



UNIVERSIDADE DA CORUÑA



ESCOLA TÉCNICA SUPERIOR DE
NÁUTICA E MÁQUINAS

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

“LA IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL EN EL ENTORNO LABORAL PARA GARANTIZAR UNA GUARDIA DE MÁQUINAS SEGURA”

MÁSTER EN “INGENIERÍA MARINA”

ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE NÁUTICA Y MÁQUINAS

SEPTIEMBRE – 2023

AUTOR: CARLOS EMILIO MELLA CASAL

DIRECTOR: REBECA BOUZÓN OTERO

“Ni tus peores enemigos te pueden hacer tanto daño como tus propios pensamientos”

Siddhartha Gautama (Buda).

Chui: Cuando terminé los agradecimientos del TFG jamás imaginé que acabaría comenzando a dedicar este TFM a alguien que todavía no conocía. Tú has sido mi última inspiración y regalo en mi vida. Gracias por toda la motivación profesional y personal. Fui tu alumno, luego tu compañero y finalmente tu amigo. “Es bueno haber tenido un amigo”.

Papá y Mamá: Gracias por aguantarme por tres décadas. No hay palabras en ningún idioma que puedan expresar mi amor incondicional hacia vosotros. La gratitud y el apoyo que recibo cada día de mi vida es inmensurable. Continuamente levantáis mi espíritu. Sois mi roca, no sabéis la suerte que tengo de teneros.

Arnau: Mi hermani. De Helsinki al mundo. Desde alumno que me venías a recoger cada vez que pisaba el puerto y no me has fallado nunca. Has sido un apoyo, un subterfugio para poner los pies en la tierra por unas horas... y la mente también. Gracias por aconsejarme y escuchar mis miedos, calmar mi ansiedad y darme fuerzas cuando no puedo más. Por muchos más cócteles en el Candy Darling cada vez que atraque en Barna. T'estimo.

Anxo: Gracias por tu sinceridad y responsabilidad afectiva. Gracias también por pinchar y reventar mi burbuja, y hacer que me dé de bruces con la pura realidad. Por mucho que te empeñes en que vea lo duro que es el mundo, me siento seguro sabiendo que habitan en él ángeles como tú. Sabes, cada vez que pise Portugal me acordaré de ti. Cuánto tiempo desperdiciado...

María: Gracias por seguir navegando a mi lado. Gracias por tu apoyo y por las risas, ¿Por qué no?, Me siento honrado de lo lejos que hemos llegado para lo diferentes que somos y estoy emocionado por lo lejos que aún podemos llegar. No hay allí, ahí.

- Gracias a todas las personas que me han apoyado, tanto profesionalmente como personalmente, en mi singladura de la vida. Gracias por entender lo que no es solo una profesión sino una forma de vida y que, a pesar de mi ausencia en momentos importantes, me dirigen la palabra.

RESUMO

Tras a pandemia do COVID-19 que vivimos recentemente, realizáronse moitos estudos sobre as consecuencias e o impacto que provocan factores como, por exemplo: o illamento, a soidade, a convivencia continua coas mesmas persoas, a falta de contacto físico coa familia e cos amigos, e moitos outros que son, en definitiva, os mesmos factores aos cales está sometida a xente do mar.

Por outra banda, son moitos os estudos existentes que demostran que a fatiga e o estrés supoñen un risco para poder realizar unha garda de máquina segura. Tendo en conta que as consecuencias do estrés e do cansazo son moi similares e, en moitos casos, están directamente relacionadas coa saúde mental, este estudo pretende garantir que se cumpran as prácticas de seguridade no traballo, e que o traballo sexa vixiado e controlado e tamén que se teña en conta o cumprimento dos requisitos legislativos e as medidas para garantir a seguridade da vida humana no mar a nivel de xestión. Este traballo pretende evidenciar unha capacidade de autoformación, creatividade e investigación cuestionando estas prácticas e prescricións legislativas que concirnen un tema de interese científico e actual de carácter social, que demostran o desenvolvemento do pensamento lóxico e do xuízo moi marcado por competencias transversais e competencias adquiridas tras o paso pola Universidade da Coruña como a creatividade, a igualdade e o espírito crítico.

Con este traballo preténdese realizar un estudo de caso intrínseco sobre a importancia da saúde mental para unha garda de máquina segura, analizando polo miúdo os factores tan particulares aos cales está sometida unha persoa cunha alta responsabilidade laboral, como é non comprometer a seguridade dun buque. O estrés, a ansiedade, a depresión e outros problemas de saúde mental poden ter un impacto significativo no rendemento laboral, que empeora ao estar a bordo. Tamén se cuestionará se son suficientes os esforzos das navieiras e das institucións públicas das cales depende a Mariña Mercante española.

Para apoiar este estudo, complementábase cunha enquisa para obter datos obxectivos e cuantitativos para analizar, co fin de contribuír á investigación académica e científica utilizando os datos e as conclusións recollidas para contribuír a unha comprensión máis

profunda da saúde mental desde unha perspectiva non terapéutica nin médica, pero en primeira persoa, que sirva de base para comezar a abordar os desafíos relacionados coa saúde mental, así como promover a concienciación dentro desta profesión.

RESUMEN

Tras la pandemia del COVID-19 que nos ha tocado vivir recientemente, son muchos los estudios que se han llevado a cabo sobre las consecuencias e el impacto que han tenido en nuestra salud mental factores como son, por ejemplo: el aislamiento, la soledad, la convivencia continua con las mismas personas, la falta de contacto físico con familiares y amigos, y muchos otros que son, en definitiva, las mismas causas a los que está sometido un marino.

Por otro lado, son muchos los estudios existentes que demuestran que la fatiga y el estrés suponen un riesgo para poder realizar una guardia de máquinas segura. Teniendo en cuenta que las consecuencias del estrés y la fatiga son muy similares y, en muchos casos, están directamente relacionados con la salud mental; con este estudio se pretende garantizar que se observan las prácticas de seguridad en el trabajo, y que se vigilan y controlan el cumplimiento de las prescripciones legislativas y las medidas para garantizar la seguridad de la vida humana en el mar a nivel de gestión. Con este trabajo se pretende demostrar una capacidad de autoformación, creatividad e investigación cuestionando estas prácticas y prescripciones legislativas, que atañen un tema de interés científico y actual de índole social demostrando el desarrollo de un pensamiento y juicio lógico muy marcado por competencias y habilidades transversales adquiridas al pasar por la Universidad de A Coruña como son la creatividad, la igualdad y el espíritu crítico.

Con este trabajo se busca realizar un estudio de caso intrínseco sobre la importancia de la salud mental para una guardia de máquinas segura, analizando en detalle los factores tan particulares a los que se ve sometida una persona con una alta responsabilidad laboral como es no comprometer la seguridad de un buque. El estrés, la ansiedad, la depresión y otros problemas de salud mental pueden tener un impacto significativo en el desempeño laboral que se ven potenciados al estar embarcado. Se cuestionará también si los esfuerzos por parte de las navieras y de las instituciones públicas de las que depende la Marina Mercante española son suficientes.

Para apoyar este estudio, se complementa con una encuesta para poder obtener datos objetivos y cuantitativos que analizar para, así, aportar a la investigación académica y científica empleando los datos y las conclusiones recopiladas con el fin de contribuir a una comprensión más profunda de la salud mental desde una perspectiva no terapéutica ni médica sino en primera persona, que, de este modo, sirva de base para comenzar a abordar los desafíos relacionados con la salud mental, y promover su concienciación dentro de esta profesión.

ABSTRACT

After the COVID-19 pandemic that we have recently experienced, many studies have been carried out on the consequences and impact that factors such as, for example: isolation, loneliness, continuous coexistence with the same people, the lack of physical contact with family and friends, and many others that are, in short, the same factors to which a seafarer is subjected.

On the other hand, there are many existing studies on fatigue and stress that involve a risk to ensure a safe engine watch keeping. Considering that the consequences of stress and fatigue are very similar and in many cases are directly related to mental health, this work aims to ensure that safety practices at work are well executed, and that the work is monitored and controlled to guarantee full compliance with legislative requirements and mandatory measures to ensure the safety of human life at sea at the management level. This work also aims to demonstrate a capacity for self-training, creativity and research by questioning these practices and legislative prescriptions that concern a topic of scientific and current interest on social issues, demonstrating the development of logical thinking and judgment highly influenced by transversal competencies and skills acquired after graduating at the University of A Coruña such as creativity, equality and a critical spirit.

This work seeks to effectuate an intrinsic case study on the importance of mental health for a safe engine watch keeping, analyzing in detail each factor to which a person with a high demanded responsibility in his workstation, such as not compromising the safety of a vessel. Stress, anxiety, depression, and other mental health problems can have a significant impact on work performance, that is enhanced by being on board. It will also

be questioned whether the efforts by the shipping companies and the public institutions on which the Spanish Merchant Navy depends are sufficient.

To support this study, it is complemented with a survey to obtain objective and quantitative data to analyze in order to contribute to academic and scientific research using the data and conclusions collected to promote towards a deeper understanding of mental health from a non-therapeutic perspective but in first person to serve as a basis to begin to address the challenges related to mental health, as well as to provide its awareness within this profession.

ÍNDICE GENERAL

1. OBJETO.....	6
2. INTRODUCCIÓN	7
2.1. Guardia segura de máquinas.	8
2.2. Normativa	11
2.3. Factores de riesgo	15
2.4. Factores sociales y culturales.....	19
3. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Variables.....	25
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA ENCUESTA.....	28
5. PROPUESTAS DE MEDIDAS PARA UN AMBIENTE DE TRABAJO MÁS SEGURO.	53
6. CONCLUSIONES.....	55
7. BIBLIOGRAFÍA.....	56
8. REFERENCIAS.....	58
9. DISPOSICIONES LEGALES Y NORMAS DE REFERENCIA APLICADAS	61
10. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	61
11. ÍNDICE DE FIGURAS	64
ANEXO: ENCUESTA	

1. OBJETO

A lo largo de mis estudios universitarios siempre me he centrado en adquirir conocimientos y preocuparme de temas de actualidad social por lo que me he involucrado ininterrumpidamente en muchas luchas activistas y me he dedicado de lleno a concienciarme sobre diversas causas sociales que perseguían una sociedad libre de discriminación donde exista una igualdad real y efectiva de oportunidades independientemente de las capacidades y las circunstancias personales y sociales de cada persona. Creo que el espíritu crítico y la igualdad está en perfecta comunión con los valores que se pretenden transmitir transversalmente a todos los que hemos pasado por la Universidad de A Coruña.

En este trabajo me centraré en un tema de actualidad que atañe especialmente a mi generación, donde la salud mental es una prioridad, ya sea porque tenemos un mayor acceso a la información, porque nos hemos liberado de ciertos prejuicios de generaciones anteriores y o tenemos menos miedo al estigma o a exteriorizar y buscar apoyo emocional. Pero sin entrar en las causas psicosociales de por qué es un tema de actualidad, nos centraremos en su importancia para crear un ambiente seguro de trabajo, donde no priorizar una buena salud mental puede acarrear dificultades y poner en riesgo la seguridad del buque y de las personas, prioridad absoluta a tener en cuenta por parte de las navieras.

Para complementar este trabajo se pretende investigar en mayor profundidad cuál es la opinión de la oficialidad del departamento de máquinas mediante una encuesta anónima cuyas preguntas han sido cuidadosamente seleccionadas basándome en mi experiencia personal en mi corta trayectoria como Oficial de Máquinas de la Marina Mercante española.

Si bien, en este trabajo comienzo empleando un lenguaje en primera persona del singular, tan poco tradicional de trabajos académicos, no se debe a querer restarle seriedad, sino a que la motivación que hay detrás no me permite dotarlo de un carácter impersonal. En mi corta experiencia laboral, desde que comencé a embarcar como alumno de máquinas el 3 de julio de 2020, he tenido que ser parte observadora de un intento de suicidio, dos jefes de máquinas que se vieron obligados a solicitar la baja por

temas de salud mental y de innumerables situaciones de tensión y ansiedad en las que a veces he sido también parte protagonista.

Con esta investigación se pretende analizar a través de la opinión de compañeros y compañeras de profesión si se le está dando la importancia a la salud mental tal y como se debería para poder enfrentarse a una guardia de máquinas, donde se pone en riesgo no solo la operatividad del buque sino nuestras propias vidas.

2. INTRODUCCIÓN

El primer paso antes de analizar su importancia para una guardia segura será definir que es la salud mental.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como

“... un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia” (OMS, 2001).

Por tanto, salud mental es sinónimo de salud al estar implícito salud mental dentro de la propia definición de salud. Pero en el informe sobre la salud en el mundo de 2001 bajo el epígrafe de nuevos conocimientos, nuevas esperanzas, da un paso más allá la organización mundial de la salud definiendo salud mental como:

... “un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2001).

Por ende, aunque luego se analizará que en una guardia de máquinas hay presiones que van más allá de la normalidad de la vida por las circunstancias intrínsecas y el riesgo al que se enfrentan los trabajadores, desde un punto de vista más superficial y desde una perspectiva económica vemos que la salud mental afecta a la productividad del individuo, y consecuentemente al beneficio económico de la empresa y a la contribución a la comunidad donde el trabajo en equipo y el tiempo de reacción se ve limitado. Por lo que, queda plenamente justificada y relacionada la importancia de la salud mental en cualquier puesto laboral pero especialmente en aquellos donde existen factores de riesgo, factores sociales y culturales y donde poder garantizar la seguridad comprende

unas exigencias superiores a lo habitual por las características peculiares como es estar embarcado que se analizarán luego en profundidad.

Los objetivos serán definir que es una guardia segura de máquinas y como se ve garantizada a través de la normativa en relación con la salud mental, estudiando sus puntos flacos y analizando factores de riesgo, factores sociales y culturales que afectan a la salud mental del oficial de máquinas comprometiendo la seguridad del buque.

Para reforzar esta investigación se realizará una encuesta sobre salud mental a bordo para una guardia de máquinas segura, ya que, puede ser una herramienta valiosa a la hora identificar necesidades y problemas específicos que afectan a este sector concreto, analizando si hay una necesidad real de diseñar servicios específicos, poder evaluar el impacto de la salud mental y eventos traumáticos a la hora de poder desarrollar una guardia de manera efectiva así como analizar si son suficientes los recursos asignados por parte de las navieras y las autoridades. Como fin último, aunque marcado desde una ambición casi irrealizable, aportar a la investigación académica y científica empleando los datos y las conclusiones recopiladas para contribuir a una comprensión más profunda de la salud mental desde una perspectiva no terapéutica y tampoco médica sino en primera persona para que sirva de base para comenzar a abordar los desafíos relacionados con la salud mental, así como promover su concienciación dentro de mi profesión.

Por último, se proporcionarán una serie de recomendaciones y conclusiones.

2.1. Guardia segura de máquinas.

En el convenio STCW, Normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar de 1978 enmendado, en su capítulo VIII se dan unas directrices para garantizar que se desempeñe una guardia de forma segura, pero en ningún momento se define lo que es una guardia segura, por tanto, vamos a definirla teniendo en cuenta las disposiciones que presenta este convenio.

Una guardia segura según la Regla VIII/1 se da cuando el encargado de la guardia esté en plena aptitud para el servicio y haya descansado lo suficiente, sin estar bajo los efectos de las drogas y el alcohol. Para poder garantizar esta seguridad de manera

continua y que no se vea comprometida en ningún momento ya que siguiendo la regla VIII/2 estas guardias deberán ser adaptadas a las circunstancias y a las condiciones imperantes. Además, en la Sección A-VIII/2 parte 1, punto 2 se especifica que el oficial encargado de la guardia de máquinas deberá haber recibido la formación adecuada y estar debidamente cualificado.

En la parte 3 se enumeran los principios de gestión de los recursos de las cámaras de máquinas como son una correcta organización de todo el personal de guardia dependiendo de las circunstancias y designando al personal en función de su formación y aptitud. Cada persona encargada en la guardia deberá ejercer sus responsabilidades individuales y sus responsabilidades como parte del grupo para garantizar que los recursos disponibles se optimizan al máximo sobre todo en situaciones especiales. La comunicación debe también ser fluida en todo momento y en caso de duda se consultará con el jefe de máquinas.

En la parte 4 se observa que referente al cambio de guardia no se realizará si se observa que el relevo no está en un estado que permita desempeñar correctamente sus cometidos.

Y, por último, para garantizar la guardia segura se comprobará el estado de todas las instalaciones y los medios disponibles acatando todas las órdenes desde el puente, así como que se velará por el cuidado de todas las máquinas, equipos y sistemas. Se realizarán rondas de inspección en búsqueda de desperfectos.

Una guardia segura se limita a tener formación adecuada y a mantener las aptitudes al 100% simplemente garantizando un descanso adecuado. Pero ¿por qué considerar la salud mental un criterio importante que compromete la seguridad de una guardia de máquinas?

Una de cada cuatro personas de la población general padecerá problemas de salud mental en su vida y debido a la naturaleza peculiar del trabajo de los marinos en un lugar donde existe un mayor riesgo de desarrollar cuestiones relacionadas con la salud mental y el bienestar. (Haughton, 2020).

Además, las cuestiones relacionadas con la salud mental y el bienestar impactan en la habilidad de una persona de realizar su trabajo de forma segura y profesional. (Haughton, 2020).

Es un tema muy en boga en la sociedad actual, que todavía no ha sido trasladado al sector marítimo. Recientemente, en el año 2019 se creó un grupo de salud mental y bienestar para el marino en la que participaron organizaciones privadas con fines comerciales, organizaciones no gubernamentales y compañías aseguradoras pertenecientes a todo el sector marítimo mundial con el objetivo de trabajar de manera colaborativa y mejorar los estándares de formación en salud mental y bienestar a los marinos.

Además, según datos de la OMS los problemas de salud mental han aumentado como consecuencia de la pandemia y el confinamiento, provocando un aumento en el nivel de estrés y ansiedad. Las causas son principalmente el aislamiento y la falta de contacto social, la dificultad en la conciliación con la vida personal y los problemas laborales. Es por ello por lo que, resulta sorprendente que no haya estudios ni nunca se haya planteado estos temas en un embarque o en una realización de una guardia de máquinas ya que en este trabajo se dan muchas características comunes que hemos vivido durante el confinamiento en tiempos de pandemia.

Cuando se realiza una guardia de máquinas las personas pueden estar pasando por estados depresivos y o ansiedad y pueden verse superados aumentando aún más su nivel de ansiedad, o en caso de privación de sueño puede llevar a un aumento de consumo de sustancias estimulantes que no tienen por qué ser ilegales pero que si afectan a sus capacidades. Las causas no siempre tienen porqué deberse a un episodio de estrés a largo plazo o a problemas ya existentes sino que en el trabajo a bordo hay muchos factores estresantes que van más allá de la fatiga y los problemas de sueño, como pueden ser una carga laboral excesiva, un exceso de ruido, vibraciones, cambios bruscos de temperatura, la morriña, el hecho no saber si se van a extender el contrato laboral o que si es posible que si te lo extiendan a más días de campaña aunque tú no estés de acuerdo, las condiciones en las que se vive a bordo, el trabajar bajo una situación de peligro constante, el trabajar en zonas de piratería, la pobre conexión o la

falta de conexión a internet en un mundo globalizado, malas noticias que llegan desde casa, la soledad y el no congeniar con compañeros de trabajo con los que tienes que lidiar dentro de la guardia y fuera de ella, o que se esté sometido a un liderazgo tóxico. Así como también las condiciones de la guardia de máquinas donde navegando a veces, uno se encuentra solo en horarios intempestivos que generalmente son de sueño por lo que la soledad y muchos otros de los factores que hemos nombrado se ven magnificados.

Todas estas situaciones particulares pueden resultar en cambios de comportamiento social como por ejemplo que personas introvertidas sean más extrovertidas o viceversa. Que se propicien situaciones de conflicto o discusiones, o que la gente tenga una aptitud fría y distante y poco comunicativa. Mostrar agresiones verbales o contestaciones pasivo-agresivas.

Es común en situaciones de estrés aumentar el consumo de alcohol y tabaco, morderse las uñas o tener sentimientos de pavor y la sensación de no estar disfrutando la vida y estar perdiéndola al estar embarcado lejos de tu vida en tierra. Estos sentimientos negativos impiden la concentración en la vida laboral diaria y empeoran conforme avanzan los días de campaña.

Por lo que es especialmente importante, concienciar sobre los problemas de salud mental en la sociedad en general, especialmente en la vida a bordo, desde un punto de vista donde se ponga en valor la diversidad cultural y desde diferentes enfoques. Además, el estigma y no poder compartir situaciones concretas directamente relacionadas o que las potenciaría como puede ser un ambiente discriminatorio por miedo a que puedas ser juzgado y que tus valoraciones no sean tenidas en cuenta puede exacerbar las afecciones relacionadas con la salud mental. La empatía es casi un requisito para poder realizar un trabajo en equipo de manera exitosa como es una guardia de máquinas.

2.2. Normativa

No hay una normativa clara a unos requisitos que cumplir respecto a la salud mental, ni por parte del Estado español ni por parte de la Unión Europea.

No hay ninguna disposición para la concienciación sobre la salud mental y la formación en bienestar en las convenciones de STCW (Enmendado).

No hay ninguna disposición explícita en el código MLC (2006) sobre la concienciación sobre la salud mental y la formación en bienestar, aunque sí requiere que se realicen programas de promoción de la salud y educación sanitaria (norma A4.1 Atención médica a bordo de buques y en tierra en el artículo 1. e) de la página 54.

Primeramente, analizaremos los requisitos para ser apto para poder realizar una guardia de máquinas en el Estado español, por lo que analizaremos que requisitos debemos cumplir referentes a la salud mental para que nos expidan el certificado médico que nos exigen para trabajar como oficial de máquinas. A pesar de que, la Organización Marítima Internacional (OMI) da unas directrices a cumplir, son los estados los que tienen la competencia de decidir y establecer sus propios límites para poder embarcar. Además, son los que deben ejecutar programas y campañas en favor de la salud mental y los que pueden exigir más allá de los mínimos recomendados por la OMI.

En España es el Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque donde en su anexo II se especifican estos criterios para la valoración de la aptitud para el embarque. En el apartado 2 menciona procesos de especial consideración, aunque deja claro que será el examinador quien evalúe estas cuestiones, teniendo una exigencia mayor si se trata de un primer embarque y si un embarque puede empeorar y perjudicar algún trastorno o patología que ya tenga el marino y se esté tratando en una situación temprana.

El artículo 2.5 trata lo que denomina de una forma bastante patologizante los trastornos mentales y del comportamiento. A la hora de valorar la aptitud para el embarque se debe analizar la capacidad del individuo para llevar una vida autónoma, y para la convivencia a bordo y en caso de que presente algún trastorno, que la actividad laboral no le repercuta de manera negativa y sea posible el seguimiento, así como valorar que a bordo pueda o no aparecer un cuadro severo. Podrá exigírsele al marino un informe de un especialista si fuese necesario. Las consultas sanitarias son muy limitadas, y en cinco minutos de conversación es difícil poder analizar la forma en la que una persona percibe

y socializa con otras personas, que existan niveles de ansiedad social, o inestabilidad emocional entre otras.

A continuación, enumera las personas que no serán aptas para el embarque.

En el artículo 2.5.1 menciona a las personas que presenten retraso mental, que define como aquellas personas con coeficiente intelectual inferior a 70, evaluados por un especialista. Sin embargo, al igual que mucha gente no sabe ni a que grupo sanguíneo pertenece tampoco sabe que coeficiente intelectual presenta. Además, es bastante discriminatorio hacia el colectivo con diversidad funcional que hay tareas que podría desarrollar perfectamente, pero sin entrar en esto que no atañe al trabajo, resulta muy estigmatizante que reduzca la salud mental a presentar capacidades cognitivas que no son acordes a la edad biológica.

En el artículo 2.5.2 se centra en las adicciones a los que denomina trastornos por consumo de sustancias psico-activas (abuso, dependencia y trastornos inducidos). Pero especifica una excepción de que se puede ser apto si se presenta un informe favorable de un especialista de que hay un periodo de abstinencia. Aunque no delimita este período y también aclara que el marino no debe presentar secuelas irreversibles que puedan suponer un riesgo. Además, las personas con dependencia a opiáceos son aptos con restricciones si están tomando un tratamiento sustitutivo y presenta este informe médico.

En el artículo 2.5.3 excluye a personas que presentan esquizofrenia y otros trastornos psicóticos si es su primera vez accediendo al mercado laboral de la marina mercante española. En el caso de que ya estén introducidos en este mercado se les podrá dar el apto con restricciones, previa presentación favorable de un informe de un especialista y sin haber presentado síntomas en los 12 meses anteriores y cuyo tratamiento no sea agresivo y limite su capacidad a bordo y que haya posibilidad de un seguimiento continuo.

En el artículo 2.5.4 menciona los trastornos afectivos y del estado de ánimo que conlleven riesgo para la propia seguridad o la de terceros, en el 2.5.5 los trastornos de la personalidad o de la conducta que se manifiesten en conductas antisociales con riesgo para la seguridad de terceros y en el punto 2.5.6 los trastornos del sueño de origen no

respiratorio. Simplemente menciona que estas cuestiones serán tenidas en cuenta por el examinador para valorar si se les proporciona el apto o no a las personas que solicitan el certificado médico. Sin embargo, no existen protocolos o técnicas para poder detectarlo, se limita a una entrevista de tiempo limitado, más limitado aún si se tiene en cuenta el colapso de nuestro sistema sanitario público. En ningún momento se habla de someter a las personas a una prueba psicotécnica o rellenar algún cuestionario. Se piden informes de especialistas, sin embargo, sin las herramientas adecuadas es difícil de detectar situaciones. Además, aunque se habla de un seguimiento, no existe un apoyo médico, solo a las personas que tienen síntomas previos al embarque, pero no se dota de recursos o seguimiento a personas que están embarcadas.

Por último, en el artículo 2.6 menciona enfermedades del sistema nervioso que también serán valoradas a criterio del examinador como que haya síntomas que pueda darse un cuadro severo a bordo o que dificulte el desempeño de sus tareas y se deberá presentar un informe de un especialista.

Como resumen, no están bien definidas las enfermedades mentales ni las limitaciones de capacidad ni las enfermedades psiquiátricas ni se valora una correcta salud mental a bordo. Está todo redactado de manera confusa, y engloba todo en un mismo bloque, poniendo la salud mental al mismo nivel que lo que de manera muy patologizante denomina un retraso mental.

Para la presentación a la prueba de oficial de máquinas de la marina mercante, en el BOE núm. 175, en su sec. III, en la pág.73078 del 20 de julio de 2018, se exige la presentación debidamente cumplimentada del Anexo II en el que se presenta un certificado que acredita cometidos relacionados con la guardia de máquinas de conformidad con la Regla III/1 párrafo 2.3. del convenio STCW y la Sección A-VIII/2 del código STCW. Este certificado deberá estar relleno y firmado por la persona que supervisa al alumno, ya sea jefe de máquinas o un oficial de máquinas cualificado, demostrando un período de embarque no inferior a seis meses. El primer cometido que se exige al alumno y se cumplimenta simplemente consignando con una "X" en la competencia de realizar una guardia de máquinas segura, para lo que se le exige conocimientos, comprensión y suficiencia de los principios fundamentales para una guardia de máquinas, en materia

de seguridad y emergencia y poder gestionar todos los recursos de la cámara de máquinas. Es curioso que valora más el saber escribir y hablar el inglés que saber enfrentarse a situaciones límite en las que muchas veces te vas a encontrar solo. Y que el tener conocimientos, es suficiente para poder gestionar cualquier inconveniente que pueda surgir.

Por tanto, partimos de un escaso filtro a la hora de obtener el certificado médico de aptitud y de una nula valoración de competencias transversales a la hora de realizar una guardia de máquinas segura que no estén directamente relacionadas con el conocimiento y la formación.

Pero una vez que la persona ha sido formada y desempeña ya sus funciones a bordo, sería interesante de analizar que dice la normativa para detectar casos y directrices para poder garantizar una guardia de máquinas segura cuando se dan estos casos.

Para ello nos centraremos en la convención Internacional de Estándares de Formación, Certificación y Vigilancia para Gente del Mar (STCW) del año 1978, en código de formación enmendado en el año 2010. En la parte A, capítulo VIII establece las normas relativas a las guardias. En la sección A-VIII/1 se habla de los peligros de la fatiga para la aptitud para el servicio y se limita el límite de alcohol. Sin embargo, hay más factores que afectan a la fatiga y a la disminución de las aptitudes que no se solucionan aumentando las horas de descanso. Sobre todo, una vez a bordo.

Además, con respecto a la gestión de seguridad para las compañías navieras, con fin de evaluar todos los riesgos que afecten a la seguridad incluido la plena capacidad física y mental, se debe tener en cuenta el Código Internacional de Gestión de Seguridad, IGS. (OMI, 2014). Por tanto, se debería tener en cuenta en la creación de su propio plan de gestión de la seguridad.

2.3. Factores de riesgo

El factor de riesgo que se tiene en mayor consideración por parte de la normativa y casi de manera exclusiva, en el sector marítimo, es la fatiga. Además, se relaciona directamente con la salud mental en su definición en la Circular del Comité de Seguridad Marítima que se presenta a continuación:

“...estado de discapacidad física o mental como resultado de factores como el sueño inadecuado, la vigilia prolongada, prescripciones relativas al trabajo o periodos de descanso que no están sincronizados con los ritmos circadianos y al esfuerzo emocional, físico o mental que pueden disminuir el estado de alerta y la capacidad de operar un buque en condiciones de seguridad o de llevar a cabo tareas relativas a la seguridad”. (OMI, MSC.1/CIRC 1598 Directrices sobre la fatiga., 2019).

Por tanto, al estar incluida dentro de su definición, podemos destacar que la salud mental juega un papel muy importante para poder operar el buque con total seguridad. En esta circular, se informa de las consecuencias que implica la fatiga, pero también sobre las causas como es no respetar los periodos de descanso del personal.

Además, finaliza con un anexo con un formulario para vigilar y notificar la fatiga y el sueño.

La regla 4.3. del convenio MLC destaca lo siguiente: “Que el entorno de trabajo a bordo favorezca la salud y la seguridad a toda la gente de mar” (OIT, 2006). La vida en el mar tiene ciertas peculiaridades como son trabajar por largas temporadas sin días libres, lejos de casa, bajo condiciones meteorológicas adversas, y en muchas ocasiones sin poder pisar tierra en mucho tiempo, teniendo que compartir el tiempo libre con tus propios jefes y con personal con el que es posible que haya ciertas asperezas o no se congenie del todo, situaciones de soledad y de aislamiento, alterando y llevando la salud mental a unos límites fuera de lo común. La vida en el mar es supervivencia, lo positivo es que si se goza de buena salud mental y emocional te ayuda a comprender la resistencia del espíritu humano, pero de no ser así puede conllevar a una inestabilidad emocional causando estragos irreparables.

Cada naviera tiene una política de alcohol y drogas propia. Hay navieras que exigen una prueba antidroga antes de enrolarte y hay navieras que en su plan de gestión cumplen con las disposiciones de la sección A-VIII/1 y siguen las orientaciones de la sección B-VIII/1 del código de formación del Convenio STCW advirtiéndolo a su tripulación sobre el abuso de sustancias ilegales. (OMI, 1978 (enmendado 2010)).

Siguiendo el convenio de la sección A-VIII/1, las administraciones establecen un límite máximo de concentración de alcohol en sangre o en el aliento. El convenio especifica

que el uso indebido de alcohol y drogas repercute en la aptitud y en la capacidad de los tripulantes con responsabilidades que comprometen la seguridad del buque como es el caso de una guardia y no se deberá realizar la tarea hasta que esté la persona plenamente recuperada. Además, las orientaciones de la sección B-VIII/1 alentan a las navieras para realizar programas de prevención del uso de drogas y alcohol buscando orientación en la publicación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) titulada “Programas de prevención del uso de drogas y alcohol en el sector marítimo (Manual para los planificadores). (OMI, 1978 (enmendado 2010)).

Históricamente el alcohol y el uso de drogas de manera recreativa está socialmente asociado y es un falso mito muy ligado a los marinos, y todavía a día de hoy queda parte de ese estigma a la gente del mar.

Como experiencia propia, cuando se realiza el reconocimiento médico, te preguntan si eres bebedor habitual o no, y aunque existen marcadores biológicos en los análisis de sangre como son la gamma glutamil transferasa (GGT), se observa solo en entre el 34% y el 85% de los alcohólicos crónicos. (Cuevas Badenes, Betancourt Pulsan, Sanchis Fortea, Torres Hernández, & Beuge, 1998). Sin embargo, el aumento de GGT puede deberse también al consumo de tratamientos crónicos de metabolismo hepático. Por tanto, podría deberse a la ingesta de medicamentos, al consumo de alcohol o a ambas. Es difícil de detectar y al ser preguntado es fácil mentir o esquivar la pregunta ya que el consumo alcohol está socialmente aceptado.

Como anécdota, recientemente tuve que renovar el certificado médico de aptitud y no salgo de mi asombro que las personas trajesen la muestra de orina a analizar ya de casa.

Cuando se consume una droga, ésta pasa por el hígado y sufre un proceso de “destrucción” en el que se generan unos “restos” llamados metabolitos. (Energy Control, s.f.). Los metabolitos pasan a eliminarse del organismo a través del sudor, de la orina y las heces. Los test de detección sirven para detectar y cuantificar estos metabolitos, generalmente en la orina. La MDMA, la cocaína, la heroína, fentanilo, anfetaminas y opiáceos se detectan hasta 3 días después del consumo, el cannabis, al depositarte en los tejidos grasos del organismo, tardan en eliminarse hasta 10 días después de su

consumo y 45 días en consumidores habituales. Existen en el mercado limpiadores de orina que permiten teóricamente acelerar este proceso.

En el cabello se podría detectar hasta seis meses después del consumo, pero son técnicas muy costosas que solo se pueden obligar a realizar mediante procedimientos judiciales. Es importante recalcar que en un análisis de sangre rutinario como es el del reconocimiento médico no se solicita analizar el consumo de drogas y no se puede realizar en el contexto de un reconocimiento médico laboral sin el consentimiento expreso de la persona. (Energy Control, s.f.).

En resumen, es difícil de detectar a un alcohólico en un reconocimiento médico, los test de drogas solo son válidos si se han consumido en las setenta y dos horas anteriores y bajo el consentimiento expreso de la persona.

Con estos datos es muy probable que en la naviera se enrolen personas drogodependientes, ya que el síndrome de abstinencia, por ejemplo, de la cocaína a menudo no tiene síntomas físicos visibles (Medline Plus, s.f.) y menos en un periodo tan breve como son setenta y dos horas. Sin embargo, en una campaña larga, donde no hay acceso o forma de conseguir estas sustancias, pueden tener efectos sobre la salud mental. Su consumo está ligado frecuentemente a trastornos afectivos como son la depresión y la ansiedad, y al estar embarcado, alejado de la familia, los amigos pueden llevar a querer recurrir a excitantes que en el estado de abstinencia posterior empeora los cuadros depresivos y magnifica la ansiedad.

El alcohol sin embargo es frecuentemente empleado para disociar y desinhibirse, pero una vez pasado los efectos, se agravan los sentimientos depresivos. Además, en casos de consumos crónicos, la privación del alcohol puede terminar en delirium tremens alterando muy intensamente la salud mental e incapacitando totalmente a la persona que sufre la abstinencia.

El consumo continuado de las drogas puede desencadenar un trastorno mental o agravar un trastorno preexistente y en casos más graves trastornos psicóticos. (Mañara, 2018).

España es de los países europeos donde más drogas y alcohol se consume. Las drogas con mayor prevalencia de consumo son el alcohol (77,6%), el tabaco (40,2%) y los

hipnosedantes (12,0%), seguidos del cannabis (9,5%) y la cocaína (2,0%), según el Informe del Observatorio Español de las Drogas y las Adicciones, elaborado con datos de 2015 (Mañara, 2018).

2.4. Factores sociales y culturales

Es importante destacar que en un ambiente de trabajo como es en un buque de la marina mercante es frecuente que su tripulación esté constituida por personas muy diversas de diferentes nacionalidades. Cada país tiene un trasfondo cultural lleno de matices únicos que hacen que estas diferencias sean enriquecedoras, pero en muchos casos también suponen una fuente de conflictos.

En primer lugar, sería destacable la situación que ocupa la mujer y dotar a este análisis de cierta perspectiva de género. En occidente, y más concretamente en el Estado español, el trabajo a bordo sigue siendo un ambiente de trabajo claramente masculinizado. Esto se intensifica más en el departamento de máquinas. Como dato reseñable durante este curso actual del máster de Ingeniería Marina que te da acceso a la obtención de jefe o jefa de máquinas, no hay ninguna mujer matriculada en el mismo. Por tanto, ya se parte de que hay menos mujeres que deciden estudiar una carrera históricamente “de hombres”, y de las pocas que deciden hacerlo, son menos las que desean continuar con el máster que da acceso al rango máximo del departamento.

Durante mis prácticas he tenido que vivir situaciones incómodas como el que no existiese un vestuario de hombres y mujeres. El hecho de que sea un vestuario mixto no supone ningún problema a priori, a pesar de que es habitual el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como determina el estudio “Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” elaborado por el sindicato CCOO y promovido por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Tras hablarlo con mis compañeras no les resultaba incómodo, sin embargo, un compañero decidió no usar el vestuario porque había mujeres usándolo, creando una situación claramente discriminatoria.

En este estudio un 80,4% de las encuestadas se han sentido discriminadas en el trabajo (CCOO, 2021). Esto supone más de 8 de cada 10. Según este estudio las principales causas de discriminación son dirigirse a la mujer de forma ofensiva (61,1%), asignación

de tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional (32,4%), ser relegada en la promoción profesional (25,7%), problemas para acceder o continuar en el trabajo (22,2%), y ser relegada en la formación (15,4%). (EFE, 2021).

Analizando estos datos, podemos ver que en un ambiente de trabajo totalmente jerárquico como es una sala de máquinas, la mujer claramente va a tener más complicado mostrarse autoritaria cuando es posible que se les conteste de forma ofensiva. Debido al techo de cristal, va a tener una mayor dificultad para ocupar cargos acordes a su tarjeta profesional y va a tener problemas para poder continuar en su trabajo, sobre todo ya que el estar embarcada meses obstaculiza aún más la conciliación laboral ya difícil de por sí en cualquier entorno laboral.

Pero de este estudio también se obtienen datos interesantes relacionados directamente con la salud mental como que, a pesar de estas cifras tan altas, el 72% de las víctimas no ha puesto el caso en conocimiento de su empresa y, de ellas, el 61,9% no lo ha hecho por temor a represalias. Raquel Gómez, técnica secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, explica que el hecho de no denunciar y esperar a que el que acosa desista se debe al miedo a que se tomen represalias por parte de la empresa, llevando a que pierda el empleo, a que no se la crea, a que se entere la plantilla y el acoso se intensifique.

En cuanto a las conductas constitutivas de acoso sexual, los porcentajes más elevados corresponden a chistes de carácter sexista (83,1%), piropos y comentarios sexuales (74,8%), gestos o miradas insinuantes (73,3%), contacto físico (67%) y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (30,9%). (EFE, 2021).

Las mujeres indican que estas acciones han sido realizadas principalmente por superiores jerárquicos (47,4%) y por personas de la misma categoría laboral (32,4 %) (EFE, 2021).

Por lo que, en un ambiente de trabajo, jerárquico y masculinizado donde la mujer tiene dificultad para acceder a cargos superiores, implicaría un campo de cultivo para que se propicien estos incidentes indeseados. Además, el hecho de estar en alta mar, y fuera de la guardia de máquinas tener que convivir con sus superiores y demás plantilla laboral, propicia que esta situación de acoso sea de manera continuada.

Estas situaciones afectan a la salud mental de la víctima que provoca que busquen empleo en tierra u otras opciones laborales. El acoso, afecta psicológicamente y fomenta los episodios de ansiedad, depresión, trastorno del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, estados de nerviosismo lo que dificulta la realización del trabajo y el poder desempeñar una guardia segura al verse reducidas capacidades cognitivas muy importantes para desempeñar una guardia segura como son la percepción y la atención. Los síntomas coinciden plenamente con los de la fatiga.

Los datos que se han proporcionado en torno a la mujer poco esperanzadores son solo válidos desde una visión occidentalizada y tomando como base un país como España que tiene una lucha histórica en materia de igualdad, sin embargo en esta profesión muchas mujeres de la marina mercante española están contratadas en navieras extranjeras o bien se les priva de un acceso al mercado laboral internacional por el hecho de ser mujeres, donde no hay mecanismos reguladores ni se realizan este tipo de estudios. El índice de desigualdad de género en España, índice que el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define como un índice que mide la disparidad de género donde una de las consideraciones principales en sus dimensiones es la participación en el mercado de trabajo junto con el empoderamiento y la salud reproductiva, es de 0,74, valor que va de 0 a 1. Sin embargo, por poner un ejemplo, Grecia es el país con mayor número de buques seguido de Japón y China. Grecia tiene un índice de desigualdad de género de 0,122, Japón de 0,099 y de China 0,163. Valores peores que los que corresponden a España. Sin embargo, es sabido que no todos los propietarios de barcos mercantes registran sus buques en sus países de procedencia, la lista de los diez países que enarbolan mayor número de banderas en los buques difiere bastante respecto a la lista de sus propietarios, destacando Panamá por encima de todos. (Caro, 2020). Panamá tiene un índice de desigualdad de género de 0,460. Flaco favor se hace abanderando un buque en un país donde existe una clara desigualdad entre hombres y mujeres, priorizando la elusión fiscal.

Como se explicó anteriormente, la tripulación es diversa y muchas veces siguiendo el mismo propósito de elusión fiscal y recortes en gastos de personal, se suele contratar tripulación que proviene de países con un índice de desarrollo humano medio como es Honduras y a veces incluso bajo. Esto genera dos situaciones, que estas personas sean

personas menos concienciadas y comprometidas con los Derechos Humanos, con menos formación transversal en materia de igualdad fomentando que se den situaciones discriminatorias por motivos de edad, género, capacidades diversas, orientación sexual, religión y creencias prohibidas en un marco jurídico europeo, pero más arraigadas culturalmente en países de bajo índice de desarrollo humano. Y, por otro lado, la discriminación puede ser recíproca, es decir, estas personas sufren también situaciones discriminatorias por su origen étnico, por ser personas racializadas o por ser personas con un permiso laboral pero no de residencia.

Esta situación no es incompatible con la discriminación por otros motivos, por ejemplo, si se trata de una trabajadora podría darse una discriminación doble o múltiple. Por tanto, es importante tratar estas discriminaciones desde una perspectiva interseccional.

Por último, hay que mencionar que según el último informe “Homofobia de Estado” publicado por ILGA Europa en diciembre del año pasado, son 69 los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) que todavía criminalizan los actos sexuales consensuales entre personas adultas del mismo sexo. (Amnistía Internacional, 2021).

Dentro de esos 69, en 10 de ellos, ya que el 1 de diciembre de 2021 se cayó de la lista Botsuana, la homosexualidad se castiga con pena de muerte.

Por tanto, la vida de las personas LGTBI está en peligro en muchos países y son susceptibles de sufrir crímenes de odio. Dentro de este colectivo las personas más vulnerables son las personas trans, según la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), más del 80% de las personas trans están en paro y debido a que más del 75% de las personas reconocen haber visto algún tipo de agresión verbal a personas LGTBI, el 44% del colectivo oculta su identidad de género en el trabajo. (NCYL, 2021).

Además, según datos recogidos por Transgender Europa, en la última década han muerto más de 1500 personas en Brasil, más de 500 en México y más de 100 en Honduras simplemente por el hecho de ser personas trans. Además, explican que estas cifras son muy difíciles de cuantificar y son la punta del iceberg ya que estas muertes no son registradas porque su vida no vale lo mismo.

En los últimos años, se han realizado estudios que indican una mayor prevalencia de intentos de suicidio en personas LGTBI. (Fundación americana sobre la prevención del suicidio, 2017). En estos estudios destacan ciertos factores asociados a esta prevalencia de comportamientos suicidas en personas LGTBI como son el aislamiento social, ansiedad, trastornos mentales, discriminación, intimidación, maltrato, y factores externos estresantes en las que destaca el acoso laboral.

Por tanto, el acceso al mercado laboral se ve muy limitado a países que comulgan y respetan los Derechos Humanos, y no todos los pertenecientes a las Naciones Unidas son una opción válida si la naviera contratante no establece protocolos o bien tiene una política de cero discriminación hacia colectivos minoritarios, sobre todo en aquellas donde conviven empleados de diferente procedencia.

En 2015 en unas jornadas de Gestión de la diversidad organizadas por la Universidad Complutense de Madrid, la exdirectora de IE Business School, una de las principales escuelas de negocios del mundo, Margarita Alonso, explicaba en su ponencia la importancia de ser visible y estar fuera del armario en un entorno laboral. Si bien explicaba que en un ambiente de trabajo, se socializa y más en el caso que nos ocupa como es un buque, la gente habla de su vida personal, de lo que hace con su pareja y con su familia en vacaciones por lo que justificaba que las personas LGTBI no deberían estar en el armario pero en mi opinión llegaba a una conclusión muy reductiva, en la que al final el tener que esconderse en el armario genera que la productividad se vea mermada al tener que esconder e inventarse vidas “paralelas” suponiendo pérdidas económicas para la empresa. En este caso priorizaba la economía de la empresa, pero no debería ser menos importante la salud mental del trabajador que tiene que estar fingiendo no solo en su trabajo sino durante las comidas, las cenas y en cualquier entorno no laboral dentro del buque, lo que intensifica situaciones de ansiedad, tortura psicológica, discriminación interiorizada, miedo y aislamiento voluntario en espacios comunes que luego traslada estos pensamientos durante su guardia.

3. METODOLOGÍA

Se realizará un estudio observacional transversal y descriptivo.

Para recabar datos e información se hará a través de un cuestionario anónimo donde se pretende saber la opinión que jefes de máquinas, oficiales de máquinas y alumnos de máquinas que hayan estado embarcados presentan con respecto a la salud mental y la opinión general que ésta les merece. Este será nuestro ámbito de estudio. Se intentará conseguir una muestra lo más heterogénea posible, teniendo en cuenta que es un trabajo muy masculinizado.

La elección de incluir a los alumnos no es otra que ampliar la muestra a una profesión no muy extendida de por sí, además éstos ya tienen trato de oficiales a bordo y se preparan para realizar una guardia de máquinas y su experiencia definirá si quieren profesionalmente seguir embarcando, así que su opinión debería tenerse también en cuenta.

Es importante no solo intentar llegar a la mayor distribución de edad posible sino a ambos géneros para así poder dar sentido a los factores culturales y sociales que se han descrito en la introducción.

Se desestima el recoger el punto geográfico del que proceden las personas que responden a la encuesta para de esta manera preservar aún más el anonimato.

Para realizar el estudio se empleó la herramienta gratuita Google Forms, el motivo de no usar el análogo de Microsoft, empresa con la que la UDC tiene convenio, no es otro que esta herramienta, no permite la opción de “Otro, especifique cuál” en la pregunta de género para así que el estudio fuese lo más inclusivo posible. Cabe mencionar que el contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

El periodo de estudio será recoger datos por aproximadamente casi dos semanas y como fecha de finalización y cierre de encuesta el día 10 de septiembre de 2023.

El método de difusión fue a través de conocidos con los que he compartido profesión, profesores de la Escuela, compañeros de profesión egresados de la Escuela y a su vez a todas aquellas personas a los que se la han hecho llegar una vez respondida la encuesta. También se ha hecho llegar a través de personas que se dedican a la profesión y tienen redes visibles en X (antes Twitter) y Facebook solicitando que la reenviasen solo a su círculo más cercano.

Se ha decidido no enviar la encuesta a través del correo institucional de la UDC y sus listas de distribución, así como se ha evitado compartir el enlace abiertamente en redes sociales y foros, ya que, debido a su naturaleza anónima, e impedir que se registre la persona previamente, existían grandes posibilidades de que la encuesta fuese respondida por personas que no ejercen la profesión de oficial de máquinas.

Se ha preferido que la encuesta sea anónima porque al ser un tema rodeado de cierto estigma, prejuicio o sensibilidad y evitaría que las personas se abran con total sinceridad y honestidad en las preguntas.

Con el carácter anónimo también se reduce el sesgo de deseabilidad social, es decir, de esta forma las personas son libres a decir lo que realmente piensan en vez de dar respuestas que considerarían más socialmente aceptables influenciadas por su deseo de ser percibidas de manera favorable por el resto de las personas, incluido yo que soy quien va a analizar sus respuestas y en muchos casos son personas conocidas o cercanas de alguna manera debido a ser una profesión poco extendida y bastante endogámica, donde muchos llegan a la profesión por tener referentes familiares. De esta manera se fomenta una mayor objetividad de los datos al no preocuparse por mis expectativas.

Con esto se pretende también alcanzar una mayor participación, al ser anónimo es posible que más personas se animen a responder, aumentando la representatividad de la muestra y los datos recogidos.

Al ser un tema que conlleva cierto estigma, de esta manera se protege mejor la privacidad de las personas y tampoco es necesario solicitar permiso para exponer los resultados y analizarlos de manera individual.

Por último, siendo anónima se fomenta la participación de grupos minoritarios, mujeres o personas de género no binario, o personas diagnosticadas con trastornos relacionados con la salud mental, obteniendo respuestas más honestas, representativas y precisas.

Manteniendo el anonimato de la encuesta, respetando la seguridad y confidencialidad de los encuestados, mejora la calidad y utilidad de los datos recogidos para poder obtener una mejor información tras su análisis.

3.1. Variables

- Rango de edad.
- Género. En el caso de seleccionar mujer, hay dos preguntas extras desde una perspectiva de género. Es por ello por lo que esta pregunta se presenta al final, ajena a toda cohesión, para poder finalizar la encuesta si se selecciona la opción de “hombre” u “otro” y continuar si se ha seleccionado mujer.
- Si la persona trabaja actualmente embarcada.
- Máquina atendida o desatendida.
- Tipo de buque.
- Opinión general sobre la salud mental en general y con respecto a la salud física.
- Si ha sido diagnosticado con problemas de salud mental o cree que al estar embarcado su salud mental se ha visto afectada negativamente.
- Si cree que la condición de estar embarcado hace que los problemas de salud mental sean más frecuentes.
- Descanso.
- El aumento de estimulantes debido a la privación del sueño.
- La calidad de la alimentación a bordo que se relaciona con la salud mental.
- Si fuma más en caso de ser fumador.
- El contacto social con la gente que está en tierra.
- Si la tensión y los momentos de ansiedad desencadenan situaciones de conflicto.
- Si conforme avanzan los días de campaña afecta al humor.
- La soledad, tristeza y sentirse deprimido a bordo.
- Ataques de ansiedad o pánico.
- Si la empresa está sensibilizada y concienciada.
- Si se siente apoyada la persona por su empresa.
- Autogestión de las emociones.

- Si ha relevado en guardias a personas que no estaban capacitados en lo que a salud mental se refiere.
- Si comparte espacio laboral con personas que consumen alcohol o drogas.
- Si se pone en valor la salud mental en los reconocimientos médicos de embarque.
- El techo de cristal como opinión general.
- El techo de cristal en primera persona (sólo en el caso de haber respondido mujer)

Se han escogido las variables teniendo en cuenta todos y cada uno de los factores descritos en la introducción de este trabajo para poder así cumplir con los objetivos de la encuesta y también poder recopilar la mayor información posible para poder interrelacionarlos entre sí.

Las variables seleccionadas están directamente relacionadas con el objetivo de la encuesta que es evaluar la opinión de la oficialidad de máquinas que son los que realizan o han realizado una guardia de máquinas.

Se ha intentado redactar las preguntas de manera que sea lo más cuantificable posible para facilitar un análisis más eficaz, pero respetando también la sencillez y facilidad para responder las preguntas el encuestado sin tener que pensar mucho las respuestas, y limitando al máximo las opciones ya que ha sido imposible eliminar más variables, para obtener así una mirada más completa y precisa. Para ello también se evitan tecnicismos y preguntas que puedan llevar a confusión.

A pesar de constar de 25 preguntas (27 en el caso de responder mujer), es una encuesta fácil de realizar en unos 5 minutos más o menos.

Muchas de las preguntas están formuladas de forma estratégica como se verá en profundidad en el análisis de los resultados. Por ejemplo, se pregunta al encuestado si consume más tabaco o bebidas cafeïnadas a bordo, drogas de uso legal para poder relacionar estas respuestas con la respuesta de si sospechan que sus compañeros han estado bajo los efectos de las drogas y/o alcohol, extrapolarlo a una lectura, pero evitando preguntar directamente al encuestado. O en el caso del techo de cristal,

analizar si la visión en primera persona de una mujer difiere de la visión de un hombre que tradicionalmente ostenta un privilegio histórico en una profesión claramente masculinizada.

Otros ejemplos estratégicos se verán reflejados en profundidad en el siguiente apartado.

Resumiendo, se justifica la elección de estas variables específicas basándose en todos los criterios explicados que son relevantes para los objetivos del estudio, cuantificación, diversidad de perspectivas, poder comparar, etc.

Estas variables se han reducido al máximo y son esenciales para recopilar datos significativos y poder analizar y discutir los resultados de la encuesta.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA ENCUESTA

Tras quince días de distribución de la encuesta, se obtiene una muestra inicial de ochenta y ocho personas. Una de las personas no respondió a todas las preguntas, pero debido a que las preguntas no tenían carácter obligatorio, esto era posible. No se decide descartar ninguna encuesta.

Cuando se lanzó la encuesta el objetivo mínimo era obtener una muestra de entre treinta como mínimo y cincuenta personas como lo deseable, debido a que el tamaño de la población de interés es relativamente pequeño, ya que, en una sala de máquinas generalmente hay un jefe de máquinas y de uno a tres oficiales de máquinas, además que cada año se gradúan pocas personas para la demanda de empleo que hay. Según un reportaje del Español, hay un 100% de empleo y cincuenta mil puestos sin cubrir. (Martínez, 2023). Por tanto, la población total de interés es relativamente pequeña, por lo que cincuenta encuestados puede ser suficiente para obtener una representación adecuada para esta población.

Debido a que las preguntas se han pensado de manera que sean concretas, directas y con respuestas claramente diferenciadas, si es verdad que el margen de error será más pequeño según aumente la muestra, pero con unas preguntas tan concretas, el margen de error será lo suficientemente preciso y suficiente para los objetivos de investigación antes desarrollados.

Además, una muestra muy grande puede que no aporte información adicional significativa, ya que hay poca variabilidad de la población.

Una vez cerrada la encuesta como se expresó anteriormente se obtuvo una muestra de ochenta y ocho personas, una cantidad que puede ser suficiente para obtener resultados confiables y válidos. Y se supera en un 75% la cantidad deseable de encuestados.

A continuación, se analizará las respuestas de las preguntas.

En cuanto al grupo de edad de los encuestados, casi la mitad de estos se concentra entre los 25-34 años. El resto de los participantes se distribuye de forma más o menos homogénea a ambos lados de la moda, siendo la menor participación el grupo de 18-24 años con un 6,8% de participación, seguido del grupo de mayores de cincuenta y cuatro con un 8% de participación. Dicha distribución se puede observar en la figura 4.1.

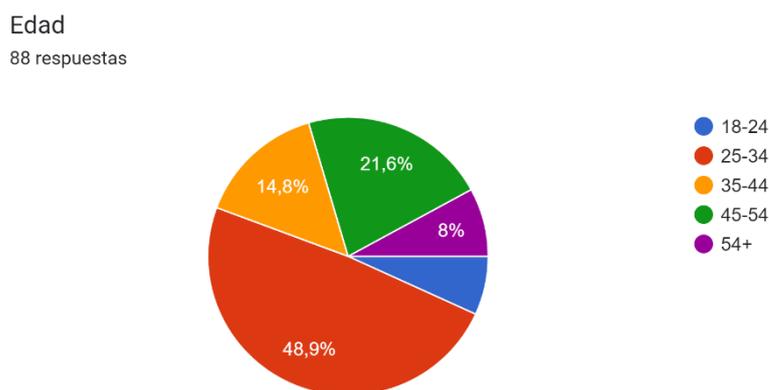


Figura 4.1. Distribución según la edad

Esto se debe al método de difusión de la encuesta, explicado en la metodología por parte del encuestador. Se ha buscado una mayor participación de personas que hayan estado en activo como oficiales y no como alumnos y por otra parte también es más complicado llegar a personas de más de cincuenta y cuatro años. Además, mucha gente busca otras oportunidades en tierra como se analizará en la figura 4.3, donde casi un 20% tiene otro trabajo. Es normal navegar y adquirir experiencia de joven y luego buscar mejores condiciones laborales y estables, aunque en detrimento de las retribuciones salariales. Es muy probable que aquí la salud mental juegue un rol relevante.

Con respecto al sexo, la partición femenina es muy inferior a la masculina. Ningún encuestado seleccionó la opción “otro”. En mi promoción en el grado, no había ninguna mujer matriculada, sí que había muy pocas en cursos superiores e inferiores con las que coincidí en algunas asignaturas convocatorias distintas a la que me correspondía. En cuanto al máster, pasa lo mismo, no había mujeres matriculadas en mi promoción. Y en cuanto al profesorado que imparte el grado y el máster, solo existe una mujer oficial de máquinas, jefa en su caso, perteneciente al claustro de profesorado. A lo largo de toda mi vida profesional solo he compartido espacio con cuatro mujeres oficiales de máquinas. Teniendo en cuenta todas estas circunstancias, aunque hubiese sido deseable una mayor participación por parte de mujeres al existir dos preguntas específicas, la población de interés es tan pequeña que se puede dar por válida para obtener una representación adecuada de la población dentro de la muestra obtenida, ya que concuerda con la realidad actual de las mujeres en el sector. En la figura 4.2 se representa la distribución según el género.

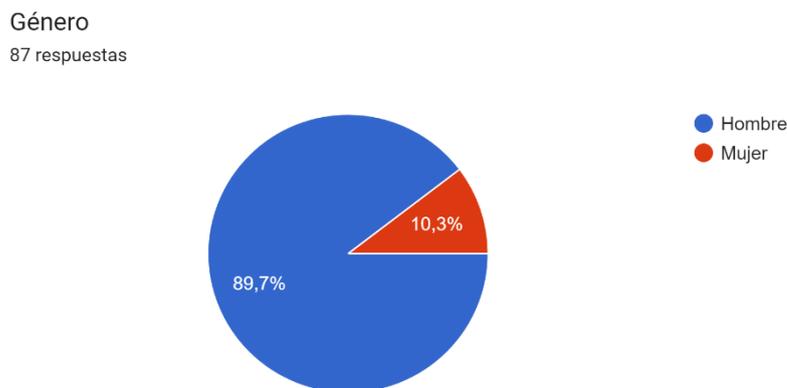


Figura 4.2. Distribución según el género.

Como se comentó previamente en la figura 4.3, se observa que casi un 19,5 % de las personas encuestadas tienen ahora otro trabajo. Es un porcentaje considerable, y más teniendo en cuenta que en una profesión con una tasa de empleabilidad muy alta. Llama la atención que haya tantos graduados que decidan dedicarse a otras profesiones distintas de aquella para la cual se han formado. Puede que la salud mental y las condiciones laborales jueguen un papel relevante a la hora de buscar nuevas

oportunidades en otras profesiones alejadas de la máquina de un barco. Tres personas están retiradas, seis son alumnas y solo cuatro de ochenta y ocho encuestados están desempleados. Lo que supone un 4,6% de la muestra, inferior a el número total de desempleados en España que se situó en 2.762.500 personas y el paro descendió hasta el 11,6 % (INE, 2023).

Este porcentaje puede verse potenciado también a que muchas personas no tienen un contrato fijo, sino que enlazan contratos por situación de circunstancias de la producción. Y muchos deciden reducir el número de campañas al año, y prefieren tener más vacaciones debido a las condiciones laborales tan diferentes y específicas con respecto a un trabajo habitual. Así que vuelve a dejar patente que, con un porcentaje de paro tan pequeño e inferior a la media general, haya casi un 20% que se dedique a otras profesiones habiendo estudiado una carrera cuyo objetivo principal es la obtención del título para poder ejercer como oficial de máquinas de la Marina Mercante española.

¿Trabaja actualmente como oficial de máquinas o jefe de máquinas?

87 respuestas

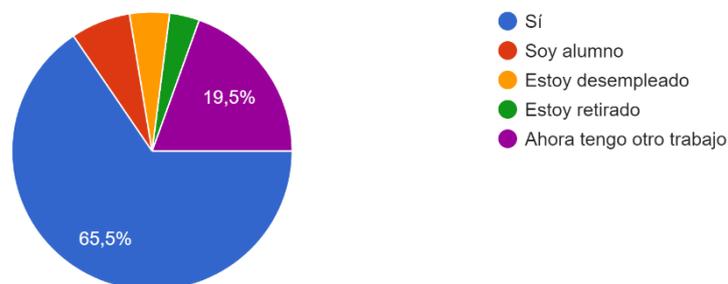


Figura 4.3. Trabajo actual.

En la figura 4.4 se observa que la participación de personas que tengan o hayan tenido un puesto laboral en máquina atendida y máquina desatendida es muy similar

¿Su puesto de trabajo es/ha sido en máquina atendida o máquina desatendida?

88 respuestas

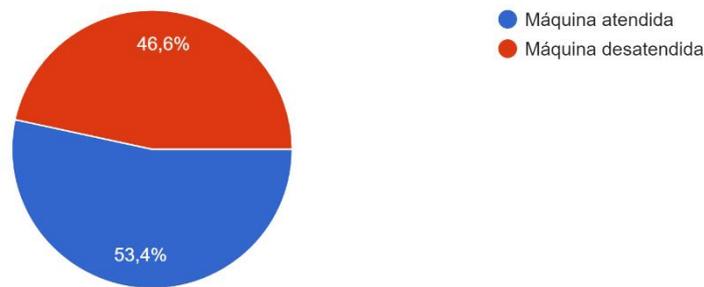


Figura 4.4. Máquina atendida o desatendida.

Esta pregunta que analiza una característica de la muestra servirá para analizar individualmente las respuestas a otras preguntas cuestionario. Lo que se puede decir a primera vista es que hemos obtenido representación adecuada de la población dentro de la muestra, ya que existe una casi perfecta dicotomía. No se ha encontrado información acerca de qué porcentaje ocupan los barcos con máquina desatendida o atendida en España.

La última pregunta referida a las características de la muestra se representa en la figura 4.5.

Tipo de buque

88 respuestas

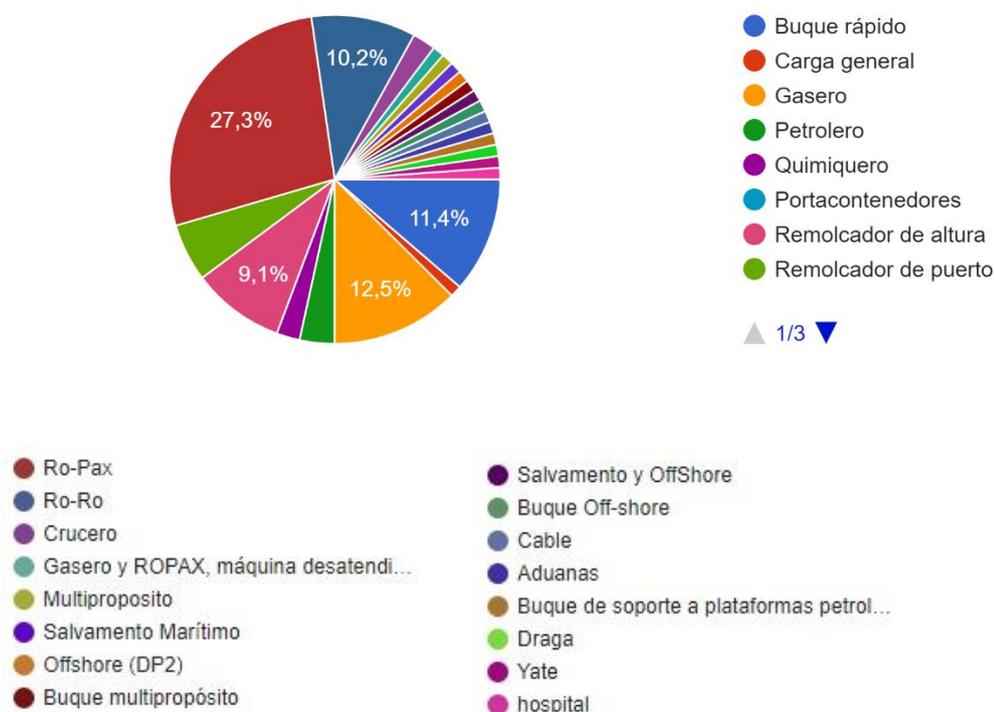


Figura 4.5. Tipo de Buque

En cuanto al tipo de buque el número mayor de participantes corresponde a personas que trabajan en buque tipo RO-PAX (27,3%), esto se debe a la difusión por parte del encuestador que trabaja en este tipo de buques, seguido de gaseros (12,5%) que es uno de los destinos más solicitados a realizar las prácticas académicas por parte de la Escuela de la UDC. Destacan también en torno a un 10%, buques rápidos, RO-RO y remolcadores de altura. Una menor participación de trabajadores de remolcadores de puerto, con cinco personas, petroleros con tres y quimiqueros y cruceros con dos. El resto de los tipos de barco aparecen con una participación anecdótica de una persona. Si bien la distribución de la muestra en cuanto al tipo de buque es bastante sesgada, sí que es diversa y rica en cuanto a las opciones seleccionadas.

Una vez planteadas las características de la muestra, se procede a analizar las respuestas de las preguntas planteadas en este trabajo.

Primeramente, se intenta dar respuesta al objetivo principal del trabajo que da título al mismo. La salud mental es muy importante para el 85,2% de los encuestados, moderadamente importante para un 13,6% y neutral para un 1,1% que corresponde con una persona. Por tanto, cabe destacar que, en mayor o menor grado, toda la muestra le da importancia a la salud mental y la gran mayoría mucha importancia como se observa en la figura 4.6.

¿Qué importancia le da a gozar de una buena salud mental para el desempeño de su labor a bordo?
88 respuestas

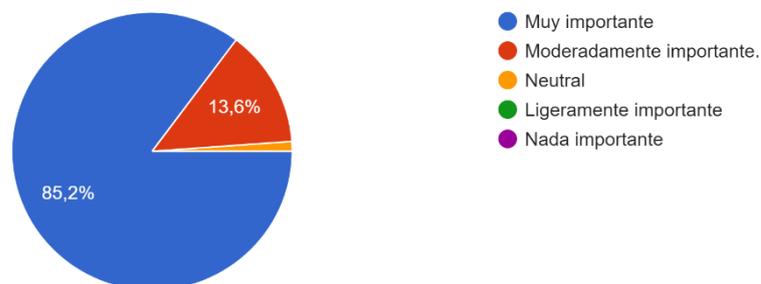


Figura 4.6. Importancia de la salud mental para el trabajo.

En cuanto a como de importante es en comparación con la salud física, el 72,7% considera la salud mental igual de importante. Un 26,1% más importante que la salud física y solo un 1,1% que corresponde con un encuestado la considera menos importante que la salud física. Por tanto, queda patente la importancia de la salud mental en esta profesión como se expone en la figura 4.7.

¿Cómo de importante es para usted la salud mental con respecto a la salud física para el desempeño de su labor a bordo?
88 respuestas

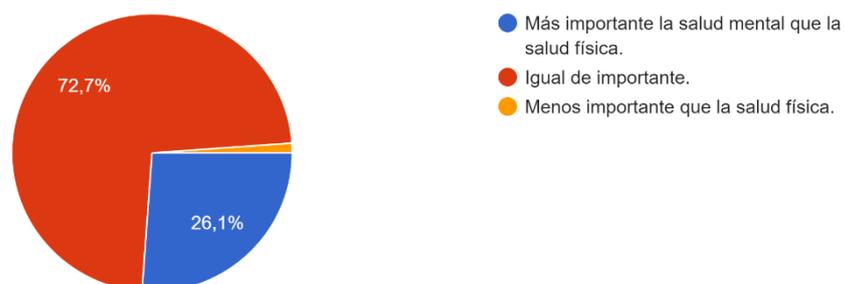


Figura 4.7. Comparación de la salud mental con la salud física.

Con el siguiente grupo de preguntas se intenta profundizar más y obtener unas respuestas desde un punto de vista menos generalista, preguntando por la percepción de la salud mental de manera más individualista.

A la pregunta si ha sido diagnosticado con ansiedad, depresión o alguna particularidad o problema psicológico desde que el encuestado comenzó a embarcar, un 57,5% responde que no pero un 31% considera que lo ha tenido, aunque no ha sido diagnosticado y un 11,5% responde que sí. Por tanto, más de 4 de cada 10 han visto comprometida la integridad de su salud mental. En la figura 4.8 se representa las respuestas a esta pregunta.

Analizando las respuestas de manera individual, del 19,5% que ahora tienen otro trabajo que corresponde con diecisiete personas, nueve creen que han tenido problemas psicológicos sin diagnosticar y dos aseguran tenerlos. Lo que supone que casi siete de cada 10 personas que ahora tienen otro trabajo han tenido problemas psicológicos desde que comenzaron a embarcar. Reafirmando que la salud mental está con total probabilidad directa o indirectamente relacionada con el cambio de profesión en muchos casos.

¿Le han diagnosticado ansiedad, depresión o alguna otra particularidad/problema psicológico desde que comenzó a embarcar?

87 respuestas

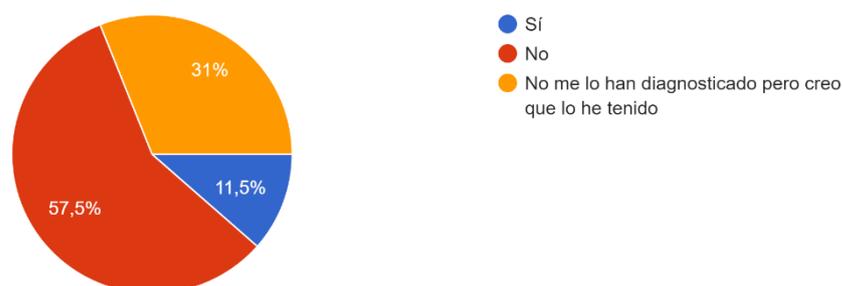


Figura 4.8. Problemas relacionados con la salud mental desde que comenzó a embarcar.

La siguiente pregunta, en la misma línea se refiere a si la persona encuestada cree que los problemas psicológicos, ansiedad, depresión, etc. Son más frecuentes en la profesión nuestra que en otros entornos. El 68,2% responde que sí, un 23,9% responde que igual

y un 8% responde que no. Por tanto, más de la mitad reconocen que es una profesión donde el riesgo de padecer estos problemas es mayor que en otros trabajos en tierra.

Analizando las respuestas de manera individual se reafirma esta premisa ya que la mayoría del 19,5% que ahora tiene otro trabajo de la figura 4.3 respondió que sí, más concretamente quince de las diecisiete personas que se dedican a otro trabajo. Y las otras dos respondieron que igual. Por tanto, responden con conocimiento de causa y es posible que sea un motivo para haber tomado otros caminos profesionales. En la figura 4.9 se muestran las respuestas en una gráfica.

¿Cree que los problemas psicológicos, ansiedad, depresión, cambios de humor... son más frecuentes en su entorno laboral que en otros entornos fuera del barco?

88 respuestas

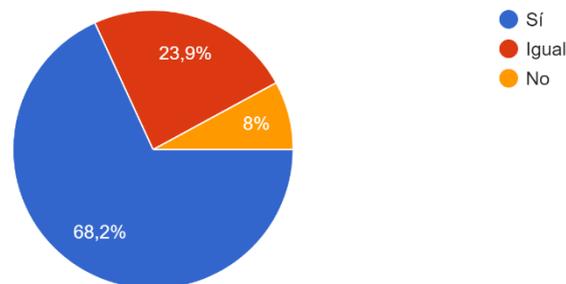


Figura 4.9. Frecuencia de los problemas relacionados con la salud mental a bordo.

El siguiente bloque de preguntas se corresponde con los hábitos a bordo.

Primeramente, se analizará el sueño de manera general y luego se analizarán las respuestas de manera individual si es máquina atendida o máquina desatendida, ya que, en máquina atendida, las guardias generalmente son de cuatro horas de guardia, ocho horas de descanso y otra vez cuatro horas de guardia en un día, por tanto, resulta muy improbable obtener un sueño reparador al tener que realizar el cambio de guardia, comer, asearse, llamar a la familia, etc. que, según los expertos en adultos, en edades comprendidas entre los veintiséis y los sesenta y cuatro años, deberían estar en unas 7-9 horas al día. (El Mundo, 2022). Esto es respaldado por la Organización Mundial de la Salud.

En la pregunta no se especifica dormir un rango comprendido entre 7-9 horas, sino que se pregunta por las horas suficientes para obtener un sueño reparador, pues, dependerá

de la propia percepción de las personas. Además, según otros estudios con 5-6 horas es suficiente, y es difícil de cuantificar las horas totales ya que habrá personas que duermen la siesta y personas que no por lo que la pregunta se plantea tomando como referencia una semana, cuantos días de media la persona encuestada obtiene un sueño completo, suficiente según su criterio. Las opciones son ninguno, en la que un 25%, es decir uno de cada 4 encuestado considera que no duerme lo suficiente. 1-2 días un 31,8%, 3-4 días un 26,1%, 5-6 días un 12,5% y solo un 4,5% duerme lo suficiente todos los días. Por tanto, es evidente que a bordo no se duerme lo suficiente como se observa en la figura 4.10.

Tomando como referencia una semana, ¿Cuántos días de media considera que puede dormir plácidamente las horas suficientes y obtener un sueño reparador?

88 respuestas

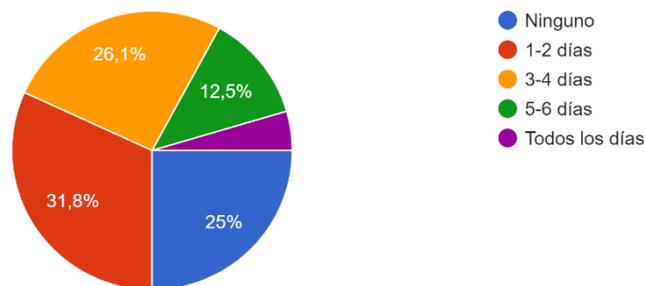


Figura 4.10. Hábito de sueño

Si analizamos los datos desglosando máquina atendida y máquina desatendida obtenemos que de las cuarenta y siete personas que respondieron máquina atendida, quince personas respondieron ninguno, dieciocho personas 1-2 días y tres personas 3-4 días. Además, dos respuestas de 5-6 días corresponde con dos alumnos y una respuesta de todos los días corresponde también con un alumno que tienen responsabilidad nula en su puesto de trabajo, por tanto, menos preocupaciones. Una respuesta de todos los días corresponde con un funcionario de Aduanas, cuya reputación y percepción social de las condiciones laborales del funcionariado español suele ser notablemente superior a la de la empresa privada.

Por otro lado, en máquina atendida, el mayor número de respuestas con veinte corresponde a 3-4 días, diez respuestas a 1-2 días y siete respuestas a ninguno. Por lo

que se puede analizar que la calidad del sueño es mayor en máquina desatendida que en máquina atendida, aunque en ninguno de los dos casos se obtienen unos resultados muy favorables.

La siguiente pregunta está intrínsecamente relacionada con la anterior. Un 50,6% admite que consume una mayor cantidad de sustancias estimulantes como son la cafeína, y un 31% ligeramente más a bordo. En total 8 de cada 10 consumen más sustancias estimulantes, tiene lógica como respuesta a la falta de sueño que se tiene a bordo como se analizó en las dos preguntas anteriores. En la figura 4.11 se muestran los resultados de la encuesta a esta pregunta.

Debido a la privación de sueño, ¿considera que cuando está embarcado consume una mayor cantidad de sustancias estimulantes como son el café, té, Coca-Cola o bebidas energéticas?

87 respuestas

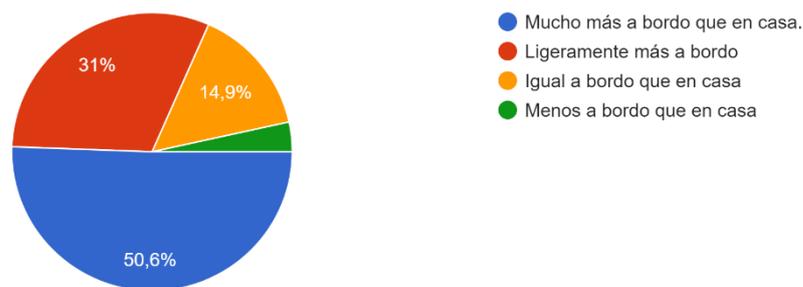


Figura 4.11. Hábitos de consumo de sustancias estimulantes.

La cafeína aumenta el estado de alerta, la capacidad de concentración y atención (en dosis bajas) (tupunto.org, s.f.) y también reduce la sensación de cansancio y fatiga. (tupunto.org, s.f.). La sensación, pero no reduce la fatiga ni el cansancio. En dosis altas puede producir insomnio, ansiedad, taquicardia, etc. (tupunto.org, s.f.).

Por tanto, su consumo excesivo acarrea ansiedad, pero también dificulta el sueño, por lo que hay riesgo de entrar en un círculo vicioso, empeorando la fatiga y la salud mental.

La siguiente pregunta continua en el bloque de hábitos a bordo y pregunta si es posible seguir a bordo una dieta variada y equilibrada. Como se observa en la figura 4.12. Un 34,5% afirma que, si puede y lo hace, un 14,9% que si es posible pero no lo hace, y un

33,3% tiene que incorporar alimentos propios por cuenta ajena y un 34,5% no podría, aunque quisiese.

¿Considera que la naviera le proporciona una buena oferta gastronómica y tiene oportunidad de seguir una dieta variada y equilibrada?

87 respuestas



Figura 4.12. Hábitos de alimentación.

Un 67,8% no tienen una oferta gastronómica buena por parte de la naviera. Un 33,3% tiene que incorporar alimentos saludables por su cuenta, pero en el caso de buques que salen a alta mar por meses, el poder salir a puerto e ir a un supermercado para obtener provisiones extras resulta una tarea prácticamente imposible.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO),

“...una dieta que contiene demasiados elementos que no son saludables o que no contiene nutrientes esenciales es probable que afecte el funcionamiento de nuestro cerebro y por consecuencia a nuestra salud mental”. (González, M., s.f.).

Existen estudios que concluyen que una mala alimentación conlleva a una inflamación gastrointestinal que tienen una relación significativa en personas diagnosticadas de esquizofrenia y trastorno bipolar según estudios como el de Severance et al. (González, M., s.f.).

La última pregunta relacionada con los hábitos de consumo se refiere a otra droga de uso legal, y de bastante aceptación social como es el tabaco. En la figura 4.13 se muestran los resultados.

En caso de que usted consuma tabaco, debido al aumento de estrés y/o ansiedad en determinados momentos en su puesto de trabajo considera que

88 respuestas

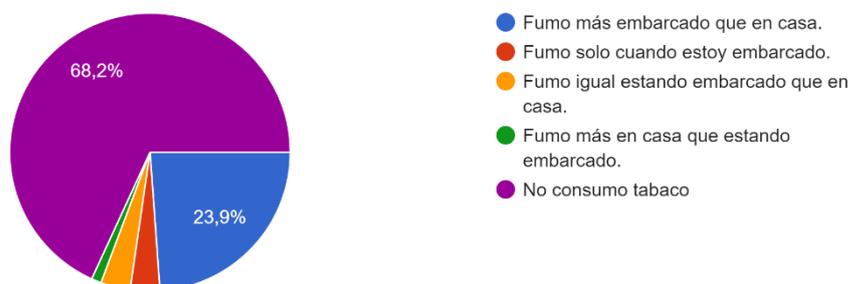


Figura 4.13. Hábitos de consumo de tabaco.

El 22% de la población en España afirma fumar a diario (epdata, 2022) y en este caso el porcentaje de fumadores asciende al 31,8 %, un porcentaje bastante superior. Las personas con trastornos de ansiedad presentan una mayor prevalencia de consumo de tabaco (Martínez-Vispo & Becoña, 2016) por lo que estos resultados se ven justificados. De los veintiocho fumadores, veintiuno fuman más embarcados lo que representa tres de cada cuatro, y tres personas fuman solo cuando están embarcadas. Por lo que se puede deducir que es un trabajo que conlleva altos niveles de ansiedad y estrés ya que el aumento de consumo de tabaco se ve potenciado.

Otro aspecto que analizar es el aspecto de la socialización, primero se presentan preguntas de carácter general y luego se pregunta por sentimientos y situaciones particulares.

La primera pregunta de carácter general pregunta si estando a bordo se tiene contacto suficiente con los allegados y si la empresa facilita estas conexiones. El 40,9% está conectada en todo momento en caso de emergencia como se ve en la figura 4.14. El 33% lo máximo que llega a estar incomunicado son 24 horas. Sorprende que en 2023 con todos los medios y tecnologías de conexión a internet vía satélite el 23,9% llegue a estar incomunicado por días y al 2,3% le resulta imposible comunicarse durante el embarque.

¿Considera que estando a bordo y navegando tiene el contacto necesario con sus allegados y la empresa facilita medios como son la conexión wifi para poder estar comunicado en todo momento?

88 respuestas



Figura 4.14. Socialización con allegados en tierra.

Resulta sorprendente además que las dos personas incomunicadas pertenezcan a un RO-PAX y a un remolcador de altura. Analizando los datos en detalle no se saca ninguna conclusión ya que hay personas embarcadas en quimiqueros y gaseros que no son barcos de cabotaje que están conectadas en todo momento y personas embarcadas en barcos de cabotaje que no lo están en todo momento. La única conclusión es que las navieras no están invirtiendo los medios necesarios para solventar este problema que genera ansiedad y malestar continuo al estar desconectado de tus seres seguidos en una era digital en la que dependemos tanto de las tecnologías. Da la sensación de que en vez de un trabajo es una prisión, ya que la falta de contacto social genera sensación de aislamiento e incertidumbre ante situaciones inesperadas. Muchas personas tienen una dependencia emocional y necesitan comunicación constante para sentirse seguras o validadas, la falta de esta fuente de apoyo emocional puede repercutir en un aumento de ansiedad o angustia.

La siguiente pregunta es referida a si esos momentos de ansiedad y tensión que ya se demostró que según la opinión de la población es superior en este trabajo, fomenta que se propician situaciones de conflicto, discusiones o agresiones verbales. En la figura 4.15 se presentan los resultados y se observa que un 19,3% en momento de estrés pierde los papeles, un 48,9% aunque no ha participado en ellas, sí que ha sido parte observadora, y un 11,4 % las ha recibido hacia su persona, aunque no ha querido manifestarlo, pudiendo generar así un malestar interno y un 17% rara vez. Solo 3 personas (3,4%) no han presenciado ningún conflicto o agresión verbal. Estas tres personas son oficiales en

activo de entre 25-34 años, por lo que no tienen mucha experiencia a bordo, resulta abrumador que un 96,6% haya presenciado situaciones de conflicto. Estos resultados no dan perspectiva de que sea el mejor ambiente laboral posible. Como señala la psicóloga Elisa Sánchez colegiada en el Colegio Oficial de la Psicología de Madrid (COP): Cuando hay un buen clima laboral mejora la salud y el bienestar de las personas y, cuando hay mal clima perjudica a la salud". (Martínez E. , 2021). Así que un mal clima laboral puede ser un desencadenante de estrés y ansiedad y perjudicar gravemente la salud mental del trabajador generando ansiedad, estrés, ira, enfado o tristeza. (Martínez E. , 2021).

¿Cree que debido a momentos de ansiedad y estrés y el estar aislado propicia situaciones de conflicto o discusiones con sus compañeros, así c...iones verbales o contestaciones pasivo-agresivas?

88 respuestas



Figura 4.15. Situaciones sociales de conflicto y agresiones verbales.

La última pregunta general sobre la socialización se refiere a si según avanzan los días de campaña se notan cambios de humor en los compañeros. Un 67,8% ha respondido que sí, en algunos momentos, un 17,2% que muchas veces y un 14,9% que no.

Es difícil analizar los datos en detalle presentados en la figura 4.16 ya que no se ha preguntado la duración de las campañas. En España es fácil saber los convenios de cada naviera, así que para salvaguardar que sea completamente anónima se ha omitido preguntar, pero una segunda lectura analizando al detalle cada respuesta individual nos encontramos que casi en su totalidad los que respondieron que no, trabajan para buques RO-PAX, buque hospital, soporte a plataformas petrolíferas, salvamento y offshore y remolcador de puerto. Buques con campañas generalmente más reducidas y además que tocan puerto frecuentemente.

¿Ha notado algún cambio o modificación en la manera de ser o de comportarse de sus compañeros cuando ya llevan muchos días de campa...mor, estar más agresivos o estar más retraídos.

88 respuestas

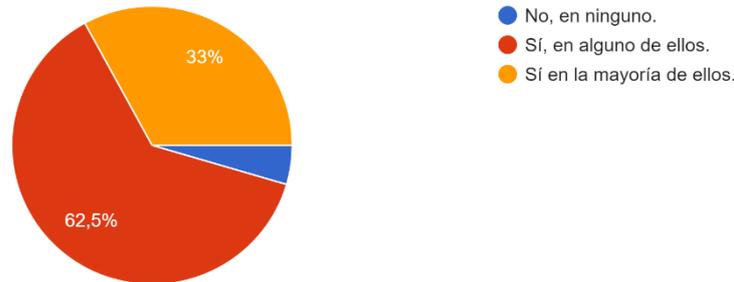


Figura 4.16. Salud mental en relación con el aumento de los días de campaña.

El siguiente bloque de dos preguntas es de carácter personal para una evaluación más precisa, y poder medir si efectivamente el trabajo afecta a la salud mental de los trabajadores y así diagnosticar trastornos de salud mental específicos; se ha simplificado a los más comunes y los primeros síntomas en aparecer.

En la figura 4.17 se observa que un 67,8% se ha sentido solo, triste o deprimido a bordo y un 17,2% muchas veces. Solo un 14,9% no se ha sentido deprimido.

Según el estudio “impacto COVID-19 en la salud psicológica de los trabajadores en España” el 46,5% se siente poco feliz y deprimido. (EFE., 2020) en su trabajo. En este caso es del 85%, casi se ven duplicados los resultados.

¿Se ha sentido solo, triste o deprimido estando a bordo en algún momento?

87 respuestas

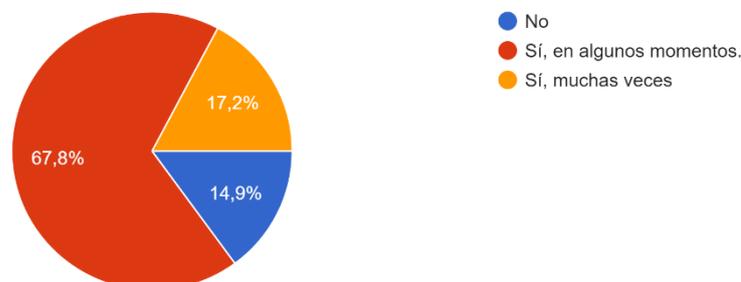


Figura 4.17. Sentimiento de soledad o tristeza.

En la figura 4.18, se observa que un 13,8% ha tenido más de un ataque de ansiedad o pánico, un 14,9% una vez, pero un 71,3% nunca ha tenido un ataque de ansiedad o pánico. Un 42% de los trabajadores tienen ansiedad (Santander Universidades, 2022) en España. En este caso una cifra bastante aproximada, un 31,1% ha sufrido un ataque de ansiedad, que se da cuando la ansiedad alcanza ya unas cotas muy elevadas. Teniendo en cuenta que un 15% de las bajas laborales se deben a salud mental (Yoldi, 2023). Sería interesante poder contar con los datos de bajas por salud mental en este trabajo, pero el ISM no me ha facilitado estos datos.

¿Ha tenido alguna vez a bordo uno o más ataques de ansiedad o pánico?
87 respuestas

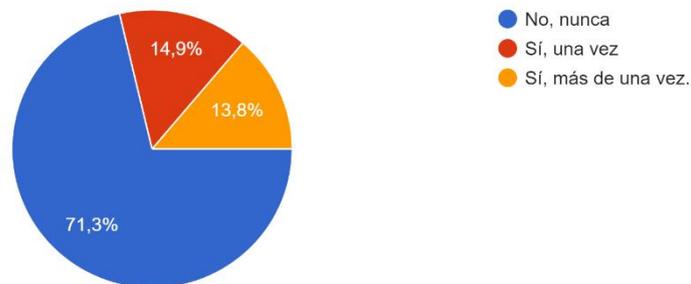


Figura 4.18. Ataques de ansiedad a bordo.

Las siguientes tres preguntas se refieren a los medios que se ofrecen desde las propias navieras en términos de salud mental.

En la figura 4.19 se presentan los resultados en cuanto a sensibilización y concienciación en la importancia de la salud por parte de las navieras.

Un 9,1% cree que las navieras están totalmente concienciadas, un 21,6% algo concienciadas, un 27,3% se mantiene neutral, un 18,2% considera que no están muy concienciadas y un 23,9% que no están nada concienciadas. Por lo tanto, estos resultados arrojan la necesidad de invertir más medios por parte de las navieras, para ello deberían de lanzarse más campañas, haciendo hincapié en explicar a las navieras los beneficios, no solo económicos que supondría el bienestar mental de sus trabajadores, y sería importante que estas campañas fuesen apoyadas con financiación por parte de

las administraciones públicas o que estas legislasen en materia de salud mental en el ámbito marítimo.

¿La empresa para la que trabaja está sensibilizada y concienciada con la importancia de la salud mental y ofrece servicios y herramientas a sus trabajadores?

88 respuestas

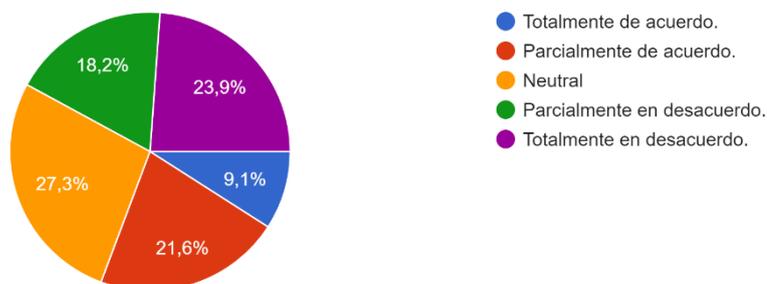


Figura 4.19. Concienciación por parte de la empresa contratante.

Los resultados que se presentan en la figura 4.20 también deja patente esta necesidad ya que, en caso de necesitar ayuda psicológica más de 4 de cada 10 personas consideran que la propia empresa le restaría importancia a sus sentimientos o problemas en caso de verse sobrepasado y necesitar ayuda psicológica.

En caso de verse sobrepasado y de necesitar ayuda psicológica en caso de comunicarlo, ¿Cree que se le restaría importancia a su sentimientos o problemas por parte de su empresa?

88 respuestas

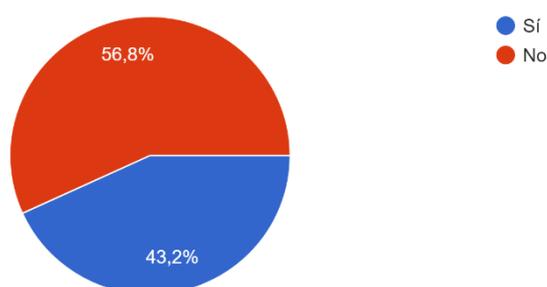


Figura 4.20. Apoyo por parte de la empresa en caso de pedir ayuda psicológica.

En la figura 4.21 se exponen los resultados a la pregunta de que en caso de recibir una mala noticia estando embarcado como lo ha gestionado el encuestado. Para un 42,5% todavía no se ha dado el caso. Un 6,9% reconoce que la empresa tiene medios y los ha empleado, un 2,3% que, aunque la empresa cuenta con medios no los ha empleado. Un

25,3% se lo ha guardado y ha intentado realizar el trabajo de forma profesional y un 23% se apoya en compañeros y personas del departamento. Esta pregunta podría separarse en dos preguntas, pero se ha sintetizado en una para no alargar la encuesta. Las dos ideas que se sacan a grandes rasgos y que se podría haber desglosado en dos preguntas, es que pocas son las empresas que cuentan con medios y que la mayoría usaría estos servicios en caso de necesitarlos si dispone de ellos. Un 23% se apoya en compañeros de trabajo, por lo que refleja la importancia de crear un entorno laboral seguro. Un 43% de los que han recibido una mala noticia se lo ha guardado y ha intentado realizar el trabajo de forma profesional, por lo que o no hay medios disponibles por parte de la empresa o no se da un ambiente laboral seguro, pero es un porcentaje muy alto de introversión para una profesión donde se convive veinticuatro horas con los compañeros de trabajo y se comparten tantos espacios.

En caso de que le haya llegado una mala noticia de tierra estando usted embarcado, ¿Cómo lo ha gestionado?

87 respuestas



Figura 4.21. Gestión de las emociones negativas.

En la figura 4.22 se muestran los resultados a la pregunta de si el encuestado ha tenido que realizar un cambio de guardia a alguien que no estaba plenamente capacitada para desarrollar su trabajo en lo que a términos de salud mental se refiere.

¿Considera que ha tenido que compartir puesto de trabajo o realizar un cambio de guardia a una persona que consideraba que no estaba plenamente ... en lo que a términos de salud mental se refiere?

88 respuestas

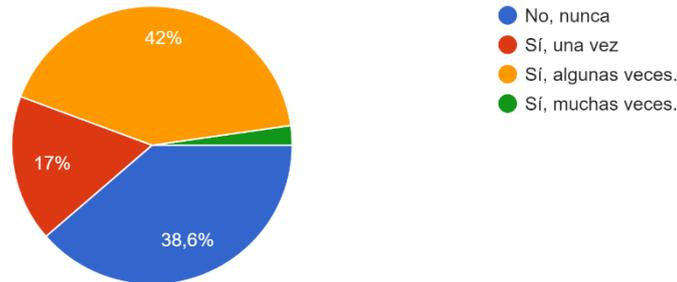


Figura 4.22. Cambio de guardia a un compañero que no está en plenas condiciones de salud mental.

Solo un 38,6% ha respondido que no, nunca. Y dentro del 61,4% restante que ha respondido que sí, a un 17% le ha pasado una vez, a un 42% algunas veces y a un 2,3% muchas veces. Unos porcentajes muy altos. Se pondría ir más allá preguntando si la persona con esta premisa en mente firmó en el diario de máquinas el cambio de guardia, pero por no extender el estudio y porque cabe la posibilidad de que el encuestado no responda con total sinceridad, además de que, la fatiga está muy presente en esta profesión y las horas de sueño se ha visto que no son suficientes, si una persona llegase a su puesto de trabajo en unas condiciones poco adecuadas con frecuencia resulta comprensible el firmar el cambio de guardia, y más teniendo en cuenta que convives con tu compañero veinte y cuatro horas al día por lo que es probable profundizar e un vínculo muy superior al de un trabajo que no cuenta con esta particularidad. En otras palabras, que si no es de elevada gravedad como se presenta el compañero, hay altas probabilidades de que se firme el cambio de guardia sin avisar al jefe de máquinas y/o al capitán.

La siguiente pregunta, al igual que la anterior, se plantea en el medio, casi al finalizar la encuesta, una estrategia común en el diseño de encuestas por dos motivos, uno es que, de esta manera, los encuestados se familiarizan gradualmente con la encuesta, generando una confianza, antes de abordar temas sensibles, y el segundo motivo es que se reduce la tasa de abandono. También se ha intentado que el flujo sea lo más coherente y lógico posible en toda la encuesta, salvo la pregunta del género por un motivo explicado ya con anterioridad.

Se ha preguntado por los compañeros y no por la propia persona para ser lo más cuidadoso y respetuoso posible. Preguntar por uno mismo podría generar incomodidad y sorpresa y una respuesta poco sincera también por el estigma que acarrea. De todas formas, si la persona encuestada encuentra invasiva o incómoda la pregunta tiene la opción de no contestar.

A la pregunta de si se ha compartido espacio laboral con personas bajo los efectos del alcohol y/o las drogas, un 17% ha respondió que frecuentemente, un 50% que alguna vez y un 18,2% que rara vez. Solo un 14,8% ha respondido que nunca como se visualiza en la figura 4.23.

¿Cree que ha compartido espacio laboral con personas bajo los efectos del alcohol y/o drogas?
88 respuestas

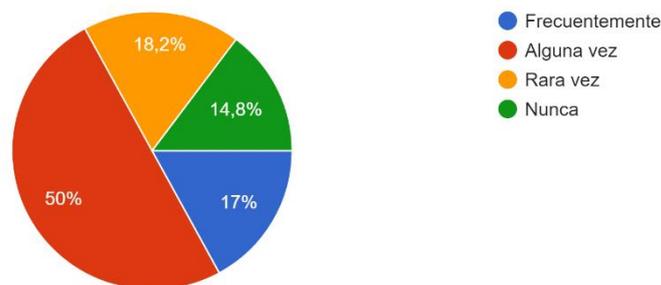


Figura 4.23. Consumo de alcohol y /o drogas por parte de los compañeros.

Cabe destacar que las políticas de cero tolerancias con el alcohol y las drogas por parte de las navieras se han endurecido en los años más recientes, pero aun así más del 85% en total ha compartido espacio con personas bajo los efectos del alcohol y o las drogas.

Analizando en detalle con el tipo de buque, de las trece personas que respondieron nunca, cinco corresponden a gaseros y una a un petrolero y es posible que por las largas distancias y al no proporcionar bebidas alcohólicas por parte las navieras, sea más difícil obtener alcohol y/o drogas. Una persona trabaja en el buque hospital, donde está rodeado de personal sanitario, y tres en un yate, offshore y en remolcador respectivamente que, en muchos casos al terminar la jornada, regresan a su casa como en cualquier trabajo normal.

Estos resultados son preocupantes para un trabajo que conlleva tanta responsabilidad como es una guardia de máquinas y de darse la situación, compromete totalmente la seguridad del buque.

En la figura 4.24 se visualizan los resultados a la pregunta de si en el reconocimiento médico de aptitud de embarque se realizan las pruebas necesarias y se pone la salud mental al mismo nivel que la salud física.

¿Considera que cuando realiza el reconocimiento médico de aptitud de embarque se realizan las pruebas necesarias y se pone en valor la salud mental al mismo nivel que las dolencias físicas?

88 respuestas

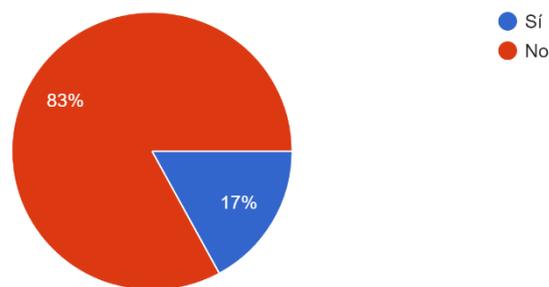


Figura 4.24. Importancia de la salud mental en el reconocimiento médico de aptitud.

Un 83% ha respondido que no. Lo que se deduce de esta respuesta es más que evidente, no es necesario profundizar más.

La última pregunta común a todas las opciones de género hace referencia a la perspectiva de género como se evidencia en la figura 4.25.

Históricamente en el departamento de máquinas siempre se ha dado un ambiente masculinizado. ¿Cree que las mujeres lo tienen más difícil a la hora de ascender en cargos de responsabilidad?

88 respuestas

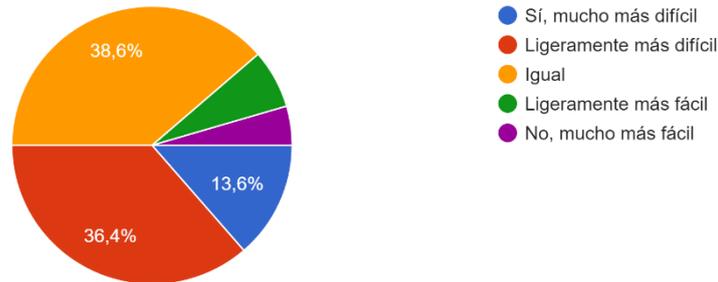


Figura 4.25. Desigualdad de género.

En el departamento de máquinas históricamente siempre se ha dado un ambiente masculinizado, esto se reafirma en la figura 4.2.

Se pregunta si se cree que las mujeres lo tienen más difícil para ascender en cargos de responsabilidad. Un 13,6% cree que mucho más difícil, un 36,4% cree que ligeramente más difícil. Un 38,6% cree que igual. Solo un 6,8% cree que ligeramente más fácil y un 4,5% que mucho más fácil. Analizando individualmente cada respuesta se obtiene que las respuestas igual, ligeramente más fácil, y mucho más fácil corresponden a personas que seleccionaron género hombre. Las mujeres seleccionaron solo las opciones mucho más difícil y ligeramente más difícil.

Las dos últimas preguntas son exclusivas a las mujeres.

Vuelve a preguntar la pregunta anterior, es redundante, pero se pregunta desde una perspectiva más personal y puede servir para analizar la coherencia de la encuesta.

En la figura 4.26 se arrojan los resultados a la pregunta de si como mujer es más difícil demostrar méritos para ascender. Un 60% responde que ligeramente más difícil y un 40% que mucho más difícil.

¿Cree que lo tiene más difícil a la hora de demostrar su valía para ser relegada en una promoción profesional?

10 respuestas

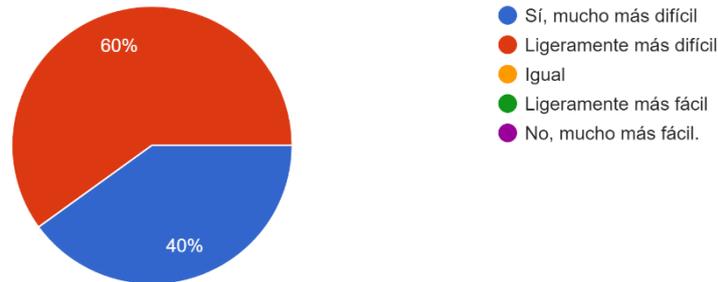


Figura 4.26. Desigualdad de género, dirigida solo a mujeres.

Analizando en detalle en la pregunta de la figura 4.25, ocho mujeres respondieron que ligeramente más difícil y dos que mucho más difícil. En ambos casos los dos grados más altos de respuesta en cuanto a desigualdad. Que dos mujeres hayan cambiado su respuesta al volverlo a preguntar de otra manera a mucho más difícil puede deberse a pensarlo mejor o a sentirse más cómoda a la hora de responder. Aunque como se verá en la última pregunta, no es contradictorio que no sea tan difícil demostrar la valía como la autoridad, pues pueden verte como un buen profesional, pero hacer que la confianza lleve a engaño a la hora de tener que dar una orden. En cualquier caso, la opinión de las mujeres dista mucho de la de los hombres.

La última pregunta de la encuesta también solo dirigida a mujeres plantea si como mujer tiene más complicado mostrar autoridad hacia cargos inferiores y maestranza. En la figura 4.27 se representa la gráfica con los resultados a la pregunta.

Un 70% considera que sí lo tiene más complicado. Es muy evidente lo que se pone de manifiesto, el techo de cristal.

Estando al cargo en una guardia de máquinas, ¿considera que es más complicado mostrar autoridad hacia cargos inferiores y maestranza?

10 respuestas

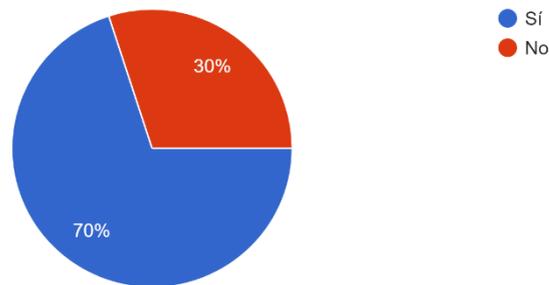


Figura 4.27. Dificultad para mostrar autoridad como mujer.

Una vez analizada cada pregunta al detalle, cabe destacar que los resultados obtenidos son concordantes entre sí. La mayoría destacó la importancia de la salud mental y este pensamiento general se manifiesta a medida que avanza la encuesta. Por lo que se puede concluir que los encuestados respondieron de forma honesta y de manera coherente al cuestionario.

Un punto fuerte de este trabajo es la base de datos obtenida con la encuesta distribuida, con esta información se podría ampliar el estudio y observar diferencias entre ambos sexos y entre distintos grupos de edad o tipos de buque.

En cuanto a las dificultades de la encuesta se destaca el obtener respuestas más heterogéneas en cuanto a grupo de edad y género, aunque ya se justificó previamente posibles razones. También se podría analizar en detalle otras características sociales como pueden ser la etnia o la orientación sexual, pero se necesitaría una muestra muchísimo más grande.

Como reflexión final cabría destacar, una vez más, la gran importancia de la salud mental para una guardia de máquinas segura y que el camino para ponerla en valor y darle el lugar que le corresponde es un largo viaje todavía por emprender.

5. PROPUESTAS DE MEDIDAS PARA UN AMBIENTE DE TRABAJO MÁS SEGURO.

La creación de protocolos de actuación por acoso sexual y por razón de sexo y realización de talleres de formación en Igualdad por parte de los trabajadores a la vez que se realizan ejercicios contraincendios y de abandono del buque, serían muy convenientes. También se debería priorizar en las relaciones interpersonales y las relaciones humanas, no solo sería más efectivo en caso de una emergencia ya que muchas personas en situaciones límite sufren ansiedad y bloqueo y estos ejercicios ayudan a conocer mejor a las personas, entender la psicología humana y anticiparse a cómo podrían actuar en una situación de emergencia. Debería la tripulación a bordo estar preparada si alguien está sufriendo un ataque de pánico o amenaza con suicidarse, está en peligro o está actuando de manera agresiva o violenta. Los convenios vigentes mencionan la importancia por parte de la naviera de impartir cursos de relajación o cómo conciliar el sueño y descanso en el buque, sin embargo, no menciona mucho en cuanto a la convivencia y el fomento de la salud emocional. Estar preparados para poder ser mediadores en caso de un conflicto es importante ya que esta forma de vida y trabajo combinado es muy peculiar y puede llevar a las personas a llevar al límite su personalidad y así cometer irracionalidades. Por tanto, saber mediar ante un conflicto es importante para la seguridad.

No solo deberían realizarse talleres de concienciación sobre el consumo de drogas, la mayoría de estos documentos informativos no explican las verdaderas consecuencias, solo exponen que es malo su consumo y que no se deben consumir sin embargo muchas veces la política de cero alcohol puede ser mucho más contraproducente ya que la gente del mar puede esconderse para consumir estas sustancias y al no ser consciente de lo que ha consumido por no estar con ella, es más difícil detectar que no está en plenas capacidades para operar el buque sin comprometer la seguridad. Por tanto debería buscarse un equilibrio a la hora de realizar estas concienciaciones. De poco sirve limitar el consumo de alcohol diario si los marinos lo acumulan en su camarote hasta que por ejemplo haya un episodio de ansiedad.

El estar alejado de la familia, es difícil y por muy simple que parezca, actualmente existe la posibilidad de dotar a los buques con internet que permitan una comunicación casi

diaria, esto mejoraría notablemente la salud mental al desaparecer ese factor de soledad. Sin embargo, implica un coste bastante alto que muchas navieras se niegan a sufragar cuando debería ser una retribución indirecta de máxima prioridad que reduciría las preocupaciones y la ansiedad por estar en contacto con tus seres queridos. La naviera debe proveer a la tripulación de unas condiciones de vida adecuada siguiendo los convenios vigentes.

En cuanto al reconocimiento médico, que es difícil detectar las adicciones, si pensamos en el tema de la salud mental, es totalmente nulo. No se dota de herramientas para detectar situaciones personales poco recomendadas para el embarque y el manifestar que una persona sufre trastornos que son leves y habituales en la sociedad como es la ansiedad, lleva implícito un gran estigma. No existe la confianza suficiente para manifestar esta situación hacia los responsables médicos por miedo a que la duración del certificado expedido se vea acortado o incluso denegado. Por tanto, no existen herramientas para detectar de forma temprana a marinos que puedan presentar patologías o trastornos ligados a la salud mental.

El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en países desarrollados. (Mur de VÍu & Maqueda Blasco, 2011). Sin embargo, se profundiza poco en interrelacionar la salud mental con la salud laboral con factores sociales para poder abordar mejor medidas de identificación e intervención que mejorarían no solo la salud de las personas sino el modelo productivo.

Personalmente es importante mantener hábitos positivos, evitando estilos de vida poco saludables, como una dieta sana y realizar ejercicio. Las navieras deberán tener en cuenta esto, y facilitar estos recursos al máximo. Es muy importante que se fijen metas y desafíos personales para poder crear confianza en uno mismo. También es importante tener aficiones e intereses que puedan ser trasladados al barco y poder continuar disfrutando de ellos una vez a bordo como puede ser la lectura o la música. Ser participativo en actividades sociales, incluso llegar a liderar y organizar estas actividades. Dormir correctamente y respetar el descanso de otros. Buscar redes de apoyo en los compañeros de trabajo, sobre todo con personal que debes colaborar en proyectos y trabajos y sobre todo practicar la introspección y reservar tiempo para uno mismo.

6. CONCLUSIONES

Hablar de salud es también hablar de salud mental. Se le da más importancia a la fatiga y a las causas que lo provocan, tanto en la normativa referente a la fatiga como en la expedición de certificados médicos, pero no se analiza y se estudia la posibilidad de que exista una predisposición o se profundice en las causas externas sociales y culturales que puedan agravar la salud mental, desencadenando una limitación de las capacidades cognitivas y dificultando la operabilidad del buque en condiciones seguras. Los síntomas que producen algunos factores sociales y culturales coinciden plenamente con los asociados a la fatiga. Por lo que resulta incomprensible que no se tengan en cuenta al mismo nivel.

La normativa es escasa y trata muy superficialmente la importancia de la salud mental durante las guardias de navegación en la máquina. Tampoco se destacan factores sociales y culturales. Analizar todos los factores para mejorar el bienestar de la tripulación contribuirían a una mayor efectividad, concentración y en definitiva un mayor rendimiento no solo desde una perspectiva individualista sino como equipo. La exposición a factores como el estrés acumulado, disminuye la productividad a la hora de desempeñar una tarea, llevando a una situación de fatiga y a veces de trastornos de la salud mental que pueden terminar en accidentes laborales.

En la guardia de máquinas se pueden dar situaciones donde la gente del mar es más vulnerable a sufrir episodios ansiedad y estrés que pueden contribuir a desencadenar trastornos mentales o a agravarlos. Así mismo, el acoso laboral o el trauma asociado a este acoso puede acrecentarlos aún más.

Como recomendación final, es importante realizar una reforma de la legislación y la normativa dotando a la salud mental de la importancia que merece en el código de formación del Convenio STCW que depende de la OMI, órgano integrado en la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y sería conveniente que estuviese en concordancia con el objetivo tres, fijado por la propia organización, del desarrollo sostenible de la Agenda 2030, *salud y bienestar*.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Amnistía Internacional. (28 de enero de 2021). *Asesinatos de personas LGTBI: Cuando ser uno mismo se paga con vida*. Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de Amnistía Internacional: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/asesinatos-colectivo-lgbti/>
- Caro, R. V. (27 de noviembre de 2020). *“FLOTA” mundial por “PABELLONES”: ¿Cuántos “BUQUES MERCANTES” de transporte navegan actualmente?* Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de Exponav Fundación: <https://www.exponav.org/flota-mundial-por-pabellones-cuantos-buques-mercantes-de-transporte-navegan-actualmente/>
- CCOO. (2021). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Cuevas Badenes, J., Betancourt Pulsan, A., Sanchis Fortea, M., Torres Hernández, M., & Beuge, B. (1998). *Marcadores biológicos en el alcohólico actial*. Costa Rica: Medicina Legal de Costa Rica.
- EFE. (29 de abril de 2021). *El 72% de las mujeres víctimas de acoso en el trabajo no lo ha denunciado*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de Público: <https://www.publico.es/sociedad/acoso-laboral-72-mujeres-victimas-acoso-no-denunciado.html>
- EFE. (3 de julio de 2020). *El 42% de los trabajadores tiene ansiedad y problemas de sueño por la pandemia*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Heraldo: El 42% de los trabajadores tiene ansiedad y problemas de sueño por la pandemia
- El Mundo. (14 de diciembre de 2022). *Cuántas horas hay que dormir y por qué? Esta es la respuesta*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de El mundo: <https://www.elmundo.es/yodona/vida-saludable/2022/12/14/63971037fdddf2b8e8b45a5.html>
- Energy Control. (s.f.). *Energy Control - Infodrogas*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de Tiempos de detección.: <https://energycontrol.org/infodrogas/tiempos-de-deteccion/>
- epdata. (31 de mayo de 2022). *El consumo de tabaco en España y el mundo, en datos y gráficos*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de epdata: <https://www.epdata.es/datos/consumo-tabaco-espana-datos-graficos/377>
- Fundación americana sobre la prevención del suicidio. (2017). *Cómo hablar sobre el suicidio y las poblaciones LGTB*. LGTB MAP, 2.

- González, M. (s.f.). *La alimentación influye (y mucho) en nuestra salud mental y estado de ánimo*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Instituto Centta: <https://centta.es/articulos-propios/la-alimentacion-influye-en-nuestra-salud-mental-y-estado-de-animo>
- Haughton, C. (2020). *A Standard for Seafarers' Mental Health Awareness and Wellbeing Training*. Londres: Merchant Navy Training Board.
- INE. (27 de julio de 2023). *La ocupación supera por primera vez los 21 millones de personas y el paro se reduce al 11,6 %*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de L a Moncloa: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/asuntos-economicos/Paginas/2023/270723-encuesta-poblacion-activa-ine.aspx>
- Mañara, M. (3 de julio de 2018). *Samu Wellness*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de La compleja relación entre las drogas y los trastornos mentales.: <https://clnicasamu.com/samu-wellness/la-compleja-relacion-entre-las-drogas-y-los-trastornos-mentales/#:~:text=%C2%ABTodas%20las%20drogas%20pueden%20tener,m%C3%A1s%20graves%2C%20a%20trastornos%20psic%C3%B3ticos>
- Martínez, D. (11 de enero de 2023). *Los jóvenes ya no quieren ser marinos: 85.000 € de sueldo, 100% de empleo y 50.000 puestos sin cubrir*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de El Español: https://www.elespanol.com/reportajes/20230111/jovenes-no-quieren-marinos-eur-puestos-sin/731177053_0.html
- Martínez, E. (9 de diciembre de 2021). *Así repercute el clima laboral en tu salud mental*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Cuídate Plus: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2021/12/09/asi-repercute-clima-laboral-salud-mental-179366.html>
- Martínez-Vispo, C., & Becoña, E. (2016). *La sensibilidad a la ansiedad y el consumo de tabaco: una revisión*. Santiago de Compostela: Unidad de Tabaquismo y Trastornos Adictivos, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Clínica y Psicobiología, Universidad de Santiago de Compostela.
- Medline Plus. (s.f.). *Medline Plus*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de Abstinencia de la Cocaína. American Accreditation HealthCare Commission: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000947.htm>
- Mur de VÍu, C., & Maqueda Blasco, J. (2011). *Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión*. Madrid: Hospital José Germain y Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III.
- NCYL. (28 de junio de 2021). *Más del 80% de las personas trans están en el paro y el 44% del colectivo oculta su identidad de género en el trabajo*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de El Español: <https://www.elespanol.com/castilla-y->

leon/sociedad/20210628/personas-trans-colectivo-oculta-identidad-genero-trabajo/592442358_0.html

- OIT. (2006). *Convenio sobre el trabajo marítimo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OMI. (1978 (enmendado 2010)). *Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la gente de Mar*. Londres: Organización Marítima Internacional.
- OMI. (2014). *Código Internacional de Gestión de la Seguridad*. Londres: Organización Marítima Internacional.
- OMI. (2019). *MSC.1/CIRC 1598 Directrices sobre la fatiga*. Londres: Organización Marítima Internacional.
- OMS. (2001). *Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. Suiza: Organización Mundial de la Salud.
- Santander Universidades. (27 de mayo de 2022). *Ansiedad laboral: cómo abordar el estrés en el trabajo de forma constructiva*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Santander Universidades: <https://www.becas-santander.com/es/blog/ansiedad-laboral.html/index.htm>
- tupunto.org. (s.f.). *Ficha informativa: Cafeína y bebidas energéticas*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Tu punto: <https://www.tupunto.org/sustancias/cafeina-y-bebidas-energeticas/>
- Yoldi, M. (13 de abril de 2023). *El 15% de las bajas laborales se deben a la salud mental*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Cinco Días 45 El País: <https://cincodias.elpais.com/extras/2023-04-13/presion-y-precariedad-trastornan-al-empleado.html>

8. REFERENCIAS

- Amnistía Internacional. (28 de enero de 2021). *Asesinatos de personas LGTBI: Cuando ser uno mismo se paga con vida*. Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de Amnistía Internacional: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/asesinatos-colectivo-lgbti/>
- Caro, R. V. (27 de noviembre de 2020). *“FLOTA” mundial por “PABELLONES”: ¿Cuántos “BUQUES MERCANTES” de transporte navegan actualmente?* Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de Exponav Fundación: <https://www.exponav.org/flota-mundial-por-pabellones-cuantos-buques-mercantes-de-transporte-navegan-actualmente/>

- CCOO. (2021). *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Cuevas Badenes, J., Betancourt Pulsan, A., Sanchis Fortea, M., Torres Hernández, M., & Beuge, B. (1998). *Marcadores biológicos en el alcohólico actial*. Costa Rica: Medicina Legal de Costa Rica.
- EFE. (29 de abril de 2021). *El 72% de las mujeres víctimas de acoso en el trabajo no lo ha denunciado*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de Público: <https://www.publico.es/sociedad/acoso-laboral-72-mujeres-victimas-acoso-no-denunciado.html>
- EFE. (3 de julio de 2020). *El 42% de los trabajadores tiene ansiedad y problemas de sueño por la pandemia*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Heraldo: El 42% de los trabajadores tiene ansiedad y problemas de sueño por la pandemia
- El Mundo. (14 de diciembre de 2022). *Cuántas horas hay que dormir y por qué? Esta es la respuesta*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de El mundo: <https://www.elmundo.es/yodona/vida-saludable/2022/12/14/63971037fdddff2b8e8b45a5.html>
- Energy Control. (s.f.). *Energy Control - Infodrogas*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de Tiempos de detección.: <https://energycontrol.org/infodrogas/tiempos-de-deteccion/>
- epdata. (31 de mayo de 2022). *El consumo de tabaco en España y el mundo, en datos y gráficos*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de epdata: <https://www.epdata.es/datos/consumo-tabaco-espana-datos-graficos/377>
- Fundación americana sobre la prevención del suicidio. (2017). *Cómo hablar sobre el suicidio y las poblaciones LGTB*. LGTB MAP, 2.
- González, M. (s.f.). *La alimentación influye (y mucho) en nuestra salud mental y estado de ánimo*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Instituto Centta: <https://centta.es/articulos-propios/la-alimentacion-influye-en-nuestra-salud-mental-y-estado-de-animo>
- Haughton, C. (2020). *A Standard for Seafarers' Mental Health Awareness and Wellbeing Training*. Londres: Merchant Navy Training Board.
- INE. (27 de julio de 2023). *La ocupación supera por primera vez los 21 millones de personas y el paro se reduce al 11,6 %*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de La Moncloa: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/asuntos-economicos/Paginas/2023/270723-encuesta-poblacion-activa-ine.aspx>
- Mañara, M. (3 de julio de 2018). *Samu Wellness*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de La compleja relación entre las drogas y los trastornos mentales.:

<https://clnicasamu.com/samu-wellness/la-compleja-relacion-entre-las-drogas-y-los-trastornos-mentales/#:~:text=%C2%ABTodas%20las%20drogas%20pueden%20tener,m%C3%A1s%20graves%20a%20trastornos%20psic%C3%B3ticos>

Martínez, D. (11 de enero de 2023). *Los jóvenes ya no quieren ser marinos: 85.000 € de sueldo, 100% de empleo y 50.000 puestos sin cubrir*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de El Español: https://www.elespanol.com/reportajes/20230111/jovenes-no-quieren-marinos-eur-puestos-sin/731177053_0.html

Martínez, E. (9 de diciembre de 2021). *Así repercute el clima laboral en tu salud mental*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Cuidate Plus: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2021/12/09/asi-repercute-clima-laboral-salud-mental-179366.html>

Martínez-Vispo, C., & Becoña, E. (2016). *La sensibilidad a la ansiedad y el consumo de tabaco: una revisión*. Santiago de Compostela: Unidad de Tabaquismo y Trastornos Adictivos, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Clínica y Psicobiología, Universidad de Santiago de Compostela.

Medline Plus. (s.f.). *Medline Plus*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de Abstinencia de la Cocaína. American Accreditation HealthCare Commission: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000947.htm>

Mur de VÍu, C., & Maqueda Blasco, J. (2011). *Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión*. Madrid: Hospital José Germain y Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto de Salud Carlos III.

NCYL. (28 de junio de 2021). *Más del 80% de las personas trans están en el paro y el 44% del colectivo oculta su identidad de género en el trabajo*. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de El Español: https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/sociedad/20210628/personas-trans-colectivo-oculta-identidad-genero-trabajo/592442358_0.html

OIT. (2006). *Convenio sobre el trabajo marítimo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OMI. (1978 (enmendado 2010)). *Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la gente de Mar*. Londres: Organización Marítima Internacional.

OMI. (2014). *Código Internacional de Gestión de la Seguridad*. Londres: Organización Marítima Internacional.

OMI. (2019). *MSC.1/CIRC 1598 Directrices sobre la fatiga*. Londres: Organización Marítima Internacional.

OMS. (2001). *Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. Suiza: Organización Mundial de la Salud.

Santander Universidades. (27 de mayo de 2022). *Ansiedad laboral: cómo abordar el estrés en el trabajo de forma constructiva*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Santander Universidades: <https://www.becas-santander.com/es/blog/ansiedad-laboral.html/index.htm>

tupunto.org. (s.f.). *Ficha informativa: Cafeína y bebidas energéticas*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Tu punto: <https://www.tupunto.org/sustancias/cafeina-y-bebidas-energeticas/>

Yoldi, M. (13 de abril de 2023). *El 15% de las bajas laborales se deben a la salud mental*. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de Cinco Días 45 El País: <https://cincodias.elpais.com/extras/2023-04-13/presion-y-precariedad-trastornan-al-empleado.html>

9. DISPOSICIONES LEGALES Y NORMAS DE REFERENCIA APLICADAS

- Convenio STCW. Normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar de 1978 (Enmendado).
- Código MLC, 2006
- Real Decreto 1696/2007 de 14 de diciembre
- BOE núm. 175, sec. III, pág. 73078 del 20 de julio de 2018.
- Código Internacional de Gestión de la Seguridad, IGS.
- Circular Comité de Seguridad Marítima.
- Programas de prevención del uso de drogas y alcohol en el sector marítimo (manual para los planificadores) de la OIT

10. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CCOO: Comisiones Obreras (sindicato español)

GGT: gamma-glutamil transferasa, es una enzima del hígado.

ILGA Europa: ILGA es una federación mundial de 1200 organizaciones miembros de 110 países que luchan por los derechos para lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex.

Desde 1978. ILGA Europa es una organización que forma parte de ILGA, pero solo engloba Europa.

IGS: Código Internacional de Gestión de la Seguridad.

Interseccional: La interseccionalidad es una teoría en la que características como el sexo, el género, la etnia, la clase o la orientación sexual están interrelacionadas. Y puede existir una discriminación doble o múltiple.

LGTBI: compuesta por las iniciales de las palabras Lesbianas, Gais, Bisexuales y Trans. En el sentido de este estudio, agrupa a las personas con las orientaciones sexuales e identidades de género que no son heterosexuales y/o que no se identifican con el género asignado al nacer.

MDMA: Éxtasis, droga.

MLC: Convenio sobre el trabajo marítimo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMI: Organización Marítima Internacional.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

Pág.: Página

Patologizar: proceso cuyo objetivo es mostrar como problemas de salud (que tienen tratamiento) a características biológicas o a eventos vitales que en la práctica no lo son y que no tienen cura.

Persona trans: se refiere a las personas que tienen una identidad o expresión de género que no se ajusta a aquella que típicamente se asocia con el sexo que se les asignó al nacer.

PNUD: Plan de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

RO-RO: buque que transporta automóviles y/o camiones.

RO-PAX: buque que transporta automóviles y/o camiones y además pasajeros.

STCW: Convención Internacional en Estándares de Formación, Certificación y Vigilancia para la Gente de Mar.

Sec.: Sección

Techo de cristal: En los estudios de género, se denomina techo de cristal a la limitación invisible para ascenso laboral de las mujeres. Es invisible porque no existen leyes que impongan una limitación directamente en la carrera laboral a las mujeres. Es fruto de un constructo social.

UDC: Universidade Da Coruña.

UGT: Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (sindicato español).

11. ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1. Distribución según la edad	29
Figura 4.2. Distribución según el género.	30
Figura 4.3. Trabajo actual.....	31
Figura 4.4. Máquina atendida o desatendida.....	32
Figura 4.5. Tipo de Buque	33
Figura 4.6. Importancia de la salud mental para el trabajo.....	34
Figura 4.7. Comparación de la salud mental con la salud física.	34
Figura 4.8. Problemas relacionados con la salud mental desde que comenzó a embarcar.	35
Figura 4.9. Frecuencia de los problemas relacionados con la salud mental a bordo.....	36
Figura 4.10. Hábito de sueño.....	37
Figura 4.11. Hábitos de consumo de sustancias estimulantes.	38
Figura 4.12. Hábitos de alimentación.	39
Figura 4.13. Hábitos de consumo de tabaco.	40
Figura 4.14. Socialización con allegados en tierra.	41
Figura 4.15. Situaciones sociales de conflicto y agresiones verbales.....	42
Figura 4.16. Salud mental en relación con el aumento de los días de campaña.	43
Figura 4.17. Sentimiento de soledad o tristeza.	43
Figura 4.18. Ataques de ansiedad a bordo.	44
Figura 4.19. Concienciación por parte de la empresa contratante.	45
Figura 4.20. Apoyo por parte de la empresa en caso de pedir ayuda psicológica.	45
Figura 4.21. Gestión de las emociones negativas.....	46
Figura 4.22. Cambio de guardia a un compañero que no está en plenas condiciones de salud mental.	47
Figura 4.23. Consumo de alcohol y /o drogas por parte de los compañeros.....	48
Figura 4.24. Importancia de la salud mental en el reconocimiento médico de aptitud.	49
Figura 4.25. Desigualdad de género	50
Figura 4.26. Desigualdad de género, dirigida solo a mujeres.....	51
Figura 4.27. Dificultad para mostrar autoridad como mujer.	52



UNIVERSIDADE DA CORUÑA



ESCOLA TÉCNICA SUPERIOR DE
NÁUTICA E MÁQUINAS

Escola Técnica Superior de Náutica e Máquinas



MÁSTER EN ENXEÑARÍA MARIÑA

ANEXO

ENCUESTA

Salud mental a bordo para una guardia de máquinas segura.

En primer lugar, gracias por contestar a este cuestionario.

Soy Carlos y esta encuesta, **totalmente confidencial**, forma parte del estudio que estoy desarrollando para mi trabajo de fin de máster en Ingeniería Marina en la Universidad de A Coruña cuyo objetivo principal es poner en valor la salud mental para poder desarrollar una guardia de máquinas en un ambiente de trabajo seguro y analizar si realmente se le está dando la consideración que se merece como factor de riesgo por parte de las navieras y de los organismos marítimos de los que depende la Marina Mercante española.

Esta encuesta está dirigida a jefes de máquinas, oficiales de máquinas y alumnos de máquinas que hayan embarcado estén actualmente en activo o no.

1. Edad

Marca solo un óvalo.

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 54+

2. ¿Trabaja actualmente como oficial de máquinas o jefe de máquinas?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- Soy alumno
- Estoy desempleado
- Estoy retirado
- Ahora tengo otro trabajo

3. ¿Su puesto de trabajo es/ha sido en máquina atendida o máquina desatendida?

Marca solo un óvalo.

- Máquina atendida
- Máquina desatendida

4. Tipo de buque

Marca solo un óvalo.

- Buque rápido
- Carga general
- Gasero
- Petrolero
- Quimiquero
- Portacontenedores
- Remolcador de altura
- Remolcador de puerto
- Ro-Pax
- Ro-Ro
- Otro: _____

5. ¿Qué importancia le da a gozar de una buena salud mental para el desempeño de su labor a bordo?

Marca solo un óvalo.

- Muy importante
- Moderadamente importante.
- Neutral
- Ligeramente importante
- Nada importante

6. ¿Cómo de importante es para usted la salud mental con respecto a la salud física para el desempeño de su labor a bordo?

Marca solo un óvalo.

- Más importante la salud mental que la salud física.
- Igual de importante.
- Menos importante que la salud física.

7. ¿Le han diagnosticado ansiedad, depresión o alguna otra particularidad/problema psicológico desde que comenzó a embarcar?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No me lo han diagnosticado pero creo que lo he tenido

8. ¿Cree que los problemas psicológicos, ansiedad, depresión, cambios de humor... son más frecuentes en su entorno laboral que en otros entornos fuera del barco?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- Igual
- No

9. Tomando como referencia una semana, ¿Cuántos días de media considera que puede dormir plácidamente las horas suficientes y obtener un sueño reparador?

Marca solo un óvalo.

- Ninguno
- 1-2 días
- 3-4 días
- 5-6 días
- Todos los días

10. Debido a la privación de sueño, ¿considera que cuando está embarcado consume una mayor cantidad de sustancias estimulantes como son el café, té, Coca-Cola o bebidas energéticas?

Marca solo un óvalo.

- Mucho más a bordo que en casa.
- Ligeramente más a bordo
- Igual a bordo que en casa
- Menos a bordo que en casa

11. ¿Considera que la naviera le proporciona una buena oferta gastronómica y tiene oportunidad de seguir una dieta variada y equilibrada?

Marca solo un óvalo.

- Sí, e intento todo lo posible por respetarlo, sin excesos.
- Sí, pero no la respeto. Como solo de lo que me gusta aunque sea poco saludable.
- No, tengo que incorporar alimentos saludables por cuenta propia.
- No, no podría seguir una dieta equilibrada y variada aunque tuviese voluntad de hacerlo.

12. En caso de que usted consuma tabaco, debido al aumento de estrés y/o ansiedad en determinados momentos en su puesto de trabajo considera que

Marca solo un óvalo.

- Fumo más embarcado que en casa.
- Fumo solo cuando estoy embarcado.
- Fumo igual estando embarcado que en casa.
- Fumo más en casa que estando embarcado.
- No consumo tabaco

13. ¿Considera que estando a bordo y navegando tiene el contacto necesario con sus allegados y la empresa facilita medios como son la conexión wifi para poder estar comunicado en todo momento?

Marca solo un óvalo.

- Sí, estoy comunicado en todo momento en caso de una emergencia.
- No, pero son menos de 24 horas lo que puedo llegar a estar incomunicado.
- No, hay días que estoy totalmente incomunicado.
- No, me resulta prácticamente imposible poder comunicarme durante el embarque

14. ¿Cree que debido a momentos de ansiedad y estrés y el estar aislado propicia situaciones de conflicto o discusiones con sus compañeros, así como agresiones verbales o contestaciones pasivo-agresivas?

Marca solo un óvalo.

- Sí, reconozco que a veces en momentos de estrés pierdo los papeles.
- Sí, aunque no he participado en ellas, he estado presente mientras se daban.
- Sí, hacia mi persona pero no lo he manifestado.
- Rara vez
- Nunca he presenciado algún conflicto o una agresión verbal.

15. ¿Ha notado algún cambio o modificación en la manera de ser o de comportarse de sus compañeros cuando ya llevan muchos días de campaña? Como pueden ser cambios de humor, estar más agresivos o estar más retraídos.

Marca solo un óvalo.

- No, en ninguno.
- Sí, en alguno de ellos.
- Sí en la mayoría de ellos.

16. ¿Se ha sentido solo, triste o deprimido estando a bordo en algún momento?

Marca solo un óvalo.

- No
- Sí, en algunos momentos.
- Sí, muchas veces

17. ¿Ha tenido alguna vez a bordo uno o más ataques de ansiedad o pánico?

Marca solo un óvalo.

- No, nunca
- Sí, una vez
- Sí, más de una vez.

18. ¿La empresa para la que trabaja está sensibilizada y concienciada con la importancia de la salud mental y ofrece servicios y herramientas a sus trabajadores?

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo.
- Parcialmente de acuerdo.
- Neutral
- Parcialmente en desacuerdo.
- Totalmente en desacuerdo.

19. En caso de verse sobrepasado y de necesitar ayuda psicológica en caso de comunicarlo, ¿Cree que se le restaría importancia a su sentimientos o problemas por parte de su empresa?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

20. En caso de que le haya llegado una mala noticia de tierra estando usted embarcado, ¿Cómo lo ha gestionado?

Marca solo un óvalo.

- No se ha dado el caso
- Me lo he guardado y he intentado realizar mi trabajo de manera profesional.
- La empresa dispone de herramientas y medios para poder hacer frente a estas situaciones y lo he utilizado.
- La empresa dispone de herramientas y medios para poder hacer frente a estas situaciones pero no he hecho uso de estos servicios.
- Me apoyo en compañeros y puedo contar con otras personas del departamento.

21. ¿Considera que ha tenido que compartir puesto de trabajo o realizar un cambio de guardia a una persona que consideraba que no estaba plenamente capacitada para desarrollar su trabajo en lo que a términos de salud mental se refiere?

Marca solo un óvalo.

- No, nunca
- Sí, una vez
- Sí, algunas veces.
- Sí, muchas veces.

22. ¿Cree que ha compartido espacio laboral con personas bajo los efectos del alcohol y/o drogas?

Marca solo un óvalo.

- Frecuentemente
- Alguna vez
- Rara vez
- Nunca

23. ¿Considera que cuando realiza el reconocimiento médico de aptitud de embarque se realizan las pruebas necesarias y se pone en valor la salud mental al mismo nivel que las dolencias físicas?

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

24. Históricamente en el departamento de máquinas siempre se ha dado un ambiente masculinizado. ¿Cree que las mujeres lo tienen más difícil a la hora de ascender en cargos de responsabilidad?

Marca solo un óvalo.

- Sí, mucho más difícil
- Ligeramente más difícil
- Igual
- Ligeramente más fácil
- No, mucho más fácil

25. Género

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer *Salta a la pregunta 26*
- Otro: _____

(Sólo en caso de que su respuesta fuese mujer)

26. ¿Cree que lo tiene más difícil a la hora de demostrar su valía para ser relegada en una promoción profesional?

Marca solo un óvalo.

- Sí, mucho más difícil
- Ligeramente más difícil
- Igual
- Ligeramente más fácil
- No, mucho más fácil.

27. Estando al cargo en una guardia de máquinas, ¿considera que es más complicado mostrar autoridad hacia cargos inferiores y maestranza?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios