



V Congreso Nacional AMET 2006  
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

## Fuentes potenciales de estrés laboral en una actividad ocupacional de alto riesgo

*Rebeca del Pino Peña.*

*“¡Estas enormes estructuras de acero ubicadas costa afuera donde trabajamos, son como una bomba de tiempo (sic)! ¡Tienen muchos riesgos que nos ponen bien tensos a todos! (Mando medio).*

### **Introducción.**

Las fuentes potenciales de estrés en el personal de las empresas hacen referencia a los estresores o estímulos perturbadores, amenazantes y/o adversos que provocan las respuestas de estrés en los ambientes laborales (Ivancevich y Matteson, 1991; Slipack, 1996; Buendía, 1998; Gutiérrez, Ito y Contreras, 2002; Peiró, 2000; Daza y Nogareda, 2003; Levi, 2003).

Existen múltiples formas de categorizar a los estresores en las organizaciones para su estudio, entre las cuales destaca la tipología de Ivancevich y Matteson (1991), la cual es una de las propuestas más empleadas tradicionalmente en la investigación en esta materia. Estos autores dividen en cinco grandes grupos a los estresores laborales, los cuales se encuentran constituidos por diferentes subcategorías dependiendo de cada dimensión.

**a) Medio Ambiente Físico:** Son condiciones de las instalaciones de trabajo o fenómenos ambientales que producen emociones estresantes (iluminación, ruido, temperatura, vibración y movimiento, contaminación).

**b) Individuales:** Están asociados principalmente con el papel que se desempeña laboralmente o con las tareas con las cuales los trabajadores tienen que cumplir en la organización, así como con el desarrollo de su carrera (rol conflictivo, ambigüedad del rol, sobrecarga de trabajo).

**c) Grupales o colectivos:** Enmarcan la influencia colectiva o presiones que ejercen los grupos de trabajadores sobre los individuos, tanto en sus relaciones interpersonales como laborales, lo cual puede fungir como detonante de estrés (falta de cohesión en el grupo, apoyo inadecuado del grupo, conflictos intragrupal, conflictos intergrupales).

**d) Organizacionales:** Se les conoce como macrofenómenos porque están asociados a una perspectiva global del trabajo, pues engloban el clima y la estructura de la empresa (clima organizacional, nivel jerárquico organizacional, lugar o área de trabajo, tecnología, liderazgo, participación en la toma de decisiones, turnos de trabajo).

**e) Extraorganizacionales:** Enmarcan a los sucesos o situaciones ajenas a la organización, que podrían causar estrés en el personal de una empresa (familia, situación económica, reubicación de la empresa).

Una de las actividades ocupacionales más estresantes es la que se realiza en las plataformas petroleras marinas (Cooper y Sutherland, 1991; Sutherland y Cooper, 1996;



V Congreso Nacional AMET 2006

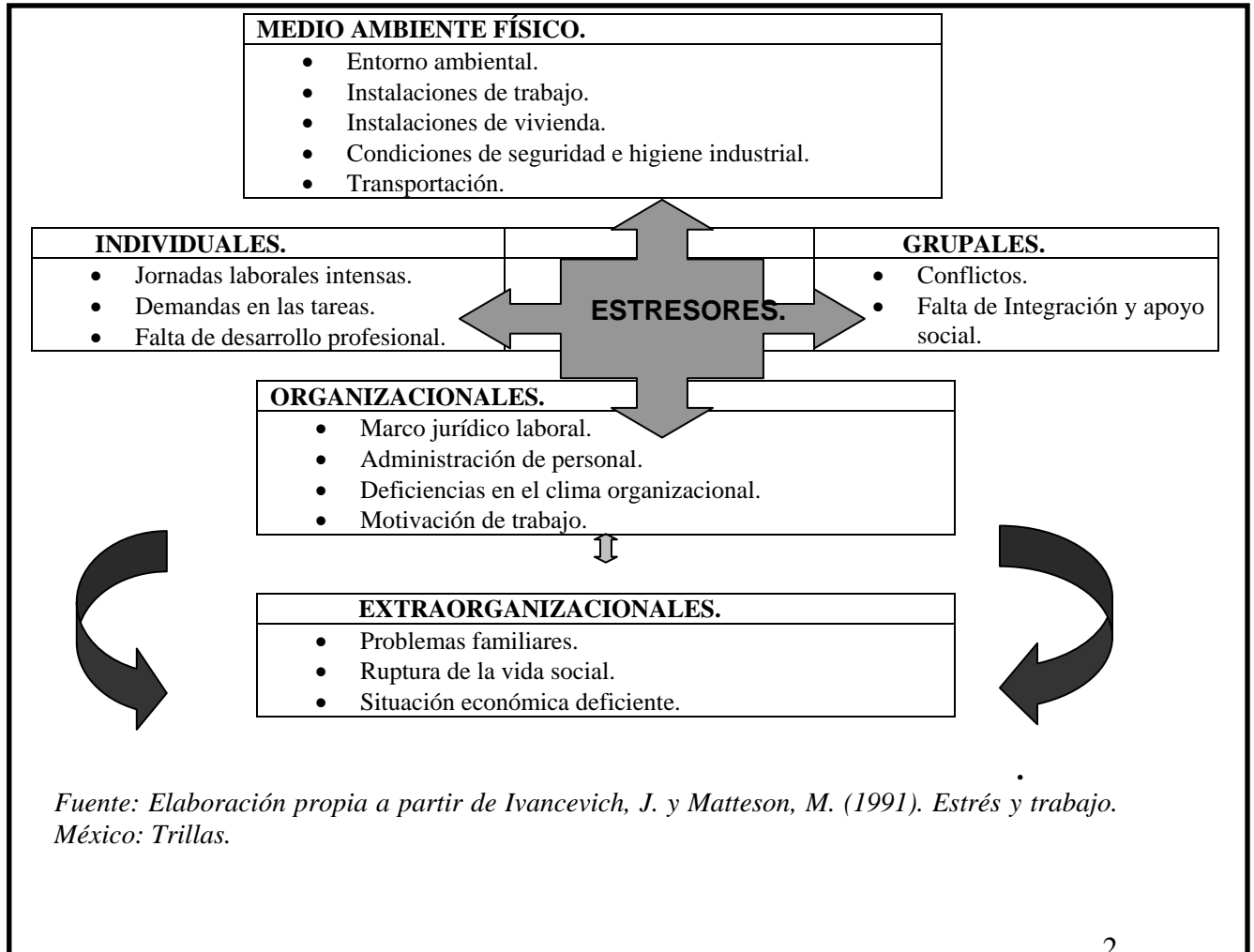
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Hellesoy (citado por Sutherland y Cooper, 1996; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2004) porque en estas instalaciones hay una multitud de estresores permanentes y de alta magnitud de corte agudo y crónico (Ivancevich y Matteson, 1991; Casa; 2003), así como eventos catastróficos generadores de estrés postraumático (Merín, Cano y Tobal, 1995).

Entre los principales estresores laborales encontrados en los pocos estudios científicos realizados en instalaciones europeas, sobresalen las condiciones climatológicas, la inseguridad industrial, las condiciones laborales y de vivienda, el bajo volumen de trabajo, el transporte aéreo y la sobrecarga laboral de las jornadas continuas de trabajo intenso (Hellesoy citado por Sutherland y Cooper, 1996; Sutherland y Cooper, 1996; Parker, 1998).

Lamentablemente, en el caso de México no se reportan investigaciones científicas al respecto. Por tales motivos, el objetivo de este estudio fue detectar las fuentes potenciales de estrés laboral en el personal de plataformas petroleras marinas en México; para lo cual se creó una propuesta de clasificación de categorías y subcategorías de estresores laborales, a partir de la tipología de Ivancevich y Matteson (1991).

**FIGURA 1.**  
**CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS DE ESTRESORES LABORALES.**





V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

## **MÉTODO.**

- *Participantes:* Se trabajó con una muestra por conveniencia que enmarcó a 80 trabajadores de plataformas petroleras marinas; de los cuales 40 eran de PEMEX (20 mandos medios altos y medios, así como 20 operativos) y 40 trabajadores de compañías contratistas (20 mandos altos y medios, así como 20 operativos).
- *Instrumentos:* Se construyeron dos instrumentos de medición para llevar a cabo el trabajo de campo de esta investigación desde un abordaje cualitativo (Alvarez, 2003), así como para efectuar la observación en las instalaciones de estudio, a fin de verificar los contenidos de las percepciones de los trabajadores plataformeros y realizar registros de los riesgos de estrés laboral existentes. Siendo éstos:
  - a) *Guía de Temas para la Evaluación Cualitativa de riesgos en el trabajo de estrés laboral y salud ocupacional en plataformas petroleras marinas:* Realización de las entrevistas cualitativas o de profundidad.
  - b) *Guía de observación de factores de riesgo de estrés laboral en plataformas petroleras marinas:* Observación directa por las instalaciones de estudio.
- *Procedimiento:* Se realizaron 80 entrevistas cualitativas o de profundidad, y se llevó a cabo también, la observación directa de 15 plataformas petroleras marinas, mediante recorridos por todas sus instalaciones. Para el análisis de la información cualitativa obtenida, se sistematizó con base en la clasificación propuesta de categorías y subcategorías de estresores laborales que se elaboró, a partir de la tipología de Ivancevich y Mateson (1991).

## **Resultados.**

Entre los principales resultados encontrados en este estudio, sobresale la existencia de diversos estresores laborales del medio ambiente físico, así como de corte individual, grupal, organizacional y extraorganizacional.

A continuación, se presentan en tablas 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.

### **a) Medio Ambiente Físico.**

Resulta pertinente destacar que una buena parte de este tipo de fuentes potenciales de estrés, principalmente las del entorno ambiental, lamentablemente no pueden ser eliminadas, debido a las condiciones y dinámica laboral que caracteriza a estos centros de trabajo.

Sin embargo, existen algunos otros estresores relacionados con las condiciones de estas instalaciones y las áreas de seguridad e higiene industrial, que con la aplicación de una serie de apoyos institucionales mediante una mayor inversión presupuestal al respecto, podrían ser manejados y controlados de mejor forma, en beneficio de la industria petrolera nacional, su personal y la economía mexicana.



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En la *TABLA 1* pueden revisarse en primera instancia las fuentes potenciales de estrés laboral identificadas en este estudio, en relación a la categoría de medio ambiente físico.

**TABLA 1.**  
**ESTRESORES LABORALES DEL MEDIO AMBIENTE FÍSICO.**

1. *ENTORNO AMBIENTAL*: CONFINAMIENTO A APROXIMADAMENTE 80 KILÓMETROS MAR ADETRÁS, TEMPERATURAS EN PROMEDIO DE 40 GRADOS Y ALTOS NIVELES DE HUMEDAD; FENÓMENOS CLIMATOLÓGICOS NATURALES INTENSOS CON MANIFESTACIONES PERMANENTES Y/O EVENTUALES; CONCENTRACIÓN AMBIENTAL DE CONTAMINANTES; MOVIMIENTO CONSTANTE LEVE POR EL OLEAJE DEL MAR Y LA ACCIÓN DEL VIENTO.

2. *INSTALACIONES DE TRABAJO*: MOVIMIENTO, VIBRACIÓN Y RUIDO PERMANENTE EN LAS INSTALACIONES, PROBLEMAS DE VENTILACIÓN E ILUMINACIÓN; ESPACIOS REDUCIDOS, IMPROVISACIÓN Y/O FALTA DE ÁREAS DE TRABAJO FIJAS; ÁREAS LABORALES CON TEMPERATURAS MAYORES A 40 GRADOS, CARENCIA DE SUFICIENTES EQUIPOS, MÁQUINAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

3. *INSTALACIONES DE VIVIENDA*: PROBLEMAS CON EL CLIMA, LA VENTILACIÓN, LA VIBRACIÓN Y/O RUIDO DE MAQUINARIA LAS 24 HORAS DEL DÍA; CASOS DE AUSENCIA DE INSTALACIONES PARA HIGIENE Y HOSPEDAJE DEL PERSONAL FEMENINO, INSUFICIENTES FUENTES DE ENTRETENIMIENTO, ASÍ COMO CASOS DE HACINAMIENTO EN DORMITORIOS Y AUSENCIA DE COMEDORES PARA PERSONAL DE COMPAÑÍAS CONTRATISTAS.

4. *TRANSPORTACIÓN*: RIESGOS DE ACCIDENTES Y/O MUERTE EN LA TRANSPORTACIÓN AÉREA Y MARÍTIMA A PLATAFORMAS, ASÍ COMO EN EL TRASLADO DE LA BARCAZA Y/O LANCHA A ESTAS INSTALACIONES POR PASARELA Y/O CARRETILLA (VIUDA); TRASLADO DIARIO POR MAR DEL PERSONAL QUE NO SE HOSPEDA EN LA PLATAFORMA QUE LABORA; INVERSIÓN DE UNO O DOS DÍAS EN LA TRANSPORTACIÓN A SUS DOMICILIOS DE IDA Y VUELTA AL TRABAJO.

5. *CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL*: EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS QUÍMICAS Y/O RADIOACTIVAS, GASES Y VAPORES QUE PUEDEN SER TÓXICOS Y DAÑINOS; ASÍ COMO RIESGOS DE INCENDIOS, EXPLOSIONES, ACCIDENTES DE TRABAJO, CAÍDAS DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y/O MAQUINARIAS, EL CUAL SE INCREMENTA EN EL PERSONAL QUE OCUPA PUESTOS DE MAYOR GRADO DE RIESGO DE TRABAJO; DEFICIENCIAS EN LA SUPERVISIÓN DE DETERMINADAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD QUE GENERAN RIESGOS EN ESTA MATERIA, POR LO CUAL SE PRESENTA UNA PERCEPCIÓN “SUBJETIVA” DE UNA FALTA DE GARANTÍA DE SEGURIDAD Y DE PROTECCIÓN AL TRABAJADOR.

*“El trabajo en plataforma no puede ser de otra forma, se realiza en medio del mar, por lo que estás expuesto a las peores inclemencias del tiempo, ni modo, así es” (Mando medio).*

*“De plano no cabemos, el espacio es muy reducido, trabajas todo amontonado y sin todo lo que necesitas, ahí tienes que improvisar y ver cómo le haces, no te queda de otra” (Mando medio).*

*“¡Los cuartos son para cuatro y nosotros somos 16! No cabemos, mientras unos duermen otros trabajan, ¡usas la misma cama todo el día! ¡Nunca se orea! ¡Ni el cuarto! ¡La verdad, la verdad, apesta! y con el calor, pues peor tantito!” (Operativo).*

*“¡Se pasan! ¡Te citan a las cuatro de la mañana, y ahí estás esperando, y hay veces que ni subes, si no que te retachan, pero ya te develaste y te quedaste sin comer!” (Operativo).*

*“¡Aquí, la verdad, es un polvorín donde nadie se escapa! y más los que hacen las tareas más peligrosas y riesgosa, en cualquier chico rato se quema o explota, y ahí llegaste, nomás” (Operativo).*



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

### b) Individuales.

En el caso de este tipo de estresores, se observa la necesidad de que la industria petrolera llevé a cabo un replanteamiento de ciertos aspectos laborales y de su manejo organizacional, en los que se fundamenta la realización de este trabajo en estas instalaciones, tendientes a brindar mejores condiciones al respecto que brinden más beneficios al personal en la prestación de sus servicios a bordo.

La *TABLA 2* expone los eventos estresantes individuales que afectan a estos trabajadores cuando están a bordo de estas instalaciones.

**TABLA 2.**

#### **FUENTES POTENCIALES DE ÉSTRES LABORAL INDIVIDUALES.**

1. *JORNADAS LABORALES INTENSAS*: 12 HORAS DIARIAS MÍNIMO DE TRABAJO DURANTE 14 DÍAS CONSECUTIVOS DE LABORES Y 14 DE DESCANSO PARA PERSONAL DE PEMEX, ASÍ COMO DE 28 O MÁS DE TRABAJO CON UNA O DOS SEMANAS DE DESCANSO PARA LOS TRABAJADORES DE COMPAÑÍAS CONTRATISTAS Y DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS; INTEGRACIÓN INMEDIATA AL TRABAJO DESPUÉS DEL REGISTRO DE SU HOSPEDAJE EN PLATAFORMAS.

2. *TAREAS DEMANDANTES*: SOBRECARGA DE TRABAJO, ACTIVIDADES LABORALES DEMANDANTES, RIESGOSAS Y AGOBIANTES, TAREAS MONÓTONAS Y RUTINARIAS, TRABAJO BAJO PRESIÓN, AMBIGÜEDAD DEL ROL DE TRABAJO; POSTURAS INCÓMODAS POR PERÍODOS LARGOS DE TIEMPO; CASOS DE DESARROLLO DE TAREAS EN LAS SE REQUERÍA UNA CAPACITACIÓN Y/O FORMACIÓN TÉCNICA PREVIA, FALLAS DE PLANES Y PROGRAMAS DE TRABAJO, LOS CUALES DEBEN CUMPLIRSE A PESAR DE LOS ERRORES QUE PROVOCAN CAMBIOS Y/O CONTINGENCIAS.

3. *FALTA DE DESARROLLO PROFESIONAL*: IMPOTENCIA Y FRUSTRACIÓN POR LAS BAJAS POSIBILIDADES DE DESARROLLO EN EL PERSONAL DE CONFIANZA; ASÍ COMO DE INCORPORACIÓN A ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN PREVIA DEL TRABAJADOR OPERATIVO QUE SE SUBEMPLEA, LO CUAL LE GENERA TAMBIÉN ABURRIMIENTO Y DESMOTIVACIÓN.

*“¡Como ingeniero, tienes que estar disponibles las 14 horas del día! Yo en promedio trabajo 18 horas al día” (Mando medio).*

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

*“¡Aquí puedes pasarte toda tu vida en el mismo puesto en el que entraste! ¡Ni modo! ¡Eso como profesionalista te frustra” (Mando medio).*

*“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).*

### c) Grupales.

En el ámbito grupal, los múltiples conflictos aunados a la falta de un apoyo social real entre superiores y compañeros de trabajo, son fuente importante de estrés laboral, aspectos que se constituyen en áreas de oportunidad que podrían ser canalizadas mejor con la promoción de “*redes de apoyo*” encaminadas a una mejor integración ocupacional e interpersonal, que redunde en el establecimiento de equipos de trabajo que mejoren el desempeño laboral, así como las relaciones humanas y funjan como un soporte sólido para el afrontamiento positivo del estrés en el acontecer diario y en las situaciones contingenciales y de emergencia.



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

En la *TABLA 3* se puede consultar los agentes estresores de corte grupal encontrados en esta investigación.

**TABLA 3.**

### **FUENTES POTENCIALES DE ÉSTRES LABORAL GRUPALES.**

1. *FALTA DE INTEGRACIÓN Y APOYO SOCIAL*: FALTA DE INTEGRACIÓN Y DEFICIENTE APOYO GRUPAL, ENTRE OTROS.

2. *CONFLICTOS*: DISPUTAS ENTRE EL PERSONAL DE INSTALACIONES TERRESTRES Y MARINAS, ASÍ COMO PROBLEMAS INTRA E INTERGRUPALES ENTRE TRABAJADORES OPERATIVOS Y DE CONFIANZA.

*“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).*

*¡Los de tierra no nos tragan ni nosotros a ellos! ¡No tienen ni idea de lo que es estar aquí arriba! ¡Son puros pleitos con ellos no valoran nuestro trabajo! (Operativo).*

#### d) Organizacionales.

Es importante destacar que una óptima administración de los aspectos institucionales, en la cual se haga un replanteamiento de estas condiciones junto con las relacionadas con los estresores individuales, podría impulsar una serie de cambios que podrían beneficiar positivamente al personal de los complejos petroleros marinos de producción, los cuales podrían permitirles a éstos contar con mayores herramientas para hacerle frente al estrés en el trabajo.

En la *TABLA 4* pueden revisarse diversos agentes adversos en esta área de trabajo que se constituyen en fuentes importantes de estrés, las cuales pudieron haberse controlado desde la contratación de los trabajadores que laborarán a bordo, así como una serie de diferencias notables existentes entre el personal de PEMEX y el compañías contratistas, las cuales se constituyen en fuentes potenciales de mayor estrés en estos trabajadores.

**TABLA 4.**

### **FUENTES POTENCIALES DE ÉSTRES LABORAL ORGANIZACIONALES.**

1. *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL*: AUSENCIA DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, ASÍ COMO DE CAPACITACIÓN DE INDUCCIÓN AL PUESTO Y A LAS CONDICIONES REALES DE ESTOS CENTROS DE TRABAJO; MARCADAS DIFERENCIAS EN LAS CONDICIONES LABORALES Y DE VIVIENDA DEL PERSONAL POR TIPO DE EMPRESA DE CONTRATACIÓN, SIENDO MÁS PRECARIAS Y CON MENOS APOYOS PARA EL DE COMPAÑÍAS CONTRATISTAS, ASÍ COMO PARA EL DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS.

2. *CLIMA ORGANIZACIONAL*: PROBLEMÁTICO CLIMA ORGANIZACIONAL, LIDERAZGO AUTOCRÁTICO, COMUNICACIÓN DEFICIENTE; PRESIONES POR RESPONSABILIDADES DE SOBREEJIGENCIA LABORAL, DESMOTIVACIÓN, LIMITACIONES TECNOLÓGICAS PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO

*“¡Los de PEMEX están rebien! ¡Nosotros los de compañía sí estamos bien amolados!, y cada vez somos más, ya no quieren que entren más a PEMEX” (Operativo).*



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

*“¡Nuestros jefes son unos capataces con nosotros! y a veces no saben ni lo que quieren, ¡pero eso sí! las felicitaciones son para ellos y los errores nos los achacan a nosotros” (Operativo).*

*“Los trabajadores no reciben capacitación ni de cómo son las plataformas ni del ambiente que vivimos aquí arriba, menos de lo que van a hacer acá” (Mando medio).*

e) Extraorganizacionales.

Estos estresores abarcan eventos adversos de corte extralaboral, pero que influyen indirectamente de manera importante en el estrés en el trabajo y en los problemas de salud ocupacional de este personal, por su confinamiento en medio del mar.

La *TABLA 5* expone las fuentes potenciales de estrés derivadas de los aspectos extralaborales de los trabajadores, los cuales inciden también en su estrés ocupacional.

**TABLA 5.**

### **FUENTES POTENCIALES DE ÉSTRES LABORAL EXTRAORGANIZACIONALES.**

1. *FAMILIA*: SEVEROS PROBLEMAS FAMILIARES POR EL DISTANCIAMIENTO Y PERÍODOS INTERMITENTES DE ESTANCIA EN EL HOGAR QUE PROVOCAN DESINTEGRACIÓN FAMILIAR, VIOLENCIA FAMILIAR, INADAPTACIÓN AL MEDIO FAMILIAR E INESTABILIDAD CON LA PAREJA.

2. *SOCIAL*: RUPTURA Y CARENTE VIDA SOCIAL CON AMIGOS A LOS QUE NO SE FRECUENTA NI SE CONVIVE EN CELEBRACIONES, EVENTOS RECREATIVOS NI EN MOMENTOS DIFÍCILES.

*“Es difícil para la familia, ¡porque como que eres un “extraño” en tu propia casa!, ellos no están acostumbrados a ti, y parece más bien como si fueras un visitante!, y no bien recibido la mayoría de las veces!” (Mando medio).*

*“¡Tengo muchos problemas!, ¡en mi casa nomás (sic) no me entienden, son puros pleitos!, mi esposa me avienta el plato de comida, y me dice ¡vete a tu plataforma, allí que te den comer! ¿No que ahí te tratan mejor que aquí? ¡pues ya lárgate!” (Operativo).*

### **Discusión.**

En esta investigación científica se identificaron múltiples fuentes potenciales de estrés laboral en el personal de plataformas petroleras marinas de estudio, principalmente del medio ambiente físico, algunos de los cuales se constituyen en riesgos laborales graves e inminentes en esta población económicamente activa.

Hallazgos que coinciden con los datos obtenidos en investigaciones europeas, en las cuales se reporta que los plataformeros están expuesto a una multitud de fuentes potenciales de estrés permanentes y de alta magnitud de corte agudo y crónico (Ivancevich y Matteson, 1991; Casa, 2003), así como a acontecimientos catastróficos generadores de estrés postraumático (Merín, Cano y Tobal, 1995).

Inclusive, resulta pertinente destacar que los estresores detectados en esta investigación, superan a los encontrados en instalaciones europeas, y algunos de ellos, son similares a los reportados por Sutherland y Cooper (1996); Hellesoy citado por Sutherland y Cooper (1996) y Parkes (1998).



V Congreso Nacional AMET 2006

## Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Los resultados obtenidos en este estudio precursor con un abordaje cualitativo, confirman que los trabajadores de plataformas petroleras marinas se constituyen en un grupo de alto riesgo en el ámbito del estrés laboral (Cooper y Sutherland, 1991; Sutherland y Cooper, 1996; Hellesoy (citado por Sutherland y Cooper, 1996; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2004).

Este panorama pone de manifiesto la atención prioritaria en salud ocupacional que requiere este sector productivo, debido a las condiciones adversas y al entorno de trabajo y de vivienda de riesgo sobresaliente existente en estas instalaciones, así como por la exigente dinámica y ritmo laboral de esta actividad ocupacional en México.

De igual forma, esta situación denota la necesidad de reestructurar y acentuar una serie de acciones de salud ocupacional en estas instalaciones para llevar a cabo proyectos, planes y programas para la prevención de los daños de salud generados por las condiciones ocupacionales estresantes y la protección de los trabajadores contra riesgos derivados del estrés laboral en estas instalaciones.

Es importante subrayar que la carencia de trabajos de investigación científica sobre el estrés laboral del personal de plataformas petroleras marinas en México, aunado a los resultados obtenidos en este estudio precursor cualitativo, hacen necesario llevar a cabo más investigaciones futuras de corte cuantitativo al respecto, en las cuales se incluyan nuevas variables de estudio que permitan profundizar más en su análisis para tener un mayor acercamiento con este ámbito del conocimiento aplicado, lo cual se constituye en una área de oportunidad para construir y enriquecer esta línea de investigación científica, para la generación de nuevos conocimientos científicos en esta materia que puedan trascender socialmente en beneficio de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral de esta clase trabajadora.

### REFERENCIAS.

- Álvarez, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Buenos Aires: Paidós Educador.
- Buendía, J. (1998). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Casa, M. (2002). *Vivir bajo presión*. México: Océano.
- Cooper C.L y Sutherland V. (1991). *Stress and Accidents in the Offshore Oil and Gas Industry*. Houston, Gulf. Pub.Co.
- Daza, M. y Nogareda, C. (2003). *Prevención del estrés: Intervención sobre la organización*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 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.
- Levi, L. (2003). *Guidance on work-related stress*. Belgium: European 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.



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

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.

Peiró, J.M. (2000). *Desgaste psíquico laboral*. Madrid: Síntesis.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Consultado en febrero 2004). *Estadística Nacional de Accidentes y Enfermedades de Trabajo 2002*. México: Autor. [En línea]. Disponible <http://www.stps.com.mx>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Estadística Nacional de las Actividades Económicas de Alto Riesgo 2002*. (Consultado en febrero 2004). México: Autor. [En línea]. Disponible <http://www.stps.com.mx>

Slipack, O. (1996). Estrés laboral. *Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*: Buenos Aires, 4

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.