



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,  
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Maestría en Salud Ocupacional y Seguridad Industrial**

**Riesgos Psicosociales de los Trabajadores del Mar de  
una Empresa de Remolcadores en Panamá**

**Trabajo presentado como requisito para optar grado  
de Magister en Salud Ocupacional y Seguridad  
Industrial**

**Nilena Libeth Espinosa Gaona**

**Mgter: Eliskha Álvarez**

**Panamá, Octubre 2019**

## Dedicatoria

Dedicado con todo mi amor a mis padres ***Gladys de Espinosa*** y ***Aristides Espinosa***, quienes me han demostrado que con amor, trabajo y sacrificio se pueden alcanzar las metas. Además, son la base y el pilar de apoyo que me ha permitido superarme y convertirme en lo que soy. Me siento orgullosa y privilegiada de ser su hija.

A mi hermana, ***Iradela Espinosa***, por ser ese apoyo moral, estar siempre presente y acompañarme a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas aquellas personas que me apoyaron y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

***Nilena Espinosa.***

## Agradecimiento

Agradezco al **Dios Todopoderoso**, por haberme dado la oportunidad, la fortaleza, la sabiduría y la paciencia suficiente para superar mis metas. Y como dice en su palabra “Digno es el obrero de su salario” Gracias amado Dios.

A mi familia y sobre todo a mi madre **Gladys de Espinosa**, por su apoyo incondicional en todos los momentos de esta etapa de mi vida, sin ti nada de esto hubiese sido posible.

A la **Universidad Metropolitana de Educación, Ciencias y Tecnologías** por haberme permitido formar parte de selecto grupo de alumnos, además de facilitarme el acceso al programa de Maestrías.

A los docentes de la Maestría de Salud ocupacional y Seguridad Industrial, porque compartieron sus conocimientos, los cuales permitieron, a lo largo de la carrera, obtener una profesión. De manera especial, a la Magister **Eliskha Álvarez**, tutor de nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

**Nilena Espinosa.**

## Resumen

El presente trabajo investigativo nos brinda un enfoque sobre los riesgos psicosociales de los trabajadores del Mar de una empresa de remolcadores en Panamá, entre los cuales se resaltan los más importantes como el estrés, la depresión, ansiedad y abuso del alcohol; los cuales afectan directamente al desarrollo de los trabajadores en sus jornadas de trabajo, tanto abordo como en tierra.

El estudio tuvo como objetivo: Identificar los riesgos psicológicos de los trabajadores del Mar de una empresa de remolcadores. Mediante un estudio cuantitativo, exploratorio, descriptivo y de corte transversal; el censo de población es de 826 tripulantes entre hombres y mujeres y la muestra de 265. Se recolecta información mediante el instrumento de CoPsoQ-istas21, versión corta en español, y se tabula mediante Excel 2016.

Los resultados obtenidos muestran que las dimensiones de exigencias psicológicas reflejan un riesgo alto de 49.4% siendo desfavorable, en el trabajo activo y desarrollo de habilidades mostró un riesgo considerado bajo de 58.5%, en el apoyo social y calidad de liderazgo 43.4% es desfavorable, y la doble presencia 53% es desfavorable.

Según los resultados expuestos se puede concluir que la población tiene mucha exigencia psicosocial en sus jornadas de trabajo, lo cual genera la necesidad de esconder los sentimientos y se sienten con la necesidad de la doble presencia entre su familia y el trabajo, lo cual puede estar influido debido a que la mayor parte de la población es madre y esposa, y crea una figura propia de la mujer como la organizadora del hogar, sin embargo cabe resaltar que su trabajo le proporciona la oportunidad de desarrollarse y

aprender, además de contar con el apoyo social y calidad de liderazgo de sus jefes inmediatos.

**Palabras claves:** Riesgos Psicosociales, desgaste emocional, liderazgo, población y tripulantes.

## **Abstract**

The following research paper gives us a focus on the psychosocial risks of sea workers from a tugboat company in Panama. Currently, work organization has been given greater importance as a determinant of the psychosocial aspects of the work environment. The US Institute for Occupational Safety and Health. UU. (NIOSH) has reported evidence about this relationship, especially with musculoskeletal, cardiovascular and psychological disorders.

The study aimed to: Identify the psychological risks of sea workers of a tugboat company. By means of a quantitative, exploratory, descriptive and cross-sectional study, the population census is 826 crew members between men and women and the sample of 265 Information is collected using the CoPsoQ-istas21 instrument, short version in Spanish, and tabulated using Excel 2016.

The results found that the dimensions of the psychological requirements reflect a high risk of 49.4% being unfavorable, in active work and skills development showed a risk considered low of 58.5%, in social support and leadership quality 43.4% is unfavorable, and the double presence 53% is unfavorable.

According to the results, it can be concluded that the population has a lot of psychosocial demand in their work days which generates the need to hide feelings and feels the need for a double presence between their family and work which may be influenced due to that most of the population is mother and wife, and creates a woman's own figure as the organizer of the home,

however it should be noted that her work provides her with the opportunity to develop and learn, in addition to having social support and leadership quality of their immediate bosses.

**Keywords:** Psychosocial Risks, emotional wear, leadership, population and crew.

## Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	vi
Índice General.....	viii
Lista de Tablas.....	xii
Lista de figuras.....	xiii
Lista de Gráficas.....	xiii
Introducción.....	xiv
CAPITULO I.....	1
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.....	1
1.1. Descripción de la problemática.....	2
1.2. Formulación de la pregunta de Investigación.....	6
1.3. Objetivos de la Investigación.....	7
1.4. Justificación e impacto.....	8
CAPÍTULO II.....	2
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
2.1. Bases teóricas, investigativas, conceptuales y legales.....	10
2.1.1. Antecedentes.....	10
2.1.2. Riesgos Psicosociales en el trabajo.....	11
2.1.2 Clasificación de los riesgos psicosociales en el trabajo.....	14
2.1.3. Aspectos del trabajo que afectan la salud de los trabajadores ...	16
2.1.4. Modelos de riesgos psicosociales.....	22
2.1.5. La gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. ...	26
2.1.6. Consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo para la salud de los trabajadores.....	32

2.1.7. Efectos sobre la salud psicológica y social .....	35
2.1.8. Burnout .....	36
2.1.9. Depresión .....	36
2.1.10. Ansiedad .....	38
2.1.11. Abuso de Alcohol .....	41
2.1.12. Enfermedad cardiovascular .....	44
2.1.13. Riesgos psicosociales de las tripulaciones .....	45
2.1.14. Fatiga .....	48
2.1.15. Estrés Psicológico .....	53
2.1.16. Riesgo Coronario .....	57
2.1.17. Estilo de Vida .....	58
2.1.18. Salud Mental .....	60
2.2. Sistema de variables Definición conceptual y operacional .....	64
2.3. Operacionalización de las variables .....	65
CAPÍTULO III .....	66
ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	66
3.1. Enfoque y método de Investigación .....	67
3.1.1. Tipo de Investigación .....	67
3.1.2. Diseño de la Investigación .....	67
3.1.3. Hipótesis .....	67
3.1.4. Población y muestra .....	68
3.1.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	69
3.1.6. Procedimiento para la recolección de datos .....	70
3.1.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	70
3.1.8. Análisis Estadísticos e Interpretación de los datos. ....	72
3.1.9. Criterios éticos .....	74
CAPÍTULO IV .....	76
ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	76

4.1. Procesamiento de los datos .....	77
4.2. Discusión de resultados .....	85
Conclusiones .....	89
Recomendaciones .....	91
Anexos .....	105
Bibliografía.....	97

## Lista de Tablas

Tabla N°1. Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo (Fuente: van Stolk, Staetsky, Hassan & Kim, 2012). .....	15
Tabla N°2. Clasificación de las causas de la fatiga.....	49
Tabla N°3. Puntajes de la versión breve del cuestionario.....	74

## Lista de figuras

Figura N° 1. Doble vía para los daños a la salud por los riesgos en el trabajo.....	33
Figura N° 2. Modelo de relación directa e indirecta de los rasgos de personalidad con la salud psicológica.....	40

### Lista de Gráficas

Gráfica N° 1. Dimensión exigencias psicológicas .....	77
Gráfica N° 2. Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades.....	78
Gráfica N° 3. Dimensión apoyo social y calidad de liderazgo .....	80
Gráfica N° 4. Dimensión compensaciones.....	81
Gráfica N° 5. Dimensión doble presencia .....	82
Gráfica N° 6. Riesgos de las dimensiones evaluadas.....	84

## Introducción

Sabemos que la GENTE DE MAR, son seres humanos, ciudadanos y trabajadores con derechos inalienables, protegidos por las normativas y principios jurídicos nacionales e internacionales, que están expuestos constantemente a los riesgos que con lleva laborar diariamente, cuando las remolcadores y barcos se encuentre navegando u operando.

Según lo anterior, cada una de las operaciones a bordo de los remolcadores y barcos representa algún peligro, ya que la navegación implica trabajar con maquinaria pesada, equipos de alta velocidad, gases y líquidos a presiones elevadas, líquidos volátiles, altos voltajes eléctricos y las fuerzas impredecibles de la naturaleza.

Por otra parte, la seguridad industrial y salud ocupacional es tarea de todos y en todo momento, que el trabajo y salud son aspectos íntimamente relacionados, ya que el trabajo es toda actividad mediante la cual el hombre desarrolla sus capacidades físicas e intelectuales con el objetivo de cubrir sus necesidades y conseguir una mayor calidad de vida, pero a la vez constituye una fuente de riesgo para la salud que tiene su origen en las condiciones en que realiza el trabajo.

Es evidente entonces, que el personal de la tripulación debe tener conocimientos sobre la seguridad industrial y la salud ocupacional por la constante e innovadora mecanización y automatización del trabajo, los horarios en las guardias de navegación y de puerto, las tecnologías cambiantes todo el tiempo, aptitudes y actitudes personales, que generan una serie de condiciones de trabajo, que las podemos definir como el conjunto de factores que influyen en la realización de las tareas encomendadas al trabajador, tales como condiciones medioambientales,

condiciones físicas en las que se realiza el trabajo y condiciones organizativas que rigen en la empresa en la que se trabaja, si cualquiera de estas condiciones es defectuosa, presentarán posibles alteraciones en la salud de los trabajadores.

En tal sentido, esta investigación tiene como objetivo identificar los riesgos psicosociales de los trabajadores del mar de una empresa de remolcadores en Panamá para recomendar medidas que se pueden adoptar en las empresas del sector marítimo que prestan estos servicios y de esta manera garantizar un mejor desempeño de los trabajadores.

El presente estudio se justificó, ya que en la actualidad los trabajadores del mar están expuestos a riesgos psicosociales, que pueden influir negativamente en la salud y calidad de vida por la naturaleza del trabajo realizado.

Esta investigación presenta los siguientes capítulos:

El capítulo I, presenta la contextualización de la problemática, donde se realiza un análisis detallado de la situación actual, la formulación de la pregunta de investigación, los objetivos planteados para realizar esta investigación y la justificación e importancia del estudio realizado.

El capítulo II, aborda la fundamentación teórica de la investigación desde los antecedentes que son la base para iniciar esta investigación en los estudios realizados en otros lugares y sus resultados obtenidos, las bases teóricas, investigativas, conceptuales, legales y científicas.

En el capítulo III, se plantean los aspectos metodológicos de la investigación entre ellos el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, hipótesis, las variables y el cuadro de operacionalización de las variables; y se describe

el método, técnica e instrumento de recolección de datos, así como los principios y criterios éticos de la investigación.

En el capítulo IV, presentamos el análisis de los resultados mediante el procesamiento de datos y la discusión de los resultados.

**CAPÍTULO I**

**CONTEXTUALIZACIÓN DE LA  
PROBLEMÁTICA**

### **1.1. Descripción de la problemática**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2,3 millones de personas mueren cada año alrededor del mundo a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, cada día ocurren 860.000 accidentes en el trabajo con consecuencias en términos de lesiones. (OIT, 2016).

A nivel mundial, el costo directo e indirecto de los accidentes y enfermedades profesionales se estima en 2,8 billones (millones de millones) de dólares. Estas estimaciones significan que diariamente alrededor de 6.400 personas mueren por accidentes o enfermedades del trabajo. Las estimaciones muestran a su vez, que las enfermedades relacionadas con el trabajo representan la causa principal de muerte en el trabajo, provocando la muerte de trabajadores de casi seis veces más que en el caso de accidentes en el trabajo. Esto debe poner de manifiesto la necesidad de instaurar un nuevo paradigma de prevención que se centre en las enfermedades relacionadas con el trabajo y no solamente en las lesiones profesionales.

Como sabemos en nuestro país, el orden jerárquico de abanderamiento de buques ocupa el segundo nivel mundial y por eso es obligado a cumplir con las normas marítimas exigidas por la Organización Marítima Internacional, convenios Internacionales, los códigos, leyes orgánicas, leyes ordinarias y las normas que rigen la República de Panamá.

Vinculado con lo indicado en junio de 2010, una conferencia diplomática celebrada en Manila aprobó un conjunto de enmiendas amplias y de gran alcance al Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar de 1978, conocido popularmente como Convenio STCW y su código asociado. Este instrumento es considerado uno

de los cuatro pilares del régimen regulatorio internacional del transporte marítimo, junto con otros dos Convenios de la Organización Marítima internacional (OMI): el SOLAS, el MARPOL y el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las enmiendas aprobadas señalan la primera revisión importante del instrumento desde las aprobadas en 1995, que revisaron totalmente el Convenio STCW de 1978.

La industria naviera depende de la competencia y la buena formación de la gente de mar para garantizar la seguridad de la vida humana en el mar, la protección marítima, la eficacia de la navegación y la protección y conservación del medio marino.

El objetivo del Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar (STCW) en su forma enmendada es establecer las normas internacionales necesarias para que los centros de formación y educadores desarrollen las aptitudes y competencias exigidas de la gente de mar en la actualidad. En el capítulo VI "Normas relativas a las funciones de emergencia, seguridad en el trabajo, atención médica y supervivencia", a única competencia profesional denominada OMI 1.21 "Responsabilidades de seguridad persona y Social" reaccionado a la seguridad y salud ocupacional es transmitida de forma complementaria a la gente de mar, previo a su embarque y el punto donde se intercepta lo que dice este convenio STCW con el de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es cuando especifica en el capítulo VIII Normas relativas a las Guardias, de que para controlar la fatiga, debe tener el tripulante mínimo obligatorio 70 horas de descanso a bordo en cada periodo de siete días y en ninguna parte trata sobre horas de trabajo a bordo y de descanso obligatorio en tierra, como lo describe el código del trabajo panameño.

Por otra parte, es importante mencionar que Panamá cuenta con la Caja de Seguro Social (CSS), que es la entidad que regula el programa de riesgos profesionales que tiene como finalidad de sustituir, dentro de ciertos límites y condiciones, la responsabilidad del empleador estipulada en el Código del Trabajo, de proteger o resarcir a sus empleados por los daños, por enfermedades o accidentes, a que puede estar expuesto por razón de las labores que realiza para él.

En relación con este último punto, a la Caja de Seguro Social (CSS) le cuestan los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, en promedio, casi \$ 23 millones de dólares anuales. (CSS, 2017).

Al analizar la accidentabilidad de los tripulantes en los buques, considerando como causa importante los accidentes laborales, la falta de conocimiento de los riesgos a bordo en los trabajos diarios de las operaciones. Si bien es cierto, el tipo de trabajo que se realiza es a bordo y por causas de operación de la nave no puede desembarcarse, por lo que el tiempo que pasa a bordo es obligado por las circunstancias de trabajar en una empresa naviera y el tiempo de estar enclaustrado deba ser devuelto como horas de descanso obligatorio fuera del buque, ya que están fuera de las 40 horas semanales normales de trabajo y así el tripulante pueda disipar el estrés o riesgo psicológico que le afecta al estar encerrado muchos días en el buque.

Al no haber un reglamento de personal marítimo avalado por la Autoridad Marítima de Panamá, donde se especifiquen las horas de trabajo normales (40) hrs. con sus respectivas horas suplementarias y extraordinarias, considerando las horas de descanso obligatorio mínimo (70) hrs. exigidos según el Convenio STCW, cada periodo de siete días a bordo, el que debe aplicar la ley es el Ministerio de Trabajo que es con quien están avalados los Contratos de Trabajo de todos los tripulantes mercantes igualmente lo señala

el Convenio sobre el Trabajo Marítimo (2006) que es un nuevo e importante convenio internacional del trabajo que fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en virtud del artículo 19 de su Constitución, en una reunión marítima celebrada en Ginebra (Suiza) en febrero de 2006. Este texto establece los derechos de la gente de mar a disfrutar de unas condiciones de trabajo decentes y ayuda a crear condiciones de competencia justa para los armadores. Aspira a ser un instrumento aplicable en todo el mundo, fácil de entender, fácil de actualizar y aplicado de manera uniforme. El Convenio sobre el trabajo marítimo (2006) ha sido diseñado para convertirse en un instrumento jurídico de alcance mundial que, tras su entrada en vigor, sea el «cuarto pilar» del régimen normativo internacional garante de un transporte marítimo de calidad, que complemente los convenios fundamentales de la Organización Marítima Internacional (OMI), como el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974, enmendado (Convenio SOLAS), el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar (Convenio de Formación), 1978, enmendado, y el Convenio y el Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques (MARPOL 73/78).

Hay un vínculo absoluto entre el bienestar social de los marineros y la exitosa gestión de seguridad, ya que son el recurso más importante para una compañía de transporte marítimo, reconociendo que una tripulación adecuada, competente y comprometida es lograda en combinación con una gestión efectiva del recurso humano.

Según lo expuesto anteriormente, se requiere de planificación e implementación de programas de capacitación anuales, así como de controles diarios del cumplimiento de dichos programas. donde implique la

Inducción brindada al ingresar a la empresa, así como la explicación de las normas de seguridad generales y específicas, políticas de la empresa, conceptos básicos de seguridad y salud ocupacional, enseñar y explicar los 9 tipos de riesgos (Físico, Químico, Biológico, Incendio, Mecánico, Eléctrico, Ergonómico, Psicosocial y Ambiental), con la finalidad que aprendan a identificar los riesgos existentes en su entorno laboral y puedan comunicarlos para su posterior medida correctiva concientizar a los tripulantes que la capacitación es importante, con el fin que aprendan a desarrollar sus actividades de una forma segura . Debido a que está situación genera el problema de investigación.

## **1.2. Formulación de la pregunta de Investigación**

En relación con lo antes expuesto y con la experiencia de ser tripulante de una embarcación a cargo de rol de oficial de máquinas y enfrentar todos los riesgos que conlleva realizar un trabajo a bordo de los barcos remolcadores, y como futura especialista en Salud y Seguridad Industrial, me doy la tarea de formular el siguiente interrogante:

¿Cuáles son los riesgos Psicosociales de los trabajadores del Mar, de una empresa de remolcadores en Panamá?

### 1.3. Objetivos de la Investigación

#### Objetivo General

- Identificar los principales riesgos psicosociales de los trabajadores del Mar, de una empresa de remolcadores en Panamá.

#### Objetivos específicos

- Describir los riesgos psicosociales de los trabajadores del mar en una empresa de remolcadores en Panamá.
- Caracterizar a los trabajadores del mar en función de los hábitos de salud, y los factores descriptivos laborales.
- Analizar la asociación existente entre los factores psicosociales y el grado de satisfacción laboral.
- Concienciar a la tripulación que labora en los remolcadores, en la aplicación de las competencias profesionales sobre prevención de riesgos laborales a bordo que se desarrollan en este trabajo de tesis.

#### **1.4. Justificación e impacto**

El análisis de la incidencia del dominio de las competencias profesionales en gestión de riesgos de los trabajadores de las empresas navieras a nivel mundial tiene un alto grado de importancia, ya que nos permite identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos la gente de mar y que originan la accidentabilidad de la tripulación de los remolcadores, ya sea en sus operaciones, navegando o en los puertos.

Desde la perspectiva teórica, el contrastar las diferentes conceptualizaciones sobre las: normativas, convenios, leyes que rigen el trabajo marítimo, la seguridad y la generación de nuevo conocimiento, desarrollo tecnológico o formación de los recursos humanos. Así mismo, se debe describir el impacto social científico, económico o tecnológico que espera lograrse con el desarrollo de este y mejorar la seguridad y salud de los tripulantes a bordo de los remolcadores.

Desde la relevancia práctica podrá servir como aporte a los estudios en materia de seguridad y salud, que apunten hacia el crecimiento y optimización de la calidad de vida y trabajo de los tripulantes de las empresas de remolcadores en Panamá, así como enriquecimiento de la disciplina de orientación y prevención, ya que profundiza en nuevo campo y en una población de trabajo diferente como son los tripulantes de los remolcadores.

En cuanto a la justificación metodológica se diseñarán y aplicarán instrumentos validados para los fines del estudio, es decir, explorar los diferentes riesgos los que se exponen en sus roles de guardia, la calidad de

vida en los tripulantes con respecto a medidas de seguridad y planes de capacitación de prevención de riesgos a implementar , lo cual contribuirá a generar conocimiento válido y confiable de la realidad del trabajo marítimo , en consecuencia, dichos instrumentos podrán ser utilizados en el ámbito de la educación y realizar de este modo investigaciones similares y continuar ahondando en la temática analizada.

Finalmente, desde la perspectiva institucional representará un aporte al establecimiento de políticas y lineamientos de seguridad puedan establecerse para la implantación y mejoras de la calidad de empresa, el brindar recursos sobre las diferentes áreas donde se pueda desarrollar y optimizar la seguridad y calidad de vida de la gente en el mar.

**CAPÍTULO II**  
**FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE**  
**LA INVESTIGACIÓN**

## **2.1. Bases teóricas, investigativas, conceptuales y legales**

### **2.1.1. Antecedentes**

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Se constata en la publicación que la problemática es claramente anterior y que se remonta al menos a 1974, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores. En el documento, publicado originalmente en 1984, se comienza por reconocer la complejidad 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” (OIT, 1986). Por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global.

En efecto, el interés por los factores psicosociales relacionados con el trabajo se ha ido ampliando en el curso de los últimos años; las razones principales según Villalobos (2004), que están detrás de este desarrollo son:

- Se ha acumulado evidencia proveniente de estudios epidemiológicos que han demostrado que las condiciones psicosociales generan procesos de enfermedad. Resaltando de este modo, la estrecha relación que existe entre la salud y el trabajo.
- La pérdida en la calidad de vida, reportada en informes de organismos internacionales como la CEPAL, asociada a factores de riesgo laboral por el

potencial dañino que producen sobre la salud y el bienestar. (Comisión Económica para América Latina, 2000).

### **2.1.2. Riesgos psicosociales en el trabajo**

El actual modelo de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, que en Europa y Norteamérica se ha generalizado a partir de los años ochenta del siglo XX, no sólo presta atención a los riesgos físicos, químicos, biológicos, a la hora de definir los factores que pueden afectar al bienestar de los trabajadores, sino que reconoce la importancia de los riesgos psicosociales como potenciales agentes que influyen en la calidad de vida relacionada con el trabajo.

Por otra parte, a pesar de la dificultad que existe a la hora de determinar la naturaleza y mecanismos de actuación de este tipo de riesgos, se ha consensuado a nivel internacional una definición que es comúnmente aceptada en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. En el año 1984 la Organización Internacional del Trabajo publicaba un documento titulado “Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención” (OIT, 1986), en el que ofrece la siguiente definición de factores psicosociales en el trabajo:

*Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su 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, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p.3).*

Sobre las bases de la idea expuesta y partiendo del enfoque que considera que los factores organizacionales y psicosociales que no funcionan adecuadamente son susceptibles de producir una respuesta de inadaptación en el individuo, se convierten en riesgos psicosociales (Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque & Berra, 2002), afectando negativamente a la salud y calidad de vida de los trabajadores. De ahí que los riesgos psicosociales puedan ser definidos como los factores organizacionales que pueden tener un efecto negativo sobre la salud de los trabajadores (Moreno Jiménez & Báez León, 2010). Una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos puede dar lugar a trastornos emocionales, problemas conductuales, cambios bioquímicos y hormonales, además de mayor probabilidad de enfermedad física y mental. Junto a ello, se puede esperar un efecto negativo sobre la satisfacción laboral y el rendimiento en el trabajo (OIT, 1986).

Dentro de ese marco, en la práctica, el concepto de riesgos psicosociales en el trabajo se encuentra muy vinculado al de estrés relacionado con el trabajo, de tal manera que en muchas ocasiones resultan intercambiables. Esto es así debido a que la inadaptación que resulta de las demandas y presiones a las que los trabajadores se encuentran sometidos mientras realizan sus tareas provoca una reacción negativa sobre el organismo que afecta a sus habilidades y capacidades, poniendo en peligro su salud física y mental (Duarte & Freitas, 2014). Por ejemplo, las personas que se encuentran sometidas a un elevado nivel de demandas psicológicas en el trabajo (excesiva carga de trabajo y alta presión por el tiempo) tienen un riesgo mayor que los sujetos con baja demanda de padecer depresión o trastorno generalizado de ansiedad (Melchior, Caspi, Milne, Danese, Poulton & Moffitt, 2007). En este caso, las excesivas demandas de trabajo son tanto un factor

de riesgo psicosocial como un factor de estrés. En Europa, por ejemplo, el cuarto sondeo europeo relacionado a las condiciones de trabajo (Parent-Thirion, Fernández Macías, Hurley y Vermeulen, 2007) encontró, a partir de una muestra de 21.000 trabajadores, que entre el 28-29% informó que el estrés relacionado con el trabajo afecta a su salud. Los problemas de salud mental y los trastornos relacionados con el estrés son la principal causa global de muerte prematura y la mayor preocupación general sobre la salud en Europa (OMS, 2001). En 2001, el Consejo Europeo de Ministros llegó a la conclusión de que el estrés y los problemas relacionados con la depresión son de gran importancia y contribuyen de manera significativa a la prevalencia de diversas enfermedades y a la pérdida de calidad de vida en la Unión Europea. Subrayaron que estos problemas son habituales, así como una causa de sufrimiento humano y de discapacidad, aumentando el riesgo de exclusión social, incrementando la mortalidad y teniendo repercusiones negativas para las economías nacionales. Una acción posterior de los interlocutores sociales europeos dio lugar a dos acuerdos marco sobre el estrés relacionado con el trabajo (Social Dialogue, 2004), y sobre el acoso y la violencia en el trabajo (ETUC, 2007).

### **2.1.2 Clasificación de los riesgos psicosociales en el trabajo**

Los riesgos psicosociales pueden ser clasificados según el siguiente esquema (Leka, Griffiths & Cox, 2003):

- a) Contenido de trabajo: Falta de variedad de las tareas o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, no poner en uso las competencias y la alta incertidumbre, la exposición continuada a las personas a través del trabajo.
- b) Carga y ritmo de trabajo: La sobrecarga de trabajo o la falta del mismo, el ritmo de funcionamiento de la maquinaria, los altos niveles de presión por el cumplimiento de los plazos, la falta de tiempo.
- c) Planificación de las jornadas de trabajo: Turno de trabajo, turnos nocturnos, los horarios de trabajo inflexibles, horas extra, jornadas muy largas o a horas intempestivas.
- d) Participación y control: Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, etc.
- e) Ambiente y equipamientos: Presencia de equipos inadecuados o con falta de mantenimiento; malas condiciones ambientales, tales como falta de espacio, mala iluminación y ruido excesivo.
- f) Cultura organizacional: Falta de comunicación, bajos niveles de apoyo a la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición o acuerdo sobre los objetivos de la organización, ausencia de liderazgo.

g) Relaciones interpersonales en el trabajo: Aislamiento social o físico, malas relaciones con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social, intimidación, acoso.

h) Roles en la organización: Ambigüedad de rol, conflicto de rol y la responsabilidad de las personas.

i) Plan de carrera profesional: Estancamiento e incertidumbre de la carrera profesional, ausencia de promoción interna, salarios bajos, inseguridad laboral, baja valoración social del trabajo.

j) Interacción de las demandas del hogar y del trabajo: Demandas contradictorias de trabajo y el hogar, bajo apoyo en el hogar, problemas de doble rol en el hogar y el trabajo.

**Tabla N° 1. Riesgos psicosociales emergentes en el trabajo (Fuente: van Stolk, Staetsky, Hassan & Kim, 2012).**

Áreas de riesgos psicosociales	Riesgos psicosociales emergentes más importantes
Nuevos modelos de contratos laborales que no tienen en cuenta la seguridad en el trabajo	Contratos de trabajo precarios en el marco de un mercado de trabajo inestable  Incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores en el contexto de la globalización  Nuevas modalidades de contrato de trabajo  Percepción de inseguridad en el trabajo  Producción deslocalizada y externalización
Retraso de la jubilación	Envejecimiento de la fuerza de trabajo
Intensificación del trabajo	Largas jornadas de trabajo Mayor cantidad de trabajo
Mayor presión laboral	Elevadas demandas emocionales
Balance vida-trabajo	Pobre balance vida-trabajo

Fuente: Elaboración Propia

A estos riesgos psicosociales se pueden añadir un nuevo conjunto de riesgos emergentes que son resultado del impacto de los cambios que se vienen produciendo en el mundo del trabajo desde el inicio de la crisis mundial y que llevan a los gobiernos a priorizar la cantidad de trabajos sobre aspectos relacionados con la calidad del trabajo y la seguridad y la salud de los trabajadores.

### **2.1.3. Aspectos del trabajo que afectan la salud de los trabajadores.**

Una conexión importante entre el medio ambiente de trabajo de una empresa y la salud de los trabajadores es la duración de la semana de trabajo, así como los requisitos mínimos de seguridad y de salud para la ordenación del tiempo de trabajo.

Al mismo tiempo, una gran cantidad de literatura (sobre todo en el campo de la medicina), examina la relación entre el tiempo de trabajo y la salud y en efecto, demuestra que la duración de la semana de trabajo puede tener un efecto adverso sobre la salud física del trabajador, así como sobre la salud mental (Sparks, Cooper, Fried, & Shirom, 1997; Spurgeon, Harrington, & Cooper, 1997; van der Hulst, 2003). Un concepto relacionado es el de "pobreza de tiempo" (Vickery, 1977), es decir, una situación que se caracteriza porque las personas no tienen suficiente tiempo discrecional para participar en actividades de ocio, educativas y en otras actividades que mejoran su bienestar (Kalenkoski, Hamrick, & Andrews, 2010). Esta pobreza se asocia a menudo con largas horas de trabajo y puede afectar a los resultados de salud.

Igualmente, Wooden, Warren & Drago (2009), utilizando los datos de una encuesta de panel realizada en Australia (HILDA) sobre relaciones laborales,

ingresos y vida familiar, en los que se relacionan el número de horas trabajadas con medidas de bienestar subjetivo como satisfacción laboral y satisfacción con la vida, observaron que tanto el exceso de horas de trabajo como la falta de empleo tienen un efecto negativo en la satisfacción laboral y con la vida. Sin embargo, estas medidas no se ven afectadas por el número de horas de trabajo, si esta situación es consistente con las preferencias de los trabajadores. Por lo tanto, más que el número absoluto de horas de trabajo por sí mismo, las horas de trabajo que se realizan en contra de los deseos del trabajador puede ser el factor decisivo para determinar si el exceso de trabajo provoca una situación de sobrecarga indeseable.

No obstante, los resultados obtenidos son consistentes junto al hecho de que los trabajadores, su salud y bienestar, pueden ser diferencialmente afectados por el tiempo de trabajo, por lo que sería recomendable distribuir el tiempo de trabajo entre los días de la semana de forma que se puedan evitar las consecuencias adversas para la salud y el bienestar de aquellos. A partir de estos hallazgos, los autores llegan a la conclusión de que es necesario un mayor esfuerzo en investigación para arrojar luz sobre la cuestión de si las horas de trabajo están relacionadas con efectos adversos para la salud.

En este sentido, Zoer, Ruitenburg, Botje, Frings-Dresen y Sluiter (2011) exploraron la asociación entre la carga de trabajo y la salud mental en diferentes grupos de edad a través de un cuestionario en 2021 a empleados de la compañía alemana de ferrocarriles. Los seis aspectos de la carga de trabajo examinados fueron presión en el trabajo, carga mental, carga emocional, autonomía, apoyo social de los compañeros y apoyo social de los superiores. Encontraron que la presión en el trabajo es un factor de riesgo significativo de los trastornos mentales entre los trabajadores. Por edades, se observó que, entre los jóvenes, el factor de riesgo más importante era la

carga emocional, mientras que en los de mayor edad era la falta de apoyo social.

La intensificación del trabajo inevitablemente tiene consecuencias para la salud de los trabajadores que está mediada por una mayor demanda de sus habilidades cognitivas, psicológicas y físicas. Durante la última década, se ha observado un aumento de ciertos problemas de salud y seguridad relacionados con el trabajo en diversos sectores del mundo laboral, lo que puede estar relacionado con la situación económica general (Chandola, 2010; Danielsson, Heimerson, Lundberg, Perski, Stefansson, & Åkerstedt, 2012). En general, un denominador común vinculado con las alteraciones psicológicas y físicas observadas en los trabajadores es, sin duda, la carga de trabajo, o más específicamente, la sobrecarga de trabajo. La intensificación del trabajo y sus consecuencias afectan a los recursos internos y externos de que disponen los trabajadores, y de gestión para hacer frente a las limitaciones de trabajo. Esto a su vez puede generar una espiral descendente en el lugar de trabajo en relación con la salud y seguridad de los trabajadores. La sobrecarga de trabajo parece constituir uno de los principales factores de riesgo que conducen a trastornos psicológicos en el trabajo (Brun, Biron, & Ivers, 2007).

Llama la atención, que las consecuencias de la intensificación del trabajo se asocian con numerosos problemas psicológicos como el estrés crónico, la ansiedad, la depresión, los trastornos psicósomáticos, los mecanismos psicológicos de descompensación, adicción al trabajo y burnout (Michie, & Williams, 2003). Desde un punto de vista físico, las consecuencias de la carga de trabajo incluyen patologías por uso excesivo, como los trastornos musculoesqueléticos (TME) (Krause et al., 2005). Los trabajadores que experimentan situaciones de estrés en el trabajo durante períodos

prolongados de tiempo también están en mayor riesgo de padecer problemas cardiovasculares (Virkkunen, Harma, Kauppinen, & Tenkanen, 2007).

Al igual que en otros sectores, los trabajadores de las organizaciones de servicios experimentan los impactos negativos de la sobrecarga de trabajo en su salud psicológica y física. Estos trabajadores tienen que conciliar las demandas de sus empleadores, la cantidad de trabajo que llevan a cabo bajo la presión del tiempo, las exigencias emocionales asociadas con la gestión de su interacción con los clientes, y la poca flexibilidad de la toma de decisiones a su disposición en sus tareas cotidianas. Esta dinámica que se puede observar en muchas empresas de este sector supone un importante factor de riesgo para la aparición de burnout e insatisfacción laboral (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Dwyer, & Fox, 2006). Además, el exceso de trabajo, la falta de autonomía en la toma de decisiones y la presión psicológica a la que se enfrentan a diario son indirectamente responsables de los trastornos musculoesqueléticos, especialmente los que tienen lugar en la espalda y los brazos (Sprigg, Stride, Smith, Wall, & Holma, 2007).

Las diferencias en la carga de trabajo entre diferentes profesiones pueden influir en el estado de salud e incluso en la esperanza de vida (Marmot, Stansfeld, Patel, North, Head, White, et al., 1991). En un estudio realizado en los Estados Unidos se ha observado que los trabajadores de profesiones manuales o poco cualificadas, que se caracterizan por una elevada carga de trabajo físico, tienen una esperanza de vida menor que los trabajadores ocupados en labores ejecutivas, de gestión empresarial o profesional (Cutler, Lleras-Muney, & Vogl, 2008). En Europa también se ha hallado una mayor tasa de mortalidad entre los trabajadores manuales que entre los no manuales en los diferentes segmentos etarios, comprobándose que esta brecha se incrementa paulatinamente (Kunst, Groenhof, Mackenbach, Borgan, Norway, & Valkonen, 1998). En Holanda se ha observado que el

20% de los trabajadores manuales han tenido que abandonar su puesto de trabajo debido a incapacidad física, frente al 8% de los trabajadores que ocupan puestos que requieren una mayor cualificación académica (Ravesteijn, van Kippersluis, & van Doorslaer, 2013).

Otro factor correspondiente a los contenidos del trabajo que influye negativamente sobre la salud de los trabajadores es la falta de control sobre el proceso de producción o trabajo, que se encuentra fuertemente vinculado con la presencia de burnout (Park, Jacob, Wagner, & Baiden, 2014). La falta de autonomía en el trabajo puede estar relacionada con un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares, a pesar de que el mecanismo de actuación permanece sin esclarecer (Backé, Seidler, Latza, Rossnagel, & Schumann, 2012). Posiblemente las vías por las que la falta de control influye en la salud cardiovascular se producen a través de los mecanismos del estrés, directamente mediante la activación de la respuesta neuroendocrina, o bien indirectamente a través de la adquisición de hábitos no saludables, como el tabaco, la falta de ejercicio físico o el consumo excesivo de alcohol (Chandola, Britton, Brunner, Hemingway, Malik, Kumari, et al., 2008).

La falta de motivación en el trabajo, especialmente aquella que está vinculada con la realización de tareas rutinarias y repetitivas, puede dar lugar a la debilitación de la percepción de la presencia de riesgos para la salud, aumentando la probabilidad de sufrir un accidente (Hughes, & Ferrett, 2011). En el modelo de Karasek de demanda-control, la presencia de tareas rutinarias y repetitivas se observa como un factor de riesgo para la presencia de estrés en el trabajo y la disminución del bienestar psicológico (Karasek, 1979).

La presencia de conflictos interpersonales en el trabajo también es observada como una fuente de estrés laboral que influye negativamente en

la salud de los trabajadores (De Raeye, Jansen, van den Brandt, Vasse, & Kant, 2009).

Otros factores que afectan a la salud, principalmente a través del incremento del estrés de los trabajadores, son la percepción de un desequilibrio entre el alto esfuerzo y la baja recompensa, lo que ha sido puesto de manifiesto por Siegrist (1996) en el modelo correspondiente; por otra parte, la inseguridad en el empleo es una fuente de estrés para los trabajadores, que ha sido relacionado con el incremento del riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares por el estudio prospectivo de cohortes Whitehall II realizado entre personal laboral británico entre 42 y 56 años (Ferrie, Kivimäki, Shipley, Smith, & Virtanen, 2013). Los factores organizacionales también suponen un motivo de estrés para los trabajadores. En este conjunto de causas se pueden mencionar la estructura de la organización, el estilo de liderazgo, la distribución de roles dentro de la organización, el diseño de los puestos de trabajo con sus correspondientes demandas, los cambios en las estructuras, o las vías de comunicación, entre otras (Manning, & Preston, 2003).

Se observa que el estrés es el factor mediador relacionado con los demás aspectos de la salud que se encuentran influidos por los diferentes factores presentes en el ambiente laboral. Esta característica va a quedar reflejada en los modelos de riesgos psicosociales que vamos a tratar a continuación.

#### **2.1.4. Modelos de riesgos psicosociales**

En los últimos años, los investigadores de salud ocupacional han dedicado una considerable atención a los posibles que vinculan las características del trabajo y del empleo con la salud física y psicológica de los empleados. Dichos investigadores se han guiado en sus intentos de obtener una comprensión más precisa de los nexos que unen el mundo del trabajo y la salud del trabajador de varios modelos importantes y de uso frecuente. Cada uno de estos modelos representa una manera distinta de reducir la compleja realidad en una completa representación de la realidad que a la vez sea parsimoniosa. Cada uno de estos modelos se centra en elementos básicos específicos con el fin de explicar la salud relacionada con el trabajo. Uno de los modelos más importantes se conoce como el modelo de Demandas-Control-Apoyo en el trabajo. También vamos a revisar brevemente en esta sección algunos modelos adicionales que se han utilizado para explicar los efectos del estrés laboral crónico sobre los factores de riesgo de la enfermedad. En general, se puede afirmar que todos los modelos se basan en principios teóricos similares y por lo tanto se podrían combinar en futuras investigaciones para explicar las vías de asociación del estrés relacionado con el trabajo con los factores de riesgo de la enfermedad.

##### **1. Modelo de ajuste entre la persona y el entorno**

Uno de los modelos que primero salieron a la luz fue el modelo de ajuste entre el entorno y la persona (French & Caplan, 1973), que se centra en los resultados de estrés sobre la salud mediante el estudio del ajuste entre el medio ambiente y el sujeto. Este modelo se ha aplicado frecuentemente para predecir una variedad de factores de riesgo para la enfermedad (Edwards, Cable, Williamson, Lambert & Ship, 2006; Edwards, Caplan, & Van Harrison, 1998), ya sea para trastornos físicos como psicológicos. El ajuste, en este

modelo, incluye las relaciones entre lo que ofrece el entorno y los valores y necesidades de los individuos, formando el binomio de ajuste entre suministros-valores; así como el ajuste entre las demandas ambientales y las habilidades, destrezas y conocimientos de los individuos, que forma el binomio demandas-capacidades.

Según este modelo, la falta de ajuste entre la persona y el entorno en el binomio demandas-capacidades puede percibirse desde el punto de vista del trabajador como la ausencia de equilibrio entre las necesidades del empleado a la hora de poner en práctica sus capacidades y habilidades y lo que demanda en el entorno en relación con el puesto de trabajo; aunque visto desde la perspectiva de la organización, también se puede percibir como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el nivel de satisfacción de dichas demandas que puede proporcionar el empleado con sus habilidades y competencias (Luceño Moreno, Martín García, Rubio Valdehíta & Díaz Ramiro, 2004). Aunque si nos centramos en el binomio demandas-valores, el desequilibrio puede venir de la falta de percepción entre lo que ofrece el entorno de trabajo al trabajador y sus necesidades y valores personales.

Un reciente metaanálisis de la literatura sobre este modelo (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005), llegó a la conclusión de que el ajuste entre la persona y el entorno se encuentra fuertemente asociado con varias dimensiones de la actitud y el comportamiento del trabajador. Por ejemplo, se encontró que el ajuste estaba estrechamente vinculado con la satisfacción laboral, el desempeño laboral, y el volumen de negocios, mientras que el ajuste entre la persona y la organización estaba fuertemente asociado con el compromiso organizacional. Sin embargo, el número de estudios que

relacionan el modelo con los resultados relativos a la salud física o psicológica no es muy amplio.

## **2. Modelo del desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo**

El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1995) se basa en la noción de reciprocidad social, un principio fundamental de la conducta interpersonal que se encuentra en el núcleo de las relaciones de trabajo. En el contexto de este modelo, la reciprocidad social se interpreta como la representación de la creencia o esperanza de un retorno o recompensa por el esfuerzo realizado que es proporcional a éste. La esperanza de retorno se refiere a las expectativas de los trabajadores de que el esfuerzo que invierten en el trabajo será como mucho igual a la recompensa que reciben. Los esfuerzos, en el contexto de este modelo, representan demandas y exigencias que se imponen a los empleados de trabajo. Las recompensas, a su vez, se refieren al dinero, la seguridad laboral, la autoestima, y las oportunidades de carrera, en su mayoría distribuidas por el empleador (aunque también por la sociedad en general). El concepto de recompensa en el modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa está, probablemente, muy relacionado con el concepto de suministro del entorno en el modelo de persona-entorno, mientras que los esfuerzos en el modelo de esfuerzo-recompensa podrían equipararse con la noción de las demandas en el modelo persona-entorno. Por lo tanto, se podría decir que el modelo de esfuerzo-recompensa está fundamentado en el modelo de ajuste persona-entorno.

En efecto, una situación laboral que se caracteriza por altos esfuerzos y recompensas bajas representa un déficit de reciprocidad. La percepción de la falta de reciprocidad se ha propuesto como hipótesis para explicar la

aparición de fuertes emociones negativas en el empleado. Estas emociones negativas, a su vez, conducen a la activación autonómica y endocrina sostenida y a resultados de salud negativos (Ursin & Eriksen, 2007). Cuanto más amplia sea la discrepancia entre los costes percibidos por los empleados, que se miden en función de los esfuerzos invertidos en el trabajo para hacer frente a las demandas relacionadas con el trabajo, y sus ganancias, en términos de los beneficios que reciben, más fuerte será la reacción de tensión psicológica y más alta será la probabilidad de que los trabajadores afectados desarrollarán respuestas fisiológicas desadaptativas.

Cabe destacar, que, dentro de los últimos años, varios exámenes cualitativos revisan y evalúan los numerosos estudios en los que se había aplicado el modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa para explicar los resultados de salud física y psicológica (Tsutsumi & Kawakami, 2004; van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005). Generalmente, estos estudios cualitativos encontraron que la hipótesis extrínseca del modelo, es decir, la hipótesis de que los altos esfuerzos en combinación con pequeñas recompensas aumentan el riesgo de mala salud, ha ganado un considerable apoyo empírico. Sin embargo, el apoyo empírico a la hipótesis intrínseca no ha sido totalmente concluyente.

### **3. Modelo de demanda-control-apoyo**

Los factores de estrés relacionados con el trabajo se han estudiado cada vez más detenidamente por sus posibles efectos adversos en los factores de riesgo cardiovascular (Brotman, Golden, & Wittstein, 2007). Un modelo teórico fundamental en el estudio de los efectos de las características del trabajo en la salud es el modelo de empleo-demanda-control-apoyo, desarrollado por Karasek y Theorell (1990). En la formulación inicial del modelo, Karasek (1979) identificó dos aspectos laborales cruciales en la

situación de trabajo que se esperaba que estuvieran asociados con una serie de resultados de salud: demandas de trabajo y control de trabajo.

Los requerimientos del puesto de trabajo se representan en las demandas laborales psicológicas, que se definen principalmente como una referencia a la carga de trabajo percibida, mientras que el control en el trabajo se refiere a la libertad permitida al trabajador para decidir la forma de satisfacer las demandas o cómo realizar las tareas (Karasek & Theorell, 1990). Sobre la base de la investigación empírica, el equipo de trabajo de Johnson (Johnson & Hall, 1988; Johnson, Stewart, Hall, Fredlund, & Theorell, 1996) extendió el modelo inicial para incluir la dimensión de apoyo social en el lugar de trabajo. Este modelo ampliado se denomina el modelo de demanda-control-apoyo. El apoyo social en el trabajo se refiere a los niveles generales de interacción social útiles disponibles en el trabajo entre compañeros de trabajo y de éstos con los supervisores (Karasek & Theorell, 1990).

#### **2.1.5. La gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.**

Debido a los entornos dinámicos en los que las personas desarrollan su trabajo y los efectos adversos de los estresores laborales sobre el bienestar físico y psicológico, es importante llevar a cabo la gestión de los riesgos psicosociales con el fin de reducir su efecto sobre la salud de los trabajadores.

Al mismo tiempo, la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo se realiza a través de la aplicación de un procedimiento de gestión de riesgos cuyo principio fundamental es la prevención, de acuerdo con la legislación en salud y seguridad, siendo su principal objetivo la eliminación o la reducción

del riesgo. Se trata de un proceso sistemático por el cual los riesgos son identificados, analizados y gestionados, implicando cinco etapas (BSI, 2011):

- a) Identificación del peligro y evaluación del riesgo.
- b) Elaboración del plan de prevención.
- c) Reducción del riesgo.
- d) Evaluación y control.
- e) Aprendizaje institucional.

La Comisión Europea ha definido la evaluación como un elemento central en el proceso de gestión de riesgos, consistente en el examen sistemático de las condiciones de trabajo con el fin de identificar las fuentes de lesiones o peligro para los trabajadores, eliminándolos si es posible, o adoptando las medidas preventivas o protectoras contra dichos riesgos (Comisión Europea, 1996).

Existen diferentes herramientas de evaluación de riesgos psicosociales que han sido creados y validados para su uso en población trabajadora española. Presentamos a continuación una lista de los más utilizados, que no representa una descripción exhaustiva de todos los existentes:

- a) Método de evaluación de factores psicosociales (FPSICO, v. 3.1) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Esta herramienta consta de 89 ítems que evalúan 9 factores de riesgo psicosocial: Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad y contenido de trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por trabajar, y relaciones personales y apoyo social. Realiza una evaluación grupal de los trabajadores ofreciendo los resultados en un Perfil Valorativo (media

de las puntuaciones del colectivo) y Descriptivo (porcentaje de elección de cada opción). Su aplicación es sencilla, con una duración media de entre 20 y 30 minutos.

b) Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral. Está compuesto por 30 ítems que evalúan los siguientes factores: Participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo; y cohesión del grupo. Realiza una evaluación grupal del colectivo de trabajadores, presentando los resultados en cuatro niveles de riesgo. El tiempo medio de aplicación es de 10 minutos.

c) Listas de control de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Se trata de un cuestionario de 52 ítems destinado a la evaluación de riesgos psicosociales en PYMES que evalúa cuatro factores: contenido del trabajo, condiciones del trabajo, condiciones del empleo y relaciones sociales en el trabajo.

d) Método ISTAS 21 para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. Es la adaptación validada al español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, y tiene 3 versiones: a) ISTAS 21 (versión corta), destinado a empresas con menos de 25 trabajadores, está formado por 38 ítems que miden: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad del liderazgo, inseguridad, doble presencia y estima; b) ISTAS 21 (versión media) para empresas de más de 25 trabajadores. Consta de 124 ítems que evalúan 20 factores englobados en 5 dimensiones: exigencias psicológicas, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad del liderazgo, y compensaciones; ISTAS 21 (versión larga) es una versión destinada a investigación.

e) Cuestionario RED-WONT, del Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universitat Jaume I. El cuestionario RED (recursos, emociones, demandas) consta de 195 ítems enfocado a empresas y organizaciones, así como a poblaciones de riesgo en general por exposición al estrés. Evalúa los riesgos o peligros psicosociales (demandas laborales, recursos laborales, recursos sociales, recursos personales) y sus consecuencias (daños psicosociales, daños en la organización, bienestar psicológico).

f) Batería de factores psicosociales de salud laboral de la Universidad de Valencia. Está dirigida a prevenir disfunciones y patologías de tipo psicosocial. Evalúa los aspectos descriptivos de la persona, el puesto y la organización; indicadores de estrés laboral, satisfacción laboral, disfunciones relativas a la calidad, productividad, supervisión y disfunciones psicosociales.

g) Metodología PREVENLAB de la Universidad de Valencia. Se trata de un proceso de análisis, evaluación, gestión e intervención de los riesgos psicosociales en las organizaciones. Evalúa los siguientes factores: sistema de trabajo, tecnología, estructura, infraestructura y recursos económicos, clima social y comunicación, gestión de recursos humanos, estilos de dirección, personas y equipos, misión y cultura empresarial, estrategia empresarial y contrato psicológico.

h) Métodos del Instituto de Ergonomía de MAPFRE (INERMAP). Se trata de una batería de evaluación con diferentes herramientas en función del sector: EDUMAP (sector educativo), OFIMAP (trabajo administrativo o de oficina), PSICOMAP (industria), SANIMAP (sector sanitario), TELEMAT (teleoperadores) y PSICOPYME (PYMES).

Recoge la información proporcionada por el trabajador, así como aportaciones del técnico de la organización.

i) Cuestionario Multidimensional DECORE, de la Universidad Complutense. Es un cuestionario de 44 ítems que evalúan: demandas cognitivas cuantitativas y cualitativas, recompensas, apoyo organizacional, control del trabajo. Los resultados se representan en cuatro niveles de riesgo (excelente, saludable, alerta y emergencia).

j) Batería MC Mutua de la Universidad de Barcelona, destinada a la evaluación en la PYME. Consta de un cuestionario de 47 ítems, que, junto a la entrevista, evalúa 7 dimensiones de riesgo: comunicación, organización del tiempo de trabajo, formación y desarrollo, contenido del trabajo, efectos sociales, y exigencias de la tarea y del entorno de trabajo. Los resultados se expresan en un Perfil Descriptivo (porcentaje de respuestas de cada categoría) y Valorativo (medias de grupo para cada factor), dando lugar a cuatro categorías de riesgo (ausencia, moderado, elevado, muy elevado).

En el ámbito de las organizaciones, los programas para reducir los riesgos psicosociales están básicamente dirigidos a controlar el estrés en el trabajo, ya que se trata de la principal fuente de riesgos psicosociales. Las intervenciones para reducir o manejar el estrés en el trabajo pueden ser clasificadas en primarias, secundarias o terciarias, según el esquema presentado por Kompier y Cooper (1999). Las intervenciones primarias son aproximaciones a largo plazo que buscan eliminar, reducir o alterar los estresores en el trabajo (por ejemplo, reduciendo la carga de trabajo). Las intervenciones secundarias pretenden reducir o eliminar los efectos del estrés en los trabajadores que están manifestando signos de estrés mediante la modificación o cambio de su respuesta a las demandas inevitables del

entorno laboral (ejercicios de relajación, gestión del tiempo, programas de control del estrés, programas para incrementar la capacidad de los empleados de afrontar el estrés, y la promoción de actividades saludables). Por último, las intervenciones terciarias se centran en tratar a los trabajadores que tienen serios problemas de salud relacionados con el estrés mediante la aplicación de un tratamiento médico o asesoramiento psicológico para tratar problemas específicos.

Otra posible clasificación de las intervenciones para el manejo del estrés laboral es la que distingue entre las intervenciones a nivel individual y a nivel de la organización (Michie, 2002). Las intervenciones a nivel individual incluyen formación y asesoramiento psicológico individualizado. Su objetivo principal es cambiar las habilidades de cada trabajador y sus recursos, así como ayudarlo a cambiar la situación que es la fuente de estrés. La formación contribuye a prevenir el estrés a través de (Michie, 2002):

- a) Tomar conciencia de los signos de estrés.
- b) Actuar cuando se observan signos de estrés, ya que su desarrollo es gradual y es más fácil abordarlo en la fase temprana.
- c) Analizar las situaciones y desarrollar una estrategia para minimizar los estresores.
- d) Aprender habilidades de afrontamiento activo y de relajación, propiciando un estilo de vida que amortigüe los efectos del estrés.

También es necesario realizar intervenciones para prevenir y manejar el estrés a nivel de la organización, ya que las fuentes de estrés laboral se encuentran en el seno de la organización. Las intervenciones a nivel organizacional pueden ser muy diversas, desde el abordaje de factores estructurales, como los niveles de personal, horarios de trabajo o ambiente

físico, hasta el tratamiento de los factores psicológicos, como el apoyo social, el control del trabajo o la participación de los trabajadores (Michie, 2002).

#### **2.1.6. Consecuencias de los riesgos psicosociales en el trabajo para la salud de los trabajadores.**

La exposición a riesgos físicos y psicosociales en el trabajo puede influir en la salud psicológica y física de los trabajadores. Según Cox, Griffiths y Rial-González (2000), la evidencia sugiere que tales efectos sobre la salud pueden ser mediados por, al menos, dos procesos: por un lado, una vía directa, y en segundo lugar, una vía indirecta mediada por el estrés (ver Figura 1).

Estos dos mecanismos no ofrecen explicaciones alternativas de la asociación entre los riesgos del trabajo y la salud, aunque se cree que en las situaciones más peligrosas tanto los efectos directos como los mediados por el estrés intervienen e interactúan en distintos grados y de diversas maneras (Cox & Cox, 1993; Levi, 1984).

Ya en el año 1984, Levi señaló, además, que tanto los efectos aditivos como las interacciones sinérgicas entre ambos mecanismos son posibles. El resultado de los efectos que interactúan de forma aditiva es simplemente la suma de los efectos por separado. Sin embargo, el resultado de los efectos que interactúan sinérgicamente es diferente a la suma de los efectos separados, y estos efectos pueden ser mayores, si un conjunto de efectos facilita o amplía el otro conjunto, o puede dar lugar a una atenuación, ya que una de las vías debilita a la otra (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).

Figura N°1. Doble vía para los daños a la salud por los riesgos en el trabajo.



Fuente: (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000).

Con este esquema se pone de manifiesto que la experiencia de estrés puede afectar a los comportamientos, sentimientos y pensamientos de los trabajadores, así como producir cambios en las funciones fisiológicas (Stansfeld, Fuhrer, Shipley & Marmot, 1999). Muchos de estos cambios representan únicamente una leve disfunción y posiblemente cierta sensación de incomodidad, siendo muchos de ellos fácilmente reversibles, aunque estén siendo perjudiciales para la calidad de vida. Sin embargo, para algunos trabajadores y bajo determinadas circunstancias, los efectos podrían extenderse al ámbito laboral, con un menor rendimiento en el trabajo, así como producir otros problemas psicológicos y sociales, e incluso trastornar la salud física (Devereux, Buckle, & Vlachonikolis, 1999).

Vinculado al concepto, el estudio de los mecanismos a través de los cuales la tensión en el trabajo desemboca en estrés laboral ha dado lugar a la propuesta, por parte de Karasek, de un modelo que pone el foco de atención sobre la tríada demandas-apoyocontrol (Karasek, 1979; Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers, & Amick, 1998). Este modelo predice que el estrés laboral aparecerá cuando las demandas en el trabajo son altas y el control del trabajador sobre las condiciones del trabajo es bajo. Además, un bajo grado de apoyo en el lugar de trabajo incrementará el riesgo de resultados negativos para la salud del trabajador. Junto al estrés laboral, Karasek también indica que las altas demandas en el trabajo y el alto grado de control del trabajador reforzarán la aplicación de la estrategia de aprendizaje activo de éste y posibilitará un mayor grado de locus interno de control.

### **2.1.7. Efectos sobre la salud psicológica y social**

Los estudios, tanto transversales (Broadbent, 1985; Estryng-Behar, Kaminski, Peigne, Bonnet, Vaichere, Gozlan, et al., 1990; Bromet, Dew, Parkinson, Cohen, & Schwartz, 1992) como longitudinales (Kawakami, Haratani, & Araki, 1992) han evidenciado que los altos niveles de exigencia psicológica en el trabajo, que incluye un elevado ritmo de trabajo y demandas conflictivas, son un adecuado predictor de los trastornos psicológicos comunes, es decir, aquellos trastornos por depresión o ansiedad que se encuentran en niveles ligeros a moderados. Por otra parte, los altos niveles de apoyo social en el trabajo procedente del resto de trabajadores y de los superiores, se ha encontrado que tiene un efecto protector sobre la salud mental (Bromet et al., 1992; Kawakami et al., 1992).

En este sentido, es generalizada la creencia de que las condiciones de trabajo son factores determinantes muy importantes de la salud mental, ya que puede tener efectos tanto beneficiosos como perjudiciales sobre la salud de los trabajadores (Andrea, Bültmann, van Amelsvoort, & Kant, 2009).

### **2.1.8. Burnout**

El burnout es, posiblemente, uno de los trastornos psicológicos más frecuentemente vinculados al entorno laboral. De hecho, el origen de este constructo se encuentra en la investigación sobre el estrés en los entornos profesionales (Freudenberg, 1974). Maslach et al. Clasificaron el síndrome de burnout en tres dimensiones (Maslach, Jackson, & Leiter, 2001):

- a) Agotamiento emocional, relacionado con sentimientos de sentirse vacío, y que sería el componente principal.
- b) Despersonalización, caracterizada por negatividad y actitud cínica hacia el entorno laboral.
- c) Baja eficacia profesional, que indica una evaluación negativa del rendimiento en el trabajo.

El burnout no consiste solamente en un estado emocional, ya que también se trata de un agotamiento físico y mental producto de una prolongada situación de altas demandas emocionales en el trabajo. Por lo tanto, se puede decir que el agotamiento emocional es la nota más distintiva de este trastorno.

### **2.1.9. Depresión**

Los riesgos psicosociales se encuentran relacionados con numerosos síntomas de la depresión, entre los que se encuentran el insomnio, la falta de concentración, fatiga, pérdida de energía, así como sentimientos de incapacidad (Lee, Joo, & Choi, 2013). Además, la depresión en la población de trabajadores es un trastorno muy frecuente, crónico y recurrente (Kessler, Berglund, Demler, Jin, Koretz, Merikangas, et al., 2003; Blackmore,

Stansfeld, Weller, Munce, Zagorski, & Stewart, 2007). De hecho, los sujetos con altos niveles de estrés en el trabajo tienen el doble de probabilidades de desarrollar un trastorno depresivo mayor que aquellos trabajadores que informa de bajos niveles de estrés laboral (Melchior, Caspi, Milne, Danese, Poulton y Moffitt, 2007).

Uno de los factores que se ha relacionado con el desarrollo de problemas en salud mental, entre ellos los trastornos depresivos es la inseguridad en el trabajo. Los estudios generalmente suelen identificar la inestabilidad laboral como uno de los factores que afectan negativamente a la salud psicológica y el bienestar de los trabajadores (Laszlo, Pikhart, Kopp, Bobak, Pajak, Malyutina, et al., 2010). Un estudio realizado sobre una amplia cohorte de trabajadores coreanos (Lee, Park, Min, Lee, & Kim, 2013) entre los que había empleados fijos y temporales mostró que, en los primeros, la presencia de un grado moderado o alto de inseguridad laboral aparece más fuertemente relacionada con determinados síntomas como dolor muscular, fatiga, insomnio y depresión, entre otros síntomas. Sin embargo, en los trabajadores temporales, únicamente la depresión apareció estar asociada con la presencia de alta inseguridad en el trabajo, lo que parece mostrar el importante papel de los aspectos cognitivos en la respuesta al estrés laboral.

Determinadas características de los puestos de trabajo pueden ser un potencial factor de riesgo para la depresión, como el trabajo a turnos con rotación, que se ha vinculado con el riesgo de depresión en mayor medida que el trabajo nocturno (Luca, Bellia, Bellia, Luca, & Calandra, 2014). Aunque, por otra parte, se han detectado características personales que actúan como factores protectores contra la depresión, como el estado civil casado, la menor edad, o el género masculino (Luca et al., 2014).

La depresión relacionada con el lugar de trabajo se considera que está asociada a un conjunto de factores personales y organizacionales. En el nivel personal, la capacidad del trabajador de afrontar las demandas físicas y psicológicas del puesto de trabajo es una variable predictiva de este trastorno (Kessler, Merikangas, & Wang, 2008). A nivel de la organización, los estudios en los que se analiza la asociación entre salud, trabajo y cultura organizacional indican que el contexto laboral puede ser la primera causa de estrés (Peterson & Wilson, 2002). Un reciente estudio realizado en China en el que participaron 4.847 empleados de 13 grandes empresas privadas mostró que la capacidad de trabajo y la resiliencia, como factores individuales, la cultura y el ethos de la organización, el entorno psicosocial y las actividades y normas de promoción de la salud, como factores de la organización, son variables que predicen de forma significativa la presencia de depresión en los empleados (Sun, Buys, & Wang, 2013).

#### **2.1.10. Ansiedad**

La ansiedad es una emoción humana básica que produce sentimientos de inquietud, angustia, aprehensión o preocupación, y que en su manifestación patológica tienen un impacto sustancial en la vida de las personas, así como en el funcionamiento de las empresas e instituciones. Desde comienzos del siglo XXI, los trastornos de ansiedad han pasado a ser uno de los problemas de salud mental más prevalentes (Tone, 2005). Además, se caracteriza por ser un trastorno con una alta comorbilidad con otros trastornos psiquiátricos, como la depresión (Kessler, Chiu, Demler, Merikangas, & Walters, 2005).

En el ámbito laboral, existen diversos factores de riesgo para la aparición de los trastornos de ansiedad, entre los que se encuentran el desequilibrio de

las demandas de trabajo, el bajo nivel de control y la inestabilidad económica y laboral. La inseguridad que genera la dificultad para encontrar y mantener un puesto de trabajo tiene como resultado la realización de largas jornadas de trabajo, la rebaja de los salarios, la fatiga física y mental, factores todos ellos que están relacionados con una creciente incidencia de los trastornos de ansiedad entre los trabajadores (Leka & Aditya, 2010).

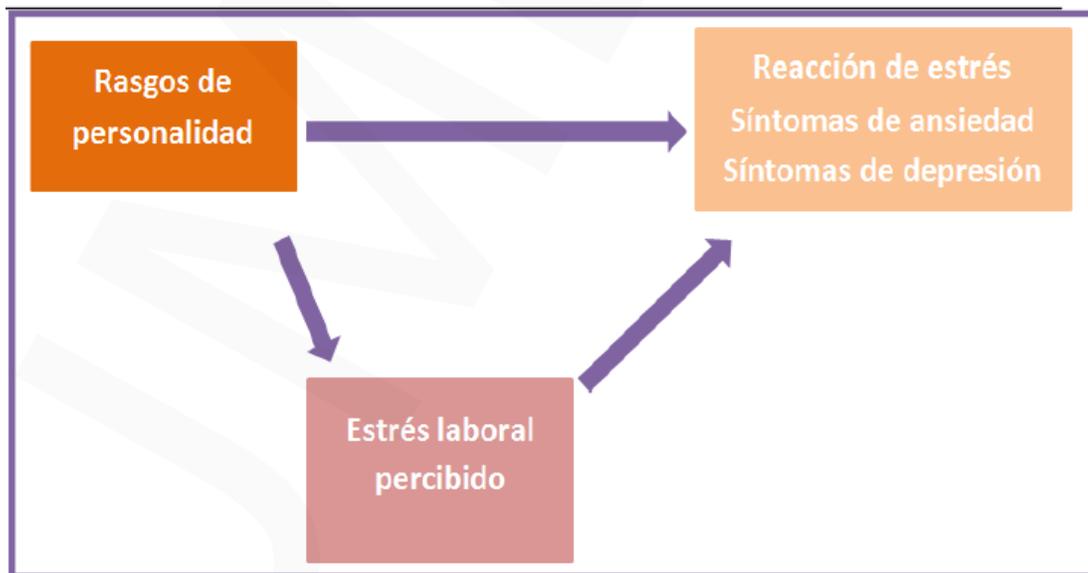
Entre los determinantes específicos del trabajo que están relacionados con la ansiedad se pueden encontrar aspectos relativos al contenido y la organización del trabajo, como el trabajo repetitivo y monótono (Cox, 1985), la inseguridad laboral y el miedo al despido (Boya, Demirai, Ergör, Akvardar, & De Witte, 2008), la ausencia de control y autonomía de decisión respecto a la realización del trabajo y las condiciones laborales (Ganster, Fox, & Dwyer, 2001), la presencia de fuentes de ruido (Nassiri, et al., 2011), las relaciones interpersonales insatisfactorias (Lam, & Lau, 2012), la falta de apoyo social (Mahan, Mahan, Park, Shelton, Brown, & Weaver, 2010), el acoso laboral (Hoel et al, 2001), el acoso sexual (Richman et al., 1999), o el rol dentro de la organización (Jackson & Schuler, 1985), entre otros muchos.

También es importante tener en cuenta las interacciones de los factores personales con el ambiente de trabajo. Por ejemplo, se ha hallado que los trabajadores con hijos tienen mayor riesgo de padecer ansiedad (Floderus et al., 2009), así como también es mayor el riesgo en función de las variables de personalidad, como el neuroticismo (Newbury-Birch, & Kamali, 2001).

Un estudio de casos controles realizado en Dinamarca sobre una amplia muestra de 14.166 pacientes psiquiátricos diagnosticados de trastornos de ansiedad o depresión comparados con 58.060 controles sanos encontró que el bajo control sobre los aspectos del trabajo está asociado con un incremento del riesgo de padecer trastornos de ansiedad en el grupo de

hombres (Wieclaw, Agerbo, Mortensen, Burr, Tuchsén, & Bonde, 2008). Por otra parte, los resultados del estudio mostraron una asociación de magnitud moderada entre las tensiones en el trabajo y los síntomas de ansiedad en hombres. Sin embargo, estos autores observaron que, contrariamente a lo pronosticado por el modelo de control y demanda, la presencia de altas demandas en el trabajo estaba asociada a un descenso del riesgo de trastornos de ansiedad en ambos sexos. Este resultado contradice los hallazgos de estudios anteriores, como el llevado a cabo por Melchior et al. (2007), en el que se observa que la presencia de altas demandas laborales está asociada con un aumento del riesgo de trastornos de ansiedad tanto en hombres como en mujeres.

**Figura N°2. Modelo de relación directa e indirecta de los rasgos de personalidad con la salud psicológica.**



Fuente: (Gramstad et al., 2013).

### 2.1.11. Abuso de Alcohol

La dependencia del alcohol es un trastorno psiquiátrico que tiene una elevada comorbilidad con otros trastornos psiquiátricos como la depresión y la ansiedad, y junto a estos dos últimos constituye uno de los problemas de salud mental más prevalentes (Kessler, Crum, Warner, Nelson, Schulenberg, & Anthony, 1997). Las interrelaciones entre los síntomas de ansiedad y depresión y el abuso del alcohol sugieren que las condiciones de trabajo estresantes pueden provocar el aumento de la prevalencia del consumo excesivo de alcohol entre los trabajadores, un hecho que se encuentra constatado por determinados estudios empíricos que han analizado la influencia de los riesgos psicosociales en el trabajo con este problema de salud mental.

En un reciente estudio llevado a cabo en Brasil (Lima, Farrell, & Prince, 2013) con el objetivo de evaluar la asociación entre la presencia de estrés en el trabajo y la ingesta de alcohol en empleados del sector bancario se observó que existe una elevada prevalencia de conductas de alto riesgo relacionadas con el alcohol (25,5%), así como de trabajadores que podían ser diagnosticados con un trastorno de dependencia del alcohol (13,5%). La aplicación del modelo de Karasek de altas demandas y bajo control explicaba un incremento del riesgo de comportamientos de riesgo con el alcohol, de tal manera que la presencia de altas demandas laborales sólo estaba relacionada con este problema de salud cuando también se presentaba una situación de bajo control de las condiciones de trabajo. Sin embargo, no se pudo determinar la existencia de esta relación para los casos de trastorno de dependencia del alcohol.

Uno de los factores laborales que en mayor medida puede contribuir a la dependencia del alcohol es el desequilibrio entre el esfuerzo y la

recompensa, que según Head, Stansfeld y Siegrist (2004) es un factor de riesgo para este trastorno en la población de trabajadores varones. Esta relación se encuentra mediada por aspectos tales como el lugar que ocupa el trabajador en la jerarquía de la organización o la falta de apoyo social fuera del trabajo. En mujeres, parece observarse cierta relación entre la falta de autonomía a la hora de tomar decisiones en el trabajo y el consumo de alcohol (Head et al., 2004). Sin embargo, en el estudio realizado por estos autores no se pudo apreciar una relación significativa entre las altas demandas laborales y la presencia del trastorno por dependencia de alcohol.

Los hallazgos en este sentido son contradictorios. De hecho, en un metaanálisis que agrupó una elevada muestra no se pudo determinar la existencia de una relación longitudinal inequívoca entre la presencia de tensión en el lugar de trabajo y la dependencia del alcohol (Keikkilä, Nyberg, Fransson, Alfredsson, De Bacquer, Bjorner, et al., 2012), ya que los sujetos clasificados en el grupo de no bebedores experimentaban más tensión en el trabajo que los sujetos clasificados como bebedores de grado medio. A pesar de que los trabajadores que más alcohol consumían sí tenían una mayor presencia de estrés laboral, esto no fue suficiente para confirmar dicha asociación.

De nuevo, se hace necesario aclarar las interrelaciones entre las características del trabajo y la presencia del trastorno de dependencia de alcohol. En relación con los puestos de trabajo que tienen un reducido nivel de tensión, los empleados varones en puestos de trabajo clasificados como de alta tensión con altas demandas psicológicas y bajo nivel de control tienen 27,5 veces más probabilidades de desarrollar un trastorno de dependencia del alcohol, y 3,5 veces más si ocupaban un puesto de alta tensión con altas demandas de esfuerzo físico y poco control. Esta relación no se ha comprobado para el caso de las mujeres, cuyo riesgo de sufrir este tipo de

trastorno no está relacionado con los trabajos con alto nivel de tensión (Crum, Muntaner, Eaton, & Anthony, 1995).

La carga de trabajo, como las largas jornadas laborales, también es una condición laboral que puede encontrarse relacionada con el consumo de alcohol, aunque dicha relación, al igual que se observa en otros estudios ya mencionados, se produce fundamentalmente en el grupo de hombres. Además, dicha asociación parece estar mediada, en los varones, por el apoyo social (Steptoe, Wardle, Lipsey, Mills, Oliver, Jarvis, et al., 1998).

En cuanto a las características personales de los trabajadores, la edad parece ejercer un papel mediador en los vínculos que existen entre las condiciones de trabajo y la dependencia del alcohol. En la población de trabajadores mayores no se ha podido observar que las tensiones del trabajo se relacionen de forma significativa con este problema de salud mental (Mezuk, Bohnert, Ratliff, & Zivin, 2011), lo cual podría ser explicado por el hecho de que las conductas relacionadas con el consumo de alcohol disminuyen con la edad, de tal manera que los adultos mayores tienen menos propensión a utilizar el alcohol para afrontar el estrés procedente del trabajo. Otra posible explicación es que los trabajadores que beben en exceso son excluidos de la población laboral, por lo que no estarían representados en la población de trabajadores mayores.

### **2.1.12. Enfermedad cardiovascular**

El estrés laboral está ampliamente reconocido como un importante factor de riesgo para las enfermedades del sistema circulatorio (Belkic, Landsbergis, Schnall, & Baker, 2004). Sin embargo, una cuestión que está todavía por resolver es el modo en el que los riesgos psicosociales en el trabajo afectan a la aparición de los síntomas de la enfermedad cardiovascular, para lo cual se han propuesto dos vías. En la primera, el estrés laboral influye en el estilo de vida de los trabajadores, que adoptan hábitos, como el consumo de tabaco y alcohol, o el sedentarismo, los cuales son la causa directa del trastorno cardiovascular (Fransson, Heikkilä, Nyberg, Zins, Westerlund, et al., 2012; Heikkilä, Nyberg, Fransson, Alfredsson, De Bacquer D, et al., 2012 a,b; Nyberg, Heikkilä, Fransson, Alfredsson, De Bacquer, et al., 2012). Por otra parte, existen estudios que indican que el estrés laboral afecta directamente a los marcadores biológicos de la enfermedad cardiovascular, entre los que se encuentran la presión arterial, los valores lipídicos y los de glucosa, entre otros (Rosenthal, & Alter, 2012; Laflamme, Brisson, Moisan, Milot, Masse, et al., 1998; Alfredsson, Hammar, Fransson, de Faire, Hallqvist, et al., 2002).

De igual manera, el estrés crónico podría estar directamente implicado en las enfermedades cardiovasculares, causando espasmos de los vasos sanguíneos coronarios, inestabilidad eléctrica en el sistema de conducción del corazón, y alterando el ritmo cardíaco (Williams, 2008). El estrés crónico se cree que influye en la patogénesis de las enfermedades cardiovasculares, causando estados afectivos negativos, como el burnout (Melamed, Shirom, Toker, Berliner, & Shapira, 2006), la ansiedad y la depresión (Suls & Bunde, 2005), que a su vez ejercen efectos directos sobre las respuestas fisiológicas y del comportamiento desadaptativo.

### **2.1.13. Riesgos psicosociales de las tripulaciones**

Sancho Piñeiro (2008) realiza una clasificación de los riesgos psicosociales en las tripulaciones de remolcadores distinguiendo entre los relacionados con el contexto de trabajo y los relativos al contenido del trabajo:

1. Entre los factores del contexto que influyen en los riesgos psicosociales se encuentran:

- a) Fatiga: El agotamiento disminuye la atención y la motivación, produciendo reducción del rendimiento y errores de trabajo.
- b) Falta de intimidad: Los camarotes compartidos reducen la intimidad, lo que crea estrés psicológico.
- c) Desarraigo familiar y social, soledad: Los períodos de embarque pueden variar entre varios días lo que dificulta la integración de la vida familiar y laboral.
- d) Espacio limitado: Los tripulantes realizan largos períodos en el remolcador, donde llevan a cabo su trabajo y sus actividades de ocio, que son muy limitadas. Esta situación produce un deterioro psicológico individual y de las relaciones sociales.
- e) Mal ambiente de trabajo: Los tripulantes de un remolcador no pueden disipar sus tensiones con otras actividades y relaciones, por lo que existe una tendencia a crearse mal ambiente.
- f) Esfuerzo físico continuo: En el remolcador no existen jornadas de trabajo definidas como en tierra, por lo que el trabajo puede llegar a ser extenuante, con cortos períodos de descanso.

- g) Patrón de sueño-vigilia alterado: La falta de definición de la jornada laboral produce una alteración del ciclo de sueño-vigilia.
- h) Largas jornadas de trabajo.
- i) Trabajo repetitivo y monótono: La mecanización y especialización del trabajo crea rutinas repetitivas y monótonas.
- j) Desánimo: Las dificultades de los trabajos a bordo pueden mermar el estado de ánimo.

## 2. Características físico-ambientales:

- a) Ruido: La presencia de ruido es constante a bordo de los remolcadores, no sólo cuando se está trabajando, sino también durante los descansos, lo que provoca diversos efectos sobre la salud.
- b) Temperatura y ventilación: Las condiciones de trabajo en los remolcadores pueden verse afectadas por las altas temperaturas y la falta de ventilación.
- c) Iluminación: El trabajo a bordo requiere una iluminación adecuada que permita distinguir las formas, colores y objetos en movimiento, así como percibir los relieves.
- d) Alojamiento: Los camarotes de la tripulación muchas veces no cumplen los requisitos mínimos para garantizar unas condiciones de vida dignas (falta de intimidad, literas pequeñas, ruido constante, etc.).

El riesgo de los marineros y buzos, que también hacen parte de la tripulación en los remolcadores, está relacionado con los factores físicos, biológicos, psicosociales y organizacionales del puesto de trabajo, y todos ellos implican

la interacción entre los trabajadores, la embarcación y el entorno. Además de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y al igual que ocurre con los trabajadores de tierra, existen un conjunto de riesgos relativos al estilo de vida y los cambios en el ambiente de trabajo, como la nutrición inadecuada, falta de actividad, trabajo a turnos, estrés, consumo de tabaco y alcohol, consumo de otras sustancias tóxicas (Jezewska, Grubman-Nowak, Jaremin & Leszczynska, 2011), lo que da lugar a diversos trastornos, como los problemas cardiovasculares, adicciones, accidentes y suicidios.

Diversos estudios han analizado los riesgos para la salud de los trabajadores del mar, aunque hay relativamente poca producción científica relevante acerca de los problemas de salud psicosociales de los marineros, por lo que resulta difícil encontrar una justificación basada en la evidencia empírica para la adopción de determinadas medidas preventivas (Carter, 2005).

En el caso de los buzos, las características psicológicas juegan un papel muy importante en la prevención de riesgos, por lo que es necesaria una adecuada evaluación psicológica de aptitud para descartar aquellas personas que no tienen aptitudes suficientes para afrontar un medio hostil como el agua (Prados & López, 2002). Este criterio, además, debería ser generalizado al resto de trabajadores del mar, ya que las difíciles condiciones de trabajo indican la necesidad de realizar no solamente exámenes médicos (Saarni, 2005), sino también psicológicos (Böhm, 2002; García & Corbacho, 2004).

#### **2.1.14. Fatiga**

Para la Organización Marítima Internacional (OMI), los efectos de la fatiga son especialmente peligrosos en la industria marítima, pudiendo afectar a cualquier persona independientemente de sus habilidades, conocimientos o experiencia (IMO, 2001). Las características específicas y técnicas de los trabajos realizados en el mar requieren de un estado de alerta constante y de una alta concentración durante las jornadas laborales.

La OMI define la fatiga de la siguiente manera (IMO, 2001):

*Una reducción de la capacidad física y/o mental como resultado de un esfuerzo físico, mental o emocional que puede afectar a casi todas las facultades físicas, incluidas la fuerza, la velocidad, el tiempo de reacción, la coordinación, la toma de decisiones, o el equilibrio (Circ.1014).*

**Tabla N° 2. Clasificación de las causas de la fatiga**

Sueño y descanso	Calidad, cantidad y duración del sueño, trastornos del sueño, descansos
Reloj biológico / Ritmo circadiano	
Factores psicológicos y emocionales, incluido el estrés	Miedo, monotonía
Salud	Dieta, enfermedad
Estrés	Competencias, conocimientos y experiencia, problemas personales, relaciones interpersonales
Ingestas tóxicas	Alcohol, fármacos y drogas, cafeína
Edad	
Trabajo a turnos y planilla de trabajo	
Carga de trabajo (física y mental)	
Cambios de horarios (jet lag)	
Factores de gestión	
Organizacionales	Normas a bordo, roles en la tripulación, requerimientos burocráticos, estilo de gestión y cultura organizacional, recursos, entrenamiento y selección de la tripulación, etc.
De navegación y horario	Frecuencia de embarques, tiempo entre puertos, ruta, condiciones del mar en la ruta, densidad del tráfico, carga de trabajo
Factores de la embarcación	
Diseño del barco, nivel de automatización de tareas, fiabilidad del equipamiento, inspección y mantenimiento, antigüedad del barco, comodidad física, movimiento, localización de los camarotes, etc.	
Factores ambientales	
Externos	Condiciones climáticas en navegación y puerto, tráfico marítimo
Internos	Ruido, vibración, temperatura (calor, frío, humedad)

Fuente: IMO, 2001

La fatiga, por lo tanto, es una condición que puede afectar a todas las facultades humanas necesarias para realizar el trabajo en condiciones de seguridad. Las causas de la fatiga han sido divididas por la OMI en cuatro categorías:

1. Factores específicos de la tripulación, que son los relacionados con el estilo de vida, los hábitos personales y las características personales.
2. Factores de gestión (a bordo y en tierra), que son los correspondientes a las actividades propias del trabajo tanto cuando se está en navegación como en tierra.
3. Factores de la embarcación, que incluyen las características de la nave que afectan a la carga de trabajo o a la vida a bordo y que pueden generar fatiga.
4. Factores ambientales, procedentes tanto del exterior (viento, humedad, lluvia, etc.) como internos (ruidos, vibraciones, etc.).

En la revisión de la literatura realizada por Allen, Wadsworth y Smith (2008), se sugiere que la prevalencia de la fatiga en la población de marineros se encuentra subestimada. Los estudios aportados por estos autores confirman que existe una elevada prevalencia de fatiga entre este tipo de trabajadores, que realizan largas jornadas laborales de hasta 80 horas a la semana con descansos insuficientes y falta de sueño. Además, la probabilidad de accidentes laborales relacionados con la fatiga supone un tema de gran interés para la industria, ya que representa un importante factor contributivo, siendo considerados un importante indicador de la presencia de unas condiciones de trabajo deficientes (Mestre, 2000). Según Xhelilaj y Lapa

(2010), después de revisar las cifras disponibles, entre el 11 y el 23% de todas las colisiones registradas pueden estar directamente causadas por la fatiga, pudiendo ser estos porcentajes todavía mayores debido a que hay un importante número de casos de los que no se tiene conocimiento. Entre los accidentes más notables se encuentra el del petrolero Exxon-Valdez durante su navegación por la costa de Alaska, en el que las autoridades encargadas de realizar la investigación han establecido que la fatiga pudo ser el principal factor contributivo debido a que no había oficiales de reemplazo con el suficiente descanso. Según Tirilly (2004), esto puede ser explicado por la reducción del estado de alerta por la fatiga ocasionada por las jornadas de trabajo basadas en el sistema de guardias. Xhelilaj y Lapa (2010) indican que la fatiga tiene fundamentalmente dos tipos de efectos sobre los marineros:

1. Sobre el estado de alerta: La fatiga tiene un impacto tremendo sobre el nivel de alerta de estos trabajadores, que está considerado fundamental en la toma de decisiones (IMO, 2001), por lo que un marinero con disminución en el estado de alerta responderá a los estímulos, dificultades y otras situaciones a bordo de forma más lenta, reduciendo significativamente el rendimiento en sus aspectos físicos, psicológicos y mentales.
2. Disminución del rendimiento: La fatiga tiene un efecto sobre la conciencia y la memoria que da lugar a la pérdida de información y de los pasos a seguir en una secuencia. También provoca que los marineros asuman mayores riesgos durante la realización de tareas peligrosas.

Según Wadsworth, Allen, McNamara y Smith (2008), existen múltiples factores que están relacionados con la fatiga de los marineros, la cual podría influir en su seguridad, además de estar vinculada con períodos más prolongados de baja por enfermedad. Los síntomas de fatiga entre los trabajadores del mar están asociados con un conjunto de factores ambientales y ocupacionales, muchos de los cuales se encuentran exclusivamente en el ámbito de esta actividad laboral. Los altos niveles de estrés en el trabajo, las demandas del trabajo, los recorridos de navegación más cortos y la baja calidad del sueño son los factores que se encuentran mayoritariamente asociados a la fatiga tanto aguda como crónica. Otros factores relacionados fueron la menor edad, la falta de apoyo, los riesgos físicos, los trastornos del sueño y el hábito tabáquico. Los factores ambientales, las largas jornadas laborales en el barco, falta de seguridad en el trabajo, jornadas de trabajo variables o de más de 12 horas diarias están asociadas exclusivamente con la fatiga aguda, mientras que el puesto de trabajo, correspondiente a puestos de operarios y oficiales, está asociado a la fatiga crónica.

Las dificultades para tener un sueño reparador o para descansar las horas necesarias son probablemente las que más influencia tienen en la aparición de la fatiga, ya que la distribución de la jornada de trabajo es un factor muy importante en el agotamiento (García, 2001). En un estudio realizado en Nueva Zelanda (Gander, van den Berg & Signal, 2008), en el que se comparaba la calidad del sueño durante los períodos de embarcación con la calidad del sueño durante las estancias en el hogar, se observó que las interrupciones del sueño son significativamente más frecuentes cuando los marineros se encuentran embarcados, y aunque el promedio de horas de sueño no difiere significativamente entre ambas localizaciones (5,9 horas en

el mar vs 6,7 horas en casa), sí que se aprecia una tendencia a un mayor tiempo de descanso en el hogar.

La diferencia, según este estudio, estaría en que en el 23% de los días que los pescadores están embarcados, el promedio tiempo de sueño está por debajo de las 4 horas, frente al 3% de los días que están en casa.

La aparición de la fatiga podría tener un importante componente cognitivo procedente de la percepción del clima laboral, como señala un reciente estudio realizado por Hystad, Saus, Saetrevik y Eid (2013) sobre una muestral de marineros que trabajan en la industria de extracción de gas en plataformas marinas. Se halló que los marineros que informaban de altas demandas psicológicas y valoraban negativamente los niveles de seguridad, tenían más fatiga mental, física y falta de energía. Los marineros que tenían mayores niveles de control en el trabajo se encontraban menos fatigados mentalmente.

#### **2.1.15. Estrés Psicológico**

El trabajo dentro de una embarcación se caracteriza por la presencia de diversos factores de estrés subjetivo y objetivo. Los factores subjetivos se basan en la autoevaluación de la propia condición de la persona y del grado de satisfacción personal que el trabajo produce. Los factores subjetivos que juegan un papel en la causa de accidentes y enfermedades laborales a bordo son muy difíciles de evaluar (Carotenuto, Molino, Fasanaro & Armenta, 2012), aunque probablemente están relacionados con más del 50% de los accidentes de trabajo y son motivos frecuentes de ausencia del trabajo. Los factores objetivos se basan en las condiciones en que se realiza el trabajo (ruido, vibraciones, cambios de temperatura) que conducen a riesgos

estructurales de tipo físico, químico y mecánico (Carotenuto et al., 2012). También se consideran factores objetivos los representados por los aspectos sociales y organizativos como la responsabilidad excesiva, la monotonía, la falta de perspectivas de carrera, dificultades para dormir, y las largas separaciones de las familias y el hogar. Estos elementos pueden tener una influencia negativa en la eficiencia física y psicológica de la tripulación.

A través de una encuesta entre marineros se identificaron parámetros de estrés significativos, mostrando los siguientes estresores a bordo, que se clasificaron en dos tipos (Oldenburg, Jensen, Latza & Baur, 2009):

a) Factores relacionados con estrés psicológico: Separación de la familia y pérdida de contacto con la patria, jornadas de trabajo largas e irregulares, largas temporadas a bordo, incremento de la carga de trabajo, alto nivel de responsabilidad, por la presión del tiempo, de la toma de decisiones, e inadecuada cualificación de la marinería.

b) Factores relacionados con estrés físico: Ruido, movimiento del barco, vibración y calor en el lugar de trabajo.

Todos estos factores se ven agravados por otras dos condiciones asociadas al trabajo a bordo de un buque, como son la necesidad de extremar la vigilancia durante todas las horas, incluida la noche, así como las diferencias de horario entre las distintas zonas de navegación (Oldenburg, Hogan & Jensen, 2012), lo que provoca constantes interrupciones del sueño.

En un estudio publicado recientemente, en el que se presentaron los resultados de una encuesta a 157 marineros (oficiales de puente) de ocho compañías que operan en el Mar del Norte (Havold, 2014), se observó que la falta de descanso adecuado y la presión del trabajo explicaban aproximadamente el 35% de la variación en estrés. La presión laboral es una

fuentes de estrés significativa, mientras que el descanso reduce el estrés tanto de forma directa como a través de una reducción de la carga de trabajo. Un clima de trabajo positivo y una cultura organizativa de apoyo reduce sustancialmente el estrés, entre este tipo de oficiales a través de la disminución de la presión del trabajo y la mejora de la calidad del sueño y descanso. La investigación indica que la edad y la antigüedad en el puesto de trabajo no tienen ninguna influencia sobre el estrés. Alrededor del 30% de los encuestados informó de sueño y descanso insatisfactorio durante un día normal de trabajo, mientras que más del 10% de los encuestados afirmó que la alta dirección no estaba interesada en su salud y seguridad, eludiendo los procedimientos para hacer el trabajo más del 15% de los oficiales, lo que afecta negativamente a la seguridad a bordo.

Según Jezewska, Leszczynska y Jaremin (2006), los estresores psicosociales más frecuentemente observados entre los trabajadores del mar son los siguientes:

1. Excesiva responsabilidad en el trabajo o falta de esta; monotonía, falta de estimulación o perspectivas de promoción.
2. Trastorno de los biorritmos por los turnos de trabajo.
3. Cambios en el ambiente, separaciones prolongadas del ambiente familiar, soledad.
4. Problemas en la organización del trabajo: Situaciones conflictivas, decisiones complejas, gran responsabilidad respecto a la seguridad de la tripulación.

Otra fuente de estrés que ha sido investigada es la procedente de los ataques de piratas (Stuart-Garfinkle, Katz & Saratchandra, 2012), habiéndose producido un notable incremento de la preocupación por este

peligro entre los años 2009 y 2011, especialmente en las travesías por el océano Índico. La anticipación del miedo de los pescadores es una causa de estrés para estos marineros, que indican que no han recibido la preparación mental necesaria para navegar por zonas de piratas. Entre los marineros que han sido capturados por piratas, la mayoría experimentan preocupación por regresar al trabajo. Además, presentan otras conductas disruptivas, como trastornos del sueño, abuso de alcohol, disminución de la energía, deterioro significativo de las relaciones sociales, falta de satisfacción en actividades de ocio, incremento de la irritabilidad y pensamientos de suicidio.

La principal fuente del alto nivel de estrés percibido no parece estar en el contenido del trabajo, sino que debe ser entendido desde una perspectiva de interacción de factores, como indican los resultados obtenidos sobre una muestra de ingenieros mecánicos de Suecia (Rydstedt & Lundh, 2010), especialmente por las demandas contradictorias de trabajo, que suelen crear situaciones conflictivas a los oficiales que se encuentran en puestos intermedios. Otros factores ajenos al ambiente de trabajo también pueden influir significativamente en los niveles de estrés, como la satisfacción marital, que se encuentra altamente correlacionada con los niveles de estrés y ansiedad de los marineros, constituyendo un mecanismo inhibitor del estrés (Peplinska, Jezewska, Leszczynska & Polomski, 2013).

Las respuestas al estrés en los trabajadores del mar son varias (Daoud, 2003):

1. Reacciones emocionales, incluyendo angustia, ansiedad, depresión, inquietud, apatía, alienación e hipocondría.
2. Reacciones conductuales: Hábitos tóxicos, como tabaquismo, alcoholismo, abuso de drogas, así como comportamientos agresivos y otras conductas antisociales.

3. Reacciones psicológicas: La presencia de estrés puede ocasionar múltiples problemas psicológicos, como depresión y ansiedad.

#### **2.1.16. Riesgo coronario**

El riesgo cardiovascular está determinado por determinados factores de riesgo coronario directo, entre los que se encuentran la edad, el nivel de colesterol, el hábito tabáquico, la presión arterial sistólica, antecedentes familiares de infarto de miocardio, diabetes, o triglicéridos, entre otros, así como por factores de riesgo modificables, como el sobrepeso, la falta de ejercicio físico, una dieta con exceso de grasas, el consumo de alcohol y el estrés (Assmann, Cullen & Schulte, 2002; Balanza, 1996). Los factores psicosociales en el trabajo son una de las principales fuentes de estrés (Stansfeld & Candy, 2006). En el Meta análisis realizado por Kivimäki, Virtanen, Elovainio, Kouvonen, Väänänen y Vahtera (2006), se obtuvo un incremento de hasta el 50% del riesgo cardiovascular entre los empleados con estrés laboral. Los trabajadores del mar forman un colectivo sometido a un grado excepcional de estrés derivado de las especiales condiciones del área de trabajo, que se caracteriza por un espacio muy reducido, que en ocasiones tienen que compartir con otros trabajadores durante varios meses.

Existen varios estudios que han puesto de manifiesto la importancia de los riesgos coronarios para los marineros. Oldenburg, Jensen, Latza y Baur (2008), realizaron un estudio con el objetivo de investigar la frecuencia de los factores de riesgo coronario entre los marineros embarcados en buques con bandera alemana y evaluar el riesgo coronario dependiente de los factores relacionados con el trabajo. Los resultados indicaron que el 34,2% de los marineros tenía al menos 3 factores de riesgo cardiovascular, siendo los

factores de riesgo directo más importantes la hipertensión (49,7%), los altos valores de triglicéridos (41,6%) y la edad (39,8%). Entre los oficios más expuestos al riesgo cardiovascular se encuentran los oficiales de máquinas y el personal de las cocinas. Los autores sugieren que, para reducir el riesgo cardiovascular, los marineros deberían reducir la ingesta de grasas en la dieta, abandonar el consumo de tabaco y controlar la presión arterial. En un estudio posterior de los mismos autores (Oldenburg, Jensen, Latza y Baur, 2010), en el que se utilizó la misma muestra, con el objetivo de predecir el riesgo de enfermedad cardiovascular y de evaluar la asociación de la duración de la jornada a bordo de la embarcación con el riesgo cardiovascular, no se observó una diferencia significativa con la población general en cuanto a los factores predictores del riesgo cardiovascular. Sin embargo, sí se encontró que la antigüedad laboral era un factor de riesgo muy importante entre los marineros, teniendo los trabajadores con más de 15 años de antigüedad casi 3 veces más probabilidades de formar parte del grupo de alto riesgo coronario (OR: 2,73; IC 95%: 1,06-7,04).

#### **2.1.17. Estilo de Vida**

Las condiciones de trabajo sedentarias, el tabaquismo, los hábitos de alimentación poco saludables y la falta de ejercicio físico son riesgos relacionados con el estilo de vida que forman parte de un problema emergente entre ciertos grupos de trabajadores del sector marítimo, lo que está produciendo un incremento del riesgo de enfermedades crónicas como la diabetes o la enfermedad cardiovascular (Hjarnoe & Leppin, 2013). Los datos recopilados sobre una muestra de trabajadores en compañías marítimas danesas (Hjarnoe & Leppin, 2013), muestran que el 44% de los marineros fuman diariamente, frente al 32% de la población general. El 25%

de los marineros son obesos, con un índice de masa corporal de más de 30, en comparación con el 12% de la población adulta danesa. El 51% tiene síndrome metabólico, frente al 20% de la población adulta. Todos estos resultados indican que la población de marineros se caracteriza por la mayor presencia de estilos de vida poco saludables que pueden influir negativamente en su salud y bienestar.

Los marineros presentan tasas más elevadas que la población general en varias categorías de problemas de salud y seguridad, como mortalidad, hospitalización, diagnósticos específicos de enfermedades y accidentes de trabajo (Poulsen, Burr, Hansen & Jepsen, 2014). En el ámbito de la mortalidad, las principales causas son la excesiva tasa de accidentes, cirrosis del hígado, cáncer, suicidios y trastornos cardiovasculares. Las elevadas tasas de hospitalización están relacionadas fundamentalmente con problemas endocrinos y nutricionales, discopatía cervical, enfermedades gastrointestinales y cardiovasculares, cáncer, problemas de audición y accidentes. Los pescadores son hospitalizados fundamentalmente por trastornos cardiovasculares, bronquitis, enfisema, cáncer de pulmón, gonartrosis, discopatía torácico-lumbar, tendinitis del manguito rotador, síndrome del túnel carpiano, problemas de audición y lesiones. También se observa un riesgo significativo de tuberculosis, hepatitis B y determinados tipos de cáncer entre los marineros, así como de obesidad y accidentes laborales en los pescadores y marineros. Un estudio realizado en marineros gallegos observó que el consumo de opiáceos parece vincularse con una mayor prevalencia de hepatitis C (Comesaña, Ros, & Montes, 1997).

En un estudio publicado por estos mismos autores (Hjarnoe & Leppin, 2013), se muestra cómo estos indicadores de salud pueden ser modificados mediante intervenciones eficaces, consistentes, en este caso, en intervenciones para la promoción de la salud, mediante la realización de

cursos de cocina saludable y la mejora de las instalaciones deportivas, así como para la educación en salud (cursos para dejar de fumar, guías de ejercicio, y revisiones de salud). Los resultados muestran cambios significativos para los niveles de ejercicio, ingesta de azúcar y síndrome metabólico, aunque las mejoras están asociadas exclusivamente a las intervenciones para la promoción de la salud.

### **2.1.18. Salud Mental**

La iniciativa MENHOB (Mental Health on Board) reúne a un grupo de investigadores de la salud mental en el ámbito de los trabajadores del mar, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de estos trabajadores. Entre los trastornos psicológicos que incluyen en su agenda de estudio se encuentran los siguientes (Jezéwska, Iversen & Leszczynska, 2013):

- a) Suicidios (autoagresión).
- b) Trastorno de estrés postraumático.
- c) Psicosis, incluyendo depresión.
- d) Neurosis.
- e) Trastornos de la personalidad.
- f) Adicciones.
- g) Trastornos de conducta.

Tang en 2007 (citado por Jezéwska, Iversen & Leszczynska, 2013), indica que, tras la aplicación de un cuestionario de salud a 1.026 marineros

localizados en Reino Unido y Alemania, se puede afirmar que la salud psicosocial de los marineros es peor que la de la población general de varones. Obtienen puntuaciones más altas en depresión y ansiedad, lo que indica la necesidad de aplicar estrategias preventivas de salud psicológica laboral en este grupo de trabajadores.

En un estudio llevado a cabo sobre marineros lituanos (Salyga & Kusleikaitė, 2011) se observó que los marineros cuya edad se encontraba entre los 35 y los 54 años eran más propensos a experimentar tensión emocional. Las largas jornadas de trabajo en condiciones muy duras, así como el incremento de la fatiga visual, también se asociaron con una mayor tensión emocional.

Otros factores que contribuyen a la presencia de tensiones emocionales son el mayor nivel educativo, y la presencia de factores ambientales que afectan a la salud, como vibraciones y ruido. La presencia de estrés emocional podría desencadenar trastornos psicológicos como la depresión. En este estudio, los datos indicaron que en comparación con los marineros que no sufrieron depresión, los que tuvieron síntomas de este trastorno tienen una probabilidad mayor de tener también estrés emocional.

En España, Mestre, Balanza y Fenollosa (2005), observaron que los pescadores sufren una prevalencia de trastornos psicológicos en general del 32,4%, siendo los trastornos depresivos, con una prevalencia de 27,7%, más frecuentes que los de ansiedad, cuya prevalencia es de 16,9%. La insatisfacción laboral es el factor relacionado con la ansiedad y la depresión.

Uno de los factores que posiblemente se encuentren más involucrados en la presencia de depresión entre los marineros es la soledad. El colectivo de los trabajadores del mar es uno de los grupos más aislados en el mundo, ya que tienen poco contacto con los demás al permanecer en el mar durante días o semanas antes de que puedan llegar a un puerto. El aislamiento social es

una de las principales causas de los problemas psicológicos, ya que puede llevar a la desesperación y la depresión. En situaciones particulares, y en particular en las personas vulnerables, se ha observado que es una probable causa de suicidio, así como de consumo excesivo de tabaco y alcohol, con el objetivo de compensar el sentimiento de soledad (Oldenburg, Jensen, Latza & Baur, 2009).

La soledad también viene provocada por la distancia de la familia durante largos períodos de tiempo. Estar lejos de casa es uno de los principales factores desmotivadores identificados por la gente de mar (Haka, Borch, Jensen y Leppin, 2011).

Una entrevista realizada a 134 trabajadores del mar mostró que el 59,7% de ellos consideran la prolongada separación de la familia como el principal factor de tensión emocional a bordo (Oldenburg et al., 2009). Los niveles de estrés aumentan considerablemente cuando alguno de los miembros de la familia no está bien o cuando los contactos con la familia (llamadas telefónicas, correo electrónico, etc.) son difíciles. Por este motivo, entre las recomendaciones para disminuir la soledad a bordo, y, por lo tanto, la prevalencia de depresión se encuentra la de facilitar las comunicaciones con tierra a una adecuada velocidad, garantizando la privacidad de los mensajes y con libre acceso para todos los rangos, así como promocionar los contactos sociales a bordo y en puerto (actividades deportivas y de ocio). En casos especialmente graves también se hará necesario el apoyo de un profesional de la psicología (Oldenburg et al., 2010).

Los datos sobre suicidios demuestran que la salud mental de los trabajadores del mar, en muchos casos sigue siendo muy pobre (Mestre et al., 2005) y con frecuencia conduce a resultados fatales. El número de muertes a bordo de los buques mercantes como resultado de trastornos del

estado de ánimo como la depresión es un problema que ocasiona importantes daños a los propios marineros, sus familias, y a los armadores, es una realidad que no puede ser ignorada. Estas cifras demuestran claramente la necesidad de adoptar medidas de protección laboral en el ámbito de la industria del transporte marítimo internacional, lo que llevará a una mejora de la salud mental de los trabajadores y de los resultados económicos de esta industria.

El riesgo de suicidio entre los marineros se cree que puede estar relacionado con la facilidad para llevar a cabo ese impulso arrojándose por la borda. Otros factores pueden estar relacionados con la selección de personal, entre el que probablemente se encuentran personas más inestables emocionalmente, así como las prolongadas separaciones del ámbito familiar y de la red de apoyo social, el consumo excesivo de alcohol y la prevalencia de psicosis (Roberts & Marlow, 2005).

Iversen (2012) realizó una revisión de las estadísticas entre 1960-2009 relativas a las muertes de marineros en el sector de la marina mercante. En comparación con el total de muertes de este tipo de trabajadores, que se situó durante ese período en 17.026, el 5,9% (1.011 marineros), murió como consecuencia del suicidio. Respecto al número de muertes debidas a una enfermedad, que se situó en 4.487 personas, 590 marineros murieron como consecuencia de suicidio, lo que supone el 13,1%. Estos porcentajes serían mayores si en las estadísticas se incluyeran aquellos fallecimientos debidos a desapariciones en el mar, que supone el 50% de las muertes totales de marineros.

Roberts, Jaremin, Chalasani y Rodgers (2010), en un estudio que analiza las tasas de suicidio de los marineros de la marina mercante del Reino Unido entre 1919-2005, ofrecen tasas de suicidio entre la marinería mercante

inferiores a 10 suicidios por cada 100.000 marineros/año, con una tendencia decreciente a partir de los años 70 del siglo XX. La tasa de suicidios fue superior en la marinería que, en el grupo de oficiales, entre los marineros de origen asiático que, entre los británicos, así como entre los marineros mayores en comparación con los más jóvenes. Entre los factores relacionados con la disminución de la tasa de suicidios se encuentran, según estos autores, la reducción del tiempo de embarque en los trayectos intercontinentales y los cambios en el estilo de vida de los marineros.

## **2.2. Sistema de variables definición conceptual y operacional.**

### Variable 1. Riesgo Psicosocial

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el año 1997 los define como: “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” (INSHT, 1997).

Más tarde el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud se referiría a ellos como: “Aquellas características de las condiciones del trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que llamamos estrés” (ISTAS, 2002).

### 2.3. Operacionalización de las variables.

Variable independiente	Dimensión	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Riesgo Psicosocial	Exigencias psicológicas	<p>¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?</p> <p>En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?</p> <p>En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?</p> <p>En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?</p> <p>¿Su trabajo requiere atención constante?</p>	Cuestionario SUSES0/ISTAS21
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	<p>¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?</p> <p>¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?</p> <p>¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?</p> <p>Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?</p> <p>¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?</p>	Cuestionario SUSES0/ISTAS21
	Apoyo social en la empresa	<p>¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?</p> <p>¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?</p> <p>¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?</p> <p>Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?</p> <p>Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?</p>	Cuestionario SUSES0/ISTAS21
	Compensaciones	<p>¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?</p> <p>¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?</p> <p>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</p>	Cuestionario SUSES0/ISTAS21
	Doble presencia	<p>Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?</p> <p>¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)</p>	Cuestionario SUSES0/ISTAS21

Fuente: Elaboración Propia

## **CAPÍTULO III**

# **ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Enfoque y método de Investigación.**

#### **3.1.1. Tipo de Investigación**

La presente investigación es de tipo cuantitativa, porque recogió y analizó los datos cuantitativos y se presentaran los resultados tabulados numéricamente.

#### **3.1.2. Diseño de la Investigación**

El diseño que se utilizó es exploratorio, descriptivo transversal porque se busca examinar un problema que no se ha estudiado mucho, limitándose a observar y analizar las características del grupo de estudio.

Es descriptivo transversal, ya que busca identificar cuáles son los riesgos psicosociales, en un momento y tiempo definido en los trabajadores del mar, de una empresa de remolcadores en Panamá.

#### **3.1.3. Hipótesis**

El presente estudio es de diseño descriptivo por lo que no es necesaria la formulación de la hipótesis.

### 3.1.4. Población y muestra

#### **Población.**

Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. La población para esta investigación fueron 265 tripulantes de empresas remolcadoras en Panamá.

**Muestra:** Se utilizó el procedimiento probabilístico aleatorio simple (M.A.S), la cual arrojó una muestra de 265, que fue la cantidad de tripulantes que se encuestaron.

$$\text{Formula: } n = \frac{0.25}{(\alpha/z)^2 (N-1) + 0.25}$$

$$n = \frac{0.25 (826)}{(5\%/1.96)^2 (826-1) + 0.25}$$

$$n = 265$$

- Donde N es el tamaño de la población.
- Alfa es el valor del error tipo 1
- Z es el valor de número de unidades de desviación estándar para una prueba de dos colas, con una zona de rechazo igual alfa
- n es el tamaño de la muestra.

El valor que toma al inicio del programa para el error alfa es del 5%, con un nivel de confianza de 95% (0.95), lo que equivale a un valor de z de 1.959963985 (a nivel práctico).

**Criterio de inclusión:**

Tripulantes de ambos sexos, que laboran en empresas de remolcadores en Panamá y que fueron escogidos al azar.

**Criterio de exclusión:**

Tripulantes que se encuentran en vacaciones.

Tripulantes que no salieron en el sorteo.

**3.1.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para la evaluación psicosocial se ha utilizado el método ISTAS 21, Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Este cuestionario es la versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) para la identificación y medida de factores de riesgo laboral de naturaleza psicosocial.

La evaluación consta de cinco dimensiones:

1. Exigencias Psicológicas.
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
3. Apoyo social en la empresa.
4. Compensaciones.
5. Doble presencia.

Esta técnica Identifica y mide factores de riesgo, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente que puede dañar a la salud. Está basado en evidencias científicas con una base conceptual clara y explícita.

Adicionalmente, se fundamenta en la teoría general del estrés y el uso del método epidemiológico y los cuestionarios estandarizados. Es compatible con los modelos demanda-control-apoyo social de Karasek, Tehorell, Johnson, esfuerzo y recompensa de Siegrist y exigencias del trabajo reproductivo y productivo de Hall.

#### **3.1.6. Procedimiento para la recolección de datos.**

- Se hace una lista enumerada de tripulantes con toda la población.
- Se hacen sorteos aleatorios mediante un programa virtual especial con la población total.
- Se ubica a los 265 tripulantes escogidos por el sorteo aleatorio según el número saliente que corresponda a la lista.
- Se informó sobre el tema de investigación a los tripulantes de estudio.
- Se solicitó el consentimiento informado.
- Se procedió a la recolección de datos haciendo uso del instrumento de recolección de información.

#### **3.1.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Se expresa el rigor científico de la investigación según la valoración de criterios tales como: La objetividad, validez y la confiabilidad exponiéndose a grandes rasgos las características que definen cada criterio en el estudio y

se realizan algunas consideraciones particulares sobre la naturaleza de la investigación en el ámbito universitario.

- **Objetividad:** La objetividad se refuerza mediante la estandarización en la aplicación del instrumento (mismas instrucciones y condiciones para todos los participantes), y en la evaluación de los resultados; así como al emplear personal capacitado y experimentado en el instrumento.
- **Validez:** Se refiere a la exactitud con que un instrumento mide lo que se propone medir, es decir la eficacia de una prueba para representar, describir o pronosticar el atributo que le interesa al examinador.
- **Confiabilidad:** Bajo este criterio los resultados de la investigación garantizó la veracidad de la misma, por ello se realizaron la recogida mecánica de los datos, también quedo expuesto de forma clara y precisa los resultados del presente trabajo, así como las vías utilizadas para lograrlo, dejando garantizado en tal sentido la fiabilidad externa, la investigación en mención se revisó también la semejanza con datos de investigaciones anteriores siempre y cuando tengan perspectivas similares al objeto de investigación.

La fiabilidad y validez de este método son muy altas, “mide lo que dice medir y además lo mide bien”. Es un método universal y no muy complejo que se puede aplicar en cualquier trabajo o actividad. Se utiliza la técnica de cuestionario individual, anónimo, confidencial y se garantiza la voluntariedad, y se amolda a la unidad de evaluación.

Sin dudas, es una metodología de utilización pública y gratuita, cuya aplicación informática se obtiene a través de una página web. Es un método que tiene reconocimiento europeo y forma parte de un proyecto internacional. Actualmente está adaptado o en proceso de adaptación al Reino Unido, Bélgica, Brasil, Alemania, Países Bajos y Suecia.

### **3.1.8. Análisis Estadísticos e Interpretación de los datos.**

El significado de las dimensiones del Cuestionario ISTAS21

**a. Exigencias psicológicas en el trabajo (Dimensión 1).** Representa esencialmente el concepto de “demanda” del modelo demanda-control-apoyo social. Una alta prevalencia de personas “en rojo” significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas. De manera parecida que en el Cuestionario versión completa, otra manera de examinarlo es a través del análisis de las respuestas. Por ejemplo, se puede calcular cuántas personas tienen 3 y 4 puntos en la pregunta “¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”, o bien 3 y 4 puntos en la pregunta “En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?”, y así se puede tener una idea más precisa de lo que está ocurriendo en el lugar de trabajo.

**b. Trabajo activo y desarrollo de habilidades (Dimensión 2).** “Trabajo activo” es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores, es decir, el concepto de “control” del modelo demanda-control. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas, o que estas son

irrelevantes, y por lo mismo son escasas las posibilidades de aprendizaje. Se puede precisar a través del análisis de las respuestas. Por ejemplo, cuántas personas tienen 3 y 4 puntos en la pregunta “¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?”, o en la pregunta “¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?”.

**c. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo (Dimensión 3).**

Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de “apoyo social en la empresa” del modelo demanda-control-apoyo social. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que los estilos de liderazgo son inapropiados. Se puede analizar con mayor precisión a través de las respuestas con 3 y 4 puntos a la pregunta “¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?” o a la pregunta “¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?”, o “Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?”.

**d. Compensaciones (Dimensión 4).** Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión “recompensas” del modelo desbalance esfuerzo-recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable. De la misma manera que en las otras dimensiones, se puede analizar la frecuencia de respuestas “en riesgo” en las preguntas que la constituyen.

**e. Doble presencia (Dimensión 5).** Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador/a. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede indicar que los/las trabajadores/as tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos (por ejemplo, por horarios de trabajo extensos o incompatibles).

Adicionalmente, el cálculo de puntuaciones se hace directamente con los puntos obtenidos, sin transformarlo a porcentajes (puntuación “cruda”). La sumatoria simple de los puntos totales obtenidos entrega el puntaje de cada dimensión mayor (y no por subdimensión).

**Tabla No. 3. Puntajes de la versión breve del cuestionario.**

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0–8	9–11	12–20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0–5	6–8	9–20
Apoyo social en la empresa	0–3	4–6	7–20
Compensaciones	0–2	3–5	6–12
Doble presencia	0–1	2–3	4–8

Fuente: [https://www.ssmc.cl/wrdprss\\_minsal/wp-content/uploads/2017/12/Anexo-1-Circular-3243-Manual-del-Metodo-del-Cuestionario-SUSES-ISTAS-21.pdf](https://www.ssmc.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2017/12/Anexo-1-Circular-3243-Manual-del-Metodo-del-Cuestionario-SUSES-ISTAS-21.pdf)

Del mismo modo, para procesar y tabular la información se utilizó el programa Excel para el análisis estadístico se realizó mediante el software estadístico SPSS que es un sistema amplio y flexible de análisis estadístico y gestión de información.

### 3.1.9. Criterios éticos

Los principios éticos planteados por Belmont, el cual tiene la virtud de condensar los motivos por los cuales la bioética ejerce su atractivo

intelectual, con una mitología capaz de aunar un trabajo de campo riguroso y extenso con la consiguiente reflexión ética. Los principios para usar serán el de beneficencia, respeto a la dignidad humano y justicia.

**Principio de respeto a la persona:** Se tuvo en cuenta este principio ético durante toda la investigación, puesto que los tripulantes, libre y voluntariamente confirmaron su participación por medio de un consentimiento informado, se respetó todas sus expresiones, actitudes y reacciones frente a dicho estudio.

**Principio de beneficencia:** En el presente estudio se tuvo en cuenta la necesidad de desarrollar un clima de confianza y aptitudes proactivas con los tripulantes y personal que elabora en empresas de remolcadores en Panamá, informándoles sobre los objetivos de la investigación y la confidencialidad de sus respuestas.

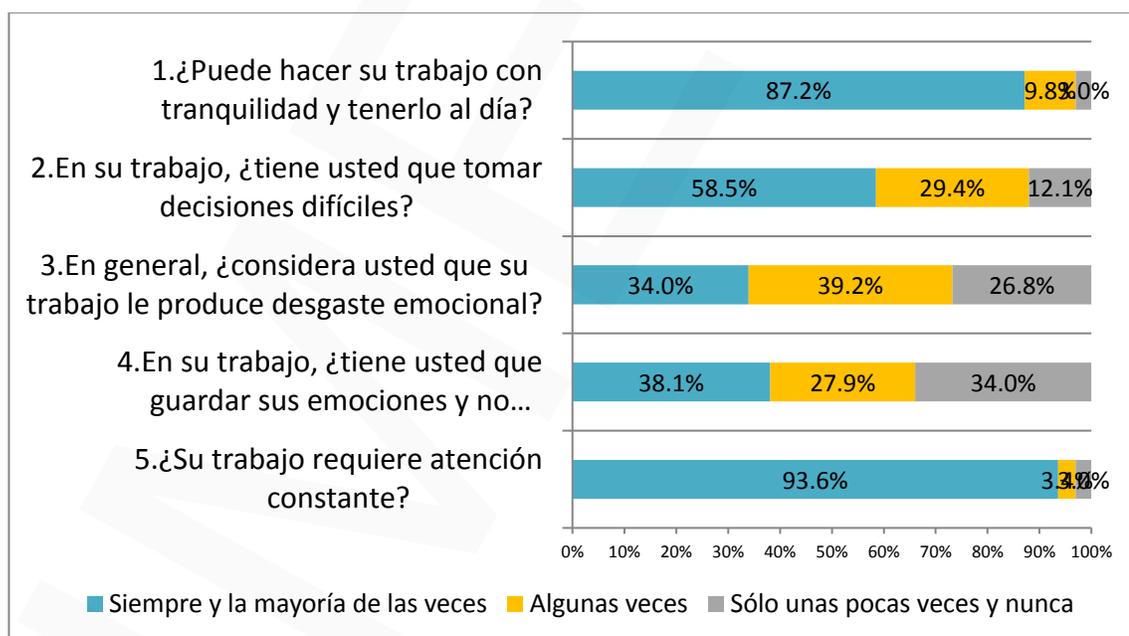
**Principio de justicia:** En el presente estudio se respetó el principio de justicia; es decir el derecho a un trato justo y equitativo ya que todos y cada uno de los tripulantes tuvieron la oportunidad de participar del estudio, teniendo en cuenta que poseen dignidad y derechos como toda persona por lo que se les trata como un ser social y racional que posee inteligencia y voluntad. En relación con el derecho a la privacidad en el estudio se tuvo en cuenta la reserva total de los datos generales. El mismo que fue utilizado en todo momento de la investigación, así como en el informe final no existiendo la posibilidad de conocer las identidades de las participantes correlacionadas con su respuesta.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

#### 4.1. Procesamiento de los datos

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a las preguntas del cuestionario SUSESO/ISTAS 21, que nos permite identificar los niveles de exposición a riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores del mar de una empresa de remolcadores en Panamá (Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia).

**Gráfica No. 1. Dimensión exigencias psicológicas.**



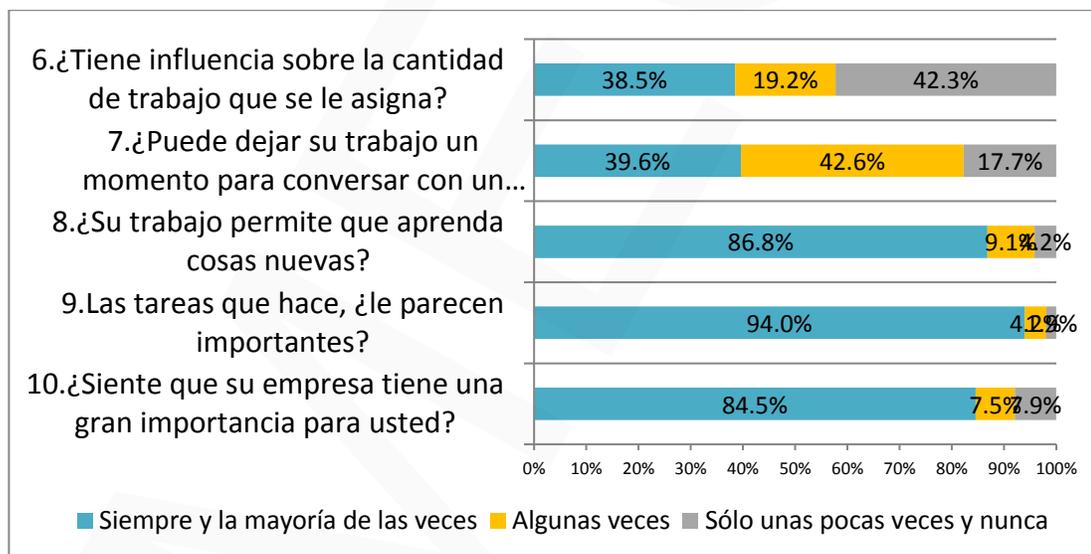
Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa de remolcadores en Panamá

En la gráfica No.1. Se puede observar que el 93.6% de los tripulantes considera que en las dimensiones psicológicas siempre y en la mayoría de las veces se requiere atención constante en el trabajo, el 87.2% considera

que puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día, además del 58.5% que considera que en el trabajo debe tomar decisiones difíciles, por otra parte el 38.1% considera que tiene que guardarse sus emociones y no expresarlas y el 34% considera que el trabajo le produce desgaste emocional.

Es importante mencionar que el 39.2% de los tripulantes consideran que el desgaste emocional que produce el trabajo solo es algunas veces, y el 26.8% respondió solo unas pocas veces o nunca.

### Gráfica No. 2. Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades.



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa de remolcadores en Panamá

La dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades Se refiere a un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores. Una alta prevalencia de personas en riesgo alto puede

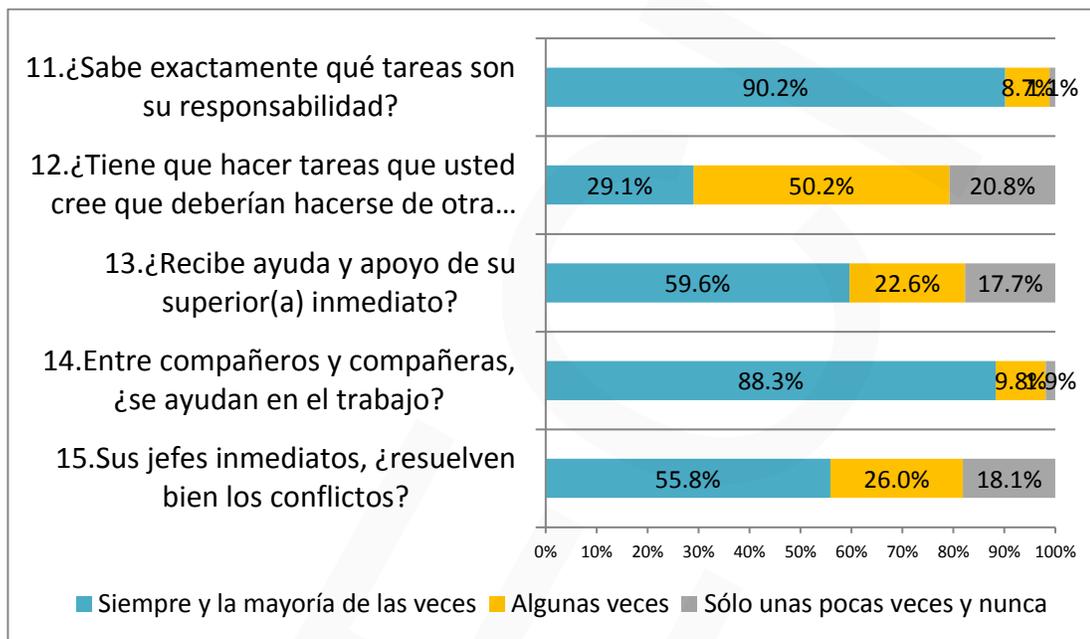
significar que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas, o que éstas son irrelevantes, y por lo mismo, son escasas las posibilidades de aprendizaje.

En la gráfica No.2. Se puede observar que los tripulantes consideran que las tareas que realizan en sus trabajos, les parecen importantes con un 94% siempre y la mayoría de las veces, el 86.8% considera que el trabajo les permite que aprendan cosas nuevas, el 84.5% siente que la empresa tiene una gran importancia para ellos, por otro lado el 39.6% considera que puede dejar por un momento su trabajo para conversar con un compañero o compañera, y el 38.5% tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna, todos estos porcentajes bajo el criterio de siempre y la mayoría de las veces, que en la gráfica se identifica con el color azul.

En este sentido, se observa que el 42.6% de los tripulantes considera que solo algunas veces puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera, y que el 19.2% tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se les asigna.

Finalmente, el 1.9% de los tripulantes considera que solo unas pocas veces y nunca las tareas que realizan en su trabajo, les parece importante.

**Gráfica No. 3. Dimensión apoyo social y calidad de liderazgo.**



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa de remolcadores en Panamá

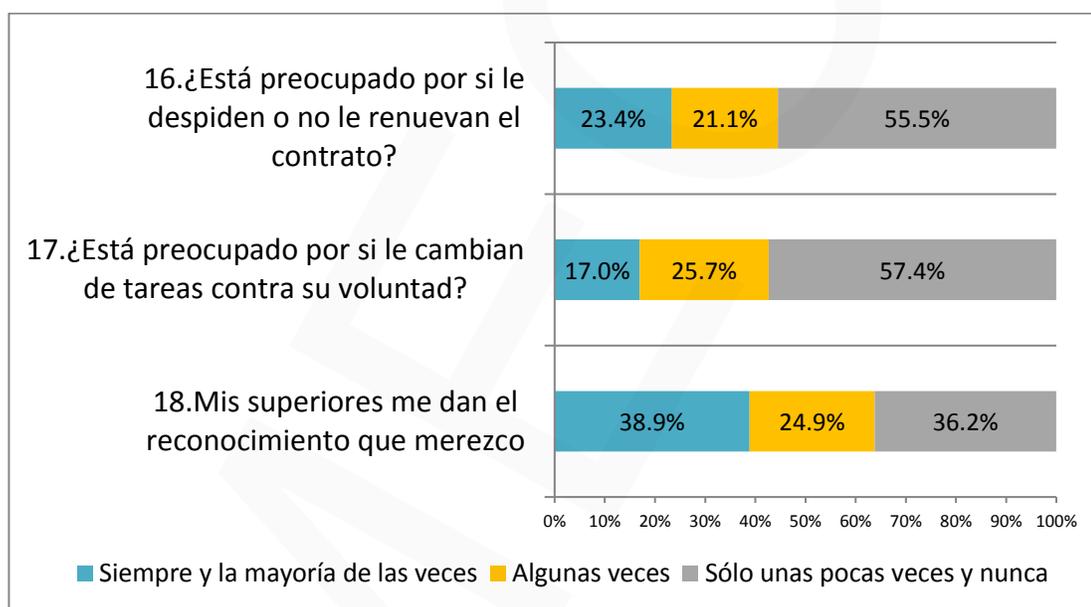
En la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo se establece la claridad de rol; definición del puesto de trabajo, conflicto de rol, calidad de liderazgo; apertura a trabajadores, motiva, guía, preocupación por el bienestar de los trabajadores; calidad en la relación con los superiores; calidad en la relación con los compañeros.

Según la gráfica No.3. Se observa que siempre y la mayoría de las veces, el 90.2% de los tripulantes sabe exactamente que tareas son su responsabilidad, el 88.3% se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras, el 59.6% recibe ayuda y apoyo de su superior(a) inmediato, el

55.8% considera que sus jefes inmediatos resuelven bien los conflictos y el 29.1 % tiene que hacer tareas que creen deberían hacerse de otra manera.

Por otra parte, vemos que algunas veces, el 50.2% de los tripulantes considera que tiene que hacer tareas que creen deberían hacerse de otra manera, y el 26% que sus jefes inmediatos resuelven bien los conflictos.

#### Gráfica No. 4. Dimensión compensaciones.



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa de remolcadores en Panamá

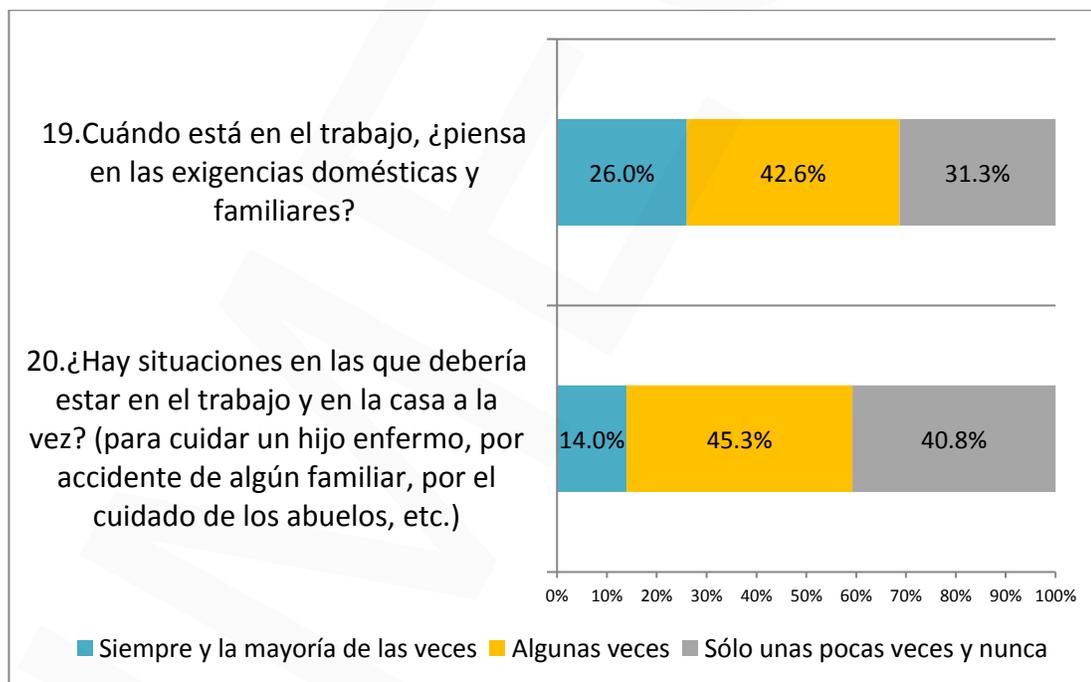
La dimensión compensaciones representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, así como la estabilidad del trabajo. Una alta prevalencia de personas en riesgo alto puede significar que sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable.

En la grafica No. 4. Se observa que siempre y la mayoría de las veces el 38.9% de los tripulantes consideran que los superiores les dan el

reconocimiento que merecen, el 23.4% están preocupados por si le despiden o no le renuevan el contrato y el 17% está preocupado por si le cambian de tareas contra de su voluntad.

Adicionalmente, solo unas pocas veces y nunca el 57.4% de los tripulantes consideran que están preocupados por si le cambian de tareas contra de su voluntad, el 55.5% están preocupados por si le despiden o no le renuevan el contrato y el 36.2% consideran que los superiores les dan el reconocimiento que merecen.

**Gráfica No. 5. Dimensión doble presencia.**



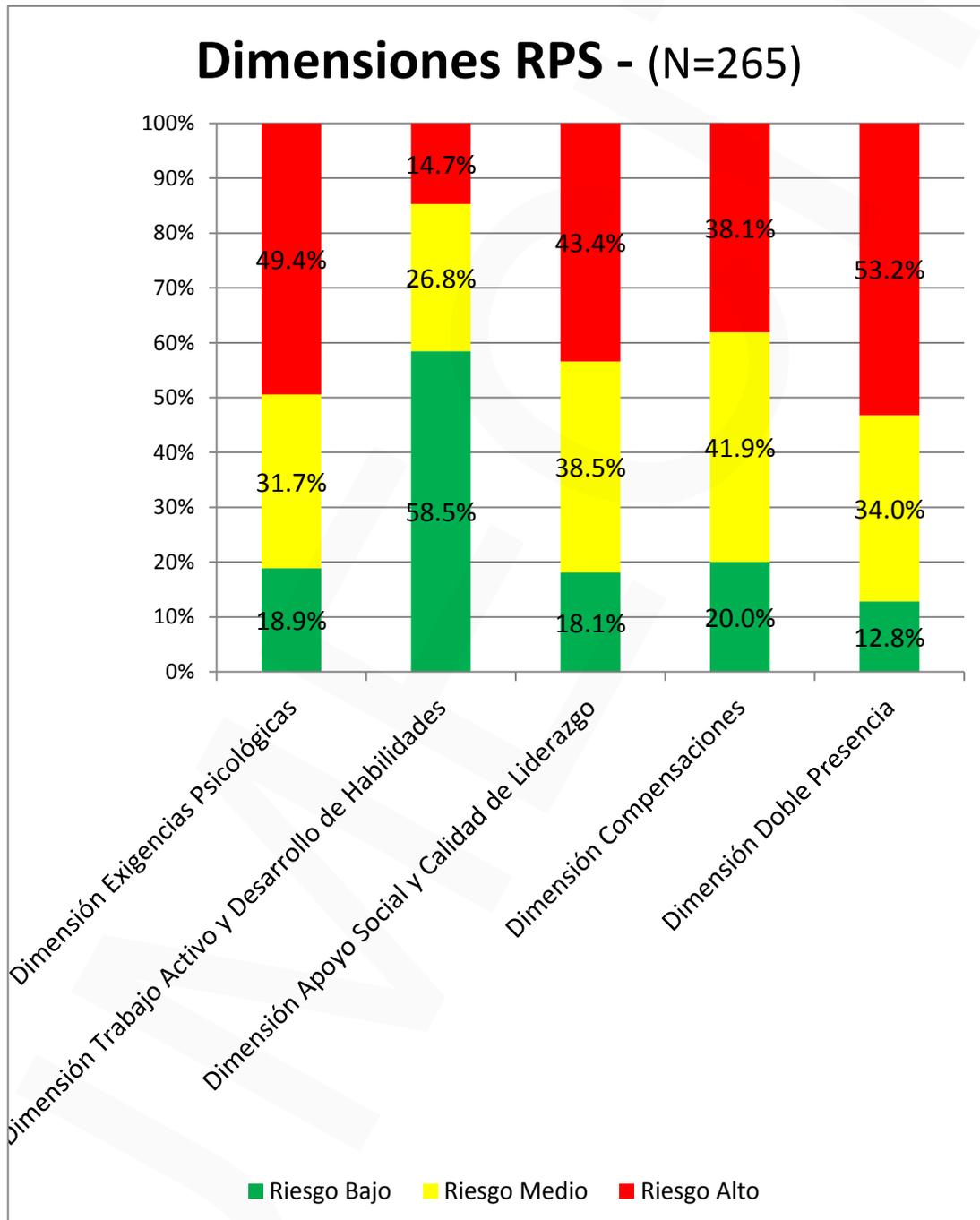
Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa de remolcadores en Panamá

En la dimensión doble presencia se toma en consideración la cantidad de trabajo doméstico y/o familiar, si existe y cuánto le preocupa al trabajador de una empresa.

En la gráfica No. 5. Se observa que algunas veces el 45.3% de los tripulantes considera que hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez, para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de los abuelos, entre otros, el 42.6% cuando están en el trabajo piensan en las exigencias domésticas y familiares.

Por otra parte, solo unas pocas veces y nunca el 40.8% considera que hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez, para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de los abuelos, entre otros, y el 31.3% cuando están en el trabajo piensan en las exigencias domésticas y familiares.

**Gráfica No. 6. Riesgos de las dimensiones evaluadas.**



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores de una empresa de remolcadores en Panamá

En la gráfica No. 6. Podemos observar que el riesgo alto identificado con el color rojo, lo encabeza la dimensión doble presencia con el 53.2%, seguido de la dimensión exigencias psicológicas con el 49.4%, además de dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con el 43.4%, la dimensión compensaciones con el 38.1% y finalmente la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el 14.7%.

Por otra parte, se observa que el riesgo medio identificado con el color amarillo, lo encabeza la dimensión compensaciones con el 41.9%, seguido de la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con el 38.5%, además de la dimensión doble presencia con el 34%, la dimensión exigencias psicológicas con el 31.7% y finalmente la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el 26.8%.

Asimismo, se observa que el riesgo bajo identificado con el color verde, lo encabeza la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades con el 58.5%, seguido de la dimensión compensaciones con el 20%, además de la dimensión exigencias psicológicas con el 18.9%, la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con el 18.1% y finalmente la dimensión doble presencia con el 12.8%.

#### **4.2. Discusión de resultados**

El propósito de este estudio es describir a los tripulantes del sector marítimo que realizan su labor en empresas de remolcadores en Panamá, en sus características psicosociales y la identificación de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo cuando están a bordo de los remolcadores.

En relación con los aspectos metodológicos, los resultados obtenidos en el estudio están sustentados por la elevada fiabilidad, a través del cuestionario ISTAS 21 que ha mostrado una alta consistencia en los riesgos altos, medios y bajos en todas sus dimensiones.

Según los resultados obtenidos en la dimensión de exigencias psicológicas que son cuantitativas; cantidad y volumen del trabajo v/s tiempo disponible; cognitivas: presión para la toma de decisiones o decisiones estresantes; emocionales, atención a personas en situaciones de vulnerabilidad, no poder expresar emociones personales, los trabajadores sienten que deben tener toda la atención puesta en el desarrollo de su trabajo, y esto les genera estrés por pensar que no pueden realizar con tranquilidad su trabajo, por pensar en sus problemas personales, y esto los lleva a dejar el trabajo por no aguantar la presión laboral.

Existen estudios que han vinculado el tipo de baja laboral con la edad. Según Balanza y Burgos (1996), las bajas por accidente laboral son más frecuentes entre las personas de menor edad (16 – 39 años), mientras que las bajas por enfermedad común lo son en las personas mayores, lo que podría indicar la necesidad de extremar las actividades de prevención en los trabajadores más jóvenes. En todo caso, es necesaria la modificación de las estructuras de los remolcadores, la formación de los trabajadores en prevención, el conocimiento de los medios de salvamento y supervivencia para reducir la siniestralidad laboral (Mestre, Gracia, Morales, & Llopis, 1997).

El nivel de exigencias psicológicas de los trabajadores del mar participantes parece encontrarse un nivel alto. De hecho, casi la mitad afirma que puede llevar al día su trabajo. Según el estudio de adaptación y validación a lengua castellana del ISTAS 21 llevado a cabo por Moncada, Llorens, Navarro y

Kristensen (2005), los trabajadores que se encuentran en esta franja de riesgo tienen mayor probabilidad de padecer problemas de salud general, mental, tener menor vitalidad, así como síntomas cognitivos, conductuales y somáticos de estrés.

La salud psicológica de los trabajadores también puede verse afectada negativamente por la falta de apoyo social, como indican Dormann y Zapf (1999), quienes descubrieron, sin ningún tipo de apoyo social, los síntomas de depresión aumentaron en presencia de estresores sociales, mientras que dichos síntomas se redujeron en situaciones de estrés cuando el apoyo social era alto. Las organizaciones que no propician las relaciones de apoyo entre los compañeros y en la cadena de mando están, por lo tanto, produciendo un efecto perjudicial sobre la salud física y psicológica de los trabajadores, así como causando pérdidas en la productividad de la organización, como consecuencia de las bajas y del bajo rendimiento laboral (Park, Wilson, & Lee, 2004).

Dentro de ese marco, el estilo de liderazgo, tal y como se entiende en el cuestionario ISTAS 21, comprende aquellas conductas que indican la presencia de apoyo social en la cadena de mando, aportando a la organización un estilo comunicativo que facilita el desarrollo de la actividad. Puede ser englobado en el conjunto de comportamientos que se producen en la organización junto al apoyo social de los compañeros, conforma la dimensión total del apoyo social.

La doble presencia, además de suponer un riesgo psicosocial por sí mismo, también supone un factor de riesgo para la exposición a otros riesgos psicosociales, como el exceso de demandas psicológicas emocionales (Moreno, Moncada, Llorens, & Carrasquer, 2010). En este sentido, esta dimensión debería tenerse en cuenta como un factor fundamental en la

evaluación de riesgos psicosociales, por lo que las organizaciones públicas y privadas implicadas en la organización del trabajo tendrían que considerar medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral (Moreno et al., 2010). La mayoría de los estudios que contemplan la doble presencia tienen como sujetos participantes mujeres, ya que tradicionalmente se ha entendido que se trata de un factor de riesgo que afecta fundamentalmente a este colectivo (Artacoz, Borrell, Benach, Cortès, & Rohlfs, 2004; Gjerdingen, McGovern, Bekker, Lundberg, & Willemssen, 2000). Los resultados parecen demostrar que la doble presencia tiene una influencia negativa sobre la salud (Gjerdingen et al., 2000).

## Conclusiones

A través de esta investigación se pudo evidenciar que los trabajadores del Mar, de una empresa de remolcadores en Panamá, están expuestos a los riesgos psicosociales durante sus jornadas de trabajo a bordo de remolcadores, y los niveles identificados de alto, medio y bajo del cuestionario utilizado ISTAS21 son los siguientes:

- **Dimensión exigencias psicológicas:** Se refiere a los riesgos psicosociales que puede presentar la tripulación durante una jornada irregular, en donde se observa factores detonantes como lo son el esconder los sentimientos, silenciar nuestra opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida, o excesivas demandas sensoriales. Lo cual da como consecuencias: estrés y fatiga y están en la base de diversas enfermedades crónicas el cual arrojo un riesgo alto de 49.4%.
- **Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Nos indica que el personal tiene margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, y el trabajo que realizan en la institución le da posibilidades para aplicar habilidades y conocimientos, a su vez puede decir en qué momento pueden hacer un rápido descanso, el cual evidenció un riesgo Bajo de 58.5%.
- **Dimensión apoyo social en la empresa:** Manifiesta que no se puede trabajar sin apoyo de compañeros o de un superior, junto a labores que no se han definido correctamente, o en su defecto, no se ha explicado de forma adecuada. En todo caso, este factor refuerza la necesidad de tener un supervisor o jefe, de forma permanente.

Asimismo, la calidad de liderazgo exhibe una clara relación con la salud mental, vitalidad y estrés, por los menos en lo que se refiere a los síntomas somáticos. El cual demostró un riesgo alto de 43.4%.

- **Dimensión compensaciones:** Puede demostrar falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo. Sus consecuencias pueden llevar a ser la evidencia de que la inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general de manifiesto su relación con la siniestralidad laboral. El cual evidenció un riesgo medio de 41.9%.
- **Dimensión doble presencia:** Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado, cuya organización puede o no permitir su compatibilización. La doble presencia se asocia a la salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos del estrés y síntomas conductuales del estrés. El cual demostró un riesgo alto de 53.2%.

Los riesgos psicosociales en el trabajo no solo tienen consecuencias sobre la salud de las personas que trabajan, sino que además afecta negativamente al desempeño (cantidad y calidad del trabajo) y a la accidentalidad.

## Recomendaciones

1. Mejora de los mecanismos de información y comunicación que puedan suplir la necesidad de los tripulantes al momento de desarrollar sus actividades a bordo y no transformar el ambiente laboral, en algo negativo del cual, se puede desencadenar riesgos psicosociales, como lo son el estrés y la fatiga.
2. Llevar a cabo acciones formativas en habilidades sociales, control del estrés, ansiedad y depresión para todos los tripulantes, y de esta manera ayudar a reducir los riesgos psicosociales que surgen como consecuencia de trabajar en remolcadores.
3. Elaborar procedimientos o protocolos ante situaciones de acoso laboral, ya que la mayoría de los tripulantes a bordo de los remolcadores son hombres, y las mujeres están expuestas a constantes acosos, y el grado de insatisfacción trabajando a bordo es alto, motivo por el cual prefieren abandonar el trabajo, lo cual se ve reflejado en la dimensión doble presencia.
4. Se debe disponer de supervisores en cada turno de trabajo a bordo de los remolcadores, que puedan revisar la labor realizada por los tripulantes, y de esta manera disponer del apoyo social que se requiere para desempeñar un trabajo óptimo.
5. Para evitar la siniestralidad laboral, se debe emplear a los tripulantes según el cargo a realizar, no ahorrando costos por no contratar el personal idóneo que se requiere para trabajar en remolcadores, cumpliendo con las dimensiones de exigencias psicológicas.

## Bibliografía

1. Andrea, H., Bültmann, U., van Amelsvoort, L. G. P. M. y Kant, Y. (2009). The incidence of anxiety and depression among employees – the role of psychosocial work characteristics. *Depression & Anxiety*, 26, 1040–1048.
2. Backé, E. M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85 (1), 67-79.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Management Psychology*, 22, 309–328.
4. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170– 180.
5. Balanza, S. & Burgos, A. (1996). Los accidentes laborales como causa de Incapacidad Temporal en el sector marítimo pesquero de la Región de Murcia. *Medicina Marítima*, 1(3), 90-96.
6. Balanza, S. & Burgos, A. (1998). Causas de desembarco por enfermedad de marinos mercantes transeúntes en el puerto de Cartagena. *Medicina Marítima*, 1(7), 341-348.
7. Balanza, S. & González, A. (1999). Consecuencias de un elevado consumo de alcohol; a propósito de un caso detectado en un

reconocimiento médico previo al embarque en el Servicio de Sanidad Marítima de Cartagena. *Medicina Marítima*, 1(9), 506-511.

8. Balanza, S. (1996). Consumo de alcohol y factores de riesgo cardiovascular en una población laboral marítima. *Medicina Marítima*, 1(2), 16-23.
9. Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222-229.
10. Bres, J. R. (1999). Colaboración de la inspección de trabajo y seguridad social en la prevención de riesgos laborales en el sector marítimo-pesquero. *Medicina Marítima*, 1(9), 455-459.
11. Broadbent, D. E. (1985). The clinical impact of job design. *The British Journal of Clinical Psychology*, 24, 33-44.
12. Bromet, E. J., Dew, M. A., Parkinson, D. K., Cohen, S. y Schwartz, J. E. (1992). Effects of occupational stress on the physical and psychological health of women in a microelectronics plant. *Social Science & Medicine*, 34, 1377-1383.
13. Brotman, D.J., Golden, S. H., & Wittstein, I. S. (2007). The cardiovascular toll of stress. *Lancet*, 370(9592), 1089-1100.
14. Brun, J. P., Biron, C., & Ivers, H. (2007). Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail. IRST, Montreal, 2007.

15. BSI (2011). Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace. Nottingham: The University of Nottingham
16. Chandola T, Britton A, Brunner E, Hemingway H, Malik M, Kumari M, et al. (2008) Work stress and coronary heart disease: what are the mechanisms? *European Heart Journal*, 29, 640-648.
17. Comesaña, M. J., Ros, A., & Montes, A. (1997). Consumo de opiáceos en marinos de la Ria de Pontevedra. *Hepatitis Vírica en Infección VIH. Medicina Marítima*, 1(5), 205-217.
18. Comisión Europea. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. (1996). Directrices para la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. Dublín: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
19. Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on work related stress. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
20. Cutler, D. M., Lleras-Muney, A., & Vogl, T. (2008). Socioeconomic status and health: Dimensions and mechanisms. Working Paper 14333, National Bureau of Economic Research.
21. De Raeve, L., Jansen, N. W., van den Brandt, P. A., Vasse, R., & Kant, I. J. (2009). Interpersonal conflicts at work as a predictor of self-reported health outcomes and occupational mobility. *Occupational and Environmental Medicine*, 66, 16-22.
22. Devereux J., Buckle P. y Vlachonikolis I.G. (1999) Interactions between physical and psychosocial risk factors at work increase the

risk of back disorders: an epidemiological approach. *Occupational and Environmental Medicine*, 56 (5), 343-353.

23. Duarte, L. y Freitas, L. (2014). Determinants of psychosocial risks. In: Arezes et al. (eds.), *Occupational Safety and Hygiene II*, pp. 37-41. Taylor & Francis Group, London.
24. European Trade Union Confederation (2007). *Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. An ETUC interpretation guide*. Disponible en: [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_pdf\\_CES-Harcelement-Uk-2.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_pdf_CES-Harcelement-Uk-2.pdf).
25. Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S., & Shipp, A. J. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology* 91(4), 802-827.
26. Ferrie, J. E., Kivimäki, M., Shipley, M. J., Smith, G. D., & Virtanen, M. (2013). Job insecurity and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. *Atherosclerosis*, 227(1), 178-181.
27. French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1973). Organizational stress and individual strain. En A. J. Marrow (Ed.), *The Failure of Success* (PP30-66). New York: Amacom.
28. Freudenberg, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-164.
29. Haka, M., Borch, D. F., Jensen, C., & Leppin, A. (2011). Should I stay or should I go? Motivational profiles of Danish seafaring officers and non-officers. *International Maritime Health*, 62, 20-30.

30. Herrador, J., García, J. B., Fernández, J. A., Hernández, R., & Cueto, J. (2000). Evaluación de la calidad de vida (cvrs) en los trabajadores del mar. *Medicina Marítima*, 1(10), 523-534.
31. Herrador, J., García, J. B., Fernández, J. A., Hernández, R., Cueto, J., & Canals, M. L. (2000). Evolución de la calidad de vida (cvrs) de un grupo de marineros embarcados. *Medicina Marítima*, 3(1), 17-28.
32. Hughes, P., & Ferrett, E. (2011). *Introduction to Health and Safety at Work* (5ª ed.). Elsevier: Oxford.
33. García, E. (2011). Las relaciones humanas a bordo: un tema a investigar. *Medicina Marítima*, 11(1), 1-6.
34. García, J. (2001). Los factores organizativos en Ergonomía: la fragmentación y el tiempo de trabajo. *Medicina Marítima*, 2(3), 165-169.
35. García, M., Castellón, M., Albaladejo, B., & García, A. (1993). Relaciones entre el burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en el personal de la banca. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11 (24), 17-26.
36. García, N. & Corbacho, M. A. (2004). Importancia de los factores psicosociales y de la cultura del trabajo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales de los pescadores. *Medicina Marítima*, 4(1), 52-57.
37. Gramstad, T., Gjestad, R. y Haver, B. (2013). Personality traits predict job stress, depression and anxiety among junior physicians. *BMC Medical*

Education, 13, 150. Disponible en:  
<http://www.biomedcentral.com/1472-6920/13/150>.

38. Jezewska, M., Iversen, R. T. B., & Leszczynska, I. (2013). MENHOB — Mental Health on Board 12th International Symposium on Maritime Health Brest, France, June 6, 2013. *International Maritime Health*, 64 (3), 168-174.
39. Jezewska, M., Leszczynska, I., & Grubman-Nowak, M. (2013). Personality and temperamental features vs. quality of life of Polish seafarers. *International Maritime Health*, 64(2), 101-105.
40. Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1136- 1342.
41. Kalenkoski, C. M., Hamrick, K. S., & Andrews, M. S. (2011). Time Poverty Thresholds and Rates for the US Population. *Social Indicators Research*, 104 (1), 129-155.
42. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
43. Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
44. Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Koretz, D., Merikangas, K. R., et al. (2003). The epidemiology of major depressive disorder

results from the National Comorbidity Survey Replication (NCS-R). *Journal of the American Medical Association*, 289, 3095–3105.

45. Kompier, M., & Cooper, C. L. (1999). Improving health and productivity through stress prevention. En M. Kompier and C. L. Cooper (Eds.) *Preventing Stress, Improving Productivity: European Case Studies in the Workplace* (pp. 1-8). Routledge, London.
46. Krause, N., Scherzer, T., & Rugulies, R. (2005). Physical workload, work intensification, and prevalence of pain in low wage workers: results from a participatory research project with hotel room cleaners in Las Vegas. *American Journal of Industrial Medicine*, 48(5), 326-337.
47. Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
48. Kunst, A. E., Groenhouf, F., Mackenbach, J. P., Borgan, J. K., Norway, S., & Valkonen, T. (1998). Mortality by occupational class among men 30–64years in 11 european countries. *Social Science & Medicine*, 46 (11), 1459-1476.
49. Laszlo, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., et al. (2010). Job insecurity and health: a study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70 (6), 867–874.
50. Lee, J. S., Joo, E. J., y Choi, K. S. (2013). Perceived Stress and Self-esteem Mediate the Effects of Work-related Stress on Depression. *Stress and Health*, 29, 75-81.

51. Lee, W. W., Park, J. B., Min, K. B., Lee, K. J., y Kim, M. S. (2013). Association between work-related health problems and job insecurity in permanent and temporary employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 25, 15. Disponible en: <http://www.aoemj.com>.
52. Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress*. Geneva: World Health Organization.
53. Lima, C. T., Farrell, M. y Prince, M. (2013). Job Strain, Hazardous Drinking, and Alcohol-Related Disorders Among Brazilian Bank Workers. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 74, 2, 212-222.
54. Luca, M., Bellia, S., Bellia, M., Luca, A., y Calandra, C. (2014). Working hours, occupational stress and depression among physicians. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 10, 519-525.
55. Luceño Moreno, L., Martín García, J., Rubio Valdehíta, S. y Díaz Ramiro, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *eduPsykhé*, 3 (1), 95-108.
56. Marmot, M. G., Stansfeld, S., Patel, C., North, F., Head, J., White, I., et al. (1991). Health inequalities among british civil servants: the whitehall ii study. *The Lancet*, 337, 1387-1393.
57. Manning, D., & Preston, A. (2003). *Organizational Stress: Focusing on Ways to Minimize Distress*. CUPA-HR Journal, 54(2). Disponible en: <https://www.cupahr.org>.
58. Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

59. Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37, 1119–1129.
60. Mestre, F. (2000). La Gestión preventiva de los Accidentes de Trabajo. *Medicina Marítima*, 1(10), 562-568.
61. Mestre, F. (2001). Los principios básicos de la prevención de riesgos laborales en la flota pesquera. *Medicina Marítima*, 2(3), 203-206.
62. Mestre, F., Balanza, S., & Fenollosa, M. D. (2004). Consumo del alcohol en una población de pescadores de bajura. Factores sociolaborales y biológicos asociados. *Medicina Marítima*, 4(1), 25-34.
63. Mestre, F., Balanza, S., & Fenollosa, M. D. (2005). Alteraciones psicopatológicas en una población de pescadores de bajura: factores sociolaborales asociados. *Medicina Marítima*, 5(2), 114-121.
64. Mestre, F., Gracia, J. A., Morales, M. M., & Llopis, A. (1997). Aspectos relacionados con el trabajador, el medio laboral y la organización del trabajo a bordo en la accidentalidad laboral en el sector pesquero del litoral de la provincia de Castellón. *Medicina Marítima*, 1(5), 223-233.
65. Mestre, F., Navarro, S., & Sáez, A. (1998). Atención sanitaria a los trabajadores del mar: elección y desarrollo de un modelo de Guía Sanitaria. *Medicina Marítima*, 1(7), 369-378.
66. Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress at Work. *Occupational & Environmental Medicine*, 59, 67-72.

67. Michie, S., & Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 3-9.
68. Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: INSHT.
69. Oldenburg, M., Jensen, H. J., Latza, U., & Baur, X. (2009). Seafaring stressors aboard merchant and passenger ships. *International Journal of Public Health*, 54 (2), 96- 105. doi: 10.1007/s00038-009-7067-z.
70. Oldenburg, M., Jensen, H. J., Latza, U., & Baur, X. (2010). The risk of coronary heart disease of seafarers on vessels sailing under German flag. *International Maritime Health*, 61 (3), 123-128.
71. O.M.S. Organización Mundial de la Salud. (2019). Presentación en home page. Recuperado el 25 de julio 2019, de <http://www.who.int/about/es/>.
72. Organización Internacional del Trabajo. Tendencias Mundiales sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Publicado el 28 de abril 2015. Consultado el 25 de marzo del 2019. Disponible en: [http://www.ilo.org/legacy/english/osh/es/story\\_content/external\\_files/fs\\_st\\_1- ILO\\_5\\_es.pdf](http://www.ilo.org/legacy/english/osh/es/story_content/external_files/fs_st_1- ILO_5_es.pdf)
73. Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J. y Vermeylen, G. (2007). Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

74. Park, H. I., Jacob, A. C., Wagner, S. H., & Baiden, M. (2014), Job Control and Burnout: A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 607–642. doi: 10.1111/apps.12008.
75. Peterson, M. y Wilson, J. F. (2002). The culture-work-health model and work stress. *American Journal of Health Behavior*, 26, 16–24.
76. Poulsen, T. R., Burr, H., Hansen, H. L., & Jepsen, J. R. (2014). Health of Danish seafarers and fishermen 1970-2010: What have register-based studies found? *Scandinavian Journal of Public Health*, 42 (6), 534-545.
77. Ravesteijn, B., van Kippersluis, H., & van Doorslaer, E. (2013). Long and Healthy Careers? The Relationship between Occupation and Health and its Implications for the Statutory Retirement Age. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2353840>.
78. Salyga, J., & Kusleikaitė, M. (2011). Factors Influencing Psychoemotional Strain and Fatigue, and Relationship of These Factors with Health Complaints at Sea Among Lithuanian Seafarers. *Medicina (Kaunas)*, 47 (12), 675-681.
79. Sancho Piñeiro, R. (2008). Consideraciones acerca de los Riesgos Psicosociales en las tripulaciones de buques de Altura y Gran Altura. Ponencia en VII Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. La Coruña, 15 de mayo.
80. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.

81. Sparks, K., Cooper, C. L., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-analytic Review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391-408.
82. Sprigg, C. A., Stride, C. B., Smith, P. R., Wall, T. D., & Holman, D. J. (2007). Work characteristics, musculoskeletal disorders, and the mediating role of psychological strain: A study of call center employees. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1456-1466.
83. Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Shipley, M. J. y Marmot, M. G. (1999) Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56, 302-307
84. Steptoe, A., Wardle, J., Lipsey, Z., Mills, R., Oliver, G., Jarvis, M., et al. (1998). A longitudinal study of work load and variations in psychological well-being, cortisol, smoking, and alcohol consumption. *Annals of Behavioral Medicine*, 20 (2), 84-91.
85. Sun, J., Buys, N., & Wang, X. (2013). Depression in Employees in Privately Owned Enterprises in China: Is It Related to Work Environment and Work Ability? *International Journal of Environmental Research in Public Health*, 10, 1152-1167.
86. Tone, A. (2005). Looking to the past: history, psychiatry, and anxiety. *Canadian Journal of Psychiatry*, 50, 373-380.
87. Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: Reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine*, 59(11), 2335-2359.

88. Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). Cognitive activation theory of stress, sensitization, and common health complaints. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1113(1), 304-310.
89. van Stolk, C., Staetsky, L., Hassan, E. y Kim, C. W. (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). EU-OSHA, Luxembourg.
90. Vickery, C. (1977). The Time-Poor: A New Look at Poverty. *The Journal of Human Resources*, 12 (1), 27-48
91. Virkkunen, H. Harma, M., Kauppinen, T., & Tenkanen, L. (2007). Shift work, occupational noise and physical workload with ensuing development of blood pressure and their joint effect on the risk of coronary heart disease. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*, 33, 425-434.
92. Wooden, M., Warren, D., & Drago, R. (2009). Working Time Mismatch and Subjective Well-being. *British Journal of Industrial Relations*, 47 (1), 147-179.

# **ANEXOS**

## Anexo No. 1

### CUESTIONARIO ISTAS 21 Versión breve

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales.

#### A. Datos demográficos

1. Sexo

- a)  Hombre  
 b)  Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

- a)  Menos de 26 años  
 b)  Entre 26 y 35 años  
 c)  Entre 36 y 45 años  
 d)  Entre 46 y 55 años  
 e)  Más de 55 años

#### B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.).

1		
2		
3		
4		

A4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc.).

1		
2		
3		
4		

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1		
2		
3		
4		

<b>II. Sección específica de riesgo psicosocial</b>						
<b>Dimensión exigencias psicológicas</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
<b>Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
<b>Dimensión apoyo social en la empresa</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
<b>Dimensión compensaciones</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
<b>Dimensión doble presencia</b>		<b>Siempre</b>	<b>La mayoría de las</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>

19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					