

**TRABAJO FIN DE GRADO:
TRABAJO SOCIAL CON MARINOS
MERCANTES: ENFERMEDADES
PSÍCOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL.**

Alumno: Pedro Antonio Chico González.

Tutora académica: Cristina Arceo Melián.

Convocatoria: Septiembre 2018

Facultad de Ciencias Políticas, Sociales y de la Comunicación.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. RESUMEN/ABSTRACT	4
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	5
3. OBJETIVOS	16
4. METODO	17
5. RESULTADOS	18
6. DISCUSIÓN	35
7. CONCLUSIONES	37
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende ahondar en la información de las tripulaciones de los barcos de pasaje, en concreto de los buques que operan en nuestras aguas. Y por tanto conocer un poco más sobre ellos, con el objetivo final de intentar mejorar sus condiciones laborales. Y determinar en función de dichas condiciones, mejores o peores, su influencia en la satisfacción y rendimiento laboral.

Es importante destacar la existencia de dos tiempos claramente diferenciados, por una parte, el dedicado por cada trabajador a si mismo y su vida privada, y por otro, el que dedica al trabajo remunerado, gestionado por el empleador, y por tanto bajo su dependencia. Es importante incidir en la importancia de profundizar en el tema dada la importancia y a la vez la poca información que hay sobre un colectivo tan importante y a la vez tan desconocido.

A través de encuestas a trabajadores que desarrollan su labor profesional en diferentes compañías, distintos barcos y distintas funciones abordo. Con diferentes turnos de trabajo, tanto diurnos como nocturnos y los días de descanso acumulado que generan.

La actividad marítima como cualquier otra, depende del factor humano. Aunque aquí comienzan las diferencias, con horarios continuados que se prolongan ininterrumpidamente durante todos los días del año y como no, el factor del estado de la mar, que también juega un papel a tener en cuenta, dentro de las distintas operaciones que se realizan en cualquier buque. El marino pues, será el encargado de garantizar el buen desempeño de cualquier trabajo abordo y la compañía la encargada de velar por una buena formación, acorde al tipo de transporte, además de la formación general y así evitar que se produzcan accidentes en la medida de lo posible.

Los objetivos de cualquier empresa y entre ellas las navieras, no son ajenas a ello. Son primeramente económicos, obviando muchas veces las condiciones laborales de sus trabajadores y careciendo en muchos casos, de una buena política en Prevención de Riesgos Laborales. No se debe descuidar la motivación tanto laboral como personal, considerando un tema indivisible, para identificar los factores de riesgo de naturaleza psicosocial, con el fin de poder evaluar como es el estado emocional de los tripulantes de cualquier buque. Y de ese modo establecer una buena política de prevención, objetivo prioritario del trabajo.

1. RESUMEN

El sector marítimo al igual que cualquier otro sector empresarial, esta unido a una búsqueda de beneficios. Obviando muchas veces las mejoras de las condiciones laborales y la influencia que puede ejercer en los tripulantes. La investigación pretende demostrar la relación que se establece entre Factores de Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral. Se utilizó un cuestionario de elaboración propia, sobre una muestra amplia de trabajadores/as. Con empresas localizadas en Canarias, en diferentes centros de trabajo. Los resultados muestran la relación significativa y negativa, entre factores de riesgo y satisfacción laboral.

Es importante recalcar la importancia del capital humano, las personas deben ejercer sus habilidades con eficacia y eficiencia. Una mayor claridad de los objetivos propuestos, responsabilidad de las personas y una mayor libertad en la elección de medios y métodos para alcanzar los objetivos serán vitales. La supervivencia de las empresas en el nuevo siglo dependerá en buena medida de todo esto. Calidad y productividad.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, tripulante, psicología, conciliación laboral.

ABSTRACT

The maritime sector, like any other business sector, is linked to a search for benefits. Obviating many times the improvement of working conditions and the influence that can exert on the crew. The research aims to demonstrate the relationship established between Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction. A self-made questionnaire was used on a large sample of workers. With companies located in the Canary Islands, in different work centers. The results show the significant and negative relationship, between risk factors and job satisfaction. It is important to emphasize the importance of human capital, people must exercise their skills effectively and efficiently. Greater clarity of the proposed objectives, responsibility of the people and greater freedom in the choice of means and methods to achieve the objectives will be vital. The survival of companies in the new century will depend to a large extent on all this. Quality and productivity.

Keywords: Risk Psychosocial, crew member, psychosociology, work-life balance.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.

No hay duda que la especial situación geográfica de las Islas Canarias, dan sentido a la riqueza y especial diversidad que atesoran. Por otro lado intentar sintetizar su historia se complica, ante las evidencias migratorias de distintas civilizaciones. Fenicios, griegos y romanos. Y también aparece la primera referencia directa de las Islas Canarias, referidas como “islas afortunadas” en el año 40 a. de C.

Anteriormente a la conquista europea, las Islas Canarias fueron habitadas por los Guanches, aborígenes de origen bereber, desplazados posiblemente desde el norte de África.

En el siglo XV, por el afán de nuevas rutas de expansión y vías con las Indias, se inicia la conquista de las Islas Canarias. El archipiélago canario será escala para el avituallamiento de sedas, esclavos y materiales preciosos. En la primera fase de la conquista se conseguirán las islas de Lanzarote, Fuerteventura, La Gomera y El Hierro dejando para la segunda fase de la conquista de las Islas Canarias, Gran Canaria, La Palma y Tenerife, siendo ésta la última isla en ser conquistada. En 1496 el archipiélago canario se incorporará al Reino de Castilla.

A partir del siglo XVI en las Islas Canarias se mezclarán aborígenes canarios, españoles conquistadores o agricultores (castellanos, andaluces, levantinos, gallegos, etc.), europeos atraídos por el comercio (italianos, franceses, flamencos, ingleses, lusitanos) y población morisca y negros africanos capturados para ser esclavos en plantaciones de caña de azúcar o para servicio doméstico. Todo esto contribuirá a que la población canaria sea abierta y cosmopolita. A partir de este momento las Islas Canarias aprovecharán su situación geográfica como punto de escala obligada en la navegación de barcos europeos hacia colonias africanas y asiáticas y hacia los mercados latinoamericanos. El comercio y la economía marcará la evolución de la población insular y habrá una gran migración con el Nuevo Mundo que se reflejará en la cultura y la forma de vida de los canarios.

La agricultura fue la principal fuente de ingresos de la economía canaria hasta principios de los años 60. También hay que mencionar la liberalización introducida por el régimen de Franco en los años 60, que permitió un impulso a la economía, con el plátano como primer beneficiario. Con unas exportaciones anuales superiores a 130 millones de kilogramos, junto a otros productos como la silvicultura y el tabaco. El verdadero boom llegará de la mano de la industria turística, que pasa de 73,240 turistas en 1960 a más de 2 millones de turistas en 1975. (Historia de las Islas Canarias, 2018)

Ubicadas en el océano atlántico, las Islas Canarias forman un archipiélago que además de constituir una comunidad autónoma con estatus de nacionalidad histórica, es una de las regiones ultra periféricas de la Unión Europea. Está compuesto por siete islas principales:

El Hierro, La Gomera, La Palma y Tenerife, que forman la provincia de Santa Cruz de Tenerife; y Fuerteventura, Lanzarote y Gran Canaria, que integran la provincia de las Palmas. También forman parte de Canarias el archipiélago de Chinijo (La Graciosa, Montaña Clara y Alegranza), y la Isla de Lobos, todos estos territorios pertenecen a la Provincia de las Palmas. Históricamente, Canarias ha sido considerada un nexo de unión entre tres continentes: Europa, África y América.

De formación volcánica, Las islas canarias, son parte de la región Macaronésia, al igual que los archipiélagos de Cabo Verde, Las Islas Azores y las Salvajes. Canarias es el archipiélago más extenso y poblado de la región Macaronésica. De clima subtropical, aunque con muchos microclimas, en función de la altitud, norte o sur. Existe por lo tanto una gran diversidad biológica que, junto a la riqueza paisajística y geológica, justifica la existencia en Canarias de cuatro parques nacionales, reservas de la biosfera de la Unesco y Patrimonio de la Humanidad.

De acuerdo a su Estatuto de Autonomía, la capitalidad de la comunidad es compartida entre las dos ciudades capitalinas. (Wikipedia, 2018)

Al estar rodeados de agua, se hace necesario el transporte marítimo entre islas. Y es aquí donde se demuestra la conveniencia del estudio que se pretende iniciar.

Antes de profundizar en la materia y como preámbulo aclaratorio se realizará una sencilla explicación de los antecedentes que han llevado a la intervención de carácter psicosocial. Es decir, la especialidad encargada del estudio del comportamiento de la sociedad. La Psicología, que aúna partes de la Psicología (estudio del comportamiento humano) y la Sociología (estudio de los movimientos y cambios sociales), considerando al trabajo, como un elemento integrador psíquico y social que, proporciona elementos positivos como la pertenencia a un grupo, actividad personal organizada, o bien las satisfacciones económicas y sociales, etc. También intenta prevenir, las consecuencias para la salud de los trabajadores, los daños a la salud causados por trabajos despersonalizados, monótonos, repetitivos y carentes de identidad, condiciones de relación que impiden la comunicación, la incapacidad a la hora de tomar decisiones, etc. Se centra básicamente en todos aquellos aspectos que se derivan de la organización del trabajo, causantes de la insatisfacción laboral.

Todo esto, justifica, la idoneidad del análisis de esta materia en el ámbito marítimo, para la formación de las tripulaciones y crear un buen ambiente de trabajo. A la vez que desarrollar unas buenas condiciones de vida a bordo y servicios que les permita una desconexión laboral al final de la jornada. En este sentido, las nuevas tecnologías juegan un papel importante. Por ejemplo conexión wifi, facilitando la comunicación con la familia.

Los factores de Riesgo Psicosocial no presentan señales tan evidentes como los accidentes de trabajo. Es por ello que habrá que incidir más profundamente en ellos, dada la importancia que tienen para el resto de tripulantes sea cual sea el tipo de barco. Principalmente los que realizan rutas más alejadas. Como punto de referencia importante, partiremos del convenio internacional (STCW/78-95) Manila 2010.

A su vez perteneciente a la OMI (IMO) de sus siglas en inglés. Organización formada por 173 países y ONG (consultivas) que vendrá a regular el 98% de la flota mundial.

Organización Marítima Internacional es el organismo especializado de las Naciones Unidas responsable de la seguridad y protección de la navegación y de prevenir la contaminación del mar por los buques. (Wikipedia, 2018).

Sin duda hay duda uno de los principales activadores para mejorar la seguridad a bordo, tiene que ver con los accidentes. Bien por negligencia del profesional, o bien por una mala prevención. Por ese motivo, los accidentes son motores de cambio en la Seguridad Marítima. De aquí el interés por considerar los accidentes marítimos, entendidos por la Organización Marítima Internacional como “un hecho causado por, o en conexión con, las operaciones de un buque por las cuales un buque o una persona se vea involucrada y a resultas de ello se podrán haber causado serios daños al buque, a estructuras o al medio ambiente” (Wikipedia 2018)

La Psicología: “Disciplina preventiva que tiene por objeto abordar los aspectos relacionados con el contenido y la organización del trabajo capaces de originar la pérdida de salud de los trabajadores, especialmente, en sus dimensiones psíquica y social.”

Estudia las interacciones entre el contenido del trabajo, el medio ambiente en el que se desarrolla y las condiciones de organización por una parte y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo por otra, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (CARM, 2018).

La Psicopsicología es la disciplina que estudia, analiza e interviene en los procesos de interacción y comunicación humana a través de una mirada inter e intra subjetiva.

Se podría considerar la Psicopsicología como el punto de encuentro entre La psicología y la sociología que sumadas a los aportes de otras de otras disciplinas tales como la filosofía, la comunicación, el derecho o la medicina, entre otros. Se constituye en una ciencia particular y autónoma. (Wikipedia, 2018).

La Psicopsicología es la disciplina preventiva que tiene por objeto abordar los aspectos relacionados con el contenido y la organización del trabajo capaces de originar la pérdida de salud de los trabajadores, especialmente, en sus dimensiones psíquica y social. (UJA. 2018)

La Psicopsicología aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales estudia los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador. (fremap, 2018).

Los Factores Psicosociales en el trabajo, es un tema que preocupa desde hace tiempo. Uno de los primeros informes oficiales e internacionales que pretende tratar el tema fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y control” informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Aunque en la publicación se muestra que la problemática es bastante anterior, remontándose como mínimo a 1974, fecha en la que consta un claro toque de atención por parte de la Asamblea Mundial de la Salud, en la que pide documentar la importancia y los efectos psicosociales en el trabajo.

Desde el primer documento publicado por la OIT, se reconoce la dificultad del tema. “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”. Por igual razón, se considera que cualquier intento por crear una definición, tiene que ser amplia y compleja para recoger su problemática global. La OIT (1986) propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”

Siguiendo con la definición anterior por la OIT, que resalta la importancia que tiene el trabajador, así como sus necesidades. Se alerta también en las repercusiones negativas del

descuido de dichos factores, que repercutirá tanto en los trabajadores como en la empresa. Posteriormente aparece una de las primeras listas, aún vigente, de factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986).

El concepto de Factores Psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias

de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza. (INSHT, 1995)

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgos psicosociales son:

Cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad en las funciones del puesto, falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo, gestión deficiente de los cambios

organizativos, inseguridad en el empleo, comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros, acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros.

Cuándo queremos analizar las condiciones de un trabajo, es importante distinguir riesgos psicosociales como por ejemplo una sobrecarga de exigencias, que en determinadas ocasiones pueden ser puntuales, con situaciones, complicadas y a veces desafiantes, pero dentro de un entorno favorable para el trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculo esqueléticos.

Una mala gestión en cualquier empresa, y las navieras no son ajenas a ello, favorece el aumento del absentismo, “presentismo” (trabajadores que acuden a su trabajo enfermos y por tanto incapaces de rendir con eficacia, desmotivados o a disgusto...), mayores índices de siniestralidad. Con bajas de mayor duración que las provocadas por otras causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede incrementar la jubilación anticipada. En resumen enormes costes para empresas y sociedad. (EU-OSHA, 2018).

Los Riesgos Psicosociales son los elementos que deben ser analizados para controlar que las condiciones de trabajo sean las adecuadas para mantener la salud de los trabajadores, entendida en el concepto de la Organización Mundial de la Salud. Son relevantes en todos los sectores productivos y para todos los tamaños de empresa. Así pues, se entiende como factor de riesgo aquella condición de trabajo que puede provocar un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Factores de Riesgo Psicosocial: Se pueden definir como. “Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente con la organización del trabajo y su entorno social, social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador”. (INSSBT, 2018).

Los Factores de Riesgo Psicosocial atendiendo a la Organización Internacional del Trabajo

(OIT, 1986), se pueden definir como “interacciones que se establecen en cualquier empresa de un lado entre el trabajo y el ambiente en que se desarrolla y de otro, el trabajador con sus características personales y su entorno extra laboral, que puede incidir en su salud, rendimiento y satisfacción laboral”.

Estas interacciones serán positivas si el trabajo se realiza correctamente y el trabajador puede desarrollar sus capacidades y ve realizadas sus necesidades y expectativas.

Es posible reconocer tres tipos de efecto derivados de los factores psicosociales: efectos sobre la salud física de los trabajadores, efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores y efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización.

Riesgos Psicosociales, podríamos definirlos como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de los factores de riesgo psicosociales existentes en el trabajo. Tales factores se encuentran principalmente en las características estructurales de la organización (estilo de mando, participación de los trabajadores, comunicación, gestión de los conflictos, etc.), en las particularidades de las tareas asignadas (contenido, carga de trabajo y autonomía), y en el tiempo de trabajo (ritmo, duración y organización)”.

Riesgos Psicosociales, son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que puedan causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores.

A tenor de todo lo comentado anteriormente, se hace complicado la clasificación de los factores de riesgo psicosocial. Por un lado, por lo diversa que es y por otro, cada método de evaluación tiene distintos enfoques teóricos.

Como ejemplo se puede exponer la clasificación realizada por:” Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial”, (PRIMA, 2012).

CLASIFICACIÓN FACTORES RIESGO PSICOSOCIAL (PRIMA, 2012)	
Contenido del trabajo	Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
Tiempo de trabajo	Horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (por ejemplo, método o ritmo de trabajo, horarios, entorno, etc.)
Cultura Organizacional	Comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
Relaciones Personales	Aislamiento, relaciones insuficientes, malas reacciones, conflictos, conductas inadecuadas.
Rol	Ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
Desarrollo personal	Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
Interacción casa/trabajo	Problemas de doble presencia, conflicto de exigencias

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES		
Características del puesto de trabajo	Organización del trabajo	Características personales
<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa/autonomía • Ritmos de trabajo • Monotonía/repetitividad • Nivel de cualificación exigido • Nivel de responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la organización <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación en el trabajo - Estilos de mando - Participación en la toma de decisiones - Asignación de tareas • Organización del tiempo de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Jornadas de trabajo y descansos - Horarios de trabajo • Características de la empresa <ul style="list-style-type: none"> - Actividad - Localización - Morfología - Dimensión - Imagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Características individuales <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Motivación - Formación - Actitudes - Aptitudes • Factores Extra laborales <ul style="list-style-type: none"> - Factores socioeconómicos - Vida familiar - Entorno social - Ocio y tiempo libre

Clasificación de los factores Psicosociales (Fuente: CORTÉS DÍAZ J.M., Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid, 2012)

NORMATIVA DE AMBITO NACIONAL

Con la incorporación de España al Tratado de la Unión Europea, y acatando el artículo 40.2 de la Constitución Española, se hace necesario confluir con la normativa europea.

“Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y...” (Art. 40.2)

Ley Nº 31/95. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, BOE Nº 269, MADRID, 10 Noviembre 1995

La Directiva “Marco”89/31/ con aplicación en todos los países de la Unión Europea, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la salud de los trabajadores, que

contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención, fue transpuesta al derecho español mediante la Ley 31/1995 de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORAL. Su ámbito de aplicación afecta a todos los sectores de actividades públicas o privadas, sin afectar a las disposiciones nacionales y comunitarias, existentes o futuras, que sean más favorables para la seguridad y la salud laborales.

Esta normativa nacional, que hace alusión a los buques de bandera española, se ha elaborado con ese objetivo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Se destaca de la Ley el artículo 14, referente al Derecho de la protección, frente a los riesgos laborales, por su insistencia en el derecho de los trabajadores, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, donde el empresario deberá realizar la prevención, mediante la integración de la actividad preventiva, en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias. La prevención de los riesgos laborales, deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, tal y como se especifica en el artículo 16. Por consiguiente, como la prevención de los riesgos psicosociológicos es un aspecto considerablemente importante, su prevención, debe ser estudiada.

Cabe destacar también el artículo 18, donde se expone que, el empresario, deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Además del apartado que trata la Documentación, relativa a las obligaciones anteriores, poniendo en manifiesto que el empresario deberá elaborar y conservar los documentos siguientes: el plan preventivo y la evaluación de riesgos laborales.

Finalmente, podría destacarse el artículo 25, sobre la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, destacando que, los trabajadores, no serán empleados en aquellos puestos en los que por sus características personales, estado biológico, discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, pueda suponerles someterse a situación de peligro, o en general, cuando se encuentren en estados o situaciones, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

La Directiva “Marco” ha sido transpuesta a la legislación española en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá: Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El trabajador deberá: Velar por su seguridad y salud, y por las de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones, en materia de prevención de riesgos laborales, dará lugar a responsabilidades administrativas, y en su caso, a responsabilidades penales y civiles, por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Otros reglamentos destacables, de ámbito español, son los Reales Decretos, normas jurídicas pertinentes elaboradas por el Gobierno español:

RD 1561/1995, 21 septiembre, sobre jornadas especiales sobre jornadas de trabajo. Cuenta con una serie de apartados en los que se establece la normativa correspondiente al trabajo a turnos, aislamiento o lejanía, jornadas fraccionadas y trabajo nocturno, destacando especialmente la subsección 5a sobre el trabajo en el mar.

RD 1/1995, 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 23 hace alusión a todo lo relacionado con la promoción y formación profesional en el trabajo. En el artículo 34 al 38 se especifica todo aquello referido a la jornada, el trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmos de trabajo, descanso semanal, fiestas y permisos y vacaciones anuales.

RD 525/2002, 14 de junio, sobre el control del cumplimiento del acuerdo comunitario relativo a la ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar.

RD 39/1997, 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Tal y como se especifica en su contenido, la prevención de riesgos laborales, es una obligación legal a desarrollar en el seno de la empresa y debe formar parte de las actividades y decisiones de la empresa.

Por otra parte, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), recopila un conjunto de normas, también relacionadas con estos aspectos. Se destacan particularmente: el Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1982 (núm. 155) y la Recomendación sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164).

3.OBJETIVOS.

Objetivo general:

- Identificar los riesgos psicosociales a los que se ven sometidos la tripulación de cualquier buque.

Objetivos específicos:

- Identificar los factores de riesgo que afectan a los/as trabajadores/as de los buques que operan en aguas canarias.
- Detectar los síntomas generados en la tripulación.

4- MÉTODO.

Esta investigación es de carácter exploratorio, ya que con ella pretendíamos conocer los riesgos psicosociales, a los que están expuestos las personas que trabajan en buques de pasaje. Para ello se realizaron encuestas en diferentes barcos y distintas rutas dentro del archipiélago canario. Para ello se ha contado con una muestra de 62 tripulantes con edades comprendidas entre 25 y 55 años. A los cuales se les ha entregado una encuesta sobre riesgos psicosociales y la relación con la satisfacción laboral. El cuestionario consta de diez preguntas cerradas, incluyendo sexo y edad. Las preguntas van enfocadas a determinados riesgos psicosociales susceptibles de influir en el estado emocional de la tripulación. Se realizara un análisis cuantitativo con el fin de contabilizar los resultados y realizar las conclusiones finales.

La obtención de los datos se ha realizado mediante la utilización de dispositivos móviles, e-mail y la presentación de encuestas en los distintos buques.

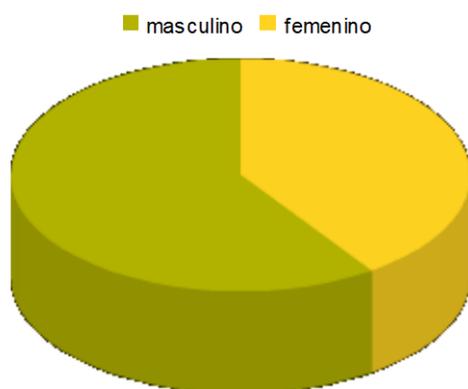
Tras la recogida de los datos se procedió al vaciado de los cuestionarios para posteriormente realizar el análisis.

5. RESULTADOS.

El total de la muestra encuestada ha sido de 62 tripulantes. Distribuido por sexos, se puede observar que el número de tripulantes masculinos han sido de 37, mientras que el número de tripulantes de género femenino han sido de 25.

Cuadro 1 y Gráfico 1. Género.

Género	Frecuencia	Porcentaje
masculino	37	59,7
femenino	25	40,3
Total	62	100,0



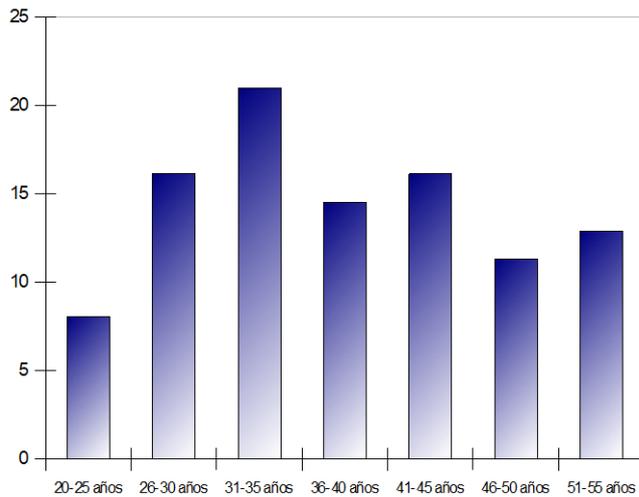
De este modo, se distingue un mayor número de hombres, con casi un 60% de los tripulantes, que de mujeres, con un 40,3% de los tripulantes.

Con respecto a los intervalos de edad de los tripulantes, se observa que se distribuye mayoritariamente entre los 31 y 35 años, ya que se cuantifican en 13 de los 62 tripulantes, representando un 21% del total.

Cuadro 2 y Gráfico 2. Edad en intervalos.

Seguido de este intervalo de edad, se sitúa los tripulantes con edad comprendida entre 26 y 30 años, y entre 41 y 45 años, con 10 tripulantes en cada uno, lo que supone más de un 16% de los tripulantes encuestados.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-25 años	5	8,1
26-30 años	10	16,1
31-35 años	13	21,0
36-40 años	9	14,5
41-45 años	10	16,1
46-50 años	7	11,3
51-55 años	8	12,9
Total	62	100,0



Seguido de este intervalo de edad, se sitúa los tripulantes con edad comprendida entre 26 y 30 años, y entre 41 y 45 años, con 10 tripulantes en cada uno, lo que supone más de un 16% de los tripulantes encuestados.

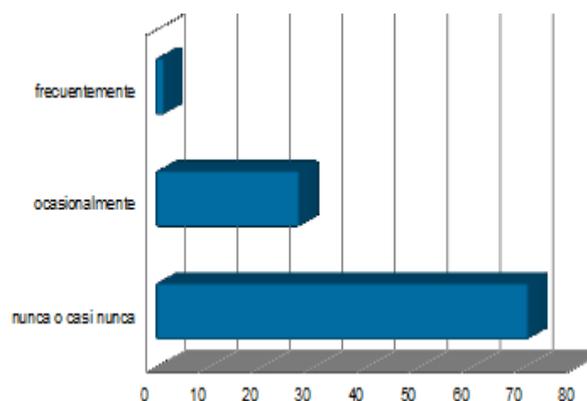
Seguido de este intervalo de edad, se sitúa los tripulantes con edad comprendida entre 26 y 30 años, y entre

41 y 45 años, con 10 tripulantes en cada uno, lo que supone más de un 16% de los tripulantes encuestados.

Por el contrario, el grupo de edad con menor número de años, es decir, entre 20 y 25 años, representa el menor número tripulantes, con sólo 5 del total de 62 tripulantes, lo que representa más de un 8%.

Cuadro 3 y Gráfico 3. Discriminación por género.

Discriminación género		
	Frecuencia	Porcentaje
nunca o casi nunca	44	71,0
ocasionalmente	17	27,4
frecuentemente	1	1,6
Total	62	100,0



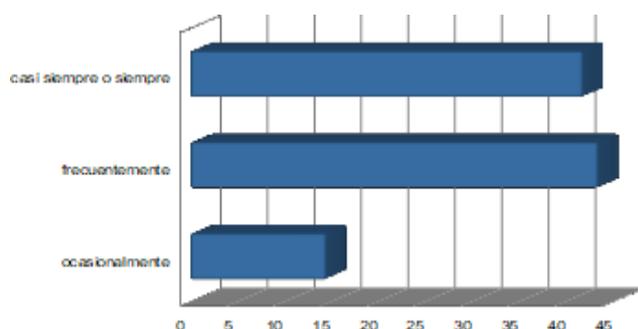
A la hora de analizar la situación psicosocial de los tripulantes, en primer lugar, se les ha preguntado por el grado de frecuencia que ha sentido discriminación por su género. En este sentido, destaca, que más del 70% de los tripulantes encuestados declaran que nunca o casi nunca se han sentido discriminados/as por su género.

Sin embargo, destaca que más de un 25% (17 del total de encuestados/as) de los tripulantes se sienten ocasionalmente discriminados/as por su género. Si distinguimos por género el comportamiento de esta cuestión, se observa

que recae principalmente sobre el género femenino (10 mujeres del total de los 17). Asimismo, se destaca la existencia de una tripulante que frecuentemente se siente discriminada por su género (1,6% sobre el total de encuestados/as).

Cuadro 4 y Gráfico 4. Motivación en el desarrollo del trabajo.

Motivación desarrollo trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
ocasionalmente	9	14,5
frecuentemente	27	43,5
casi siempre o siempre	26	41,9
Total	62	100,0



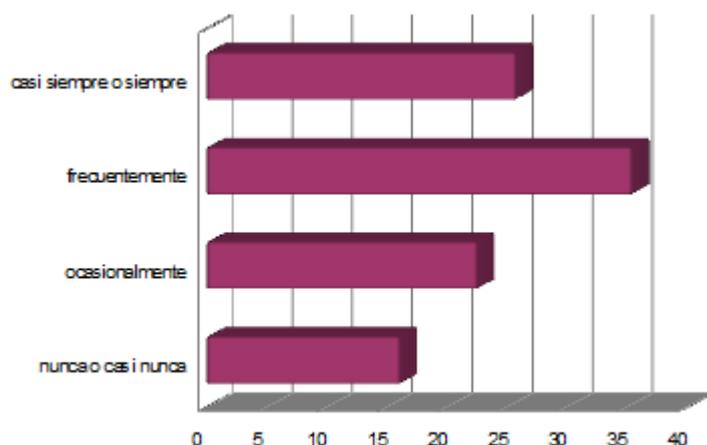
En relación a la cuestión “motivación en el desarrollo del trabajo”, destacan grados de frecuencia positivos, ya que 27 de los/las 62 encuestados/as frecuentemente se sienten motivados/as en el desarrollo de su trabajo (43,5%), y 26 de los/las 62 encuestados/as casi siempre o siempre se sienten motivados/as en el desarrollo de su trabajo (casi un 42%).

Cuadro 5 y Gráfico 5. Sensibilidad por la empresa por la conciliación laboral.

Sensibilidad empresa conciliación laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
nunca o casi nunca	10	16,1
ocasionalmente	14	22,6
frecuentemente	22	35,5
casi siempre o siempre	16	25,8
Total	62	100,0

De acuerdo a la pregunta vinculada a la sensibilidad de la empresa por la conciliación laboral, destaca que 22 de los/las 62 encuestados/as perciben frecuentemente sensibilidad por parte de la empresa por la conciliación laboral (35,5%).

Seguido de este grupo, se sitúa los/las 16 encuestados/as que sienten que casi siempre o siempre hay sensibilidad por parte de la empresa por la conciliación laboral (casi un 26%).



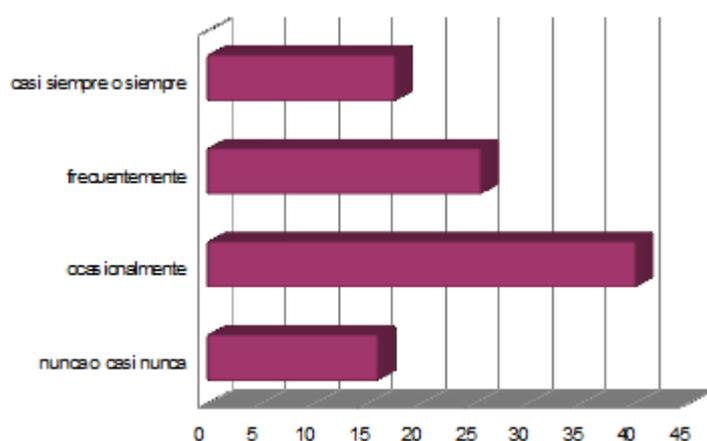
En el caso contrario, se sitúan 10 tripulantes/as que nunca o casi nunca perciben sensibilidad por parte de la empresa en relación a la conciliación laboral.

Cuadro 6 y Gráfico 6. Oferta por la empresa para el desarrollo profesional.

Oferta empresa desarrollo profesional		
	Frecuencia	Porcentaje
nunca o casi nunca	10	16,1
ocasionalmente	25	40,3
frecuentemente	16	25,8
casi siempre o siempre	11	17,7
Total	62	100,0

Respecto a la oferta que proporciona la empresa para que la tripulación se desarrolle profesionalmente, más del 40% de los/las encuestados/as perciben que este suceso ocurre ocasionalmente (25 del total de 62 tripulantes/as). Sin embargo, 16 encuestados/as declaran

que la empresa frecuentemente pone a su disposición oferta para su desarrollo profesional (casi un 26%).



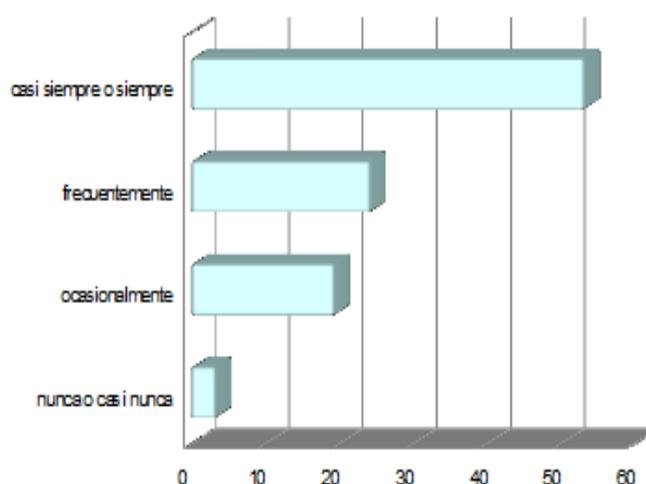
En la situación opuesta se encuentran los grados de frecuencia contrarios entre sí: 10 tripulantes/as (16,1%) declaran que nunca o casi nunca la empresa les ha proporcionado oferta para su desarrollo profesional; y 11 tripulantes/as afirman que casi

siempre o siempre la empresa le ha ofertado servicios relacionados al desarrollo profesional.

Cuadro 7 y Gráfico 7. Siente integración en el equipo de trabajo.

Siente Integrado en el equipo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
nunca o casi nunca	2	3,2
ocasionalmente	12	19,4
frecuentemente	15	24,2
casi siempre o siempre	33	53,2
Total	62	100,0

A la hora de analizar el ambiente de trabajo, se ha preguntado a los/las tripulantes/as por su integración en el equipo en el que desarrollan su trabajo.



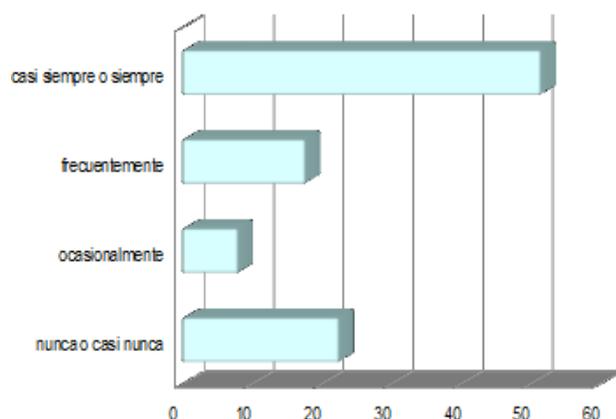
En relación a ello, más del 53% de los/las encuestadas se sienten casi siempre o siempre integrados en el equipo de trabajo (33 de los/las 62 entrevistados/as). Seguido de este grupo, se sitúa los/las encuestados/as que se sienten frecuentemente integrados, representado por 15 casos (24,2%).

En la situación contrario, se registran 2 usuarios que consideran que nunca o casi nunca se sienten integrados en el equipo de trabajo, representando un 3,2% del total.

Cuadro 8 y Gráfico 8. Conocimiento sobre la historia de la empresa, sentimiento de orgullo en su puesto.

Conocimiento historia empresa, se siente orgulloso de su puesto		
	Frecuencia	Porcentaje
nunca o casi nunca	14	22,6
ocasionalmente	5	8,1
frecuentemente	11	17,7
casi siempre o siempre	32	51,6
Total	62	100,0

Con respecto al conocimiento que tienen los/las tripulantes sobre la trayectoria histórica de la empresa, así como si se sienten orgullosos en el puesto que desarrollan, destaca que casi un 52% de los/las encuestados casi siempre o siempre se vinculan a esta cuestión.

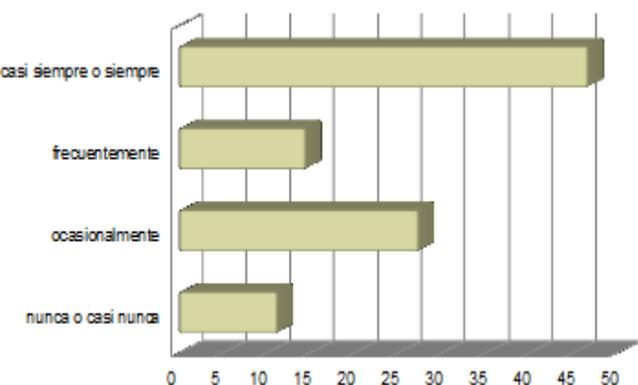


Mientras, 14 tripulantes/tas nunca o casi nunca se sienten orgullosos en el puesto que tienen dentro de la empresa (22,6%), y 5 encuestados/as declaran estar ocasionalmente en relación a este aspecto.

Cuadro 9 y Gráfico 9. Permite la empresa planificación de viajes por anticipado.

Planificación viajes por anticipado		
	Frecuencia	Porcentaje
nunca o casi nunca	7	11,3
ocasionalmente	17	27,4
frecuentemente	9	14,5
casi siempre o siempre	29	46,8
Total	62	100,0

La planificación de viajes por anticipado de la tripulación es casi siempre o siempre para casi un 47% de los/las encuestados/as, representando 29 de los/las 62 entrevistados/as.



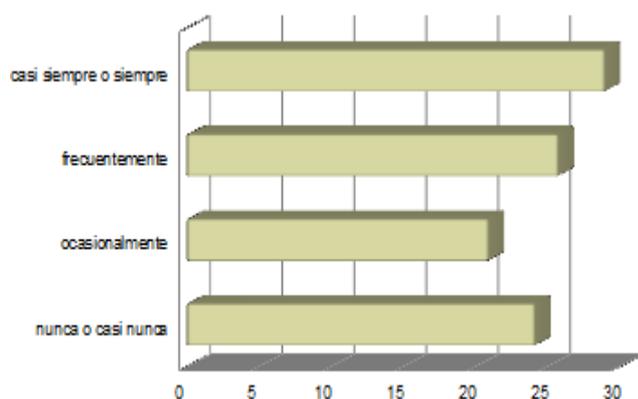
Seguido de este estrato, se sitúa un 27,4% de la muestra que declara que ocasionalmente la empresa le permite planificar sus viajes de forma anticipada.

Por el contrario, 7 encuestados/as consideran que la empresa nunca o casi nunca les permite planificar sus viajes por anticipado (11,3%).

Cuadro 10 y Gráfico 10. Sentimiento de participación de los éxitos/fracasos de la empresa.

Participante éxitos/fracasos empresa	Frecuencia	Porcentaje
nunca o casi nunca	15	24,2
ocasionalmente	13	21,0
frecuentemente	16	25,8
casi siempre o siempre	18	29,0
Total	62	100,0

En cuanto al sentimiento que los/las tripulantes/as vinculado a la participación de los éxitos y/o fracasos de la empresa, se observa que el porcentaje es bastante similar en las distintas categorías de grado de frecuencia.



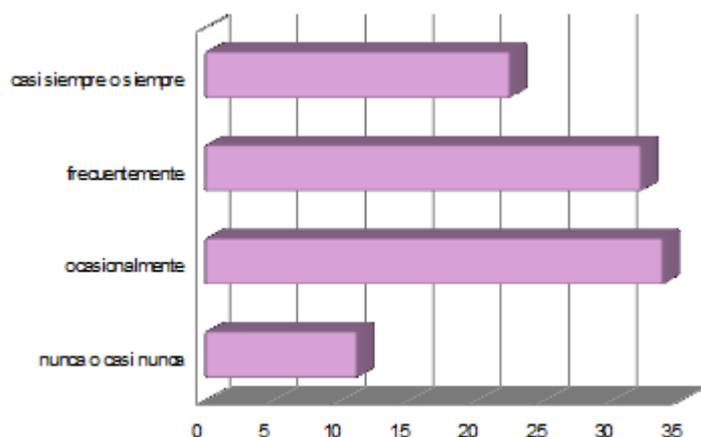
El mayor número de tripulantes/as declaran que casi siempre o siempre se sienten partícipes de estos aspectos (18 de los/las 62 encuestados/as), frente a los de menor número, que se sienten ocasionalmente parte de los éxitos y/o fracasos de la empresa (13 de los/las encuestados/as).

Cuadro 11 y Gráfico 11. Durante el embarque pensamientos sobre sus exigencias familiares y/o domésticas.

En cuanto a aspectos de índole personal, 34 de los/las tripulantes/as declaran que tienen

Embarque: piensa exigencias familiares y/o domésticas		
	Frecuencia	Porcentaje
nunca o casi nunca	7	11,3
ocasionalmente	21	33,9
frecuentemente	20	32,3
casi siempre o siempre	14	22,6
Total	62	100,0

frecuentemente, casi siempre o siempre pensamientos ligados a las exigencias familiares y/o domésticas (casi un 59% del total de encuestados/as).



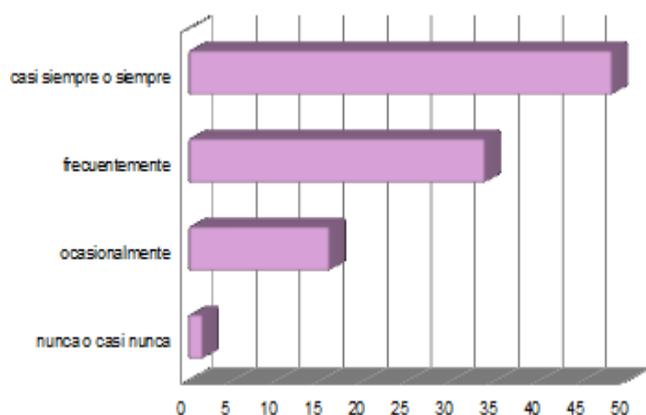
Sin embargo, 7 de los/las 62 entrevistados/as nunca o casi nunca se le presentan pensamientos relacionados con las exigencias familiares y/o domésticas (11,3%).

Cuadro 12 y Gráfico 12. Trato positivo recibido por los mandos superiores.

Buen trato recibido por los mandos superiores		
	Frecuencia	Porcentaje
nunca o casi nunca	1	1,6
ocasionalmente	10	16,1
frecuentemente	21	33,9
casi siempre o siempre	30	48,4
Total	62	100,0

Finalmente, en relación al trato que reciben los/las tripulantes por parte de sus mandos superiores, la mayor parte de la muestra (48,4%) considera que casi siempre o siempre es bueno (30 encuestados/as).

Seguido de estos, se sitúa 21 tripulantes que declaran que este aspecto ocurre frecuentemente.

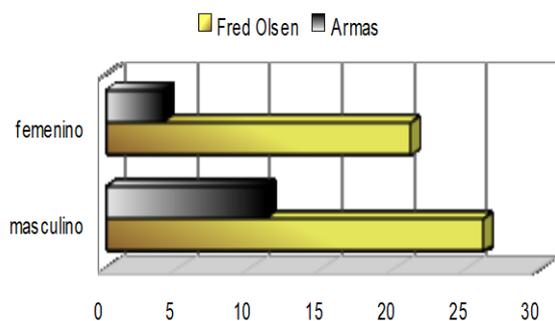


En la situación opuesta, se observa un caso que declara que nunca o casi nunca recibe un buen trato por parte de sus mandos superiores (1,6%).

Cuadro 13 y Gráfico 13. Género según compañía.

Género	Compañía		Total
	Fred Olsen	Armas	
masculino	26	11	37
femenino	21	4	25

La distribución del género del total de encuestados y encuestadas según compañía nos muestra que la mayoría de los hombres han sido encuestados en la Compañía Marítima Fred Olsen, con un porcentaje de 70,3% (26 hombres), así como las mujeres, con un porcentaje de 84% (21 mujeres).

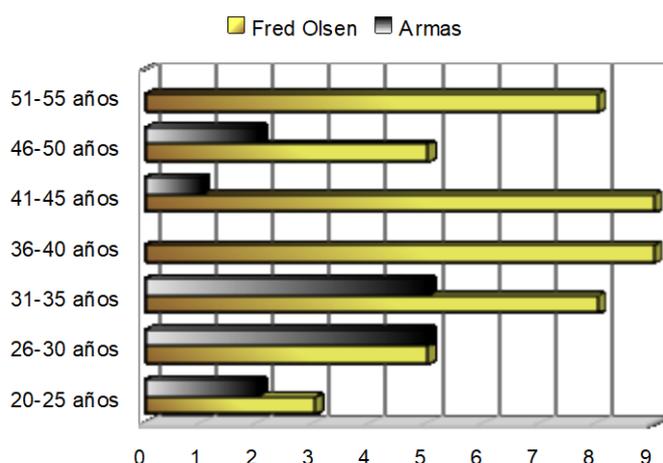


Cuadro 14 y Gráfico 14. Edad en intervalos según compañía.

Edad	Compañía		Total
	Fred Olsen	Armas	
20-25 años	3	2	5
26-30 años	5	5	10
31-35 años	8	5	13
36-40 años	9	0	9
41-45 años	9	1	10
46-50 años	5	2	7
51-55 años	8	0	8
Total	47	15	62

Con respecto a la distribución de los estratos de edad atendiendo a las dos compañías marítimas se distingue que la mayor parte de los/las entrevistados/as de la Compañía Marítima Fred Olsen tienen 36 o más años, ya que representan 31 personas

sobre los 47 tripulantes/as de esta compañía.



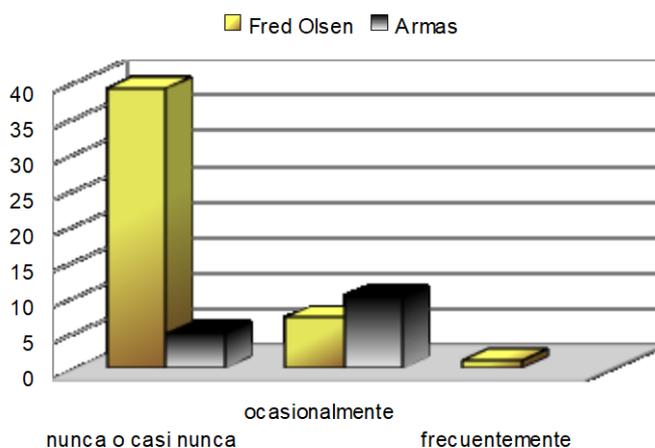
Mientras, la Compañía Marítima Naviera Armas la mayoría de los/las entrevistados/as se concentran con edades de 35 o menos años, al suponer 12 de los 15 tripulantes/as.

Cuadro 15 y Gráfico 15. Discriminación por género según compañía.

Discriminación género	Compañía		Total
	Fred Olsen	Armas	
nunca o casi nunca	39	5	44
ocasionalmente	7	10	17
frecuentemente	1	0	1
Total	47	15	62

En relación al hecho de si los/las entrevistados/as sufren discriminación se observa que hay un caso en la Compañía Marítima Fred Olsen que sufre de manera frecuente este hecho. Sin embargo, se destaca que la mayor

parte de los/las tripulantes/as de esta compañía nunca o casi nunca sufren discriminación por género (39 de 47 personas, es decir, casi un 83%).

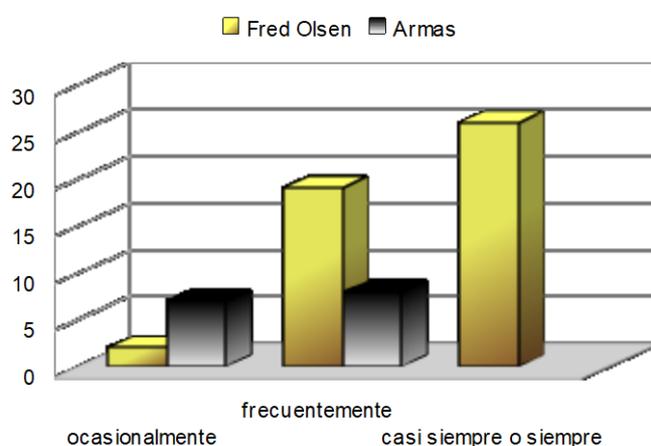


En el caso de la Compañía Marítima Naviera Armas, 10 de las 15 personas entrevistadas declaran que ocasionalmente sienten discriminación por género en su trabajo (67%).

Cuadro 16 y Gráfico 16. Motivación en el desarrollo del trabajo según compañía.

Motivación desarrollo trabajo	Compañía		Total
	Fred Olsen	Armas	
ocasionalmente	2	7	9
frecuentemente	19	8	27
casi siempre o siempre	26	0	26
Total	47	15	62

En cuanto a la motivación en el desarrollo del trabajo, se diferencia el comportamiento de la Compañía Marítima Fred Olsen, ya que 19 personas declaran que frecuentemente se sienten de acuerdo con este hecho, y 26 personas casi siempre o siempre, lo que implica un 40,4% y 55,3%, respectivamente.



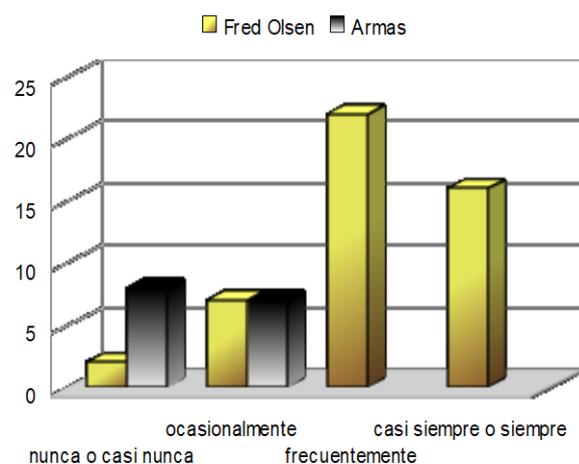
Mientras, casi la mitad de los/las entrevistados/as de la Compañía Marítima Naviera Armas declaran que ocasionalmente se sienten motivados en el desarrollo de su trabajo (7 de 15 personas, es decir, casi un 47%).

Cuadro 17 y Gráfico 17. Sensibilidad por la empresa por la conciliación laboral según compañía.

Sensibilidad empresa conciliación laboral	Compañía		Total
	Fred Olsen	Armas	
nunca o casi nunca	2	8	10
ocasionalmente	7	7	14
frecuentemente	22	0	22
casi siempre o siempre	16	0	16
Total	47	15	62

A la hora de preguntar a los/las entrevistados/entrevistadas sobre la sensibilidad de la empresa en relación a la conciliación laboral se destaca el comportamiento de la Compañía Marítima Fred Olsen, ya que 22 personas declaran que frecuentemente se asocian con este hecho, y 16 casi siempre o siempre, por lo

que se observa un porcentaje de 46,8% y 34%, respectivamente.

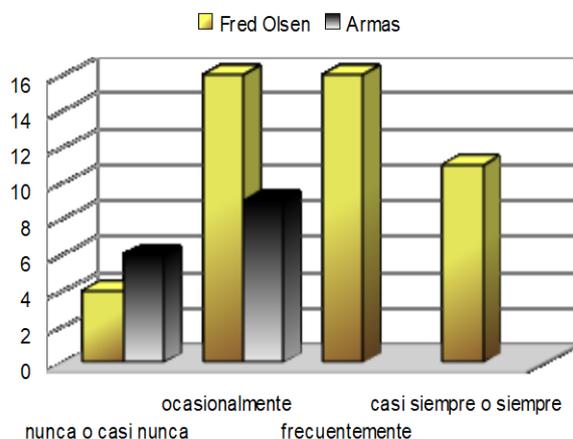


Por el contrario, para la Compañía Marítima Naviera Armas se observa que 8 de las 15 personas entrevistadas declaran que nunca o casi nunca la empresa es sensible con respecto a la conciliación laboral (53%), y ocasionalmente para 7 del total de encuestados/as (43%).

Cuadro 18 y Gráfico 18. Oferta por la empresa para el desarrollo profesional según compañía.

Oferta empresa desarrollo profesional	Compañía		
	Fred Olsen	Armas	Total
nunca o casi nunca	4	6	10
ocasionalmente	16	9	25
frecuentemente	16	0	16
casi siempre o siempre	11	0	11
Total	47	15	62

Con respecto a la oferta que proporciona la empresa para el desarrollo profesional, nuevamente la Compañía Marítima Fred Olsen se diferencia de la Compañía Marítima Naviera Armas. Mientras para la primera, más de la mitad de los/las encuestados/as (27 personas) declaran que este aspecto lo perciben frecuentemente (16 personas, es decir, 34%) y casi siempre o siempre (11 personas, es decir, 23,4%).

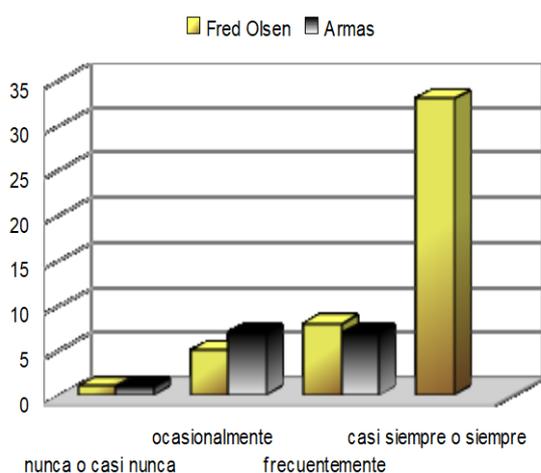


Sin embargo, la Compañía Marítima Naviera Armas manifiestan que este hecho se produce nunca o casi nunca (6 personas, es decir, 40%) u ocasionalmente (9 personas, es decir, 60%).

Cuadro 19 y Gráfico 19. Siente integración en el equipo de trabajo según compañía.

Siente Integrado en el equipo de trabajo	Compañía		Total
	Fred Olsen	Armas	
nunca o casi nunca	1	1	2
ocasionalmente	5	7	12
frecuentemente	8	7	15
casi siempre o siempre	33	0	33
Total	47	15	62

Una particularidad más que diferencia a ambas compañías es el hecho de estar integrado en el equipo de trabajo. Por un lado, la Compañía Marítima Fred Olsen presenta a la mayoría de los encuestados en la categoría de que casi siempre o siempre (33 de 47 personas) se sienten integrados en su equipo de trabajo (70,2%).

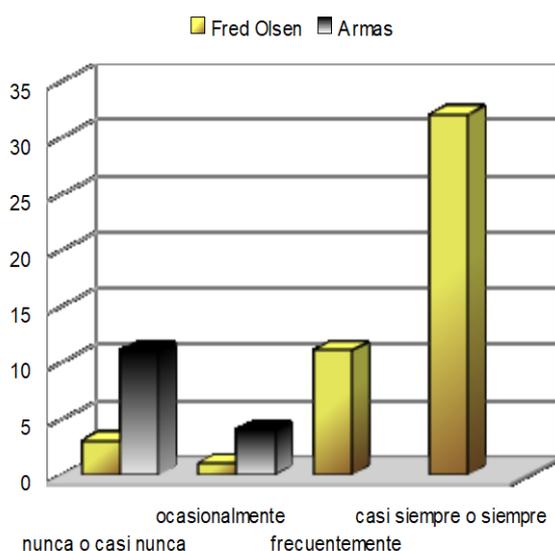


Por el contrario, más de la mitad de los/las encuestados/as de la Compañía Marítima Naviera Armas declaran que nunca o casi nunca (1 de las 15 personas) y ocasionalmente (7 de las 15 personas) se sienten integrados en el equipo en el que desarrollan su trabajo (53%).

Cuadro 20 y Gráfico 20. Conocimiento sobre la historia de la empresa, sentimiento de orgullo en su puesto según compañía.

Conocimiento historia empresa, se siente orgulloso de su puesto	Compañía		
	Fred Olsen	Armas	Total
nunca o casi nunca	3	11	14
ocasionalmente	1	4	5
frecuentemente	11	0	11
casi siempre o siempre	32	0	32
Total	47	15	62

En cuanto al conocimiento sobre la historia de la empresa o si se siente orgullosos en el puesto que ocupa en el desarrollo de su trabajo, en la Compañía Marítima Fred Olsen 32 de las 47 personas entrevistadas declaran que casi siempre o siempre se vinculan con este aspecto, lo que supone un 68,1%.

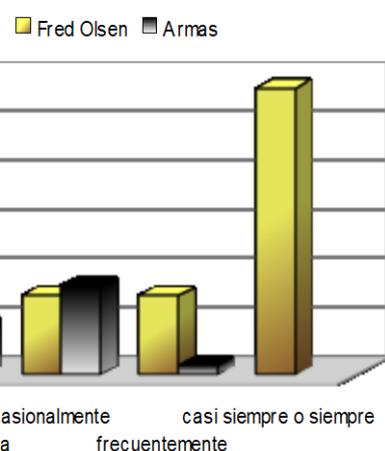


Mientras, 11 de los 15 encuestados/as de la Compañía Marítima Naviera Armas declaran que nunca o casi nunca se sienten orgullosos/as de su puesto de trabajo o sobre el conocimiento de la historia de su empresa (73,3%), y 4 personas ocasionalmente se manifiestan sobre este aspecto (26,7%).

Cuadro 21 y Gráfico 21. Permite la empresa planificación de viajes por anticipado según compañía.

Planificación viajes por anticipado	Compañía		
	Fred Olsen	Armas	Total
nunca o casi nunca	2	5	7
ocasionalmente	8	9	17
frecuentemente	8	1	9
casi siempre o siempre	29	0	29
Total	47	15	62

A la hora de que los/las tripulantes/as puedan planificar los viajes por anticipado se observa que 29 de las 47 personas entrevistadas confiesan que su compañía; la Compañía Marítima Fred Olsen, les permite casi siempre o siempre realizar esta práctica (61,7%).



Sin embargo, para la Compañía Marítima Naviera Armas, 9 de los 15 entrevistados declaran que ocasionalmente la empresa les permite la planificación de sus viajes por anticipado (60%), y 5 del total de entrevistados nunca o casi nunca (33,3%)

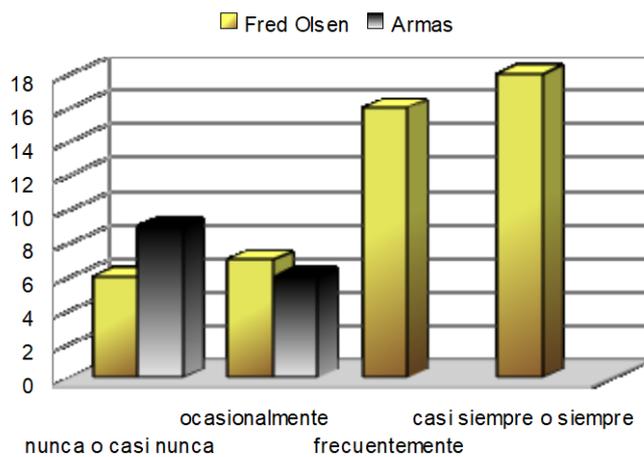
Cuadro 22 y Gráfico 22. Sentimiento de participación de los éxitos/fracasos de la empresa según compañía.

Participante éxitos/fracasos empresa	Compañía		
	Fred Olsen	Armas	Total
nunca o casi nunca	6	9	15
ocasionalmente	7	6	13
frecuentemente	16	0	16
casi siempre o siempre	18	0	18
Total	47	15	62

En relación al análisis del sentimiento de participación de los éxitos/fracasos de la empresa, en la Compañía Marítima Fred Olsen 16 de los/las tripulantes/as encuestados se frecuentemente se sienten afines a este aspecto (34%) y 18 encuestados/as manifiestan que casi siempre o siempre se vinculan a esta

cuestión (38,3%).

En el caso opuesto, los/las 15 encuestados/as de la Compañía Marítima Naviera Armas

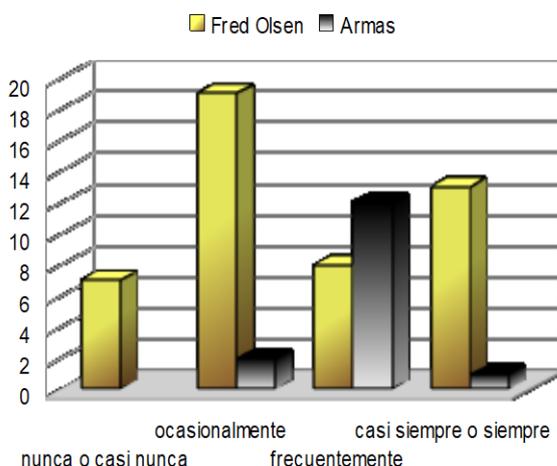


declaran que nunca o casi nunca (60%) u ocasionalmente (40%) se sienten partícipes de los éxitos/fracasos de la empresa.

Cuadro 23 y Gráfico 23. Durante el embarque pensamientos sobre sus exigencias familiares y/o domésticas.

Embarque: piensa exigencias familiares y/o domésticas	Compañía		Total
	Fred Olsen	Armas	
nunca o casi nunca	7	0	7
ocasionalmente	19	2	21
frecuentemente	8	12	20
casi siempre o siempre	13	1	14
Total	47	15	62

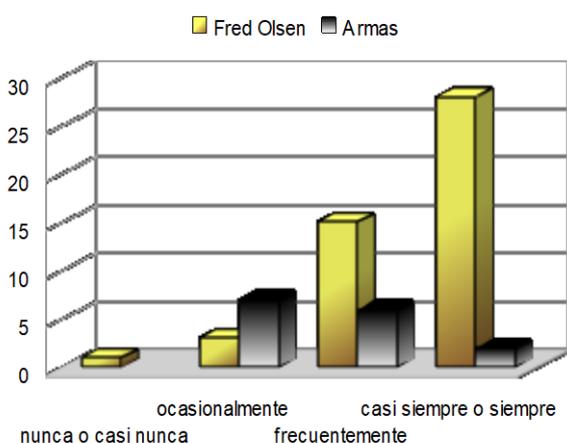
En lo que respecta a que durante el embarque los/las tripulantes/tas tengan pensamientos sobre sus exigencias familiares y/o domésticas se distingue la Compañía Marítima Fred Olsen existen 19 casos en los que ocasionalmente experimentan este sentimiento (40,4%), 8 casos frecuentemente (17%) y 13 casos casi siempre o siempre (27,7%).



Por su parte, la Compañía Marítima Naviera Armas destaca por no tener casos en manifestar que nunca o casi nunca piensan en obligaciones familiares y/o domésticas. Si bien, existen 12 de las 15 personas que declaran que frecuentemente tienen pensamientos sobre sus responsabilidades familiares y/o domésticas (80%).

Cuadro 24 y Gráfico 24. Trato positivo recibido por los mandos superiores.

Trato recibido por los mandos superiores	Compañía		Total
	Fred Olsen	Armas	
nunca o casi nunca	1	0	1
ocasionalmente	3	7	10
frecuentemente	15	6	21
casi siempre o siempre	28	2	30
Total	47	15	62



Finalmente, 28 de los/las 47 tripulantes/as encuestados/as de la Compañía Marítima Fred Olsen consideran que casi siempre o siempre reciben un trato positivo por los mandos superiores (casi un 60%) y 15 de una manera frecuente (31,9%).

En cuanto a la Compañía Marítima Naviera Armas, destaca que 7 de los/las 15 entrevistados/as ocasionalmente reciben un trato positivo por parte de sus superiores (46,7%), y 6 lo reciben frecuentemente (40%).

5-DISCUSIÓN.

Como quedó reflejado en el último convenio internacional **(STCW/78-95) Manila 2010**. El cual utilizaremos como punto de referencia importante, viene a resaltar lo difícil de detectar los factores de riesgo Psicosocial, y la importancia de su incidencia en el bienestar general de la tripulación, sea cual sea el tipo de barco. Incrementándose notoriamente en barcos de rutas más largas.

Tal y como se observa en el cuadro de Cortés, 2012, refiere que uno de los factores de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo puede deberse a la falta de motivación en el mismo. Pero tal y como reflejan los resultados de dicha cuestión entre las personas encuestadas, no se observa dicha carencia dado que 43'5% afirma estar motivado.

Por otro lado, según PRIMA, 2012 afirma que una cuestión que influye como factor de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo es la conciliación laboral. En este sentido no se ha obtenido una respuesta generalizada, teniendo tres bloques totalmente dispersos, entre ocasionalmente, frecuentemente y casi siempre o siempre. Por lo tanto no se puede generalizar dicha cuestión entre los encuestados. Otra situación que influye como factor de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo se da, cuando recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado. Se aumenta las cargas de trabajo asalariado y doméstico no remunerado, aumentando las dificultades para responder a la demanda simultánea. En este sentido un 59% manifiesta dificultades con la doble presencia.

Otro aspecto importante que se analizó, al tratarse de un sector laboral mayoritariamente masculino, fue la discriminación de género. En este sentido los autores lo engloban dentro del desarrollo profesional, dado que dicha discriminación se puede dar. Observando los resultados de las personas encuestadas, es cierto que una gran mayoría refiere que no observa dicha cuestión, aunque cuando se plantea la misma a las mujeres trabajadoras, un alto porcentaje coincide con los autores al afirmar que se da la discriminación por cuestión de género.

También se analizó con factor de riesgo psicosocial el desarrollo profesional, como promoción dentro del puesto de trabajo, ante la incertidumbre de poder acceder o no al mismo y por lo tanto mantener/mejorar el puesto de trabajo y las condiciones laborales. En este sentido, un alto porcentaje de los encuestados refieren la falta de acceso a la promoción interna y por ende las consecuencias de posibles situaciones de inestabilidad que se crean.

Un aspecto importante dentro del puesto de trabajo es la integración en los equipos de trabajo y el buen clima laboral. Es por ello, que tal y como detallan los autores el aislamiento, las relaciones insuficientes, malas reacciones, conflictos, conductas inadecuadas, etc., crean situaciones de malestar que afectan en el puesto de trabajo. En este sentido, las personas participantes refieren en su gran mayoría sentirse integradas en el equipo de trabajo, por lo que no se observa dicha carencia entre los mismos.

El tiempo de trabajo se declara como un factor importante en el mismo, ya que horarios muy largos, impredecibles, trabajos a turnos y/o trabajos nocturnos pueden influir de manera negativa en las personas trabajadoras. En este sentido prácticamente la mitad de las personas encuestadas refieren disponer del tiempo suficiente para poder organizar su tiempo libre, y por ende se puede mejorar la calidad de vida.

Falta de participación en la toma de decisiones, falta de control, etc., son aspectos que influyen en la aparición de riesgos psicosociales en el puesto de trabajo. Dicha cuestión fue planteada y no se obtuvo una respuesta generalizada, dado que hubo una respuesta variopinta. Por lo que existen personas que se sienten afectadas en dicho sentido, mientras que otras de ellas no. Se presupone que dicha respuesta influye en base al puesto de manda que ocupe en la empresa.

PRIMA, 2012, afirma que la carga de trabajo, la comunicación y las relaciones personales, tal y como se han establecido anteriormente, son factores de riesgos psicosocial. En este sentido, se planteó la cuestión sobre cómo era el trato como los superiores en el puesto de trabajo. Un alto porcentaje de las personas refieren que existe una buena comunicación, por lo que se trata de un aspecto positivo.

6-CONCLUSIONES.

En este apartado se presentan las conclusiones y propuestas de mejora para investigaciones y actuaciones futuras.

Los factores de riesgo psicosocial están muy relacionados con la satisfacción laboral. Es responsabilidad de todos, pero principalmente de las empresas, promover las condiciones favorables para un mayor grado de la satisfacción. Cabe destacar la poca información que hay sobre el tema, y lo complejo de su estudio. Se observa también distintas sensibilidades dependiendo de las tripulaciones encuestadas.

Como norma general, podríamos decir que los/las tripulantes están expuestos/as a un amplio muestrario de riesgos psicosociales, lo que puede favorecer la aparición de problemas para la seguridad del buque y los/as pasajeros/as. Es importante incidir que contamos con normativa específica en ese sentido, que no es otro que la mejora de las condiciones laborales del marino, con el propósito de defensa ante cualquier situación adversa en su trabajo. En relación a su importancia podemos destacar: Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Convenio de Trabajo Marítimo y el Convenio Internacional sobre las Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar (STCW, 1978).

Como personal cualificado, los /las tripulantes de cualquier buque, se debe garantizar que cumplen con la formación y el entrenamiento exigido, para poder hacer frente a cualquier situación anómala que se produzca durante la navegación. Otra cosa a tener en cuenta es el desempeño de distintas funciones por el mismo tripulante, como consecuencia de las tripulaciones reducidas, que puede provocar un desgaste emocional. También es importante favorecer el ocio de los/las tripulantes, a fin de poder desconectar de la rutina laboral. Se hace necesario incidir en la importancia de la satisfacción laboral y la relación que se establece con la aparición de riesgos psicosociales.

En este sentido, y partiendo de los resultados conseguidos, se obtienen principalmente diversas conclusiones en relación con los factores psicosociales de las personas participantes en la investigación, las cuales se detallan a continuación.

Se destaca como principal factor de riesgo el gran número de personas que muestran un nivel de motivación bajo.

Escasa o nula participación en la toma de decisiones dentro de la empresa, lo que desencadena en falta de membresía.

Se trata de dos aspectos que se deberían de mejorar, ya sea a través de análisis individuales para conocer el motivo por el cual no hay motivación en el puesto de trabajo y valorar posibles alternativas para mejorar dicha situación, evitando así bajas laborales, consecuencias negativas en el desempeño laboral, etc., lo cual repercute en la imagen empresarial. Por otro lado, y teniendo en cuenta la falta de participación en la toma de decisiones, se debería analizar si existe un comité de empresa para la toma de decisión y en caso afirmativo hasta qué punto pueden llegar a tomar decisiones importantes en la misma, dado que es posible que las personas encuestadas hayan respondido de forma negativa debido a que desconocen dicha información.

Como aspectos positivos y por lo tanto factores que mejoran la salud psicosocial en el puesto de trabajo, están relacionados como las altas puntuaciones obtenidas tanto en la planificación de las personas encuestadas para la organización del tiempo libre, la alta integración laboral que existe dentro de la empresa y la buena comunicación que existe con los cargos superiores en la misma.

8- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Canarias. (2018, 11 de junio). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 10:49, junio 11, 2018 desde <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Canarias&oldid=108612012>.

Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano* (Mc, Graw Hill, 2009). Recuperado 15:20, julio 1, 2018 de: www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/...de-personal-I/.../chiavena.pdf

Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes Marítimos. (2017, 24 de septiembre). *Wikipedia. La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 23:53, abril 17, 2018 desde <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Comisi%C3%B3n de Investigaci%C3%B3n de Accidentes e Incidentes Mar%C3%ADtimos&oldid=102118263>

Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas (2010, noviembre). Recuperado 15:50, junio 24, 2018 de <http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/publicaciones%20profesionales/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Historia de las Islas canarias(2018). Recuperado de <http://www.informacioncanarias.com/historia-de-las-islas-canarias/>

International Maritime Organization. (2018, 25 de junio). Recuperado 16:25 junio 25, 2018 de: www.imo.org/.../International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-an..

INSSBT (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo), Portal de Riesgos Psicosociales. Recuperado de: <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales>.

Ley Orgánica 14/2014 de 24 de julio, para la navegación marítima. Boletín Oficial del Estado, núm. 180, de 25 de julio de 2014, pp. 59193 a 59311. <https://www.boe.es/>

Organización Marítima Internacional. (2018, 2 de abril). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 13:56, junio 9, 2018 desde https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Organizaci%C3%B3n_Mar%C3%ADtima_Internacional&oldid=106648923.

Organización Marítima Internacional.1997. Código para la Investigación de Siniestros y Sucesos Marítimos. Recuperado (junio 9, 2018) de: <https://www.fomento.gob.es/NR/rdonlyres/D8141665-94BB-43B6.../omi849sp.pdf>

Organización Marítima Internacional. (2018, 2 de abril). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 23:28, abril 17, 2018 desde : https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Organizaci%C3%B3n_Mar%C3%ADtima_Internacional&oldid=106648923.

Observatorio Prevención Riesgos Laborales. (2018, 25 de junio).Recuperado 15:30, junio 25 , 2018 junio de: www.carm.es › Inicio › OPRL

Clasificación Factores de Riesgo Psicosocial. (2018, 30 de mayo). Instituto Vasco de Salud y Seguridad Laborales. Recuperado de: <http://www.osalan.euskadi.eus/informacion/psikopreben-factores-de-riesgo-psicosocial/s94-contpsik/es/>

Puertos del Estado. (2018, 30 de mayo). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 10:52, junio 9, 2018 desde https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Puertos_del_Estado&oldid=108285883

Puertos Canarios. (2018, 30 de mayo). Recuperado 12:00 junio 9, 2018 de: <https://puertoscanarios.es/presentacion/>

Premap Seguridad y Salud (2018,10 de junio). Recuperado 14:36 junio11, 2018 de: <http://www.prevencionfremap.es/prevencion-psicosociologia.php>

Psicosociología. (2018, 6 de marzo). *Wikipedia, La enciclopedia libre*. Fecha de consulta: 17:19, mayo 31, 2018 desde <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Psicosociolog%C3%ADa&oldid=106027852>.

Wikipedia contributors. (2018, 2 de abril). STCW Convención. *Wikipedia. La enciclopedia libre*. Fecha de consulta 22:25, Abril 17, 2018, desde: https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=STCW_Convention&oldid=832631371