



## Especialización en Psicología Laboral

**TÍTULO:** Factores Psicosociales de Riesgo y Protectores en la Tripulación que Labora a Bordo de Embarcaciones de Transporte de Pasajeros en las Islas Galápagos

**CANDIDATO A ESPECIALISTA**

Nombre: *María Elisa Garzón Carrera*  
Correo: *maria.garzonc@uisek.edu.ec*



UNIVERSIDAD  
INTERNACIONAL  
**SEK**

Universidad Internacional SEK  
Campus Miguel de Cervantes  
Calle Alberto Einstein s/n  
y 5ta. Transversal  
Telf. 3974800 (Carcelén)

## DIRECTOR/A

---

Gloria Villalobos  
gloria.villalobos@uisek.edu.ec

---

Fecha: 20 de marzo de 2022

**RESUMEN**

**Objetivo:** El objetivo principal de este estudio fue identificar las variables significativas asociadas a los factores psicosociales de riesgo y protectores, para el personal de marina mercante que trabaja en embarcaciones de transporte de pasajeros en las Islas Galápagos.

**Método:** Se realizó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas para explorar las percepciones de 44 trabajadores de mar ecuatorianos, quienes valoraron 43 variables relacionadas con factores de riesgo y 15 relacionadas con factores psicosociales protectores.

**Resultados:** Como variables significativas asociadas a factores psicosociales de riesgo se valoraron (frecuencia se muestra entre paréntesis): mala conexión a Internet (38), separación de la familia (28), aislamiento social y poca actividad recreativa (26), preocupación por sus seres queridos (24) ruido y calor (23), falta de acceso a bienes/servicios (18), falta de ejercicio físico (17), falta de participación (16), entre otros. Mientras que las variables significativas asociadas a factores protectores fueron: sueldo puntual (33), tiempo libre en casa (31), contacto con su familia (25), beneficios de la empresa (22), relación con sus compañeros y percepción de un ambiente seguro de trabajo (20).

**Conclusión:** Se debe prestar especial atención a las condiciones de estrés relacionadas con la salud mental de los trabajadores de mar, y trabajar en promover aquellas que les generan bienestar. Es importante investigar a futuro las condiciones extralaborales que podrían influir en el bienestar de los colaboradores.

**Palabras clave:** Factores, Psicosociales, Factores de estrés, Factores protectores, Trabajadores marítimos.

---

## ABSTRACT

---

**Aim:** The principal aim of this study was to identify significant variables associated with psychosocial risk and protective factors for merchant marine personnel working on passenger transport vessels in the Galapagos Islands.

**Method:** A questionnaire with open-and-closed questions was used to explore the perceptions of 44 Ecuadorian seafarers, who rated 43 variables related to risk factors and 15 related to protective psychosocial factors.

**Results:** The ranking of significant variables associated with psychosocial risk factors were (frequency shown in parentheses): poor Internet connection (38), separation from family (28), social isolation and little recreational activity (26), concern for loved ones (24), noise and heat (23), lack of access to goods/services (18), lack of physical exercise (17), lack of participation (16), among others. While the significant variables associated with protective factors were: punctual salary (33), free time at home (31), contact with their family (25), company benefits (22), relationship with co-workers and perception of a safe work environment (20).

**Conclusions:** it should pay special attention to stress conditions related to the mental health of seafarers, and work on promoting those that generate well-being for them. It is important to investigate in the future the extra-work conditions that could influence the well-being of the collaborators.

**Keywords:** Factors, Psychosocial, Stress factors, Protective factors, Maritime workers.

---

---

## Introducción

Los factores psicosociales y su impacto en el contexto laboral no es un tema nuevo, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS) los define en 1984 como las interacciones entre el trabajo (medio ambiente y condiciones organizacionales) y el trabajador (capacidades, necesidades, cultura, situación extralaboral), que pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción laboral, dependiendo del acoplamiento que tengan las percepciones y expectativas del colaborador con su realidad en el trabajo. En tal sentido, se puede encontrar factores psicosociales de riesgo, que pueden tener una repercusión negativa; y factores psicosociales protectores, que pueden tener una influencia positiva en esa interacción.

Se conoce que ciertas condiciones presentes en el ámbito laboral pueden ser desencadenantes de estrés e incluso de trastornos mentales; entre los principales factores psicosociales de riesgo se encuentran: percepción de inequidad entre esfuerzo-recompensas, demandas cuantitativas y de carga mental, falta de apoyo social (compañeros y jefes), demandas emocionales, falta de seguridad contractual, y acoso laboral (Van der Molen, Nieuwenhuijsen, Frings-Dresen, & de Groene, 2020). Sin embargo, no se ha investigado tan ampliamente los factores psicosociales protectores, que puedan promover el bienestar en el trabajo como el apoyo social, la creatividad, el compromiso, entre otros (Vásquez, Pianezolla, & Hutz, 2018).

Las profesiones relacionadas con el sector marítimo están entre las más exigentes a nivel físico (International Maritime Health Association (IMHA), 2012) y además se encuentran entre las de mayor riesgo de estrés, lo que puede tener incidencia en su salud mental (Jezewska, Leszczyńska, & Jaremin, 2006). Existe evidencia científica de que los trabajadores de mar tienen un mayor riesgo de presentar diagnósticos psiquiátricos, abuso de sustancias y mayor mortalidad general, en comparación con otras profesiones (Hemmingsson, Lundberg, Nilsson, & Allebeck, 1997).

Entre los principales factores de estrés psicosocial y físico, los marinos experimentan: dificultad para obtener bienes o servicios, poca independencia y privacidad, falta de vida sexual, fatiga, trastornos del sueño, separación de la familia, soledad, aislamiento social, alta carga de trabajo, largas jornadas de trabajo, altas exigencias físicas, falta de ocio (Elo, 1985; Beşikçi, Tavacioğlu, & Arslan, 2016; Carotenuto, Molino, Fasanaro, & Amenta, 2012; Jepsen, Zhao, & van Leeuwen, 2015; Oldenburg, Hogan, & Jensen, 2012, 2013; 2019) y experiencias potencialmente traumáticas, como exposición a posibles lesiones graves, muerte de compañeros, piratería y naufragios (Jensen & Oldenburg, 2019). En la actualidad, se puede añadir como un problema adicional la deficiente conexión a Internet a bordo lo cual limita las posibilidades de contacto con el exterior.

El estrés laboral en marinos no sólo afecta su dimensión psicológica, sino que, debido a los factores psicosociales de riesgo a los que se exponen, tienen una alta probabilidad de desarrollar condiciones médicas como migrañas, desmayos, y enfermedades como resfriados, úlceras, problemas digestivos, problemas del sistema nervioso y trastornos cardiovasculares (De la Campa Portela & Gil Pérez, 2016), siendo estos últimos un 40% más probables de desarrollarse en trabajadores que se exponen a jornadas por turnos rotativos (Bøggild & Knutsson, 1999). Además del efecto físico de esta exposición de riesgo, el estrés en este personal puede expresarse en forma de accidentes y lesiones (Carotenuto, Molino, Fasanaro, & Amenta, 2012).

De acuerdo con el estudio realizado por Smith (2007), en el que analizó los accidentes marítimos de los últimos 30 años, se ha encontrado que el factor humano es una de las causas principales o al menos ha estado presente en la ocurrencia de accidentes. Esta información se complementa con las estimaciones de la Organización Marítima Internacional (2012), que menciona que el 80% de los accidentes a bordo de buques de carga son causados por factores humanos. No es de extrañar que el índice de accidentalidad sea alto en este contexto donde el personal, como se ha visto anteriormente, se expone a alteraciones del sueño que pueden

derivar en trastornos del estado de ánimo, cognitivos y perceptivos (Foo, y otros, 1994), lo cual aumenta la probabilidad de accidentes.

Considerando que los colaboradores de esta industria se pueden enmarcar en el concepto de institución total, porque deben trabajar y descansar en el mismo lugar es necesario mencionar que existen factores desencadenantes de estrés de tipo ambiental que pueden afectar el bienestar psicoemocional como ruido, vibración, temperatura, humedad e iluminación (De la Campa Portela & Gil Pérez, 2016), los cuales están presentes, incluso cuando el personal se encuentra descansando, perjudicando su calidad de sueño (Carotenuto, Molino, Fasanaro, & Amenta, 2012) y favoreciendo la aparición de la fatiga (Organización Marítima Internacional, 2001).

Con respecto a los factores psicosociales protectores de los trabajadores de mar, se encuentran la seguridad económica, el tiempo libre en casa y la dinámica del trabajo, las posibilidades de promoción, el salario y los beneficios, el sentimiento de estatus y la satisfacción con la dirección y apoyo del personal en tierra, que pueden relacionarse con mayores niveles de satisfacción laboral (Slišković & Penezić, 2015; Li, Yin, Luo, & Wang, 2014). La satisfacción en el trabajo, a su vez, se encuentra ligada a la intencionalidad de estos trabajadores de permanecer en sus empleos (McVeigh, y otros, 2021).

En virtud de los antecedentes expuestos, y considerando que no se ha encontrado información sobre la calidad de vida laboral de trabajadores de embarcaciones en Latinoamérica, el presente estudio exploratorio contribuirá a incrementar el conocimiento sobre esta situación, tomando en cuenta las percepciones de una muestra de trabajadores de mar que labora a bordo de embarcaciones de transporte de pasajeros en Ecuador.

El objetivo del presente estudio es identificar las variables significativas asociadas a los factores psicosociales de riesgo y protectores, para el personal de marina mercante que trabaja en embarcaciones de transporte de pasajeros en las Islas Galápagos, información que permitirá sentar las bases para el desarrollo de un método de evaluación específico, aunque como limitación del estudio, los resultados no podrán generalizarse a todo el grupo ocupacional, ya que la muestra es homogénea y participa una muestra pequeña de trabajadores de la misma empresa.

---

## Metodología de Investigación

### Diseño

El estudio es de tipo cualitativo exploratorio y se llevó a cabo en colaboración con una operadora turística en la que trabajan 151 colaboradores con contrato indefinido y 18 con contrato eventual, repartidos en tres embarcaciones que navegan en las Islas Galápagos; de esa población 161 son hombres y 8 son mujeres. El estudio se desarrolló en un contexto inusual de pandemia, siendo esta condición común a todos los trabajadores. Cabe precisar que el alcance del estudio no implicó realizar comparaciones con resultados previos a esta situación, por no disponer de ellos. El único criterio de exclusión que se aplicó en este caso es que los colaboradores se encuentren en periodo de embarque, ya que aplicar el cuestionario en diferentes modalidades y contextos podría convertirse en un sesgo, por tal motivo, la muestra final para el estudio fue de 44 personas.

### Variables de Investigación

Se analizaron condiciones sociodemográficas: (a) *sexo*, hombre o mujer; (b) *edad*, por rangos; (c) *tiempo de experiencia*, años trabajando a bordo de embarcaciones de la marina mercante; (d) *jerarquía*, oficial (jefes) o tripulación general y (e) *área de trabajo*, Cubierta, Hotel/Expedición

y Máquinas, para poder contar con información clasificada de acuerdo con las condiciones individuales y organizacionales de los participantes.

Además, se consultaron sobre variables que pueden relacionarse con factores psicosociales de riesgo, clasificadas en 3 categorías: (1) Condiciones ambientales, por la repercusión que puede tener su presencia en el trabajo y en la calidad de descanso de la gente de mar (De la Campa Portela & Gil Pérez, 2016); (2) Organización del trabajo, ya que se tiene el antecedente de las evaluaciones de factores de riesgo psicosocial de 2021, realizadas con el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Ministerio de Protección Social, 2010), donde se muestran niveles de riesgo alto en las dimensiones: influencia del trabajo en el entorno extralaboral, demandas de la jornada de trabajo, retroalimentación del desempeño y exigencias de responsabilidad del cargo; (3) Condiciones especiales, que son aquellos factores que se presentan por la naturaleza y ubicación del trabajo de los marinos como la convivencia, privacidad, separación de su familia, falta de comunicación con el mundo exterior, entre otros, que también se han relacionado en varios estudios como factores predictivos de estrés e incluso depresión (Elo, 1985). Con el fin de contrastar la información, también se incluyó una serie de variables relacionadas con factores psicosociales protectores o de bienestar. Estas variables se obtuvieron de varios estudios que indagaban los factores relacionados con la satisfacción en el trabajo y la intencionalidad de permanecer en la empresa, como se detalló en la introducción.

La recolección de la información de los participantes fue de tipo remoto, a través de un cuestionario semiestructurado, en el cual tenían la posibilidad de completar de forma libre 2 preguntas con el objetivo de explorar los factores que, a su percepción, consideraban como generadores de estrés o de bienestar. Posterior a ello, se incluyeron preguntas cerradas de los factores psicosociales de riesgo y protectores, de las categorías mencionadas, con varias opciones para que los trabajadores seleccionen aquellas variables que consideraban que podrían tener una mayor repercusión (positiva o negativa) en su trabajo en embarcaciones. En la categoría Condiciones Ambientales se incluyeron 9 opciones, en Organización del Trabajo y Condiciones Especiales, 17 opciones; y en Condiciones de Bienestar, 15 opciones como se aprecia en el detalle de la Tabla 1.

**Tabla 1**

*Detalle de las condiciones psicosociales de riesgo y protectoras incluidas en el cuestionario*

Categoría	Variable	Definición
Condiciones Ambientales	1. Ruido	Presencia de condiciones ambientales en áreas de trabajo y/o descanso que podrían tener una repercusión negativa en el estado de salud y concentración de los colaboradores.
	2. Calor	
	3. Frío	
	4. Iluminación	
	5. Humedad	
	6. Mar agitado	
	7. Ventilación	
	8. Olores fuertes	
	9. Vibración	
Organización del Trabajo	1. Monotonía	Trabajos repetitivos y/o sin mucho contenido de tarea.
	2. Trabajo a turnos	Trabajo en turnos nocturnos o rotativos.
	3. Posturas forzadas	Trabajo que implica posturas incómodas al realizar las actividades diarias.
	4. Demandas cuantitativas	Trabajo donde el volumen de tareas supera el tiempo disponible para completarlas.
	5. Exigencias físicas	Trabajo que implica un esfuerzo físico que genera fatiga o malestar.

<b>Categoría</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	
	6. Jornadas extensas	Trabajo con pausas muy cortas o sin pausas de descanso a lo largo de la jornada.	
	7. Descanso insuficiente	Falta de tiempo de recuperación entre tareas demandantes (física o mentalmente).	
	8. Posibilidad de accidentes	Preocupación por alta probabilidad de accidentarse en el trabajo, lo que puede afectar el desempeño.	
	9. Equipos en mal estado	Deterioro de recursos necesarios para cumplir con los objetivos de su puesto.	
	10. Relaciones sociales	Calidad deficiente de relaciones entre compañeros.	
	11. Liderazgo	Calidad deficiente de la relación con su jefe directo.	
	12. Capacitación	Programas de capacitación deficientes o nulos.	
	13. Demandas emocionales	Necesidad de ocultar o cambiar sus emociones para relacionarse con las personas en su entorno.	
	14. Demandas de carga mental	Tareas que demandan una alta concentración, atención a los detalles y memorización de información.	
	15. Exigencias de responsabilidad del cargo	El puesto de trabajo demanda que la persona se responsabilice por la seguridad de otros.	
	16. Inconsistencia de rol	Exigencia de consecución de objetivos, sin contar con los recursos necesarios para realizarlo.	
	17. Participación	Se niega la participación u opinión del colaborador en la toma de decisiones que podrían afectarlo directamente.	
	<b>Condiciones especiales</b>	1. Soledad	Sensación de estar solo o abandonado, incrementado por el alejamiento de su familia.
		2. Separación de la familia	Alejamiento físico de la familia por periodos largos de tiempo y falta de comunicación con ellos.
		3. Aislamiento social	Falta de conexiones sociales con su círculo cercano por limitaciones en la comunicación y la lejanía.
		4. Falta de privacidad	No contar con espacios exclusivos cuando se requiere, incluso para descanso.
		5. Falta de independencia	No poder tomar decisiones totalmente por su cuenta, porque dependen de más personas (compañeros de trabajo).
6. Mala conexión a Internet		Falta de acceso a redes sociales o sitios web por la dificultad de tener redes de Internet de buena calidad.	
7. Falta de acceso a bienes/servicios		Imposibilidad de acceder a compras, realizar trámites remotos, ingresar a carreras a distancia por el reducido acceso a Internet.	
8. Preocupación por sus seres queridos		Preocupación al saber o imaginar que un familiar suyo se encuentra mal de salud o enfrenta algún problema, y no tener la posibilidad de ayudarlo.	
9. Falta de relaciones sexuales		Por el alejamiento de su familia, deben abstenerse de mantener relaciones sexuales por periodos largos de tiempo.	
10. Mala alimentación		No contar con alimentación de su agrado en el tiempo de embarque.	
11. Mala calidad de sueño		No poder tener una buena calidad de sueño a bordo, por diversos factores.	
12. Poca actividad recreativa		Falta de entretenimiento a bordo o actividades de ocio.	
13. Falta de ejercicio físico		Falta de equipos o espacio para hacer actividad física recreativa.	
14. Tiempo en stand by		Tiempo en el cual la embarcación se fondea en un puerto, sin contar con pasajeros.	
15. Jornada de trabajo		Distribución de días de embarque y de vacaciones.	
16. Preocupación por naufragios		Posibilidad de que la embarcación se hunda mientras navega.	
17. Tiempo de traslado (casa-trabajo)		Tiempo que le toma al personal trasladarse de sus casas hacia la embarcación.	

Categoría	Variable	Definición
Condiciones de Bienestar	1. Sueldo puntual	Seguridad financiera que les brinda saber cuándo recibirán su sueldo y disponer del mismo como lo requieran.
	2. Tiempo libre en casa	Tiempo de vacaciones.
	3. Ambiente laboral	Forma en la que se trabaja a bordo, dependiendo del ambiente y cultura de la empresa a la que pertenezcan.
	4. Posibilidad de promoción	Percibir que tienen la oportunidad de aprender y acceder a puestos con más responsabilidad y sueldo en un futuro.
	5. Beneficios de la empresa	Políticas de salario emocional que implementa la empresa para fomentar el bienestar.
	6. Relación con sus compañeros	Calidad de las relaciones con sus compañeros de trabajo.
	7. Sentimiento de estatus	Sentido de pertenencia y reconocimiento al trabajar en empresas conocidas en el país.
	8. Satisfacción con el personal en tierra	Percepción de que cuentan con el apoyo del personal de oficinas, en cuanto a sus requerimientos.
	9. Actividades recreativas	Contar con opciones de entretenimiento y ocio a bordo.
	10. Tiempo en puerto	Posibilidad de dejar la embarcación por periodos cortos de tiempo, visitar puertos y poder acceder a compra de bienes o realización de trámites. Si su domicilio está en el mismo puerto, implicaría la posibilidad de ver a su familia.
	11. Ejercicio físico	Posibilidad de contar con implementos y espacio para realizar actividad física recreativa.
	12. Contacto con su familia	Tener la posibilidad de comunicarse con sus familiares por cualquier medio.
	13. Contacto con sus amigos	Tener la posibilidad de comunicarse con sus amigos en tierra por cualquier medio.
	14. Terapia psicológica	Posibilidad de poder acceder a servicios de terapias psicológicas de forma confidencial y gratuita o accesible.
	15. Ambiente seguro de trabajo	Percepción de que la empresa se preocupa de mantener las condiciones de trabajo lo más seguras posible y que les brinda los recursos necesarios para hacer su trabajo de forma segura.

*Nota:* Las variables de “Organización del Trabajo” se seleccionaron tomando como referencia los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral de la empresa y de estudios previos al respecto.

## Procedimiento

Se procedió a solicitar la autorización para realizar el estudio a la Dirección de Operaciones Marítimas y Dirección de Recursos Humanos de la operadora turística, para que conozcan los ítems a desarrollar, así como el propósito del estudio. Una vez autorizado, se coordinó con los capitanes de las 3 embarcaciones la socialización de las preguntas al personal, acordando finalmente enviar los enlaces vía WhatsApp, en un mensaje al teléfono de cada colaborador embarcado, después de que los capitanes confirmaran que informaron al personal de la actividad, objetivo y voluntariedad de la participación.

A través del mensaje, se reforzó con cada persona la forma de tratamiento de sus datos, remarcando la confidencialidad y anonimato en todo momento, así como el hecho de que el estudio no tiene relación con su situación laboral o empresa actual. Es importante mencionar que la operadora turística se encontraba en un momento complicado por la deficiente calidad de red, y el personal tenía horarios restringidos para el uso de Internet, lo que redujo el porcentaje de participación.

Para minimizar los errores en las respuestas del cuestionario, se marcaron todas las preguntas como obligatorias y así se evitó la omisión de respuestas, Durante la explicación, se mencionó

que, de ser posible, se enfoquen en todas sus experiencias trabajando a bordo de embarcaciones de transporte de pasajeros, para enriquecer las respuestas y que no se centren en una sola empresa. Finalmente, se incluyeron las preguntas sociodemográficas para cerrar el cuestionario.

## Análisis de la Información

Las respuestas de las preguntas abiertas se categorizaron siguiendo un mismo patrón de análisis: después de leer la respuesta completa de cada persona, se identificaba si algo de lo mencionado se correspondía con las variables ya definidas de factores psicosociales de riesgo y protectores (Tabla 1), para mantener un nivel de comprensión similar. En caso de no encontrarse dentro de las variables determinadas, se incluía como una nueva categoría para realizar el conteo simple de las veces que era mencionado por los colaboradores. Con respecto al cuestionario de preguntas de opción múltiple, se realizó la contabilización de frecuencias y porcentajes, sobre cada una de las variables planteadas en las diferentes categorías, para poder analizar las respuestas por área, edad y por jerarquía, prestando especial énfasis a aquellas con una mayor prevalencia. No se toma en cuenta el análisis por sexo ya que la muestra está conformada por 43 hombres y 1 mujer.

## Resultados

Como se muestra en la Tabla 2, se pudieron recolectar 28 variables relacionadas con factores psicosociales de riesgo del trabajo de los participantes en la marina mercante, que fueron mencionadas 77 veces, siendo la *Separación de su familia* la variable más repetida a criterio abierto (18%), seguida por *Ruido* (8%). En cuanto a variables relacionadas con factores psicosociales protectores, se obtuvieron estadísticas similares: 25 variables agrupadas, las cuales se mencionaron 75 veces; aquella que tuvo la mayor frecuencia fue *Buena relación con sus compañeros* (15%), seguida por *Buen ambiente laboral* (11%).

De las variables de criterio abierto que se exponen, se puede ver que los participantes han mencionado algunas que no se contemplaron dentro de las categorías de estudio como la *Satisfacción por brindar un servicio excelente* (5), *Interacción con huéspedes* (2) y *Vocación* (1), dentro de los factores protectores. Mientras que dentro de factores estresores, se mencionó en una ocasión las *Inspecciones de autoridades* lo cual es algo muy común en embarcaciones, porque mantienen regulaciones estrictas al respecto.

Sobre las demás variables, se puede apreciar que han incluido las mismas que se incorporaron en el cuestionario cerrado (Tabla 1), lo cual se validó con las definiciones previamente establecidas de las variables categorizadas, como se puede apreciar en el siguiente testimonio: *“Me genera ansias y estrés no poder comunicarme con mi ambiente familiar a ciertas horas del día y en mis horas de ocio”* (Hombre de Cubierta, entre 18 y 35 años) lo cual se clasificó como *Separación de la familia*.

**Tabla 2**

*Variables relacionadas con factores psicosociales de riesgo y protectores (criterio abierto)*

Variables Factores psicosociales de riesgo	N=77	%	Variables Factores psicosociales protectores	N=75	%
Separación de la familia	14	18,18	Buena relación con sus compañeros	11	14,67
Ruido	6	7,79	Buen ambiente laboral	8	10,67
Mala conexión a Internet	6	7,79	Contacto con su familia	5	6,67
Mala calidad de sueño	5	6,49	Brindar un excelente servicio*	5	6,67

<b>Variables Factores psicosociales de riesgo</b>	<b>N=77</b>	<b>%</b>	<b>Variables Factores psicosociales protectores</b>	<b>N=75</b>	<b>%</b>
Insatisfacción con el personal en tierra	5	6,49	Buen liderazgo y apoyo de jefes	5	6,67
Demandas cuantitativas	5	6,49	Actividades recreativas	4	5,33
Problemas de la convivencia a bordo	4	5,19	Seguridad salarial	4	5,33
Inconsistencia de rol	4	5,19	Buena calidad de sueño	3	4,00
Falta de ejercicio físico	3	3,9	Comunicación personas en tierra	3	4,00
Temperatura (frío/calor)	2	2,6	Recibir propinas/Tener más sueldo*	3	4,00
Falta de tiempo en puerto	2	2,6	Buena alimentación a bordo	3	4,00
Mal liderazgo	2	2,6	Percepción de que velan por su bienestar	3	4,00
Trabajo a turnos	2	2,6	Beneficios de la empresa	3	4,00
Tiempo de embarque largo	2	2,6	Interacción con huéspedes*	2	2,67
Jornadas extensas	2	2,6	Reconocimiento de sus logros*	2	2,67
Falta de acceso a bienes/servicios	1	1,3	Estabilidad laboral*	2	2,67
Perder fechas importantes con su familia*	1	1,3	Percepción de confianza y respeto	1	1,33
Falta de participación	1	1,3	Facilidad de acceder a bienes/servicios	1	1,33
Exigencia de responsabilidad del cargo	1	1,3	Contar con equipos de seguridad adecuados	1	1,33
Quejas de huéspedes*	1	1,3	Mantener una comunicación clara y abierta	1	1,33
Equipos en mal estado	1	1,3	Capacitación	1	1,33
Espacio reducido*	1	1,3	Participación	1	1,33
Falta de promoción o ascensos	1	1,3	Vocación para trabajar a bordo*	1	1,33
Aislamiento social	1	1,3	Posibilidad de poner en práctica su creatividad*	1	1,33
Mala alimentación	1	1,3	Cumplimiento del periodo de embarque*	1	1,33
Deficiente ambiente laboral	1	1,3			
Inspecciones de autoridad*	1	1,3			
Bajo sueldo*	1	1,3			

*Nota:* Las variables marcadas (\*) corresponden a aquellas mencionadas por los colaboradores, pero que no se incluyeron en las definidas para el cuestionario.

Con respecto a la frecuencia de respuesta en el cuestionario cerrado, se presentan los resultados de las variables de factores psicosociales de riesgo y protectores por separado para un mejor análisis. En la Tabla 3, se incluye el resumen de las variables relacionadas con las tres categorías de factores de estrés psicosocial, y en la Tabla 4 se incluyen aquellas variables valoradas como fuentes de bienestar en el trabajo marítimo en embarcaciones de transporte de pasajeros.

Tabla 3

*Prevalencia de variables significativas asociadas con factores psicosociales de riesgo*

	Prevalencia de variables significativas asociadas con factores psicosociales de riesgo																			
			Área				Edad						Rango				Muestra 44 (100)			
	Cubierta		Hotel/Expedición		Máquinas		18-35 años		36-45 años		46 (+) años		Oficial		Tripulación		44 (100)			
	13 (30)		20 (45)		11 (25)		12 (27)		15 (34)		17 (39)		15 (34)		29 (66)		N %			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Condiciones Ambientales	Ruido	9	1,88	6	1,25	8	1,67	6	1,25	7	1,46	10	2,09	10	2,09	13	2,71	23	4,80	
	Calor	11	2,30	7	1,46	5	1,04	4	0,84	9	1,88	10	2,09	10	2,09	13	2,71	23	4,80	
	Frío	3	0,63	1	0,21	0	0,00	1	0,21	0	0,00	3	0,63	3	0,63	1	0,21	4	0,84	
	Iluminación	1	0,21	1	0,21	0	0,00	1	0,21	0	0,00	1	0,21	2	0,42	0	0,00	2	0,42	
	Humedad	3	0,63	5	1,04	3	0,63	3	0,63	4	0,84	4	0,84	8	1,67	3	0,63	11	2,30	
	Mar agitado	1	0,21	1	0,21	2	0,42	1	0,21	0	0,00	3	0,63	2	0,42	2	0,42	4	0,84	
	Ventilación	3	0,63	3	0,63	1	0,21	1	0,21	4	0,84	2	0,42	2	0,42	5	1,04	7	1,46	
	Olores fuertes	7	1,46	6	1,25	1	0,21	6	1,25	4	0,84	4	0,84	3	0,63	11	2,30	14	2,92	
	Vibración	3	0,63	3	0,63	3	0,63	4	0,84	2	0,42	3	0,63	5	1,04	4	0,84	9	1,88	
	<i>Total</i>	<i>41</i>	<i>8,56</i>	<i>33</i>	<i>6,89</i>	<i>23</i>	<i>4,80</i>	<i>27</i>	<i>5,64</i>	<i>30</i>	<i>6,26</i>	<i>40</i>	<i>8,35</i>	<i>45</i>	<i>9,39</i>	<i>52</i>	<i>10,86</i>	<i>97</i>	<i>20,25</i>	
Organización del Trabajo	Monotonía	1	0,21	4	0,84	1	0,21	3	0,63	1	0,21	2	0,42	2	0,42	4	0,84	6	1,25	
	Trabajo a turnos	3	0,63	3	0,63	1	0,21	3	0,63	1	0,21	3	0,63	3	0,63	4	0,84	7	1,46	
	Posturas forzadas	3	0,63	4	0,84	4	0,84	5	1,04	2	0,42	4	0,84	3	0,63	8	1,67	11	2,30	
	Demandas cuantitativas	6	1,25	5	1,04	1	0,21	4	0,84	3	0,63	5	1,04	5	1,04	7	1,46	12	2,51	
	Exigencias físicas	6	1,25	3	0,63	0	0,00	3	0,63	3	0,63	3	0,63	3	0,63	6	1,25	9	1,88	
	Jornadas extensas	3	0,63	4	0,84	1	0,21	5	1,04	1	0,21	2	0,42	3	0,63	5	1,04	8	1,67	
	Descanso insuficiente	6	1,25	3	0,63	1	0,21	4	0,84	3	0,63	3	0,63	6	1,25	4	0,84	10	2,09	
	Posibilidad de accidentes	3	0,63	1	0,21	1	0,21	2	0,42	2	0,42	1	0,21	1	0,21	4	0,84	5	1,04	
	Equipos en mal estado	4	0,84	4	0,84	1	0,21	3	0,63	1	0,21	5	1,04	2	0,42	7	1,46	9	1,88	
	Relaciones sociales	0	0,00	2	0,42	0	0,00	0	0,00	2	0,42	0	0,00	0	0,00	2	0,42	2	0,42	
	Liderazgo	6	1,25	0	0,00	1	0,21	2	0,42	3	0,63	2	0,42	2	0,42	5	1,04	7	1,46	
	Capacitación	5	1,04	2	0,42	6	1,25	3	0,63	3	0,63	7	1,46	5	1,04	8	1,67	13	2,71	
	Demandas emocionales	1	0,21	1	0,21	0	0,00	0	0,00	1	0,21	1	0,21	0	0,00	2	0,42	2	0,42	

	Cubierta		Área				Edad						Rango				Muestra 44 (100)	
	13 (30)		Hotel/Expedición		Máquinas		18-35 años		36-45 años		46 (+) años		Oficial		Tripulación		44 (100)	
	N %		N %		N %		N %		N %		N %		N %		N %		N %	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Demandas de carga mental	2	0,42	3	0,63	0	0,00	2	0,42	1	0,21	2	0,42	4	0,84	1	0,21	5	1,04
Exigencias de responsabilidad del cargo	5	1,04	1	0,21	1	0,21	1	0,21	2	0,42	4	0,84	5	1,04	2	0,42	7	1,46
Inconsistencia de rol	3	0,63	2	0,42	2	0,42	2	0,42	4	0,84	1	0,21	3	0,63	4	0,84	7	1,46
Participación	10	2,09	4	0,84	2	0,42	6	1,25	4	0,84	6	1,25	6	1,25	10	2,09	16	3,34
<i>Total</i>	<i>67</i>	<i>13,99</i>	<i>46</i>	<i>9,60</i>	<i>23</i>	<i>4,80</i>	<i>48</i>	<i>10,02</i>	<i>37</i>	<i>7,72</i>	<i>51</i>	<i>10,65</i>	<i>53</i>	<i>11,06</i>	<i>83</i>	<i>17,33</i>	<i>136</i>	<i>28,39</i>
Soledad	4	0,84	2	0,42	2	0,42	2	0,42	0	0,00	6	1,25	4	0,84	4	0,84	8	1,67
Separación de la familia	9	1,88	11	2,30	8	1,67	7	1,46	11	2,30	10	2,09	13	2,71	15	3,13	28	5,85
Aislamiento social	9	1,88	10	2,09	7	1,46	7	1,46	6	1,25	13	2,71	12	2,51	14	2,92	26	5,43
Falta de privacidad	5	1,04	2	0,42	3	0,63	3	0,63	2	0,42	5	1,04	7	1,46	3	0,63	10	2,09
Falta de independencia	0	0,00	3	0,63	1	0,21	3	0,63	1	0,21	0	0,00	2	0,42	2	0,42	4	0,84
Mala conexión a Internet	12	2,51	17	3,55	9	1,88	11	2,30	13	2,71	14	2,92	12	2,51	26	5,43	38	7,93
Falta de acceso a bienes/ servicios	5	1,04	8	1,67	5	1,04	6	1,25	5	1,04	7	1,46	8	1,67	10	2,09	18	3,76
Preocupación por sus seres queridos	8	1,67	11	2,30	5	1,04	7	1,46	9	1,88	8	1,67	10	2,09	14	2,92	24	5,01
Falta de relaciones sexuales	5	1,04	4	0,84	2	0,42	3	0,63	5	1,04	3	0,63	4	0,84	7	1,46	11	2,30
Mala alimentación	4	0,84	1	0,21	0	0,00	2	0,42	1	0,21	2	0,42	3	0,63	2	0,42	5	1,04
Mala calidad de sueño	3	0,63	2	0,42	5	1,04	3	0,63	0	0,00	7	1,46	5	1,04	5	1,04	10	2,09
Poca actividad recreativa	9	1,88	11	2,30	6	1,25	9	1,88	8	1,67	9	1,88	9	1,88	17	3,55	26	5,43
Falta de ejercicio físico	6	1,25	10	2,09	1	0,21	5	1,04	6	1,25	6	1,25	7	1,46	10	2,09	17	3,55
Tiempo en stand by	1	0,21	4	0,84	1	0,21	3	0,63	3	0,63	0	0,00	1	0,21	5	1,04	6	1,25
Jornada de trabajo	3	0,63	2	0,42	1	0,21	2	0,42	1	0,21	3	0,63	2	0,42	4	0,84	6	1,25
Preocupación por naufragios	2	0,42	0	0,00	1	0,21	0	0,00	1	0,21	2	0,42	0	0,00	3	0,63	3	0,63
Tiempo de traslado (casa-trabajo)	2	0,42	2	0,42	2	0,42	2	0,42	2	0,42	2	0,42	2	0,42	4	0,84	6	1,25
<i>Total</i>	<i>87</i>	<i>18,16</i>	<i>100</i>	<i>20,88</i>	<i>59</i>	<i>12,32</i>	<i>75</i>	<i>15,66</i>	<i>74</i>	<i>15,45</i>	<i>97</i>	<i>20,25</i>	<i>101</i>	<i>21,09</i>	<i>145</i>	<i>30,27</i>	<i>246</i>	<i>51,36</i>
<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>40,7%</b>	<b>179</b>	<b>37,37%</b>	<b>105</b>	<b>21,9%</b>	<b>150</b>	<b>31,3%</b>	<b>141</b>	<b>29,4%</b>	<b>188</b>	<b>39,2%</b>	<b>199</b>	<b>41,5%</b>	<b>280</b>	<b>58,5</b>	<b>479</b>	<b>100</b>

Condiciones especiales

**Tabla 4***Prevalencia de variables significativas asociadas con factores psicosociales protectores*

	Cubierta		Área				Edad						Rango				Muestra	
	13 (30)		Hotel/Expedición		Máquinas		18-35 años		36-45 años		46 (+) años		Oficial		Tripulación		44 (100)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sueldo puntual	11	3,99	13	4,71	9	3,26	8	2,90	14	5,07	11	3,99	13	4,71	20	7,25	33	11,96
Tiempo libre en casa	11	3,99	13	4,71	7	2,54	7	2,54	13	4,71	11	3,99	12	4,35	19	6,88	31	11,23
Ambiente laboral	5	1,81	8	2,90	5	1,81	4	1,45	8	2,90	6	2,17	6	2,17	12	4,35	18	6,52
Posibilidad de promoción	5	1,81	8	2,90	4	1,45	4	1,45	7	2,54	6	2,17	5	1,81	12	4,35	17	6,16
Beneficios de la empresa	6	2,17	11	3,99	5	1,81	8	2,90	9	3,26	5	1,81	9	3,26	13	4,71	22	7,97
Relación con sus compañeros	4	1,45	9	3,26	7	2,54	3	1,09	11	3,99	6	2,17	9	3,26	11	3,99	20	7,25
Sentimiento de estatus	2	0,72	1	0,36	3	1,09	0	0,00	4	1,45	2	0,72	4	1,45	2	0,72	6	2,17
Satisfacción con el personal en tierra	6	2,17	4	1,45	1	0,36	4	1,45	2	0,72	5	1,81	8	2,90	3	1,09	11	3,99
Actividades recreativas	6	2,17	6	2,17	3	1,09	3	1,09	6	2,17	6	2,17	6	2,17	9	3,26	15	5,43
Tiempo en puerto	7	2,54	10	3,62	4	1,45	7	2,54	7	2,54	7	2,54	7	2,54	14	5,07	21	7,61
Ejercicio físico	8	2,90	8	2,90	4	1,45	5	1,81	8	2,90	7	2,54	9	3,26	11	3,99	20	7,25
Contacto con su familia	10	3,62	10	3,62	5	1,81	6	2,17	7	2,54	12	4,35	9	3,26	16	5,80	25	9,06
Contacto con sus amigos	4	1,45	4	1,45	1	0,36	3	1,09	3	1,09	3	1,09	3	1,09	6	2,17	9	3,26
Terapia psicológica	2	0,72	4	1,45	2	0,72	2	0,72	2	0,72	4	1,45	3	1,09	5	1,81	8	2,90
Ambiente seguro de trabajo	8	2,90	7	2,54	5	1,81	3	1,09	9	3,26	8	2,90	8	2,90	12	4,35	20	7,25
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>34,4%</b>	<b>116</b>	<b>42,03%</b>	<b>65</b>	<b>23,6%</b>	<b>67</b>	<b>24,3%</b>	<b>110</b>	<b>39,9%</b>	<b>99</b>	<b>35,9%</b>	<b>111</b>	<b>40,2%</b>	<b>165</b>	<b>59,8%</b>	<b>276</b>	<b>100</b>

En la categoría de Condiciones Ambientales, se puede apreciar que las variables con mayor prevalencia son: ruido, calor, olores fuertes, humedad y vibración. En la variable de *Ruido*, se puede observar una tendencia de respuesta similar en todos los grupos sociodemográficos, presentándose ligeramente en más proporción en las áreas de Cubierta y Máquinas, y también en el rango de edad de 46 años en adelante. La variable de *Calor* si muestra una prevalencia marcada en el área de Cubierta con respecto a Máquinas (11 vs 5), a pesar de que en ambos casos respondieron casi igual número de colaboradores.

En cuanto a *Olores fuertes* se puede ver un mayor número de respuestas en personal de Cubierta (N=7) y, en general, en colaboradores de tripulación más que en oficiales (11 vs 3); por otro lado, la variable de *Humedad* fue mencionada en más del doble de ocasiones por oficiales en comparación con la tripulación (8 vs 3). La variable de *Vibración* no se muestran diferencias significativas entre grupos ocupacionales.

En la categoría de Organización del Trabajo, las variables significativas con mayor prevalencia son: participación, capacitación, demandas cuantitativas, posturas forzadas y descanso insuficiente. La variable de *Participación* se percibió como factor estresor por mayor parte de la tripulación en relación con los oficiales (10 vs 6) y, a su vez, presenta mayor prevalencia en el área de Cubierta (N=10). El resto de las variables, también se menciona con mayor frecuencia en tripulación que en oficiales: *Capacitación*, *Demandas cuantitativas* y *Posturas forzadas*, aunque no muestran grandes diferencias por departamento. En cuanto a *Descanso insuficiente* se revierte la tendencia, pues prevalece en el grupo de oficiales, y en el área de Cubierta (N=6).

La categoría de Condiciones Especiales presenta la mayor prevalencia, concentrando un 51% del total, siendo que cuenta con la misma cantidad de variables que Organización del Trabajo. En orden descendente, las variables significativas dentro de esta categoría son: mala conexión a Internet, separación de la familia, aislamiento social, poca actividad recreativa, preocupación por sus seres queridos, falta de acceso a bienes/servicios y falta de ejercicio físico. De estas variables se puede destacar que *Aislamiento social* se presenta con una frecuencia del doble en el grupo de colaboradores de 46 años en adelante, con respecto a los otros grupos etarios. Algo importante a remarcar, es que todas las variables significativas de este grupo tienen una prevalencia mayor en personal de tripulación, en relación con los oficiales de la embarcación, siendo especialmente notorio en *Mala conexión a Internet* (26 vs 12) y *Poca actividad recreativa* (17 vs 9).

Con respecto a las variables significativas asociadas con factores psicosociales protectores, se puede evidenciar una alta tasa de respuestas, siendo superior que la categoría de Condiciones Especiales analizada como factores psicosociales de riesgo. En orden descendente, la frecuencia de selección de estas variables es: sueldo puntual, tiempo libre en casa, contacto con su familia, beneficios de la empresa y relación con sus compañeros, ejercicio físico y ambiente seguro de trabajo.

En cuanto a la percepción de las variables descritas como factores psicosociales protectores, se puede observar una tendencia mayor en la respuesta del personal de tripulación con respecto a oficiales, siendo todas las variables más significativas para este grupo ocupacional; se muestra más evidente en: *Sueldo puntual* (20 vs 13) y *Tiempo libre en casa* (19 vs 12). También se observa la tendencia de brindar mayor significancia a estas variables en el grupo etario de 36 a 45 años, en todas excepto en *Contacto con su familia* que es superior en el grupo de 46 años o más.

---

## Discusión

Con respecto a las preguntas abiertas planteadas en el estudio, las variables de *Separación de la familia* como factor psicosocial de riesgo, y *Buena relación con sus compañeros* como factor psicosocial protector, fueron aquellas que se mencionaron con más frecuencia. Estas percepciones están muy ligadas a los hallazgos basados en el Modelo de Tensión Laboral de Karasek (1979), donde se ha encontrado que los altos niveles de apoyo no laboral (familiar) y el apoyo de los compañeros de trabajo, mitiga los efectos negativos en el nivel de rendimiento laboral, principalmente en trabajos considerados como de alta tensión (Sargent & Terry, 2000) como son las labores de los trabajadores de mar (Lodde, y otros, 2008).

Sobre las variables significativas para el personal embarcado, dentro de las Condiciones Ambientales, se puede apreciar que los resultados tienen concordancia con otros estudios que analizan estos factores por áreas, encontrando que en Máquinas se suelen presentar condiciones de ruido y calor, durante su tiempo de trabajo y horas de descanso, lo cual se relaciona con mayores niveles de estrés (Ekelin, 1977; Flising & Stefenson, 1977). También es importante mencionar que en este estudio la prevalencia de percepción de *Ruido* como un factor psicosocial de riesgo fue superior en grupos etarios mayores, cuando la literatura señala que los jóvenes son más sensibles al ruido (Carotenuto, Molino, Fasanaro, & Amenta, 2012).

Las condiciones ambientales de las embarcaciones como: ruido, vibración, calor y humedad pueden afectar negativamente la productividad de los marinos, así como su calidad de sueño (De la Campa Portela & Gil Pérez, 2016), todas estas condiciones se encontraron entre las más valoradas por los participantes del estudio. Sobre el personal de Cubierta, se puede ver una relación con su percepción de *Olores fuertes* (o aire viciado) con respecto al estudio realizado por Elo en 1985, aunque no se correlaciona con respecto a la variable de percepción de frío, probablemente porque dicho estudio se realizó con marinos mercantes de tráfico internacional de Finlandia, donde el clima es diferente al de las Islas Galápagos.

Sobre las variables de Organización del Trabajo, se encuentra concordancia con otros estudios que mencionan la presión de tiempo (*Demandas cuantitativas*), largas jornadas de trabajo, y por ende, *descanso insuficiente*, como factores relacionados con mayores niveles de estrés, especialmente en el área de Cubierta (Rengamani & Sakthivel Murugan, 2012) que tiene personal que se encarga de la dirección de la embarcación y de realizar guardias en turnos rotativos, lo que podría explicar la razón por la cual se presenta una prevalencia de respuesta mayor en cargos de oficiales que en tripulación.

También se ha remarcado la relación que tiene la disponibilidad de recursos con los que cuentan los colaboradores de embarcaciones y el apoyo que reciben de sus pares que trabajan en tierra, como factores relacionados con el trabajo que, en condiciones deficientes, pueden repercutir en la salud mental y problemas psicológicos del personal marítimo (Jonglertmontree, Kaewboonchoo, Morioka, & Boonyamalik, 2022), se ha visto una relación similar entre la percepción de seguridad, que refleja la impresión general que tienen los trabajadores de los recursos de seguridad disponibles y si la organización realmente da prioridad a su seguridad, con respecto a los niveles de bienestar a bordo (Zohar, 2010).

No existe mucha información respecto a la incidencia de la percepción de falta de capacitación y participación en el estrés de los trabajadores de mar, por lo que sería enriquecedor realizar un estudio al respecto. Al momento se cuenta únicamente con datos de un programa psicosocial a bordo donde se demostró que, involucrar al personal a lo largo de las actividades, disminuyó el estrés percibido durante ese tiempo de embarque (McVeigh, y otros, 2021). En cuanto a la comunicación, se ha tratado principalmente desde un punto de vista intercultural (De la Campa Portela & Gil Pérez, 2016), más que laboral, analizando los problemas de interacción entre personas que hablan diferentes idiomas, mas no las dificultades percibidas por la tripulación cuando no se permite expresar sus opiniones y sugerencias.

Es importante tomar en cuenta aquellas variables de factores psicosociales de riesgo que se consideran como significativas en los trabajadores del presente estudio, principalmente

aquellas relacionadas con condiciones propias del trabajo a bordo como: separación de la familia, aislamiento social y preocupación por su familia, ya que se demostró que se encuentran entre las principales causas que pueden conducir a los marinos al suicidio (Iversen, 2012). Asimismo, se encontró que las variables de *poca actividad recreativa* y *falta de ejercicio físico*, se han evaluado como generadores de estrés a bordo (Oldenburg M. , Jensen, Latza, & Baur, 2009).

Mientras que, sobre las variables que perciben como factores psicosociales protectores, se repite las *relaciones con su familia* y *compañeros de trabajo*, entre las de mayor significancia para los trabajadores del estudio, este apoyo social efectivamente se ha demostrado como una variable que tiene un efecto positivo en la calidad de vida y salud percibida, en una muestra de marinos de China (Xiao, y otros, 2017).

Sería importante que se analice a futuro las variables de vocación para el trabajo de mar y la interacción con huéspedes, en embarcaciones de transporte de pasajeros, como factores que podrían actuar como protectores frente a las condiciones estresantes del trabajo en la marina mercante. Además, como en los factores psicosociales interviene el componente individual como mediador de la relación y percepción de los colaboradores, cabría investigar qué características propias de los trabajadores de mar podrían actuar como variables de riesgo o de protección, frente a las diferentes condiciones del trabajo a bordo de embarcaciones.

Una de las variables más significativas dentro de los factores protectores se encuentran los *beneficios de la empresa*, ampliando más esta información, se conoce que, dentro de las políticas de la operadora turística se encuentran las siguientes: cobertura de seguro privado, posibilidad de tener viajes a bordo de las embarcaciones sin costo para los marinos y sus familias (1 vez al año), seguimientos constantes a través de Trabajo Social cuando alguna persona de su familia atraviesa un momento difícil y adelantos de sueldo cuando existe una justificación que lo avale. Se puede tomar en cuenta estas iniciativas que, como se pudo observar en los resultados, se perciben como condiciones de bienestar en el trabajo marítimo.

Dentro de las principales limitaciones del estudio, se encontraron los problemas de conexión a Internet para llevar a cabo las preguntas a través de un formato de metaplan, esta condición pudo influir en el resultado de *Condiciones Especiales* donde la gran mayoría de personas seleccionó esa variable como parte de los factores psicosociales de riesgo en la marina mercante. Adicional a ello, la información disponible acerca de factores psicosociales protectores es muy limitada en relación con las investigaciones realizadas sobre factores psicosociales de riesgo en este grupo ocupacional lo que limita las comparaciones de los resultados de este estudio con otros; al igual que la falta de información acerca de las percepciones del personal de marina mercante en América Latina, que ha sido una población poco estudiada en el campo de la Psicología Laboral.

Los resultados del presente estudio son de mucha utilidad para conocer las percepciones y valoraciones de esta población en específico sobre los aspectos que consideran más significativos como factores psicosociales de riesgo y protectores, lo cual abre el panorama de estudio en este campo, donde se ve la necesidad de ahondar también en los factores extralaborales que podrían tener incidencia en el bienestar de los trabajadores marítimos.

---

## Referencias bibliográficas

- Beşikçi, E., Tavacıoğlu, L., & Arslan, Ö. (2016). The subjective measurement of seafarers' fatigue levels and mental symptoms. *Maritime Policy & Management*, 43(3), 329-343. doi:10.1080/03088839.2015.1047426
- Bøggild, H., & Knutsson, A. (1999). Shift work, risk factors and cardiovascular disease. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 25(2), 85-99. doi:10.5271/sjweh.410
- Carotenuto, A., Molino, I., Fasanaro, A. M., & Amenta, F. (2012). Psychological stress in seafarers: a review. *International maritime health*, 63(4), 188–194.
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- De la Campa Portela, R. M., & Gil Pérez, M. E. (2016). Psychosocial risks of the seafarers. En R. M. De la Campa Portela, & M. E. Gil Pérez, *Seafarers: an international labour market perspective* (págs. 978-984). Madrid: Editorial Gomylex.
- Ekelin, A. (1977). A study of thermal environment and lighting onboard ships. *First International Conference on Human Factors in the Design and Operation of Ships*. Gothenburg, Sweden.
- Elo, A. L. (1985). Health and stress of seafarers. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 11(6), 427–432. doi:https://doi.org/10.5271/sjweh.2204
- Flising, A., & Stefenson, J. (1977). Noise abatement on ships. *First International Conference on Human Factors in the Design and Operation of Ships*. Gothenburg, Sweden.
- Foo, S. C., How, J., Siew, M. G., Wong, T. M., Vijayan, A., & Kanapathy, R. (1994). Effects of sleep deprivation on naval seamen: II. Short recovery sleep on performance. *Annals of the Academy of Medicine, Singapore*, 23(5), 676–679.
- Hemmingsson, T., Lundberg, I., Nilsson, R., & Allebeck, P. (1997). Health-related selection to seafaring occupations and its effects on morbidity and mortality. *American Journal of Industrial Medicine*, 31(5), 662-668. doi:10.1002/(SICI)1097-0274(199705)31:5<662::AID-AJIM24>3.0.CO;2-W
- International Maritime Health Association (IMHA). (2012). Newsletter January. *International Maritime Health Association*, 14.
- Iversen, R. T. (2012). The mental health of seafarers. *International Maritime Health*, 25(3), 78-89.
- Jensen, H., & Oldenburg, M. (2019). Potentially traumatic experiences of seafarers. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 14-17. doi:10.1186/s12995-019-0238-9
- Jepsen, J. R., Zhao, Z., & van Leeuwen, W. M. (2015). Seafarer fatigue: a review of risk factors, consequences for seafarers' health and safety and options for mitigation. *International Maritime Health*, 66(2), 106-117. doi:10.5603/IMH.2015.0024
- Jezewska, M., Leszczyńska, I., & Jaremin, B. (2006). Work-related stress at sea self estimation by maritime students and officers. *International maritime health*, 7(1-4), 66–75.
- Jonglertmontree, W., Kaewboonchoo, O., Morioka, I., & Boonyamalik, P. (2022). Mental health problems and their related factors among seafarers: a scoping review. *BMC Public Health*, 22(282), 1-19. doi:10.1186/s12889-022-12713-z

- Karasek Jr., R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- Li, K. X., Yin, J., Luo, M., & Wang, J. (2014). Leading factors in job satisfaction of Chinese seafarers. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 6(6), 680-693.
- Lodde, B., Jegaden, D., Lucas, D., Feraud, M., Eusen, Y., & Dewitte, J.-D. (2008). Stress in seamen and non seamen employed by the same company. *International Maritime Health*, 59, 53-60.
- McVeigh, J., MacLachlan, M., Cox, H., Stilz, I. R., Fraser, A., Galligan, M., & Ó Meachair, S. (2021). Effects of an on-board psychosocial programme on stress, resilience, and job satisfaction amongst a sample of merchant seafarers. *International Maritime Health*, 268-282. doi:10.5603/IMH.2021.0051
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá D.C.: Ministerio de la Protección Social.
- Oldenburg, M., & Jensen, H. (2012). Merchant seafaring: a changing and hazardous occupation. *Occupational and Environmental Medicine*, 69, 685-688.
- Oldenburg, M., & Jensen, H. (2019). Stress and strain among merchant seafarers differs across the three voyage episodes of port stay, river passage and sea passage. *PLoS ONE*, 1-11. doi:10.1371/journal.pone.0217904
- Oldenburg, M., Hogan, B., & Jensen, H. (2013). Systematic review of maritime field studies about stress and strain in seafaring. *Int Arch Occup Environ Health*, 86, 1-15. doi:10.1007/s00420-012-0801-5
- 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
- Organización Marítima Internacional. (12 de Junio de 2001). *Guidance of fatigue mitigation and management*. Obtenido de Organización Marítima Internacional: <https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/HumanElement/Documents/1014.pdf>
- Organización Marítima Internacional. (6 de Marzo de 2012). *International Shipping Facts and Figures. Information Resources on Trade, Safety, Security, Environment*. Obtenido de Maritime Knowledge Centre: <https://nmsmontereybay.blob.core.windows.net/montereybay-prod/media/resourcepro/resmanissues/pdf/120601shippingfacts.pdf>
- Rengamani, J., & Sakthivel Murugan, M. (2012). A study on the factors influencing the seafarers' stress. *AMET International Journal of Management*, 44-51.
- Sargent, L. D., & Terry, D. J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress*, 14(3), 245-261. doi:10.1080/02678370010025568
- Slišković, A., & Penezić, Z. (2015). Descriptive study of job satisfaction and job dissatisfaction in a sample of Croatian seafarers. *International Maritime Health*, 66(2), 97-105. doi:10.5603/IMH.2015.0023
- Smith, A. P. (2007). *Adequate crewing and seafarer's fatigue: the international perspective*. Cardiff: Cardiff University. Centre for Occupational and Health Psychology.

- 
- Van der Molen, H. F., Nieuwenhuijsen, K., Frings-Dresen, M. H., & de Groene, G. (2020). Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and metaanalysis. *BMJ Open*, *10*, 1-11. doi:10.1136/bmjopen-2019-034849
- Vásquez, A. S., Pianezolla, M., & Hutz, C. S. (2018). Assessment of psychosocial factors at work: A systematic review. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, *35*(1), 5-13. doi:10.1590/1982-02752018000100002
- Xiao, J., Huang, B., Shen, H., Liu, X., Zhang, J., Zhong, Y., . . . Gao, Y. (2017). Association between social support and health-related quality of life among Chinese seafarers: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 1-15.
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, *42*(5), 1517-1522. doi:10.1016/j.aap.2009.12.019