

UNIVERSIDAD ROVIRA Y VIRGILI
FACULTAD DE ECONOMIA Y EMPRESA
MASTER DIRECCION DE EMPRESAS



UNIVERSITAT
ROVIRA i VIRGILI

TRABAJO DE FIN DE MASTER

*LA DESCONEXIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DEL MAR: UNA DIMENSIÓN AUSENTE*

Autor: Ropny Jose Araujo Moy

Tarragona, Junio, 2025

INDICE

RESUMEN	iv
RESUM	v
ABSTRACT	vi
1 INTRODUCCIÓN	1
2 MARCO TEÓRICO	4
2.1 Desconexión Laboral	4
2.1.1 Fronteras del Rol Vida - Trabajo	4
2.1.1.1 Segmentación	4
2.1.1.2 Integración	5
2.2 Bienestar y Compromiso Laboral	6
2.3 Estresores Laborales y el Malestar Psicológico Laboral	10
2.4 Modelo Extendido Estresores - Desconexión	11
2.5 Recuperación en Ambientes Laborales Aislados y Confinados	13
2.6 Estresores y Malestar Psicológico en los Trabajadores del Mar	14
2.6.1 Condiciones Laborales y Estresores de los Trabajadores del Mar	14
2.6.2 Malestar Psicológico Laboral en los Trabajadores del Mar	15
2.6.3 Desapego Emocional y Descanso a Bordo	17
2.6.4 La Desconexión Laboral en los Trabajadores del Mar	18
3 METODOLOGÍA	19
3.1 Enfoque Metodológico	19
3.2 Diseño de la Investigación	20
3.2.1 Contexto y Unidad de Análisis	20
3.2.2 Participantes y Muestreo	20
3.2.3 Técnicas e Instrumentos de Recogida de Datos	22
3.3 Procedimiento de Trabajo de Campo	23
3.4 Consideraciones Éticas	26
3.5 Análisis de los Datos	27
3.6 Criterios de Rigor y Calidad	28
4 RESULTADOS	29
4.1 Experiencias Subjetivas de Desconexión Laboral en el Entorno Marítimo ..	29
4.2 Factores que Dificultan la Desconexión Laboral	31
4.3 Estrategias Desarrolladas para Gestionar la Desconexión Laboral	36
4.4 Impactos Percibidos sobre el Bienestar y el Desempeño Laboral	41
4.5 Riesgos Asociados a la Falta de Desconexión Laboral	44

4.6	Discusión de los Resultados	46
4.6.1	Modelo Dinámico de Desconexión Laboral a Bordo.....	53
4.7	Implicación de los Resultados	55
4.7.1	Implicaciones teóricas	55
4.7.2	Implicaciones prácticas.....	55
4.8	Limitaciones del Estudio	56
4.9	Futuras Líneas de Investigación	58
5	CONCLUSIONES	59
6	BIBLIOGRAFÍA	60
7	ANEXOS	64
7.1	Anexo A - Instrumento de Recogida de Datos para Hispanohablantes.....	64
7.2	Anexo B - Instrumento de Recogida de Datos para Angloparlantes	66
7.3	Anexo C - Hoja Informativa de Participantes para Hispanohablantes.....	69
7.4	Anexo D - Hoja Informativa de Participantes para Angloparlantes.....	70
7.5	Anexo E - Formulario Consentimiento Informado para Hispanohablantes..	71
7.6	Anexo F - Formulario Consentimiento Informado para Angloparlantes	72
7.7	Anexo G – Tabla Referencia Categorías / Subcategorías / Códigos	74

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Transición de Rol – Segmentación</i>	5
Figura 2	<i>Transición de Rol – Integración</i>	6
Figura 3	<i>Modelo de Recuperación del Esfuerzo</i>	8
Figura 4	<i>Relación Curvilínea entre Desconexión Laboral y Compromiso Laboral</i>	9
Figura 5	<i>Relación entre Estresores y Malestar Psicológico Laboral</i>	11
Figura 6	<i>Modelo Extendido Estresores-Desconexión</i>	13
Figura 7	<i>Modelo Dinámico de Desconexión Laboral a Bordo</i>	54

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Características Descriptiva de los Participantes</i>	22
Tabla 2	<i>Relación Jerarquía, Agotamiento y Desconexión</i>	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Este Trabajo de Fin de Máster explora cómo los trabajadores del mar experimentan la desconexión laboral a bordo, un fenómeno que no se ha estudiado en este ámbito y que se ve condicionado por múltiples elementos. Desde un enfoque cualitativo interpretativo, se llevaron a cabo 20 entrevistas en profundidad que permitieron acceder a relatos donde la desconexión laboral no aparece como una realidad estable ni garantizada, sino como un proceso fragmentado, simbólico y muchas veces inalcanzable. Los hallazgos muestran que factores como el tipo de embarcación, el nivel jerárquico, la organización del trabajo y la cultura laboral construida en la vida a bordo, inciden directamente en la posibilidad de desconectarse, generando un ciclo de fatiga sostenida. Los relatos evidencian que el liderazgo de servicio (servant leadership), el acceso a espacios de privacidad y las relaciones interpersonales de confianza son condiciones que pueden facilitar la desconexión laboral, mientras que la vigilancia, la presión constante y la falta de apoyo emocional la dificultan. Este estudio no solo aporta una exploración en profundidad sobre la desconexión laboral en el entorno marítimo, sino que invita a repensar este fenómeno como un derecho vinculado al bienestar y la seguridad operacional, y no como una cuestión de voluntad individual. En definitiva, el TFM propone una lectura compleja y humanizada de la experiencia laboral en el mar, ofreciendo elementos de análisis que pueden orientar futuras investigaciones y a desarrollar estrategias organizacionales para prevenir y evitar la fatiga laboral en este tipo de trabajadores.

Palabras Clave: Desconexión Laboral, Trabajadores del Mar, Bienestar Laboral, Estresores, Liderazgo, Cultura Organizativa

RESUM

Aquest Treball de Fi de Màster explora com els treballadors del mar experimenten la desconnexió laboral a bord, un fenomen que no ha estat estudiat en aquest àmbit i que es veu condicionat per múltiples elements. Des d'un enfocament qualitatiu interpretatiu, es van dur a terme 20 entrevistes en profunditat que van permetre accedir a relats on la desconnexió laboral no apareix com una realitat estable ni garantida, sinó com un procés fragmentat, simbòlic i sovint inassolible. Els resultats mostren que factors com el tipus d'embarcació, el nivell jeràrquic, l'organització de la feina i la cultura laboral construïda en la vida a bord incideixen directament en la possibilitat de desconnectar-se, generant un cicle de fatiga sostinguda. Els relats evidencien que el lideratge basat en el servei (servant leadership), l'accés a espais de privacitat i les relacions interpersonals de confiança són condicions que poden facilitar la desconnexió laboral, mentre que la vigilància, la pressió constant i la manca de suport emocional la dificulten. Aquest estudi no només aporta una exploració en profunditat sobre la desconnexió laboral en l'entorn marítim, sinó que convida a repensar aquest fenomen com un dret vinculat al benestar i a la seguretat operativa, i no com una qüestió de voluntat individual. En definitiva, el TFM proposa una lectura complexa i humanitzada de l'experiència laboral al mar, oferint elements d'anàlisi que poden orientar futures investigacions i el desenvolupament d'estratègies organitzatives per prevenir i evitar la fatiga laboral en aquest col·lectiu de treballadors.

Paraules clau: Desconnexió Laboral, Treballadors del Mar, Benestar Laboral, Estressors, Lideratge, Cultura Organitzativa

Psychological Detachment Among Seafarers: A Missing Dimension

ABSTRACT

This Master's Thesis explores how seafarers experience psychological detachment while on board—a phenomenon that has not been previously studied in this context and which is shaped by multiple interrelated factors. Using a qualitative interpretative approach, 20 in-depth interviews were conducted, providing access to narratives in which psychological detachment does not emerge as a stable or guaranteed reality, but rather as a fragmented, symbolic, and often unattainable process. The findings show that factors such as the type of vessel, hierarchical rank, work organization and organizational culture constructed through life on board directly influence the ability to detach from work, generating a cycle of sustained fatigue. The narratives reveal that servant leadership, access to private spaces, and interpersonal relationships based on trust are conditions that can facilitate psychological detachment, while surveillance, constant pressure, and lack of emotional support hinder it. This study not only offers an in-depth and situated understanding of psychological detachment in the maritime context, but also invites a reconsideration of this phenomenon as a right tied to well-being and operational safety, rather than a matter of individual will. Ultimately, this thesis proposes a complex, segmented, and humanized reading of the working experience at sea, offering analytical insights to guide future research and support the development of organizational strategies to prevent and mitigate work-related fatigue among seafarers.

Keywords: Psychological Detachment, Seafarers, Occupational Well-being, Stressors Onboard, Servant Leadership, Organizational Culture.

1 INTRODUCCIÓN

El desarrollo del comercio internacional depende en gran medida del transporte marítimo, lo que otorga a la industria marítima un papel fundamental en la economía global, actualmente, se estima que existen aproximadamente unos 100.000 barcos mercantes de diferentes tipos (Unctad, 2023) los cuales emplean una gran cantidad de trabajadores del mar que hacen vida a bordo durante periodos prolongados para garantizar la operación de las embarcaciones.

Debido al papel fundamental que desempeñan los trabajadores del mar, independientemente de su posición, a bordo de un barco, resulta necesario que desarrollen sus actividades de la manera más segura posible. Los marinos están expuestos a un ambiente laboral donde los riesgos están constantemente presentes y pueden verse afectados tanto por factores propios, relacionados con el comportamiento humano, como por factores externos derivados del entorno laboral (Hetherington et al., 2006). Por lo tanto, el bienestar de los trabajadores de mar garantiza el desarrollo de las operaciones de manera óptima, sin poner en peligro ninguno de los elementos que integran una embarcación, como la vida de los tripulantes, la seguridad de la carga, la estructura del barco y el ecosistema marino.

No obstante, las condiciones laborales a las que se enfrentan estos trabajadores difieren significativamente de otros sectores laborales. En particular, presentan mayores riesgos psicosociales. Esto se debe a factores como climas de navegación adversos, periodos de embarque prolongados, dificultades de comunicación y jornadas de trabajo intensas que pueden afectar su estabilidad emocional (Hystad & Eid, 2016a).

Las condiciones de vida en una embarcación presentan características particulares, como el desarrollo social limitado, la nutrición descontrolada, la falta de ejercicio, la escasa disponibilidad de espacio para la interacción y la repetitividad visual, entre otros, (Hai et al., 2024). Todos estos elementos pueden considerarse riesgos psicosociales que afectan el rendimiento laboral y aumentan la probabilidad de accidentes.

Un tripulante de una embarcación permanece durante todo su periodo de actividad laboral en su lugar de trabajo, es decir, vive de forma continua en el entorno laboral. Aunque se distinguen horas de trabajo y de descanso (ILO, 2022), ambas se desarrollan en el mismo espacio físico. Esta convivencia constante con el entorno de trabajo sumadas a las particulares del entorno marítimo, facilita la aparición del estrés ocupacional (Jepsen et al., 2017).

Los trabajadores del mar desarrollan sus actividades bajo factores de estrés ocupacional, sin embargo, muchos de ellos no lo perciben como tal, ya que su percepción sobre el estado de salud difiere de la realidad a la que están expuestos (Elo, 1985). Esto provoca un desconocimiento del daño progresivo al que se someten, por lo que continúan trabajando sin detectar la aparición de trastornos psicológicos. Esta situación es común en muchas embarcaciones, donde se presentan con frecuencia síndromes de ansiedad, depresión, insomnio o ataques de pánico (Pallotta et al., 2022), los cuales suelen no ser reportados ni tratados oportunamente.

Diversos estudios han abordado estas problemáticas y evidencian como afectan a los trabajadores del mar, revelando las condiciones psicológicas a las que están expuestos diariamente, así como recomendaciones para mitigar sus efectos (Jonglertmontree et al., 2022; McVeigh et al., 2019; Oldenburg & Jensen, 2019; Slišković, 2017). Sin embargo, el factor humano y el comportamiento individual continúan siendo las principales causas de la mayoría de los accidentes e incidentes en los barcos (EMSA, 2024).

Aunque se han documentado ampliamente los estresores y las consecuencias psicológicas en los trabajadores del mar (Hai et al., 2024; Hystad & Eid, 2016; Oldenburg et al., 2010; Pallotta et al., 2022), la desconexión laboral como experiencia subjetiva no ha recibido atención en la literatura existente. Tampoco se han explorado las percepciones, los desafíos y las estrategias que estos trabajadores desarrollan para desconectarse en un entorno de aislamiento y confinamiento.

Frente a estos “gaps” de investigación, este Trabajo de Fin de Máster (en adelante TFM) pretende explorar en profundidad las experiencias subjetivas de desconexión laboral de los trabajadores de mar, con el propósito de visibilizar su impacto en el bienestar emocional, el desempeño y la seguridad a bordo, y desarrollar estrategias para la identificación temprana de personal afectado psicológicamente, reconociendo que la desconexión laboral es una herramienta clave para mitigar los efectos del estrés ocupacional en el entorno de trabajo marítimo.

En función del objetivo planteado, esta investigación busca dar respuesta a la siguiente pregunta, que orientará el desarrollo de este trabajo:

RQ 1 ¿Cómo experimentan los trabajadores del mar la desconexión laboral a bordo y qué dificultades, estrategias e impactos perciben en relación con su bienestar emocional, desempeño y seguridad?

De esta pregunta principal se derivan las siguientes subpreguntas:

- RQ1.1. ¿Qué factores perciben los trabajadores del mar como obstáculos para lograr una desconexión laboral efectiva?
- RQ1.2. ¿Qué estrategias desarrollan los trabajadores del mar para gestionar la desconexión laboral durante su vida a bordo?
- RQ1.3. ¿Cómo relacionan los trabajadores del mar la desconexión laboral con su bienestar emocional y desempeño a bordo?

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Desconexión Laboral

En la actualidad, el concepto de desconexión laboral se asocia principalmente al uso de dispositivos digitales vinculados con el trabajo, debido al papel que estos ocupan en la vida cotidiana. Si bien facilitan la comunicación, y el cumplimiento de tareas, también generan una conexión constante con el entorno de trabajo (Timellini, 2020). Sin embargo, la desconexión laboral no se limita a lo digital, ya que no utilizar dispositivos electrónicos fuera del horario laboral no garantiza una desconexión real. Esta implica también un desapego psicológico del trabajo, entendido como la desvinculación mental de toda actividad relacionada con el trabajo una vez finalizada la jornada (Shimazu et al., 2016).

Cuando el trabajador no participa en tareas laborales ni mantiene pensamientos vinculados al empleo, se considera que ha alcanzado un desapego psicológico (Sonnetag & Fritz, 2015). Así, la desconexión laboral integra dimensiones digital, física y mental, representando una desvinculación completa de todos los aspectos laborales.

2.1.1 Fronteras del Rol Vida - Trabajo

La desconexión laboral puede entenderse como un fenómeno que puede que ocurra o no, dependiendo de múltiples factores que rodean al trabajador (Sonnetag & Fritz, 2015). Por lo que se trata de un constructo multifacético, en donde intervienen distintas causas (Smit, 2016), que afectan directamente a los límites entre la vida personal y el trabajo.

Estos límites ocurren cuando se experimenta la transición desde la función laboral a la vida cotidiana o viceversa (Fritz et al., 2010). Esta transición da lugar a la frontera de roles que demarcan el punto en el tiempo (momento) y espacio (lugar) en donde debería ocurrir la adaptación psicológica de conexión/desconexión, que a su vez se verán influenciado por el tipo de transición de rol, segmentación o integración, que experimente el trabajador (Ashforth et al., 2000).

2.1.1.1 Segmentación

A medida que un trabajador desarrolla su vida cotidiana, se mueve constantemente entre su rol de vida laboral y rol de vida personal. Cuando esta transición se da de manera segmentada la frontera de los roles se caracterizan por ser inflexibles e impermeables, es decir, la diferenciación entre ambos es clara y no se diluyen los

límites. Esto favorece una desconexión laboral plena y reduce la posibilidad de contaminación entre roles.

No obstante, un alto nivel de segmentación puede implicar una gran carga mental y física al momento de transitar de un rol a otro, dando lugar a las rutinas, como acciones que permiten hacer esta transición de manera más fácil, fluida y menos exigente (Ashforth et al., 2000).

Para comprender mejor el concepto de segmentación Ashforth, Kreiner y Furgate (2000) propusieron un modelo que distingue dos roles: el rol laboral (Rol A) y el rol personal (Rol B) (ver Figura 1.).

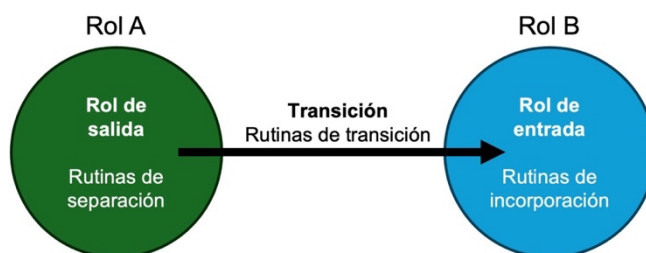
El Rol A corresponde al rol de salida, en el que la persona finaliza su jornada laboral. Para cruzar la frontera hacia el siguiente rol, se activan las rutinas de separación, como apagar el ordenador, cambiarse de ropa o tomar un café antes de salir. Estas acciones favorecen un primer desprendimiento mental del trabajo.

A continuación, tiene lugar la fase de transición, guiada por rutinas de transición como ir a buscar a los hijos a la escuela, hacer compras o realizar alguna tarea cotidiana. Estas rutinas ayudan a desvincularse progresivamente del contexto laboral.

Finalmente, la persona accede al Rol B, el rol de entrada, correspondiente a su vida personal, en este punto, las rutinas de incorporación (como ducharse, pasear al perro o conversar con familiares) consolidan la entrada plena en este nuevo rol. En contextos de segmentación clara, esta secuencia contribuye a mantener los roles separados sin interferencias, lo que favorece una desconexión laboral efectiva.

Figura 1

Transición de Rol – Segmentación.



Nota. Adaptado de *All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions* (p. 478), Ashforth et al. (2000).

2.1.1.2 Integración

La integración de roles ocurre cuando las fronteras entre el ámbito laboral y personal son poco diferenciables. En estos casos, no existe una separación clara que facilite una

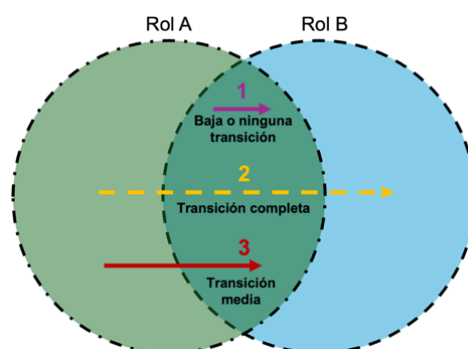
transición entre ambos espacios, lo que genera una conexión constante y dificulta la concentración del trabajador en cada uno de sus roles. Las fronteras se vuelven más flexibles y permeables, y los roles tienden a solaparse. Esta situación provoca cambios mentales frecuentes entre uno y otro rol, afectando la capacidad de desconexión y recuperación. Sin embargo, en niveles moderados, la integración puede facilitar un cambio rápido de mentalidad, lo que permite a la persona adaptarse con mayor agilidad y anticipar acciones útiles para el desempeño de sus tareas. Por el contrario, en niveles altos de integración se pierde el foco, dificultando la desconexión. Este tipo de integración extrema es más común en contextos como el trabajo remoto, la vida embarcada o en instituciones cerradas (Ashforth et al., 2000).

Al igual que la segmentación Ashforth, Kreiner y Furgate (2000), presentaron un modelo (ver Figura 2) para comprender la integración de roles, se representan dos ámbitos: el rol laboral (Rol A) y el rol personal (Rol B)

El modelo propone tres grados de integración, en el grado 1, no existen fronteras claras entre los roles, por lo que la persona se mantiene constantemente dentro de ambos sin transición definida (por ejemplo, pensar en el trabajo incluso estando en casa, y viceversa). En el grado 2, se produce una transición completa entre los roles, aunque con cierta dificultad, y el cambio de rol puede revertirse con facilidad. Finalmente, en el grado 3, la persona inicia la salida del Rol A, pero no logra completar la transición hacia el Rol B, quedando atrapada entre ambos y sin lograr desconectar por completo.

Figura 2

Transición de Rol – Integración.



Nota. Adaptado de *All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions* (p. 480), Ashforth et al. (2000).

2.2 Bienestar y Compromiso Laboral

La desconexión laboral puede presentarse como un factor fundamental en cuanto al desarrollo de las personas en su entorno de trabajo, marcando una relación primordial

con el bienestar y el compromiso laboral que estas presentan, generando efectos positivos para la salud personal (Sonnentag, 2010; Sonnentag & Fritz, 2007).

El bienestar de un trabajador está influenciado por múltiples factores del entorno laboral, los cuales pueden acumularse con el tiempo. Esta situación se intensifica cuando se experimenta una integración de roles (Ann Peng et al., 2011). En este contexto la desconexión laboral cumple un papel relevante al favorecer la recuperación y mejorar el bienestar.

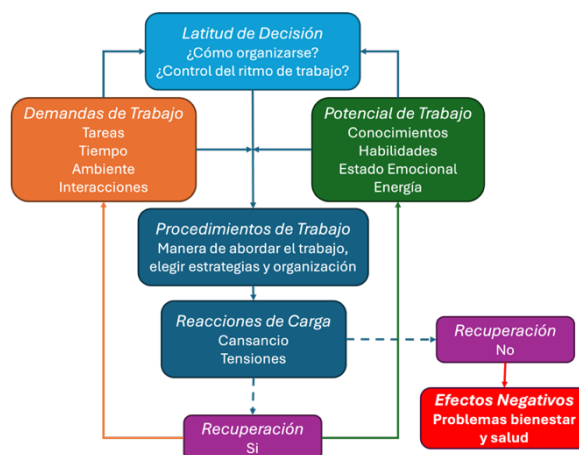
Esta relación puede entenderse a partir de dos teorías fundamentales (Shimazu et al., 2016), en primer lugar, la Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll, (1989) plantea que las personas sufren una alteración de su bienestar al percibir una amenaza, pérdida o falta de generación de recursos, entendidos como objetos, condiciones, características personales o energías. Para contrarrestarlo es necesario adquirir nuevos recursos, regenerarlos o reducir la percepción de amenaza. Sin embargo, factores del entorno pueden dificultar este proceso al mantener estados constantes de alarma o desgaste, comprometiendo la estabilidad personal y emocional.

En segundo lugar, el Modelo de Recuperación del Esfuerzo de Meijman & Mulder, (1998) indica que toda actividad laboral requiere un esfuerzo que activa al trabajador física y mentalmente. Si esta activación se prolonga sin pausas de recuperación adecuada, puede afectar negativamente su bienestar. La acumulación de esfuerzos no recuperados genera una carga sostenida que puede derivar en efectos nocivos para la salud.

Este modelo se estructura en tres componentes principales: demandas de trabajo, potencial de trabajo y latitud de decisión. Estos elementos determinan el procedimiento de trabajo y generan reacciones de carga (ver Figura 3). Si el trabajador logra recuperarse, vuelve a su estado base sin consecuencias negativas. En cambio, si no hay recuperación suficiente, los esfuerzos se acumulan y las reacciones de carga pueden convertirse en efectos perjudiciales para la salud y el bienestar.

Figura 3

Modelo de Recuperación del Esfuerzo.



Nota. Adaptado de *Psychological Aspects of Workload* (p. 9) Meijman & Mulder (1998).

Ambas teorías coinciden en identificar la recuperación como un proceso central. En la Teoría de la Conservación de Recursos como regeneración de recursos, y en el Modelo de Recuperación del Esfuerzo como la restauración de los esfuerzos invertidos durante la actividad laboral. La desconexión laboral actúa como un mecanismo que interrumpe el desgaste y facilita estos procesos de recuperación. Así, se establece un vínculo directo entre el bienestar y la desconexión, (Shimazu et al., 2016; Sonnentag & Fritz, 2007).

En un estudio Fritz et al., (2010) identificaron una relación lineal entre la desconexión laboral y el bienestar, tomando como indicadores el agotamiento emocional y la satisfacción de vida. La relación establece que cuanto mayor es la desconexión, menor es el agotamiento emocional y mayor la satisfacción vital.

Por su parte, Shimazu et al. (2016) encontraron que, aunque la desconexión laboral mejora progresivamente la salud mental, sus beneficios tienden a estabilizarse en niveles altos. Este efecto no significa un deterioro, sino que se alcanza un punto en el que ya no hay más recursos que recuperar ni esfuerzos que restaurar, y por tanto el impacto positivo se mantiene constante.

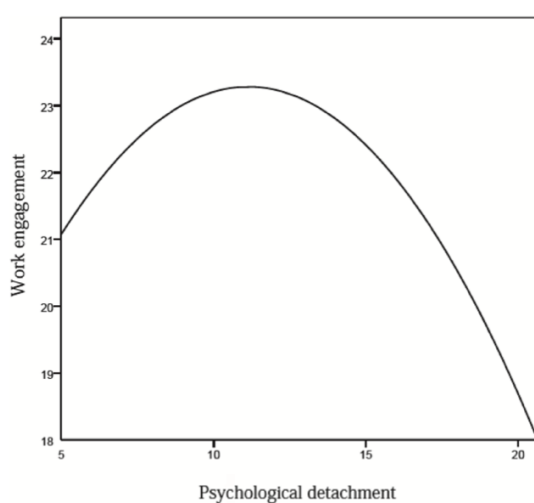
El compromiso con el trabajo puede considerarse un reflejo del estado de bienestar del trabajador, al tratarse de un estado positivo que se manifiesta y caracteriza a través de altos niveles de energía (vigor), una actitud entusiasta y enfocada hacia las tareas laborales (dedicación), y una concentración que favorece la implicación total en la actividad laboral (absorción) (Schaufeli et al., 2002). En general, el nivel de desempeño

tiende a ser proporcional al grado de compromiso, aunque esta relación no es absoluta ni determinante (Shimazu et al., 2016).

Tal como se puede apreciar en la figura 4, la desconexión y el compromiso laboral presenta una relación curvilínea, es decir, que a medida que aumenta la desconexión, el compromiso también se incrementa, pero solo hasta niveles moderados, cuando la desconexión alcanza niveles elevados, el compromiso comienza a disminuir, lo que puede resultar perjudicial para el desempeño del trabajador (Shimazu et al., 2016).

Figura 4

Relación Curvilínea entre Desconexión Laboral y Compromiso Laboral.



Nota. Reproducido de *Psychological detachment from work during non-work time: linear or curvilinear relations with mental health and work engagement?* (p. 288) Shimazu et al., (2016).

Esta relación se explica porque el compromiso implica activación constante que requiere recursos para sostener el esfuerzo necesario en la ejecución de tareas, sin embargo, cuando esos recursos no se recuperan en la misma medida en que se consumen, el compromiso comienza a disminuir, al igual que el rendimiento.

La desconexión laboral actúa como un mecanismo de protección frente al desgaste, ya que facilita la regeneración de los recursos. Por ello, niveles reducidos de desconexión suelen asociarse con una menor capacidad de compromiso con el trabajo (Shimazu et al., 2016; Sonnentag et al., 2010). No obstante, niveles excesivos de desconexión pueden relacionarse con una segmentación elevada de roles, lo que dificulta la reconexión con la actividad laboral. Esta situación puede generar una sensación de lejanía o desinterés hacia el trabajo, reduciendo el compromiso y afectando negativamente el desempeño (Fritz et al., 2010).

2.3 Estresores Laborales y el Malestar Psicológico Laboral

En el ambiente laboral suelen presentarse determinadas circunstancias que influyen directamente en el trabajador, las cuales se identifican como estresores laborales (Sonntag & Frese, 2012), que dependiendo de su intensidad y persistencia pueden desencadenar el malestar psicológico laboral, afectando el equilibrio emocional del empleado y su percepción del entorno laboral (Nixona et al., 2011).

Los estresores laborales, entendidos, en un sentido técnico, como condiciones o eventos del entorno laboral, pueden manifestarse como situaciones específicas, dificultades diarias o incluso deficiencias en las instalaciones físicas, que según Sonntag & Frese (2012) pueden agruparse en 8 categorías principales:

1. **Estresores Físicos**, asociados al propio del lugar o puesto de trabajo, por ejemplo, nivel ruido, temperaturas altas, sustancias químicas o condiciones ergonómicas desfavorables.
2. **Estresores Vinculados a las Tareas**, que surgen de las propias exigencias de la actividad laboral, incluyendo, presión de tiempo, sobrecarga o interrupciones durante la jornada.
3. **Estresores de Rol**, aparecen cuando hay poca distribución de responsabilidades, solapamiento de funciones o asignaciones de tareas que no corresponden al puesto de trabajo.
4. **Estresores Sociales**, relacionados con la calidad de las relaciones sociales en el entorno laboral, manifestándose en conflictos, exclusión, burlas o conductas de acoso.
5. **Estresores por Horario de Trabajo**, aquellos que se generan por horarios laborales no definidos, horas de trabajo excesivas o falta de regularidad en tiempos de descanso.
6. **Estresores por Desarrollo Profesional**, vinculados con la inseguridad laboral, falta de proyección laboral o riesgo de desempleo.
7. **Estresores Traumáticos**, derivados de la exposición directa a situaciones de riesgo, experiencias traumáticas o actividades peligrosas.
8. **Estresores Organizacionales**, se generan a partir de transformaciones estructurales y organizacionales como reestructuración de personal, reducción de plantilla, disputa de puestos o nuevas tecnologías desconocidas.

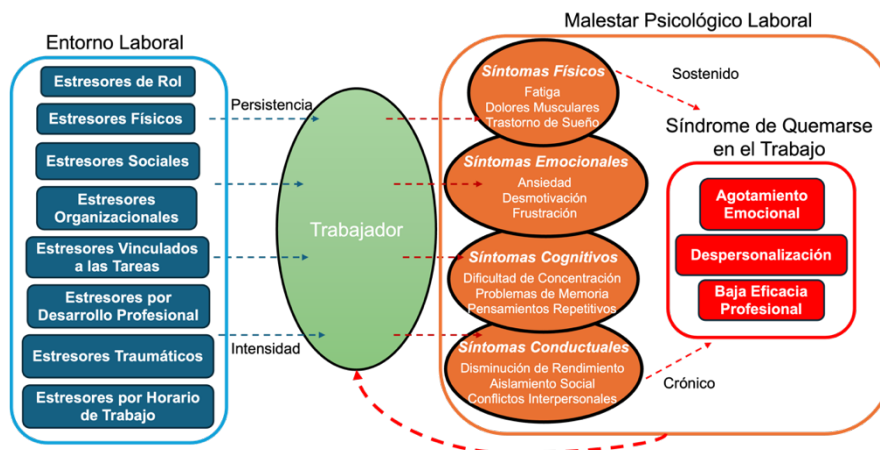
Cuando los estresores generan malestar psicológico, desencadenan respuestas negativas que pueden manifestarse en distintos niveles. Estas incluyen síntomas físicos (fatiga, dolores musculares, trastornos del sueño), emocionales (ansiedad, irritabilidad,

desmotivación, frustración), cognitivos (dificultades de concentración, problemas de memoria, pensamientos repetitivos) y conductuales (disminución del rendimiento, aislamiento social, conflictos interpersonales) (Sonnetag & Frese, 2012). Estas manifestaciones pueden aparecer tanto a corto como a largo plazo, si se mantienen en el tiempo y alcanzan un grado crónico, pueden derivar en el síndrome de quemarse en el trabajo (burnout), caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja eficacia profesional (Maslach et al., 2001).

En la figura 5 se muestra de manera esquemática el proceso mediante el cual los estresores laborales impactan en el trabajador, generando diversas manifestaciones de malestar psicológico, estos factores, cuando no son gestionados adecuadamente, pueden evolucionar desde síntomas iniciales en los distintos planos físico, emocional, cognitivo y conductual, hasta una forma más crónica de afectación como el síndrome de quemarse en el trabajo.

Figura 5

Relación entre Estresores y Malestar Psicológico Laboral.



Nota. Elaboración propia basada en los planteamientos de *Job burnout*, Maslach et al., (2001) y *Stress in Organizations*, Sonnetag & Frese, (2012).

2.4 Modelo Extendido Estresores - Desconexión

La desconexión laboral desempeña un papel importante en las organizaciones, permitiendo equilibrar tanto la relación entre el bienestar y el compromiso laboral, como la que existe entre los estresores y el malestar psicológico laboral. Esto se explica a través del Modelo Extendido Estresores - Desconexión que establece que la desconexión laboral puede actuar como un mecanismo mediador o moderador en dichas relaciones y que el efecto de los estresores no es el mismo para todas las personas, ya

que dependerá de cómo procesan la experiencia laboral y de los factores personales que influyen en su capacidad de desconectarse (Sonntag & Fritz, 2015).

En su función como mediador, la desconexión laboral se ve directamente influida por los estresores laborales (1) (ver Figura 6), como resultado, el trabajador enfrenta mayores dificultades para desconectarse, lo que impide la recuperación de los recursos utilizados, prolonga el estado de activación y favorece la aparición del malestar psicológico (2). En este sentido, la desconexión actúa como el canal a través del cual los estresores impactan al trabajador, cuanto más persistentes son los estresores, menor es la desconexión laboral, y, en consecuencia, mayor el malestar psicológico (Sonntag, 2010).

Este mecanismo mediador puede verse condicionado por factores personales (5), que actúan como moderadores del vínculo entre estresores y desconexión, esta influencia depende principalmente de la atención que la persona mantiene hacia el trabajo una vez finalizada la jornada, así como de los recursos personales disponibles para gestionar los estresores. Si la atención permanece enfocada en asuntos laborales, los estresores tienen un efecto más fuerte sobre la desconexión, dificultando la separación entre roles, en cambio, si la atención se dirige hacia actividades no laborales o si se dispone de recursos personales adecuados, los estresores pierden intensidad, permitiendo una desconexión más efectiva y restauradora.

Además, los pensamientos relacionados con el trabajo también actúan como moderadores en la relación entre desconexión y malestar psicológico (6), Aun cuando una persona intenta desconectarse, si persisten pensamientos centrados en el trabajo, el efecto protector de la desconexión se debilita. En cambio, si los pensamientos son positivos o están orientados a la solución, el efecto moderador puede amortiguar el impacto negativo y reducir el daño percibido (Sonntag & Fritz, 2015).

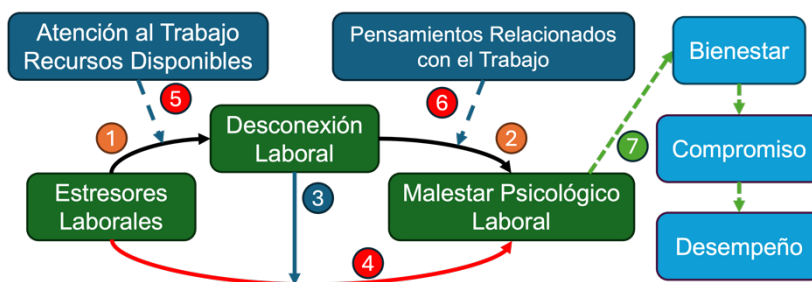
Como mecanismo moderador, la desconexión laboral, influye en el impacto que generan los estresores sobre el malestar psicológico, es decir, actúa sobre la relación entre los estresores laborales y el malestar psicológico laboral (4), permitiendo regular la intensidad de estos efectos. En este sentido, puede entenderse como un filtro (3) que permite al trabajador recuperar los recursos utilizados durante la jornada laboral y mantener el equilibrio emocional. Cuando se logra una buena desconexión, puede llegar a neutralizar los efectos negativos de los estresores, ya que interrumpe el ciclo de desgaste que podría conducir al deterioro. Por el contrario, si no se experimenta desconexión laboral, el impacto de los estresores será más intenso y perjudicial,

llegando a generar consecuencias significativas para la salud del trabajador (Sonnentag, 2010).

Este modelo también permite explicar que, en condiciones que favorezcan la desconexión laboral, da paso al bienestar del trabajador (7), haciendo que, diariamente regrese con recursos renovados e inicie la jornada con una mayor disponibilidad de recursos que permitan el desarrollo de los esfuerzos que impulsaran el compromiso con sus responsabilidades. Esto favorece el aumento del desempeño, este proceso al repetirse de manera constante, se convierte en un ciclo funcional que no solo protege frente al desgaste, sino que también sostiene la implicación del trabajador a lo largo del tiempo. Así, se configura una situación ideal para su relación con el entorno laboral y el funcionamiento dentro de la organización (Sonnentag, 2010; Sonnentag & Fritz, 2015).

Figura 6

Modelo Extendido Estresores-Desconexión.



Nota. Adaptado de *Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework*, (p. 594), Sonnentag & Fritz (2015).

El modelo extendido Estresores-Desconexión destaca la desconexión laboral como un proceso clave para preservar el bienestar y fomentar el compromiso en el trabajo. En este TFM, se adopta dicho modelo como marco teórico de referencia, no con el propósito de validarlo empíricamente, sino para guiar la exploración de las experiencias de desconexión laboral en trabajadores del mar, considerando las particularidades de la actividad marítima, donde las condiciones laborales pueden dificultar la separación de roles.

2.5 Recuperación en Ambientes Laborales Aislados y Confinados

La recuperación de recursos y esfuerzos en ambientes laborales aislados y confinados resulta esencial para preservar el bienestar y mantener el desempeño de los trabajadores expuestos a estas condiciones extremas. En estos entornos, caracterizados por la limitación de estímulos sociales, el confinamiento y la exposición

continua a estresores, se requieren estrategias de recuperación distintas a las utilizadas en contextos laborales (Nicolas et al., 2022).

Los mecanismos tradicionales de recuperación se ven limitados, resultando fundamental la regulación del sueño, fomentar interacciones sociales positivas y crear espacios personales adaptados, ya que estas estrategias funcionan como recursos esenciales para sostener la estabilidad emocional. Además, la implementación de medidas que promuevan el sentido de logro personal contribuye significativamente a preservar la integridad psicológica durante periodos prolongados de aislamiento. Convirtiendo, la capacidad de adaptación y el mantenimiento del equilibrio constante, en un recurso indispensable para evitar el deterioro progresivo de la salud (Leach, 2016).

La recuperación en estos entornos no depende únicamente de factores individuales, sino también de las condiciones sociales y organizacionales que rodean al trabajador. El apoyo social percibido, la unión grupal y la existencia de normas claras de convivencia son elementos que facilitan una recuperación efectiva, ayudando a reducir síntomas del malestar psicológico y a sostener la estabilidad emocional frente a los estresores persistentes (Palinkas & Suedfeld, 2021).

La comprensión del proceso de recuperación en ambientes laborales aislados y confinados resulta esencial, no solo para minimizar los efectos adversos de los estresores persistentes, sino también para optimizar la adaptación en los trabajadores expuestos a estas condiciones específicas.

2.6 Estresores y Malestar Psicológico en los Trabajadores del Mar

2.6.1 Condiciones Laborales y Estresores de los Trabajadores del Mar

Los trabajadores del mar desarrollan su actividad en un entorno laboral altamente exigente, con características que lo distinguen de otros sectores, principalmente porque el espacio de descanso y de trabajo coinciden, convirtiendo la embarcación en el único escenario vital durante el tiempo de contrato, que puede extenderse como mínimo cuatro meses. Esta condición genera una sensación de confinamiento, identificada en la literatura como una característica estructural del entorno marítimo, catalogado como un espacio aislado, rutinario y monótono (Hai et al., 2024; Hystad & Eid, 2016; Slišković, 2017).

Oldenburg et al. (2010) destacan que este entorno implica una exposición constante a estresores físicos y condiciones climáticas adversas, que no solo comprometen la seguridad laboral, sino que también afectan a la salud general de los trabajadores del

mar. En particular, señalan que las limitaciones en el acceso a atención médica especializada dificultan el tratamiento efectivo de emergencias, como los eventos cardiovasculares, que siguen siendo una de las principales causas de mortalidad de este colectivo.

Comúnmente, se suman otros estresores claves, como largas jornadas, alta carga laboral, la rotación prolongada, la inestabilidad contractual, escasa autonomía en la toma de decisiones, barreras comunicativas derivadas de la multiculturalidad de las tripulaciones y el sistema de turnos rotativos, incidiendo significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores del mar (Vlachos et al., 2024). Estos estresores contribuyen al desarrollo de hábitos poco saludables entre los trabajadores del mar, se estima que en una tripulación un 48% de estos desarrollan consumo habitual de alcohol y un 61% al tabaco, conductas asociadas a la necesidad de mitigar los efectos y adaptarse al estilo de vida a bordo. Además, un 72% desarrollan síntomas de estrés (Hai et al., 2024).

Está claro que los trabajadores del mar se enfrentan a una variedad de estresores, que están presentes de forma constante durante su jornada, tanto en el periodo de trabajo como en los momentos de descanso, configurando un terreno ideal para el desarrollo del malestar psicológico laboral, aunque las consecuencias de estos estresores han sido documentadas y se reconoce su impacto, tienden a estar normalizadas dentro de la cultura laboral marítima, lo que contribuye a minimizar su relevancia.

2.6.2 Malestar Psicológico Laboral en los Trabajadores del Mar

Los síntomas asociados al malestar psicológico en los trabajadores del mar muestran una alta prevalencia y constituyen un factor clave en el deterioro progresivo de su salud a lo largo de la vida laboral. Es frecuente que este malestar pase desapercibido en sus etapas iniciales, al no ser reconocido como un problema hasta que alcanza fases avanzadas (Slišković & Penezić, 2015). Esto se debe a que suele percibirse como una debilidad personal, quedando oculto y culturalmente, mal visto (Slišković, 2017).

Los problemas del malestar psicológico en los trabajadores del mar, además de ser frecuentes, suelen estar subestimados debido al temor a ser diagnosticados y repatriados, lo cual afectaría sus oportunidades laborales, incluso en futuras contrataciones, lo que contribuye a que muchos prefieran sufrir en silencio (Pallotta et al., 2022), sin manifestar indisposición, ni buscar ayuda profesional.

En un estudio epidemiológico reciente, Pallotta et al. (2022) analizaron 38.477 solicitudes de asistencia médica realizadas desde embarcaciones, de ellas, solo 376

correspondieron a problemas de malestar psicológico laboral, lo que representa apenas el 1 % del total. Los diagnósticos más frecuentes fueron trastornos de ansiedad y depresivos, seguidos por insomnio, ataques de pánico, síndromes psicóticos y trastornos de conducta.

Aunque esta cifra podría interpretarse como poco alarmante, refleja más una invisibilización del problema que una baja incidencia real. Muchos casos no se reportan, y se cronifican silenciosamente hasta derivar en consecuencias graves como el deterioro funcional o incluso el suicidio.

Un factor crítico que interfiere en esta problemática es la percepción que los propios trabajadores tienen sobre su estado de salud, en un estudio, McVeigh et al. (2019) evidenciaron que muchos trabajadores del mar consideran el malestar psicológico como algo esperado o inherente al entorno laboral, lo cual dificulta su reconocimiento como un problema que merezca atención. Esta percepción está estrechamente vinculada a una cultura laboral que valora la fortaleza, la resistencia y la capacidad de seguir adelante, incluso en condiciones de alta presión y aislamiento. Se instala así una lógica en la que el malestar psicológico es visto como parte natural de la vida a bordo.

Esta cultura se ve reforzada por condiciones estructurales como la escasez de horas de descanso, la falta de permisos para bajar a tierra y una jerarquía estricta. Todo ello genera un entorno en el que el bienestar queda subordinado a las tareas laborales, y la salud mental se lleva al límite para evitar ser percibido como débil o inadecuado para el rol. Como consecuencia, se produce un ciclo de silenciamiento que favorece la cronificación del malestar e incrementa el riesgo de padecer el síndrome de quemarse en el trabajo.

Estas condiciones configuran un escenario propicio para la aparición del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout). Este se manifiesta como una respuesta crónica y persistente ante las exigencias del entorno, que no siempre deriva en diagnósticos clínicos formales, aun así, provoca en los trabajadores del mar un desgaste sostenido, estrechamente vinculado a la falta de reconocimiento organizacional y al escaso apoyo por parte de los superiores.

Esta situación alimenta una sensación de desvalorización y fatiga acumulada, intensificada por la imposibilidad de lograr un descanso verdaderamente reparador. Las frecuentes interrupciones del sueño y la estructura misma de las jornadas a bordo dificultan la recuperación (Oldenburg et al., 2013). En estos contextos, el deterioro psicológico no suele expresarse de forma directa, sino que se acumula de manera

silenciosa pero constante, afectando no solo la salud del tripulante, sino también la seguridad de la embarcación (Oldenburg et al., 2010).

El agotamiento emocional, como componente central del “burnout”, ha sido vinculado directamente con una mayor probabilidad de que ocurran incidentes a bordo. Según un estudio de Chung et al. (2017), este tipo de agotamiento compromete funciones cognitivas esenciales como la atención, la toma de decisiones y la capacidad de respuesta ante situaciones críticas. Su origen no responde a un único desencadenante, sino al efecto acumulativo de múltiples estresores laborales, de la falta de recuperación adecuada y del agotamiento emocional sostenido. Estos factores no actúan de forma aislada, sino que se retroalimentan entre sí, intensificando los síntomas y aumentando el riesgo de errores humanos. En este contexto, el síndrome de quemarse en el trabajo se consolida como un factor mediador clave de vulnerabilidad en el entorno marítimo.

Sus consecuencias no solo afectan la integridad física del trabajador, sino también el funcionamiento operativo de la embarcación, la seguridad de la tripulación e incluso el medio ambiente, con efectos que en muchos casos pueden ser irreversibles (Iversen, 2012). Por ello, el equilibrio emocional y la posibilidad de contar con un descanso verdaderamente reparador emergen como dimensiones críticas para preservar tanto la salud del trabajador como su capacidad de mantener un desempeño óptimo en un entorno de alta exigencia.

2.6.3 Desapego Emocional y Descanso a Bordo

La distancia familiar que experimentan los trabajadores del mar constituye uno de los factores que mayor impacto tiene en su desempeño laboral, al generar conflictos derivados de la falta de conciliación entre la vida personal y profesional, creando una barrera significativa para mantener un vínculo emocional continuo con la familia, agravadas por las ausencias prolongadas y las limitaciones en la comunicación desde la embarcación. Sumado a los estresores inherentes del trabajo, incrementan progresivamente el agotamiento emocional hacia sus funciones laborales (Toygar et al., 2023), pudiendo derivar en desapego emocional, indiferencia e incluso rechazo hacia la actividad laboral.

En un estudio, Rath et al. (2024) determinaron que este desapego, aparte de ser consecuencia de las condiciones laborales, se constituye como un mecanismo de afrontamiento frente al aislamiento, la incertidumbre y el deterioro de los vínculos sociales, siendo utilizada por los marinos para proteger su estabilidad emocional en un entorno, percibido como hostil, aunque a largo plazo pueda desencadenar sentimientos de soledad, desconfianza y afección de la salud mental, propiciando un desequilibrio

persistente y dificultando no solo un descanso efectivo, sino también el establecimiento de rutinas saludables que favorezcan al bienestar emocional. Así, las dinámicas emocionales que se configuran a bordo evidencian la necesidad de contar con procesos de recuperación que permitan restablecer las condiciones emocionales óptimas y prevenir la cronificación del malestar psicológico.

2.6.4 La Desconexión Laboral en los Trabajadores del Mar

En un entorno donde los límites entre el trabajo y la vida personal prácticamente no existen, la desconexión laboral se convierte en un proceso clave para preservar el bienestar de los trabajadores del mar, sin embargo, en este contexto, lograr dicha desconexión representa un desafío significativo. Las condiciones a bordo suelen impedir interrumpir el trabajo cuando es necesario, decidir el inicio y final de la jornada, tomar descansos, acceder a días libres o vacaciones, o incluso controlar el horario laboral y organizar los periodos de descanso. Estas restricciones contribuyen a la acumulación de fatiga y frustración, configurando un entorno donde la necesidad de recuperación es muy elevada, pero donde las oportunidades reales de desconexión son escasas.

A pesar de que la literatura ha identificado los estresores asociados al trabajo a bordo de una embarcación (Hai et al., 2024; Hystad & Eid, 2016; Oldenburg et al., 2010; Slišković & Penezić, 2015; Vlachos et al., 2024) y las consecuencias que estos generan sobre la salud de los trabajadores (Chung et al., 2017; Iversen, 2012; Oldenburg et al., 2013; Pallotta et al., 2022; Rath et al., 2024; Slišković, 2017), la desconexión laboral no ha sido explorada como una experiencia subjetiva, lo que pone en manifiesto la necesidad de indagar cómo los tripulantes perciben, enfrentan e interpretan este fenómeno y el desafío que representa experimentar una desconexión laboral.

Resulta esencial abordar la desconexión no únicamente como un constructo vinculado a la fatiga o al descanso, sino como un proceso psicológico complejo, influenciado por las condiciones propias del entorno marítimo y con un impacto significativo en el bienestar emocional, el desempeño y la seguridad a bordo. Comprender la desconexión laboral como un fenómeno complejo implica reconocer que no se trata simplemente de dejar de trabajar o no estar en el puesto laboral, sino de un proceso profundo, afectado simultáneamente por factores individuales, emocionales, organizacionales y ambientales.

Este proceso adquiere características particulares, moldeado por las percepciones subjetivas de cada trabajador, por una cultura laboral que tiende a ocultar el malestar emocional y por condiciones físicas que limitan las oportunidades reales de recuperación, en consecuencia, la desconexión laboral no puede ser entendida como

una acción automática o uniforme, sino como una experiencia diversa, dinámica e influenciada por distintos factores, cuya comprensión exige explorar las vivencias personales de los trabajadores del mar para entender como enfrentan, interpretan y gestionan esta necesidad en un entorno altamente demandante.

Abordar la desconexión laboral como una experiencia subjetiva en trabajadores del mar resulta indispensable para diseñar estrategias de intervención que protejan su bienestar, optimicen su desempeño y garanticen la seguridad a bordo, elementos esenciales en entornos donde la vida y el trabajo convergen sin límites claros.

3 METODOLOGÍA

3.1 Enfoque Metodológico

La investigación de este TFM adopta un enfoque cualitativo, ya que, en línea con el objetivo planteado, se busca comprender las experiencias personales de los trabajadores del mar respecto a la desconexión laboral, permitiendo explorar como viven y sienten esta experiencia. Aspecto para el cual el enfoque cualitativo resulta especialmente adecuado, dado que permite estudiar fenómenos complejos y subjetivos, donde es necesario captar los significados que las personas atribuyen a sus vivencias.

Considerando que la desconexión laboral en el contexto de los trabajadores del mar constituye un tema inédito, refuerza la pertinencia de aplicar una metodología cualitativa exploratoria orientado a descubrir y comprender las percepciones de los participantes (Ritchie & Lewis, 2003). Este enfoque cualitativo exige mantener una actitud reflexiva durante todo el proceso, siendo consciente de los propios valores, creencias y experiencias previas, y de cómo estos pueden influir en la interpretación de los datos.

En este sentido, se reconoce que la cercanía del autor con el entorno estudiado, derivada de la experiencia previa como trabajador del mar, representa una ventaja para la comprensión profunda del contexto y vivencias narradas por los participantes. Al mismo tiempo, esta familiaridad implica el reto de mantener una distancia crítica, para evitar condicionamientos de forma involuntaria de la interpretación de los datos, por ello, se ha procurado adoptar una postura reflexiva constante, orientada a mantener una escucha activa y respetuosa que permita dar prioridad a las palabras y significados emergentes de los trabajadores (Ritchie & Lewis, 2003), garantizando la calidad y transparencia de la investigación.

3.2 Diseño de la Investigación

Se opta por un diseño de carácter exploratorio e interpretativo, centrado en comprender cómo los trabajadores del mar entienden y experimentan la desconexión laboral durante los periodos de embarque, dada las condiciones particulares en las que se desarrolla esta experiencia, con énfasis a las percepciones, emociones y estrategias que los propios participantes expresan, en un entorno donde la vida laboral y personal se entrelazan constantemente (Ritchie & Lewis, 2003).

Para desarrollar esta investigación, se han llevado a cabo 20 entrevistas en profundidad con el propósito de recoger relatos abiertos que permitan comprender las experiencias vinculadas a la desconexión laboral e indagar de manera exhaustiva en los elementos que configuran este fenómeno.

Este tipo de entrevista es adecuado para investigaciones centradas en temas complejos y personales, ya que facilita que los participantes desarrollen sus respuestas en sus propios términos, dando lugar a narrativas espontáneas, matizadas y contextualizadas (Patton, 2002). Los datos obtenidos se analizaron mediante un análisis temático, que permitió identificar patrones de significado en los relatos, organizándolos en torno a temas que reflejaron las percepciones compartidas y los aspectos centrales de la experiencia investigada (Clarke & Braun, 2017).

3.2.1 Contexto y Unidad de Análisis

La investigación desarrollada en este TFM considerará como contexto el entorno laboral de los trabajadores del mar, donde estos hacen vida coincidiendo los espacios de trabajo y descanso durante todo el periodo de embarque. La unidad de análisis son las experiencias de desconexión laboral contadas por los participantes que desempeñan funciones laborales en una embarcación.

3.2.2 Participantes y Muestreo

La selección de los trabajadores que participaron en esta investigación (ver Tabla 1) se realizó mediante un muestreo intencionado, en combinación con un muestreo de caso extremo (Patton, 2002). Los criterios de inclusión fueron: encontrarse embarcados durante el momento de la investigación; tener más de dos meses continuos a bordo al momento de la entrevista y tener una experiencia laboral mínima de dos años como trabajador del mar. Los criterios de exclusión fueron: ser trabajadores de mar cumpliendo funciones en tierra, o estar retirados, o no estar bajo un contrato activo o apenas estén iniciando el periodo de embarque, permitiendo asegurar que todos los participantes puedan aportar información significativa (Ritchie & Lewis, 2003), independientemente de si han logrado experimentar desconexión laboral o hayan

enfrentado dificultades para conseguirla, ya que en ambas condiciones su aporte resulta relevante para los propósitos de esta investigación.

El uso de un muestreo basado en criterio resulta el más adecuado para esta investigación, ya que, al tratarse de un estudio centrado en experiencias subjetivas, es necesario seleccionar de manera intencionada a aquellos trabajadores que hayan vivido las condiciones específicas que permitan aportar información relevante y profunda sobre el fenómeno que se busca explorar, fortaleciendo así la validez y la coherencia del estudio (Ritchie & Lewis, 2003). Además, este enfoque se combina con un muestreo de caso extremo, dado que los participantes se desenvuelven en un entorno donde no existe una separación física entre vida laboral y personal, lo que convierte sus experiencias en un ejemplo límite del fenómeno de desconexión laboral. Este tipo de muestreo permite explorar cómo se configura la desconexión en contextos especialmente intensos, facilitando una comprensión más rica de sus dinámicas y condiciones (Patton, 2002).

El proceso de selección de los participantes se llevó a cabo mediante contactos directos, inicialmente en redes personales de trabajadores del mar, dado que el autor del TFM cuenta con experiencia previa en el sector y mantiene vínculos laborales con personas que cumplen los criterios establecidos. En todo caso se respetó la voluntariedad de la participación y el respeto a los principios éticos de confidencialidad y consentimiento informado.

Posteriormente, se utilizó la técnica de muestreo por bola de nieve, solicitando a los participantes iniciales que recomendaran a otros trabajadores que cumplieran con las condiciones de inclusión y que pudieran estar interesados en participar, lo cual permitió diversificar la muestra y minimizar el riesgo de sesgos derivados de la cercanía del autor con los participantes iniciales. En cuanto al número de participantes, no se estableció de manera previa, ya que se aplicará el principio de saturación teórica como criterio de cierre, considerándose alcanzada cuando las entrevistas no aporten nuevos elementos significativos relacionados con las experiencias de desconexión laboral (Ritchie & Lewis, 2003). Este criterio se cumplió con un total de 20 trabajadores del mar, cuyas características principales se detallan en la Tabla 1.

Tabla 1*Características Descriptiva de los Participantes*

Participante	Edad (Años)	Genero (M / F)	Experiencia (Años)	Tiempo embarcado (Meses)	Tipo de Embarcación	Puesto / Rango
P1	38	M	14	4	Tanquero	1er Maq. / Alto
P2	30	M	4	5	Crucero	3er Maq. / Bajo
P3	32	M	3	7	Crucero	Cadete / Bajo
P4	27	M	3	5	Crucero	3er Maq. / Bajo
P5	28	F	4	4	Tanquero	3er Maq. / Bajo
P6	55	M	33	3	Crucero	1er Maq. / Alto
P7	36	M	12	5	Crucero	2do. Off. / Medio
P8	31	F	6	6	Tanquero	2do. Off. / Medio
P9	33	M	7	3	Crucero	2do Maq. / Medio
P10	50	M	21	3	Crucero	1er Off. / Alto
P11	40	F	15	6	Tanquero	Jefe Maq. / Alto
P12	35	F	7	5	Tanquero	2 Off. / Medio
P13	38	M	10	3	Tanquero	1er Maq. / Alto
P14	29	F	4	3	Crucero	Cadete / Bajo
P15	43	M	15	4	Crucero	1er Off. / Alto
P16	51	M	23	7	Crucero	Capitán / Alto
P17	29	F	3	8	Crucero	Cadete / Bajo
P18	32	F	6	3	Crucero	2do. Maq / Medio
P19	31	F	3	5	Tanquero	Cadete / Bajo
P20	43	M	18	4	Tanquero	Jefe Maq. / Alto

Nota. Elaboración Propia

3.2.3 Técnicas e Instrumentos de Recogida de Datos

(Patton, 2002). Esta técnica permitió orientar la conversación hacia los temas clave sin restringir la naturalidad del relato, favoreciendo que los trabajadores del mar narraran sus vivencias sobre la desconexión laboral, los desafíos que enfrentaron y las estrategias que desarrollaron para lograr desconectarse.

El instrumento que se empleó fue una guía elaborada específicamente para esta investigación, orientada a dar respuesta a los objetivos y preguntas planteadas. La guía se estructuró en bloques temáticos que facilitaron la exploración progresiva de las experiencias de los participantes, mediante un formato de preguntas abiertas y flexibles que permitió obtener respuestas significativas y fomentar la reflexión personal, ayudando al autor a acceder a las percepciones, significados y vivencias de los trabajadores del mar.

Las preguntas (ver Anexo A) fueron diseñadas siguiendo los principios metodológicos de la entrevista cualitativa planteados por Kvale (1996), con el objetivo de que los trabajadores del mar narraran libremente sus experiencias y emociones. Esto permitió

asegurar la recolección de datos valiosos y profundos que permitieran abarcar todos los aspectos necesarios. La guía fue organizada de la siguiente manera:

1. **Introducción personal y contexto laboral:** La entrevista comienza con preguntas destinadas a que el participante describa su posición actual, experiencia laboral y tipo de embarcación, para contextualizar sus respuestas, comprender diferencias individuales y caracterizar la muestra.
2. **Definición y percepción de la desconexión laboral:** se plantean preguntas abiertas para explorar el significado que los trabajadores atribuyen al concepto de desconexión laboral en su entorno particular.
3. **Obstáculos para lograr la desconexión laboral:** se plantean preguntas orientadas a indagar sobre las dificultades o problemas percibidos que complican el proceso de desconexión durante su estancia a bordo.
4. **Estrategias personales de desconexión:** se exploran las acciones, rutinas, hábitos o mecanismos que los trabajadores del mar utilizan de manera personal para intentar lograr una desconexión efectiva.
5. **Impacto en el bienestar y desempeño:** se profundiza en los efectos que la desconexión laboral, o su ausencia, puede generar en el bienestar y en el desempeño de sus actividades laborales.
6. **Reflexión final:** se cierra la entrevista invitando al participante a realizar una reflexión abierta sobre aspectos que considere relevantes y que no hayan sido abordados, permitiendo así emerger información adicional significativa.

Cabe destacar que, a pesar de la estructura en bloques con la que se diseñaron las preguntas, las entrevistas cualitativas en profundidad permiten desviaciones en función de los aportes realizados por los participantes. Por ese motivo, la guía, no se utilizó como un guion rígido, sino como una ruta flexible. Se aplicó la escucha activa y se emplearon preguntas de sondeo espontáneas para profundizar, aclarar conceptos o solicitar ejemplos, favoreciendo la obtención de relatos ricos y significativos (Kvale, 1996), respetando los principios éticos que serán detallados en un apartado posterior.

3.3 Procedimiento de Trabajo de Campo

Antes de iniciar el trabajo de campo, se validó el instrumento de recogida de datos. En primer lugar, fue revisado por la tutora académica, quien evaluó la pertinencia, claridad y alineación de las preguntas con los objetivos de investigación, realizando algunas sugerencias de mejora que fueron incorporadas.

Posteriormente, se realizó una prueba piloto con tres trabajadores del mar allegados al autor, dos hispanohablantes y uno angloparlante. Estas entrevistas no se incluyeron en

el análisis, ya que tuvieron como único propósito comprobar la comprensión de las preguntas, el tiempo estimado de duración, la fluidez en la dinámica conversacional y la adaptación del entrevistador, el tiempo promedio de las entrevistas estuvo entre 30 y 35 minutos.

La prueba piloto reveló algunas dificultades menores en el uso de ciertos términos, por lo que se realizaron pequeñas modificaciones a la guía con el fin de mejorar la comprensión, validando así su adecuación para el desarrollo de las entrevistas principales.

El contacto inicial con los participantes se realizó de manera directa, a través de las redes personales del autor, identificando a los posibles trabajadores del mar que cumplieran con los criterios de inclusión definidos y considerando la necesidad de garantizar la diversidad de perfiles y evitar sesgos derivados de la cercanía con el autor. Una vez finalizadas las primeras entrevistas, se implementó la técnica de muestreo por bola de nieve, invitando a los participantes a sugerir otros trabajadores del mar que también cumplieran con los criterios establecidos y que pudieran estar interesados y dispuestos a participar en el estudio, lo cual resultó satisfactorio y permitió completar las entrevistas.

El acercamiento se realizó de manera respetuosa y adaptándose a la disponibilidad de los trabajadores embarcados, facilitando la comunicación con mayor comodidad y acceso para ellos, favoreciendo así la organización y respetando su contexto particular, asegurando siempre la voluntariedad y la protección de los datos personales desde el primer contacto.

Antes de realizar cada entrevista, se proporcionó a los participantes la hoja informativa correspondiente (ver Anexos C y D), en la que se detallaban los objetivos del estudio, las condiciones de participación, los derechos de las personas participantes y el tratamiento de los datos personales.

Luego de leer esta información y resolver posibles dudas, se les presentó el formulario de consentimiento informado (ver Anexos E y F). Esto garantizó que la participación fuera plenamente voluntaria y basada en el conocimiento de todos los aspectos relevantes del estudio.

Solo tras recibir el consentimiento expreso se procedió a realizar y grabar la entrevista, respetando en todo momento los principios éticos de confidencialidad y anonimato.

Las entrevistas se llevaron a cabo de manera individual mediante videollamada, adaptándose a la disponibilidad y condiciones de conexión de los trabajadores del mar, quienes se encontraban embarcados durante el proceso.

Inicialmente se había previsto utilizar la plataforma Google Meet, sin embargo, debido a las limitaciones técnicas y a la escasa familiaridad de muchos participantes con dicha herramienta, se optó por flexibilizar el medio, se permitió el uso de otra aplicación de videollamadas más accesible para ellos. Esta adaptación facilitó el desarrollo de las entrevistas y garantizó en todo momento la privacidad, la confidencialidad y la comodidad de los participantes.

Las entrevistas tuvieron una duración media de 35 minutos, lo que permitió que los participantes se expresaran con libertad y sin restricciones de tiempo. El ritmo fue cómodo y favoreció el desarrollo natural de la conversación. Las sesiones se grabaron en formato de audio, lo que proporcionó un registro fiel del contenido. Posteriormente, las grabaciones fueron transcritas de manera textual, procurando reflejar con precisión las expresiones, pausas y matices significativos que aportaban sentido al relato de los trabajadores del mar.

En total se realizaron 20 entrevistas, durante la transcripción, se observó que algunas presentaban respuestas poco desarrolladas o con vacíos en la información que dejaban el contenido a interpretación del autor. Esto se interpretó como parte del propio dato, ya que varios participantes, al tener una relación cercana con el entrevistador, asumieron que ciertos aspectos no necesitaban ser explicados. Esta dinámica poco comunicativa para la exploración en profundidad, también aportó elementos valiosos sobre cómo se representa y vive la desconexión laboral en contextos de familiaridad. Todas las entrevistas fueron incorporadas al análisis, aunque con diferente nivel de profundidad.

A partir de ese momento, el entrevistador pidió a los nuevos participantes que explicaran todo como si él no tuviera conocimiento del entorno marítimo. Esta aclaración se repitió en varias entrevistas, lo que generó cierta incomodidad y afectó en parte la naturalidad de la conversación. Por ello, en las entrevistas realizadas mediante el muestreo por bola de nieve, el autor optó por no mencionar su experiencia previa y pidió que los participantes que sugirieron los nuevos participantes no lo hicieran tampoco. Esto facilitó un clima más libre para el relato.

El conjunto de entrevistas permitió acceder a experiencias diversas y matizadas, en donde los participantes mostraban variedad en cuanto a edad, años de experiencia y tipo de embarcación (ver Tabla 1), lo que aportó contraste y riqueza al análisis.

3.4 Consideraciones Éticas

La presente investigación ha sido diseñada y desarrollada bajo el compromiso de respetar los principios éticos fundamentales que rigen los estudios cualitativos, a fin de lograr una fidelidad y validez a los datos obtenidos, garantizando en todo momento la protección de los derechos, la dignidad y la integridad de los participantes (Ritchie & Lewis, 2003).

El enfoque cualitativo exigió especial cuidado, al tratarse de un estudio centrado en experiencias personales en un entorno laboral particular, como lo es la vida a bordo, dado que el tema explorado puede implicar exposición emocional, tensiones vividas o malestar asociado a situaciones que causen contrariedad y que reflejen debilidad, se procuró crear un espacio de diálogo cómodo, libre de juicios, donde los participantes pudieran expresarse con confianza, adoptando una actitud empática, respetuosa y prudente durante todo el proceso, cuidando el trato con los relatos compartidos y evitando cualquier forma de exposición que pudiera afectar su bienestar emocional o profesional.

Desde una perspectiva ética, se priorizó la escucha activa, el respeto por los relatos y el uso responsable del material recogido, reconociendo que lo narrado reflejaba vivencias con carga emocional y contextual. La ética se asumió como una práctica transversal a todo el proceso del TFM, más allá del cumplimiento formal. Se consideraron las particularidades del contexto marítimo, marcado por una cultura organizacional reservada, cláusulas de confidencialidad y temor a represalias, lo que genera prudencia entre los tripulantes en hablar de la cultura organizacional o manifestar malestares porque puede tener consecuencias laborales, como el desembarco o la pérdida de futuras contrataciones.

En este escenario, algunas personas declinaron participar por miedo a exponerse, a pesar de las garantías de confidencialidad. Esta situación evidenció la sensibilidad del fenómeno y la necesidad de tratar la información recogida con especial cuidado y compromiso ético.

Cabe señalar que la experiencia previa como trabajador del mar del autor, implicó el compromiso de mantener una distancia crítica, esta condición fue asumida desde una postura reflexiva constante, procurando evitar interferencias interpretativas y garantizando que la mirada analítica se construyera desde lo dicho por los participantes, no desde las propias suposiciones del autor.

Además, esta investigación se ha desarrollado conforme a las directrices recogidas en el Código de Buenas Prácticas en Investigación de la universidad, el cual establece la

obligación de obtener el consentimiento informado expreso, hecho a través de la presentación de la hoja de información y el formulario de consentimiento (ver Anexo C,D,E y F), garantizar la confidencialidad de la información proporcionada y proteger el anonimato de los participantes tanto durante el trabajo de campo como en el tratamiento posterior de los datos (Universitat Rovira i Virgili, 2013).

3.5 Análisis de los Datos

El análisis de los datos en este TFM se realizó mediante un análisis temático, orientado a identificar, organizar y describir patrones de significado presentes en los relatos de los trabajadores del mar. Este método fue elegido por su capacidad para profundizar en experiencias subjetivas dentro de contextos específicos, como la vida a bordo, y por su flexibilidad para adaptarse a distintos enfoques interpretativos. En este caso, el análisis se enmarcó en una lógica inductiva, centrada en los significados que emergieron directamente del discurso de los participantes, sin imponer categorías previas (Pratt, 2023).

El proceso se desarrolló basándose en el artículo *“General Coding and Analysis in Qualitative Research”* de Pratt (2023), cuyo enfoque ofrece una guía estructurada y coherente para analizar experiencias complejas desde una perspectiva inductiva, resultando pertinente para los propósitos de este TFM, al presentar tres momentos complementarios para el análisis:

- En primer lugar, se llevó a cabo una codificación inicial revisando las transcripciones de forma minuciosa y familiarizándose con cada una de ellas. El objetivo fue identificar fragmentos relevantes que expresaran vivencias, emociones o percepciones relacionadas con la desconexión laboral, así como con los factores que la dificultan, las estrategias desarrolladas para gestionarla y sus efectos percibidos sobre el bienestar, el desempeño y la seguridad a bordo. Se tomaron frases expresadas por los propios participantes (códigos en vivo) y se les asignaron códigos descriptivos formulados por el autor para representar con mayor precisión el contenido de lo narrado.
- En una segunda etapa, los códigos fueron reorganizados en categorías que agrupaban unidades de sentido similares. Esto permitió establecer conexiones entre las distintas experiencias relatadas e identificar patrones y matices en torno a estrategias, obstáculos y efectos vinculados a la desconexión laboral, los contenidos más representativos se reunieron en grupos temáticos que facilitaron una comprensión más clara del fenómeno. Este proceso implicó alternar entre los

códigos en vivo y la visión general de cada entrevista, considerando cómo se construían los significados en el contexto particular de la vida a bordo.

- Por último, se realizó una integración final de las categorías identificadas. En esta etapa, se buscó relacionarlas entre sí para comprender de forma global la desconexión laboral en los trabajadores del mar. Este momento del análisis se denominó síntesis interpretativa y permitió construir una comprensión más completa del fenómeno, considerando el contexto en que se desarrollaban estas experiencias.

Este enfoque permitió mantener la coherencia entre los relatos recogidos y el análisis realizado, respetando la perspectiva de los participantes y permitiendo que el conocimiento emerja desde las vivencias, sin aplicar marcos conceptuales cerrados ni forzar categorías que no pertenezcan al contexto estudiado (Pratt, 2023).

Luego de obtenida la información a través de las entrevistas, se procedió a realizar el análisis siguiendo el proceso descrito, comenzando por una lectura detallada de las transcripciones y una familiarización progresiva con los relatos, con el fin de comprender con claridad lo expresado por cada participante y captar los matices de sus vivencias.

A partir de esta lectura inicial se fueron identificando fragmentos significativos a los que se les asignó una codificación que representara el contenido de forma clara y coherente, posteriormente, en una segunda vuelta de revisión, se reorganizaron los códigos en conjuntos de sentido común, lo que permitió identificar temas compartidos y construir las categorías para el análisis, las cuales se presentaran en el Anexo G.

3.6 Criterios de Rigor y Calidad

Para asegurar la calidad del análisis, en este TFM se aplicarán criterios orientados a mantener la coherencia metodológica, la transparencia del proceso y el respeto por el discurso de los participantes, tomando en cuenta lo planteado por Pratt (2023), se priorizará un enfoque analítico riguroso, donde las decisiones tomadas se sostengan en los datos recogidos, permitiendo que el conocimiento emerja de forma clara y comprensible.

Durante el análisis se buscará que cada interpretación esté respaldada por fragmentos relevantes del discurso, cuidando que las categorías respondan directamente a lo expresado por las personas entrevistadas, teniendo en cuenta el contexto particular de la vida a bordo, procurando mantener la fidelidad de la forma en que los participantes entienden y relatan su experiencia, además, se hará una descripción clara del proceso seguido reflejando las decisiones tomadas en cada etapa del análisis, lo que permitirá

exponer con total transparencia cómo se construyeron las categorías y se llegó a los hallazgos finales (Ritchie & Lewis, 2003).

Dado que el autor ha formado parte del entorno en que se basa el TFM, la experiencia previa será asumida como una herramienta útil para interpretar con mayor claridad ciertas expresiones, referencias o matices del discurso, que podrían no ser comprendidas del mismo modo por personas sin experiencia a bordo, sin embargo, se reconoce que esta cercanía puede generar sesgos que limiten la capacidad de interpretar con objetividad lo expresado por los participantes, por lo que se adoptará una postura reflexiva sostenida durante todo el análisis, esto implica revisar de manera consciente cómo influyen las propias expectativas o conocimientos previos en la forma de interpretar los datos, manteniendo un cuestionamiento constante sobre las decisiones tomadas, destacando que este ejercicio no busca en eliminar la experiencia del autor, sino utilizarla como punto de partida para una comprensión más sensible y crítica, cuidando que las voces de los participantes no se vean opacadas por interpretaciones anticipadas (Ritchie & Lewis, 2003).

4 RESULTADOS

4.1 Experiencias Subjetivas de Desconexión Laboral en el Entorno Marítimo

Comprender cómo los trabajadores del mar experimentan la desconexión laboral implica también atender al sentido que le otorgan a su continuidad a bordo. Las motivaciones expresadas por los participantes no se limitan al cumplimiento de funciones operativas, sino que se vinculan con aspiraciones personales, vínculos familiares, reconocimiento profesional y deseo de aprendizaje. Estas motivaciones actúan como soporte emocional frente a las exigencias del entorno marítimo, y configuran la forma en que resignifican su esfuerzo y enfrentan la dificultad de desconectarse.

El incentivo económico fue uno de los factores más recurrentes, especialmente por la posibilidad de alcanzar una mejor calidad de vida en comparación con otras profesiones.

- *“Lo que me motiva es el dinero, no hay más nada” (P2)*
- *“Con lo que gano aquí vivimos muy bien en comparación a mis amigos del pueblo” (P7)*

También destacaron el bienestar familiar como motor emocional, dando sentido al sacrificio de la vida a bordo.

- *“Mi familia es lo principal, trabajar para darle a mi esposa y mi madre una vida tranquila” (P6)*

Junto a ello, emergieron motivaciones vinculadas al orgullo por lo alcanzado, al crecimiento personal y al deseo de seguir aprendiendo y conociendo el mundo.

- *“Me motiva ver lo que he logrado con esfuerzo, empecé desde abajo” (P3)*
- *“Seguir conociendo el mundo y aprendiendo cosas” (P8)*

Estas motivaciones permiten entender cómo los participantes sostienen emocionalmente su continuidad a bordo, lo cual influye directamente en la manera en que afrontan la desconexión laboral y resignifican su esfuerzo en un entorno que exige altos niveles de entrega física y emocional.

I. Percepciones Subjetivas de la Desconexión Laboral

Las formas en que los trabajadores del mar comprenden y viven la desconexión laboral no responden a una definición única. A diferencia de un concepto técnico, sus percepciones se construyen desde la experiencia diaria a bordo y se expresan en sensaciones, pensamientos, acciones puntuales o frustraciones. La desconexión no fue relatada como un estado estable o continuo, sino como algo fragmentado, momentáneo o incluso inalcanzable. El deseo de apartarse del trabajo convivía con estructuras laborales que no lo permitían del todo.

Estas vivencias variaron según las circunstancias individuales, el momento del contrato o la forma de pensar de cada participante, generando diversas maneras de entender el fenómeno, como se muestra a continuación.

Percepciones de Desconexión como Pausa Cognitiva

Algunos participantes definieron la desconexión laboral como un proceso ligado a la posibilidad de “dejar de pensar en el trabajo”, aunque fuera por un momento. La asociaron a pausas mentales breves, a la sensación de “apagar el chip” o recuperar la atención en sí mismos. Estas representaciones construyen la desconexión como una forma de descanso cognitivo y emocional dentro de un entorno donde trabajo y vida comparten espacio.

- *“Desconexión laboral es cuando logras olvidar todo de la rutina y el trabajo, aunque sea por un rato” (P4)*
- *“Yo lo entiendo como ese momento en el que uno puede apagar el chip del trabajo” (P1)*

Percepción de la Desconexión como un Objetivo Inalcanzable

Para muchos, la desconexión a bordo no es viable, las condiciones estructurales del entorno como la disponibilidad permanente, la vigilancia o el espacio compartido

convierten la desconexión en una expectativa que no se materializa. Se expresa como una tensión constante entre el deseo de descanso mental y la imposibilidad de lograrlo.

- *“Vivimos donde trabajamos, no hay días de descanso” (P15)*
- *“A bordo sería algo medio irreal, porque tienes que estar disponible todo el tiempo” (P7)*
- *“A bordo es imposible desconectar de verdad, aunque estés en la cabina, la mente sigue activa” (P5)*

Desconexión Parcial como Experiencia Frecuente pero Frágil

Otros participantes reconocieron momentos en los que logran cierta distensión, aunque no una desconexión completa. Esta se manifiesta como una reducción temporal de la carga mental, una especie de “parche” que alivia, pero no resuelve. En este sentido, la desconexión se vive más como una distracción parcial que como una desconexión real.

- *“Sí logro desconectarme por momentos, pero nunca del todo” (P10)*
- *“Más que desconectar, lo que hago es distraerme, como un parche temporal” (P8)*

A pesar de esta dificultad para lograr una desconexión completa, algunos participantes mencionaron momentos excepcionales en los que sí lograron desconectarse totalmente. Estos casos ocurrieron siempre fuera del entorno marítimo y fueron vividos como pausas mentales profundas, libres de vigilancia o presión.

- *“Lo último que recuerdo haberme desconectado fue estando en un vuelo directo a casa” (P2)*

En conjunto, estas percepciones muestran que la desconexión laboral a bordo no se experimenta como una acción concreta ni como una meta estable, sino como una vivencia ambigua, fragmentada y muchas veces contradictoria. El hecho de que el espacio de vida y trabajo sea el mismo, junto con la presión constante, convierte la desconexión en un proceso limitado, simbólico o momentáneo, donde cada trabajador negocia consigo mismo hasta dónde puede dejar el trabajo mentalmente de lado.

4.2 Factores que Dificultan la Desconexión Laboral

II. Choque Entre Expectativas y Realidad Laboral

Una de las experiencias más recurrentes relatadas por los participantes fue la diferencia entre lo que imaginaron que sería la vida a bordo y lo que realmente encontraron al embarcarse. Este choque entre expectativa y realidad funcionó como un punto de inflexión que modificó su percepción del trabajo y sus posibilidades de descanso y desconexión.

Expectativas Idealizadas antes del Embarque

Las ideas previas, muchas veces basadas en relatos parciales o promesas institucionales, se ven rápidamente superadas por las exigencias reales del trabajo, afectando tanto la percepción del rol como el estado emocional de quienes viven esta transición.

- *“Una cosa es lo que te cuentan y otra lo que vives cuando ya estás aquí” (P4)*
- *“Pensaba que iba a hacer mi trabajo y salir, pero no, hay emergencias, no duermes” (P2)*

Desilusión Frente a las Condiciones Reales del Trabajo

Muchos entrevistados coincidieron en que, aunque sabían que el trabajo sería exigente, no esperaban la intensidad, la falta de descanso ni la imposibilidad real de desconectarse. El entorno a bordo resultó más rígido y absorbente de lo que habían anticipado.

- *“Pensaba que iba a ser duro, pero que en mis horas libres iba a poder descansar tranquilo” (P14)*
- *“Pensaba que iba a ser como trabajo y vacaciones, pero nada que ver” (P4)*

Este choque entre lo imaginado y lo vivido influye directamente en cómo los trabajadores construyen su experiencia de desconexión. Al enfrentarse con una realidad que no contempla tiempos reales de recuperación ni espacios personales, muchos descubren que la desconexión no es parte del esquema laboral, sino una expectativa frustrada desde el inicio. En este sentido, las expectativas incumplidas funcionan como una base emocional que condiciona la forma en que se percibe y gestiona la desconexión a lo largo del tiempo.

III. Condiciones Estructurales y Emocionales que Dificultan la Desconexión

Varios trabajadores describieron cómo el entorno físico, la organización del trabajo, la exigencia emocional y la estructura de responsabilidades dificultan de forma constante la posibilidad de desconectarse. Aunque en teoría cuentan con horarios definidos, la mayoría coincide en que existen barreras estructurales, ambientales y emocionales que impiden que ese tiempo libre se experimente como verdadero descanso. Estas condiciones se evidencian en varios planos, descritos a continuación.

Ambiente Físico y Condiciones del Barco

Varios participantes señalaron que el simple hecho de estar a bordo, incluso fuera de la jornada laboral, ya representa una barrera para la desconexión, las vibraciones, los

ruidos, las alarmas constantes y el hecho de no cambiar nunca de entorno físico refuerzan la sensación de estar siempre dentro del trabajo.

- *“El ambiente del barco en sí ya es algo que es difícil, porque todo te recuerda que sigues ahí” (P13)*
- *“Si de casualidad no hay nada, las vibraciones del barco, el ruido, los teléfonos sonando tampoco te dejan desconectar” (P19)*

Carga Laboral, Horarios Extendidos y Disponibilidad Constante

Otro de los aspectos más señalados fue la dificultad para desconectarse debido a la estructura de trabajo, los participantes describen jornadas que, aunque en teoría terminan a una hora fija, rara vez se cumple el horario, la disponibilidad constante, la posibilidad de que surjan emergencias, y la falta de separación clara entre tiempo laboral y personal refuerzan la conexión mental al trabajo incluso cuando ya no se está en funciones.

- *“Una cosa es tener horas libres en el papel, y otra muy distinta es que esas horas se respeten de verdad” (P5)*
- *“Aunque esté descansando, si pasa algo, tengo que estar ahí, sin excusas” (P16)*

Interrupciones, Vigilancia y Fragilidad del Descanso

Las interrupciones constantes, la anticipación a que pueden llamarlos en cualquier momento y la supervisión permanente también fueron señaladas como elementos que interrumpen cualquier intento de desconexión laboral, a pesar de que los trabajadores intenten descansar o hacer alguna actividad personal, el estado de alerta persiste.

- *“Es difícil relajarme sabiendo que en cualquier momento puede sonar el teléfono o el jefe que te llama para preguntar cualquier cosa” (P18)*
- *“Las llamadas todo el tiempo, todos los días, por cualquier cosa” (P6)*

Activación Mental Constante

Más allá de las condiciones físicas o de organización, muchos señalaron que el mayor obstáculo para desconectarse es interno, la mente permanece ocupada, revisando lo que ocurrió, anticipando lo que puede fallar, o tratando de prever problemas futuros, esta activación mental sostenida impide que las horas de descanso sean realmente reparadoras.

- *“Incluso cuando estás durmiendo, el cuerpo puede estar descansando, pero la mente sigue alerta” (P5)*

- *“Todo el tiempo estás pensando en la guardia y tratando de anticiparte para hacer todo bien” (P12)*

Factores Emocionales y Falta de Separación entre Roles

Finalmente, algunos participantes hablaron de la dificultad para establecer un límite claro entre la vida laboral y la personal, la rutina a bordo, el entorno cerrado y la estructura del sistema hacen que esta frontera se difumine, afectando el equilibrio emocional.

- *“No hay una línea real entre trabajo y el descanso” (P1)*
- *“Estoy sentado viendo una serie, pero sigo ahí en el mismo barco con las mismas cosas” (P3)*

En la vida marítima, la desconexión laboral no se logra simplemente al disponer de tiempo libre, la estructura del entorno, la presión constante, la vigilancia y la activación mental sostenida mantienen un estado de conexión permanente que impide separar con claridad los tiempos de trabajo y descanso, afectando directamente la recuperación emocional. Esta situación lleva a los trabajadores a desarrollar distintas estrategias personales para intentar sostenerse emocional y mentalmente a bordo, como se analizará en apartados posteriores.

IV. Apoyo Emocional Como Factor de Protección

Más allá de los factores individuales, las condiciones relacionales a bordo juegan un papel importante en la posibilidad de desconectarse del trabajo. El tipo de vínculos que se establecen entre compañeros, la actitud de los superiores y el respeto por los espacios personales influyen directamente en el bienestar emocional y en la vivencia de la desconexión.

Apoyo entre compañeros y Clima Interpersonal

La presencia de vínculos solidarios y relaciones de respeto ayuda a reducir la carga emocional y facilita espacios donde es posible aliviar tensiones.

- *“Cuando debo ayudar no dudo, porque a mí también me ayudaron cuando empecé” (P6)*
- *“Sentirse parte de algo fuera del barco ayuda a sostenerse durante todo el contrato” (P15)*

Influencia del Liderazgo y del Clima Laboral en el Bienestar Emocional

Los participantes señalaron que el estilo de liderazgo influye en el clima general. Un liderazgo empático puede amortiguar la presión, mientras que un trato indiferente o autoritario genera desgaste.

- *“El management influye demasiado, si hay buenos superiores uno trabaja relajado, si hay malos, se vuelve un ambiente tóxico” (P4)*
- *“Un grupo de trabajo malo no te deja concentrarte bien ni hacer tu trabajo apropiadamente” (P9)*

Espacios para el Descanso y Expresión Emocional

También destacaron la importancia de contar con momentos reales de descanso y la posibilidad de expresar malestar sin miedo a consecuencias. La ausencia de estos elementos agrava el agotamiento y la sobrecarga emocional.

- *“Que se respeten las horas de descanso, no llamar a menos que sea emergencia” (P15)*
- *“Me gustaría que hubiese disponible alguien con quien descargar las cosas sin miedo a nada” (P19)*

Estos factores no siempre son percibidos como estrategias personales, pero sí como condiciones del entorno que facilitan o dificultan la desconexión. Cuando existen relaciones sanas y un liderazgo consciente, se genera un clima protector. Por el contrario, su ausencia refuerza la conexión permanente con el trabajo y debilita emocionalmente al trabajador.

V. Cultura Laboral de Resistencia Emocional

Los participantes relataron que en el entorno marítimo expresar malestar emocional no solo está mal visto, sino que puede traer consecuencias laborales. Se describe una cultura arraigada que valora el sacrificio, el silencio emocional y la negación del cansancio como símbolos de compromiso. Esta lógica del “aguante”, construida desde los primeros embarques y reforzada por la jerarquía, moldea cómo se vive y se expresa, o se reprime, el malestar a bordo.

Normalización del Aguante como Valor Laboral

Desde sus inicios en el sector, muchos aprendieron que ser “fuerte” significa no mostrar vulnerabilidad. Reconocer agotamiento o pedir ayuda se percibe como una amenaza a la imagen profesional.

- *“Aceptar que uno está mal es visto como debilidad” (P1)*

- *“Desde que uno empieza, te meten en la cabeza eso de que aquí hay que ser fuerte, si estás cansado, aguantas” (P8)*
- *“El que siempre está activo, el que menos duerme, es el bueno, el que trabaja duro” (P3)*

Presión Social, Miedo a Represalias y Silenciamiento del Malestar

Esta cultura genera presión por encajar y temor a las consecuencias de mostrarse vulnerable. El silencio se convierte en una estrategia de autoprotección ante una estructura jerárquica rígida y poco empática.

- *“Si te ven como débil te mata el barco, la gente se aprovecha, sobre todo algunos superiores” (P9)*
- *“Antes me ponía a llorar sola porque no aguantaba más” (P14)*
- *“Empiezan los comentarios de que uno no aguanta, y eso corre rapidísimo hasta la oficina” (P17)*

Efectos Personales de la Resistencia Sostenida

Este entorno de presión constante produce un desgaste emocional que muchas veces se arrastra en silencio. La necesidad de mantener una imagen de fortaleza lleva a una acumulación emocional que, al no expresarse, se transforma en malestar crónico.

- *“Muchas veces aquí se aguanta más de lo que mostramos, y puede ser como una olla de presión” (P18)*
- *“Me humillaron como si fuera una niña de 5 años por llorar frente a un superior” (P5)*
- *“Te tragas lo que sientes, haces tu trabajo y tratas de pasar desapercibida” (P8)*

Esta cultura del aguante, aunque presenta una apariencia de entrega y fortaleza, refuerza en realidad el silenciamiento del malestar, la invisibilización de la sobrecarga y el abandono del cuidado emocional. Además de impactar negativamente en la salud psicológica, limita la posibilidad de reconocer, expresar y legitimar la necesidad de desconectarse. Así, la desconexión laboral deja de ser una vivencia accesible para convertirse en una experiencia reprimida, donde desconectar no solo es difícil, sino que también está socialmente desautorizado.

4.3 Estrategias Desarrolladas para Gestionar la Desconexión Laboral

VI. Estrategias personales para desconectar

Los participantes relataron distintas formas personales de intentar desconectarse del entorno laboral durante su vida a bordo. Estas estrategias, en su mayoría adaptadas a las limitaciones del entorno, no siempre buscan cortar completamente con lo laboral,

sino crear momentos puntuales de alivio emocional o mental. Aunque algunas resultan efectivas, otras reflejan intentos fallidos que evidencian lo complejo que puede ser lograr una desconexión real en un contexto cerrado y exigente.

Actividades Recreativas y de Autocuidado

Muchos trabajadores recurren a rutinas personales, ejercicio o distracciones como medios para liberar tensión y reducir la carga mental, aunque reconocen que el efecto suele ser parcial y temporal.

- *“Buscar formas de no dejarte consumir por este ambiente, aprender a saber cuándo necesitas parar” (P15)*
- *“Voy al gimnasio y juego videojuegos para desconectarme” (P7)*

Contacto Familiar y Apoyo Social

La comunicación con familiares o parejas surge como una de las estrategias más efectivas para aliviar el malestar emocional y “salir mentalmente del barco”, aunque su eficacia depende de la conectividad o del estado anímico personal.

- *“Hablo con mi esposa por videollamada cuando hay buen internet” (P15)*
- *“Hablar con mi familia, con mis hijos, eso me saca del barco por unos minutos” (P16)*

Salidas a Tierra y Cambio de Entorno

Poder salir del barco, aunque sea por poco tiempo, representa una oportunidad valiosa para desconectar. También mencionan el alivio anticipado que genera saber que el contrato está por terminar.

- *“Cuando estás terminando contrato, ya entras en modo vacaciones” (P7)*
- *“Me bajé con unos compañeros y por ese rato no pensé en el barco” (P9)*

Estrategias Mentales o de Afrontamiento Subjetivo

Algunos participantes no logran desconectarse con acciones externas, pero intentan hacerlo a través del autocontrol, la resignación o el distanciamiento emocional.

- *“Uno respira profundo, trata de no tomarse las cosas a pecho, se enfoca en su trabajo” (P11)*
- *“Yo trato de no darle atención a eso, lo dejo pasar y ya, a veces me lo trago y ya qué más voy a hacer” (P2)*

Intentos Fallidos o Estrategias poco Efectivas

Otros relataron actividades que no lograron el efecto deseado y, en ocasiones, aumentaron la frustración. Estas experiencias reflejan la dificultad real de desconectarse cuando el entorno no lo permite.

- *“Escuchar música me relaja un poco pero no cambia el chip” (P2)*
- *“Veía películas, pero no funcionaba porque sentía que necesitaba hacer algo más” (P4)*
- *“Intenté meditar, pero entre las vibraciones, el ruido y el mar picado no podía concentrarme” (P5)*

Estas estrategias muestran que la desconexión laboral en el entorno marítimo no ocurre de manera espontánea, sino que requiere esfuerzo, adaptación y condiciones mínimas. La eficacia de las acciones individuales está mediada por factores estructurales y emocionales, lo que refuerza la idea de que, en este contexto, la desconexión es más una conquista personal que una posibilidad garantizada.

VII. Adaptación Emocional de la Vida a Bordo

La vida en el mar requiere una adaptación emocional constante. Esta no es enseñada formalmente, sino que se construye a partir de la experiencia, del desgaste acumulado y de la necesidad de sostenerse en un entorno exigente. Los participantes describieron cómo, a lo largo de los embarques, fueron desarrollando formas personales de autorregulación emocional, muchas veces tras haber alcanzado un límite físico o psicológico.

Aprendizaje Emocional Forzado por la Experiencia

Muchos trabajadores señalaron que, tras varios embarques, comprendieron la importancia de reconocer sus límites, priorizar el descanso y asumir que no pueden estar siempre disponibles.

- *“Después de varios embarques, me di cuenta de que, si no buscaba formas de soltar, me empezaba a sentir mal, sin energía, sin motivación” (P13)*
- *“Uno no se da cuenta al principio, te vas cargando de a poco, te acostumbras a sentirte así” (P6)*

Estrategias Personales para Sostener el Equilibrio Emocional

Además del reconocimiento del propio límite, muchos trabajadores compartieron estrategias personales que han ido aplicando para sostenerse emocionalmente, estos ajustes no necesariamente implican desconexión total, pero sí muestran una forma

activa de gestionar la sobrecarga emocional, ya sea reduciendo exigencias, evitando conflictos o reconfigurando sus prioridades.

- *“Ahora me tomo un poco más con calma, trabajo lo necesario y ya” (P13)*
- *“Si algo me molesta lo digo en el momento, busco solucionarlo y sigo” (P10)*
- *“Antes me preocupaba demasiado por lo que podían pensar de mí, ahora me importa poco y sigo con lo mío” (P8)*

Adaptación Interpersonal y Posicionamiento Emocional Frente al Entorno

La adaptación también implica aprender a manejar la dimensión social del trabajo a bordo, lo que con frecuencia exige adoptar posturas claras de protección personal y emocional, varios participantes relataron cómo debieron ajustar la forma en que se relacionan con sus compañeros, establecer límites, afirmar su posición dentro del grupo o simplemente evitar vínculos que generen malestar, especialmente a bordo donde mostrar vulnerabilidad se percibe como una debilidad y más aún para el colectivo femenino.

- *“Al principio me callaba muchas cosas para no generar conflicto, pero después entendí que, si no ponía límites desde el principio, era peor” (P12)*
- *“Empecé a hablar firme, a dejar claro que soy una compañera más, y mostrar que sé lo que hago” (P14)*
- *“Aquí hay que ponerse seria y darse a respetar” (P11)*
- *“Son cosas que uno aprende, a ponerse con sentimientos fuertes” (P17)*

Mecanismos Defensivos Ante Hostilidad o Discriminación

En algunos casos, la adaptación implicó el uso de estrategias defensivas como el humor, la evasión o la minimización, para amortiguar el impacto emocional de situaciones de racismo, acoso o desprecio.

- *“Yo no le prestaba atención porque cuando uno le da importancia se siente peor” (P19)*
- *“Yo mismo me hacía bromas de mi color, para desmeritar las bromas del jefe” (P2)*

Estas experiencias muestran que la desconexión emocional no es una acción puntual, sino el resultado de un proceso de aprendizaje forzado por la necesidad. Adaptarse emocionalmente a la vida marítima es en sí mismo una estrategia compleja y silenciosa que permite resistir en un entorno de alta exigencia, donde desconectarse no siempre es posible, pero sí se vuelve imprescindible para sostenerse.

VIII. Necesidad de Formación Emocional Temprana

Muchos participantes expresaron que iniciaron su vida profesional a bordo con una sólida preparación técnica, pero sin herramientas emocionales para gestionar la presión, el aislamiento o el desgaste que implican los embarques. Esta falta de formación emocional temprana se tradujo en una dificultad inicial para identificar sus límites, pedir ayuda o desarrollar estrategias efectivas de desconexión.

- *“Cuando empecé, estaba tan enfocado en hacer bien todo, en aprender, en no cometer errores, que en el tiempo libre pensaba en lo que había que hacer al día siguiente” (P1)*
- *“Tampoco tenía claro que era necesario despejar, yo pensaba que aguantar era parte del trabajo, que uno tenía que ser fuerte y ya” (P7)*
- *“Nadie te prepara para la soledad, para la presión, para la rutina que vas a vivir” (P11)*

Además, algunos participantes plantearon que incluir herramientas de gestión emocional desde las primeras etapas de formación ayudaría a prevenir conflictos y mejorar la convivencia a bordo.

- *“Desde cadetes tienen que hablar de eso, manejo de emociones” (P9)*
- *“La universidad te prepara técnicamente pero no te prepara para la realidad de la vida a bordo” (P3)*
- *“Siempre hablamos de seguridad, procedimientos, trabajo, pero nadie revisa cómo se siente la gente” (P8)*

La ausencia de educación emocional no solo impide la desconexión, sino que refuerza una cultura del aguante en la que el malestar se normaliza. Incluir estas herramientas desde la etapa formativa permitiría a los futuros profesionales desarrollar una relación más saludable con su entorno laboral y con sus propias emociones.

IX. Reconocimiento de la Necesidad de Desconectar para Evitar el Deterioro

Más allá de las acciones puntuales que puedan realizar, varios trabajadores reconocieron que la desconexión mental no es un lujo, sino una necesidad para prevenir el desgaste emocional y físico. A medida que transcurren los embarques, identifican que, si no logran aliviar la carga acumulada, el malestar comienza a afectar su cuerpo, su ánimo y su forma de relacionarse con el entorno laboral.

- *“Uno se va cargando, y si no logras bajar esa carga un poco, te empieza a pasar factura” (P10)*

- *“A mí se me brota la cara, me siento agobiado, ansioso por irme a mi casa, sin energía” (P5)*

Este reconocimiento no siempre se traduce en estrategias eficaces, pero deja en evidencia que la desconexión es percibida como una herramienta clave para proteger el bienestar, sostenerse a bordo y prevenir consecuencias más graves.

4.4 Impactos Percibidos sobre el Bienestar y el Desempeño Laboral

Los participantes relataron múltiples formas en las que la posibilidad (o imposibilidad) de desconectarse impacta su estado emocional, físico, relacional y su capacidad de desempeño. La desconexión no fue descrita como un lujo, sino como una necesidad básica para prevenir el desgaste, sostener el bienestar y reducir errores en tareas críticas. Los efectos se evidencian tanto en lo personal como en la seguridad operativa, y se analizan a continuación.

X. Efectos Emocionales y Subjetivos de la Desconexión

Esta categoría agrupa relatos donde los trabajadores identificaron cómo influye la desconexión en su estabilidad emocional, su capacidad de presencia mental y la gestión de tensiones. También emerge el reconocimiento de que no desconectarse tiene efectos acumulativos que deterioran el bienestar general.

La Desconexión Como Vivencia Interna Entre Presencia y Frustración

Muchos trabajadores señalaron que desconectarse no depende solo de lo que se hace, sino de cómo se experimenta internamente. La desconexión se vincula con la capacidad de estar emocionalmente presente, sin tensión ni anticipación. Cuando no se logra, aparece frustración y saturación.

- *“Lo noto más en cómo me siento, no es tanto lo que hago sino si de verdad estoy presente en eso” (P3)*
- *“Uno no piensa como tal en desconexión, porque si te aferras a la idea de desconectarte completamente, terminas frustrado” (P6)*

Impacto Emocional y Relacional no Anticipado

El contraste no solo fue con el agotamiento físico, sino también emocional y relacional, la convivencia en espacios reducidos, la dificultad para gestionar las relaciones interpersonales y el aislamiento fueron elementos no previstos por muchos, que señalaron no haberse sentido preparados emocionalmente para ese tipo de dinámica.

- *“Nadie lo prepara a uno para eso, uno cree que es fuerte hasta que le toca vivirlo” (P17)*

- *“En lo técnico bien, eso sí me gustó desde el principio, pero la convivencia, el aislamiento, eso es otra historia” (P3)*

Impacto del Entorno Social y Cultural

Las dinámicas multiculturales, las diferencias en los estilos de convivencia y la falta de cohesión social también fueron señaladas como fuentes de malestar, el aislamiento dentro del propio equipo o la sensación de no pertenecer intensifican la tensión, especialmente por el contexto prolongado.

- *“Cualquier roce se vuelve una bomba”(P1)*
- *“El encierro, uno se acostumbra al ritmo, pero estar encerrada con la misma gente por meses fastidia” (18)*

XI. Impacto de la Desconexión en el Bienestar

Los efectos de lograr o no una desconexión laboral fueron descritos en términos de alivio, saturación emocional y desgaste acumulado, reflejando su estrecha relación con el bienestar. Desconectarse ayuda a reducir tensiones, prevenir síntomas físicos y mantener estabilidad en un entorno altamente exigente. Por el contrario, la falta de desconexión intensifica el malestar, generando fatiga, irritabilidad y una sensación de carga sostenida.

Alivio Emocional y Bienestar General Asociado a la Desconexión

Los participantes señalaron que cuando logran desconectarse, aunque sea por breves momentos, sienten una mejora significativa en su estado emocional, la sensación de tranquilidad, motivación o claridad mental suele estar ligada a momentos de recuperación, contacto con las exterior o simplemente pausas que permiten respirar en medio de la rutina.

- *“Cuando logro desconectarme, lo noto porque me siento más aliviado” (P12)*
- *“Cuando desconecto, no pienso tanto en el tiempo que falta para desembarcarme” (P16)*

Consecuencias de no Lograr una Desconexión Laboral

Cuando la desconexión no se logra, el malestar tiende a intensificarse, afectando no solo el estado de ánimo, sino también el sueño, el apetito, la concentración y las relaciones interpersonales, varios trabajadores del mar describieron síntomas que van desde la irritabilidad hasta dolores físicos, sensación de estar apagados o actitudes que afectan el trato cotidiano con los demás.

- *“Estoy revisando algo, pero no me concentro, me pongo de mal humor, cualquier cosa me molesta” (P11)*
- *“Me siento cansado todo el tiempo, a veces sin apetito y con dolores de cabeza” (P10)*
- *“Cuando no logro desconectarme, estoy tenso, me cuesta dormir, me levanto varias veces en la noche” (P16)*

XII. Impacto de la Desconexión Laboral en el Desempeño y la Seguridad

Más allá del malestar emocional, la falta de desconexión laboral también afecta directamente la manera en que los trabajadores del mar desempeñan sus tareas. En los relatos aparecieron situaciones en las que el agotamiento, la tensión acumulada y la falta de descanso terminaron repercutiendo en errores técnicos, olvidos o fallos. Estas experiencias no solo revelan el peso que la fatiga emocional puede tener sobre el rendimiento, sino que muestran cómo la desconexión se convierte en una herramienta fundamental para reducir riesgos, mantener la atención y proteger la integridad física y la seguridad a bordo.

Fatiga Emocional y Deterioro del Rendimiento Técnico

Los participantes expresaron que cuando no se sienten bien emocionalmente o están agotados, su rendimiento disminuye, se afecta la concentración, la memoria y la atención al detalle, lo que incrementa el margen de error, incluso en tareas rutinarias.

- *“Cuando uno no está bien, empieza a cometer errores pequeños que pueden terminar mal” (P12)*
- *“Cuando no estoy bien no rindo igual, se me olvidan cosas importantes como anotar datos o resetear alarmas” (P9)*

Riesgo de Accidentes por Falta de Desconexión

Muchos testimonios evidencian cómo la tensión acumulada, el cansancio y el estrés terminan afectando directamente la seguridad, tanto personal como colectiva, fallos operativos, accidentes y errores críticos se asocian a la imposibilidad de desconectarse o descansar adecuadamente.

- *“Conozco gente que por no descansar bien terminó accidentado” (P1)*
- *“Un compañero estaba estresado y cansado, no drenó bien una línea y el vapor lo alcanzó en la pierna” (P4)*
- *“Aquí cualquier error puede ser fatal, sobre todo en las maniobras, es muy delicado” (P16)*

Recuperación Emocional Como Restauradora del Desempeño

Algunos participantes destacaron que cuando logran desconectarse o descansar, notan una mejora clara en su desempeño, están más atentos, cometen menos errores, se sienten más seguros y enfrentan las tareas con mayor confianza.

- *“Después de salir a relajarme, regreso, descansado, trabajo fresco, con energía” (P6)*
- *“Cuando logro recuperar energía, soy más preciso, confío más en lo que hago, trabajo más rápido y claro” (P13)*

Conocer estos relatos refuerza la idea de que el estado emocional del trabajador no solo afecta su bienestar, sino que también influye en su capacidad de actuar con seguridad, precisión y responsabilidad, en un lugar tan delicados como una embarcación, donde un error puede tener consecuencias graves, la desconexión laboral no debe entenderse como un beneficio adicional, sino como una necesidad básica para garantizar la seguridad y el desempeño adecuado a bordo.

4.5 Riesgos Asociados a la Falta de Desconexión Laboral

Los relatos de los participantes reflejan que la falta de desconexión no solo genera malestar inmediato, sino que se acumula en el tiempo y compromete la salud emocional, física y funcional. Estos riesgos se expresan en diferentes niveles: desde el agotamiento físico hasta la pérdida de sentido por el trabajo. A continuación, se presentan los principales riesgos identificados.

XIII. Efectos Acumulativos de los Estresores Laborales

Las condiciones estructurales, sociales y emocionales presentes en la vida marítima generan una carga persistente. Los trabajadores del mar relatan cómo estos estresores afectan su rendimiento, su motivación y su equilibrio personal, especialmente cuando no logran establecer espacios para la recuperación emocional.

Agotamiento Físico y Desgaste Mental

Varios participantes describen un agotamiento persistente, tanto físico como mental, que se acumula con el paso de los días y afecta su capacidad para mantener la concentración, recuperarse adecuadamente o sostener su rendimiento.

- *“Cuesta concentrarse, estás revisando parámetros y uno se distrae más” (P6)*
- *“Cuando no detectas cosas sencillas es que sabes que estás mal” (P10)*
- *“Dormís como con un ojo abierto, el dormir del pirata” (P5)*

Estrés Emocional y Deterioro Psicológico

El peso emocional de la rutina, la presión, la incertidumbre y el aislamiento genera un desgaste psicológico profundo, algunos participantes mencionaron sentirse saturados, apáticos o desmotivados, cuestionando incluso si vale la pena continuar.

- *“El estrés es algo que te va comiendo silenciosamente” (P3)*
- *“Mantener la motivación está difícil, con los años uno empieza a preguntarse si vale la pena seguir aguantando tanto” (P6)*
- *“A veces el trabajo se hace, pero la persona por dentro se está rompiendo” (P13)*

Discriminación y Género como Fuente de Tensión

Las mujeres que participaron en el estudio compartieron experiencias marcadas por discriminación, presión adicional y evaluación constante, generando un estrés emocional persistente que impacta directamente en su bienestar y desempeño.

- *“Tienes que estar siempre preparada, estudiar más, dar más de ti, porque si cometes un error, van a decir que es porque sos mujer” (P5)*
- *“Estaba con un jefe que no le gustaba tener mujeres a bordo, hacía comentarios fuera de lugar” (P18)*
- *“Me expuso con comentarios sarcásticos delante de otros, me bloqueó, ya no podía concentrarme” (P19)*

Efectos del Liderazgo Disfuncional

La forma en que se ejerce el liderazgo a bordo influye de manera directa en el clima emocional, varios participantes relataron situaciones en las que los superiores generaban presión innecesaria o tensiones que afectaban incluso fuera del horario laboral.

- *“Él estaba tenso, revisaba todo, cuestionaba decisiones y gritaba” (P8)*
- *“Tenía un nudo en el pecho, no era por algo mío, sino por todo el estrés que generaban” (P12)*
- *“Los superiores afectan mucho, hay unos que generan presión extra todo el tiempo” (P7)*

Aislamiento, Nostalgia y Sensación de Pérdida

La distancia con la familia, la percepción de estar desconectado del mundo exterior y el uso de redes sociales como ventana a otra vida generaban sentimientos de nostalgia, frustración o desmotivación en los participantes.

- *“Uno se siente desconectado del mundo, como que te estás perdiendo la vida real” (P5)*

- *“Veía a mis amigos disfrutando en tierra y me frustraba” (P15)*

Desgaste Emocional Reflejado en la Vida Laboral

Con el tiempo, el malestar acumulado comienza a reflejarse en conductas como la apatía, la irritabilidad o la falta de concentración. Esto afecta tanto el rendimiento como las relaciones interpersonales y el vínculo con el propio rol.

- *“El trabajo no se acaba nunca, terminas una cosa y ya hay otra esperando” (P9)*

Estos testimonios muestran que el impacto de los estresores en la vida marítima no se limita a momentos puntuales de tensión, sino que afecta de forma continua y progresiva el bienestar general de los trabajadores del mar, el entorno, las relaciones, la estructura del trabajo y las condiciones personales interactúan entre sí, generando una carga constante que debilita la motivación y pone en riesgo la salud emocional a lo largo del tiempo.

Estos riesgos no solo comprometen la estabilidad personal de los trabajadores del mar, sino que señalan la necesidad de intervenciones institucionales orientadas al cuidado emocional en entornos de alta exigencia.

4.6 Discusión de los Resultados

Los datos analizados en este TFM reflejan que la desconexión laboral en los trabajadores del mar no responde a un patrón homogéneo ni se manifiesta de manera constante. Más bien, se trata de una experiencia profundamente condicionada por las dinámicas propias de la vida a bordo, donde el espacio, el tiempo y las interacciones laborales se entrelazan de forma continua durante las 24 horas del día, dificultando la posibilidad real de distanciarse emocional y mentalmente del trabajo.

Tal como se plantea en el marco teórico, el análisis de este TFM toma como referencia el Modelo Extendido Estresores - Desconexión de Sonnentag & Fritz (2015), no con el fin de validarlo empíricamente, sino como una herramienta para interpretar los hallazgos. Este modelo permite comprender cómo los estresores laborales, en interacción con factores individuales y contextuales, influyen en la posibilidad de lograr una desconexión psicológica efectiva. Incluso en contextos particularmente exigentes, aislados y complejos como lo es la vida a bordo, aunque estos no sean tratados de forma específica en dicho modelo.

A partir del análisis temático de los datos, se identificaron 5 categorías que no se pueden entender como elementos independientes, sino que construyen una narrativa interrelacionada y coherente sobre lo que significa intentar desconectarse emocional,

física y mentalmente en el contexto marítimo. Estas categorías se conectan entre sí y con los conceptos teóricos desarrollados, permitiendo no solo comprender qué ocurre a nivel de experiencia, sino también dar sentido a los mecanismos que configuran este fenómeno.

Desde los relatos iniciales sobre el ingreso a la profesión, se evidencia que muchos participantes no comenzaron esta trayectoria por vocación, sino como una salida económica o por influencia familiar. Este motivo, aunque legítimo, puede influir en su experiencia posterior, y en particular, en la falta de preparación emocional para afrontar lo que significa vivir y trabajar en una embarcación. En ese sentido, se muestra cómo esta preparación insuficiente intensifica el impacto de los estresores del entorno, volviendo más difícil alcanzar una verdadera desconexión laboral. Además, se observa que las motivaciones laborales, como el deseo de ofrecer bienestar familiar o alcanzar metas económicas, si bien funcionan como motores de resistencia, también refuerzan la lógica del sacrificio constante. Tomarse un descanso, pedir ayuda o reconocer el malestar emocional se perciben como signos de debilidad, situación que se ve alimentada por la presión jerárquica, el temor a represalias y la cultura laboral del “aguante” profundamente arraigada desde los primeros embarques. Así, la posibilidad de desconectarse emocional y mentalmente del trabajo queda estructurado entorno a una narrativa de esfuerzo y resistencia, donde cuidar el bienestar personal se convierte en un desafío más que en un derecho.

A este panorama se añade el choque entre las expectativas y la realidad, que actúa como una grieta inicial que fractura la imagen ideal que se tiene del trabajo en barcos y deja al descubierto una serie de factores que dificultan la desconexión. La convivencia forzada, las circunstancias ambientales, la vigilancia constante y la disponibilidad permanente, evidencia que las condiciones del lugar y la forma en que se organiza la vida a bordo no permiten establecer una frontera clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal. Esto reproduce lo que Ashforth et al. (2000) definen como un contexto de alta integración de roles, en el que el trabajador no logra desconectarse debido a la ausencia de una separación física o simbólica entre lo personal y lo laboral, generando una conexión constante que impide un descanso real.

En ese mismo sentido, los relatos muestran que los estresores no operan como eventos aislados, sino que estructuran la vida diaria a bordo, afectando directamente el bienestar físico y emocional. La convivencia forzada, la presión constante, las condiciones ambientales adversas y la falta de áreas para el descanso psicológico, conforman un entorno donde el desgaste emocional se intensifica, que alarga un ciclo, donde el cuerpo

y la mente no encuentran pausa. Esto cobra especial sentido cuando se observa desde el Modelo de Recuperación del Esfuerzo (Meijman & Mulder, 1998) y la Teoría de la Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989), que explican cómo la exposición sostenida a demandas sin posibilidad de restauración, genera una pérdida progresiva de energía y estabilidad emocional, debilitando el compromiso y el desempeño a bordo.

Las estrategias personales surgen como intentos individuales de adaptarse, resistir o encontrar momentos breves de alivio. Aunque las condiciones concretas de la vida a bordo, como la falta de espacios privados, las interrupciones del descanso constantes o la vigilancia continua, limitan seriamente su efectividad. Esto refuerza lo planteado por Nicolas et al. (2022), Leach (2016) y Palinkas & Suedfeld (2021) quienes advierten que, en entornos aislados y confinados, la recuperación emocional no depende solo de la voluntad individual, sino de condiciones físicas, sociales y organizativas que favorezcan la restauración de los recursos mentales y afectivos. Los datos obtenidos muestran cómo la adaptación emocional se va construyendo con el tiempo como una respuesta al desgaste. Las estrategias desarrolladas por los trabajadores del mar buscan proteger la estabilidad emocional, establecer límites y ajustar expectativas, evidenciando que la desconexión no es vivida como algo continuo ni total, sino como momentos breves, frágiles y muchas veces simbólicos. No se trata solo de dejar de trabajar, sino de lograr estar emocionalmente presentes en otras actividades sin que la mente siga activa en modo laboral, algo que muchos señalaron como prácticamente imposible a bordo.

El bienestar y el desempeño de los trabajadores del mar se ven profundamente condicionados por su capacidad para lograr una desconexión laboral durante los periodos a. La evidencia muestra que cuando dicha desconexión ocurre de forma breve, se observa una mejora significativa en el estado de ánimo, el bienestar general y la recuperación física. Por el contrario, la imposibilidad de desconectarse se asocia con un deterioro emocional y físico notable, que impacta negativamente en las relaciones interpersonales entre tripulantes y en el afrontamiento de las responsabilidades. Aquellos que logran descansar muestran una mayor claridad cognitiva, mejor regulación emocional, menor propensión al error y mayor eficacia ante situaciones críticas a bordo. Estos hallazgos respaldan el Modelo Estresores - Desconexión (Sonnetag & Fritz, 2015), cuya interpretación permite entender cómo la desconexión laboral puede actuar como un filtro protector frente al desgaste y al riesgo operativo. En contextos especialmente demandantes como la vida a bordo, esta desconexión no solo requiere espacios físicos adecuados, sino también condiciones emocionales y organizativas que favorezcan una recuperación real, sostenida y restauradora.

El apoyo emocional ofrecido por los superiores aparece como otro factor clave que incide directamente en la posibilidad de desconectarse del entorno. Cuando existen relaciones sanas, “servant leadership” y respeto por los tiempos de descanso, los trabajadores del mar logran encontrar espacios de contención que amortiguan la carga emocional, favorecen el alivio mental y permiten sostenerse con mayor equilibrio. En caso de ausencia del apoyo, el malestar se intensifica y se refuerza un clima donde la fortaleza se asocia con el silencio y cualquier manifestación de vulnerabilidad puede ser castigada con exclusión, desconfianza o pérdida de oportunidades, dando lugar a una dinámica colectiva en la que el malestar se reprime, la sobrecarga se normaliza y el bienestar queda bajo el desempeño técnico exigido.

Durante este análisis se identificaron conexiones, se reconocieron patrones comunes y se observaron matices significativos que permitieron construir una lectura más profunda del fenómeno. Este ejercicio permitió entender la desconexión en los trabajadores del mar no como una meta a alcanzar, sino como un proceso humano, relacional y contextual, donde confluyen aspectos emocionales, culturales y organizativos que atraviesan la vida cotidiana a bordo.

La desconexión laboral en las embarcaciones no puede analizarse desde una mirada simplificada ni centrada únicamente en lo individual, porque se trata de una experiencia compartida y al mismo tiempo íntima, llena de tensiones, contradicciones y aprendizajes que solo pueden entenderse si se considera todo lo que implica trabajar y vivir en el entorno particular que representa la vida a bordo.

Los resultados obtenidos en este TFM permiten posicionar la desconexión laboral en el sector marítimo como un fenómeno complejo, dinámico y poco explorado desde la vivencia subjetiva de los propios trabajadores del mar. Al contrastar los hallazgos con la literatura revisada, se observa que, si bien existe una importante documentación sobre los estresores a bordo, el malestar psicológico y las condiciones estructurales que dificultan el descanso (Hai et al., 2024; Oldenburg et al., 2010; Slišković, 2017), no se han encontrado estudios que aborden la desconexión laboral desde la vivencia directa de los trabajadores del mar, considerando cómo influyen en ella el lugar en que se trabaja, el tipo de liderazgo, la forma en que se organiza la vida a bordo y la manera en que cada persona percibe su realidad.

Uno de los aportes principales de este estudio radica en haber captado desde la voz de los propios trabajadores del mar que la desconexión laboral no puede ser comprendida desde enfoques tradicionales, donde se asume la existencia de espacios de descanso desvinculados del entorno de trabajo. Por el contrario, se evidencia una experiencia de

desconexión fragmentada, parcial y muchas veces simbólica, profundamente condicionada por las particularidades del contexto de la embarcación.

Tal como lo plantea el Modelo Estresores - Desconexión de (Sonnetag & Fritz, 2015), la desconexión laboral cumple una función mediadora y moderadora ante el malestar psicológico, sin embargo, los relatos recogidos amplían este planteamiento al mostrar que, en entornos aislados, de convivencia forzada y vigilancia constante, esta desconexión no se activa simplemente por voluntad, sino que está estructuralmente limitada por variables como el liderazgo, el diseño del espacio, la cultura del aguante y la organización del trabajo.

Desde esa perspectiva, este TFM permite enriquecer lo planteado por Leach (2016), Nicolas et al. (2022) y Palinkas & Suedfeld (2021), quienes advertían que la recuperación emocional en entornos aislados y confinados requiere de condiciones físicas, sociales y organizacionales específicas, a diferencia de contextos laborales estables. De este modo, la desconexión a bordo no puede darse por garantizada al terminar la jornada. La estructura de jornadas, la imposibilidad de cambiar de entorno, las condiciones ambientales, la supervisión permanente y la activación mental constante construyen un ambiente donde el tiempo libre no siempre equivale a descanso real.

De igual forma, los hallazgos permiten matizar lo propuesto por el Modelo de Recuperación del Esfuerzo (Meijman & Mulder, 1998) y la Teoría de la Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989). En este entorno, no solo se produce una pérdida continua de recursos mentales y emocionales, sino que la posibilidad de recuperarlos está restringida por la estructura misma del trabajo, generando un ciclo acumulativo de desgaste que no ha sido suficientemente reconocido en estudios previos.

En la investigación desarrollada en este TFM, se observó que los trabajadores en cruceros tienden a desconectarse con mayor facilidad que aquellos embarcados en otro tipo de embarcación, debido a que cuentan con mayores posibilidades de salir a tierra, interactuar con una mayor cantidad de personas o participar en actividades recreativas, propias del barco. Se evidenció que los rangos más altos enfrentan una desconexión casi imposible de alcanzar debido a la sobrecarga de responsabilidad, la presión de liderazgo y la necesidad de estar en alerta constante todo el tiempo, lo que conlleva un agotamiento mental. En cambio, los rangos más bajos, aunque más expuestos al esfuerzo físico, parecen contar con más momentos de desconexión, mientras que los cargos intermedios enfrentan ambos tipos de fatiga. Esta diferenciación cuestiona la mirada generalizadora hacia el sector y propone una lectura matizada según jerarquías

que podría ser de gran utilidad para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias de prevención diferenciadas por perfil y responsabilidades.

En resumen, lo anteriormente descrito puede observarse de manera más clara en la Tabla 2, la cual resume la relación entre el nivel jerárquico, el tipo de agotamiento predominante y la facilidad percibida para alcanzar la desconexión laboral a bordo.

Tabla 2

Relación Jerarquía, Agotamiento y Desconexión

Jerarquía	Agotamiento Predominante	Facilidad para Desconectarse	Características Observadas	Principal Dificultad
Alto	Mental	Baja	Alta responsabilidad, vigilancia continua	Imposibilidad de desactivación de liderazgo
Medio	Mixto (físico y mental)	Media	Presión desde arriba y abajo, rol operacional y administrativo	Sobrecarga dual y duplicación de tareas
Bajo	Físico	Alta (relativa)	Menor carga decisional, más posibilidad de desconexión	Falta de espacios privados y fatiga física

Nota. Elaboración Propia

Otro aspecto relevante que emerge de los datos, es la manera en que los trabajadores del mar conceptualizan la desconexión laboral. A diferencia de las definiciones académicas, que la entienden como un proceso multidimensional que incluye aspectos físicos, mentales y emocionales (Sonntag & Fritz, 2007), los participantes de este estudio la describen predominantemente en términos mentales “apagar la mente” o “dejar de pensar en el trabajo” son expresiones frecuentes en sus relatos, que ponen de manifiesto la prevalencia de la dimensión mental de la desconexión en este colectivo. Esto podría estar influido por una cultura laboral en la que el cuidado emocional suele minimizarse y donde se prioriza la funcionalidad por encima del bienestar. Esta interpretación refuerza la necesidad de generar procesos formativos que amplíen la comprensión de lo que significa realmente desconectarse del trabajo.

Asimismo, los resultados permiten profundizar lo que se describe como malestar psicológico. Si bien trabajos como los de McVeigh et al. (2019) y Pallotta et al. (2022) ya advertían que los trabajadores del mar prefieren no reportar sus síntomas por temor a consecuencias, este estudio muestra que dicho silenciamiento no es una decisión individual, sino el producto de una cultura organizacional que penaliza la vulnerabilidad.

En los relatos aparece con claridad que existe una presión simbólica por sostener la imagen de fortaleza, lo que se traduce en estrategias de autoprotección como el

desapego emocional, la indiferencia o el silencio. Esta cultura del aguante, presente desde los primeros embarques, refuerza la idea de que pedir ayuda es sinónimo de debilidad, reproduciendo una forma de malestar silenciado que se acumula y termina afectando tanto el bienestar como el desempeño a bordo.

Este TFM expone que el apoyo emocional no solo facilita la desconexión, sino que actúa como un amortiguador clave frente al desgaste. Cuando existe un clima de confianza, un “servant leadership” y relaciones interpersonales saludables, la desconexión se vuelve posible, mientras que, por el contrario, en entornos donde prima la vigilancia, la competencia y la falta de reconocimiento, el malestar se intensifica y la posibilidad de expresar emociones queda bloqueada, profundizando una dinámica donde el cuidado emocional se minimiza y el sufrimiento tiende a cronificarse en silencio.

Otro elemento que contribuye a comprender la complejidad del fenómeno fue la manera en que el vínculo relacional entre autor y participante influyó en el tipo de información compartida, ya que en aquellos casos donde existía una relación de cercanía previa, se observó una tendencia a protegerse emocionalmente, omitiendo o suavizando relatos de malestar por temor a ser percibidos como vulnerables. Esto evidenció cómo la cultura de aguante no solo opera a bordo, sino también en el propio acto de exponerse ante conocidos fuera de la embarcación.

Los participantes contactados por el método de bola de nieve, en especial las mujeres, mostraron mayor libertad expresiva y profundidad emocional, al no sentirse condicionados por relaciones previas, lo cual evidenció que la posibilidad de expresar emociones no depende únicamente del entorno laboral, sino también del tipo de vínculo que se establece con el interlocutor. Incluso en un espacio de entrevista, esas condiciones simbólicas pueden facilitar o limitar el acceso a experiencias más íntimas sobre la desconexión y el malestar.

El hecho de que varios participantes, pese a mostrarse dispuestos a participar, se podía notar señales de prisa o incomodidad durante las entrevistas, que puede interpretarse no solo como una condición circunstancial sino como un reflejo del nivel de agotamiento constante que enfrentan los trabajadores del mar incluso en sus tiempos libres lo que sugiere que el descanso más allá de estar disponible, no siempre es vivido como un espacio de recuperación real, reforzando así la idea de que la desconexión no depende únicamente de la voluntad del trabajador sino que está profundamente condicionada por un entorno que exige rendimiento continuo y deja escasos márgenes para el reposo auténtico

Finalmente, esta discusión permite afirmar que la desconexión laboral en el mar no puede ser abordada como un proceso individual ni como un indicador de tiempo libre, sino como una experiencia subjetiva, situada y profundamente determinada por factores estructurales, jerárquicos y culturales. El aporte de este estudio radica en haber captado estos matices desde la vivencia concreta de quienes habitan el entorno marítimo, enriqueciendo el conocimiento existente y ofreciendo pistas claras para el diseño de estrategias que no se limiten a regular horarios, sino que atiendan las condiciones reales que permiten, obstaculizan o sostienen la desconexión en un entorno donde la vida y el trabajo transcurren sin fronteras claras.

4.6.1 Modelo Dinámico de Desconexión Laboral a Bordo

A partir del estudio cualitativo realizado en este TFM, se propone un modelo interpretativo que permite comprender de forma integrada cómo se configura la experiencia de desconexión laboral en el contexto de los trabajadores del mar. Este modelo ha sido denominado “Modelo Dinámico de Desconexión Laboral a Bordo” no para sugerir una secuencia cíclica o estructurada, sino para resaltar el carácter cambiante, frágil y condicionado de este fenómeno, que se construye y reconfigura constantemente según el entorno, la situación emocional, las relaciones interpersonales y la posición jerárquica dentro de la embarcación.

El modelo propuesto se apoya en los marcos teóricos del Modelo Estresores–Desconexión (Sonnetag & Fritz, 2015), el Modelo de Recuperación del Esfuerzo (Meijman & Mulder, 1998) y la Teoría de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989), integrándolos desde una perspectiva situada que reconoce que, en contextos aislados y de convivencia forzada, la posibilidad de desconectar no depende únicamente de la voluntad individual, sino de una red de condiciones organizacionales, sociales y simbólicas que pueden facilitar o bloquear dicho proceso.

Este modelo parte de la interacción entre las 5 líneas temáticas principales del análisis, dimensiones que no se presentan de forma lineal, sino que se cruzan, se solapan y se reconfiguran según la situación personal y laboral de cada trabajador (ver Figura 7).

En primer lugar, se encuentran los factores que dificultan la desconexión (1), profundamente ligados a las condiciones del entorno marítimo (la organización jerárquica del trabajo, la presión constante, la falta de espacios de intimidad) y una cultura que valora la resistencia más que el autocuidado. Estos factores no solo afectan el descanso físico, sino que penetran en la esfera emocional (A), limitando la posibilidad de “desconectarse por dentro”.

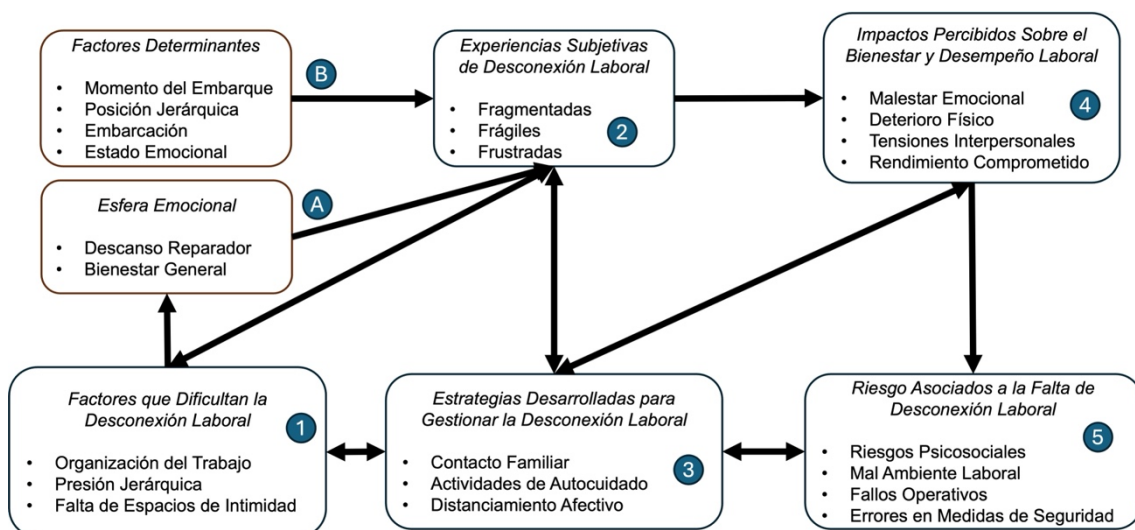
En este contexto, la desconexión laboral no se vive como algo claro o alcanzable, sino como una experiencia fragmentada, frágil y muchas veces frustrante (2), que depende del momento del contrato, del rol ocupado, del tipo de embarcación y del estado emocional en que se encuentre el trabajador (B). Ante esta dificultad, emergen distintas estrategias personales, desde el contacto familiar hasta rutinas de autocuidado o mecanismos de defensa como el distanciamiento afectivo (3). Pero estas estrategias no siempre logran su propósito, el entorno, las dinámicas grupales o la propia carga mental pueden debilitarlas o hacerlas insostenibles.

Cuando esas estrategias no funcionan, el malestar se acumula y se intensifica (4), afectando no solo al bienestar emocional, sino también al rendimiento y a la seguridad a bordo (5). Lo que en principio podría parecer un problema individual, se convierte en una cuestión organizacional que pone en riesgo tanto a la persona como al sistema que la rodea.

Por eso hablamos de un modelo dinámico, porque la desconexión laboral en una embarcación no es un estado fijo ni una meta estable, sino un proceso en movimiento, atravesado por tensiones, decisiones y condiciones que cambian constantemente. Entender esta dinámica es clave para poder intervenir, no solo desde el individuo, sino también desde la organización, el liderazgo y la cultura laboral que sostienen, o impiden, esa posibilidad de desconectar.

Figura 7

Modelo Dinámico de Desconexión Laboral a Bordo



Nota. Elaboración Propia

4.7 Implicación de los Resultados

4.7.1 Implicaciones teóricas

Este TFM ha permitido visibilizar la desconexión laboral como una vivencia subjetiva, fragmentada y profundamente condicionada por el entorno físico, organizativo y emocional que atraviesan los trabajadores del mar. Desde esta perspectiva, uno de los principales aportes teóricos del estudio es el desarrollo de un modelo interpretativo que sitúa la desconexión laboral en el centro de una red de relaciones complejas, alejada de las definiciones tradicionales que la entienden como una acción voluntaria o una consecuencia directa del fin de la jornada.

El Modelo Dinámico de Desconexión Laboral a Bordo, propuesto en este trabajo, amplía los marcos teóricos existentes, anteriormente tratados, al situarlos en un contexto extremo y particular, como es la vida en el mar. La desconexión ya no aparece como una fase natural de recuperación, sino como un fenómeno frágil, muchas veces simbólico, que requiere condiciones específicas para poder producirse.

Este modelo no busca predecir ni medir, sino comprender, su carácter interpretativo radica en su capacidad para revelar cómo los trabajadores viven, enfrentan y significan la desconexión laboral desde un lugar de vulnerabilidad, resistencia y adaptación.

De este modo, el estudio no solo enriquece el campo académico con un marco teórico más sensible y contextualizado, sino que también pone en evidencia la necesidad de repensar la desconexión laboral como un derecho vinculado al bienestar emocional, la seguridad operativa y la dignidad del trabajo en entornos confinados.

4.7.2 Implicaciones prácticas

Los resultados obtenidos no solo permiten avanzar teóricamente, sino que también ofrecen elementos claros para intervenir en la realidad concreta del trabajo marítimo. En primer lugar, se vuelve urgente incorporar formación emocional desde las etapas iniciales de la carrera marítima, incluyendo contenidos vinculados a la gestión emocional del entorno laboral y al desarrollo de competencias relacionales y de liderazgo que favorezcan entornos más humanos y sostenibles. No es posible promover una desconexión laboral real si los futuros trabajadores del mar no cuentan con herramientas para reconocer, gestionar y comunicar su malestar. Esta formación no debería considerarse un añadido opcional, sino una condición estructural para prevenir el desgaste, facilitar la adaptación y transformar la cultura del aguante que aún predomina en muchos espacios a bordo.

En segundo lugar, los datos evidencian la necesidad de implementar programas de acompañamiento psicológico y prevención diferenciados, teniendo en cuenta las características del tipo de embarcación y el nivel jerárquico. No todos los trabajadores enfrentan las mismas demandas, los rangos altos lidian con una carga mental intensa y constante; los rangos operativos sufren un desgaste físico sostenido; y los mandos intermedios asumen ambos tipos de presión. Esta diversidad debe reflejarse en estrategias específicas de contención emocional, ajustadas a cada perfil y rol a bordo.

Asimismo, el estudio confirma que el “servant leadership” y el respeto por los tiempos de descanso son condiciones imprescindibles para posibilitar la desconexión. Por tanto, resulta indispensable formar a los mandos medios y superiores en los principios del “servant leadership”, incluyendo competencias relacionales, comunicación emocional y gestión de equipos en entornos de alta exigencia. En este sentido, las políticas laborales deberían ser revisadas con una lógica situada, sensible al entorno marítimo. Promover espacios de recuperación emocional, facilitar salidas a tierra cuando sea posible, proteger efectivamente los tiempos de descanso y reconocer la desconexión como parte de la seguridad operativa no deberían ser medidas excepcionales, sino pilares fundamentales para garantizar un trabajo digno y seguro a bordo.

Este TFM aporta así una base práctica desde la cual diseñar estrategias organizacionales más humanas, realistas y sostenibles, que reconozcan que el trabajo en el mar no puede seguir siendo gestionado desde modelos pensados para contextos completamente distintos. Entender la desconexión laboral como una necesidad estructural y no como una expectativa simbólica es el primer paso para construir entornos laborales más saludables para quienes sostienen, día a día, la vida en el mar.

4.8 Limitaciones del Estudio

Este TFM permitió acceder a un material valioso y profundo sobre la desconexión laboral en los trabajadores del mar, sin embargo, es importante reconocer una serie de limitaciones que pudieron haber condicionado, en cierta medida, el desarrollo y alcance de la investigación.

Uno de las primeras limitantes surgió durante la realización de las entrevistas iniciales, debido a la inexperiencia del autor en la conducción de entrevistas dificultó la posibilidad de reconducir adecuadamente las conversaciones y profundizar en los relatos convirtiéndose en una limitación importante al inicio del trabajo de campo.

Por otra parte, el perfil de las embarcaciones representadas en la muestra también supuso una limitación, ya que las experiencias recogidas corresponden a trabajadores

con experiencia en cruceros, buques tanque, remolcadores y porta contenedores, quedando fuera embarcaciones de tipo pesquero, yates u otros tipos de barcos, lo cual restringe el alcance contextual de los hallazgos a las condiciones propias de los tipos de embarcación considerados. También surgieron dificultades en la comunicación con los participantes angloparlantes, ya que tanto el autor como los entrevistados comparten un manejo fluido del inglés técnico, pero no necesariamente del inglés emocional, lo cual limitó la posibilidad de profundizar en aspectos subjetivos o relacionales, que muchas veces exigen un lenguaje más cotidiano, generando una barrera que dificultó matizar preguntas, o profundizar en algunas descripciones, especialmente en temas sensibles.

También debe considerarse como limitación que, aunque los participantes afirmaban estar disponibles, en varios casos se percibía una cierta prisa o incomodidad sutil durante el desarrollo de las entrevistas, lo que podría estar relacionado con el deseo de descansar o con la necesidad de atender alguna actividad pendiente. Esto pudo haber afectado la profundidad de algunas respuestas, ya que, a pesar de mostrar disposición, el cansancio acumulado o la intención de aprovechar los momentos de descanso probablemente condicionó el nivel de apertura emocional o el tiempo que estaban dispuestos a sostener la conversación.

Se identificó una limitación importante relacionada con el miedo a participar, ya que algunas personas contactadas, especialmente aquellas con quienes el autor no mantenía una relación de confianza directa, declinaron la invitación a ser entrevistadas incluso después de haber explicado detalladamente el carácter confidencial y anónimo del estudio, este fenómeno fue más recurrente entre los contactos sugeridos a través del método de bola de nieve y reflejó una preocupación generalizada respecto a posibles consecuencias laborales, lo cual redujo las posibilidades de ampliar la muestra con perfiles más diversos y limitó el proceso de captación de participantes fuera del círculo cercano del autor.

Otra limitación que emergió durante el trabajo de campo fue el impacto de la relación previa entre el autor y los participantes en referente al tipo de contenido que se compartía, ya que contrario a lo que podría suponerse, los participantes más cercanos al autor tendieron a evitar expresar abiertamente sus emociones o malestares por temor a exponerse o mostrarse vulnerables ante alguien conocido. Los entrevistados contactados a través del método de bola de nieve, y particularmente las mujeres, fueron quienes se expresaron con mayor libertad y profundidad emocional al no sentirse juzgados ni condicionados por una relación previa, esta diferencia en el nivel de

exposición emocional debe ser considerada como una limitación importante ya que muestra cómo las relaciones personales pueden influir de forma involuntaria en el tipo de información que se obtiene en entrevistas cualitativas, especialmente en contextos donde existe una fuerte cultura del silencio emocional.

4.9 Futuras Líneas de Investigación

Dado que la desconexión laboral en el contexto de los trabajadores del mar representa un fenómeno prácticamente inexplorado, este TFM puede considerarse un punto de partida para futuras investigaciones que profundicen en las múltiples dimensiones que componen esta experiencia. Existen estudios que abordan los estresores, la fatiga, sus consecuencias en la salud de los trabajadores del mar, pero aún no ha sido suficientemente explorado el papel que cumple la desconexión laboral como mediadora o moderadora en ese proceso de desgaste, especialmente desde la percepción subjetiva de quienes viven embarcados durante largos periodos de tiempo.

Una posible línea a desarrollar podría centrarse en cómo varía la vivencia del desgaste emocional dependiendo del momento laboral en el que se encuentre el trabajador, contrastando las percepciones que emergen durante el embarque con aquellas que surgen durante los periodos de descanso o vacaciones. En este estudio se observó que la perspectiva sobre la desconexión cambia según el contexto y el estado emocional en el que se encuentra la persona. Este aspecto fue mencionado por Elo (1985) al señalar que la percepción subjetiva de los trabajadores influye directamente en su experiencia del entorno laboral y en su estado de salud, pero no fue desarrollado en relación con el proceso de desconexión laboral como fenómeno específico, por lo que esta comparación permitiría comprender con mayor profundidad los mecanismos de recuperación que activan los trabajadores del mar cuando se encuentran en tierra y cómo esos procesos influyen en la decisión de volver a embarcarse aun cuando reconocen el desgaste previo y futuro.

También, resulta pertinente que futuras investigaciones incorporen una perspectiva de género que permita analizar si las condiciones que obstaculizan la desconexión laboral se ven intensificadas en el caso de las mujeres trabajadoras del mar, ya que las exigencias asociadas a la validación profesional, la necesidad de demostrar constantemente competencia en contextos mayormente masculino y las presiones simbólicas para sostener una imagen de fortaleza podrían incidir de manera particular en su experiencia de desgaste emocional y en la construcción de estrategias de desconexión, este enfoque permitiría identificar posibles desigualdades en la vivencia del trabajo embarcado y aportar herramientas más sensibles y específicas para la

promoción del bienestar laboral en entornos marítimos diversos. Este TFM ofrece no solo una contribución empírica inicial al estudio de la desconexión laboral en el sector marítimo sino también una base conceptual y metodológica que invita a ampliar y enriquecer el abordaje de este fenómeno en investigaciones futuras.

5 CONCLUSIONES

Este Trabajo de Fin de Máster ha ofrecido una mirada profunda y situada sobre la desconexión laboral de los trabajadores del mar, un fenómeno poco explorado hasta ahora y cargado de implicaciones para el bienestar de quienes trabajan y viven en una embarcación. A través de un enfoque cualitativo interpretativo, se ha accedido a voces que revelan la complejidad emocional, simbólica y estructural de un proceso que no ocurre de manera automática, sino que se ve atravesado por la presión jerárquica, la vigilancia constante, el aislamiento y una cultura que penaliza la vulnerabilidad.

Lejos de tratarse de una simple desconexión del puesto de trabajo, lo que emerge de los relatos es una lucha cotidiana por proteger el equilibrio personal en un entorno de alta exigencia y escasos espacios de recuperación. La desconexión laboral, tal como la viven los trabajadores del mar, se presenta como una experiencia fragmentada, inestable y, muchas veces, simbólica. Este trabajo demuestra que el bienestar emocional no puede depender únicamente de la voluntad individual, sino que exige transformar las condiciones relacionales, organizativas y culturales que la dificultan.

En este sentido, el estudio aporta un modelo dinámico que permite comprender cómo se entrelazan los factores estructurales, emocionales y jerárquicos que afectan la posibilidad de desconectarse. Esta contribución no solo enriquece el campo teórico, sino que también abre la puerta a intervenciones concretas que reconozcan la desconexión laboral como una necesidad estructural y un componente clave de la seguridad operacional. Las voces recogidas muestran que es posible imaginar entornos más humanos en las embarcaciones, siempre que se cuestionen las lógicas del “aguante” y se promuevan liderazgos conscientes, espacios de recuperación y políticas sensibles a la salud mental.

Finalmente, este TFM deja sobre la mesa una llamada a la acción, la necesidad de repensar cómo cuidamos a quienes sostienen, día a día, la vida a bordo. Lejos de ofrecer soluciones cerradas, esta investigación invita a abrir nuevos caminos, a seguir escuchando lo que se silencia, y a comprender que el cuidado emocional en el entorno marítimo no es un lujo, sino una condición para la dignidad laboral y la sostenibilidad humana en el mar.

6 BIBLIOGRAFÍA

- Ann Peng, Remus Ilies, & Nikos Dimotakis. (2011). *Work-family balance, role integration and employee well-being*. https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5_7
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25 (3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Chung, Y. S., Lee, P. T. W., & Lee, J. K. (2017). Burnout in seafarers: its antecedents and effects on incidents at sea. *Maritime Policy and Management*, 44(7), 916–931. <https://doi.org/10.1080/03088839.2017.1366672>
- Clarke, V., & Braun, V. (2017). Thematic analysis. In *Journal of Positive Psychology* (Vol. 12, Issue 3, pp. 297–298). Routledge. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262613>
- Elo, A.-L. (1985). Health and stress of seafarers. In *Scandinavian Journal of Work* (Vol. 11, Issue 6). <https://www.jstor.org/stable/40965705>
- EMSA. (2024). *ANNUAL OVERVIEW OF MARINE CASUALTIES AND INCIDENTS 2024 European Maritime Safety Agency*. <https://www.emsa.europa.eu/publications/item/5352-annual-overview-of-marine-casualties-and-incidents-2024.html>
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, Healthy, and Productive: The Role of Detachment From Work During Nonwork Time. *Journal of Applied Psychology*, 95 (5), 977–983. <https://doi.org/10.1037/a0019462>
- Hai, H. N. T., Bao, N. N., Truong, S. N., & Van, T. N. (2024a). Characteristics the Living, Working Conditions, and Nutrition of Seafarers Working on Transoceanic Ships: A Cross-sectional Study. *Journal of Marine Medical Society*. https://doi.org/10.4103/jmms.jmms_152_23
- Hai, H. N. T., Bao, N. N., Truong, S. N., & Van, T. N. (2024b). Characteristics the Living, Working Conditions, and Nutrition of Seafarers Working on Transoceanic Ships: A Cross-sectional Study. *Journal of Marine Medical Society*. https://doi.org/10.4103/jmms.jmms_152_23
- Hetherington, C., Flin, R., & Mearns, K. (2006). Safety in shipping: The human element. *Journal of Safety Research*, 37(4), 401–411. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2006.04.007>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hystad, S. W., & Eid, J. (2016a). Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital. *Safety and Health at Work*, 7(4), 363–371. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.05.006>

- Hystad, S. W., & Eid, J. (2016b). Sleep and Fatigue Among Seafarers: The Role of Environmental Stressors, Duration at Sea and Psychological Capital. *Safety and Health at Work*, 7(4), 363–371. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.05.006>
- ILO. (2022). *Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada International Labor Organization*. https://www.transportes.gob.es/recursos_mfom/comodin/recursos/mlc_enmendado_2016.pdf
- Iversen, R. T. B. (2012). The Mental Health of Seafarers. *Int Marit Health*, 63, 78–89. www.intmarhealth.pl
- Jepsen, J. R., Zhao, Z., Pekcan, C., Barnett, M., & Van Leeuwen, W. M. A. (2017). Risk factors for fatigue in shipping, the consequences for seafarers' health and options for preventive intervention. In *Maritime Psychology: Research in Organizational and Health Behavior at Sea* (pp. 127–150). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-45430-6_6
- Jonglertmontree, W., Kaewboonchoo, O., Morioka, I., & Boonyamalik, P. (2022). Mental health problems and their related factors among seafarers: a scoping review. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12713-z>
- Kvale, S. (1996). *Interviews : an introduction to qualitative research interviewing* [Book]. Sage Publications.
- Leach, J. (2016). Psychological factors in exceptional, extreme and torturous environments. In *Extreme Physiology and Medicine* (Vol. 5, Issue 1). BioMed Central Ltd. <https://doi.org/10.1186/s13728-016-0048-y>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McVeigh, J., MacLachlan, M., Coyle, C., & Kavanagh, B. (2019). Perceptions of Well-Being, Resilience and Stress Amongst a Sample of Merchant Seafarers and Superintendents. *Maritime Studies*, 18(2), 139–158. <https://doi.org/10.1007/s40152-018-0129-1>
- Meijman, & Mulder. (1998). *Psychological Aspects of Workload*. <https://doi.org/10.4324/9780203765425>
- Nicolas, M., Martinent, G., Palinkas, L., & Suedfeld, P. (2022). Dynamics of stress and recovery and relationships with perceived environmental mastery in extreme environments. *Journal of Environmental Psychology*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101853>
- Nixona, A. E., Mazzolab, J. J., Bauera, J., Kruegerc, J. R., & Spectora, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work and Stress*, 25(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.569175>
- Oldenburg, M., Baur, X., & Schlaich, C. (2010). Occupational risks and challenges of seafaring. In *Journal of Occupational Health* (Vol. 52, Issue 5, pp. 249–256). <https://doi.org/10.1539/joh.K10004>

- Oldenburg, M., & Jensen, H. J. (2019). Stress and strain among seafarers related to the occupational groups. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph16071153>
- Oldenburg, M., Jensen, H. J., & Wegner, R. (2013). Burnout syndrome in seafarers in the merchant marine service. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(4), 407–416. <https://doi.org/10.1007/s00420-012-0771-7>
- Palinkas, L. A., & Suedfeld, P. (2021). Psychosocial issues in isolated and confined extreme environments. In *Neuroscience and Biobehavioral Reviews* (Vol. 126, pp. 413–429). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2021.03.032>
- Pallotta, G., Battineni, G., Nittari, G., & Amenta, F. (2022). Psychological Stress and Mental Health Among Seafarers. In *Lecture Notes on Data Engineering and Communications Technologies* (Vol. 90, pp. 1–10). Springer Science and Business Media Deutschland GmbH. https://doi.org/10.1007/978-981-16-6289-8_1
- Patton, M. Quinn. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (M. Quinn. Patton, Ed.; 3rd ed.) [Book]. Sage.
- Pratt, M. G. (2023). General coding and analysis in qualitative research. In *The Oxford Encyclopedia of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 302–326). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.859>
- Rath, A., Das, R. L., & Jena, L. K. (2024). Hey Siri! does he love me? Unveiling the phenomena of emotional detachment among seafarers. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2024-4268>
- Ritchie, Jane., & Lewis, Jane. (2003). *Qualitative research practice : a guide for social science students and researchers*. Sage Publications.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach [Article]. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shimazu, A., Matsudaira, K., Jonge, J., De Tosaka, N., Watanabe, K., & Takahashi, M. (2016). Psychological detachment from work during non-work time: linear or curvilinear relations with mental health and work engagement? *Industrial Health*, 54(3), 282–292. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2015-0097>
- Slišković, A. (2017). Occupational stress in seafaring. In *Maritime Psychology: Research in Organizational and Health Behavior at Sea* (pp. 99–126). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-45430-6_5
- Slišković, A., & Penezić, Z. (2015). Occupational stressors, risks and health in the seafaring population. *Review of Psychology*, 22(1–2), 29–39. <https://doi.org/10.21465/rp0022.0004>

- Smit, B. W. (2016). Successfully leaving work at work: The self-regulatory underpinnings of psychological detachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 493–514. <https://doi.org/10.1111/joop.12137>
- Sonnentag, S. (2010). Recovery from fatigue: The role of psychological detachment. In *Cognitive fatigue: Multidisciplinary perspectives on current research and future applications*. (pp. 253–272). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12343-012>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965–976. <https://doi.org/10.1037/a0020032>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Stress in Organizations. In *Handbook of Psychology, Second Edition*. <https://doi.org/10.1002/9781118133880.hop212021>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), 72–103. <https://doi.org/10.2307/26610962>
- Timellini, C. (2020). Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition. In A. Ludera-Ruszel & J. Wratny (Eds.), *New Forms of Employment* (pp. 119–136). Springer Vieweg. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28511-1_7
- Toygar, A., Nart, S., & Yıldırım, U. (2023). Work-family conflict and work alienation among seafarers: The mediating role of emotional exhaustion. *Marine Policy*, 155. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2023.105759>
- Unctad. (2023). *Informe sobre el transporte marítimo 2023 (Panorama general) United Nations Conference on Trade and Development*. https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2023overview_es.pdf
- Universitat Rovira i Virgili. (2013). *Codi de bones pràctiques en recerca, formació per a la recerca, desenvolupament i innovació*. https://www.urv.cat/media/upload/arxiu/recerca_innovacio/programes/Comit%C3%A8%20Etica%20de%20Recerca/codi-bones-practiques-recerca.pdf
- Vlachos, I., Pantouvakis, A., & Karakasnaki, M. (2024). Determinants and stressors of seafarers' job satisfaction: evidence from a global survey. *Maritime Policy and Management*, 51(2), 283–303. <https://doi.org/10.1080/03088839.2022.2118884>

7 ANEXOS

7.1 Anexo A - Instrumento de Recogida de Datos para Hispanohablantes

Guía para Entrevista Cualitativa Semiestructurada en Profundidad

1. Apertura

(Romper el hielo, característica)

1.1 Para comenzar, ¿Podrías contarme un poco sobre ti, tu edad y tu cargo actual a bordo?

1.2 ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en buques y en qué tipo de buque has estado embarcado?

1.3 ¿Qué te motivó a ser trabajador del mar?

1.4 Cuando comenzaste en esta profesión, ¿las expectativas que tenías se ajustaron a la realidad o fue diferente?

2. Vida a bordo y condiciones generales

(Contextualizar las experiencias, entender el día a día)

2.1 ¿Cómo describirías un día típico a bordo durante el contrato de embarque?

2.2 ¿Qué aspectos de la vida a bordo consideras más desafiantes en tu experiencia diaria?

3. Introducción al tema de desconexión laboral

(Introducción de la desconexión laboral, explicar si hace falta)

3.1 ¿Qué significa para ti la desconexión laboral?

3.2 ¿Cómo percibes la desconexión laboral a bordo?

3.3 ¿Sientes que logras desconectarte del trabajo cuando terminas tu jornada diaria?
¿Por qué sí o por qué no? ¿En qué lo notas?

3.4 ¿Cuándo fue la última vez que sentiste que lograste una verdadera desconexión laboral estando en el buque? ¿Qué estabas haciendo? ¿Cómo lo notaste?

4. Obstáculos para la desconexión laboral

(Identificación de los obstáculos para la desconexión)

4.1 ¿Qué factores o situaciones dificultan para ti lograr la desconexión laboral en tus horas de descanso?

5. Estrategias personales para la desconexión laboral

(Exploración de estrategias)

5.1 ¿Qué actividades, hábitos o estrategias sueles usar para lograr la desconexión laboral en tus horas de descanso?

5.2 ¿Hay algo que haces ahora para lograr desconectarte que antes no hacías?

5.3 ¿Qué estrategias has intentado que no te han ayudado a lograr esa desconexión?

6. Impacto de la desconexión en el bienestar y desempeño

(Relación entre desconexión y bienestar / desempeño)

6.1 ¿Cómo crees que afecta a tu bienestar en general el poder (o no) lograr una desconexión laboral en tus horas de descanso?

6.2 ¿Notas algún cambio en tu forma de trabajar o en tu rendimiento cuando logras realmente una desconexión laboral?

6.3 ¿Cómo crees que influye tu bienestar en la seguridad a bordo o en la forma en que realizas tu trabajo?

6.4 ¿Has vivido alguna situación en la que el cansancio mental o el estrés influyeran en tu compromiso o en el desempeño al realizar tu trabajo?

7. Cierre y reflexión

(aportaciones adicionales)

7.1 Si pudieras cambiar algo en tu vida a bordo para lograr desconectar, ¿qué cambiarías?

7.2 ¿Qué te ayuda a mantenerte motivado o positivo mientras estas a bordo?

7.3 ¿Hay algo más que te gustaría compartir sobre tu experiencia que no hayamos hablado y crees que es importante?

Preguntas de sondeo para tener presente durante la entrevista

Objetivo	Pregunta
Profundizar una respuesta inicial	¿Podrías contarme un poco más sobre eso?
Explorar emociones o sentimientos	¿Cómo te sentiste en ese momento?
Explorar consecuencias o resultados	¿Qué pasó después?
Pedir ejemplos concretos	¿Podrías darme un ejemplo de eso en tu experiencia a bordo?
Aclarar conceptos o ideas	Cuando mencionas ____, ¿a qué te refieres exactamente?
Indagar en cambios o variaciones	¿Ha cambiado tu forma de verlo o sentirlo con el tiempo?
Relacionar con otros aspectos	¿Crees que eso que mencionas afecta también tu estado de ánimo o tu desempeño?

7.2 Anexo B - Instrumento de Recogida de Datos para Angloparlantes

Semi-Structured In-Depth Interview Guide

During these interviews conducted with seafarers, the term “Work Disconnection” was used instead of “Psychological Disconnection”. This decision was made to facilitate a more natural, fluid, and accessible conversation with the participants, given the multicultural nature of the sample and the potential complexity of academic terminology, it was considered that "Psychological Disconnection" might be perceived as overly technical or abstract, therefore, "Work Disconnection" was employed as a simpler and more intuitive expression to ensure better understanding and richer, more authentic responses from the participants.

1. Opening

(Breaking the ice, introductory questions)

1.1 To begin, could you tell me a little about yourself, your age, and your current position on board?

1.2 How long have you been working on ships, and what types of vessels have you served on?

1.3 What motivated you to become a seafarer?

1.4 When you started this profession, did your expectations match the reality you found, or was it different?

2. Life on Board and General Conditions

(Contextualising experiences, understanding daily life)

2.1 How would you describe a typical day on board during your contract period?

2.2 What aspects of life on board do you find most challenging in your daily experience?

3. Introduction to the Topic of Work Disconnection

(Introducing the concept of work disconnection, explain if necessary)

3.1 What does work disconnection mean to you?

3.2 How do you perceive work disconnection on board?

3.3 Do you feel that you manage to disconnect from work after finishing your daily duties? Why or why not? How do you notice it?

3.4 When was the last time you truly felt disconnected from work while on board? What were you doing? How did you realise it?

4. Obstacles to Work Disconnection

(Identifying obstacles to disconnection)

4.1 What factors or situations make it difficult for you to disconnect from work during your rest hours?

5. Personal Strategies for Work Disconnection

(Exploring personal strategies)

5.1 What activities, habits or strategies do you usually use to achieve work disconnection during your rest hours?

5.2 Is there anything you do now to disconnect that you did not do when you first started?

5.3 What strategies have you tried that did not help you achieve disconnection?

6. Impact of Disconnection on Wellbeing and Performance

(Relating disconnection to wellbeing and work performance)

6.1 How do you think being able (or unable) to disconnect from work during your rest hours affects your general wellbeing?

6.2 Do you notice any difference in your work or performance when you are able to disconnect properly?

6.3 How do you think your wellbeing influences safety on board or the way you carry out your work?

6.4 Have you ever experienced a situation where mental fatigue or stress affected your commitment or performance at work?

7. Closing and Reflection

(Additional contributions)

7.1 If you could change something about your life on board to help you disconnect better, what would you change?

7.2 What helps you stay motivated or positive while you are on board?

7.3 Is there anything else you would like to share about your experience that we have not talked about and you think is important?

To keep in mind

Objective	Probing Question
To deepen an initial answer	Could you tell me a little more about that?
To explore emotions or feelings	How did you feel at that moment?
To explore consequences or outcomes	What happened afterward?
To ask for concrete examples	Could you give me an example of that from your experience on board?
To clarify concepts or ideas	When you mention ____, what exactly do you mean?
To inquire about changes or variations	Has your way of seeing or feeling about it changed over time?
To relate to other aspects	Do you think what you mentioned also affects your mood or your performance?

7.3 Anexo C - Hoja Informativa de Participantes para Hispanohablantes

Título: La desconexión laboral en los trabajadores del mar: una dimensión ausente

Autor de la Investigación: Ropny Araujo

Estimado/a participante

Mi nombre es Ropny Araujo y soy estudiante de Maestría en la Universidad Rovira i Virgili. Actualmente estoy realizando una investigación para mi Trabajo de Fin de Máster, cuyo propósito es comprender las experiencias de desconexión laboral en trabajadores del mar. El estudio busca explorar cómo se vive este fenómeno a bordo, cuáles son los desafíos que enfrentan y qué estrategias desarrollan para lograr desconectarse en un entorno de confinamiento y vida rutinaria.

Le invito a participar en este estudio debido a su valiosa experiencia como trabajador/a del mar, desarrollando su labor a bordo en condiciones que permiten aportar una perspectiva auténtica y profunda sobre el fenómeno que se busca explorar. Su participación será fundamental para enriquecer la comprensión de las experiencias de desconexión laboral en este entorno particular. Para ello, se llevará a cabo una entrevista, en la que se le invitará a relatar sus vivencias personales de forma abierta y reflexiva. La participación en esta investigación es totalmente voluntaria.

La entrevista tendrá una duración aproximada de 30 minutos y será grabada en audio exclusivamente con fines de análisis interno. Se le harán preguntas sobre su experiencia personal, teniendo en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas, ya que lo que se busca es conocer su percepción y vivencia.

Toda la información que usted proporcione será tratada de forma estrictamente confidencial y utilizada únicamente con fines académicos. Los datos serán anonimizados, de modo que en ningún caso se publicarán nombres, datos personales o cualquier información que permita su identificación, en cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, Reglamento General de Protección de Datos, y de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Los participantes podrán ejercer en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición mediante solicitud al autor del Trabajo de Fin de Máster.

Asimismo, los registros de audio serán eliminados una vez finalizado el proceso de análisis. También debe saber que puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto le suponga ninguna consecuencia.

Si tiene cualquier duda o desea obtener más información antes, durante o después de su participación, puede ponerse en contacto conmigo a través de:

Correo electrónico: araujoropny@gmail.com

Teléfono: +34 671 325 083

Muchas gracias por su atención y colaboración

7.4 Anexo D - Hoja Informativa de Participantes para Angloparlantes

Title: *Work Disconnection among Seafarers: A Missing Dimension*

Research Author: Ropny Araujo

Dear participant,

My name is Ropny Araujo and I am a Master's student at the Universitat Rovira i Virgili. I am currently conducting research for my Master's Thesis, aiming to understand the experiences of work disconnection among seafarers. The study seeks to explore how this phenomenon is experienced on board, what challenges are faced, and what strategies are developed to achieve disconnection in an environment of confinement and routine life.

You are invited to take part in this study due to your valuable experience as a seafarer, carrying out your work on board in conditions that can provide an authentic and deep perspective on the phenomenon being explored. Your participation will be essential to enrich the understanding of work disconnection experiences in this particular context. An interview will be conducted where you will be invited to openly and reflectively share your personal experiences. Participation in this research is completely voluntary.

The interview will last approximately 30 minutes and will be audio-recorded solely for internal analysis purposes. You will be asked questions about your personal experience, bearing in mind that there are no right or wrong answers, as the aim is to understand your perceptions and lived experiences.

All the information you provide will be treated with strict confidentiality and used solely for academic purposes. The data will be anonymised, so under no circumstances will names, personal data, or any information that could identify you be published, in compliance with Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016, General Data Protection Regulation (GDPR), and the Spanish Organic Law 3/2018 on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights. Participants may exercise their rights of access, rectification, erasure, and objection at any time by contacting the research author.

Likewise, the audio recordings will be deleted once the analysis process is completed. You should also know that you may withdraw from the study at any time, without needing to justify your decision and without any consequences.

If you have any questions or would like more information before, during or after your participation, please feel free to contact me at:

Email: araujoropny@gmail.com

Phone: +34 671 325 083

Thank you very much for your attention and collaboration.

7.5 Anexo E - Formulario Consentimiento Informado para Hispanohablantes

Título: *La desconexión laboral en los trabajadores del mar: una dimensión ausente*

Autor de la Investigación: Ropny Araujo

Por favor, lea cuidadosamente las siguientes declaraciones. Si está de acuerdo en participar en este estudio, firme a continuación.

1. He leído y comprendido la hoja informativa sobre el estudio mencionado y he tenido la oportunidad de hacer preguntas. Entiendo que esta investigación se realiza como parte de un Trabajo de Fin de Máster en la Universidad Rovira i Virgili.
2. Doy mi consentimiento para participar en una entrevista, la cual se llevará a cabo mediante videollamada, garantizando así la accesibilidad durante mi permanencia a bordo.
 - 2.1. Entiendo que la entrevista se realizará por videollamada utilizando la plataforma Google Meet, la cual es segura, cifrada y garantiza la protección de mis datos durante la comunicación.
 - 2.2. Comprendo que se tomarán las medidas necesarias para proteger mi privacidad y garantizar la confidencialidad de los datos recogidos durante la comunicación en línea.
3. Entiendo que la entrevista será grabada en formato de audio, que los registros serán almacenados de manera segura y utilizados únicamente con fines académicos, garantizando en todo momento la privacidad y confidencialidad de mis datos, y que serán eliminados una vez finalizado el proceso de análisis
4. Soy consciente de que puedo negarme a responder cualquier pregunta durante la entrevista si así lo deseo.
5. Entiendo que la información que proporcione será tratada de forma confidencial, será anonimizada y utilizada únicamente con fines académicos.
6. Doy mi consentimiento para que mis datos anonimizados puedan ser utilizados en futuras investigaciones relacionadas, siempre que se respeten los principios éticos y mi privacidad no sea comprometida.
7. Consiento el tratamiento de mis datos personales conforme al Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679) y a la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
8. Entiendo que tengo derecho a retirarme del estudio en cualquier momento, sin necesidad de justificar mi decisión y sin que ello tenga ninguna consecuencia para mí.
9. En caso de retirada, toda mi información y los registros de audio serán eliminados de forma segura.
10. Entiendo que mis datos serán codificados con un número de participante único y almacenados de forma segura, separados de cualquier dato que pueda identificarme personalmente.
11. Entiendo que la confidencialidad solo se romperá si surgiera una situación que indique riesgo grave para mi seguridad o la de terceros, en cuyo caso se actuará conforme a los protocolos éticos establecidos.

12. Soy consciente de que los resultados de este estudio podrían publicarse en el futuro de forma totalmente anónima.
13. Entiendo que puedo solicitar una copia de los resultados del estudio contactando con el autor de la investigación.

Declaración de la persona participante:

He leído la información anterior, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas han sido respondidas satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio.

Nombre de la persona participante (Por favor, escribir de forma legible):

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Declaración del investigador:

Confirmando que he informado correctamente al participante sobre el estudio, he respondido todas sus preguntas de manera adecuada y que el consentimiento ha sido otorgado de forma libre y voluntaria. Una copia de este formulario ha sido entregada al participante.

Nombre del investigador: Ropny Araujo

Firma: _____

Fecha: _____

7.6 Anexo F - Formulario Consentimiento Informado para Angloparlantes

Title: *Work Disconnection among Seafarers: A Missing Dimension*

Research Author: Ropny Araujo

Please read the following statements carefully. If you agree to participate in this study, please sign below:

1. I have read and understood the Participant Information Sheet for the above study and have had the opportunity to ask questions. I understand that this research is being conducted as part of a Master's Thesis at the Universitat Rovira i Virgili.
2. I consent to participate in an interview, which will be conducted via video call to ensure accessibility while I am on board.
 - 2.1. I understand that the interview will be conducted via the platform Google Meet, which is secure, encrypted, and protects my data during communication.

- 2.2. I understand that necessary measures will be taken to protect my privacy and guarantee the confidentiality of the data collected during the online communication.
3. I understand that the interview will be audio-recorded, that the recordings will be securely stored, and used solely for academic purposes, ensuring the privacy and confidentiality of my data at all times, and that they will be deleted once the data analysis is complete.
 4. I am aware that I can refuse to answer any question during the interview if I wish.
 5. I understand that the information I provide will be treated confidentially, anonymised, and used solely for academic purposes.
 6. I give my consent for my anonymised data to be used in future related research, provided that ethical principles are respected and my privacy is not compromised.
 7. I consent to the processing of my personal data in accordance with the General Data Protection Regulation (Regulation (EU) 2016/679) and the Spanish Organic Law 3/2018 on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights.
 8. I understand that I have the right to withdraw from the study at any time without needing to justify my decision and without any consequences for me.
 9. If I withdraw, all my information and audio recordings will be securely deleted.
 10. I understand that my data will be coded with a unique participant number and stored securely, separate from any data that could personally identify me.
 11. I understand that confidentiality will only be breached if a situation arises indicating serious risk to my safety or that of others, in which case action will be taken according to established ethical protocols.
 12. I am aware that the results of this study may be published in the future in a fully anonymous form.
 13. I understand that I can request a copy of the study results by contacting the researcher.

Participant's Statement:

I have read the information above, or it has been read to me. I have had the opportunity to ask questions and all have been answered satisfactorily. I voluntarily consent to participate in this study.

Participant's Name (please write clearly):

Name: _____

Signature: _____

Date: _____

Researcher's Statement:

I confirm that I have properly informed the participant about the study, answered all their questions appropriately, and that consent was given freely and voluntarily. A copy of this form has been provided to the participant.

Researcher's Name: Ropny Araujo

Signature: _____

Date: _____

7.7 Anexo G – Tabla Referencia Categorías / Subcategorías / Códigos

Categoría	Subcategoría	Códigos
Experiencias Subjetivas de Desconexión Laboral en el Entorno Marítimo	Percepciones Subjetivas de la Desconexión Laboral	-Percepciones de desconexión como pausa cognitiva. -Percepciones de desconexión como un objetivo inalcanzable. -Desconexión parcial como experiencia frecuente pero frágil.
Factores que Dificultan la Desconexión Laboral	Choque entre Expectativas y Realidad Laboral	-Expectativas idealizadas antes del embarque. -Desilusión frente a las condiciones reales del trabajo.
	Condiciones Estructurales y Emocionales que Dificultan la Desconexión	-Ambiente físico y condiciones del barco. -Carga laboral, horarios extendidos y disponibilidad constante. -Interrupciones, vigilancia y fragilidad del descanso. -Activación mental constante. -Factores emocionales y falta de separación entre roles.
	Apoyo Emocional como Factor de Protección	-Apoyo entre compañeros y clima interpersonal. -Influencia del liderazgo y del clima laboral en el bienestar emocional. -Espacios para el descanso y expresión emocional.
	Cultura Laboral de Resistencia Emocional	-Normalización del aguante como valor laboral. -Presión social, miedo a represalias y silenciamiento del malestar. -Efectos personales de la resistencia sostenida.

Estrategias Desarrolladas para Gestionar la Desconexión Laboral	Estrategias Personales para Desconectar	<ul style="list-style-type: none"> -Actividades recreativas y de autocuidado. -Contacto familiar y apoyo social. -Salidas a tierra y cambio de entorno. -Estrategias mentales o de afrontamiento subjetivo. -Intentos fallidos o estrategias poco efectivas.
	Adaptación Emocional de la Vida a Bordo	<ul style="list-style-type: none"> -Aprendizaje emocional forzado por la experiencia. -Estrategias personales para sostener el equilibrio emocional. -Adaptación interpersonal y posicionamiento emocional frente al entorno. -Mecanismos defensivos ante hostilidad o discriminación.
	Necesidad de Formación Emocional Temprana	-Necesidad de formación emocional temprana.
	Reconocimiento de la Necesidad de Desconectar para Evitar el Deterioro	-Necesidad de desconectar para evitar el deterioro
Impactos Percibidos sobre el Bienestar y Desempeño Laboral	Efectos Emocionales y Subjetivos de la Desconexión	<ul style="list-style-type: none"> -La desconexión como vivencia interna entre presencia y frustración. -Impacto emocional y relacional no anticipado. -Impacto del entorno social y cultural.
	Impacto de la Desconexión en el Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> -Alivio emocional y bienestar general asociado a la desconexión. -Consecuencias de no lograr una desconexión laboral.
	Impacto de la Desconexión Laboral en el Desempeño y la Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> -Fatiga emocional y deterioro del rendimiento técnico. -Riesgo de accidentes por falta de desconexión. -Recuperación emocional como restauradora del desempeño.
Riesgos Asociados a la Falta de Desconexión Laboral	Efectos Acumulativos de los Estresores Laborales	<ul style="list-style-type: none"> -Agotamiento físico y desgaste mental. .Estrés emocional y deterioro psicológico. -Discriminación y género como fuente de tensión. Efectos del liderazgo disfuncional. -Aislamiento, nostalgia y sensación de pérdida. -Desgaste emocional reflejado en la vida laboral.