

93.1:17

IDENTIFICACIÓN Y
CARACTERIZACIÓN DE
FACTORES PSICOSOCIALES
PRESENTES EN LA PESCA DE
BAJURA Y ALTURA

DOCUMENTOS TÉCNICOS



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO



**IDENTIFICACIÓN Y
CARACTERIZACIÓN DE FACTORES
PSICOSOCIALES PRESENTES EN LA PESCA
DE BAJURA Y ALTURA**



Título:

Identificación y caracterización de factores psicosociales presentes en la pesca de bajura y altura.

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Elaborado por:

Lourdes Pacheco Reyna
Jesús Ledesma de Miguel
Francisco José Moreno Reyes

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/ Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid
Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27
www.insht.es

Composición:

Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSHT

Edición:

Madrid, julio 2017

NIPO (papel): 272-17-043-7

NIPO (en línea): 272-17-044-2

Depósito legal: M-12532-2017

Hipervínculos:

El INSHT no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSHT del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquél redirija.

Agradecimientos:

Los autores manifiestan su agradecimiento más sincero al Instituto Social de la Marina y en especial a los médicos evaluadores de las diferentes direcciones provinciales por colaborar en este trabajo. También muestran su agradecimiento a los trabajadores del mar que han tenido la amabilidad de responder a las preguntas del cuestionario.

Catálogo general de publicaciones oficiales:

<http://publicacionsoficiales.boe.es>

Catálogo de publicaciones del INSHT:

<http://www.insht.es/catalogopublicaciones/>



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, OBJETO Y ALCANCE	6
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	9
METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	11
RESULTADOS PESCA DE BAJURA	14
• Datos sociodemográficos y laborales	15
• Datos relacionados con los factores de riesgo psicosocial	15
- Formación e Información	15
- Sistema de retribución / Retribución a la parte	16
- Relaciones con los compañeros.....	16
- Falta de autonomía	16
- Monotonía	16
- Equipación deficiente o inadecuada.....	17
- Pausas y descansos insuficientes.....	17
- Valoración social y familiar del trabajo.....	17
- Hábitos inadecuados.....	17
- Datos sobre insatisfacción laboral.....	18
RESULTADOS PESCA DE ALTURA	19
• Datos sociodemográficos y laborales	20
• Datos relacionados con los factores de riesgo psicosocial	20
- Formación e Información	20
- Sistema de retribución	21
- Relaciones con los compañeros.....	21
- Falta de autonomía	21
- Monotonía	22



- Equipación deficiente o inadecuada	22
- Pausas y descansos insuficientes	22
- Valoración social y familiar del trabajo	23
- Hábitos inadecuados	24
- Datos sobre insatisfacción laboral	24
 CONCLUSIONES	25
 MEDIDAS PREVENTIVAS	28
 BUENAS PRÁCTICAS	30
 BIBLIOGRAFÍA	33
 ANEXOS	34
 ANEXO I. DISTRIBUCIÓN DE CUESTIONARIOS	35
 ANEXO II. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	36
 ANEXO III. CUESTIONARIOS RIESGOS PSICOSOCIALES PESCA	38
 ANEXO IV. RESULTADOS DETALLADOS PESCA DE BAJURA	42
 ANEXO V. RESULTADOS DETALLADOS PESCA DE ALTURA	51



INTRODUCCIÓN, OBJETO Y ALCANCE





La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera a la pesca marina como una de las ocupaciones más peligrosas del mundo. En España, esta actividad es una de las que presenta mayor número de accidentes mortales y graves. El medio en el que se encuentran los barcos, el mar, supone una fuente de peligros muy importante por las condiciones meteorológicas, los movimientos del barco, las estancias prolongadas en alta mar, etc.

Pero, además, el lugar de trabajo es también, durante largos períodos de tiempo, el lugar de residencia y ocio, lo que marca importantes diferencias con el resto de actividades productivas en cuanto a las amplias jornadas de trabajo, las disfunciones horarias, las relaciones interpersonales y el aislamiento o separación del ambiente social habitual.

Así pues, en la actividad diaria de los pescadores, concurren muchos condicionantes o factores de carácter psicosocial que pueden contribuir, por sí solos o en combinación, a la aparición de alteraciones de la salud del trabajador tanto a nivel físico como a nivel psíquico y social. En ocasiones, estos condicionantes se pueden transformar en situaciones de estrés pudiendo generar trastornos gástricos y musculoesqueléticos, dolor de cabeza, insomnio, ansiedad, depresión, etc.

Entre los factores de riesgo psicosocial se encuentran: el ritmo de trabajo, los largos períodos de ausencia del entorno familiar y social, el trabajo en espacios limitados, las condiciones ambientales, la dificultad propia de la tarea, el desarrollo de la actividad pesquera en condiciones de gran dificultad (en un medio como el marítimo con fuertes dosis de imprevisibilidad, incertidumbre y peligro), etc.

Por otro lado, convendría recordar que la actividad pesquera está muy extendida en todo el litoral español, aunque este desarrollo no es paralelo al de las condiciones de trabajo, que suelen ser deficientes e incluso penosas en muchos de nuestros buques y embarcaciones, en especial en la pesca de bajura y artesanal, que constituye la mayor parte de la flota nacional.

Por este motivo es muy importante cumplir con la legislación vigente y, a la hora de realizar la evaluación de riesgos, tener en cuenta este tipo de



factores, sobre todo en sectores que, como el pesquero, sufren un retraso más acusado en la adopción de buenas prácticas y de promoción de la salud en el trabajo.

El objetivo del estudio consiste en identificar y caracterizar los principales factores de riesgo psicosocial presentes en las actividades de pesca, diferenciando entre la de bajura¹ y la de altura², y proponer actuaciones para evitar sus consecuencias bien en forma de medidas preventivas, bien mediante la elaboración de un listado de buenas prácticas orientado a la mejora de las condiciones de trabajo encontradas.

Como complemento de lo expuesto en esta introducción, se recomienda la lectura del documento del Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT) del INSHT, titulado [Sector Pesquero: Análisis de situación de la salud laboral](#).

¹ Pesca de bajura: es aquella que se practica en áreas próximas a la costa, en la plataforma continental, por barcos de pequeña o mediana eslora con tripulaciones reducidas. Las jornadas de pesca son inferiores a un día. El pescado se suele conservar a bordo con hielo hasta llegar a la lonja.

² Pesca de altura: es aquella que se lleva a cabo en alta mar o aguas muy lejanas (gran altura) por barcos de gran porte con tripulaciones numerosas. Las campañas de pesca suelen ser de semanas o meses. Los buques disponen de instalaciones de frío y/o congelación.



FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL





Son las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras pudiendo ser fuentes de estrés laboral y teniendo el potencial de causar daño psicológico, físico o social en los individuos.

Según la V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, se pueden anotar los siguientes factores de riesgo como los más frecuentes:

- Formación e Información insuficiente o inadecuada.
- Sistema de retribución.
- Relaciones deficientes con los compañeros.
- Falta de autonomía.
- Equipación deficiente o inadecuada.
- Monotonía.
- Pausas y descansos insuficientes.
- Valoración social y familiar del trabajo.
- Hábitos inadecuados: alimentación, tabaco, alcohol.

Estos factores de riesgo psicosocial se podrían englobar dentro de diferentes grupos, como serían los de contenido de trabajo (monotonía), horarios (jornadas largas, pausas y descansos), ambiente y equipos (equipos de trabajo inadecuados), cultura organizativa y funciones (mala comunicación, bajos niveles de apoyo), relaciones interpersonales (escasas relaciones con compañeros, falta de apoyo social), relación trabajo-familia (bajo apoyo familiar) y seguridad contractual (formas de remuneración).

Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) y adaptándola al estudio, se han recogido en el Anexo II los principales factores de riesgo psicosocial, incluyendo los contemplados en el presente estudio.



METODOLOGÍA DEL ESTUDIO





El estudio se ha desarrollado según las siguientes fases:

- Revisión de la literatura existente en relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial en la actividad pesquera.
- Elaboración de sendos cuestionarios para identificar la presencia de estos factores en la pesca de bajura y de altura.
- Realización del estudio de campo que se dividió en dos partes (pesca de bajura y pesca de altura) utilizando los cuestionarios ya elaborados.

El método para ello consistió en recoger mediante sendos cuestionarios elaborados a tal efecto, y que aparecen en el Anexo III, los factores de riesgo psicosocial presentes en la pesca de bajura y de altura. Los cuestionarios se dirigieron a las categorías profesionales más habituales en los buques de pesca: armador, patrón, mecánico naval y marinero, cuyas figuras se definen a continuación.

- **Armador:** la persona física o jurídica que, utilizando buques propios o ajenos, se dedique a la explotación de los mismos, aun cuando ello no constituya su actividad principal, bajo cualquier modalidad admitida por los usos internacionales, incluida la cesión de uso de los buques. En este caso se considerará que el armador es la persona física o jurídica a quien se ha cedido o que efectúa el uso del buque.
- **Marinero:** todo tripulante de un buque pesquero que no es capitán o patrón, jefe de máquinas, oficial o alumno.
- **Capitán o patrón:** la persona que, estando en posesión del correspondiente título, ejerce el mando y la dirección del buque, ostenta la representación del armador, así como las demás funciones públicas y privadas que le atribuya la normativa vigente.
- **Mecánico naval:** esta definición incluye a los titulados con atribuciones en la cámara de máquina de buques y embarcaciones tales como Jefe de Máquinas, Oficial de Máquinas, Mecánico Naval y Patrón Costero Polivalente cuando efectúe labores en los espacios de máquinas de la embarcación. Entre las funciones de estos profesionales



les se encontrarían la dirección, jefatura del servicio de máquinas y los equipos propulsores principales y auxiliares del buque, así como las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.

Los referidos cuestionarios constan de dos apartados. En el primero, se recogen los datos sociodemográficos y laborales de la población encuestada que se creyó necesario conocer para una correcta estimación y categorización de los factores de riesgo. En el segundo, aparecen las preguntas a realizar para identificar los factores de riesgo psicosocial que se quieren estudiar y que se engloban en los grupos anteriormente mencionados. En el cuestionario de altura aparecen sombreadas las preguntas que no forman parte del cuestionario de bajura.

En su desarrollo ha colaborado el Instituto Social de la Marina (ISM) a través de los médicos evaluadores de sanidad marítima que se encargaron de pasar a los pescadores un número delimitado de los referidos cuestionarios de identificación de riesgos. El número y la distribución de los mismos se realizó entre todas las direcciones provinciales del ISM atendiendo al volumen de embarcaciones censadas en las referidas zonas según la distribución que se detalla en el anexo I.

El número de cuestionarios recogidos fue de 418 para la pesca de bajura y de 274 para la de altura, correspondientes a diferentes Direcciones Provinciales del ISM.



RESULTADOS PESCA DE BAJURA





Los resultados completos del estudio se han recogido de forma gráfica en el Anexo IV. Para obtenerlos solo se han valorado aquellas preguntas que han tenido contestación. A continuación se reseñan los resultados más significativos según los diferentes grupos en que se han clasificado.

Datos sociodemográficos y laborales

Contestaron el cuestionario 418 personas siendo las Comunidades Autónomas más representadas Galicia, con el 31% de ellos, seguidos por Andalucía (22%) y por la Comunidad Valenciana (11,5%).

El 97% de los encuestados eran hombres y el 3% mujeres. En cuanto a la nacionalidad, solo el 7% de los pescadores que cumplimentaron el cuestionario eran extranjeros, no habiendo ninguna mujer entre ellos.

En relación con la edad, el 38% eran mayores de 50 años y el 67%, mayores de 40 años. Casi un 61% del total de encuestados estaba casado y el 60% de los que contestaron el cuestionario tenía al menos 1 hijo. Alrededor del 8,5% manifestaba que tenían hijos en la pesca, estando la totalidad de ellos trabajando en su mismo barco.

El nivel de estudios era muy diverso siendo casi un 30% los que contestaban que poseían el Graduado Escolar y el 20,6%, Formación Profesional.

En cuanto a la modalidad pesquera, alrededor del 52% se dedicaba a las artes menores y el 30%, al cerco y arrastre.

Alrededor de un 74% de los encuestados pertenecía a embarcaciones de 5 o menos tripulantes siendo el puesto de marinero el que con más frecuencia aparecía, con un 46%, frente al de armador y/o patrón, con un 43,5%.

Datos relacionados con los factores de riesgo psicosocial

Formación e Información

Casi el 96% de los encuestados manifestaba que su nivel de idiomas le permitía comprender las instrucciones y relacionarse adecuadamente con



los compañeros. El 3,4% contestaba que a los nuevos trabajadores no se les informaba de los riesgos siendo un 90% de los que completaron los cuestionarios los que reseñaban que recibían instrucciones precisas sobre su tarea.

Sistema de retribución / Retribución a la parte

En la pesca de bajura, el sistema de retribución habitual suele ser “a la parte”, que consiste en una participación sobre el importe bruto de la pesca (ver definición de “retribución a la parte” en Anexo II).

Con respecto a la retribución a la parte, casi un 17% de los encuestados afirmó que no le parecía bien ese sistema de cobro y alrededor del 20% se lo parecía a veces. Por puestos de trabajo, el 44% de los marineros y el 48% de los mecánicos contestaron que no les parecía bien el sistema de cobro o que se lo parecía a veces, frente al 100% de los armadores que sí les parecía bien.

Relaciones con los compañeros

El 97% de los participantes manifestaba que tenía una buena relación con los compañeros siempre o casi siempre y que se solucionaban las situaciones conflictivas de una manera abierta y no violenta en el 93% de los casos.

Falta de autonomía

Alrededor del 86% de los encuestados contestaba que tenía libertad para decidir cómo hacer su trabajo siempre o casi siempre. Solo un 4,5% reflejaba que no tenía esa libertad y un 9,5% lo tenía a veces, siendo el puesto de trabajo de los marineros, con un 22%, los que más contestaban en este sentido.

Monotonía

El 18,5% de los que cumplimentaron la encuesta indicaba que su tarea era monótona sin posibilidad de cambiar y el 19,5 % que lo era a veces. Por puestos de trabajo, un 45% de los marineros y un 42% de los mecánicos contestaron que no podían cambiar de tarea nunca o a veces frente al 80% de los patronos y al 75% de los armadores que lo podían hacer siempre o casi siempre.



Equipación deficiente o inadecuada

De la muestra total de participantes, el 10% creía que el número de tripulantes no era suficiente o lo era a veces. Con respecto a los equipos y medios de trabajo, casi el 13% de los encuestados manifestaban que no les daban los necesarios siempre o casi siempre siendo el grupo de los marineros, con un 17%, el que más contestaba en este sentido frente al grupo de los armadores que, con un 100%, contestaban que sí eran suficientes.

Pausas y descansos insuficientes

En relación con los tiempos de trabajo, el 12% afirmaba que las condiciones de descanso no eran las adecuadas y el 26% que a veces eran adecuadas.

Casi el 65% de los encuestados contestaba que tenía que estar centrado en su trabajo más de 6 horas y el 20%, más de 12 horas. Por puestos, el 74% de los mecánicos contestaron que tenían que estar centrados en su trabajo por encima de las 6 horas.

Valoración social y familiar del trabajo

En cuanto a la valoración social, el 14,5% creía que su oficio no estaba bien visto y un 25% más creía que solo a veces está bien visto.

Casi un 55% consideraba siempre o casi siempre que necesitaba pasar más tiempo con la familia. Los mecánicos, con un 73%, y los marineros, con un 64%, eran los grupos que más lo consideraban.

Hábitos inadecuados

El 79% de los encuestados creía que las condiciones de alimentación eran siempre o casi siempre adecuadas. El 25% de los marineros creía que dichas condiciones nunca o a veces eran adecuadas.

Con respecto al consumo de alcohol, el 8% manifestaba que bebía a diario y el 88% contestaba que nunca le habían dicho que bebiera mucho.

El 54 % de los que contestaron la encuesta dijeron que no fumaban.



Datos sobre insatisfacción laboral

Como complemento de los datos anteriormente reseñados, se anotan otros en relación con la insatisfacción laboral que, pese a no ser un factor de riesgo psicosocial sino una consecuencia de los mismos, se considera como un valioso indicador a tener en cuenta.

El 86% de los encuestados contestaba que estaban siempre o casi siempre satisfechos creyendo que su labor era importante en un 80% de los casos. Por puestos de trabajo, eran los marineros y los mecánicos los que más contestaban que no estaban satisfechos o que lo estaban a veces con el 17%, frente al 100% de los armadores y el 94% de los patrones que estaban satisfechos siempre o casi siempre.

El 28% de los encuestados pensaba siempre o casi siempre que sería bueno cambiar de trabajo, siendo los armadores (con un 50%) y los marineros (con un 34%) los que más lo pensaban. Por otra parte, el 43% de los que cumplimentaron la encuesta reflejaba que a su familia le gustaría que cambiaran de trabajo siendo los armadores (con un 75%) y los marineros (con un 51%) los que más contestaron en este sentido.



RESULTADOS PESCA DE ALTURA





Los resultados completos del estudio se han recogido de forma gráfica en el anexo V. A continuación se reseñan los resultados más llamativos según los diferentes grupos en que se han clasificado.

Datos sociodemográficos y laborales

Contestaron el cuestionario 274 personas pertenecientes a cinco CC. AA., siendo las más representadas Galicia con el 47% de ellas, seguidas por Andalucía con el 21%, y por la del País Vasco con el 20%.

El 100% de los encuestados eran hombres y en cuanto a la nacionalidad, el 18% de los pescadores que cumplimentaron el cuestionario eran extranjeros frente al 7% de los de bajura.

En relación a la edad, el 48% eran mayores de 50 años y el 80% mayores de 40 (el 67% en bajura).

El 74% del total de encuestados estaban casados y el 64% de los que contestaron el cuestionario tenían al menos 1 hijo. Alrededor del 5,6% manifestaban que tenían hijos en la pesca estando la totalidad de ellos trabajando en su mismo barco.

El nivel de estudios era muy diverso siendo un 36,7% los que contestaban que tenían el título de Formación Profesional y el 21,5% el Graduado Escolar.

En cuanto a la modalidad pesquera, alrededor del 51% se dedicaban al arrastre y al cerco (en la pesca de bajura es el 30%), el 31% al palangre.

Alrededor de un 75% de los encuestados pertenecían a embarcaciones de 11 o más tripulantes (en la pesca de bajura es el 8,5%) siendo el puesto de marinero el que con más frecuencia aparecía con un 49,1%, frente al de patrón con un 28,3% y al de mecánico con un 20,4%.

Datos relacionados con los factores de riesgo psicosocial

Formación e Información

Alrededor del 96% de los encuestados manifestaba que su nivel de idiomas le permitía comprender las instrucciones y relacionarse adecuadamente



con los compañeros. El 7,7 % contestaba que a los nuevos trabajadores no se les informaba nunca de los riesgos y el 13,6% a veces, siendo un 80% de los que completaron los cuestionarios los que reseñaban que recibían instrucciones precisas sobre su tarea.

Por puestos de trabajo, el 25% de los marineros y el 22% de los mecánicos manifestaban que a los nuevos trabajadores no se les informaba nunca o solo a veces de los riesgos, frente al 100% de los armadores y patrones que decían que se hacía siempre o casi siempre.

Sistema de retribución

En la pesca de altura/gran altura, el sistema de retribución suele constar de dos partes: un salario base garantizado y una participación sobre el importe bruto de la pesca (retribución a la parte).

Con respecto a la retribución, un 51% afirmó que no le parecía bien el sistema de cobro o que se lo parecía a veces (en la pesca de bajura es el 37%). No se observan diferencias por puestos de trabajo salvo en el grupo de los armadores: el 100% contestaron que le parecía bien a veces.

Relaciones con los compañeros

Casi el 93% manifestaba que tenía una buena relación con los compañeros siempre o casi siempre y que se solucionaban las situaciones conflictivas de una manera abierta y no violenta en el 86,4% de los casos. Por puestos, el 20% de los marineros contestaron que no se solucionaban o lo hacían a veces de manera abierta y no violenta.

Falta de autonomía

Alrededor del 77% de los encuestados contestaba que tenía libertad para decidir cómo hacer su trabajo siempre o casi siempre. El 9,6% reflejaba que no tenía esa libertad y un 13,3% lo tenía a veces, siendo el puesto de trabajo de los marineros, con un 33%, el que más contestaba que no tenía libertad para decidir, frente al 100% de los armadores y patrones, que manifestaban que sí la tenían.



Con respecto a la posibilidad de decidir el momento de descanso en la jornada laboral, casi el 40% de los encuestados contestaron que no la tenían nunca y otro 32% que la tenía a veces. Solo alrededor del 20% tenía esa posibilidad siempre. Por puestos, los marineros con el 88% contestaron que no tenían la posibilidad de decidir cuándo descansar o que la tenían a veces. El 100% de los armadores contestaron que la tenían solo a veces.

Monotonía

El 26,5% indicaba que su tarea era monótona sin posibilidad de cambiar y el 18,4 % que lo era a veces. El 100% de los armadores encuestados manifestaron que sí podían cambiar de tarea frente al 49% de los marineros que no lo podían hacer nunca o a veces.

Equipación deficiente o inadecuada

De la muestra total de participantes, el 10,7% creía que el número de tripulantes no era suficiente o lo era a veces. Con respecto a los equipos y medios de trabajo, casi el 15% de los encuestados manifestaba que no les daban los necesarios siempre o casi siempre siendo el grupo de los marineros con un 20%, el que más contestaba en este sentido, frente al grupo de los armadores y de los patrones que, con un 100%, contestaba que sí eran suficientes.

Pausas y descansos insuficientes

En relación con los tiempos de trabajo, el 18,5% afirmaba que las condiciones de descanso no eran las adecuadas y el 32,5% que a veces eran adecuadas. Por puestos de trabajo, el 100% de los armadores, el 59% de los mecánicos y el 50% de los marineros manifestaban que las condiciones de descanso no eran las adecuadas o que lo eran a veces.

Alrededor del 80% de los encuestados contestaba que tenían que estar centrados en su trabajo más de 6 horas (el 65% en bajura) y el 45%, más de 12 horas (20% en bajura).

El 35,4% de los que contestaron manifestó que se sentían siempre o casi siempre fatigados al acabar la jornada laboral. Solo el 14,4% no sentía fatiga nunca. Por puestos, el 50% de los marineros sentía fatiga siempre o



casi siempre frente al 100% de los armadores y patrones que no lo sentía nunca o a veces.

Con respecto a la exposición a ruido y vibraciones, el 37% de los encuestados manifestaba fatiga relacionada con esa exposición.

Casi el 24% de los encuestados consideraba que no era suficiente el tiempo de descanso entre periodos de trabajo y el 34% que solo lo era a veces. Por puestos, el 100% de los armadores y el 63% de los marineros manifestaban que el tiempo de descanso no era suficiente o que lo era a veces.

Por último, el 62% de los encuestados contestó que el trabajo les exigía un alto nivel de concentración y esfuerzo mental siendo el grupo de los armadores, con el 100%, y el de los patrones, con el 79%, los que más referían este nivel de concentración.

Valoración social y familiar del trabajo

En cuanto a la valoración social, el 16,4% creía que su oficio no estaba bien visto y un 26,3% más creía que solo a veces estaba bien visto.

Casi un 72% pensaba siempre o casi siempre que necesitaba pasar más tiempo con la familia (el 55% en la pesca de bajura). Los grupos de los marineros, mecánicos y patrones con un 70% eran los que manifestaron que necesitaban pasar más tiempo.

El 31,2% de los encuestados manifestó que siempre o casi siempre se sentían extraños a medida que pasaban más tiempo embarcados y lejos de los suyos, destacando el grupo de marineros, con un 34%, seguido del de los patrones, con un 30%, y el de los mecánicos, con un 26%.

Con respecto a relaciones sociales y familiares, casi el 17% de los encuestados consideraba que les costaba mantener esas relaciones siendo el grupo de los marineros, con el 23%, al que más le costaba.

Igualmente, casi el 20% de los participantes sentía siempre o casi siempre que le faltaba intimidad siendo el grupo de los marineros, con un 26%, el que más lo sentía.



Hábitos inadecuados

El 72% de los encuestados creía que las condiciones de alimentación eran siempre o casi siempre las adecuadas. Por puestos, los patrones, con un 36%, los mecánicos, con un 26%, y en marineros con un 22%, eran los que creían que las condiciones de alimentación no eran las adecuadas nunca o solo a veces.

Con respecto al consumo de alcohol, el 7,4% manifestaba que bebía a diario y el 85% contestaba que nunca le habían dicho que bebiera mucho.

El 47,8 % de los que contestaron la encuesta dijeron que no fumaban.

Datos sobre insatisfacción laboral

Como complemento de los datos anteriormente reseñados, se anotan otros en relación con la insatisfacción laboral, que pese a no ser un factor de riesgo psicosocial sino una consecuencia de los mismos, se entiende como un valioso indicador a tener en cuenta.

El 82% de los encuestados contestaba que estaban siempre o casi siempre satisfechos creyendo que su labor era importante en un 71% de los casos. Por puestos de trabajo, eran los marineros y los mecánicos los que más contestaban que no estaban satisfechos o que lo estaban a veces con el 22% y el 18%, respectivamente, frente al 100% de los armadores y de los patrones, que estaban satisfechos siempre o casi siempre.

El 26% de los participantes pensaba siempre o casi siempre que sería bueno cambiar de trabajo siendo los marineros, con un 33%, y los mecánicos, con un 25%, los que más lo pensaban.

El 58% de los encuestados reflejaba que a su familia le gustaría que cambiara de trabajo (43% en bajura). Por puestos, los armadores, con el 100%, y los patrones, con el 66% son los grupos que más contestaron en este sentido.



CONCLUSIONES





Los factores de riesgos psicosociales pueden incidir no solo en el bienestar del pescador sino también en su salud vista desde las tres vertientes: física, psíquica y social. Igualmente, pueden tener influencia en el desarrollo del trabajo.

De entre todos los factores psicosociales involucrados en la actividad, habrá que tenerlos en cuenta todos, pero priorizando sobre aquellos que muestren porcentajes altos en términos de insatisfacción, falta de idoneidad, inadecuación, insuficiencia, carencia, escasez, incompetencia, etc.

La exposición a factores de riesgo psicosocial puede influir y/o determinar la siniestralidad en el sector pesquero, pudiendo favorecer la aparición de errores humanos, sumándose a otras situaciones de riesgo como pueden ser las condiciones ambientales (iluminación, temperatura, ruido, etc.) y las condiciones de seguridad. Además, todo ello puede afectar directamente a la habilidad y destreza para realizar la tarea disminuyendo la calidad de vida y del trabajo de los pescadores.

En lo que respecta a los resultados de la encuesta, de entre los factores psicosociales analizados, se observa que los siguientes arrojan porcentajes más altos en los términos aludidos anteriormente, y que, por lo tanto, requieren acciones para su erradicación o minimización de forma prioritaria.

- **Conciliación.** Necesidad de pasar más tiempo con la familia, especialmente en la pesca de altura. Pensar, tanto por parte del trabajador como de su familia, que sería bueno cambiar de trabajo. Estos factores podrían ser considerados de riesgo, dado que ponen de manifiesto un grado de insatisfacción importante con el trabajo.
- **Sistema de retribución/Retribución a la parte.** Igualmente, este factor es importante tenerlo en cuenta ya que este tipo de retribuciones se considera insuficiente o escaso principalmente por el grupo de los marineros y mecánicos.
- **Imposibilidad de cambiar de tarea.** El no poder hacerlo durante la jornada laboral y tener que estar centrados en su trabajo durante un número elevado de horas, principalmente en la pesca de altura, puede



considerarse como un factor de riesgo, convirtiendo la labor en monótona y/o tediosa, lo que, además de contribuir a elevar la insatisfacción, podría ocasionar accidentes en determinados puestos de trabajo.

- **Periodos de trabajo y descanso.** Las largas e irregulares jornadas de trabajo contribuyen a elevar los niveles de fatiga entre las tripulaciones, especialmente en la pesca de altura. La falta de descanso adecuado podría ser considerada como un factor de riesgo que podría aumentar la posibilidad de que se produzcan accidentes.
- **Valoración social del trabajo.** Pensar que el oficio no está bien visto también podría ser contemplado como factor que manifiesta un cierto grado de insatisfacción.



MEDIDAS PREVENTIVAS





Recordando que las medidas preventivas son el conjunto de actividades adoptadas en una empresa (o previstas para su puesta en práctica en caso necesario), con el fin de evitar o disminuir los riesgos laborales, los aspectos sobre los que habría que actuar de forma prioritaria para evitar el daño a la salud derivado de la exposición a estos factores de riesgo serían los siguientes:

- Incrementar cuando sea posible los recursos materiales y humanos (plantillas) y mejorar la organización de los mismos. Sería necesario encontrar un equilibrio adecuado entre los recursos humanos necesarios y la carga de trabajo para respetar los períodos de descanso establecidos.
- Aumentar la participación de los trabajadores sobre los ritmos y el horario de trabajo (horas de trabajo y turnos). Racionalizar el tiempo de trabajo estableciendo pausas y descansos adecuados. Sería necesario adecuar los lugares de descanso a los recursos humanos existentes, estableciendo pautas de higiene que los mantengan en adecuadas condiciones.
- Fomentar la participación del trabajador en la negociación de los objetivos que se establecen, en la toma de las decisiones, en las medidas de organización, en los métodos de trabajo, etc. La colaboración en la búsqueda de los mejores lugares para la pesca, la compra de materiales, la organización de turnos de descanso, la mejora de los mismos, etc. son ejemplos de oportunidades para la toma de decisiones conjunta.
- Mantener una política informativa general adecuada. La información debería abarcar no solo los aspectos de seguridad y salud sino también los organizativos y productivos.
Esta medida, junto con la anterior, puede mejorar la relación entre los diferentes componentes de grupo, incrementando la cultura de prevención de los marineros y convirtiendo el buque en un espacio de comunicación y consenso.
- Ofrecer un salario adecuado, consensuado con los trabajadores y que se pudiera corresponder con el trabajo realizado. En particular, se considera que garantizar un salario base en la pesca de bajura podría aumentar la satisfacción de los marineros.



- Poner en marcha actuaciones en promoción de la salud laboral: estilos de vida saludables, mejora de la salud mental, potenciación de la actividad física, etc.

BUENAS PRÁCTICAS

Aunque el concepto de buenas prácticas es complejo, se podría decir que es todo aquello que informa, ilustra y sugiere formas de actuación que mejoran las prácticas habituales de las empresas.

Partiendo de la base de que la presencia de los factores de riesgo contemplados puede favorecer la aparición de estrés laboral, *burnout*, etc., a continuación se indican una serie de actuaciones que, a modo de buenas prácticas, se podrían aplicar en estos casos.

Buenas prácticas para prevenir el estrés

El estrés laboral se define como el “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”.

- Intervención a nivel organizativo:
 - Programas de educación y entrenamiento tanto para trabajadores como para mandos.
 - Promoción de una comunicación adecuada entre todos los miembros de la tripulación para evitar, entre otras cosas, posibles situaciones conflictivas.
 - Diseño del trabajo adecuado a las características específicas de la actividad.
- Intervención a nivel individual:
 - Técnicas de relajación para disminuir posibles situaciones de conflictividad, tensión, estrés o ansiedad.
 - Ejercicio físico para favorecer la protección frente a situaciones de tensión y estrés.



- Intervención a ambos niveles:
 - Fomento del apoyo social por parte de compañeros y jefes.
 - Participación de los propios trabajadores en el proceso y desarrollo de las tareas.

Buenas prácticas para prevenir el burnout

El síndrome de *burnout* o síndrome de estar quemado por el trabajo aparece por la exposición crónica a factores de riesgo de tipo psicosocial y se presenta como una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

- Intervención a nivel organizativo:
 - Distribución de folletos, información sobre qué es y cómo se previene el desgaste profesional.
 - Ajuste del nivel de compromiso de los trabajadores y fomentar el que se marquen objetivos realistas. En este sentido, involucrar a armadores y patrones puede ser muy interesante para que tengan en cuenta las expectativas irreales que algunos profesionales pueden tener sobre su vida profesional.
 - Intervención sobre el diseño del trabajo: reducción de la sobrecarga laboral y fomento de la autonomía del trabajador.
 - Ambiente estimulante y de apoyo a los trabajadores, con liderazgo justo y con un ambiente social positivo.
 - El fomento del apoyo social parece ser algo positivo para la prevención de *burnout* siempre que se realice de forma adecuada.
- Intervención a nivel individual:
 - Programas que aplican terapias cognitivas, técnicas de relajación, etc.
 - Facilitar y fomentar la realización de ejercicio adecuado y adaptado a cada situación.



- Entrenamiento en comunicación al personal, facilitando y mejorando las relaciones interpersonales.
- Fomento de la autoeficacia con una correcta información de los procesos y de sus resultados.



BIBLIOGRAFÍA

- British Standards Institution (BSI) 2011. PAS 1010:2011 Guidance on the management of psychosocial risks in the workplace.
- Comisión Europea (1999). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo, ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo.
- INSHT (2005). NTP 704 Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación.
- INSHT (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Moreno Jiménez, Bernardo; Báez León, Carmen. Universidad Autónoma de Madrid.
- INSHT (2014). Sector pesquero: análisis de situación de la salud laboral.
- INSHT (2014). Sector pesquero: análisis de la literatura científica sobre salud laboral.
- INSHT (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial (edición ampliada 2015). Documentos divulgativos.
- Orden de 26 de julio de 1963 por la que se aprueba la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Pesca de Cercos y otras Artes.
- Real Decreto 36/2014, de 24 de enero, por el que se regulan los títulos profesionales del sector pesquero.
- Riesgos ergonómicos y psicosociales en la flota de pesca. Aboitiz Goitia, Xabier; Pérez Travado, Angel. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 70, 26. 2010.
- The assessment of psychosocial hazards at work. Cox, T. y Griffiths, A. J. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, y C. L. Cooper (Eds.), Handbook of Work and Health Psychology. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons. (1996).
- VI Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales en la Pesca. A Coruña, 2008. Consideraciones acerca de los riesgos psicosociales en las tripulaciones de buques de altura y gran altura. Sánchez Piñeiro, Ramón.



ANEXOS





ANEXO I. DISTRIBUCIÓN DE CUESTIONARIOS

Distribución de cuestionarios cumplimentados por Direcciones Provinciales

DIRECCIÓN PROVINCIAL ISM	Nº DE CUESTIONARIOS PESCA BAJURA	Nº DE CUESTIONARIOS PESCA ALTURA
PONTEVEDRA	54	48
A CORUÑA	46	30
LUGO	31	52
ASTURIAS	32	
CANTABRIA	20	25
GIPUZKOA	17	7
BIZKAIA	18	47
BARCELONA		
ILLES BALEARS	20	
CASTELLÓN		
VALENCIA	12	
ALICANTE	36	
MURCIA		
ALMERÍA	19	
MÁLAGA	20	5
CÁDIZ	22	16
HUELVA	30	36
SEVILLA	1	
CEUTA	10	
MELILLA		
LAS PALMAS	30	
SANTA CRUZ DE TENERIFE		8
Total	418	274



ANEXO II. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Principales factores de riesgo psicosocial

Factores	Definición
Estabilidad del empleo	Se refiere a tipos de contrato, mantenimiento de empleos, remuneración y despidos.
Absentismo por enfermedad	Se refiere a los datos acerca de la ausencia por motivos de salud.
Políticas o actividades preventivas de salud y bienestar en el trabajo	Se refiere a programas de prevención y promoción en aspectos de salud ocupacional, salud general y calidad de vida en el trabajo.
Actividades/programas de retorno al trabajo	Se refiere a las acciones programadas para facilitar que una persona se reincorpore al trabajo después de un periodo de ausencia por enfermedad, accidente (de origen laboral o común) y licencia maternal, en especial en situaciones de ausencia prolongada.
Actividades/programas para la conciliación	Acciones programadas que faciliten a trabajadores la compatibilidad de las obligaciones laborales con las obligaciones familiares y domésticas.
Carga de trabajo	Se refieren a un aspecto de la organización del trabajo que resulta de la cantidad de trabajo a realizar por unidad de tiempo, la demanda de esfuerzo físico y la demanda de esfuerzo psicológico (cognitivo, sensorial y emocional) implicada en la realización del trabajo.
Reconocimiento en el trabajo	Son las medidas formales y actividades informales habituales, existentes para recompensar el esfuerzo de trabajadores pudiendo ser medidas salariales, afectivas y promocionales, etc.
Apoyo social de los superiores	Se refiere a las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores, para facilitar la solución de problemas planteados por los trabajadores, frente a temas laborales y extralaborales.
Hábitos inadecuados	Son conductas a las que no se suele dar gran importancia, al realizarlas de forma automática sin darse perfecta cuenta de su por qué, cómo o para qué. Serán inadecuados cuando tienen efectos perjudiciales para la salud.
Retribución a la parte	Para el cálculo de dicha retribución se deducen del importe bruto de la pesca capturada, conocido como Monte Mayor, los gastos propios de la actividad pesquera. El resto que queda, conocido como Monte Menor, se suele dividir en dos partes, una para el armador y otra para la tripulación, que se suele dividir en tantas partes como resulten de asignar a cada tripulante una parte o el coeficiente de la misma pactado en el contrato de trabajo.



Factores	Definición
Monotonía	Falta de variedad en cualquier cosa. El concepto está vinculado a la uniformidad, la ausencia de matices o la igualdad de tonos. La monotonía surge de realizar tareas repetitivas sin apenas esfuerzo y de forma continuada en el tiempo, así como la ausencia de iniciativa personal.
Falta de autonomía	Se refiere a la ausencia o disminución de la libertad que tienen los empleados en su trabajo, a la disminución del nivel de control que tienen en la programación, la secuencia o el calendario de sus actividades de trabajo y a la imposibilidad o dificultad que puedan tener a la hora optar por modificar las normas utilizadas para evaluar el desempeño.
Pausas y descansos insuficientes	Se refiere a la organización inadecuada y deficiente de pausas que se realizan durante la jornada laboral y a los descansos semanales, días laborables, períodos vacacionales, festivos, etc.
Equipación deficiente o inadecuada	Tener dificultad o no disponer de los medios materiales necesarios para poder realizar la tarea encomendada de manera correcta y sin exponerse a ninguna situación de riesgo.
Insatisfacción laboral (efecto)	Grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Generalmente son ciertos factores de la organización del trabajo o psicosociales (salario, falta de responsabilidades, malas relaciones, trabajos rutinarios, presión del tiempo, falta de promoción, ausencia de participación, inestabilidad en el empleo, etc.) los que favorecen su aparición aunque las características individuales tienen gran influencia.



ANEXO III. CUESTIONARIOS RIESGOS PSICOSOCIALES PESCA

Cuestionario de Identificación de Factores Psicosociales en la Pesca de Bajura

Información personal	Localidad del domicilio: _____ Edad _____ Nacionalidad: Español <input type="checkbox"/> Extranjero <input type="checkbox"/> Sexo: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Estado civil: Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Número de hijos _____
Nivel de estudios	Sin estudios <input type="checkbox"/> Grad. Escolar <input type="checkbox"/> E.G.B <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> F. Profesional <input type="checkbox"/> Formación Universitaria <input type="checkbox"/> Otros: _____
Información laboral	Modalidad: Arrastre <input type="checkbox"/> C cerco <input type="checkbox"/> Palangre <input type="checkbox"/> Artes menores <input type="checkbox"/> Otra _____ Número de tripulantes del buque: _____ Puesto: Armador <input type="checkbox"/> Armador y Patrón <input type="checkbox"/> Patrón <input type="checkbox"/> Mecánico <input type="checkbox"/> Marinero <input type="checkbox"/>
Otra información	¿Tiene hijos trabajando en la pesca? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ¿En su mismo barco? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

Orden	Factor	No o nunca	A veces	Casi siempre	Sí o Siempre
1	¿Su nivel del idioma español le permite comprender las instrucciones y relacionarse con los compañeros y patrón?				
2	¿El número de tripulantes son suficientes para realizar todas las labores?				
3	¿Tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?				
4	¿Le dan los equipos y medios necesarios para realizar su trabajo?				
5	Cuando se incorporan nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del trabajo?				
6	¿Cree que le informan y le dan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?				



Orden	Factor	No o nunca	A veces	Casi siempre	Sí o Siempre
7	¿Tiene buena relación con sus compañeros?				
8	Cuando hay situaciones conflictivas entre los trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y no violenta?				
9	¿Tiene la opción de cambiar de tarea a lo largo de la jornada laboral (relevarse en las funciones)?				
10	¿Está satisfecho con su trabajo?				
11	¿Cree que su oficio está bien visto?				
12	¿Cree que su labor a bordo es importante?				
13	¿Piensa que sería bueno cambiar de trabajo?				
14	¿Le parece bien que el sistema de sueldo sea “a la parte”?				
15	¿Necesita pasar más tiempo con su familia?				
16	¿A su familia le gustaría que cambiara de trabajo?				
17	¿Las condiciones de alimentación son las adecuadas?				
18	¿Las condiciones de descanso son las adecuadas?				
19	¿Cuántas horas de su jornada laboral tiene que estar centrado en su trabajo? (sin hablar, desplazarse o pensar en otras cosas). Marcar en el recuadro.	Más de 12 Horas <input type="checkbox"/>	6-12 Horas <input type="checkbox"/>	4-6 Horas <input type="checkbox"/>	1-3 Horas <input type="checkbox"/>
20	¿Alguna vez le han dicho que bebe mucho?				
21	¿Bebe a diario?	NO <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>	Nº de cervezas diarias: _____ Nº de vinos diarios: _____ Nº de copas diarias: _____	
22	¿Fuma?	NO <input type="checkbox"/>	SÍ <input type="checkbox"/>	Nº de cigarrillos/día: _____	



Cuestionario de Identificación de Factores Psicosociales en la Pesca de Altura

Información personal	Localidad del domicilio: _____ Edad _____ Nacionalidad: Español <input type="checkbox"/> Extranjero <input type="checkbox"/> Sexo: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Estado civil: Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Número de hijos _____
Nivel de estudios	Sin estudios <input type="checkbox"/> Grad. Escolar <input type="checkbox"/> E.G.B <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Bachiller <input type="checkbox"/> F. Profesional <input type="checkbox"/> Formación Universitaria <input type="checkbox"/> Otros: _____
Información laboral	Modalidad: Arrastre <input type="checkbox"/> C cerco <input type="checkbox"/> Palangre <input type="checkbox"/> Artes menores <input type="checkbox"/> Otra _____ Número de tripulantes del buque: _____ Puesto: Armador <input type="checkbox"/> Armador y Patrón <input type="checkbox"/> Patrón <input type="checkbox"/> Mecánico <input type="checkbox"/> Marinero <input type="checkbox"/>
Otra información	¿Tiene hijos trabajando en la pesca? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ¿En su mismo barco? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

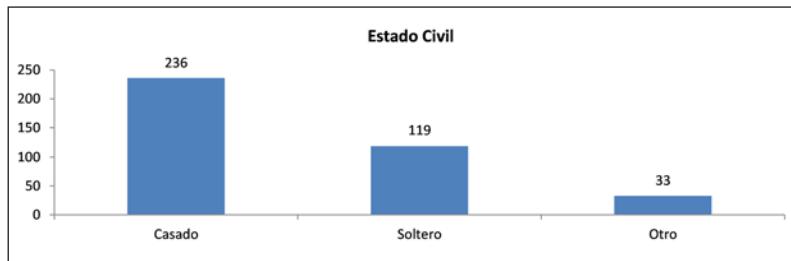
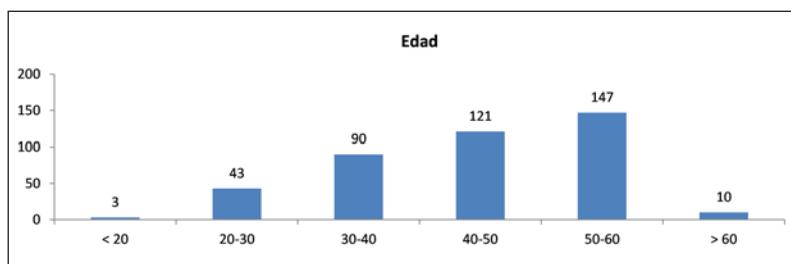
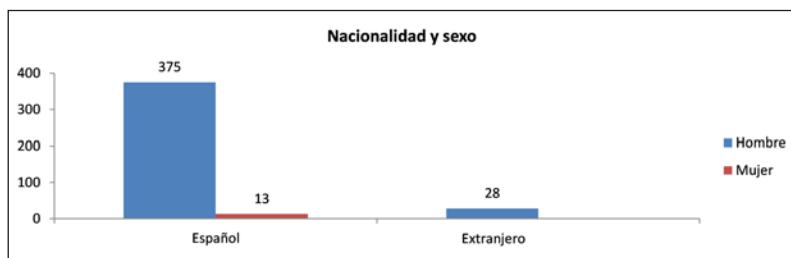
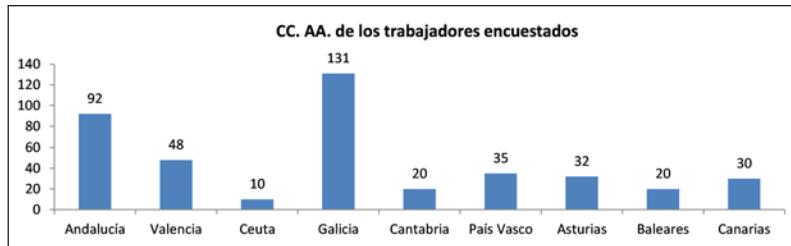
Orden	Factor	No o nunca	A veces	Casi siempre	Sí o Siempre
1	¿Su nivel del idioma español le permite comprender las instrucciones y relacionarse con los compañeros y patrón?				
2	¿El número de tripulantes son suficientes para realizar todas las labores?				
3	¿Tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?				
4	¿Le dan los equipos y medios necesarios para realizar su trabajo?				
5	Cuando se incorporan nuevos trabajadores, ¿se les informa de los riesgos generales y específicos del trabajo?				
6	¿Cree que le informan y le dan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas?				
7	¿Tiene buena relación con sus compañeros?				
8	Cuando hay situaciones conflictivas entre los trabajadores, ¿se intentan solucionar de manera abierta y no violenta?				
9	¿Tiene la opción de cambiar de tarea a lo largo de la jornada laboral (relevarse en las funciones)?				
10	¿Está satisfecho con su trabajo?				

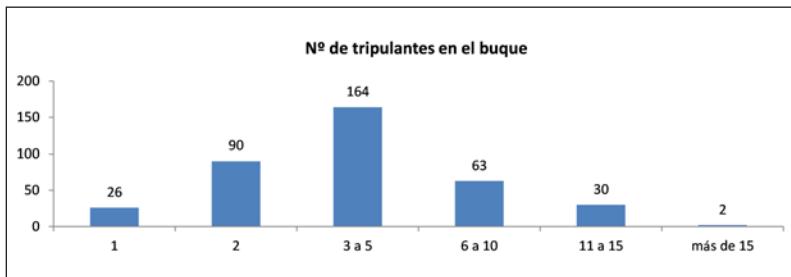
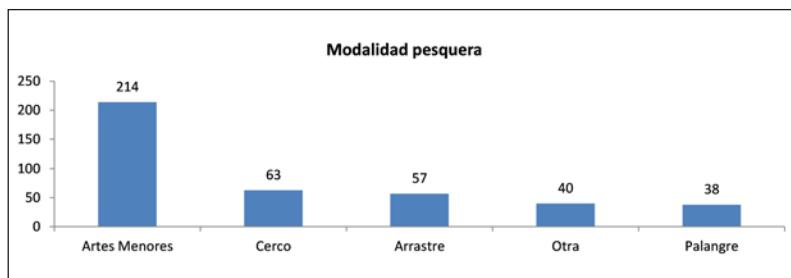
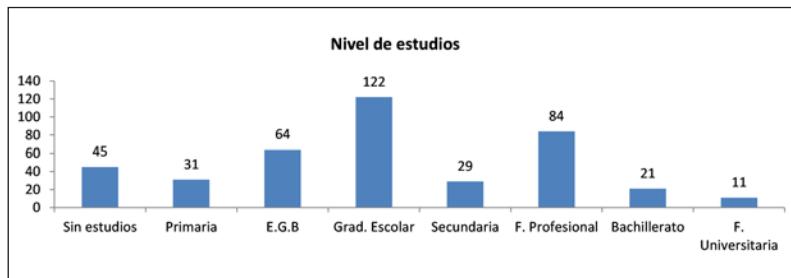
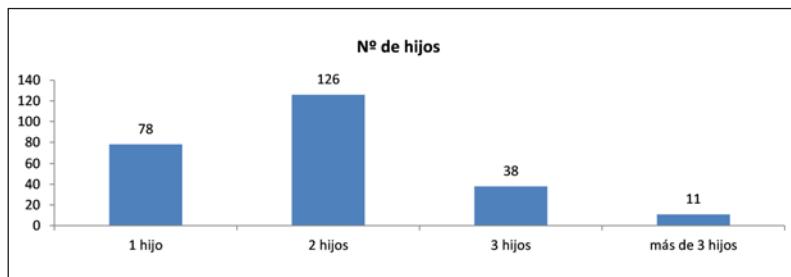


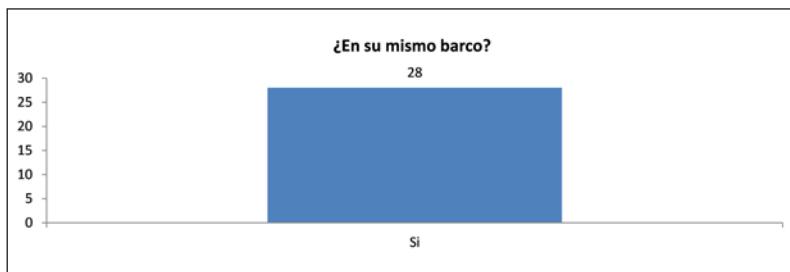
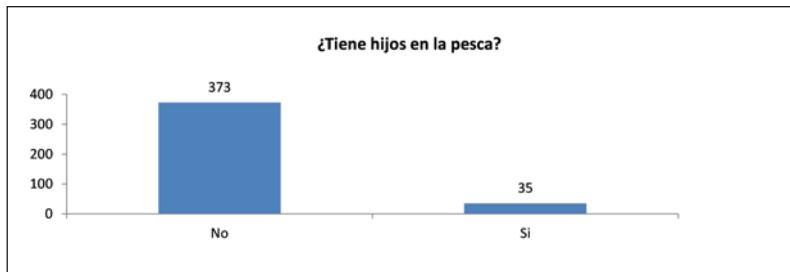
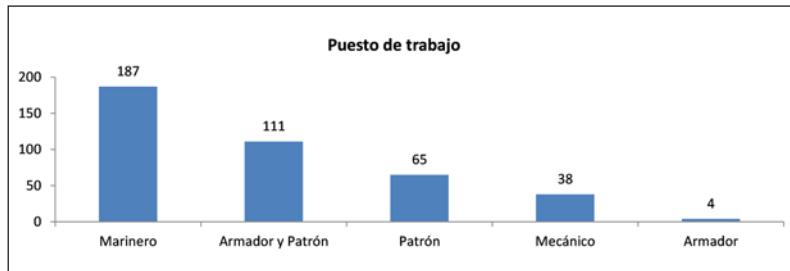
Orden	Factor			No o nunca	A veces	Casi siempre	Sí o Siempre
11	¿Cree que su oficio está bien visto?						
12	¿Cree que su labor a bordo es importante?						
13	¿Piensa que sería bueno cambiar de trabajo?						
14	¿Le parece bien su sistema de retribución (sueldo) actual?						
15	¿Se siente extraño o raro a medida que pasa más tiempo embarcado y lejos de los suyos?						
16	¿Le cuesta mantener lazos sociales y familiares con la gente que tiene en tierra?						
17	¿Siente que le falta intimidad?						
18	¿Necesita pasar más tiempo con su familia?						
19	¿A su familia le gustaría que cambiara de trabajo?						
20	¿Las condiciones de alimentación son las adecuadas?						
21	¿Las condiciones de descanso son las adecuadas?						
22	Al acabar la jornada ¿se siente fatigado?						
23	¿Piensa que factores como el ruido y las vibraciones influyen en que esté más o menos fatigado?						
24	¿Puede decidir cuándo hacer un descanso durante su jornada laboral?						
25	¿Considera suficiente el tiempo de descanso entre períodos de trabajo?						
26	¿El trabajo le exige un alto nivel de concentración y de esfuerzo mental?						
27	¿Cuántas horas de su jornada laboral tiene que estar centrado en su trabajo? (sin hablar, desplazarse o pensar en otras cosas). Marcar en el recuadro.			Más de 12 Horas <input type="checkbox"/>	6-12 Horas <input type="checkbox"/>	4-6 Horas <input type="checkbox"/>	1-3 Horas <input type="checkbox"/>
28	¿Alguna vez le han dicho que bebe mucho?						
29	¿Bebe a diario?	NO <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/>	Nº de cervezas diarias: _____ Nº de vinos diarios: _____ Nº de copas diarias: _____			
30	¿Fuma?	NO <input type="checkbox"/>	Sí <input type="checkbox"/>	Nº de cigarrillos/día: _____			

ANEXO IV. RESULTADOS DETALLADOS PESCA DE BAJURA

Datos sociodemográficos y laborales de la población encuestada



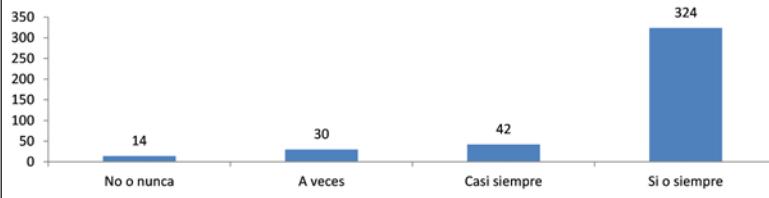




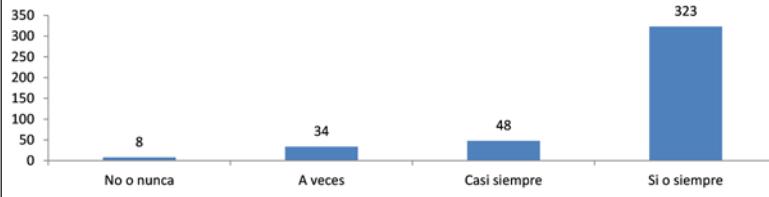
Formación e información



Nuevos trabajadores: ¿reciben formación e información en PRL?

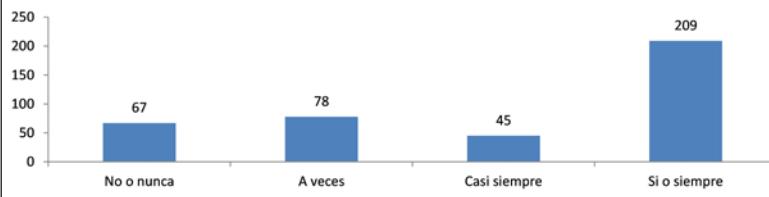


¿Se recibe información precisa sobre el modo correcto y seguro de las tareas?



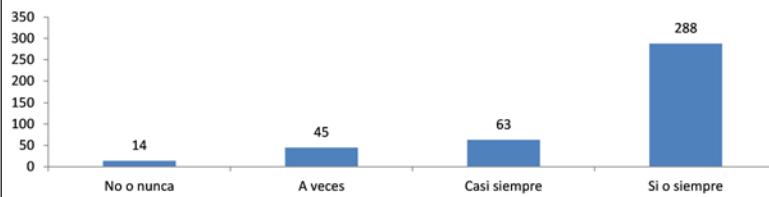
Retribución a la parte

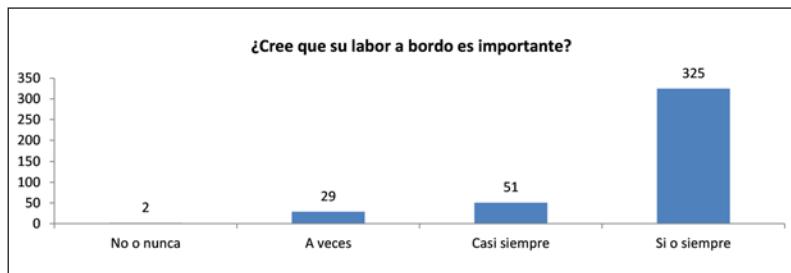
¿Le parece bien la retribución "a la parte"?



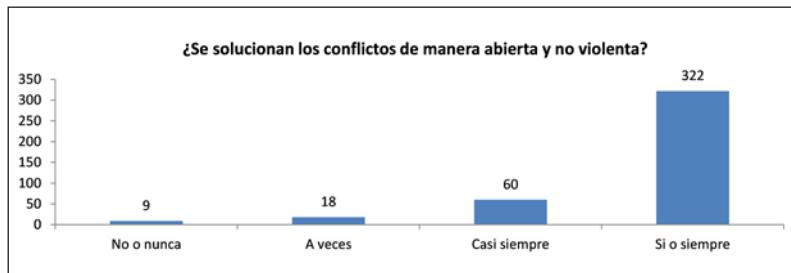
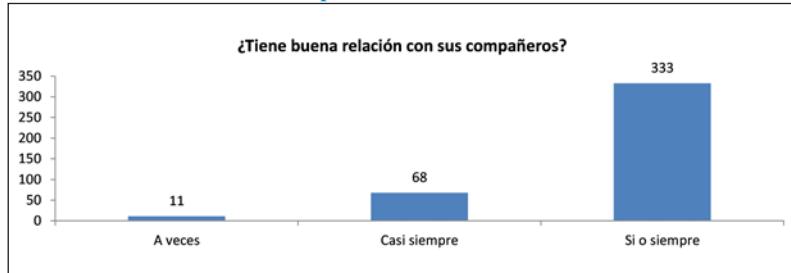
Insatisfacción laboral (efecto)

¿Está satisfecho con su trabajo?



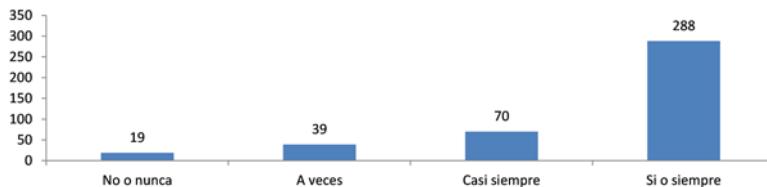


Relaciones deficientes con compañeros



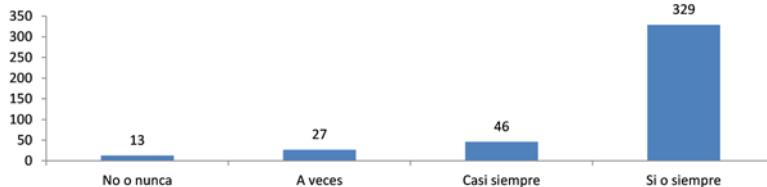
Falta de autonomía

¿Tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

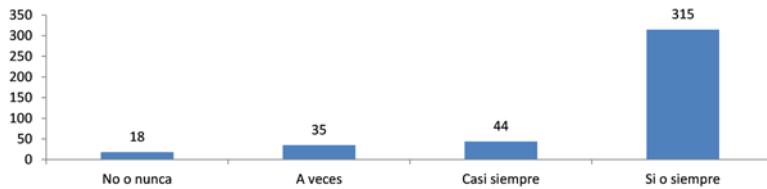


Equipación deficiente o inadecuada

¿El número de tripulantes son suficientes para realizar todas las labores?

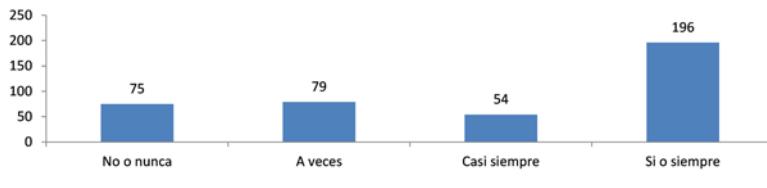


¿Le dan los equipos y medios necesarios para realizar su trabajo?



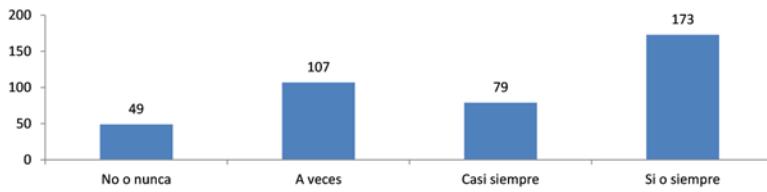
Monotonía

¿Tiene la opción de cambiar de tarea (relevarse en las funciones) a lo largo de la jornada laboral?

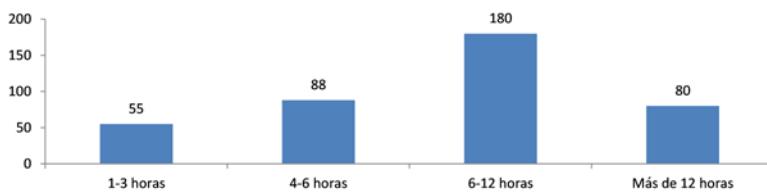


Pausas y descansos insuficientes

¿Las condiciones de descanso son las adecuadas?

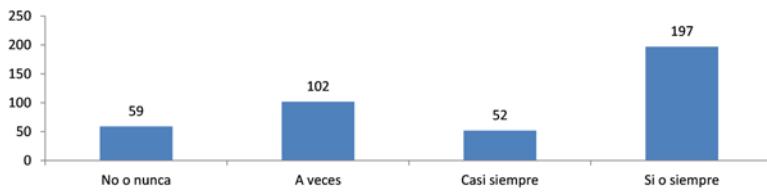


¿Cuántas horas de su jornada laboral tiene que estar centrado en su trabajo?

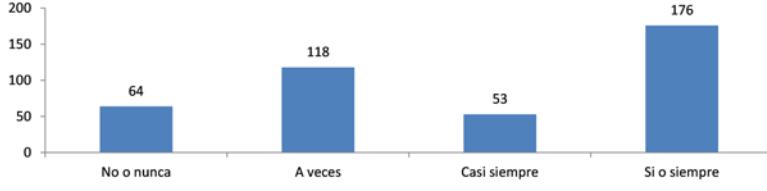


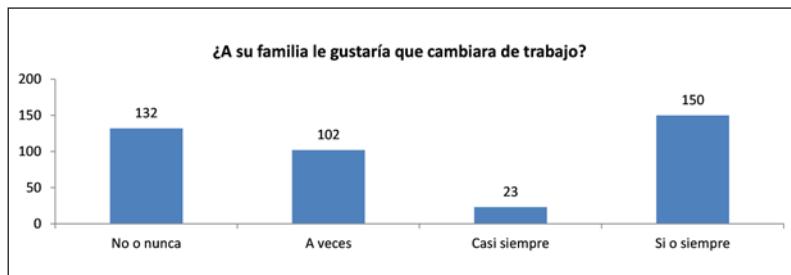
Valoración social y familiar

¿Cree que su oficio está bien visto?

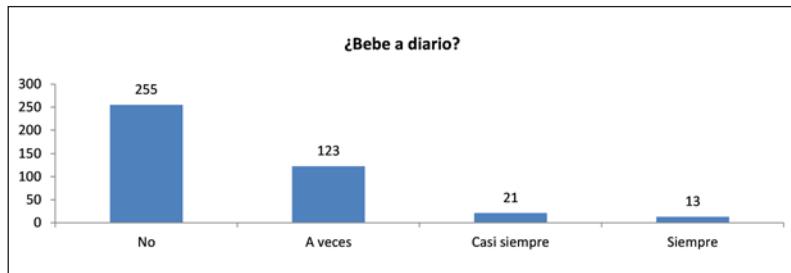
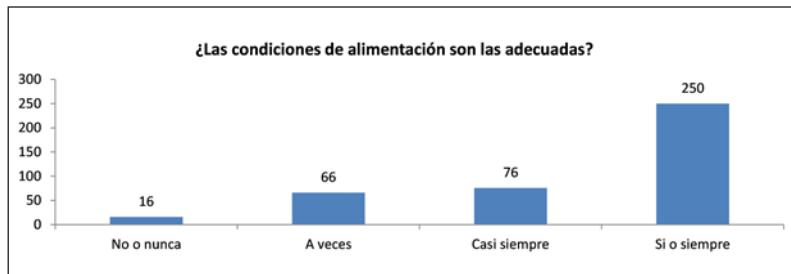


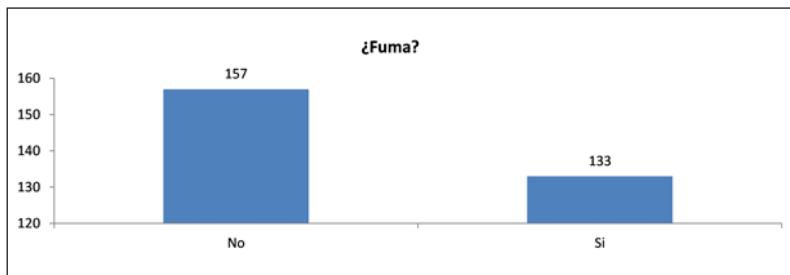
¿Necesita pasar más tiempo con su familia?





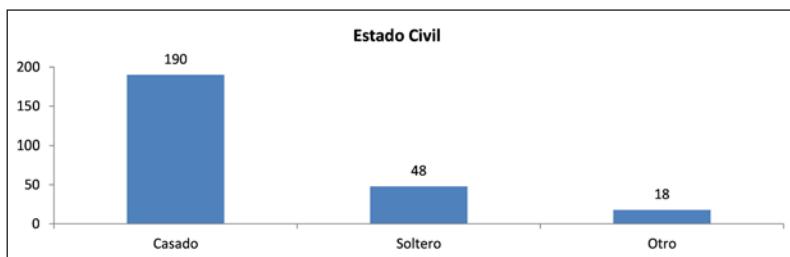
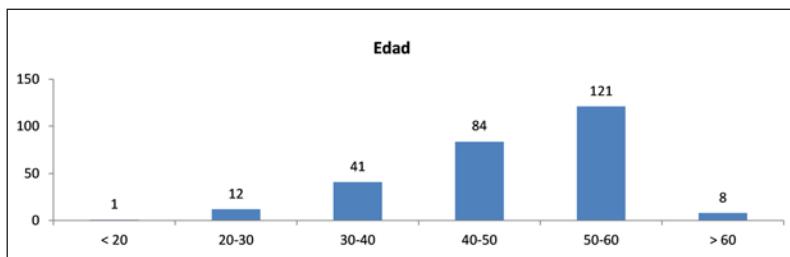
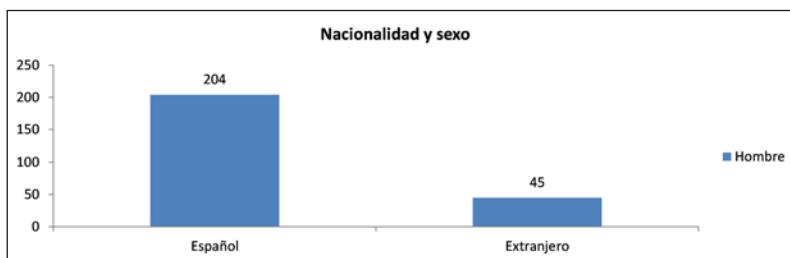
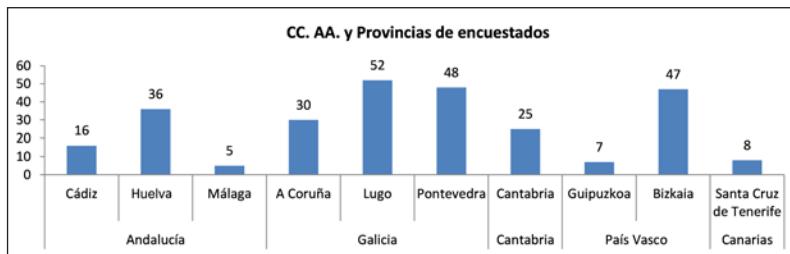
Hábitos inadecuados

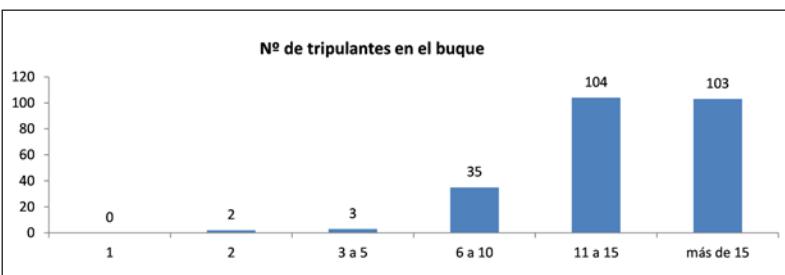
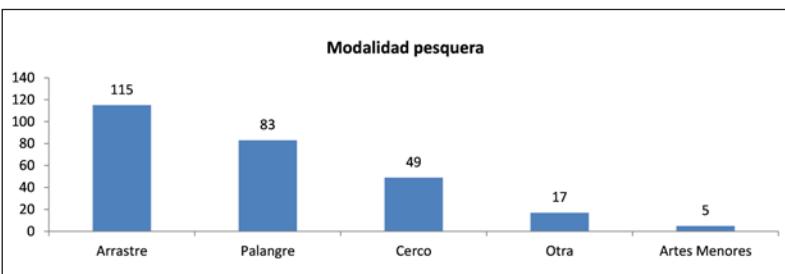
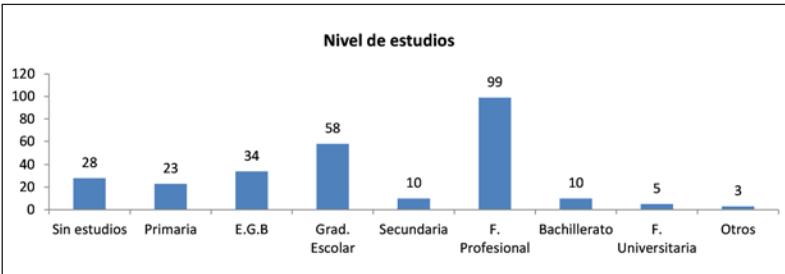
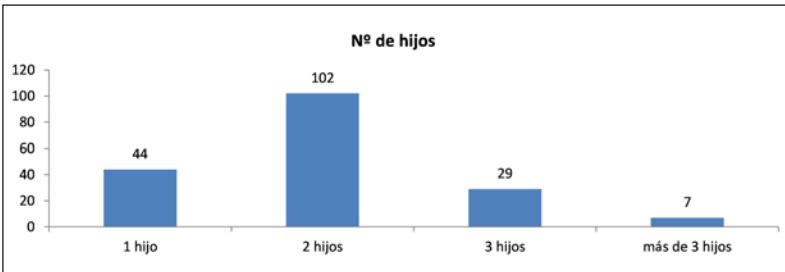


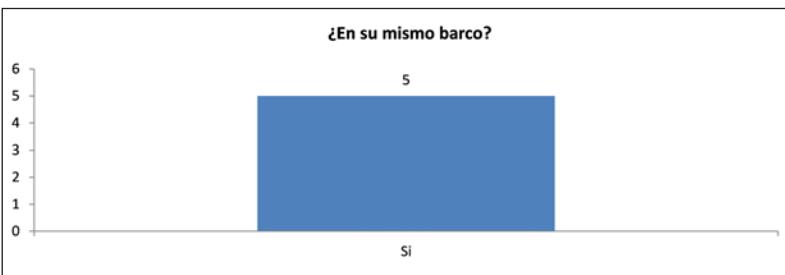
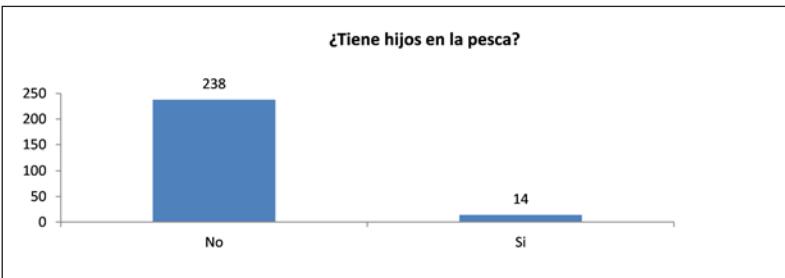
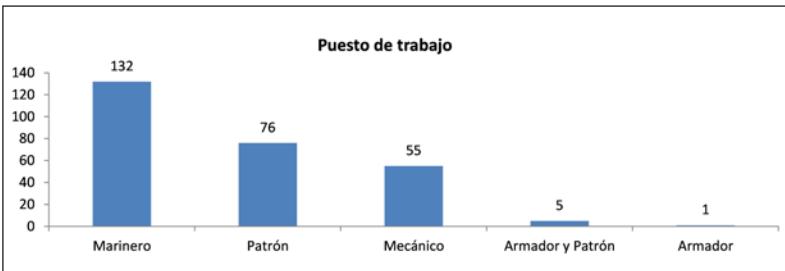


ANEXO V. RESULTADOS DETALLADOS PESCA DE ALTURA

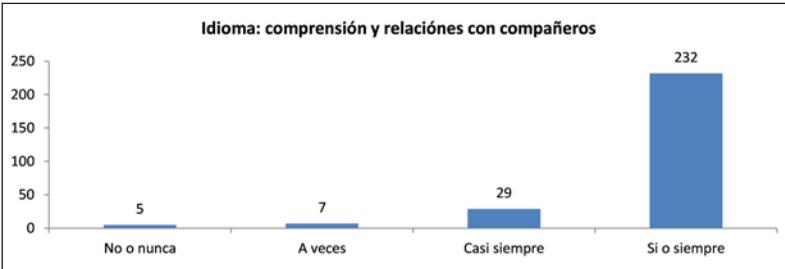
Datos sociodemográficos y laborales de la población encuestada

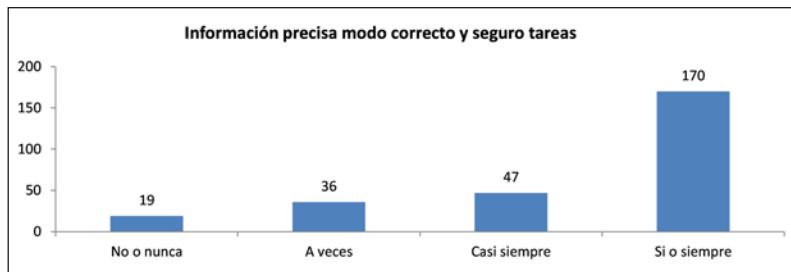
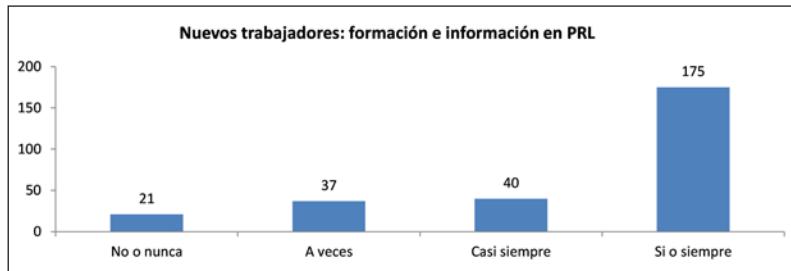




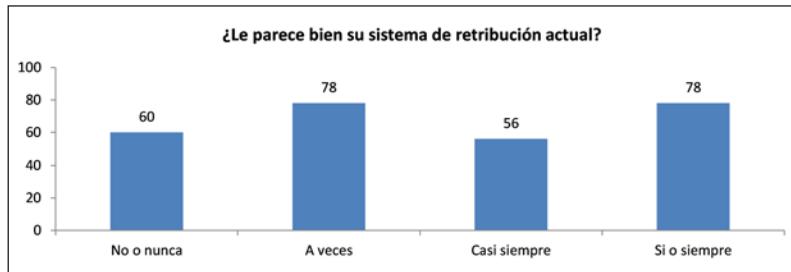


Formación e información





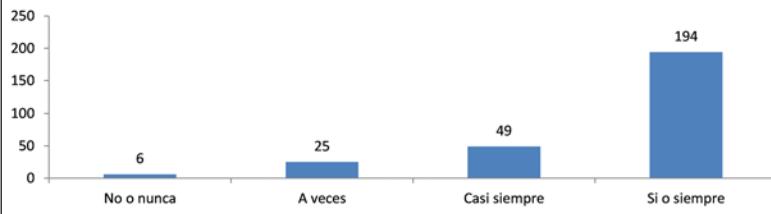
Sistema de retribución



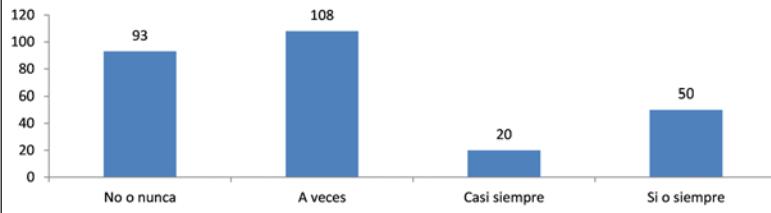
Insatisfacción laboral (efecto)



¿Cree que su labor a bordo es importante?

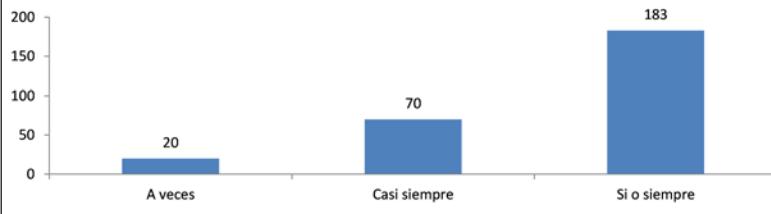


¿Piensa que sería bueno cambiar de trabajo?

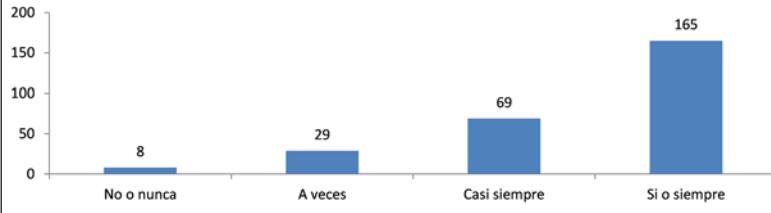


Relación deficientes con compañeros

¿Tiene buena relación con sus compañeros?

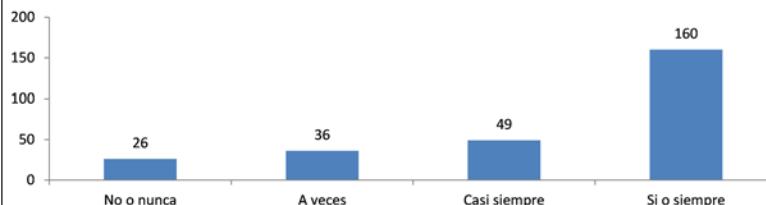


Solución de conflictos de manera abierta y no violenta

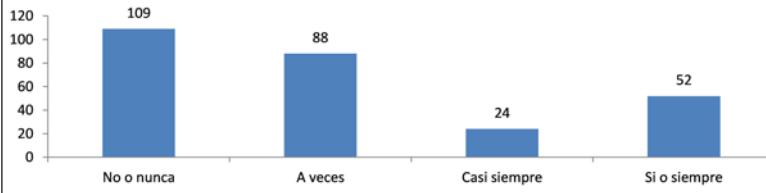


Falta de autonomía

¿Tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

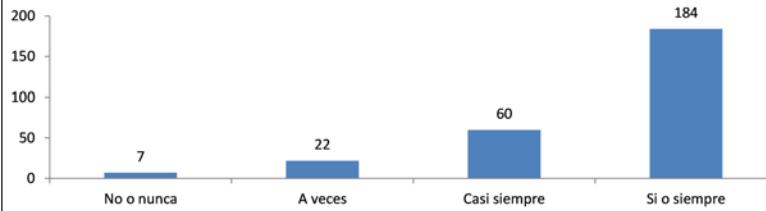


¿Puede decidir cuándo hacer un descanso durante su jornada laboral?

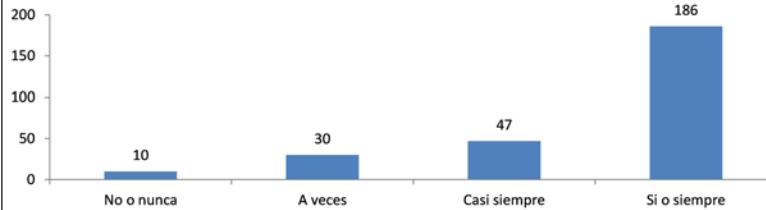


Equipación deficiente o inadecuado

¿El número de tripulantes es suficiente para realizar todas las labores?



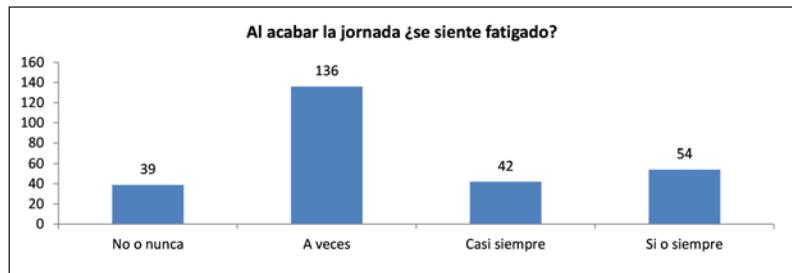
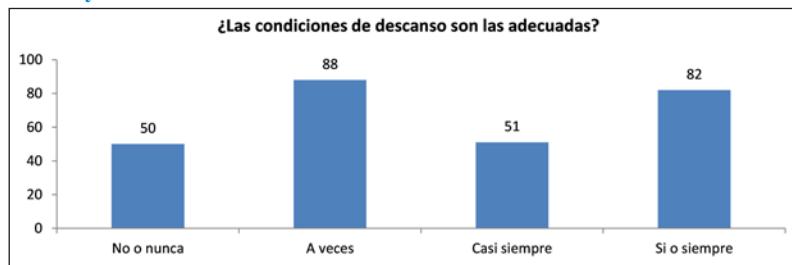
¿Le dan los equipos y medios necesarios para realizar su trabajo?



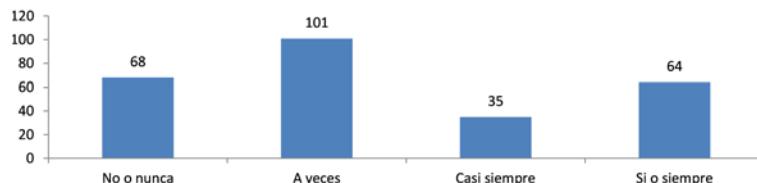
Monotonía



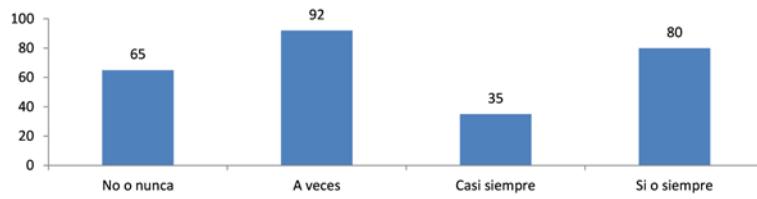
Pausas y descansos insuficientes



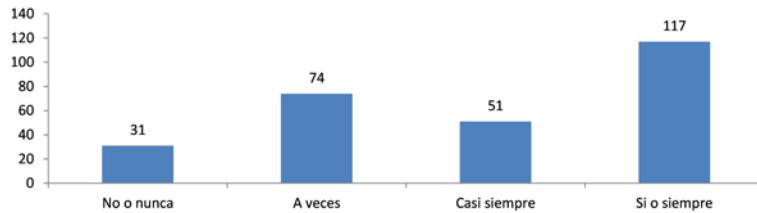
¿Piensa que factores como el ruido y las vibraciones influyen en que esté más o menos fatigado?



¿Considera suficiente el tiempo de descanso entre períodos de trabajo?

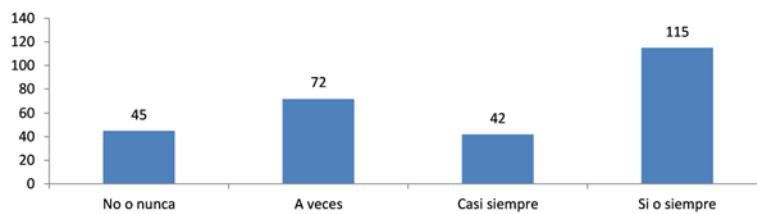


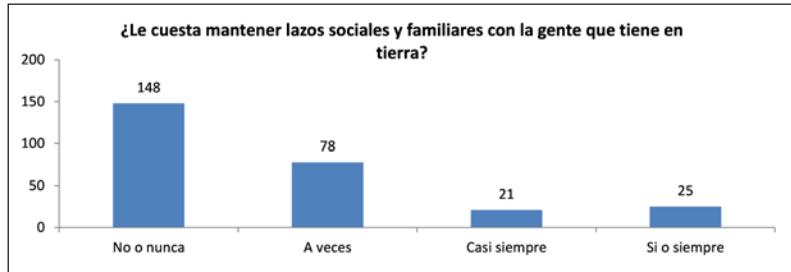
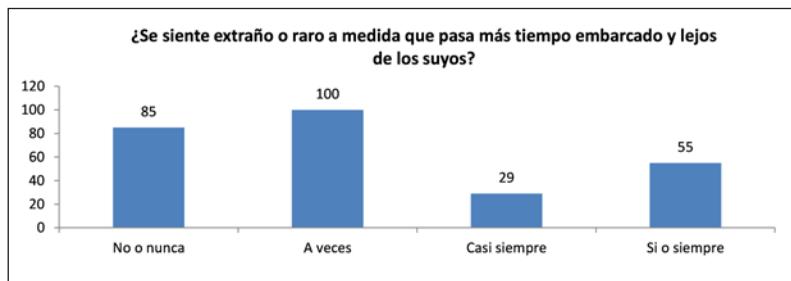
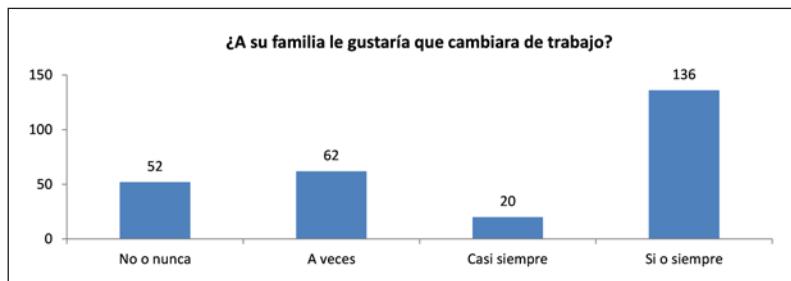
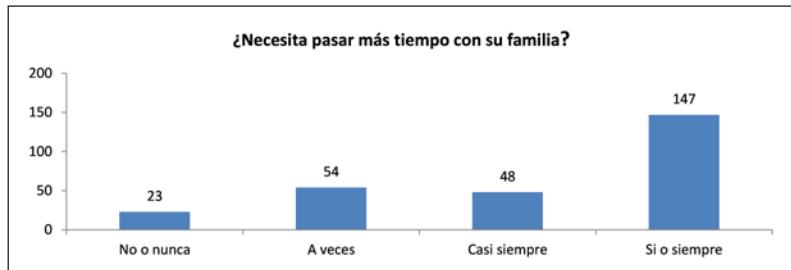
¿El trabajo le exige un alto nivel de concentración y de esfuerzo mental?



Valoración social y familiar

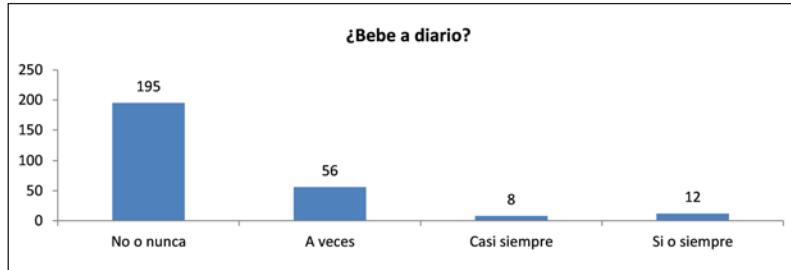
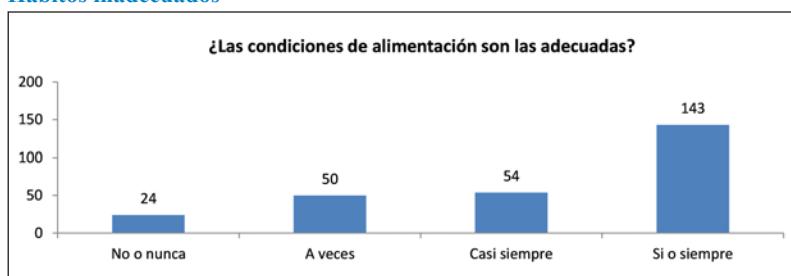
¿Cree que su oficio está bien visto?

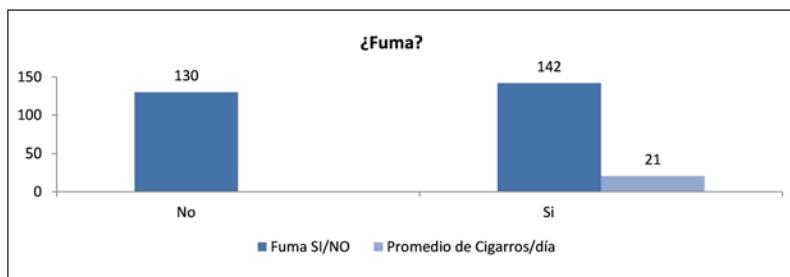






Hábitos inadecuados







GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO