

UNIVERSIDAD DE GRANADA

**Facultad de Ciencias del Trabajo
Departamento de Psicología Social**



Factores psicosociales de los trabajadores del mar

María Pilar Bustos Pozo

**Trabajo Final de Grado
Grado en Relaciones Laborales**

Tutor: José Miguel García-Ramírez

FACTORES PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL MAR

Bustos Pozo, M^a Pilar

Correo-e: pili2492@correo.ugr.es

Tutor: José Miguel García Ramírez

RESUMEN

En la presente investigación se estudia los factores psicosociales de los trabajadores del mar de la Lonja pesquera de Motril, la investigación se hizo a un colectivo pequeño de once personas entre 24 y 50 años tanto de hombres como de mujeres. Se le repartieron una serie de cuestionarios obtenidos del ISTAS 21 en el cual se podía medir seis dimensiones tales como son las exigencias psicológicas, el trabajo activo y posibilidad de desarrollo, inseguridad, apoyo social y doble presencia. Se realiza un estudio a modo general con todos los trabajadores y posteriormente de forma individual a cada uno de ellos para conocer qué factores son los que influyen a estos trabajadores, en qué medida y cómo podríamos mejorarlo. Como conclusión hemos conocido los grados índices de inseguridad que estos trabajadores sienten en su puesto de trabajo y las grandes exigencias psicosociales que sufren en su trabajo por lo que puede darles lugar en muchos casos a situaciones de estrés. Estas son las dos dimensiones más significativas de nuestro estudio.

INDICE

Introducción	3
Objetivos	8
Método	9
Resultados	10
Conclusiones	16
Bibliografía	17

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación el tema a tratar es conocer la calidad de vida laboral y los factores psicosociales que influyen en un colectivo desfavorecido como son los propios trabajadores del mar.

En dicha investigación se empezara por la descripción de los factores psicosociales, los cuales se definen como las condiciones laborales que están directamente relacionadas con las tareas del trabajo (cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, sencillez/complejidad, monotonía/repetitividad etc.), la estructura de la organización, las características del empleo, la organización del trabajo, los factores externos de la empresa y el contenido del mismo entre otros que puedan influir en el desarrollo del trabajo y salud física, psíquica o social. Es cierto que los factores psicosociales afectan de forma negativa sobre la salud de los trabajadores, como ya se ha comentado, como también pueden influir de forma positiva en ellos, en cuanto a su satisfacción y rendimiento (Carro Martínez y García Puente, 2004).

Según el Comité Mixto OIT / OMS, (septiembre de 1984) los factores psicosociales “consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, 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, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

Existen distintas clasificaciones de los factores psicosociales, en primer lugar podemos hablar de los factores organizacionales como puede ser (Moreno Jiménez y Garrosa Hernández, 2013):

1. La política de la organización; la cual está vinculada con la conciliación de la vida familiar y laboral, la política de responsabilidad y salud, la responsabilidad social y corporativa de la empresa y su estrategia.
2. La cultura de la Organización; vinculado al liderazgo y supervisión, la comunicación organizacional, las relaciones laborales etc.
3. Las relaciones industriales; las cuales hacen referencia al clima laboral propio de la empresa, la representación sindical y a los convenios colectivos.
4. Atendiendo a las características de la estructura de la organización pueden ser la definición del Rol, el interés por el trabajador y las propias relaciones personales.

En segundo lugar, hablamos de los factores laborales como son:

1. Las condiciones del trabajo que incluye el salario percibido, los tipos de contratos o las horas de trabajo.
2. El diseño de puestos; si existe rotación de puesto como la monotonía, el trabajo en equipo etc.
3. La calidad del propio trabajo como es las habilidades necesarias para el desarrollo del puesto, las demandas laborales, la autonomía y capacidades de control exigidas, el apoyo social y carga de trabajo entre otras.
4. Relativos al ambiente de trabajo como pueden ser la iluminación, el ruido, la temperatura etc.

Como consecuencia de todo ello puede darse lugar a la aparición del estrés laboral, entendiéndose como una respuesta del individuo, un estímulo o como una interacción entre el individuo y las características del estímulo. El trabajador se siente presionado en su ámbito laboral por lo que le lleva a una saturación física y mental, teniendo como consecuencia no solo problemas de salud sino también en su ámbito familiar o personal (Moreno Jiménez y Garrosa Hernández, 2013).

El estudio de los factores psicosociales en el ámbito laboral no es nuevo, pero si es novedosa su aplicación a empleos del sector primario como son aquellos trabajadores que se dedican a las actividades pesqueras. Los trabajadores del mar son aquellos trabajadores que realizan su actividad laboral en el mar, como es el caso de los pescadores. Según la Agencia Europea de la Salud, la pesca se encuentra entre las industrias y grupos de mayor riesgo. Las estadísticas resaltan que en España, del 20% al 30% de las causas de invalidez permanente concedida a los trabajadores del mar se debe a enfermedades del sistema músculo esquelético y del tejido conjuntivo.

Una vez aclarado el concepto de trabajadores del mar nos disponemos a ver quienes están incluidos en el régimen especial. Trabajadores por cuenta ajena, retribuidos a salario o a la parte, empleados en marina mercante, pesca marítima, extracción de otros productos de mar, tráfico interior de puertos y embarcaciones deportivas y de recreo y practicaaje, trabajos de carácter administrativo, técnico y subalterno de las empresas dedicadas a las actividades anteriores, Servicio auxiliar sanitario y de fonda y cocina prestado a los emigrantes españoles a bordo de las embarcaciones que los transportan, personal al servicio de las Cofradías de Pescadores y sus Federaciones, y de las Cooperativas del Mar, en definitiva, cualquier otra

actividad marítimo-pesquera cuya inclusión en este Régimen sea determinada por el Ministerio de empleo y seguridad social. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2014).

En el campus del Mar la actuación estratégica más importante es la escuela doctoral internacional es estudios del mar. CEIMAR tiene como misión alcanzar la excelencia en sus actividades de docencia, formación, investigación, transferencia del conocimiento y relación con la sociedad (CeiMar, 2013). *Dossier Informativo*. Institutos de Investigación CACYTMAR y CAIV.

La prevención también es considerado como aspecto clave en dicha investigación, en nuestro país la pesca es uno de los puestos de trabajo con mayor riesgo o siniestralidad laboral como podemos observar en las estadísticas de accidentes de trabajo del ministerio de empleo y asuntos sociales de 2014 se coloca en primer lugar los sectores agrarios y de pesca.

Sexo				
Varones	20.308	19.831	-477	-2,3
Mujeres	9.784	9.664	-120	-1,2
Forma o contacto que produjo la lesión				
Sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético	12.063	11.667	-396	-3,3
Choque o golpe contra objeto inmóvil (caídas, tropezos, etc.)	7.841	7.722	-119	-1,5
Choque contra objetos en movimiento	3.683	3.822	139	3,8
Contacto con agente material cortante, punzante o duro	2.635	2.438	-197	-7,5
Accidente de tráfico	986	1.114	128	13,0
Otras causas	2.884	2.732	-152	-5,3
Sección de actividad				
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.649	2.408	-241	-9,1
B - Industrias extractivas	242	197	-45	-18,6
C - Industria manufacturera	5.103	4.991	-112	-2,2
E - Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	555	582	27	4,9
F - Construcción	2.733	2.613	-120	-4,4

G - Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos a motor	4.601	4.551	-50	-1,1
H - Transporte y almacenamiento	2.079	2.133	54	2,6
I – Hostelería	2.232	2.400	168	7,5
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.761	1.662	-99	-5,6
O - Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	2.726	2.541	-185	-6,8
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	3.042	3.165	123	4,0
Resto de secciones de actividad	2.369	2.252	-117	-4,9

A su vez, estos trabajadores suelen carecer de una formación práctica en materia de seguridad o salud. Muchos de los factores de riesgo de este colectivo está relacionado con la falta de motivación que le mismo puesto le ofrece, la monotonía o rutina en las actividades. La falta de tiempo libre y de dedicación a su ámbito personal. Condiciones de trabajo inadecuadas (iluminación, ruido, temperatura, humedad, contaminantes químicos...), entre muchas de ellos.

Los riesgos laborales vienen recogidos en el artículo 4 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, el cual establece que los riesgos se determinan por la probabilidad de su aparición y la gravedad que tenga sobre la salud. Se puede hablar de una serie de fases que se llevan a cabo para la evaluación de los riesgos psicosociales, en primer lugar hablamos de la fase de identificación de dichos riesgos y tras ella intentar evitarlos, si no es posible la evitación de los mismos sería necesario proceder a su evaluación para poder llevar un buen control sobre ellos y finalizar con la fase de seguimiento. (Moreno Jiménez y Garrosa Hernández, 2013)

Sin lugar a duda el mayor riesgo que pueden sufrir los trabajadores del mar es el ahogamiento, ya sea por inmersión en el agua del mar, por descuido, accidente laboral o hundimiento de la propia flota. Por ello, contamos con el RD 12/1997 del 18 de julio por el cual se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca. Los buques de pesca existentes deberán cumplir las disposiciones mínimas de seguridad y salud previstas en el anexo II del presente decreto. También tenemos el RD

258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.

También es necesario hablar del acoso psicológico que se lleva a cabo en el trabajo como un riesgo. Este concepto también denominado mobbing cada día va ganando más protagonismo en el ámbito laboral y social, se define como el miedo, temor, desprecio o desánimo que sufre un trabajador en su ámbito laboral y que afecta al mismo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Los efectos negativos del acoso laboral no solo perjudican a los trabajadores sino que también pueden afectar o perjudicar a la propia organización (absentismo laboral, bajas etc.). Dichos efectos son necesarios de prevenir mediante las acciones dirigidas a reducir o eliminar los factores organizacionales y promover un entorno laboral saludable, otro modo es centrarse en la actuación, suele darse lugar, cuando el problema ya está en la organización. Consiste en la promoción de la salud laboral, la prevención de riesgos específicos del trabajo, el desarrollo de competencias emocionales y habilidades sociales, etc. Por último, se puede prevenir mediante la rehabilitación y recuperación de las personas que han sufrido o sufren problemas graves de salud (Rodríguez Muñoz, Baillien, Notelaers y Witte; 2010).

En relación a nuestro estudio es imprescindible el hablar de la inseguridad laboral, que está relacionada con el miedo al desempleo (Mohr, 2000) y es definida como la ansiedad que un individuo puede sentir acerca de la supervivencia de su empleo actual (Van vuuren, 1990). Se dice que la inseguridad laboral es subjetiva puesto que distintas personas la pueden percibir de modo distinto, desde temer por ser despedidos cuando no hay razón, a sentirse muy seguros en su puesto cuando en realidad hay un gran riesgo. En definitiva, podemos hablar de incertidumbre sobre el futuro. La inseguridad laboral contiene referencias a la naturaleza involuntaria (Sverke y Hellgren, 2002). La inseguridad laboral es una discrepancia entre lo que la gente desea y lo que tienen. Se habla de una distinción cuantitativa y cualitativa de la inseguridad laboral (Hellgren, Sverke e Isaksson, 1999). La inseguridad laboral cuantitativa se refiere a la pérdida del puesto de trabajo (la gente no está segura si podrán mantener su puesto de trabajo o si lo perderán). La inseguridad laboral cualitativa se refiere a la incertidumbre de poder retener los aspectos valorados del empleo, sin embargo, se sienten inseguros de la calidad de su trabajo en el futuro. Muchos psicólogos hacen referencia a la importancia de los rasgos de personalidad cuando se trata de los orígenes de la inseguridad en el trabajo. Las personas con una mayor orientación de control interno perciben mayor grado de control sobre lo que les sucede, de modo que, perciben menos inseguridad laboral. El rasgo de personalidad

afectividad negativa está vinculado a mayor posibilidad de percibir inseguridad laboral. No solo podemos hablar de inseguridad laboral vinculada a la personalidad puesto que sería un error, sino que en mayor parte está vinculado a las condiciones objetivas en las cuales las personas están empleadas, es decir, de las situaciones objetivas en el mercado laboral.

Se pueden distinguir tres categorías de antecedentes a la inseguridad laboral; causas percibidas a un macro nivel, causas en un nivel intermedio u organizacional y características individuales a un micro nivel (De Witte, Vander Elst y Cuyper).

Los factores estresantes de la inseguridad pueden ser negativos tanto para el trabajador como para la organización (De Witte 1999, 2005; Ferrie, 2001; Probst, 2008; Sverke y Hellgren, 2002). Las consecuencias para el individuo vienen basadas en la incertidumbre futura y la propia satisfacción que se tenga en el puesto de trabajo. Según unos estudios la satisfacción laboral es mayor que el bienestar mental (Sverte et al, 2002). Se hablaría de unas consecuencias en forma de estrés tanto físicas como mentales y de comportamiento. Otros síntomas aparte del estrés es la ansiedad, irritación, depresión, hostilidad y soledad (Burchell, 2009). La inseguridad laboral también está relacionado con variables fisiológicas, como un incremento de la presión sanguínea, colesterol etc. (Kalil et al, 2010).

Y para finalizar saber que la inseguridad laboral en cuanto a las organizaciones viene vinculada a la falta de confianza con la dirección de la empresa y un aumento de deseo en cuanto a dejar la compañía. La inseguridad laboral estará relacionada con un inferior desempeño laboral y con una disminución en el apoyo de los objetivos de la organización (Sparks, Faragher et al., 2001), y la motivación y moral de los empleados (Mankelow, 2002; Sparks et al., 2001). También hay una fuerte correlación entre la inseguridad y la oposición al cambio, muchas veces que las personas en la organización se sienten inseguras viene relacionado con los cambios que se han producido en la propia organización.

OBJETIVOS

Como objetivo general esta investigación pretende estudiar el bienestar laboral de este colectivo relacionándolo con seis dimensiones, puesto que es considerado uno de los más discriminados.

Como objetivo específico se pretende conocer los aspectos psicosociales que afectan al colectivo de trabajadores del mar.

En cuanto a la investigación se ha aglomerado los resultados de los distintos trabajadores y a partir de ahí se ha realizado un estudio general de cómo afecta cada una de las dimensiones estudiadas (exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidad de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y la estima).

MÉTODO

La metodología empleada para realizar dicho estudio psicosocial han sido en primer lugar la obtención de los cuestionados del ISTAS 21 y su posterior distribución en los días de semana santa a los trabajadores del mar de Motril. En segundo lugar, se realizaron unas gráficas para su posterior interpretación.

Así mismo se ha utilizado el cuestionario porque es un conjunto de preguntas cuyo objetivo es obtener información sobre las exigencias psicosociales, posibilidad de desarrollo, inseguridad, apoyo social, doble presencia y estima.

La muestra ha sido de 10 sujetos pertenecientes a una pequeña embarcación, tanto de hombres como de mujeres de edad comprendida entre 24 y 50 años.

Así mismo los instrumentos que forman el cuestionario son:

-Las exigencias psicológicas cuantitativas que según el ISTAS cuantitativa se refieren al volumen de trabajo que realiza una persona relacionándolo con el tiempo que tiene para realizarlo. En nuestro cuestionario deben responder a cada una de las 6 preguntas de 0 a 4, siendo “0 = nunca” y “4= siempre”.

-El desarrollo profesional, trata de medir las necesidades de auto-superación que experimenta el trabajador. Consta de 10 preguntas con puntuación del 0 al 4; donde “4 es siempre” y “0 es nunca”.

-La inseguridad es otra de las dimensiones del cuestionario del ISTAS, la cual mide el grado de seguridad que tiene cada trabajador en su puesto. Está formado por cuatro preguntas con puntuación del 0 (nada preocupado) al 4 (muy preocupado).

-El apoyo social, el cual, según el ISTAS se refiere a las relaciones sociales en el trabajo, la capacidad de relacionarse y de recibir ayuda. Esta dimensión cuenta con diez preguntas las cuales se puntual de 0 (nunca) a 4 (siempre).

-La dimensión de la doble presencia que según el ISTAS es el hecho de que recaiga sobre una misma persona las tareas del trabajo y las del hogar. Esta dimensión cuenta con cuatro preguntas puntuadas de 0 a 4, donde cero representa “nunca” y 4 “siempre”.

-La estima es el grado por el cual una persona se siente apreciada por otros. Esta dimensión cuenta con cuatro preguntas puntuadas de 0 a 4, donde cero representa “nunca” y 4 “siempre”.

Tras la distribución de los cuestionarios se realizaron una serie de entrevistas a unos trabajadores para poder presentar posibles causas y posibles soluciones mostradas a continuación.

POSIBLES CAUSAS	POSIBLES SOLUCIONES
<ul style="list-style-type: none"> • Subida del gasoil 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor subvención por parte del gobierno y bajada de los precios.
<ul style="list-style-type: none"> • Competencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir la flota
<ul style="list-style-type: none"> • contaminación 	<ul style="list-style-type: none"> • Controlar la contaminación
<ul style="list-style-type: none"> • Precio del pescado en el mercado 	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor escasez de pescado.
<ul style="list-style-type: none"> • Sobre explotación 	<ul style="list-style-type: none"> • Paro biológico.
<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de comercialización 	<ul style="list-style-type: none"> • Que haya menos intermediarios.

RESULTADOS

Para la interpretación de las tablas comenzaremos con una a modo general en la cual aparece representadas seis de las dimensiones que componen nuestro cuestionario, comenzaremos a explicarlas por orden. En primer lugar las exigencias psicológicas en lo referente a que estos trabajadores se exponen a la realización de un volumen grande de tareas en un tiempo determinado, que no siempre le es suficiente para realizarlas y que en muchas de las ocasiones se ven ahogados para llevarlas a cabo. Del 100% de nuestros encuestados se ha obtenido un 80,32% en lo referente a que muchos de los trabajadores se ven agobiados y agotados a la hora de realizar esas tareas. Se puede observar como vienen representadas en nuestra grafica en color rojo. Representado en color amarillo muestra el porcentaje de trabajadores encuestados que se sitúan en un punto medio en cuanto a la realización de sus tareas y en el tiempo disponible que tienen para realizarlas, representando un porcentaje del 14.87%.Por

ultimo en cuanto a esta dimensión y en color verde se observan a los trabajadores que opinan que los factores psicosociales de esta pequeña empresa son buenos, representando el 5.51% del total, los cuales no creen que se realicen muchas tareas en un periodo de tiempo escaso.

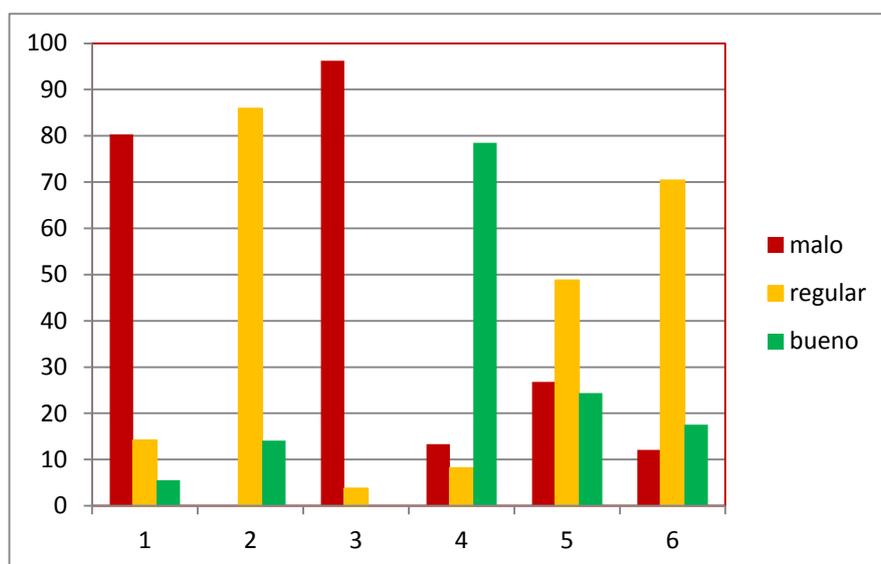
En segundo lugar, en cuanto al trabajo activo y las posibilidades de desarrollo es la única de las dimensiones que no representa riesgo para los trabajadores, lo cual quiere decir que aunque no es una fuente de oportunidades para desarrollar las habilidades y conocimientos de cada persona tampoco tienen cero posibilidades de desarrollo, el 14,12 % de los trabajadores se sienten bien con esta dimensión, y por el contrario un 85,88% se sienten ligeramente preocupados por ello.

Como tercera dimensión a estudiar es la inseguridad, como bien se puede observar es la más llamativa de todas puesto que un 96,27% del total de las personas encuestadas han expresado sentirse inseguros en su puesto de trabajo, tienen mucho miedo sobre su futuro y un 3,73% también se sienten inseguros pero de forma menos violenta. Es de hacer mención que absolutamente ningún trabajador ha expresado sentirse seguro en su puesto. Podemos hablar de inseguridad laboral en su totalidad, miedo a dejar su empleo, a la estabilidad del mismo, y miedo a encontrar otro puesto si por circunstancias desconocidas tuviesen que abandonar donde ahora se encuentran.

En cuanto al apoyo social y al liderazgo la mayoría de los trabajadores se sienten apoyados por sus compañeros y jefe, se puede hablar de un clima laboral agradable para un 78,50% de ellos. Ya son menos los que opinan lo contrario, un 8,19% se suelen sentir solos realizando su trabajo sin apoyo sin prestarle mucha atención y solo en ocasiones, en cambio, con un 13,3% hay trabajadores que opinan que en su ámbito laboral no cuentan con apoyo de sus trabajadores ni de sus superiores.

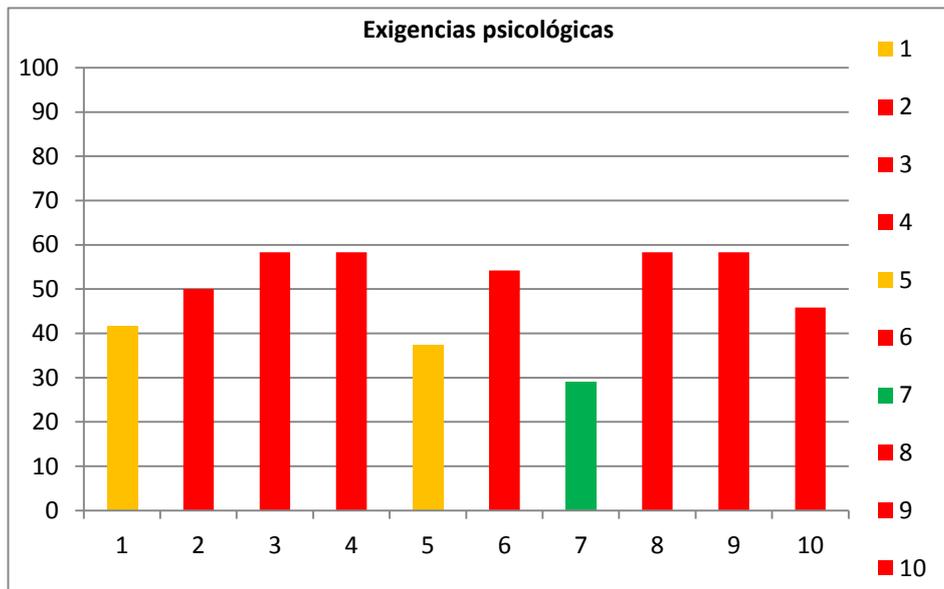
En penúltimo lugar, la dimensión doble presencia relacionada con poder o saber conciliar la vida laboral y familiar, sobre todo en cuanto a tareas de casa podemos ver como no hay una gran llamada de atención en la gráfica. Hay un colectivo mayor que 48,78% que algunas veces ha de preocuparse por ambas tareas aunque la mayoría de ellos cuentan con ayuda en casa para que le sea más sencillo su trabajo. Un 24,39% de estos trabajadores está totalmente desentendido, solo se ocupa del trabajo sin tener apenas relación con las tareas domésticas, y por el contrario, un 26,83% son indispensables en el hogar, es decir, sin ellos las tareas de casa se quedan sin realizar, por lo que este porcentaje de trabajadores se ocupan de ambas tareas simultáneas.

Por último, en lo referente a la estima un 12.08% de los trabajadores no se sienten reconocidos en su puesto de trabajo por parte de los superiores, ni ven reconocido todo del esfuerzo realizado y detectan un trato injusto en el trabajo. Son un 70,83% los que dicen que solo en ocasiones mínimas ven reconocidos todos sus esfuerzos e igualmente les ocurre con la justicia en su puesto de trabajo, lo ven como un puesto injusto a la hora de ser tratados. Por el contrario es un porcentaje del 17,58% los que opinan que si se les reconoce sus méritos y su trabajo, y que el trato recibido por todos los trabajadores es el mismo para todos.

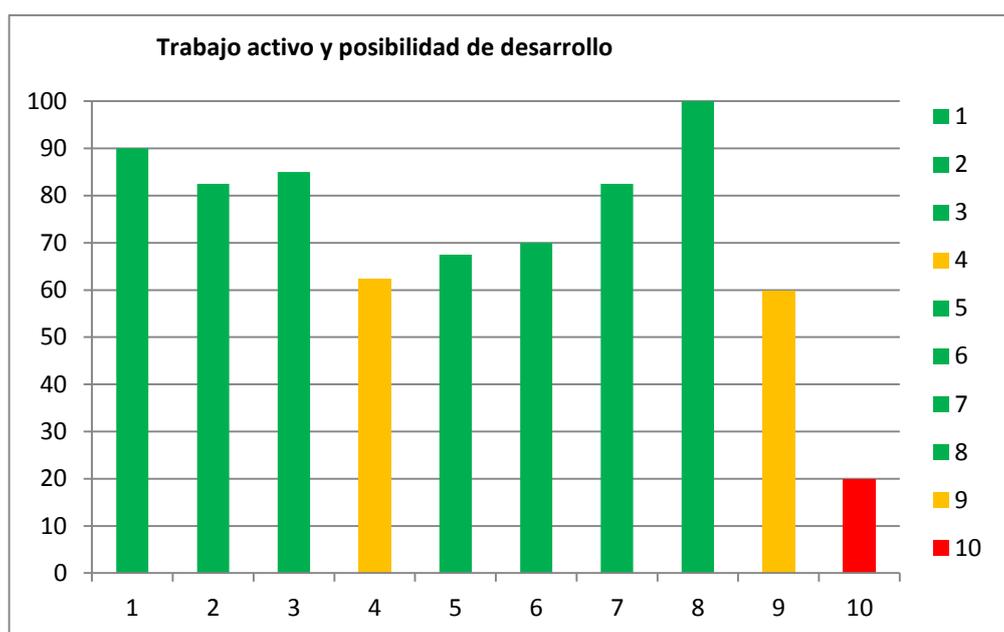


Una vez analizado el gráfico que contiene a las seis dimensiones nos disponemos a explicar cada una de ellas de forma individual para cada uno de los 10 trabajadores que han participado en esta investigación.

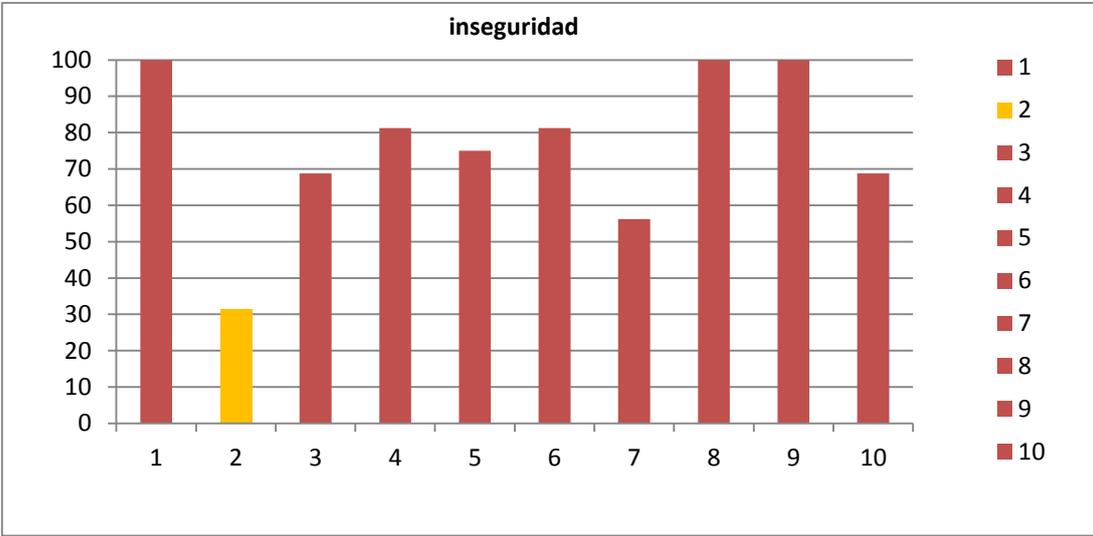
Para comenzar la exigencias psicológicas será nuestra primera dimensión a investigar, como bien se puede observar en el gráfico que se muestra a continuación son diez los trabajadores que se han prestado a colaborar, solo uno de ellos no se siente agobiado en su trabajo a la hora de realizar sus tareas, pero nos llama mucho la atención como la mayoría de ellos se muestran en la gráfica de color rojo, significando que se sienten agotados realizando sus actividades laborales, que la mayoría de ellos les es imposible realizar el gran número de actividades que han de realizar en el escaso tiempo que tienen para reaccionar o para realizarlo en un trabajo como es el de pescador que han de responder de forma rápida y segura.



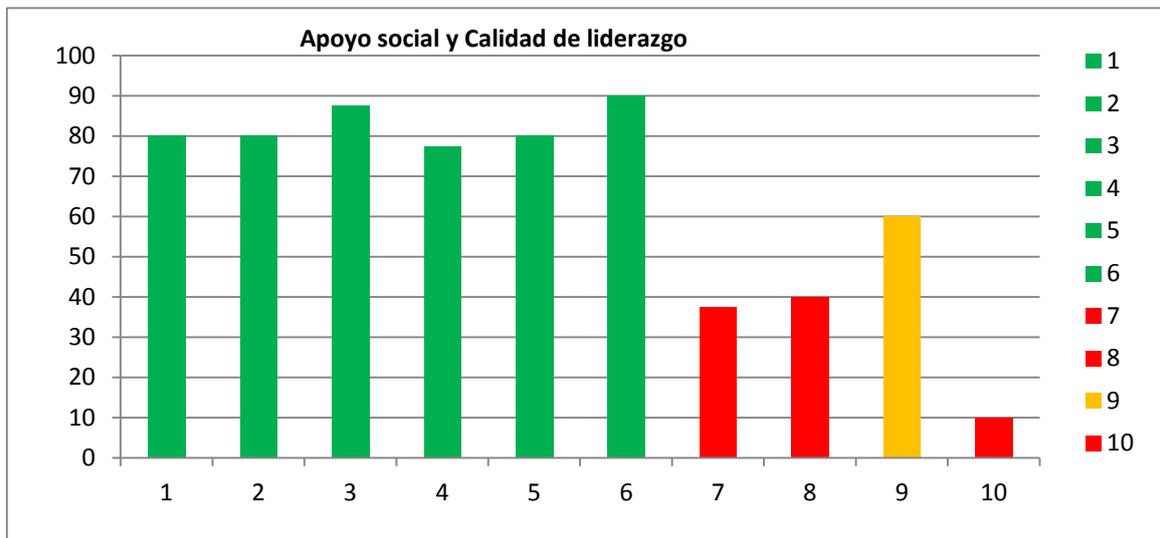
En cuanto a lo significativo del trabajo activo y desarrollo profesional es interesante mencionar las altas puntuaciones en cuanto a esta dimensión se refiere, la mayoría de los trabajadores se encuentran bien o ven positiva y posible la promoción en su trabajo y el desarrollar sus habilidades, es más, cada vez que salen al mar deben dar lo máximo de sí mismos y poner más de su parte, pero en lo que todos coinciden es que este es un trabajo en el cual todos los días se aprende algo nuevo. En cuanto a nuestra muestra han sido solo tres los trabajadores que no están de acuerdo con lo que opinan sus compañeros, pero es sobre todo uno que opina totalmente lo contrario, es decir, que en su trabajo no tienen ninguna posibilidad de desarrollarse, aunque es necesario mencionar que el porcentaje obtenido es mínimo 20% sobre el total.



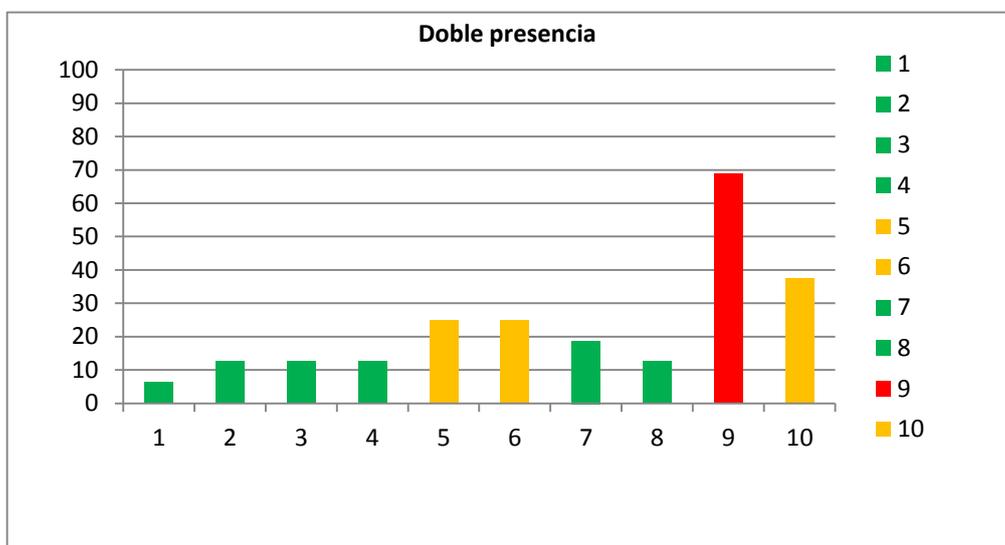
En cuanto a la inseguridad es la dimensión más característica y que más llama la atención por su alto grado negativo en cuanto a los trabajadores. El 100% de los trabajadores encuestados han tenido opinión negativa en lo referente a este concepto, todos ven negativo la seguridad en su puesto, la estabilidad en el mismo y ven muy inseguro también el encontrar otro puesto de trabajo si en algún momento de su vida tuviesen que dejar este, en definitiva, esta es la dimensión más característica y que más preocupado tiene a los trabajadores del mar. Llama mucho la atención como ningún trabajador ha dado una puntuación positiva en cuanto a este tema, como todos los trabajadores que se encuentran en esta empresa se sienten tan inseguros y con tanto miedo y aun así continúan con su trabajo, y como tres de ellos se sienten inseguros al cien por cien, como viven con ese miedo y con el no saber qué ocurrirá. En definitiva, es el 99% los trabajadores que se encuentran por encima del 50% en cuanto a esta dimensión, algo muy significativo.



A continuación evaluaremos la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo, en la cual podemos ver un cambio progresivo, es decir, como nuestros seis primeros trabajadores encuestados se sienten apoyados en su trabajo tanto por su superior como por su jefe y demás, con un porcentaje relativamente alto, alrededor de un 80% en todos los casos. Por el contrario los cuatro trabajadores restantes opinan lo contrario, no se sienten valorados en su puesto de trabajo, no reciben el apoyo que necesitan ni la comprensión requerida tanto por sus compañeros como por su superior directo. Estamos hablando de un treinta por ciento de la muestra con unos datos significativos obtenidos por debajo del 40%.



Para ir acabando, hacer referencia a la doble presencia que hace el trabajador en su puesto de trabajo y en las tareas del hogar. Un 60% de los trabajadores no sienten presión en cuanto a la realización de sus tareas laborales y del hogar o no se encargan de ambas tareas, es decir, solo de los temas laborales. Por el contrario un 40% de ellos si ocupan ambos cargos, tres de ellos de modo más general y con ayuda en casa, con porcentajes no muy altos, pero el más significativo es el de una de las trabajadoras que se ocupa tanto de las tareas que se realizan en su puesto de trabajo como de los temas de su casa, siendo la principal responsable de las tareas del hogar como bien podemos ver en el grafico representado con un 68,75%.



Para acabar nuestra investigación, la última dimensión a analizar es la estima, en la cual algunos de los trabajadores si se sienten estimados y reconocidos en su puesto de trabajo pero son la gran mayoría los que opinan lo contrario. Un cuarenta por ciento de los trabajadores encuestados solo en algunas ocasiones ven reconocido todo su esfuerzo y trabajo, pero en

otras ocasiones esto no ocurre igual. Y otro cuarenta por ciento ven nulo el reconocimiento por parte de sus compañeros jefes inmediatos y superiores en cuanto a las tareas que realizan día a día en su puesto de trabajo, por ejemplo el último de los trabajadores que ha sido encuestado no ha obtenido ni siquiera una mínima puntuación, su puntuación es de un cero por ciento en cuanto a lo referente a esta dimensión o lo que es lo mismo que nunca se ha visto reconocido públicamente ni individualmente por el trabajo que realiza por parte de ninguna de las personas que conforma esta pequeña empresa.

CONCLUSIONES

Tras el estudio hemos podido ver cómo tanto la inseguridad como las exigencias psicosociales son las dimensiones con mayor riesgo para los trabajadores. Los trabajadores necesitan apoyo de sus superiores para realizar las tareas, tiempo para realizarlas y no exigírsele más de lo que pueden hacer porque esto les lleva a un agotamiento tanto físico como psíquico. El trabajo del mar es uno de los trabajos más duros y desfavorecidos para los trabajadores son muchas horas las que trabajan (de 6:00 a.m. a 18:00 p.m.) para un salario base muy bajo y siempre en función de la pesca que realicen, es decir, si un día tienen un mal día o no salen a pescar ese día no tiene salario. Y a la vez es un trabajo muy duro y arriesgado que debe ser realizado en unas condiciones que a veces llegan a ser pésimas.

La inseguridad del puesto les lleva a muchos de los trabajadores a sentir miedos y a estar en continua preocupación en su puesto. Muchos de ellos se esfuerzan al máximo para hacerlo lo mejor posible y conseguir una buena pesca diariamente para no perder su puesto y seguir llevando comida a casa pero muchos de ellos a la larga esta preocupación le genera un gran estrés muy negativo. Ellos mismos comentaron que si perdiesen su puesto de trabajo en la pesca no sabrían que posibilidades tendrían de encontrar otro, consideran unas posibilidades nulas y más con la crisis actual que estamos viviendo. Muchos de esos trabajadores dicen que las causas son debidas a la gran competencia que hay en el mercado que les lleva a esforzarse tanto por ser los mejores y a los grandes costes que conlleva su producción.

En cuanto al apoyo social varía en función de cada persona, es decir, de cómo cada uno lo percibe y de jefe inmediato de cada trabajador. Nos podemos encontrar desde jefes de una mediana edad que según las entrevistas y preguntas realizadas suelen ser los que menos apoyo dan a sus trabajadores, como jefes de avanzada edad que son los que más apoyan a los trabajadores y más ayuda y comprensión les ofrece y también hemos podido encontrarnos con barcos de pescadores que está compuesto totalmente por familiares por lo cual el apoyo que

reciben de unos a otros y la ayuda es aún mayor, se entienden claramente aunque también es verdad que siempre se ha dicho que a mayor confianza mayor malentendidos.

Como conclusión saber que aquellos trabajadores que más autonomía tienen, que más ayuda reciben por parte de compañeros y superiores, que más tiempo libre y estima reciben son los más contentos en su puesto de trabajo. Realizan su trabajo con entusiasmo y con ganas, ellos mismos eran quienes decían que era una aventura salir mar adentro y que cada día era algo nuevo que vivir y descubrir aunque era cierto que es un trabajo muy duro y arriesgado.

BIBLIOGRAFÍA

Carro Martínez, P., y García Puente, N.(2004) *Aspectos de seguridad en la pesca bajuna*. INSHT.

CeiMar (2013). *Dossier Informativo*. Institutos de Investigación CACYTMAR y CAIV. <http://www.campusdelmar.es/archivos/dossiers/1380618265-dossier-ceimar-2013-julio.pdf>.

De Cuyper, N. y De Witte, H.(2008a). Job insecurity and employability among temporary workers: A theoretical approach based on the psychological contract. En k. Näswall, J. Hellgren y M. Sverke (eds.), *The individual in the changing working life* (pp.88-107). Cambridge, RU: Cambridge University Press.

Ministerio de empleo y seguridad social (2014). *Estadísticas de accidentes de trabajo*.

Mohr, G.B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity, *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.

Moreno Jiménez, B., y Garrosa Hernández, E. (2013). Salud laboral. *Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid Edición Pirámide.

REAL DECRETO 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca. BOE nº 188, 07-08-1997.

Rodríguez Muñoz, A., Moreno Jiménez B., Vergel, A. I. S. y Garrosa, E. G. (2010). Post-traumatic symptoms among victims of workplace bullying: Exploring gender

differences and shattered assumptions. *Journal of Applied Social Psychology*, 40 2616-2635.

Sparks, K., Faragher, B. y Cooper, C. (2001). Wellbeing and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 74(84), 489-509.

Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Ámsterdam: VU Uitgeverij.

Villar Cañada, I., y Vallecillo Gámez, R. (2011). *Reestructuraciones empresariales, riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*. Granada: Edición Comares.

Web-grafía

http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/RegimenesQuieneslos10548/RegimenEspecialdeTr32840/index.htm

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/85A8B216-6068-459B-A6F9E9A3D101AEDA/146996/RiesgosPsicoDefinicion.pdf>

<http://www.campusdelmar.es/archivos/dossiers/1380618265-dossier-ceimar-2013-julio.pdf>.