

CAPÍTULO 8

CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁMBITO MERCANTE

Wendy Wasbrum Tinoco¹

Esteban Arellano

Wilfrido Wasbrum Tinoco²

Maria José Meregildo

RESUMEN

Es de vital importancia comprender que los seres humanos están permeados de una serie de factores que permiten que estos aumenten o disminuyan sus niveles de producción y consigo, la calidad de su trabajo; entre estos factores el más importante es el clima laboral, *es por ello, que la presente investigación tiene como finalidad, valorar el clima laboral como principio clave en el rendimiento productivo y su relación directa con la satisfacción generalmente se asumen como factores que inciden sobre el desempeño de la tripulación a bordo, componente importante para crecer en la productividad laboral. El propósito de este estudio descriptivo es investigar el impacto del clima laboral en la satisfacción personal de los oficiales y tripulantes que forman parte de la marina mercante. El objetivo fue demostrar que existe una relación directa entre el clima laboral y la productividad laboral que estimulan o afectan desde el marinero hasta el capitán.*

1 orcid.org/0000-0001-7350-9244

2 orcid.org/0000-0002-6172-5633

palabras-clave: *clima laboral; satisfacción; productividad; motivación.*

Espacio reservado para la organización del congreso.

8.1 CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL ÁMBITO MERCANTE

La actividad marítima como cualquier otra, depende del factor humano. En la navegación, la intervención humana en la toma de decisiones es imperativo un buen resultado ya que un error mínimo puede desencadenar en una desgracia, de repercusiones muy elevadas. La gente de mar está bajo el marco de muchos factores de riesgos psicosociales a bordo de un buque (fatiga, experiencia, salud general...) eso sumado a los factores externos como: el estado de la mar, las tormentas eléctricas, la fuerza del viento. Esto quiere decir que son varios los elementos que pueden intervenir en el objetivo de cada naviera y este es, que el armador (Persona jurídica que dota un barco para su explotación comercial) cumpla su compromiso con el fletador (persona que concierta el contrato comprometiéndose al embarque de las mercancías y al pago del flete).

Por ende, la compañía es responsable de velar por una buena formación y un buen clima laboral, acorde al tipo de transporte, además de la formación general y así evitar que se produzcan accidentes en la medida de lo posible, puesto que los señores oficiales y tripulantes, serán los encargados de garantizar el buen desempeño de cualquier trabajo abordado y un personal bien capacitado y motivado en un buen ambiente laboral obtiene un nivel productivo al máximo. El clima laboral es el medio en el que se desempeña el trabajo diario, también se lo conoce como ambiente laboral. Está conformado por la combinación de emociones, personalidades y actitudes de los colaboradores que trabajan en una misma organización. Depende, además, del entorno físico, los dispositivos o máquinas que se usen para desarrollar las tareas y los procesos o sistemas que definan la forma de "hacer las cosas".

No se debe descuidar la motivación tanto laboral como personal, considerando un tema indivisible, para identificar los factores de riesgo de naturaleza psicosocial, con el fin de poder evaluar como es el estado emocional de los tripulantes de cualquier buque. Y de ese modo establecer una buena política de prevención, *el objetivo de este trabajo fue demostrar que existe una relación directa entre el clima laboral y la productividad laboral que estimulan o afectan desde el marinero*

8.2 MARCO TEÓRICO

Si el clima laboral es agradable, la empresa tiene mayores probabilidades de tener éxito en sus emprendimientos, de lograr una mejor productividad y ser más rentable. Esto está directamente relacionado con la motivación de todos los colaboradores que forman parte de su empresa. Cuando una persona se siente valorada y escuchada, tiene mejor predisposición para afrontar los desafíos del trabajo y dar lo mejor de sí.

En cambio, con un clima laboral hostil, es más probable que aumente la rotación y la deserción laboral, que los empleados pierdan su motivación y estén más reacios a colaborar. También hay mayor probabilidad de que se cometan errores y se pierda productividad a causa del malestar y la falta de motivación. En resumen: un clima laboral agradable es bueno para las personas y bueno para los negocios.

El clima organizacional es el tipo de ambiente que existe con las personas que forman parte de una organización y son interrelacionados con un alto grado de motivación existente. Por otro lado, el Clima organizacional también es catalogado como el ambiente que percibe el trabajador y determina su rendimiento de la organización y es determinante para alcanzar sus objetivos y metas organizacionales. Entonces se puede decir, que si la motivación de esta es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, implicación, interés y colaboración entre los participantes por el contrario cuando la motivación de los miembros es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción, el clima organizacional tiende a bajar caracterizando por estados de desinterés, apatía, insatisfacción y depresión inclusive pudiendo llegar a la inconformidad, agresividad e insubordinación al interior de la organización. En otras palabras, el clima laboral depende del carácter positivo o negativo del entorno laboral que predomine. Por lo tanto, el clima laboral debe ser positivo porque produce un ambiente laboral más humano. “Trata de cubrir las necesidades básicas de los empleados, así como las de niveles superiores, busca aprovechar las habilidades más desarrolladas de cada trabajador y ofrecer un ambiente que le estimule a mejorarlas”

8.2.1 MOTIVACIÓN EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

Armstrong (2004) indica que antes de analizar lo que es motivación, es necesario revisar que es un motivo: es algo que inicia el movimiento, entonces la motivación se refiere a lo que hace que la gente actúe o se comporte de determinadas maneras, dicho de otra manera. Según Armstrong (2004) el motivar a las personas es señalar cierta dirección y dar los pasos que sean necesarios para asegurar que lleguen ahí. Se desprende de este análisis que estar motivado es querer ir a un determinado sitio por voluntad propia, para alcanzar el éxito. Según Chiavenato (2007) la motivación son acciones activas que impulsan el comportamiento y se manifiestan como aceptación o rechazo. Por consiguiente, la motivación establece metas a cumplirse y brindan satisfacción al individuo a la vez que aumenta su estima creando poder y mejoramiento de su status. La motivación también va relacionada con las personas porque estas son diferentes y van de acuerdo a sus necesidades y afectan en el comportamiento de las personas, en su capacidad y en sus valores para poder alcanzar sus objetivos.

8.2.1.1 Tipos de motivación

Según Armstrong (2004) en los seres humanos se encuentran los siguientes tipos de motivación:

1. Motivación extrínseca. - Lo que uno hace por las personas para motivarlas

2. Motivación intrínseca. - Los factores autogenerados que influyen a las personas para comportarse de una manera en particular o para moverse en una determinada dirección.

8.2.1.2 Clima laboral

El clima organizacional es el tipo de ambiente que existe con las personas que forman parte de una organización y son interrelacionados con un alto grado de motivación existente. Por otro lado, el Clima organizacional también es catalogado como el ambiente que percibe el trabajador y determina su rendimiento de la organización y es determinante para alcanzar sus objetivos y metas organizacionales. Entonces se puede decir, que si la motivación de esta es elevada, el clima organizacional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, implicación, interés y colaboración entre los participantes por el contrario cuando la motivación de los miembros es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción, el clima organizacional tiende a bajar caracterizando por estados de desinterés, apatía, insatisfacción y depresión inclusive pudiendo llegar a la inconformidad, agresividad e insubordinación al interior de la organización.

En otras palabras, el clima laboral depende del carácter positivo o negativo del entorno laboral que predomine. Por lo tanto, el clima laboral debe ser positivo porque produce un ambiente laboral más humano. “Trata de cubrir las necesidades básicas de los empleados, así como las de niveles superiores, busca aprovechar las habilidades más desarrolladas de cada trabajador y ofrecer un ambiente que le estimule a mejorarlas”.

Si la empresa (naviera) espera una productividad al límite, debe adjuntar la ergonomía:

La Ergonomía es una ciencia interdisciplinaria que estudia las relaciones entre el hombre y su entorno de trabajo.

Se integra en el conjunto de ciencias que buscan el equilibrio de los sistemas, la estabilidad entre las condiciones internas y externas ligadas al trabajo y que interactúan con la biología de la persona.

Las normas ergonómicas buscan:

Que las actividades no deterioren la salud.

Que las condiciones de trabajo no sean peligrosas.

Prevenir daños y efectos nocivos.

Trabajo no exceda los límites de las capacidades.

Riesgos a bordo:

El entorno laboral marítimo comprende los elementos físicos, ergonómicos, químicos, biológicos, psicológicos y sociales que podrían dar lugar a accidentes del trabajo, lesiones y enfermedades profesionales. La gente de mar debe hacer frente a condiciones de trabajo exigentes, aislamiento, largas jornadas laborales, estructuras organizativas rígidas y altos niveles de estrés y fatiga.

Obligaciones y responsabilidades generales de los armadores

Los armadores deberían cerciorarse de que su buque esté concebido con arreglo a los principios de la ERGONOMÍA y se ajuste a las leyes, reglamentos, normas o repertorios de recomendaciones prácticas internacionales y nacionales que vengan al caso.

Prevención de accidentes a bordo de los buques en el mar y en los puertos

ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112632.pdf

8.3 MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño de investigación es de tipo cuantitativo porque se consideraron datos estadísticos del número de siniestros ocurridos en altamar por falla humana y encuestas aplicadas a los oficiales y tripulantes con más de 500 millas navegadas. El tipo de investigación es descriptivo, ya que se especifica cómo afecta el ambiente laboral en los resultados laborales de la tripulación.

La herramienta de investigación que se aplicó fue una encuesta a los 16 cadetes pilotos de tercer y cuarto año de la carrera de ciencias náuticas, que son los que ya han tenido su mes de embarque y visitas profesionales a los buques y cada uno puede relatar su experiencia y darnos un punto de vista diferente acerca de cómo influyó su ambiente laboral y sus resultados laborales que fueron calificados al final del mes a bordo. Y se realizó 2 entrevista una dirigida a un tercer oficial de máquinas y otra a un patrón de altura.

Se consideró la población de 17 cadetes de la carrera de ciencias náuticas de tercer y cuarto año y 2 entrevistas a un oficial y un tripulante, debido a que la muestra es limitada y menor a 100 observaciones se tomó en cuenta que la muestra es igual a la población.

8.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Pregunta 1. ¿Hizo las horas de guardias reglamentadas por la OMI?

Pregunta 2. ¿Las condiciones de trabajo fueron de su agrado?

Pregunta 3. ¿Padeció fatiga durante su período de embarque?

Pregunta 4. ¿Las instalaciones y maquinarias cumplían al prevenir los riesgos de accidentes a bordo?

Entrevista 1. Tercer oficial máquinas. Moya Joshua.

¿Sabe lo que es la ergonomía?

Si es algo que todos debemos de saber.

¿En qué compañía ecuatoriana cree UD que la ergonomía se cumple?

La ergonomía se cumple en todas, ya que es uno de los requisitos para que el empleador se sienta cómodo y no sufra alguna dolencia por incomodidad al trabajar.

¿Cuál ha sido el intervalo de máximo tiempo que navegó?

El tiempo máximo 10 meses.

¿Padeció fatiga u hostigamiento embarcado y qué cree que pudo prevenir esto?

Hostigamiento si, por la rutina la mente se cansa y la manera de prevenir eso es dándole a la persona el tiempo de descanso suficiente, aunque en muchos casos no ocurre eso y el cuerpo no asimila la hora de descansar.

¿Qué tipo de medidas lleva su empresa para mejorar su ambiente laboral?

Pues que tipo...por el momento los tiempos de relevos hacerlos más cortos.

¿Su empresa lleva un control del estado de sus empleados? Explíqueme como lo hace

Es un control mensual que se hace y en otros casos citan a la persona a la compañía para rendir una prueba escrita con la doctora presente para hacerle una evaluación.

¿Cree que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes dentro de la organización en un buque mercante?

El trabajo en equipo es primordial, no siempre uno se sabe todo y necesitará

de la ayuda de otro que podría aportar, al igual a las horas de realizar un trabajo, por más experimentada que sea la persona siempre es bueno tener un par de manos extras para que ayuden y acelerar el resultado del trabajo realizado.

¿Se le proporcionó la capacitación correcta cuando se introdujeron nuevos métodos para el manejo de los equipos de navegación?

Si se proporcionó la capacitación idónea, pero igual con el pasar del tiempo uno va aprendiendo nuevas técnicas.

Entrevista 2. Patrón de Altura. Ney Fernando Villón Vera.

¿Cuál ha sido el intervalo de máximo tiempo que navegó?

-Tiempo máximo que navegue fue de 12 semanas.

¿Padeció fatiga u hostigamiento embarcado y qué cree que pudo prevenir esto?

-No se padece de Fatiga ni Hostigamiento porque tenemos tiempos libres en cada puerto es la manera de Fortalecer el Tiempo de Embarque, creando tiempos libres por grupos.

¿Qué tipo de medidas lleva su empresa para mejorar su ambiente laboral?

-El Ambiente Laboral es Ameno cuando existen Charlas y Capacitaciones de parte de Recursos Humanos Y EL Capitán al mando las cuales te permiten expresar tus problemas, dolencias malas entendidas y así evitas que se alargue alguna situación en malos términos que mantengan los tripulantes.

¿Su empresa lleva un control del estado de sus empleados? Expliqué como lo hace

-Tenemos un médico Ocupacional en tierra el cual se encarga de evaluar mensualmente al tripulante.

¿Cree que el trabajo en equipo y la participación son elementos fuertes dentro de la organización en un buque mercante?

-Por supuesto que el trabajo en Equipo dan mejores resultados, las personas somos cuerpo que nos debilitamos y siempre tenemos manos extras y cerebros frescos para proporcionar la ayuda necesaria

¿Se le proporcionó la capacitación correcta cuando se introdujeron nuevos métodos para el manejo de los equipos de navegación?

-Siempre nos estamos capacitando y Familiarizando con todo in que abarca Equipos de Navegación además tenemos cada cinco años los cursos GMDSS donde lo actualizan y refrescan los Métodos de Comunicación y Socorro que todo Navegante debe tener como conocimiento básico

CONCLUSIONES

El análisis de las características del lugar considerando desde las instalaciones, carga de trabajo en relación a las horas de guardia y condiciones del lugar de trabajo influyen de forma directa en la productividad laboral en el personal mercante evidenciando que el clima laboral del trabajador es un aspecto fundamental en la tripulación que navega extensos periodos de tiempo.

Es importante tomar en cuenta el estado psicológico y de salud en general de los marinos mercante ya que por su trabajo al momento de embarcarse y pasar desde tres a diez meses a bordo lejos de sus seres queridos muchos de ellos se escudan en su trabajo y dejan a un lado el grupo familiar, por lo que es importante que las organizaciones sean quienes fomenten el buen clima organizacional que motive y capacite al personal a cumplir su labor de forma exitosa para ello el clima organizacional sea el más adecuado, esto ayudará a que su desempeño laboral sea el más óptimo en beneficio de la organización alcanzando sus metas y objetivos.

Por último, se recomienda fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía con el objetivo de reducir la baja claridad de rol. Además, se recomienda el enriquecimiento de las tareas y la rotación de las mismas entre los marineros para aumentar las posibilidades de desarrollo y reducción de fatiga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112632.pdf

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/20033/Guardias%20de%20navegacion%20y%20fatiga.pdf?sequence=1>

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22775/EVALUACION%20DE%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20UNA%20PYME%20DE%20TRANSPORTE%20MARITIMO%20DE%20PASAJEROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/12237/Trabajo%20Social%20con%20marinos%20mercantes%20Enfermedades%20psicosociales%20y%20su%20relacion%20con%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1>

<https://core.ac.uk/download/pdf/41808938.pdf>

Work environment and productivity in the commercial field

ABSTRACT

It is vitally important to understand that human beings are permeated by a series of factors that allow them to increase or decrease their production levels and with them, the quality of their work; among these factors, the most important is the work environment, which is why this research aims to assess the work environment as a key principle in productive performance and its direct relationship with satisfaction are generally assumed as factors that affect the performance of the crew on board, an important component to grow in labor productivity. The purpose of this descriptive study is to investigate the impact of the work environment on the personal satisfaction of officers and crew members who are part of the merchant navy. The objective was to demonstrate that there is a direct relationship between the work environment and labor productivity that stimulate or affect from the sailor to the captain.

Keywords: working environment; satisfaction; productivity; motivation.