El bienestar laboral en los trabajos de turno largo

Una reciente investigación llevada a cabo en un campamento petrolero patagónico revela que los trabajos de turno largo generan problemas específicos en la calidad de vida profesional y personal. El alojamiento, la alimentación, las comunicaciones, el desarraigo, el esparcimiento y la atención médica en lugares remotos son una de las principales preocupaciones de estos trabajadores. La conclusión surge a partir de un estudio del funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad de una empresa multinacional. Con todo, el bienestar laboral es un tema que trasciende el ámbito de la tarea e involucra también aspectos personales y sociales para promover la sostenibilidad del lugar de trabajo.

Existe abundante literatura científica acerca de la organización del trabajo por turnos y específicamente acerca de su conveniencia cuando se establece en turnos largos de 14, 21, 28 y hasta más días corridos en sitios remotos. Aquí no aportaremos a ese debate, sino que expondremos el problema enfocado desde el tema que nos ocupa últimamente, que es el bienestar laboral como la búsqueda de ambientes de trabajo saludables. Además y fundamentalmente, intentaremos delinear posibles soluciones en pos de una mejor calidad de vida en este tipo de organización del trabajo.

Despedirse y dejar de convivir con la familia por algunas semanas o meses para vivir confinado en el medio de la nada y sin poder diferenciar el trabajo de la vida personal; volver luego al hogar para encontrarse con la situación inversa: sin trabajar durante largos días y con todos trabajando o estudiando, convirtiéndose en un extraño, es una realidad común a varias profesiones (militares, tripulaciones de barcos y aviones, mineros, petroleros) que enfrentan este dilema existencial en la relación vida familiar – trabajo.

La problemática descripta fue un descubrimiento revelador de una flamante pesquisa empírica a cargo de un equipo de investigación dirigido por Jorge Walter[1], prestigioso sociólogo, profesor universitario e investigador. El estudio fue encargado por una empresa petrolera multinacional y tenía por objeto indagar las percepciones sobre el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad en sus instalaciones en la Patagonia argentina. En cierto modo, la preocupación por los

[1] Doctor en Sociología del Trabajo por la Universidad de París III, Sorbonne Nouvelle, e investigador independiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET, Argentina). Es Director del Centro de Investigaciones por una Cultura de la Seguridad (CICS) y profesor de la Escuela de Administración y Negocios de la Universidad de San Andrés, Argentina.

riesgos “clásicos” (físicos, ergonómicos, ambientales), que en la localización mencionada probaban estar controlados con excelente desempeño en las auditorias, produjo enajenamiento hacia las inquietudes por la calidad de vida en el campamento, la que involucra además del rol/puesto en sí mismo, a todas las otras actividades humanas desde las más básicas hasta el hecho de extrañar a la familia, no estar presentes en aniversarios, momentos críticos e importantes, no poder comunicarse óptimamente, tener miedo de sufrir alguna urgencia y no poder atenderla, entre otras que desarrollaremos a continuación.

El “síndrome del marido intermitente”

Algunos autores (Morrice & Taylor, 1978; Hubinger, Parker & Clavarino, 2002) han dado en llamar a este problema con el nombre icónico de “síndrome del marido intermitente” (Intermittent Husband Syndrome). Estos tipos de trabajo son predominantemente masculinos -aunque se observa continuamente el incremento de la participación laboral del género femenino en los mismos-, por eso se los asocia típicamente con el marido que alterna alojamientos prolongados entre el hogar y estos lugares remotos.

Normalmente a esos sitios se los llama “campamento”, aludiendo a un carácter provisorio que en realidad no tienen, pues son instalaciones para alojar al personal que trabaja en ellas, con características de permanencia: son verdaderos desarrollos urbanos normalmente en territorios inhóspitos, con sectores de instalaciones industriales, de oficinas, de viviendas, de recreación, de sanidad y alimentación, con rutas y caminos, hasta a veces con pista de aterrizaje para aviones. Sin embargo, la accesibilidad es un tema pues suelen quedar lejos de zonas pobladas, el clima puede ser agreste y adverso y los servicios deben ser provistos por la misma empresa. Se han dado casos en que estas instalaciones crean localidades. En el caso de los barcos, aviones, naves, plataformas offshore, estaciones científicas y hoteles, tienen sus propias características habitacionales, pero comparten la misma situación.

Las personas que allí trabajan habitan en una especie de *“no-lugar”*. Este concepto específico fue acuñado por el antropólogo francés Marc Augé en obvia oposición a los “lugares”. Un *no-lugar* es por ejemplo un shopping mall, un aeropuerto, un supermercado, una autopista, la habitación de un hotel. Lo que se pretende dar cuenta con esta categoría es un fenómeno específico que son los lugares transitorios, que no tienen la suficiente entidad para imprimir su marca distintiva en el individuo, en su identidad, en sus relaciones. Los campamentos serían una especie de híbrido -pues aquí precisamente estamos reflexionando acerca de que imprimen su huella en los trabajadores- aunque no dejan de ser un lugar circunstancial, donde la relación o comunicación es más artificial y se definen por el pasar de los individuos, que van y vienen por turnos.

El ambiente de trabajo y sus factores de riesgo

Los factores humanos y organizacionales en la gestión de riesgos laborales son elementos clave. El listado de dificultades inherentes a este tipo de trabajos van desde la incomodidad habitacional por compartir cuartos pequeños con un compañero de trabajo (diferentes hábitos, problemas de sueño por desajuste circadiano, ronquidos, ruidos, malos olores), pasando por la dieta (impuesta, sin mucha variedad, obesidad), las actividades físicas y recreativas escasas, las posibilidades tecnológicas para las comunicaciones (conexión débil o lenta), el transporte, el monitoreo permanente (al estilo Gran Hermano) y hasta ansiedad, problemas de alcoholismo, familiares (divorcios), entre otros graves.

Como mencionamos, los riesgos “clásicos” se consideraban exitosamente gestionados en la localización de la investigación (Walter, 2015), pues se constataba el cumplimiento de las normas de trabajo seguro en donde no se escatimaban ni esfuerzos ni recursos. No obstante, los empleados consideraban que corrían otros riesgos vinculados a los factores humanos y organizacionales antes mencionados.

Conclusiones

La promoción de la salud es un objetivo transversal y fundamental, inherente a cualquier actividad, más aún la del tipo que nos ocupa pues el lugar de trabajo es también el hábitat de muchas personas que conviven 24 horas por espacio de 14, 21, 28 días y hasta meses. El bienestar en los trabajos de turno largo se ve afectado por el desarraigo, la convivencia, la falta de opciones para actividades recreativas, la indiferencia entre la vida personal y laboral; son sus riesgos “no clásicos” asociados.

Para lograr un camino de bienestar es necesario implementar un plan de acción integral, que debe estar basado en la realidad particular de cada compañía, considerando las siguientes premisas:

- Es de amplia construcción colectiva, procurando la más amplia participación de los trabajadores.
- Considera la diversidad de los participantes, es decir, sexo, edad, procedencia (urbana o rural), cultura, escolaridad, tipo de trabajo, entre otros.
- Tiene en cuenta los recursos disponibles, de orden económico, infraestructura, materiales y, sobre todo, humanos.
- Identifica y prioriza necesidades e intereses de todos los participantes, por lo tanto, contempla un período para recabar información y realizar un diagnóstico de necesidades sentidas y reales con la participación de los trabajadores.

- Se implementa paulatinamente; por lo general, se trata de modificaciones a las rutinas habituales de las personas, y por lo tanto hay que definir etapas y respetar el ritmo de los participantes.

- Debe contar con pleno respaldo, liderazgo y compromiso de los directivos, pues de ellos se deriva el apoyo a las estrategias elegidas.

Para la construcción de una cultura preventiva, que involucre todos los aspectos del bienestar que se ponen en juego en el trabajo de turno largo, se debe hacer un diagnóstico cuidadoso de la situación. Evaluar las exigencias emocionales, la falta de autonomía, los vínculos sociales, el tiempo de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, tipos de jornada, tiempo de descanso, ritmo de trabajo, forma de remuneración/contratación, alimentación, recreación, la salud mental, entre otros.

Es un proyecto que conlleva un ritmo continuo entre adaptación/desadaptación y readecuación. Se puede lograr con soluciones de bajo costo y gran significancia, con acciones tales como:

- Instalar una buena red de banda ancha, un buen gimnasio, un cine.

- Estimular las actividades recreativas, los deportes.

- Contratar *on site* un nutricionista, un psicólogo para el servicio médico.

Trabajar una agenda integrada de riesgos colabora con la mejora continua para proteger la salud, seguridad y el bienestar de todos los trabajadores.

Fuentes

- Manual Lugares de Trabajo Saludables – FISO Kit BIENESTAR LABORAL. Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional – FISO.
- Walter, Jorge (2015). Riesgos Sociales del Trabajo en Turno Largo. Vida familiar y laboral en crisis en un campamento petrolero patagónico. Volumen XI, N°2, 2015, pp. 36-52. Laboreal. http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0215jw
- Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Marc_Aug%C3%A9#cite_note-AugeSobremodernidadDOS-1