

SALUD MENTAL EN ALTAMAR

(preámbulo para el estudio de la violencia laboral en ambientes marítimos).

*Rebeca del Pino Peña.
Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)
rebecadelpino@yahoo.com.mx*

“¡Cuando se desesperan, unos se ponen a llorar como niños! ¡Y en los huracanes ¡nomás (sic), no se diga! ¡Es terrible ‘la cosa’ (sic), ahí nos ves llorando a todos! ¡La verdad nos desesperamos mucho!” (Trabajador operativo de plataformas petroleras marinas).

“¡Duro y duro! (sic) ¡No hay paz, de plano! ¡Nombre, con tantos gritos y pleitos aquí! ¡No te reconocen nada! ¡Por todo te reclaman! ¡Siempre hace uno mal las cosas! ¡Por todo te regañan! Siempre estás mal! ¿Son tantas cosas que ‘te prenden o te sientes bien agüitado’ (sic)” (Trabajador operativo de plataformas petroleras marinas).

“¡Eso de los cangrejos mexicanos y japoneses tiene mucha razón de ser! ¡Algunos nada más ven en que pueden ‘ponerle el pie al compañero’ (sic) ¡Y en la primera que se descuidan, ‘zaz’ (sic) se lo hacen! Eso te ‘pone de malas’ (sic) quieras o no” (Trabajador operativo de plataformas petroleras marinas).

“Es tanta la presión, que a veces se me olvidan las cosas y no puedo concentrarme bien en el trabajo” (Mando medio de plataformas petroleras marinas).

“¡Se recargan en el barandal y se quedan viendo a lo lejos al mar con los ojos fijos, fijos en un punto, con tristeza, como añorando algo como con la mirada pérdida como si estuvieran extraviados! ¡Es triste verlos así, pero así les ocurre a varios, ni modo!” (Mando medio de plataformas petroleras marinas).

“Son un chorro de ruidos de puertas, gente, máquinas y aire acondicionado, ¡No duermes nada durante las semanas que estás aquí!, ¡‘Duro y duro’ (sic)! ¡Siempre ando bien cansado y con sueño todo el día” (Trabajador operativo de plataformas petroleras marinas).

INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, el abordaje de la salud mental en las organizaciones se constituye en una prioridad para el bienestar psicológico de los trabajadores, debido a su importancia en el ámbito de los negocios en el plano mundial, por el incremento progresivo de trastornos emocionales provocados por la dinámica laboral de hoy en día, así como por los altos costos humanos y económicos que se derivan de los mismos.

Este panorama genera la necesidad de llevar a cabo en los ambientes laborales la prevención, el manejo, el control, la promoción, el seguimiento y la mejora del estado psicológico de los trabajadores; mediante una serie de programas encaminados a fomentar y mantener un nivel elevado de bienestar emocional en el personal de las empresas.

De hecho, la salud mental implica la capacidad para tener relaciones armoniosas con otros, la participación constructiva en las modificaciones de su ambiente físico y social, así como la capacidad de obtener una satisfacción armoniosa y equilibrada de sus propios impulsos instintivos (Organización Mundial de Salud, 2000).

De igual forma, se define como un estado de bienestar psicológico y social total de un individuo en un entorno sociocultural dado, caracterizado por su buen funcionamiento en aspectos cognitivos, afectivos y conductuales y, en último término, el despliegue óptimo de sus potencialidades individuales para la convivencia, el trabajo y la recreación (Vidales, 1999).

Actualmente, la salud mental se enfoca en la prevención mediante el fomento de las actitudes positivas y equilibradas del individuo, que le permitan un mejor manejo de sus emociones y una mejor adaptación con su medio ambiente.

De acuerdo con la Organización Mundial de Salud (2000) las metas de la salud mental son prevenir los desórdenes mentales; fomentar la salud mental mediante la educación y el saneamiento del medio psicosocial; organizar servicios y programas para la prevención, el diagnóstico precoz, el tratamiento y la rehabilitación, así como propiciar la participación activa de la colectividad en todas las acciones. La meta general más ambiciosa es crear las condiciones

mas adecuadas para promover el desarrollo óptimo de las capacidades humanas de todos los individuos.

Al respecto, el abordaje de la salud mental en las organizaciones comprende el conjunto de medidas encaminadas a conservar el equilibrio y bienestar psicológico que conduce al desarrollo satisfactorio de la madurez y la productividad humana en forma integral.

De manera tal que la búsqueda de la estabilidad emocional en el ambiente laboral favorece el desarrollo de actitudes positivas y mejores comportamientos ocupacionales en el plano individual, grupal y organizacional, que benefician tanto a la empresa como a su personal.

Sin embargo, hoy en día, los seres humanos que laboran pasan más de un tercio del día en el trabajo, generalmente para obtener los recursos económicos necesarios para el sustento personal, familiar y cumplir obligaciones sociales (Warr, 1992), lo cual ha generado efectos psicológicos adversos relacionados con el trabajo, los cuales inciden negativamente en la salud mental de los trabajadores (De la Fuente 1997).

Ante la nueva dinámica organizacional del siglo XXI, se hace necesario poner un énfasis especial en los sectores productivos que por sus características propias exponen a sus trabajadores a altas demandas de estrés laboral, derivadas de un entorno laboral donde se presentan diferentes expresiones de violencia laboral en todas las modalidades.

Al respecto, el estudio "Attitudes in the American Workplace" en el que se entrevistaron a 1,500 profesionistas estadounidenses, realizado por la agencia de investigación de mercados y opinión pública Gallup en el 2001, revela que un 25 % de los encuestados ha sentido ganas de gritar debido a la tensión en el trabajo, un 14 % ha experimentado deseos de pegarle a un compañero y un 10 % teme que un colega reaccione violentamente, el 18 % ha

sido objeto de intimidaciones y amenazas por parte de sus superiores y 9 % ha atestado actos violentos en la oficina (James, 2003).

Por ello, estas manifestaciones violentas, que de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2003) enmarcan toda acción u omisión que en forma intencional y dirigida ocasiona daño o lesión física, mental, sexual y social. Generan en los ambientes laborales que los trabajadores presenten mayores problemáticas de salud mental, como es el caso del trabajo realizado en plataformas petroleras marinas.

En los pocos estudios científicos realizados en instalaciones europeas del Mar del Norte, Sutherland y Cooper (1996) detectaron una salud mental deficitaria en los trabajadores plataformeros con una importante incidencia de diversos problemas psicológicos derivados del estrés laboral, entre los que destacan la ansiedad somática asociada a fatiga, el cansancio, la irritabilidad; la falta de atención, la concentración y la percepción global del entorno; el insomnio, la hostilidad, la agresividad, el incremento del tabaquismo, la baja tolerancia a la frustración cotidiana, la depresión, así como los sentimientos de fastidio y apatía.

De igual forma, Parker (1998) apunta que estos trabajadores presentan mayores experiencias de ansiedad y trastornos del sueño; mientras Sutherland (1990) señala la existencia de problemas de consumo alto de alcohol y tensión muscular.

Por ello, Sutherland y Cooper (1996) resaltan que los efectos negativos del estrés laboral en estas instalaciones, provocan una salud mental pobre en su personal, lo cual ocasiona una baja productividad, un desempeño deficiente, mayores conflictos interpersonales con expresiones de violencia en diferentes vertientes, una insatisfacción laboral, mayor ausentismo, incremento de

accidentes, abusos en el alcohol y otras drogas, muertes prematuras, jubilaciones forzosas tempranas, severos conflictos matrimoniales y divorcios, altos costos económicos, así como el incremento de mayor estrés crónico con el paso del tiempo, lo cual puede llevar a una mayor acentuación de dichas problemáticas de salud ocupacional y de corte organizacional.

En el caso de México, Del Pino (2006) encontró que el trabajo realizado en plataformas petroleras marinas se destaca por ser una ocupación de alto riesgo de que sus trabajadores presenten problemas de importantes magnitudes derivados del estrés laboral. Debido a la existencia de una multitud de fuentes potenciales de estrés laboral de tipo físico medio ambiental, individual, grupal, organizacional y extraorganizacional, tanto eventuales como permanentes y de alta magnitud de corte agudo y crónico, así como de eventos catastróficos generadores de estrés postraumático.

Factores que al parecer conforman un ambiente, ritmo de trabajo amenazante, riesgoso y adverso, lo cual violenta la estancia y convivencia laboral y personal en estas instalaciones, lo que provoca en estos trabajadores una mayor vulnerabilidad para el desarrollo de problemas de salud mental en su personal, derivados del estrés laboral, los cuales afectan la productividad, compromiso, satisfacción y motivación laboral del personal plataformero, además de que le generan mayores conflictos entre el personal.

En esta investigación cualitativa precursora, Del Pino (2006) identifico que entre los principales problemas de salud mental presentes en estas instalaciones, sobresalen los siguientes trastornos como puede verse en la *FIGURA 1*.

FÍGURA 1.
TRASTORNOS EMOCIONALES EN PLATAFORMAS PETROLERAS
MARINAS MEXICANAS.

- TRASTORNOS PROPIOS DE PERSONAL PLATAFORMERO (“SÍNDROME DE BARANDAL”¹ Y EL “SÍNDROME DEL MARIDO INTERMITENTE”²).
- PROBLEMAS COGNITIVOS (INCAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES, FALTA DE ATENCIÓN Y CONCENTRACIÓN; OLVIDOS FRECUENTES, DISTRACCIÓN, ENTRE OTROS).
- ADICCIONES (ALCOHOL, TABACO, CAFÉ, DROGAS, BEBIDAS GASEOSAS DE COLA).
- PROBLEMAS ALIMENTICIOS DERIVADOS DEL ESTADO DE ÁNIMO (EXCESOS EN EL COMER, FALTA DE APETITO, INCREMENTO O PÉRDIDA DE PESO).
- TRASTORNOS POR ANSIEDAD³ (ESTRÉS LABORAL, ESTRÉS POSTRAUMÁTICO⁴, ANSIEDAD, FOBIAS, ANGUSTIA, IRA, ENTRE OTROS).
- TRASTORNOS DEPRESIVOS (DISTIMIA⁵, RASGOS MELANCÓLICOS, ENTRE OTROS).
- TRASTORNOS ADAPTATIVOS⁶ (ESTADO DE ÁNIMO ANSIOSO, CON SÍNTOMAS FÍSICOS, RETRAIMIENTO SOCIAL, INHIBICIÓN LABORAL, EMOCIONES Y CONDUCTA).
- TRASTORNOS DEL SUEÑO (INSOMNIO, HIPERSOMNIA⁷, PROBLEMAS DEL RITMO SUEÑO-VIGILIA).
- MUTISMO Y SENSACIÓN DE MALESTAR POR LA OCURRENCIA DE UN ACCIDENTE, ENFERMEDAD, PROBLEMA LABORAL Y/O MUERTE DE UN COMPAÑERO DE TRABAJO.
- TEMORES Y PREOCUPACIONES POR ENCONTRARSE LABORANDO EN UN AMBIENTE DE TRABAJO POTENCIALMENTE RIESGOSO.
- “NERVIOSISMO” (COMEZÓN, TEMBLORES, MAYOR SUDORACIÓN, OPRESIÓN DE LOS DEDOS DE LAS MANOS, MOVIMIENTOS RÁPIDOS DE MANOS Y PIERNAS, TICS, RESEQUEDAD DE LA BOCA).
- PROBLEMAS EMOCIONALES DIVERSOS (CULPABILIDAD, FALTA DE

¹ Especie de nostalgia profunda que se presenta cuando el trabajador está recargado en un barandal de la plataforma, con una mirada fija y pérdida hacia el océano, impregnada de tristeza por encontrarse laborando en dichas instalaciones y por la añoranza en la lejanía de ver a sus seres queridos; situación que en un mayor grado, puede llevar a que intente lanzarse al mar o inclusive al suicidio (Resultados del estudio cualitativo de esta investigación).

² Rasgos emocionales y de conducta que se generan en los trabajadores por la ausencia y el distanciamiento temporal de la familia debido a su actividad laboral en estas instalaciones (Resultados del estudio cualitativo de esta investigación).

³ Padecimientos caracterizados por síntomas de ansiedad y conductas de evitación principalmente (American Psychiatric Association, 2000).

⁴ Trastorno caracterizado por aparición de ansiedad y de pesadillas, disminución de respuestas al mundo exterior, vigilia exagerada, trastornos del sueño, irritabilidad, alteraciones de la memoria, dificultades para la concentración, depresión, cefaleas y vértigo, como respuesta a acontecimientos de intenso estrés (American Psychiatric Association, 2000).

⁵ Síndrome depresivo leve (American Psychiatric Association, 2000).

⁶ Reacción de desadaptación ante un estrés psicosocial identificable que se presenta durante los tres meses siguientes en que se experimentó (Tobal y Nieto, 2004).

⁷ Trastorno del sueño que enmarca una excesiva somnolencia diurna (American Psychiatric Association, 2000).

SEGURIDAD Y CONFIANZA EN SI MISMO(A), INESTABILIDAD EMOCIONAL, AGRESIVIDAD, IRRITABILIDAD, PESIMISMO, FRUSTRACIÓN, INSATISFACCIÓN PERSONAL, GANAS DE LLORAR Y/O PELEAR, PERCEPCIÓN DE “NUDO EN LA GARGANTA”, MAL HUMOR, PERFECCIONISMO O SOBREEXIGENCIA, DESESPERACIÓN, AGOTAMIENTO PSICOLÓGICO, IDEAS O INTENTOS SUICIDAS, AISLAMIENTO E INADAPTACIÓN AL MEDIO AMBIENTE LABORAL, FASTIDIO Y ABURRIMIENTO, VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO, MOBBING, SÍNDROME DE BURNOUT, ESTRÉS LABORAL, ENTRE OTROS).

- MANIFESTACIONES EN LA CONDUCTA SEXUAL (FETICHISMO⁸, VOUYERISMO⁹, EXHIBICIONISMO, HOMOSEXUALIDAD, ENTRE OTROS).

Esta situación plantea la necesidad de efectuar un diagnóstico de salud mental en los plataformeros, con la finalidad de identificar los principales padecimientos psicológicos, así como los niveles de afectación y alcances del estrés laboral en estos trabajadores; para que se pueda llevar a cabo la prevención, el tratamiento, el mantenimiento y la promoción del bienestar emocional ocupacional en estas instalaciones, pues de los resultados obtenidos del mismo pueden plantearse un conjunto de intervenciones diseñadas con base en las patologías psicológicas específicas detectadas para eliminar sus efectos negativos en los plataformeros.

De esta manera, el objetivo de este estudio se enfocó a realizar una evaluación cuantitativa de la salud mental del personal de plataformas petroleras marinas de la Sonda de Campeche en México, con la finalidad de conocer si los trabajadores mexicanos de compañías contratistas y con puestos de trabajo de mayor grado de riesgo, presentan una situación similar que los que laboran en instalaciones europeas.

Esta investigación se fundamenta en un estudio exploratorio, descriptivo y transversal con un diseño *expost-facto*, cuyas variables independientes

⁸ Padecimiento sexual que implica la generación de placer derivado de un objeto al cual se le venera de manera especial (American Psychiatric Association, 2000).

⁹ Enfermedad sexual provocada por la observación oculta de otras personas (American Psychiatric Association, 2000).

fueron la empresa de contratación del personal (PEMEX y compañías contratistas) y el nivel de riesgo del puesto ocupado (menor, medio y mayor) y las dependientes enmarcaron a la salud mental deficitaria y a la buena salud mental.

Para la realización de esta investigación, se partió de la siguiente hipótesis nula.

Ho: “No existen diferencias significativas en la salud mental deficitaria y la buena salud mental, en cuanto al tipo de empresa de contratación y el nivel de riesgo del puesto de los plataformeros”.

MÉTODO.

- *Participantes:* 540 trabajadores de plataformas petroleras marinas, de los cuales el 48% (261) 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 *Salud Mental Deficitaria* y de *Buena Salud Mental* del formato tipo Lickert del *SWS-Survey de Salud Mental, Estrés y Trabajo*, de Rodolfo E. Gutiérrez y Robert F. Ostermann, instrumento que cuenta con validez y confiabilidad científica en poblaciones del Tercer Mundo, el cual ha demostrado ser sensible a las variaciones culturales y forma parte de una línea de investigación internacional auspiciada por la Federación Mundial de Salud.

- *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 estadístico 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.

Se presenta en la *TABLA 1* la verificación realizada de la confiabilidad de las escalas del instrumento empleado, cuyos resultados denotan una buena consistencia interna.

**TABLA 1.
CONFIABILIDAD DE LAS ESCALAS DE SALUD MENTAL
DEFICITARIA Y SATISFACTORIA.**

Área.	ESCALA.	ALPHA.	ESCALA.	ALPHA.
SALUD MENTAL.	DEFICITARIA.	.83	SATISFACTORIA	.75

Se aprecia en la *TABLA 2* que el personal de compañías contratistas presenta una *Salud Mental Deficitaria* mayor (Riesgo Bajo: 77.4667/Medio: 77.8400/Alto:78.8378) y un puntaje más alto en los puestos de mayor riesgo (78.8378), con diferencias “*post hoc*” altamente significativas ($p < .001$) en los tres niveles analizados.

**TABLA 2.
PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTÁNDAR DE SALUD MENTAL
DEFICITARIA POR GRADO DE RIESGO EN EL PUESTO Y EMPRESA.**

PUESTO RECODIFICADO.	EMPRESA.	MEDIA.	DESV. TIP.	n.
-------------------------	----------	--------	------------	----

RIESGO BAJO***.	PEMEX.	72.6154	9.63343	65
	COMPAÑÍAS.	77.4667	8.10753	105
	TOTAL.	75.6118	9.01031	170
RIESGO MEDIO***.	PEMEX.	72.8417	8.18484	120
	COMPAÑÍAS.	77.8400	9.74495	100
	TOTAL.	75.1136	9.24950	220
RIESGO ALTO***.	PEMEX.	73.8816	9.96255	76
	COMPAÑÍAS.	78.8378	7.95712	74
	TOTAL.	76.3267	9.33601	150
TOTAL.	PEMEX.	73.0881	9.07765	261
	COMPAÑÍAS.	77.9642	8.67968	279
	TOTAL.	75.6074	9.19534	540

* (p<.05).

** (p<.01).

*** (p<.001).

En la *TABLA 3* encontramos que la puntuación más alta en *Salud Mental Satisfactoria*, se encuentra en el personal de PEMEX (Riesgo Bajo: 87.8000/Medio: 85.2667/Alto:82.8816), así como en los de un puesto de nivel menor de riesgo (Alto: 82.8816), observándose diferencias altamente significativas “*post hoc*” inferiores a .001 en los puestos de mayor y menor grado de riesgo.

TABLA 3.
PROMEDIOS Y DESVIACIONES ESTÁNDAR DE SALUD MENTAL SATISFACTORIA POR GRADO DE RIESGO EN EL PUESTO Y EMPRESA.

PUESTO RECODIFICADO.	EMPRESA.	MEDIA.	DESV. TIP.	n.
RIESGO BAJO***.	PEMEX.	87.8000	8.26552	65
	COMPAÑÍAS.	83.9619	9.08075	105
	TOTAL.	85.4294	8.95077	170
RIESGO MEDIO.	PEMEX.	85.2667	7.02185	120
	COMPAÑÍAS.	81.8200	8.98414	100
	TOTAL.	83.7000	8.13869	220
RIESGO ALTO***.	PEMEX.	82.8816	7.51348	76
	COMPAÑÍAS.	82.3108	8.89501	74
	TOTAL.	82.6000	8.20133	150
TOTAL.	PEMEX.	85.2031	7.67670	261
	COMPAÑÍAS.	82.7563	9.01586	279
	TOTAL.	83.9389	8.47642	540

* (p<.05).

** (p<.01).

*** (p<.001).

DISCUSIÓN.

En esta investigación se observó que el personal de complejos petroleros marinos de producción presenta un alto nivel de salud mental deficiente y se encontraron diferencias altamente significativas entre los puntajes de salud mental obtenidos entre los dos grupos de estudio.

Estos resultados concuerdan también con los datos reportados en las escasas investigaciones realizadas al respecto en plataformas petroleras europeas (Sutherland y Cooper,1996; Parker 1998 y 2002; Ulleberg y Rundmo,1997); así como con los hallazgos cualitativos de Del Pino (2006) en personal que labora en estas instalaciones en México.

Inclusive resulta pertinente señalar que se detectaron en los trabajadores petroleros, puntajes notablemente mayores al nivel "*Muy Alto*" en la escala de *Salud Mental Deficitaria* y puntuaciones marcadamente menores al nivel "*Muy Bajo*" en *Salud Mental Satisfactoria*, en comparación con los puntajes obtenidos por Gutiérrez, Ito y Contreras (2002) en personal de diversos sectores productivos en México.

Lamentablemente la deficiente salud mental presentada por estos trabajadores podría agravarse si los trastornos emocionales y psicosomáticos encontrados no son atendidos y controlados en forma y tiempo; por lo cual esta situación genera la necesidad de llevar a cabo una serie de intervenciones en el plano individual y grupal para el manejo, fomento, prevención, control, seguimiento y mejora del estado psicológico de estos trabajadores que prestan sus servicios en las instalaciones laborales más estratégicas de México.

Finalmente, vale la pena subrayar que esta investigación científica, abarcó una aproximación al estudio de la salud mental en altamar, la cual nos ha transportado en la actualidad al cuestionamiento y análisis de otras

problemáticas específicas de corte psicosocial en estas instalaciones, centradas en la violencia psicológica en el trabajo y el Mobbing, expresiones negativas que se constituyen en actos de un canibalismo humanorganizacional que afectan importantemente el bienestar psicológico de los trabajadores.

Por ello, este trabajo se constituye en el preámbulo de nuevos estudios científicos que estamos llevando a cabo en esta población económicamente activa, así como en otras ocupaciones de alto riesgo laboral sobre estas dimensiones de análisis que nos permitan profundizar en estas dimensiones de estudio en la búsqueda de un debate científico que encamine a las organizaciones hacia una cultura laboral orientada a crear las condiciones más adecuadas para promover el desarrollo y la potencialización del ser humano en el trabajo en forma integral, como resultado de la prevención y promoción de actitudes y comportamientos positivos y equilibrados en el personal, los cuales le permitan a los trabajadores tener un mejor manejo de sus emociones y una adecuada adaptación con su medio ambiente, producto de una óptima salud mental en el trabajo..

PRINCIPALES REFERENCIAS.

American Psychiatric Association. (2000). *DSM-V. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. Barcelona: Masson.

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

Del Pino, R. (2003). *Manejo del Estrés laboral en México: Bases para la planeación y diseño de un Instrumento de medición para una auditoria de tensión ocupacional en plataformas petroleras marítimas*. Memorias del VII

Foro de Investigación-Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México.

Gallar, M. (2002). *Promoción de la salud y apoyo psicológico al paciente*. Madrid: Thomson Paraninfo.

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.

Parkes, Katharine R. (1998). Psychosocial aspects of stress, health and safety on north sea installations. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol 24 (5), Octubre