCHO HORAS DE VIAJE APROXIMADAMENTE.
- EL TRASLADO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PEMEX SE REALIZA POR HELICÓPTERO, CON UNA DURACIÓN DE UNA HASTA DOS HORAS DE VIAJE APROXIMADAMENTE.
- FRECUENTEMENTE HAY INCUMPLIMIENTO EN LA HORA PLANEADA DE SALIDA PARA LA TRANSPORTACIÓN, CON ESPERAS DE HASTA DIEZ HORAS, E INCLUSIVE CANCELACIÓN DE SUBIDA A LAS INSTALACIONES, DEBIDO AL FUERTE OLEAJE PROVOCADO POR LAS INCLEMENCIAS DEL TIEMPO.
- TRASLADO DEL VEHÍCULO MARÍTIMO A LOS COMPLEJOS PETROLEROS MEDIANTE PASARELA, ESPECIE DE PUENTE COLGANTE EN EL QUE TIENEN UNOS CUANTOS SEGUNDOS PARA SUBIR (CON TODO Y EQUIPAJE) O POR “VIUDA”, ESPECIE DE CARRETILLA CONFORMADA POR UN ARO DE CORCHO CON CUERDAS DE DONDE SE SOSTIENEN CON FUERZA Y CUIDADO LOS OBREROS (PARA NO SUFRIR CAÍDAS, LAS CUALES SERÍAN MORTALES), QUIENES COLOCAN AL CENTRO SUS

PERTENENCIAS MIENTRAS ELLOS VAN A LA ORILLA DE ESTE TRANSPORTE; SON ELEVADOS A UNA ALTURA MAYOR DE LAS INSTALACIONES DONDE SERÁN DEPOSITADOS.

- EN LA TRANSPORTACIÓN DE REGRESO A TIERRA, EL PERSONAL OBRERO TARDA HASTA DIEZ HORAS, PORQUE SE RECOGEN A TRABAJADORES DE DIFERENTES INSTALACIONES.
- TARDANZA DE DOS DÍAS APROXIMADAMENTE PARA EL REGRESO AL DOMICILIO DEL PERSONAL..

La *TABLA 5* presenta el estado de las jornadas laborales del personal de los complejos petroleros marinos de producción detectado en esta investigación.

**TABLA 5.  
CONDICIONES LABORALES EN TORNO A LA JORNADA LABORAL.**

*“Como ingeniero, tienes que estar disponible las 24 horas del día, no tienes hora de descanso, tienes que estar cuando se necesite, por cualquier cosa que pueda presentarse, yo en promedio trabajo 19 horas al día, pero me gusta” (Mando alto).*

*“Luego, luego que desembarcas de la lancha, directito vas a registrarte e inmediatamente a trabajar ¡no hay pretextos! aunque te hayan hecho esperar horas y vengas mareado, te ponen a trabajar luego, luego” (Operativo).*

- EL PERSONAL INICIA SUS LABORES INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE REGISTRAR SU HOSPEDAJE EN LAS INSTALACIONES DE TRABAJO.
- JORNADAS OBLIGATORIAS DE 12 HORAS DIARIAS COMO MÍNIMO; NO OBSTANTE, EN ALGUNOS CASOS, POR LAS NECESIDADES DE TRABAJO, EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES DE PEMEX, SE ALARGAN HASTA EN 19 EN UN MISMO DÍA, POR LO MENOS DURANTE 14 DÍAS CONSECUTIVOS. EN LO QUE RESPECTA AL PERSONAL DE COMPAÑÍAS CONTRATISTAS,

GENERALMENTE PERMANECEN DE DOS A TRES SEMANAS, E INCLUSIVE, SU ESTANCIA PUEDE PROLONGARSE HASTA MESES, SI ES QUE LA DINÁMICA LABORAL ASÍ LO EXIGE.

- DESCANSO DE 14 DÍAS PARA EL PERSONAL DE PEMEX, Y DE UNA A DOS SEMANAS EN EL CASO DE LAS OTRAS COMPAÑÍAS.
- HORARIOS DE TRABAJO MIXTOS, DE LAS 7:00 A:M A LAS 19:00 P.M. Y VICEVERSA, CON ROTACIÓN DE TURNOS POR CATORCENA.
- IMPOSIBILIDAD DE BAJAR DE LAS INSTALACIONES DE TRABAJO AL TÉRMINO DE LOS DÍAS DE LA JORNADA LABORAL PACTADOS EN EL CASO DEL PERSONAL DE PEMEX, SI NO SE PRESENTA EL RELEVO DEL TRABAJADOR EN CUESTIÓN, LO QUE OCASIONA QUE SE TENGA QUE QUEDAR TRES DÍAS MÁS, SIN PREVIO AVISO.

En la *TABLA 5* se aprecia la descripción de las principales características de las tareas que llevan a cabo los trabajadores a bordo de estas instalaciones

**TABLA 5.  
CONDICIONES LABORALES EN TORNO A LAS CARACTERÍSTICAS  
GENERALES DE LAS TAREAS.**

*“Cuando entré no sabía nada de plataformas, mucho menos como hacer mi trabajo, poco a poco, fui aprendiendo con los ‘compas’ (sic), ellos te van enseñando” (Operativo).*

*“¡No hay pretextos! ¡Llueve, truene o relampaguee! ¡Tú ves como le haces! ¡La plataforma tiene que seguir, no puede parar! (Mando medio).*

- TRABAJO FÍSICO O INTELECTUAL DEMANDANTE, AGOBIANTE Y AGOTADOR, BAJO PRESIÓN DE TIEMPO.
- SOBRECARGA DE TRABAJO POR LAS DEMANDAS DIARIAS DE PRODUCCIÓN DE BARRILES, A PESAR DE LAS CONDICIONES CLIMATOLÓGICAS, DESFASAMIENTOS DE PLANES LABORALES,

ACCIDENTES, PERSONAL ENFERMO, ENTRE OTROS ASPECTOS QUE PUDIERAN PRESENTARSE.

- REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES RUTINARIAS, MONÓTONAS Y REPETITIVAS, CAUSANTES DE TEDIO Y FASTIDIO.
- EJECUCIÓN DE TAREAS COMPLEJAS Y DIFÍCILES QUE REQUIEREN ALTA ATENCIÓN Y CONCENTRACIÓN.
- POSTURAS CONSTANTES Y/O INCÓMODAS PARA LLEVAR A CABO EL TRABAJO DURANTE EL TIEMPO DE DURACIÓN DE LA JORNADA (12 HORAS COMO MÍNIMO). LAS POSICIONES SON, ENTRE OTRAS: DE PIE O SENTADOS, ENTRE TUBOS, SOSTENIDOS POR CUERDAS, EN CUCLILLAS.
- REALIZACIÓN DE LABORES PARA LAS CUALES EL PERSONAL NO RECIBIÓ UNA CAPACITACIÓN PREVIA.
- TRABAJO EMOCIONALMENTE DEMANDANTE QUE PRODUCE CAMBIOS EN EL ESTADO DE ÁNIMO.
- OBLIGACIÓN DE TRABAJAR SIN LOS RECURSOS NECESARIOS, SUFICIENTES Y/O EN MAL ESTADO.
- REALIZACIÓN DE TRABAJOS DIFERENTES A LOS ASIGNADOS POR EL PUESTO DESEMPEÑADO.

En la *TABLA 6* se observa las problemáticas presentes en el trabajo que se realiza en estas instalaciones, en cuanto a planeación y puesta en marcha de las tareas de corte técnico petrolero.

**TABLA 6.**  
**CONDICIONES LABORALES PARA LA PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN**  
**DE LAS TAREAS.**

*“La plataforma tiene sus riesgos, como jefe tienes que estar al tanto de tu gente para que no sufra accidentes, como cuando se les cae una*

*herramienta, y por descuidados pueden lastimar a alguien, o hasta matarlo si no trae casco ” (Mando medio).*

*“¿Ni ellos mismos muchas veces, saben qué quieren que hagas! cada rato te cambian lo que tienes que hacer ¡es un relajo! (Operativo).*

- CIERTA AMBIGÜEDAD DEL ROL DE TRABAJO POR LA FALTA DE UNA EXPLICACIÓN PREVIA DE FUNCIONES, OBJETIVOS Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO, ASÍ COMO POR CAMBIOS REPENTINOS DE ACTIVIDADES POR LAS EXIGENCIAS DE TRABAJO O CONTINGENCIAS PRESENTADAS.
- RECEPCIÓN DE ÓRDENES CONTRADICTORIAS, INCOMPLETAS, SIN CLARIDAD Y/O ERRÓNEAS EMITIDAS POR VARIAS PERSONAS, POR DUPLICIDAD DE FUNCIONES, CONFLICTOS JERÁRQUICOS O FALTA DE EXPERIENCIA.
- PROGRAMAS Y CALENDARIOS DE TRABAJO INCORRECTOS, QUE GENERAN CAMBIOS O CANCELACIONES EN LAS ACTIVIDADES LABORALES Y/O METAS DE TRABAJO.
- CUMPLIMIENTO FORZOSO DE LAS METAS DE TRABAJO PROGRAMADAS, A PESAR DE LAS CONDICIONES CLIMATOLÓGICAS O CONTINGENCIAS QUE PUDIERAN PRESENTARSE.
- PROGRAMAS Y CALENDARIOS DE TRABAJO INCORRECTOS, QUE GENERAN CAMBIOS O CANCELACIONES EN LAS ACTIVIDADES LABORALES Y/O METAS DE TRABAJO.
- RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE CONFIANZA POR CUMPLIR OBLIGATORIAMENTE LA CUOTA DIARIA DE PRODUCCIÓN, ASÍ COMO LOS PROGRAMAS Y METAS DE TRABAJO, EL USO ÓPTIMO DE RECURSOS Y LA SUPERVISIÓN DE LOS TRABAJADORES, ENTRE OTRAS TAREAS.

- EL PERSONAL OPERATIVO DEBE CUMPLIR CON LAS METAS EXIGIDAS POR SU JEFE, AUNQUE NO CUENTEN CON LOS RECURSOS NECESARIOS Y EN BUEN ESTADO PARA TAL EFECTO, NO ACCIDENTARSE NI TENER ERRORES DE TRABAJO QUE CAUSEN ATRASOS, REALIZAR LOS TRABAJOS QUE SE LES ASIGNE E IMPOSIBILIDAD DE TOMAR DECISIONES O TENER CONTROL SOBRE SUS LABORES.

La TABLA 7 muestra el panorama de los trabajadores en cuanto a sus posibilidades de desarrollo profesional, las cuales lamentablemente son escasas o prácticamente nulas.

**TABLA 7.**  
**CONDICIONES LABORALES EN RELACIÓN AL DESARROLLO PROFESIONAL.**

*“¿Hay ingenieros que se la pasan 30 años en el mismo puesto en el que entraron!” (Mando Medio)*

*“Como que te ‘oxidás’(sic) haciendo siempre lo mismo, sin nuevas cosas que tengas que hacer, que te hagan crecer más, y no te quedés ‘nomás’(sic) ahí bien estancado y sin poder subir a otro puesto mejor” (Operativo).*

- IMPOTENCIA POR NO TENER ALTAS POSIBILIDADES DE DESARROLLAR UNA CARRERA PROFESIONAL DENTRO DE LA EMPRESA.
- FRUSTRACIÓN POR LAS POCAS POSIBILIDADES DE PODER ASCENDER CON EL TIEMPO A UN PUESTO RELACIONADO CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL, AUNQUE EN UN INICIO SE ACEPTA LABORAR EN OTRO, CON LA REMOTA EXPECTATIVA DE QUE SE ABRA DICHA POSIBILIDAD.
- ABURRIMIENTO Y/O DESMOTIVACIÓN POR LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES AJENAS A LA FORMACIÓN Y/O INTERESES PROPIOS DEL TRABAJADOR, LO CUAL IMPIDE QUE EL TRABAJADOR PUEDA PROYECTAR TODO SU POTENCIAL Y NO SE ENFRENTA A NUEVOS RETOS PROFESIONALES, PARA DESARROLLARSE Y CRECER EN ESE ÁMBITO.
- EN EL CASO EN EL CASO DEL PERSONAL SUBCONTRATADO POR COMPAÑÍAS PRIVADAS PARA LABORAR EN LOS COMPLEJOS PETROLEROS MARINOS, ELLO SUELE REPRESENTAR EL PRIMER PASO PARA TENER UN ACERCAMIENTO A ESTA PARAESTATAL Y VER LA POSIBILIDAD DE PODER INGRESAR A TRABAJAR

POSTERIORMENTE EN DICHA INSTITUCIÓN, POR LO CUAL ÉSTOS PARA LOGRAR DICHO OBJETIVO ACEPTAN UNA SERIE DE CONDICIONES DE TRABAJO TODAVÍA MÁS DESFAVORABLES DE LAS QUE YA TIENEN, AUNQUE EN LA MAYORÍA DE LAS VECES NO LLEGAN A HACERLO,

En la *TABLA 8* pueden revisarse los múltiples conflictos que se presentan entre los superiores y compañeros de trabajo en los complejos petroleros marinos, los cuales suelen afectar la convivencia interpersonal entre el personal de estas instalaciones, condiciones que suelen ir en detrimento de su calidad de vida laboral.

**TABLA 8.**  
**CONDICIONES LABORALES DE CONFLICTOS GRUPALES.**

*“Casi ningún Ingeniero convive contigo, te ven menos, ¡si no les importas como trabajador menos como persona!, solamente te gritan y quieren que hagas lo que ellos quieren, aunque muchas veces ni saben hacer las cosas porque acaban de salir de la escuelita (sic) y no tienen ni idea de lo que es una plataforma” (Operativo).*

*“¿Es pura rivalidad!...los de tierra no nos tragan (sic) ni nosotros a ellos” (Operativo).*

- CONFLICTOS INTRAGRUPALES POR DIFERENCIAS EN EL ENFOQUE, MÉTODOS, PROCEDIMIENTOS Y/O TIEMPO INVERTIDO PARA LA REALIZACIÓN DE TAREAS, ASÍ COMO PARA LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y/O PROPUESTAS DE TRABAJO.
- CONFLICTOS INTERGRUPALES ENTRE LAS DIFERENTES ÁREAS DE TRABAJO, PRODUCTO DEL INCUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y/O TAREAS QUE DEPENDEN DE OTRO GRUPO DE TRABAJO, O DE ERRORES ORIGINADOS EN OTRO DEPARTAMENTO, LOS CUALES INFLUYEN NEGATIVAMENTE EN LAS LABORES, ASÍ COMO POR INTERESES GRUPALES Y/O PROBLEMAS INTERPERSONALES QUE IMPIDEN EL



CONSENSO Y EL TRABAJO EN EQUIPO, EN BENEFICIO DE LA INSTITUCIÓN.

- CONFLICTOS INTERGRUPALES DERIVADOS DEL FUERTE RESENTIMIENTO Y RECHAZO HACIA EL PERSONAL DE INSTALACIONES TERRESTRES.
- CONFLICTOS INTRA E INTERGRUPALES ENTRE EL PERSONAL OPERATIVO Y EL DE CONFIANZA, POR DIFERENCIAS EN LAS PERCEPCIONES, PRESTACIONES, POLÍTICAS Y CAMBIOS ADMINISTRATIVOS ASÍ COMO POR FAVORITISMO DE LOS JEFES POR FAMILIARES O PERSONAL CON INFLUENCIAS, EL NULO RECONOCIMIENTO Y MOTIVACIÓN AL PERSONAL OBRERO, ENTRE OTROS.

En la *TABLA 9* puede apreciarse la falta de un apoyo y cohesión social real entre superiores y compañeros de trabajo, lo cual se constituye en una área de oportunidad para la integración de los trabajadores, que funjan como un soporte sólido para el afrontamiento de las condiciones adversas laborales del acontecer diario y en las situaciones contingenciales y de emergencia.

**TABLA 9.**  
**CONDICIONES LABORALES DE APOYO Y COHESIÓN GRUPAL.**

*“Aquí si no ves por ti, nadie lo hace, a veces te sientes bien solo, y no sabes ni a quien recurrir para que te eche la ´mano´(sic)” (Operativo).*

*“Aquí estás peor que un ´perro´ (sic), nadie ´te pela´ (sic), ni siquiera porque das lo mejor de ti en el trabajo, menos en los huracanes ni en los momentos difíciles, cada quien tiene que ver como ´se rasca con sus propias uñas´ (sic), aquí no hay compañerismo, si tú no ves por ti, nadie lo hace” (Operativo).*

- DEFICIENTE APOYO DEL GRUPO DE TRABAJO DEBIDO A INTERESES PERSONALES, FALTA DE COHESIÓN GRUPAL, CLIMA ORGANIZACIONAL NO SATISFACTORIO, ASÍ COMO POR DIVERSOS CONFLICTOS INTRA E INTERGRUPALES.

- FALTA DE INTEGRACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DERIVADO DEL INDIVIDUALISMO Y FALTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL ENCAMINADO A LA FORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO, INTERESES PERSONALES, MANEJO INADECUADO DE JERARQUÍAS, TRATO DIFERENCIADO DEL PERSONAL, PROBLEMAS PERSONALES, DIFERENCIAS DE ESTILOS DE VIDA, ENTRE OTROS.
- FORMACIÓN DE SUBGRUPOS DE PERSONAL QUE COMPARTEN CARACTERÍSTICAS SIMILARES, SE LLEVAN BIEN O QUE MANEJAN CIERTAS JERARQUÍAS LABORALES, POR LO CUAL NO SE PERMITE LA ENTRADA A SUS GRUPOS A OTROS INDIVIDUOS QUE NO SEAN COMO ELLOS.
- PRESENCIA PRINCIPALMENTE DE LIDERAZGO AUTOCRÁTICO CON UN MANEJO CENTRALIZADO Y CONTROLADOR EN LA TOMA DE DECISIONES Y PROPUESTAS DE SOLUCIONES INDIVIDUALES, EL CUAL NO CONSIDERA EL PUNTO DE VISTA DE LOS TRABAJADORES, SIN BRINDAR UN APOYO SOCIAL A LOS TRABAJADORES QUE PUEDA SERVIRLES PARA MITIGAR Y/O MODULAR LOS EFECTOS NEGATIVOS DE LA DEFICIENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS COMPLEJOS PETROLEROS MARINOS.

La *TABLA 10* muestra una serie de deficiencias en materia de salud ocupacional, lo cual denota la necesidad de incrementar mayores apoyos de corte institucional para la prevención, manejo, control y seguimiento de las problemáticas de salud física y mental del personal de estas instalaciones, dadas las condiciones de baja calidad en el trabajo a las que están expuestos estos trabajadores en la realización de sus labores en el confinamiento marino.

**TABLA 10.  
CONDICIONES LABORALES EN SALUD OCUPACIONAL.**

*“Es necesario que lleven a cabo más medidas de salud en el trabajo, ya que solamente se cuenta con el apoyo del médico, ¡pero no hay psicólogo o quién te apoye emocionalmente cuando se pasan momentos de crisis en plataforma! ¡Ese tipo de asistencia es bien necesaria, la verdad! ¡ya estamos muy estresados y a veces ya no sabes ni que hacer” (Mando medio).*

- LA ÚNICA ATENCIÓN QUE RECIBEN A BORDO ES LA DE UN MÉDICO GENERAL.
- PREVALENCIA DE PADECIMIENTOS DE SALUD FÍSICA COMO TRASTORNOS GASTROINTESTINALES, RESPIRATORIOS, MÚSCULO-ESQUELÉTICOS, AUDITIVOS, DERMATOLÓGICOS, CARDIOVASCULARES, CRÓNICO-DEGENERATIVAS, CARDIACO-PERIFÉRICOS Y ALIMENTICIOS, ASÍ COMO TENSIÓN MUSCULAR, AGOTAMIENTO Y DEBILIDAD FÍSICA, DOLORES, ENTRE OTROS.
- INCIDENCIA DE PROBLEMAS DE SALUD MENTAL COMO NERVIOSISMO, MALESTAR EMOCIONAL, IRRITABILIDAD, ANSIEDAD, DEPRESIÓN, FALTA DE ATENCIÓN Y CONCENTRACIÓN, INESTABILIDAD EMOCIONAL, INCAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES, AGRESIVIDAD, ANGUSTIA, PESIMISMO, FRUSTRACIÓN, INSATISFACCIÓN PERSONAL, GANAS DE LLORAR, “SÍNDROME DE BARANDAL” , “SÍNDROME DEL MARIDO INTERMITENTE”, FALTA DE SEGURIDAD Y CONFIANZA EN SI MISMO(A), MAL HUMOR, INSOMNIO, MIEDOS, AGOTAMIENTO PSICOLÓGICO, ADICCIONES, IDEAS O INTENTOS SUICIDAS, AISLAMIENTO E INADAPTACIÓN AL MEDIO AMBIENTE LABORAL, FASTIDIO, ENTRE OTROS.
- INCERTIDUMBRE Y PREOCUPACIONES POR LA POSIBILIDAD DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES LABORALES Y MUERTES OCURRIDAS EN LAS INSTALACIONES DE TRABAJO, ASÍ COMO POR PROBLEMAS LABORALES, PELIGRO DE PERDER EL TRABAJO Y NO ENCONTRAR OTRO MEJOR, PO LA IMPOSIBILIDAD DE BAJAR DE PLATAFORMA EN LA FECHA

PROGRAMADA, LOS FENÓMENOS CLIMATOLÓGICOS, ETC.

- FALTA DE DESAHOGO DE PROBLEMAS, PREOCUPACIONES Y TEMORES CON UN ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL.
- AUSENCIA DE UNA PLANTILLA DE PERSONAL ESPECIALIZADO EN SALUD OCUPACIONAL Y FALTA DE UNA PLANEACIÓN Y SEGUIMIENTO SÓLIDOS SOBRE ASPECTOS DE SALUD OCUPACIONAL.

En la *TABLA 11* pueden revisarse la percepción subjetiva de los trabajadores de “no garantía de su integridad física y emocional”, por la peligrosidad de los riesgos de accidentes, enfermedades y/o muertes a los que están expuestos.

**TABLA 11.**  
**CONDICIONES LABORALES EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL**

*“¡La plataforma es como una ‘bomba de tiempo, en cualquier chico rato’ (sic), sin que te lo imagines, ni te lo esperes, puede quemarse o explotar, y hasta allí llegaste!” (Operativo).*

*“En mi opinión no son suficientes los equipos que tenemos en caso de un desastre, ¡y eso, te pone los ‘nervios de punta’! (sic) porque te preocupas ‘demás’ (sic) y no puedes hacer bien tu trabajo, por miedo a que algo te vaya a pasar” (Operativo).*

- DEFICIENCIAS EN CIERTAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES, LAS CUALES POR EL TIPO DE TRABAJO DEL QUE SE TRATA REQUIEREN DE UN CONTROL TOTAL EN ESTE RUBRO (PRESENCIA EN EL PISO DE RESIDUOS PELIGROSOS PRODUCTO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES, ASÍ COMO DE DESECHOS ORGÁNICOS E INORGÁNICOS EN LAS ÁREAS DE TRABAJO Y EN LAS HABITACIONES, SUPERVISIÓN DEL EMPLEO DEL EQUIPO DE SEGURIDAD POR PARTE DEL PERSONAL, ENTRE OTROS).
- RECONOCIMIENTO DEL ALTO RIESGO EXISTENTE EN ESTE TIPO DE INSTALACIONES LABORALES POR LAS CONDICIONES EN LAS QUE OPERAN, EL MEDIO AMBIENTE DONDE ESTÁN UBICADAS Y EL TIPO DE TRABAJO A DESARROLLAR.

- PERCEPCIÓN DE INSEGURIDAD POR CIERTA “INEFECTIVIDAD DE SUPERVIVENCIA” EN CASO DE UNA EMERGENCIA (INSUFICIENTES SALVAVIDAS, DISPOSITIVOS DE ALARMA, EQUIPO DE INCENDIO, UNIFORMES, PLANES DE EVACUACIÓN, RUTAS DE ESCAPE, ATENCIÓN MÉDICA, TRANSPORTES).
- PERCEPCIÓN DE FALTA DE UNA GARANTÍA DE PROTECCIÓN A LA INTEGRIDAD DEL TRABAJADOR CUANDO DESEMPEÑA SUS FUNCIONES LABORALES, LO CUAL OCASIONA TEMORES Y PREOCUPACIONES POR EL TEMOR A SUFRIR UN ACCIDENTE, UNA ENFERMEDAD OCUPACIONAL, UNA CAÍDA O INCLUSIVE LA MUERTE.
- EXISTENCIA DE UN REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE.
- RIESGOS DE INCENDIOS Y/O EXPLOSIONES, ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES LABORALES Y DE MUERTE.
- DEFICIENCIAS EN ALGUNOS CURSOS DE CAPACITACIÓN SOBRE SEGURIDAD, IMPARTIDOS DE MANERA MULTITUDINARIA.

En la *TABLA 12* se puede consultar una serie de deficiencias en la administración del personal, que de origen repercuten negativamente en la calidad de vida en el trabajo del personal de estudio. Situación que requiere un replanteamiento institucional de estas condiciones junto con las relacionadas con las jornadas laborales y las tareas que llevan a cabo los trabajadores de estudio, podría impulsar una serie de cambios que beneficien positivamente al personal y le permitan contar con mayores herramientas para hacer frente al estrés laboral.

**TABLA 1.  
CONDICIONES LABORALES EN TORNO A LA ADMINISTRACIÓN DE  
PERSONAL.**

*“Yo no tuve que hacer nada para entrar, no me hicieron pruebas, ni nada, entré directo” (Operativo).*

- PARA LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL NO EXISTE UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN NI TAMPOCO UN PROCESO DE CAPACITACIÓN NI DE INDUCCIÓN AL PUESTO, ASÍ COMO AL ENTORNO, CONDICIONES Y RIESGOS REALES DE ESTAS INSTALACIONES.

- DIFERENCIAS EN LAS CONDICIONES LABORALES ENTRE LOS TRABAJADORES DE COMPAÑÍAS CONTRATISTAS, QUIENES SE ENCUENTRA CONTRATADOS BAJO UN RÉGIMEN DE HONORARIOS POR TIEMPO DETERMINADO, SIN GOCE MUCHAS VECES DE PRESTACIONES Y SUS SALARIOS SON INFERIORES APROXIMADAMENTE AL 50% DE LOS DE ESTA DEPENDENCIA PARAESTATAL.
- FALTA UNA CULTURA ORGANIZACIONAL SÓLIDA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.
- EN LA ÚLTIMA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO LES FUERON CONCEDIDAS MEJORES CONDICIONES LABORALES, Y LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS REPORTAN QUE EN ALGUNOS CASOS LOS CAMBIOS FUERON PERJUDICIALES, PRINCIPALMENTE PARA EL PERSONAL DE CONFIANZA, EL CUAL TIENE UNA MENOS ESTABILIDAD EN SU EMPLEO.

### **¿RESISTENCIA A BORDO? COMENTARIOS FINALES Y CONCLUSIONES PRELIMINARES EN LA BÚSQUEDA DE LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO PETROLERO EN ALTAMAR.**

Como parte de una demanda social de la clase trabajadora, debido al incremento de los riesgos laborales en la dinámica organizacional del siglo XXI, lo cual ha provocado altos costos humanos, sociales y económicos que afectan importantemente a todos los actores del sector productivo. Es necesario que las empresas promuevan una administración orientada a la creación de un entorno organizacional que favorezca la humanización del trabajo, bajo el fundamento de que su personal es la piedra angular de la compañía, al ser el elemento más importante para enfrentar con éxito las exigencias del mercado, siendo la fuente y fortaleza principal de su productividad, calidad y riqueza (Del Pino, 2006).

Este panorama genera la necesidad de que en la actualidad, las empresas lleven a cabo el establecimiento de programas y políticas orientadas a la creación, difusión y establecimiento de una cultura laboral que tome en cuenta en forma aspectos de salud ocupacional, seguridad e higiene industrial, así como de protección ambiental. Acciones encaminadas a contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo cual podría

disminuir los accidentes, el ausentismo e incapacidades por enfermedades ocupacionales, así como propiciar la satisfacción de los requerimientos de los trabajadores y el logro de sus objetivos profesionales, su mayor participación para el perfeccionamiento de los procesos productivos y el incremento de su compromiso laboral para que éstos participen firmemente en la construcción de un óptimo escenario laboral.

La aplicación de este conjunto de actividades multidisciplinarias constituye una modificación en el sistema de trabajo, creando una nueva situación en la cual las condiciones físico-mentales y laborales llegarán a un equilibrio funcional en beneficio de la empresa y los trabajadores (Tierney citado en Turcotte, 1996).

De hecho, en el caso específico del personal de los complejos petroleros marinos de producción de México, estos comentarios tentativos cobran mucho sentido, dado que en este estudio científico se detectaron una serie de deficiencias en las condiciones laborales en las que labora, lo cual puede influir negativamente en su calidad de vida en el trabajo, pues inclusive algunas de ellas se constituyen en riesgos laborales graves e inminentes en este sector productivo, principalmente en el caso de los trabajadores de las compañías contratistas.

De tal forma, que estos hallazgos que se recomiendan sean tomados en cuenta para la discusión jurídica laboral, así como para la planeación y puesta en marcha de una serie de intervenciones para la prevención, el manejo, el control, el seguimiento y la mejora de sus condiciones de calidad de vida en el trabajo. Además de que en el terreno de la investigación científica, estos resultados nos proporcionan las bases para posteriormente llevar un mayor acercamiento a la unidad de análisis de esta investigación, con un abordaje de corte cuantitativo del tema de estudio.

De igual forma, estos resultados denotan la necesidad de que PEMEX revalorice el verdadero papel que juega la labor llevada por estos trabajadores en estas instalaciones; pues su contribución se constituye en la fuente de la productividad y riqueza de la industria petrolera nacional, por lo cual esta aportación se erige como una de las piedras angulares de su éxito organizacional, en beneficio de la sociedad mexicana.

Por ello, en la actualidad, resulta prioritario que los responsables de la administración de estas instalaciones, se sensibilicen y tomen conciencia sobre la importancia de brindar mejores condiciones de vida en el trabajo a este personal, el cual desempeña sus labores en un entorno con más situaciones adversas que circunstancias

favorables, lo cual desencadena en éstos diversas problemáticas de salud física y mental, así como repercusiones negativas laborales.

Al respecto, es pertinente destacar que una buena parte de dichas secuelas lamentablemente no puede ser eliminada, debido a la dinámica laboral característica de estos centros de trabajo. Sin embargo, con una serie de medidas institucionales encaminadas a crear, difundir y establecer una cultura de calidad de vida en el trabajo, con un enfoque integral en la administración de personal, la salud ocupacional, la seguridad, la higiene y la protección del ambiente, podrían ser manejadas y controladas de mejor forma.

Bajo este fundamento, sería conveniente para la industria petrolera nacional poner en marcha iniciativas para realizar proyectos en estas instalaciones; con el apoyo de equipos multidisciplinarios de especialistas en áreas de administración de personal, salud mental, medicina preventiva, nutrición, acondicionamiento físico, ergonomía, seguridad, higiene y ecología, entre otras.

De tal forma que es preciso también realizar diagnósticos sobre las fortalezas y áreas de oportunidad que abarquen las condiciones de vida en el trabajo de este personal; dichas evaluaciones podrían constituirse en la línea base para proponer una serie de modificaciones y programas de intervenciones requeridas para tal efecto, mediante la aplicación de un proceso serio de planeación, organización, dirección y control al respecto, el cual permita llevar a cabo las acciones necesarias para lograr este objetivo. Sin olvidar que en la etapa de control es necesario incluir un seguimiento para determinar las modificaciones orientadas al mejoramiento continuo.

También es recomendable que PEMEX se apoye en una rigurosa metodología para guiar estos esfuerzos firmemente y para proporcionarle información sólida a fin de llegar a una adecuada toma de decisiones. Por ello sería conveniente seleccionar las técnicas idóneas, así como el diseño o elección y utilización de instrumentos de medición confiabilizados y validados, a la vez del empleo de aparatos y equipos de evaluación pertinentes.

Paralelamente, es oportuno que ponga atención en la aplicación de una serie de medidas en las actividades concernientes a la administración del personal que sirvan de apoyo para poder crear condiciones más favorables al respecto, tales como el impartir cursos de inducción al puesto y de las condiciones reales de calidad de vida en el trabajo.



De igual forma, sería relevante que la industria petrolera mexicana estableciera con las compañías contratistas ciertos requerimientos mínimos para brindar a su personal, pues estos trabajadores merecen también mejores condiciones de vida a fin de contar con un mejor estado de bienestar, lo cual le lleve a desempeñar bien sus labores productivas, pues sus condiciones de trabajo y de vivienda son todavía más adversas y en algunos casos llegan a ser extremas y rayan en la explotación laboral de este grupo social de trabajadores.

Finalmente, podemos decir, que este trabajo representa una modesta contribución al estudio de la salud y la seguridad en el trabajo de esta actividad ocupacional de alto riesgo laboral en México, línea de investigación que estamos construyendo en la actualidad con nuevos estudios, a fin de poder tener un mayor acercamiento a estas temáticas de estudio.

Con cuyas reflexiones y análisis se intenta sensibilizar para despertar el debate científico social sobre estas problemáticas laborales, con la finalidad de poder conjuntar las fortalezas de la ciencia en aras de una trascendencia social para el rescate del derecho laboral de la calidad de vida en el trabajo de este sector productivo.

De tal manera que se pueda contribuir en el camino hacia el análisis organizacional en el siglo XXI, orientado en la necesidad de considerar que “*un buen trabajo*” se erige como un importante factor “*salutógeno*”. Al representar la actividad ocupacional una faceta importante en la vida del personal de las empresas, al poderle brindar a éste un sentido y un objetivo de autorrealización individual; coadyuvar al incremento de la autoestima de los trabajadores y permitirles establecer contactos sociales, así como obtener una serie de ingresos económicos que les permitan a éstos procurarse su manutención y aportar a su entorno social.

Elementos fundamentales para la salud del personal de la clase trabajadora, los cuales en la búsqueda de un trabajo decente, pueden reforzarse con condiciones laborales de calidad de vida en el trabajo, para beneficio de todos los actores sociales del sector productivo.

## **REFERENCIAS.**

Cooper C.L y Sutherland V. (1991). *Stress and Accidents in the Offshore Oil and Gas Industry*. Houston, Gulf. Pub.Co.

Del Pino, R. (2006). *Estrés ocupacional en complejos petroleros marinos de producción*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Del Pino, R. (2006). *El preámbulo para el estudio de la violencia laboral en ambientes marítimos: Salud mental en altamar*. Memorias del I Congreso Nacional de ALAMES.

PEMEX (2000). *Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios*. México: Autor.

PEMEX (2001). *Sistema Integral de Administración de la Seguridad y Protección Ambiental*. México: Autor.

PEMEX Exploración y Producción (2001). *Estrategias de Recursos Humanos*. México: Autor.

PEMEX Exploración y Producción. (2002). *Manual de inducción para contratistas, proveedores y visitantes especiales de la Región Marina Suroeste*. México: Autor.

Organización Internacional del Trabajo, *Informe Sobre el Empleo en el Mundo Principales Conclusiones*, Ginebra, 2001.

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>

Sutherland, 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](http://www.who.int/occupational_health/publications/newslette/index).

Turcotte (1996). *Calidad de Vida en el Trabajo: Antiestrés y Creatividad*. México: Trillas.