

XV
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

ANÁLISIS DIFERENCIAL DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA ACTIVIDAD OCUPACIONAL ESTRATÉGICA PREDOMINANTEMENTE MASCULINA: UNA APROXIMACIÓN ETNOGRÁFICA Y CUANTITATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Área de Investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional.

AUTOR

Rebeca Del Pino Peña

Doctorado en ciencias de la administración

División de Estudios de Posgrado.

Facultad de Contaduría, Administración e Informática. UNAM

Teléfonos: 52 43 14 99, 04455 13569806, 55 32 53 97

rebecadelpino@yahoo.com.mx, rebeccadelpino@hotmail.comFax

Bartolomé R. Salido No. 153 Col. Vértiz Narvarte C.P. 03600 México, D.F.

RESUMEN

ANÁLISIS DIFERENCIAL DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA ACTIVIDAD OCUPACIONAL ESTRATÉGICA PREDOMINANTEMENTE MASCULINA: UNA APROXIMACIÓN ETNOGRÁFICA Y CUANTITATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional.

El objetivo de este estudio científico mixto enmarcó una evaluación del estrés laboral del personal de las plataformas petroleras marinas más estratégicas en México, desde una perspectiva de género. En la investigación cualitativa con un diseño etnográfico se llevaron a cabo 100 entrevistas de profundidad y una observación directa en 15 plataformas petroleras marinas, mientras que en el estudio cuantitativo de tipo descriptivo, transversal y exploratorio con un diseño no experimental, se empleó una muestra no probabilística estratificada por conveniencias de 300 trabajadores de estas instalaciones, a quienes se les aplicó las escalas del estrés en el trabajo, estrés social y estrés personal del SWS-Survey de Salud Mental, Estrés y Trabajo.

Entre los principales hallazgos de tipo etnográfico cualitativo, se encontraron variaciones en la construcción social de este riesgo psicosocial en los trabajadores de estudio, siendo las mujeres quienes reportaron mayores niveles de estrés laboral, así como más estresores intra y extraorganizacionales, en los que sobresalen los agentes adversos y estrategias de afrontamiento culturalmente considerados como femeninos.

En cuanto a los resultados estadísticos más relevantes destaca que se identificaron diferencias altamente significativas ($p < .001$) en todas las variables de estudio, así como que el personal femenino obtuvo puntuaciones más altas en todas las variables de estudio del estrés laboral, principalmente en el área del trabajo.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Estos hallazgos plantean la necesidad de implementar una administración estratégica del estrés laboral en plataformas petroleras marinas con un abordaje de género, con un mayor empuje en el personal femenino que se constituye en un grupo de mayor alto riesgo de presentar esta problemática, a fin de que todo el personal pueda contar con oportunidades equitativas de mejorar su calidad de vida laboral y bienestar integral organizacional, en el desempeño de su trabajo, en beneficio de la industria petrolera nacional y la sociedad mexicana.

Palabras clave: estrés laboral, trabajadores de plataformas petroleras, administración estratégica del estrés laboral con un enfoque de género.

PONENCIA

ANÁLISIS DIFERENCIAL DEL ESTRÉS LABORAL EN UNA ACTIVIDAD OCUPACIONAL ESTRATÉGICA PREDOMINANTEMENTE MASCULINA: UNA APROXIMACIÓN ETNOGRÁFICA Y CUANTITATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional.

INTRODUCCIÓN.

Del Pino (2009) destaca que la administración estratégica del estrés laboral enmarca una buena práctica de clase mundial que se centra en el diagnóstico organizacional y puesta en marcha de una serie de estrategias para la prevención, abordaje y control de esta problemática en la fuerza productiva.

De acuerdo con esta autora, este proceso administrativo puede coadyuvar a disminuir los altos costos económicos en gastos sanitarios e incapacidades relacionadas con este riesgo psicosocial, así como incrementar la productividad y competitividad de los trabajadores; mejorar su salud ocupacional, además de su motivación, satisfacción y compromiso laboral.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Esta situación cobra relevancia en la praxis empresarial del siglo XXI, debido a que un mayor número de mujeres se han integrado al mercado laboral, lo cual plantea la necesidad de emprender la implementación de la administración estratégica del estrés laboral con un abordaje de género, para que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades de tener un bienestar integral organizacional y la mejora de su calidad de vida laboral en el desempeño de sus funciones.

Por ello, las asimetrías en el proceso de construcción y organización de la cultura de las empresas, producto de las condiciones biológicas y sociales de los trabajadores, quienes de acuerdo con Maddock y Parkin (1994) han sido culturalmente educados de manera diferencial, lo cual denota según Alvesson y Billing (1997) la importancia de estudiar el estrés laboral y emprender acciones al respecto desde la perspectiva de género.

De tal forma que las compañías puedan llevar a cabo la planeación, organización, control y dirección del estrés laboral con una perspectiva de género, para el establecimiento de un trabajo decente, como marca la Organización Mundial de la Salud (2002), en apego a los paradigmas de vanguardia en materia de responsabilidad social empresarial, a fin de que las organizaciones puedan estar a la altura de las exigencias internacionales del mundo de los negocios, como las empresas líderes en el mercado, las cuales señala Del Pino (2007) consideran al personal como la piedra angular de su éxito organizacional.

En la literatura científica se reporta que las trabajadoras experimentan más estrés laboral (Greenglass, Burke y Konarsk, 1998; Gianakos, 2000; Sharma, Yadava y Yadava, 2001), presentan más estresores laborales y extraorganizacionales en cuanto a las condiciones de trabajo y la interfaz casa-trabajo (Nelson, Hitt y Quick, 1989; Williams y Alliger 1994), así como que las mujeres para afrontar los efectos negativos del mismo buscan apoyo social en las relaciones interpersonales, en contraposición de los hombres, los cuales se encaminan más bien al empleo de conductas de adictivas a sustancias tóxicas (Greenglass, Burke y Konarsk, 1998).



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Este panorama se hace más evidente en los sectores productivos considerados masculinos, en los cuales las trabajadoras suelen enfrentarse a una cultura organizacional donde se reproducen los patrones y normas sociales del sistema patriarcal (Corcoran-Nates y Roberts, 1995).

Esto se acentúa todavía más en aquellas que viven en una situación de “tokenismo”, cuando solamente hay una sola mujer laborando en los centros y/o áreas de trabajo. Al respecto, Kanter (1990) apunta que las personas que se encuentran en esta posición suelen sentirse aisladas y excluidas de las redes sociales informales del grupo, lo cual aumenta su estrés laboral.

Paralelamente, las mujeres en las empresas con culturas organizacionales basadas en normas androcéntricas destacan que otros estresores laborales a los que se enfrentan son la política organizacional (Nelson, Hitt y Quick, 1989) y las mayores dificultades para tener oportunidades de desarrollo profesional (Nelson, y Burke, 2002).

Entre las actividades ocupacionales predominantemente masculinas destaca la realizada en plataformas petroleras marinas, que se considera una de las más estresantes en el mundo del trabajo (Sutherland y Cooper, 1996, Ulleberg y Rundo, 1997; Parkes, 1998; Del Pino, 2006 y 2007).

En la actualidad, en la literatura científica mundial se encuentran escasos estudios sobre el estrés laboral en estas instalaciones, pues solamente se reportan algunas investigaciones llevadas a cabo principalmente en instalaciones europeas del Mar del Norte, las cuales se han centrado solamente en el análisis del personal masculino (Sutherland y Cooper, 1996, Ulleberg y Rundo, 1997 y Parkes, 1998).

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Como sucede con otros sectores laborales donde frecuentemente las mujeres han sido vistas desde el punto de vista de la deficiencia configurada a partir de supuestos básicos masculinos (Long y Cox, 2000), lo cual generalmente arroja un sesgo para sentar bases óptimas para la administración estratégica del estrés laboral en las empresas.

En el caso de las plataformas petroleras marinas mexicanas, éstas se erigen en los centros de trabajo estratégicos y en la fortaleza de la industria petrolera nacional, pues de acuerdo con la Asociación Mexicana de Ingenieros Petroleros (2003) de estas instalaciones se obtiene el 83% de la producción petrolera de este país.

No obstante en México existen pocos trabajos científicos sobre estrés laboral en plataformas petroleras marinas, de hecho solo se tiene conocimiento de los estudios realizados por Del Pino (2006 y 2007) donde se reporta que los trabajadores se encuentran muy estresados por el entorno, las condiciones, el ritmo y la dinámica laboral de alto riesgo de esta actividad ocupacional.

De igual forma, en esta autora destaca también que esta situación se recrudece en el personal femenino, porque éste se enfrenta a condiciones laborales y de vivienda más adversas que su contraparte masculina (Del Pino, 2007).

Por ello, ante la inexistencia de investigaciones científicas sobre este constructo en estas instalaciones mexicanas, desde una perspectiva de género, con el objetivo de poder tener un mayor acercamiento al respecto. Se llevó a cabo una investigación precursora de tipo mixto de corte cualitativo y cuantitativo del estrés laboral integral del personal de plataformas petroleras marinas de México, desde una perspectiva de género.

Para tal efecto, se partió de la realización de un estudio cualitativo fundamentado en un diseño etnográfico, que sentará las bases para llevar a cabo una investigación cuantitativa basada en un diseño no experimental de corte descriptivo, transversal y exploratorio, en donde

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

la variable independiente fue el género (masculino y femenino), mientras que las dependientes enmarcaron las tres áreas del constructo de estrés laboral con un abordaje integral (trabajo, social y personal), con la finalidad de poder tener un acercamiento más completo al mismo, las cuales se sustentan en las definiciones conceptuales propuestas de Gutiérrez y Ostermann (citados en Gutiérrez, Ito y Contreras, 2003:14).

- *Estrés en el Trabajo:* Se refiere a los factores de estrés en el lugar de trabajo debidos a la naturaleza de la ocupación, a sus condiciones, a los conflictos interpersonales, a una supervisión, gerencia o dirección ineficaz, y a los conflictos entre el trabajo, las obligaciones personales y las necesidades propias de autorrealización, etc.
- *Estrés Social:* Comprende situaciones y circunstancias que ocurren fuera del ámbito del trabajo e incluyen condiciones de vida caóticas, peligrosas o insalubres, relaciones conflictivas en la dinámica con la familia, con los amigos y los vecinos, responsabilidades abrumadoras, etc.
- *Estrés Personal:* Componentes que reflejan la disposición individual y comportamientos (que incluyen emociones) que generan culpa, fracasos e inefectividad, y comportamientos socialmente inapropiados, como la evitación, proyección y reserva extrema, etc.

De igual manera, para los fines de este estudio, se plantearon las siguientes hipótesis, las cuales guiaron la realización de esta investigación cuantitativa:

Hipótesis 1:

Ho: "No existen diferencias estadísticas significativas en los puntajes medios del estrés en el trabajo por género del personal de plataformas petroleras marinas de estudio".



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Hipótesis 2:

Ho: “No existen diferencias estadísticas significativas en los puntajes medios del estrés social en relación al género del personal de las plataformas petroleras marinas evaluadas”.

Hipótesis 3:

Ho: “No existen diferencias estadísticas significativas en los puntajes medios del estrés personal en cuanto al género del personal de plataformas petroleras marinas de estudio”.

MÉTODO.

ESTUDIO CUALITATIVO.

Participantes: Se trabajó con una muestra por conveniencia de 100 trabajadores de las plataformas petroleras marinas más estratégicas en México, porque éstas se destacan por ser las de mayor producción nacional, de los cuales el 50% (50) eran hombres y el 50% (50) mujeres, además de que cada grupo de estudio se conformó por 25 trabajadores de PEMEX y 25 de compañías contratistas.

Instrumentos: Se construyeron dos guías de temas para llevar a cabo el trabajo de campo de esta investigación, ambos instrumentos de medición se fundamentaron en los lineamientos de la metodología cualitativa etnográfica. La primera se enfocó a explorar las percepciones subjetivas del personal sobre el estrés laboral integral, mientras que la segunda se empleó para efectuar recorridos por las plataformas petroleras marinas, a fin de verificar los contenidos del discurso del personal evaluado con las evidencias empíricas existentes en estos centros laborales.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Procedimiento: Se realizaron 100 entrevistas de profundidad y se llevó a cabo la observación directa de las instalaciones de las 15 plataformas petroleras marinas de estudio. Para el tratamiento de la información cualitativa obtenida, se sistematizaron las evidencias empíricas en categorías de análisis, cuyos hallazgos más sobresalientes se analizaron desde un análisis diferencial desde una perspectiva de género para poder plantear una interpretación explicativa tentativa de los datos encontrados, los cuales se complementan con una serie de citas originales del discurso del personal entrevistado.

ESTUDIO CUANTITATIVO.

Participantes: Se trabajó con una muestra no probabilística estratificada por conveniencia de 300 trabajadores, de los cuales el 50% (150) eran hombres (75 de PEMEX y 15 de compañías contratistas) y el 50% (150) mujeres (75 de PEMEX y 15 de compañías contratistas) que laboran en las plataformas más estratégicas de México.

Instrumento: Para la medición del estrés laboral integral, se aplicaron las escalas de *Estrés en el Trabajo*, *Estrés Social* y *Estrés Personal* del formato tipo Lickert del *SWS-Survey de Salud Mental, Estrés y Trabajo*, de Rodolfo E. Gutiérrez y Robert F. Ostermann (citados por Gutiérrez, Ito y Contreras, 2003) el cual cuenta con validez y confiabilidad científica en poblaciones del Tercer Mundo, ha demostrado ser sensible a las variaciones culturales y forma parte de una línea de investigación internacional auspiciada por la Federación Mundial de Salud Mental.

Procedimientos: El tratamiento estadístico de los datos, se llevó a cabo con el programa SPSS versión 10.0, mediante el empleo del Coeficiente Alpha de Crombach a fin de determinar la confiabilidad de las escalas del *SWS-Survey* en el personal de plataformas petroleras marinas, así como del Análisis de Varianza (ANOVA) para identificar las diferencias existentes entre las variables dependientes en relación con el género de los trabajadores evaluados.

RESULTADOS.

Diferencias cualitativas de género.

En esta investigación se observó que en el discurso de las percepciones subjetivas del estrés laboral manifestadas por el personal de plataformas petroleras marinas, destacaron las variaciones de género en la construcción, interpretación del significado y la vivencia del estrés laboral en función de las condiciones anatómicas y sociales de los trabajadores de estudio.

En el caso del personal femenino, las entrevistadas declararon tener mayor estrés laboral que su contraparte masculina, pues señalaron que aparte de las fuentes potenciales de estrés propias de las plataformas petroleras marinas, ellas padecen también efectos adversos relacionados culturalmente con su condición intrínsecamente femenina. Sin embargo, vale la pena destacar que también los varones comentaron tener un nivel alto al respecto, producto del entorno, dinámica y condiciones de trabajo de alto riesgo laboral que comparten en términos generales y que fueron reportados durante la realización de esta investigación, siendo mayores en el caso de las mujeres.

En cuanto a las fuentes potenciales de estrés en el trabajo, las entrevistadas subrayaron que viven una segregación horizontal por ser minoría en esta actividad ocupacional predominantemente masculina, donde prevalece un clima organizacional con valores culturales del orden patriarcal imperante. Por este motivo, estas trabajadoras señalaron que se tensionan mucho por los conflictos, así como la falta de integración social y comunicación que tienen con sus compañeros varones.

“¡A la hora de la comida, cuando yo trataba de charlar con los compañeros, no me dirigían la palabra, y mucho menos convivían conmigo!” (trabajadora de mandos medios).



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

De hecho, el personal femenino señaló que para hacer frente a las fuentes potenciales de estrés laboral de las plataformas petroleras marinas, busca el apoyo de sus compañeros hombres, pero ellas no lo obtienen precisamente por ser minoría en estos centros de trabajo con una cultura organizacional masculina, lo cual lleva al personal femenino a sentir un estado de desamparo, incomunicación y exclusión social, principalmente cuando son las únicas mujeres en estas instalaciones. Por ello, este entorno señalaron se acentúa en aquellas que se encuentran en una situación de “tokenismo” al ser las únicas mujeres que laboran en una determinada plataforma petrolera o en un área de trabajo en particular, por lo que algunas de ellas comentaron que llegan a sentirse solas, aisladas y discriminadas socialmente en su estancia laboral en estas instalaciones.

“¡Es bien difícil estar sola en un trabajo de puros hombres! ¡La verdad, te sientes bien sola!” (trabajadora de mandos medios).

Al respecto estas trabajadoras mencionaron que les estresa mucho no tener la compañía de otras mujeres, por lo cual aunque son limitados los momentos en que tienen la posibilidad de convivir con otras mujeres, buscan su compañía siempre que pueden, como cuando hay médicas a bordo, cuando logran coincidir con otras de ellas en tiempos libres de mayor duración o en el traslado a sus domicilios. A diferencia de los varones, quienes señalaron recurrir a falsos escapes que son aceptados culturalmente como parte de la “doble moral” masculina para enfrentar el estrés, como el alcoholismo, el tabaquismo, e inclusive, hubo entrevistados que reportaron casos de drogadicción.

¡...Yo estaba sola, ya no podía más, cuando ya llegó otra compañera tratamos siempre de contarnos todo y echarnos la mano! (trabajadora operativa).

“Nosotros como hombres, nos tomamos unas copas con los cuates y ya con eso nos desestresamos de las plataformas...las compañeras van a llorarle a sus mamás o a sus parejas, si es que tienen!” (trabajador operativo).



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Las trabajadoras declararon también que por su condición femenina suelen enfrentar una segregación laboral vertical, porque en su mayoría tienen que llevar a cabo trabajos con menos reconocimiento organizacional, por lo cual se ven forzadas a mostrar mayor capacidad y compromiso profesional que su contraparte masculina para poder salir adelante en el desempeño de sus funciones. Inclusive algunas trabajadoras comentaron que, a pesar de este mayor esfuerzo, no cuentan con las mismas posibilidades de desarrollo laboral que sus compañeros varones.

“Aunque seas mejor que tus compañeros hombres, tienes que demostrar el doble para que por lo menos te tomen un poco en cuenta” (trabajadora de mandos medios).

De igual forma, las entrevistadas reportaron que les estresaba mucho la falta de un entorno de trabajo que les permitiera una adecuada interacción con su puesto según sus proporciones y condiciones anatómicas, diferentes a las de sus compañeros varones, dado que generalmente ellas son de menor tamaño y peso que los hombres, lo cual les dificulta más la realización de sus tareas y les causa mayor agotamiento.

“¡Por estar chaparrita, me cuesta más trabajo andar entre tubos, me canso más y tardo más tiempo en terminar mi trabajo!” (trabajadora operativa).

En cuanto a las instalaciones de vivienda, las trabajadoras manifestaron que la mayoría de las veces deben compartir los sanitarios y dormitorios con sus compañeros varones, sin poder tener la privacidad que requieren por ser mujeres. Ello, señalaron, es muy estresante porque estas condiciones precarias las obligan a llevar a cabo sus necesidades fisiológicas, así como sus actividades de higiene y arreglo personal, con rapidez a fin de evitar situaciones incómodas con sus compañeros, principalmente cuando se encuentran en su periodo menstrual o presentan algún problema de salud.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

“¡Es bien estresante!..¡Tienes que bañarte de rapidito porque no hay baños exclusivos para mujeres!” (trabajadora operativa).

En el terreno de los estresores extraorganizacionales, el personal femenino subrayó que éstos les causan un alto grado de estrés durante su estancia en plataformas petroleras marinas por las preocupaciones que tienen al estar ausentes de sus hogares, lo cual no les permite atender sus necesidades y pendientes familiares como ellas quisieran. También algunas trabajadoras expresaron que por esta razón sufren de una importante ruptura con su núcleo familiar que les genera sentimientos de culpa por el fracaso de no poder cumplir con el rol tradicional femenino impuesto culturalmente por la sociedad, dado que no pueden conciliar su vida personal con la profesional.

“¡Las cosas de mi casa me estresan mucho!... ¡Mi esposo me ha puesto los cuernos muchas veces!... ¡Mis hijos nunca ha comprendido mi trabajo!...¡Son puros reclamos cuando bajo, aunque yo soy la fuerte de mi casa!” (trabajadora operativa).

De igual forma, sucede con las trabajadoras que viven en condición de soltería o de separación, quienes indicaron que viven prácticamente la anulación de su vida familiar y social, por lo que manifestaron sentirse muy estresadas por esta causa debido a que no pueden controlar sus vidas al respecto por las exigencias de su trabajo.

“¡Hay ocasiones en que me siento ‘frustradona’(sic) porque a mí sí me gustaría casarme y tener una familia, pero acá a bordo es bien difícil, ‘ni modos’(sic) tenía que aprovechar la plaza que me heredo mi Papá!” (trabajadora de mandos medios).

Hallazgos estadísticos diferenciales de género.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

En primer instancia, para la evaluación cuantitativa del personal de plataformas petroleras marinas de estudio desde una perspectiva de género, se obtuvieron los puntajes de Alpha de Crombach de las escalas de medición del instrumento empleado, los cuales oscilan entre 0,90 a 0,93, Puntuaciones que indican una adecuada consistencia interna al respecto. Siendo el valor más alto el de estrés en el trabajo ($\alpha = 0,93$), seguido de la dimensión de estrés social ($\alpha = 0,91$) y después del de estrés personal ($\alpha = 0,90$).

Posteriormente, en cuanto al análisis estadístico inferencial realizado para la comprobación de las hipótesis, en la *tabla 1* puede apreciarse las diferencias altamente significativas ($p < .001$) identificadas en estrés en el trabajo, en el cual el personal femenino presenta puntajes medios más altos que su contraparte masculina, siendo la variable de estudio en la cual se encontraron las variaciones más acentuadas entre los trabajadores evaluados. Por lo tanto se rechaza la *Ho 1* planteada.

Tabla 1.
Medias y desviaciones estándar de estrés en el trabajo por género en personal de plataformas petroleras marinas.

Estrés laboral	Género	N	Media	Desviación	Significancia
Trabajo	Masculino	150	89.6660	9.7840	.001
	Femenino	150	106.6000	7.2949	
	Total	300	89.9796	10.0025	

En la *tabla 2* puede revisarse que se detectaron diferencias altamente significativas al .001 en la dimensión de estrés social, siendo nuevamente las trabajadoras quienes presentan puntuaciones más altas que los hombres. Motivo por el cual se rechaza la *Ho 2* de estudio.

Tabla 2.

Medias y desviaciones estándar de estrés social por género en personal de plataformas petroleras marinas.

Estrés laboral	Género	N	Media	Desviación	Significancia
Social	Masculino	150	77.4669	8.9516	.001
	Femenino	150	92.6000	7.2026	
	Total	300	74.1315	8.5460	

Se observa en la *tabla 3* que se encontraron diferencias altamente significativas ($p < .001$) en estrés personal, cuyas puntuaciones son mayores también en el personal femenino. De tal forma que se rechaza la *Ho 3* que guio esta investigación.

Tabla 3.

Medias y desviaciones estándar de estrés personal por género en trabajadores de plataformas petroleras marinas.

Estrés laboral	Género	N	Media	Desviación	Significancia
Social	Masculino	150	73.7906	8.9516	.001
	Femenino	150	83.9000	6.8670	
	Total	300	66.1259	9.2457	

DISCUSIÓN.

Los hallazgos obtenidos en este estudio científico mixto denotan una serie de diferencias de género en el estrés laboral del personal de plataformas petroleras marinas, que confirman la necesidad de llevar a cabo la administración estratégica de este riesgo psicosocial en estas instalaciones desde una perspectiva organizacional de género. A fin de que de que todo el personal tenga las mismas posibilidades de mejorar su calidad de vida laboral y bienestar integral organizacional, en beneficio de la industria petrolera nacional y la sociedad mexicana.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

En el caso de las evidencias empíricas encontradas en el estudio cualitativo etnográfico realizado, a partir de un análisis diferencial de género, se encontró que la percepción subjetiva del estrés laboral en el personal femenino, es mayor que en su contraparte masculina, porque son más adversas sus condiciones de trabajo y de vivienda, como se señala en un estudio realizado en México (Del Pino, 2007).

Esta situación puede deberse a la interpretación del significado y vivencia más negativa de este riesgo psicosocial por las fuentes potenciales de estrés a las que se enfrentan cotidianamente estas mujeres, lo cual se exagera en ellas por los estresores considerados culturalmente como femeninos en función de sus condiciones anatómicas y sociales.

Es importante destacar también que los estresores considerados culturalmente como femeninos detectados en esta investigación son similares a los reportados en otros estudios al respecto (Greenglass, Burke y Konarsk, 1998; Gianakos, 2000; Sharma, Yadava y Yadava, 2001; Nelson, Hitt y Quick, 1989; Williams y Alliger 1994), como las condiciones físicas de trabajo, las políticas organizacionales, las posibilidades de un menor desarrollo profesional y la interfaz casa-trabajo.

Al mismo tiempo de que se identificaron también otras fuentes potenciales de estrés laboral propios de esta actividad ocupacional, como el confinamiento en altamar que les genera más consternación y sentimientos de culpa que los detectados en otras ocupaciones, porque aparte de la doble jornada, ellas enfrentan un aislamiento laboral que les impide estar en sus hogares mientras están trabajando a bordo, lo cual todavía les impide más cumplir con el rol tradicional femenino impuesto por la sociedad.

Los hallazgos de esta aproximación cualitativa también coinciden con los reportes de la literatura científica sobre una percepción de mayor de estrés laboral en las trabajadoras (Greenglass, Burke y Konarsk, 1998; Gianakos, 2000; Sharma, Yadava y Yadava, 2001); así



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

como con la búsqueda de apoyo social y relaciones interpersonales en las mujeres, además de la incidencia de conductas adictivas en los varones, para contrarrestar los efectos negativos de este riesgo psicosocial (Greenglass, Burke y Konarsk, 1998).

De igual forma, en lo que respecta a los resultados cuantitativos obtenidos en esta investigación, desde la perspectiva del análisis de género, se encontraron diferencias estadísticas altamente significativas en el estrés en todas las dimensiones de medición evaluadas, así como puntajes más altos en las mujeres también en todas las variables de estudio, principalmente en lo que respecta al área del trabajo.

Probablemente esto puede ser producto de que esta actividad ocupacional es desarrollada prácticamente por varones, por lo cual las trabajadoras deben enfrentarse a un ambiente laboral predominantemente masculino, en donde ellas tienen un mayor número de agentes adversos por sus condiciones de género como se observó en el estudio cualitativo realizado, lo que todavía puede estresarlas aún más; por el entorno laboral con una cultura empresarial con valores imperantes de orden masculino en la que laboran, como señalan Corcoran-Nates y Roberts (1995).

Lamentablemente como las mujeres obtuvieron también puntuaciones más altas que los hombres en la dimensión social y personal, esta situación se agrava aún más por los múltiples estresores extraorganizacionales que reportaron ellas cualitativamente tener, los cuales influyen directamente en la conformación del marcado estrés laboral que presentan.

De tal forma que esta investigación cuantitativa respalda los reportes diferenciales de género en estrés laboral en otras investigaciones, en las cuales las trabajadoras expresan mayores niveles de estrés laboral que su contraparte masculina, como sucedió de manera similar en la investigación cualitativa realizada también (Greenglass, Burke y Konarski, 1998; Gianakos, 2000; Sharma, Yadava y Yadava, 2001).

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Por ello, podemos decir que los resultados obtenidos en esta primera aproximación cuantitativa en los trabajadores de plataformas petroleras marinas con un enfoque de género, permitieron establecer un puente con las evidencias empíricas detectadas en el estudio cualitativo etnográfico pionero realizado como línea base de esta investigación mixta.

Dado que tanto las evidencias empíricas y datos estadísticos encontrados coinciden entre sí en cuanto a que el personal femenino, se constituye en el grupo de trabajadores desde la perspectiva de género, de mayor grado de riesgo de presentar problemas de estrés laboral, por las percepciones subjetivas y puntajes más altos obtenidos en cuanto a este riesgo psicosocial en comparación con los varones, dado el mayor número de estresores intra y extraorganizacionales que enfrentan las mujeres, entre los cuales destacan aquellos que son culturalmente considerados como femeninos.

De tal forma, que los hallazgos encontrados en este estudio mixto denotan la pertinencia de llevar a cabo una administración estratégica del estrés laboral desde una perspectiva de género en estas instalaciones, la cual considere las diferencias encontradas en varones y mujeres, en cuanto a los problemas específicos detectados en cada grupo de trabajadores, así como la puesta en marcha de una serie de estrategias con un enfoque de interfaz casa-trabajo dado la influencia que tiene la dimensión extralaboral en el estrés laboral del personal de estudio.

En aras de una posible trascendencia social que pudiera manifestarse en la praxis laboral en estos centros de trabajo, en los cuales es necesario dar también un mayor empuje en la prevención, manejo y control de este riesgo psicosocial en el personal femenino por los altos niveles de estrés laboral que obtuvieron las mujeres en esta investigación.

Al respecto, sería conveniente que los responsables de la administración estratégica del estrés laboral en plataformas petroleras marinas, pudieran emprender una serie de intervenciones organizacionales como el rediseño de las instalaciones para que las trabajadoras



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

puedan contar con áreas privadas para su aseso personal y descanso, así como para su convivencia, además de la adecuación del entorno del trabajo con base en sus características intrínsecamente femeninas, modificaciones que valdría la pena considerar desde el inicio de las operaciones de nuevas plataformas petroleras marinas.

De igual manera, sería importante llevar a cabo intervenciones individuales orientadas a desarrollar más recursos en las trabajadoras para que puedan manejar mejor los efectos negativos del estrés laboral, como cursos y talleres en esta materia, así como en dimensiones afines, que les permitan enfrentar la segregación vertical y horizontal que enfrentan, principalmente en las trabajadoras que viven una situación de “tokenismo”, la que al hacerlas sentir más aisladas y excluidas socialmente (Kanter, 1990) les produce niveles más altos de estrés.

Ante este panorama, podemos decir que los hallazgos cualitativos etnográficos-cuantitativos enriquecen la línea de investigación del estrés laboral desde una perspectiva de género, de manera general en el campo del trabajo, y específicamente en una actividad ocupacional estratégica de alto riesgo laboral predominantemente masculina, en donde las mujeres han ido ganando mayor terreno con el paso del tiempo.

Situación que hace necesario aterrizar estas aportaciones para un abordaje en la praxis empresarial al respecto, en beneficio de todos los trabajadores de plataformas petroleras marinas, para que el personal masculino y femenino pueda verse beneficiado por la implementación de una administración estratégica del estrés laboral, que les brinde apoyos intra y extraorganizacionales acordes a sus características y necesidades específicas de cada género en particular, para que puedan contar con las condiciones favorables para desarrollar su trabajo saludablemente en altamar.

Abordaje con el que se pueden evitar errores en la toma de decisiones inteligentes en cuanto a la aplicación de este proceso administrativo en dichas instalaciones, como señalan

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Long y Cox (2000) que ocurre con empresas con una visión androcéntrica donde solamente se considera la situación del personal masculino.

Paralelamente otra aportación de esta investigación, es la de destacar el importante papel que juega la metodología del trabajo de campo mixto en la investigación en ciencias de la administración, al complementar las fortalezas del enfoque cualitativo con el cuantitativo para un abordaje más profundo y completo del análisis de las variables de estudio de esta disciplina para la generación de nuevo conocimiento científico de mayor solidez al respecto.

Es importante subrayar que la carencia de trabajos científicos sobre el estrés laboral en estas instalaciones, así como los hallazgos obtenidos en este trabajo, plantean la necesidad de llevar a cabo más estudios al respecto, desde la perspectiva de género, lo cual se constituye en una área de oportunidad para construir y enriquecer esta línea de investigación, con diferentes aproximaciones teóricas, así como con de otras variables de estudio que permitan un tener mayor acercamiento y comprensión al respecto.

Finalmente, este trabajo contribuye a dar visibilidad al personal femenino de plataformas petroleras marinas, el cual como una especie de “sirenas de acero en altamar”, se enfrenta a altos niveles de estrés, junto con su contraparte masculina, por lo cual estos trabajadores requieren contar con mayores apoyos intra y extraorganizacionales sustentados en una perspectiva de equidad de género, para la prevención, manejo y control del estrés laboral de su personal, fuente y fortaleza de la productividad, competitividad y riqueza de la industria petrolera nacional, en busca de un trabajo decente para la mejora de su calidad de vida y bienestar integral organizacional en el siglo XXI.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

BIBLIOGRAFÍA

1. Alvesson, M., y Billing, Y. D. *Understanding gender and organizations*. London: Sage, 1997.
2. Asociación de Ingenieros Costa Afuera de México, A.C. (2004). *Memorias del Primer Foro de Estructuras Organizacionales de Plataformas Petroleras Marinas de la Sonda de Campeche*. México: Autor.
3. Corcoran-Nates, Y. y Roberts, K., We've got one of those? The peripheral status of women in male dominated industries. *Gender, Work and Organization*, 1995, 2: 21-33
4. Del Pino, R., Estrés y apoyo en el trabajo en personal de complejos petroleros en México". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2006, Volumen 25, Número 1.
5. Del Pino, R., *Estrés ocupacional en complejos petroleros marinos de producción*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2007.
6. Del Pino, R. Administración estratégica del estrés laboral: Herramienta competitiva para las organizaciones de Latinoamérica. *Revista Oikos*, No. 27, junio 2009.
7. Greenglass, E.R., Burke, R.J. y Konarsk, R., Components of burnout, resources, and gender-related differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 1998, 28: 1088-1106.
8. Gianakos, I. Gender roles and coping with work stress. *Sex Roles: A Journal of Research*, 2000, 42:1059-1079.
9. Gutiérrez, R. E., Ito, E. y Contreras, C.C. (2003). *Salud mental, estrés y trabajo en profesionales de la salud SWS-Survey (desarrollo y criterios de aplicación)*. México: UNAM.
10. Kanter, R.M.; *Token women in the corporation*. En: J. Heeeren y M. Mason, comp. *Sociology: Windows on Society*. Los Angeles: Roxbury, 1990: 186-294.
11. Long, B. y Cox, R. S. Women's way of coping with employment stress: a feminist contextual analysis. En P. Dewe, M. Leiter, y T. Cox (Eds.), *Coping, health and organizations* (pp. 109-123). London: Taylor & Francis Inc, 2000.
12. Maddock, S., y Parkin, D. *Gender cultures: how they affect men and women at work*. En: Davidson, M. y Burke, R., comp. *Women in Management, Current Research Issues*, Paul Chapman Publishing, London, 1994.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

13. Nelson, D. L., y Burke, R. J. (2002). *A framework for examining gender, work stress and health*. En: D. L. Nelson y R. J. Burke, comp. *Gender, work stress and health*, Washington, DC: American Psychological Association: 2-14.
14. Nelson, D.L., Hitt, M.A., y Quick, J.C., Men and women of the personnel profession: Some differences and similarities in their stress. *Stress Medicine*, 1989, 5: 145-152.
15. Organización Mundial de la Salud (2002). *Gender and Mental Health*. Ginebra.
16. Parkes, K.R., Psychosocial aspects of stress, health and safety on Nort Sea installations, *Scandinavian Journal of Work, Enviroment & Health*, 1998, Vol 24 (5): 417-443.
17. Sharma, N.R. , Yadava, A. y Yadava, A. Mental health of women in relation to job stress, Mental health of women in relation to job stress, *Journal of Personality and Clinical Studies*, 2001, Vol 17(1): 41-44.
18. Sutherland, V. y Cooper, C. L. Stress in the offshore oil and gas exploration and production industries: an organizational approach to stress control, *Stress Medicine*, 1996, 12(1): 3-18.
19. Ulleberg, P. y Rundmo, T., Job stress, social support, job satisfaction and absenteeism among offshore oil personnel, *Work & Stress*, 1997, 11(3): 215-228.
20. Williams, K.J. y Alliger, G.M., Role stressors, mood spillover, and perceptions of workfamily conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 1994, 37: 837-868.