

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INTERCONTINENTAL FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
CARRERA DE PSICOLOGÍA EMPRESARIAL

**Vivencias y percepciones sobre la satisfacción laboral en la vida  
marítima de los navegantes de Cargo Line Paraguay durante el año  
2025**

Andrea Celeste Ozorio Cibils

**Tutora:** Lic. Ruth Morales

**Línea de Investigación:** Satisfacción Laboral

Trabajo de Conclusión de Carrera presentado a la Universidad  
Tecnológica Intercontinental, como requisito para la obtención de título de  
Licenciatura en Psicología Empresarial.

**Ciudad de Fernando de la Mora**

**Paraguay - 2025**

### **Constancia de aprobación del tutor**

Quien suscribe **Lic. Ruth Morales** con documento de identidad N° **5015575**, tutora del trabajo de investigación titulado “Vivencias y percepciones sobre la satisfacción laboral en la vida marítima de los navegantes de Cargo Line Paraguay durante el año 2025” elaborado por la estudiante Andrea Ozorio para obtener el Título de Licenciado en Psicología con Orientación Empresarial, hace constar que el mismo reúne los requisitos formales y de fondo establecidos en el reglamento de elaboración de tesis presentado por la Vicerrectoría de investigación científica y tecnológica de la Universidad Tecnológica Intercontinental para la aprobación y presentarse así ante los docentes que fueron asignados para conformar la Mesa Examinadora.

En la ciudad de Fernando de la Mora a los 28 días del mes de julio del 2025.



Lic. Ruth Morales

**Dedicatoria:**

Dedico éste logro a mi familia por su apoyo y aliento constantes, a Dios, porque mediante él todo fue posible, a la empresa Cargo Line, por permitirme realizar la investigación y a mí misma por no rendirme ante las dificultades.

**Agradecimiento:**

Doy gracias en primer lugar a Dios por permitirme alcanzar este sueño tan anhelado, a mi tutora Ruth Morales por guiarme con sabiduría y entereza para la realización de este trabajo, el cual implicó mucho esfuerzo y perseverancia.

## Índice

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de investigación .....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación .....	9
Limitaciones .....	10
Matriz de las categorías de análisis.....	12
Metodología.....	13
Tipo de Estudio.....	13
Área de Estudio: .....	14
Muestra .....	14
Métodos, técnicas e instrumento para la recolección de datos:.....	14
Validez del instrumento - Pre-ensayo:.....	15
Procedimiento para la recolección de datos: .....	15

Gestión y análisis de datos:.....	15
Control de calidad:.....	15
Aspectos Éticos .....	16
Principio de Beneficencia.....	16
Principio de Justicia.....	16
Principio de Respeto: .....	16
Análisis e interpretación de los datos .....	17
Características de la Población.....	18
Codificación, Análisis e interpretación.....	19
Discusión.....	28
Conclusión.....	33
Recomendaciones .....	34
Bibliografía.....	35
Anexo.....	37

**Vivencias y percepciones sobre la satisfacción laboral en la vida  
marítima de los navegantes de Cargo Line Paraguay durante el año  
2025**

Andrea Ozorio

Universidad Tecnológica Intercontinental

**Línea de Investigación:** Satisfacción Laboral

**Nota del autor**

Facultad de Ciencias de la Salud

Carrera de Psicología Empresarial

Sede Fernando de la Mora

[andreaozorio2024@gmail.com](mailto:andreaozorio2024@gmail.com)

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo comprender las vivencias y percepciones de los navegantes de Cargo Line Paraguay respecto a su satisfacción laboral en el contexto marítimo. A través de un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico, se buscó comprender las experiencias subjetivas que los trabajadores construyen en torno a su labor a bordo, considerando factores laborales, emocionales, interpersonales y personales. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas semiestructuradas en profundidad y el uso de un diario de registros, aplicados a seis navegantes de la empresa. El análisis temático permitió identificar cuatro categorías principales: factores laborales, emociones y sentimientos laborales, relaciones interpersonales, y expectativas y necesidades laborales. Los resultados evidencian que la satisfacción laboral está influida por aspectos como las condiciones materiales del entorno de trabajo, la percepción de justicia salarial, las oportunidades de desarrollo profesional, la motivación personal y el sentido del trabajo. Asimismo, se destacaron tanto tensiones emocionales como experiencias de compañerismo y apoyo mutuo, así como demandas no cubiertas vinculadas al tiempo de embarque, infraestructura y beneficios sociales. Se concluye que la satisfacción laboral en el ámbito marítimo implica una vivencia compleja y multidimensional, donde intervienen factores estructurales, relacionales y personales.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, navegantes, factores laborales.

### **Abstract**

The present study aimed to understand the experiences and perceptions of Cargo Line Paraguay's seafarers regarding their job satisfaction in the maritime context. Using a qualitative approach with a phenomenological design, the study sought to understand the subjective experiences workers construct around their work on board, considering work-related, emotional, interpersonal, and personal factors. Data collection was conducted through in-depth semi-structured interviews and a logbook, conducted with six of the company's seafarers. Thematic analysis identified four main categories: work-related factors, work-related emotions and feelings, interpersonal relationships, and work-related expectations and needs. The results show that job satisfaction is influenced by factors such as the material conditions of the work environment, perceptions of fair pay, opportunities for professional development, personal motivation, and a sense of purpose. Emotional tensions, experiences of camaraderie and mutual support, and unmet needs related to boarding times, infrastructure, and social benefits were also highlighted. It is concluded that job satisfaction in the maritime field involves a complex and multidimensional experience, involving structural, relational, and personal factors.

**Keywords:** job satisfaction, sailors, work factors.

### **Planteamiento del Problema**

La vida marítima, caracterizada por su aislamiento prolongado, jornadas laborales extenuantes y condiciones de trabajo a menudo adversas, ha sido históricamente asociada con altos niveles de estrés, desgaste profesional y problemas de salud mental. Sin embargo, a pesar de la creciente preocupación por el bienestar de los trabajadores marítimos, existe una notable escasez de investigaciones que profundicen en las experiencias subjetivas de los navegantes en contextos específicos como el de Paraguay.

Este estudio se propone llenar este vacío de conocimiento al analizar de manera cualitativa las vivencias y percepciones de los navegantes de Cargo Line Paraguay.

Al comprender las experiencias únicas de estos trabajadores, se busca contribuir al desarrollo de intervenciones y políticas más efectivas para mejorar las condiciones laborales, fomentar un ambiente de trabajo más saludable y, en consecuencia, reducir la rotación de personal y aumentar la productividad. Los resultados de esta investigación podrían tener un impacto directo en la calidad de vida de los navegantes, así como en la competitividad y sostenibilidad de la empresa Cargo Line Paraguay y del sector marítimo en general.

En el contexto laboral actual, la satisfacción de los empleados se reconoce como un factor crítico para el éxito organizacional, ya que influye directamente en la productividad, la retención del personal y el bienestar emocional de los trabajadores (García, 2010). En el caso de la vida marítima, este concepto adquiere matices particulares debido a las condiciones únicas del trabajo a bordo, como el aislamiento, la privacidad limitada y las largas jornadas lejos de la familia. Estas particularidades generan desafíos adicionales para garantizar el bienestar y la satisfacción de los

trabajadores marítimos, un aspecto que aún no ha sido suficientemente explorado en el ámbito paraguayo.

La empresa Cargo Line Paraguay SA, una entidad clave en el transporte marítimo del país, cuenta con navegantes que enfrentan condiciones laborales complejas, marcadas por demandas físicas, emocionales y sociales específicas del entorno marítimo. A pesar de su relevancia en la economía y la logística nacional, no existen estudios previos que aborden de manera integral las vivencias y percepciones de estos trabajadores respecto a su satisfacción laboral. La falta de información sobre este tema representa una brecha, ya que dificulta la implementación de políticas y estrategias organizacionales que promueven un entorno laboral saludable.

Diversos estudios internacionales han evidenciado que los factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo, como la remuneración, el liderazgo, el reconocimiento y las condiciones laborales, son determinantes en la percepción de satisfacción laboral (Herzberg, 1959; Locke, 1976). Sin embargo, estas investigaciones generalmente se centran en contextos terrestres, dejando un vacío en la comprensión de cómo estas variables se manifiestan en entornos marítimos, donde las dinámicas laborales son distintas. Esta situación subraya la necesidad de un análisis cualitativo que capture las experiencias subjetivas de los navegantes y su relación con el contexto laboral en el que operan.

En el caso específico de los navegantes de Cargo Line Paraguay, las condiciones laborales pueden generar tanto satisfacción como insatisfacción, dependiendo de factores como la calidad de vida a bordo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo profesional. Sin un diagnóstico adecuado de estas vivencias, las organizaciones enfrentan riesgos como la disminución de la

productividad, el aumento de la rotación y un impacto negativo en la salud mental de los empleados. Según Chiavenato (2015) un ambiente laboral desfavorable no solo afecta el desempeño individual, sino también la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos estratégicos.

A nivel nacional, existe una escasez de estudios cualitativos que analizan las experiencias de los trabajadores marítimos en Paraguay. Esta carencia limita la capacidad de las empresas para diseñar intervenciones efectivas que promuevan el bienestar de sus empleados.

La vida marítima implica condiciones laborales particulares que afectan no solo el desempeño físico, sino también el bienestar emocional y relacional de quienes se embarcan por largos períodos. En Paraguay, los navegantes de empresas como Cargo Line experimentan jornadas extensas lejos de sus familias, en entornos cerrados y bajo altos niveles de exigencia. Sin embargo, poco se sabe sobre cómo ellos perciben su satisfacción laboral, qué factores la condicionan y cómo viven emocionalmente su trabajo. Comprender estas experiencias resulta clave para diseñar intervenciones orientadas al bienestar y la retención del personal. Desde esta perspectiva, el presente estudio se propone acceder, mediante un enfoque fenomenológico, a los significados que los navegantes atribuyen a su trabajo en el entorno marítimo.

Por todo lo expuesto, surge la siguiente pregunta general que dirigirá la investigación:

¿Cuáles son las vivencias y percepciones de los navegantes de Cargo Line Paraguay respecto a su satisfacción laboral en el contexto marítimo durante el año 2025?

Y de esta se desprenden las siguientes preguntas específicas

- ¿Cuáles son los factores laborales que los navegantes perciben como generadores de satisfacción o insatisfacción en su trabajo a bordo?
- ¿Cuáles son las emociones y sentimientos predominantes de los navegantes relacionados con su experiencia laboral en el contexto marítimo?
- ¿Cuáles son las dinámicas de relaciones interpersonales entre los navegantes y otros colaboradores a bordo?
- ¿Cuáles son las expectativas y necesidades no satisfechas de los navegantes en relación con su trabajo?

### **Objetivos de investigación**

#### **Objetivo General**

Comprender las vivencias y percepciones de los navegantes de Cargo Line Paraguay respecto a su satisfacción laboral en el contexto marítimo durante el año 2025.

#### **Objetivos Específicos**

- Describir los factores laborales que los navegantes perciben como generadores de satisfacción o insatisfacción en su trabajo a bordo.
- Indagar las emociones y sentimientos predominantes de los navegantes relacionados con su experiencia laboral en el contexto marítimo.

- Interpretar las dinámicas de relaciones interpersonales entre los navegantes y otros colaboradores a bordo.
- Explorar las expectativas y necesidades no satisfechas de los navegantes en relación con su trabajo.

### **Justificación**

La presente investigación se justificó por la necesidad de comprender en profundidad las vivencias y percepciones de los navegantes de la empresa Cargo Line Paraguay en relación con su satisfacción laboral, considerando las particularidades de la vida marítima. Si bien la satisfacción laboral ha sido objeto de múltiples estudios en contextos laborales diversos, existe una notoria escasez de investigaciones cualitativas en el ámbito marítimo paraguayo, especialmente desde la perspectiva de los propios trabajadores.

El entorno de trabajo de los navegantes presenta características singulares: largos periodos de embarque, separación familiar, exigencias físicas y emocionales, condiciones de infraestructura variables, y una convivencia constante con el mismo grupo de personas. Estos factores, lejos de poder ser comprendidos solo desde variables cuantificables, requieren un abordaje que permita explorar los significados personales que los sujetos atribuyen a su experiencia laboral. En ese sentido, el enfoque cualitativo fenomenológico fue pertinente, ya que facilitó el acceso a las experiencias subjetivas y a la comprensión profunda de los factores que influyen positiva o negativamente en la satisfacción laboral de los participantes.

Este estudio también se justificó por su valor aplicado. Al acceder a las voces de los propios navegantes, se identificaron necesidades, fortalezas, tensiones y aspiraciones que pueden ser consideradas por la empresa para diseñar estrategias más humanas y contextualizadas en la gestión del bienestar laboral. Del mismo modo, los resultados pueden servir como base para futuras investigaciones, así como para el diseño de intervenciones organizacionales que atiendan tanto el desarrollo profesional como el equilibrio emocional de este grupo de trabajadores.

La investigación se justificó por su aporte ético y social, al ofrecer un espacio de expresión a un grupo frecuentemente invisibilizado, y al reconocer la importancia de generar conocimiento situado, que tenga impacto real en la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los navegantes.

### **Limitaciones**

Como toda investigación cualitativa, el presente estudio presenta ciertas limitaciones que es importante considerar al momento de interpretar sus resultados.

En primer lugar, la naturaleza interpretativa del enfoque cualitativo fenomenológico implica que los datos recolectados están sujetos a la interpretación del investigador, lo que puede introducir un grado de subjetividad tanto en el análisis como en las conclusiones. Si bien se adoptaron estrategias de rigor como la triangulación de fuentes y el uso de un diario de campo, es necesario reconocer que la comprensión de las vivencias de los participantes siempre está mediada por la perspectiva del investigador.

En segundo lugar, la recolección de datos cualitativos supuso un proceso exigente en términos de tiempo y recursos. La necesidad de coordinar entrevistas con los navegantes representó un desafío logístico, dado que muchos de ellos se encontraban embarcados durante extensos períodos, lo que limitó la disponibilidad y accesibilidad para su participación. Esto también pudo haber afectado la amplitud de la muestra.

Asimismo, existe la posibilidad de que algunos participantes no hayan expresado con total libertad sus opiniones o emociones, ya sea por temor a represalias laborales, por lealtad institucional o por el deseo de mantener una imagen profesional

positiva. Esta situación pudo haber influido en la autenticidad de algunos relatos, limitando la profundidad de la información obtenida.

Por último, debe señalarse que factores contextuales externos, tales como la situación económica nacional, las condiciones del mercado marítimo, y las políticas laborales vigentes, pueden incidir directamente en la satisfacción laboral de los navegantes, pero escapan del control del investigador. Aunque algunos de estos elementos fueron referenciados por los participantes, no fueron objeto central de análisis.

A pesar de estas limitaciones, el estudio logró cumplir con sus objetivos y aportar comprensiones valiosas sobre las vivencias laborales de los navegantes desde su propia perspectiva.

**Matriz de las categorías de análisis**

<b>Categoría de análisis</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Sub categorías</b>
Factores laborales	Aspectos relacionados con las condiciones del trabajo que influyen en la satisfacción o insatisfacción de los navegantes, como salario, beneficios y condiciones físicas del entorno laboral (Velaz, 2021).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones laborales</li> <li>- Remuneración</li> <li>- Oportunidades de desarrollo profesional</li> </ul>
Emociones y sentimientos laborales	Sentimientos predominantes experimentados por los navegantes durante su trabajo, que afectan su bienestar psicológico y percepción de satisfacción en el contexto marítimo (Salazar y Ospina, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrés</li> <li>- Motivación</li> <li>- Bienestar psicológico</li> </ul>
Relaciones interpersonales	Interacciones sociales entre los navegantes y sus compañeros o superiores, que influyen en la dinámica del trabajo en equipo y en el ambiente laboral a bordo (García, 2010).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Colaboración</li> <li>- Apoyo entre compañeros</li> </ul>
Expectativas y necesidades laborales	Percepciones de los navegantes sobre lo que esperan de su trabajo, incluyendo aspectos no satisfechos que afectan su satisfacción y bienestar (Boada, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expectativas laborales</li> <li>- Necesidades no cubiertas</li> <li>- Deseos de mejora en condiciones laborales</li> </ul>

## Metodología

La presente investigación es de tipo cualitativo, con un enfoque fenomenológico, ya que busca acceder a la experiencia vivida de los navegantes, explorando los significados que atribuyen a su trabajo. Este enfoque es adecuado para captar dimensiones emocionales, subjetivas y relacionales que no podrían ser comprendidas desde un enfoque cuantitativo o explicativo. Mediante entrevistas semiestructuradas y registros de campo, se busca dar voz a los navegantes y comprender cómo construyen su satisfacción laboral en un contexto laboral específico y exigente.

**Investigación Cualitativa:** Se orientan mediante el paradigma interpretativa, según el cual, la realidad social que estudiamos no es objetiva en tanto sujeta a las construcciones subjetivas individuales (Barón, 2021). La presente investigación cualitativa, enmarcada en el paradigma interpretativista, tiene como objetivo comprender las vivencias y percepciones de los navegantes de Cargo Line Paraguay respecto a su satisfacción laboral en el contexto marítimo durante el año 2024. A través de un estudio fenomenológico, se busca acceder a las experiencias subjetivas y significados que los navegantes atribuyen a su trabajo.

**Tipo de Estudio Fenomenológico:** Según Husserl (1998) es un paradigma que pretende explicar la naturaleza de las cosas, la esencia y la veracidad de los fenómenos (Fuster, 2019). A través del diseño de estudio fenomenológico, se realizará una inmersión profunda en las vivencias de los participantes, utilizando como herramienta principal la entrevista semiestructurada a profundidad.

Para analizar las vivencias y percepciones de los navegantes de Cargo Line Paraguay respecto a su satisfacción laboral, el análisis de contenido resulta el enfoque

más adecuado. Este método permite identificar, categorizar y describir de manera sistemática las experiencias y significados que los participantes atribuyen a su trabajo en el contexto marítimo. Al trabajar con datos provenientes de entrevistas semiestructuradas, el análisis de contenido facilita la extracción de temas centrales relacionados con factores como las condiciones laborales, emociones predominantes, relaciones interpersonales y expectativas laborales.

**Área de Estudio:** El estudio se realizó en la empresa Cargo Line Paraguay ubicada en la Ciudad de Luque.

**Muestra:** La muestra estuvo compuesta por seis navegantes de sexo masculino, seleccionados por muestreo intencional debido a su amplia experiencia en navegación marítima y su actual empleo en Cargo Line Paraguay S.A. La elección de participantes masculinos se justifica por la predominancia de hombres en esta profesión en el contexto paraguayo. Se buscó a participantes con diferentes rangos de edad (entre 23 y 45 años) y niveles de antigüedad en la empresa para obtener una visión más amplia de las experiencias y perspectivas. Este tipo de muestreo se justifica por la necesidad de obtener información profunda y detallada sobre la experiencia de los navegantes en una empresa de transporte marítimo. Al seleccionar intencionalmente a participantes con características específicas (género y rango de edad), se busca garantizar la diversidad de perspectivas y asegurar que la muestra sea representativa de los diferentes perfiles profesionales que coexisten en la empresa.

**Métodos, técnicas e instrumento para la recolección de datos:** Los datos se recolectaron mediante entrevistas semi-estructuradas, utilizando una guía de preguntas diseñada para explorar dimensiones referentes a distintas áreas relacionadas a la satisfacción laboral. El análisis de los datos se realizó mediante técnicas de codificación

y análisis temático, utilizando la codificación manual. Para garantizar la validez de los resultados, se adoptaron medidas rigurosas para proteger la confidencialidad de los participantes.

**Validez del instrumento - Pre-ensayo:** El pre-ensayo se realizó con tres jóvenes navegantes de Cargo Line Paraguay S.A, residentes en Asunción que no formaron parte de la muestra a investigar. De esta manera permitió ajustar el guion de la entrevista para asegurar la eficacia de las preguntas de entrevista.

**Procedimiento para la recolección de datos:** Para la recolección de datos en primer lugar se realizó el pedido de autorización al Gerente General de la empresa, y por ende a los colaboradores para que puedan participar con el debido permiso y de forma voluntaria en esta investigación.

**Gestión y análisis de datos:** La gestión de los datos se realizó por medio de las grabaciones durante la entrevista semi estructurada a los navegantes que participaron de la investigación; luego se procedió a la desgravación de las entrevistas, las mismas fueron transcritas en formato Word y se procedió a la elaboración de la codificación de los datos que se describen con los resultados según las dimensiones, categorías y sub categorías de análisis cualitativo, por último se procedió al análisis de los datos según la codificación de las dimensiones, categorías y sub categorías de análisis y se describen detalladamente el proceso de análisis de los datos obtenidos.

**Control de calidad:** El control de calidad se realizó verificando aleatoriamente las grabaciones de la entrevista semi estructurada para comprobación y seguridad de la interpretación de las desgravaciones.

### **Aspectos Éticos**

**Principio de Beneficencia:** Este estudio de investigación beneficia a navegantes de la empresa Cargo Line de entre 23 y 45 años de edad que participaron en esta investigación.

**Principio de Justicia:** En este estudio de investigación cada participante obtuvo la misma posibilidad y derecho de expresar sus opiniones, sin discriminación alguna.

**Principio de Respeto:** En este estudio de investigación se respetó a las personas que participaron durante la entrevista semi estructurada y se mantuvo confidencialidad y anonimato de las personas.

### **Análisis e interpretación de los datos**

Una vez concluida la recolección de datos a través de entrevistas, se procedió a un riguroso análisis cualitativo. Este proceso se inició con la transcripción verbatim de las entrevistas, asegurando así una representación fiel de las respuestas de los participantes.

Posteriormente, se llevó a cabo un análisis en profundidad de cada transcripción, identificando inicialmente códigos abiertos que reflejaban los conceptos y ideas más relevantes expresados por los participantes. A partir de estos códigos abiertos, se construyeron categorías y subcategorías más abstractas mediante un proceso de codificación axial, permitiendo así una mayor sistematización de la información.

Para garantizar la validez de los hallazgos, se implementó la técnica de memberchecking. Esto implicó presentar los resultados preliminares a los participantes para que corroboraran si las interpretaciones realizadas coincidían con sus experiencias y perspectivas.

Finalmente, se realizó un análisis temático reflexivo, el cual permitió identificar los temas emergentes que subyacían en los datos. Mediante la triangulación metodológica, se compararon los resultados obtenidos con teorías relevantes en el campo, fortaleciendo así la solidez de las conclusiones. Asimismo, se empleó la triangulación de datos, comparando la información proveniente de diferentes fuentes y casos, lo que permitió identificar patrones y tendencias más robustas.

**Características de la Población**

<b>Unidad de análisis</b>	<b>Descripción</b>
C1	Es una persona de sexo masculino de 45 años de edad, que lleva 7 años trabajando como mariner.
C2	Es una persona de sexo masculino de 28 años de edad, que lleva 4 años y dos meses trabajando como mariner.
C3	Es una persona de sexo masculino de 29 años de edad, que lleva 6 años trabajando como mariner.
C4	Es una persona de sexo masculino de 25 años de edad, que lleva 3 años trabajando como mariner.
C5	Es una persona de sexo masculino de 28 años de edad, que lleva 4 años y medio trabajando como engrasador.
C6	Es una persona de sexo masculino de 33 años de edad, que lleva 2 años y medio trabajando como cocinero.

## Codificación, Análisis e interpretación

Categoría 1	Subcategorías	Temas recurrentes	Citas representativas
<b>Factores Laborales (FL)</b>	<p>Condiciones Laborales (FL-CL).</p> <p>Remuneración (FL-R)</p> <p>Oportunidades de Desarrollo Profesional (FL-ODP)</p>	<p>Diferencias entre embarcaciones, Provisión parcial de recursos, Percepción de seguridad como responsabilidad compartida. (FL-CL).</p> <p>Satisfacción relativa con el salario, percepción de desigualdad frente a la carga y el riesgo. (FL-R)</p> <p>Reconocimiento de oportunidades internas de crecimiento y realización personal. (FL-ODP)</p>	<p><b>Subcategoría 1: Condiciones Laborales (FL-CL)</b></p> <p><i>C1: “Lo que respecta a las herramientas enfocadas al trabajo siempre se proveyó, lo primordial siempre hay.”</i></p> <p><i>C2: “Depende de cada barco, los barcos nuevos son chicos, los otros barcos son más grandes y podés movilizarte tranquilamente y con seguridad.”</i></p> <p><i>C4: “Podría haber más herramientas o equipos en mejor estado que faciliten el trabajo.”</i></p> <p><i>C6: “En un 95%, faltaría algunos utensilios y elementos.”</i></p> <p><i>C2 (Seguridad): “En ningún lugar es seguro... siempre hay peligro, hay que cuidarse entre los compañeros y uno mismo.”</i></p> <p><i>C1 (Seguridad): “Es segura si vos te cuidás, hay ciertos protocolos, usar los elementos de seguridad.”</i></p> <p><b>Subcategoría 2: Remuneración (FL-R)</b></p> <p><i>C1: “Sí, cumple las expectativas, está acorde a lo que espero.”</i></p> <p><i>C2: “No cumple, excepto cuando hay plus por limpieza.”</i></p> <p><i>C4: “No cumple, podría mejorar un poco.”</i></p> <p><i>C6: “No del todo, siempre esperando un poco más.”</i></p>

			<p>C3: <i>“Considero que mi salario no es justo por el cargo de Pilotín relevante.”</i></p> <p>C4 (justicia salarial): <i>“Debería ser acorde al tiempo que le dedicamos y al riesgo que nos enfrentamos.”</i></p> <p>C6: <i>“Tiene que ser un poco más por la responsabilidad y el grado de exigencia de la tripulación.”</i></p> <p><b>Subcategoría 3: Oportunidades de Desarrollo Profesional (FL-ODP)</b></p> <p>C1: <i>“Me dio oportunidades para crecer personal y profesionalmente.”</i></p> <p>C2: <i>“Comencé acá en la empresa, se me da la oportunidad para crecer.”</i></p> <p>C4: <i>“Ya depende de cada uno.”</i></p> <p>C6: <i>“Por las oportunidades que van surgiendo.”</i></p> <p>C1 (logros personales): <i>“Desde que entré crecí profesionalmente y personalmente por las oportunidades que recibí.”</i></p> <p>C3: <i>“Claramente todos mis objetivos... faltan, pero estoy en proceso.”</i></p> <p>C5: <i>“Estoy donde quiero estar hoy en día, en lo que siempre me propuse.”</i></p> <p>C6: <i>“Estoy logrando de a poco, siempre con el objetivo de lograr más cosas.”</i></p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Categoría 2</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Temas recurrentes</b>	<b>Citas representativas</b>
<b>Emociones y sentimiento</b>	Estrés (ESL-E). Motivación	Aislamiento prolongado y sobrecarga de tareas	<b>Subcategoría 1: Estrés (ESL-E)</b> C1: <i>“En algunos casos, cuando tengo</i>

<p><b>s laborales (ESL)</b></p>	<p>(ESL-M). Bienestar Psicológico (ESL-BP).</p>	<p>que generan estrés.</p> <p>Estrés por viajes largos y por falta de cooperación del equipo.</p> <p>Vínculo familiar que influye en el bienestar emocional.</p> <p>Distancia de los seres queridos como factor de malestar emocional.</p> <p>La pasión por la profesión y el deseo de superación sostiene la motivación.</p> <p>Esforzarse por crecer profesionalmente.</p> <p>El trabajo es significativo y fuente de orgullo.</p> <p>Reconocimiento del valor individual dentro del funcionamiento de la empresa.</p> <p>Bienestar psicológico atendido parcialmente.</p> <p>A apoyo emocional, Falta atención a la salud mental.</p> <p>Beneficios para el bienestar físico y emocional, pero no</p>	<p><i>muchas cosas que hacer y no tengo ayuda de los compañeros.”</i></p> <p><i>C2: “Sí, por el ambiente laboral y el trabajo en sí cuando no hay compañerismo.”</i></p> <p><i>C3: “Sí, cuando no puedo estar con mi familia, cuando hay algún problema.”</i></p> <p><i>C5: “A veces, por el tiempo de embarque, cuando es largo, cuando se pasa los 90 días.”</i></p> <p><i>C6: “Sí, a veces cuando el viaje es largo, cuando hay problemas familiares.”</i></p> <p><i>C4 (contrapunto positivo): “No, porque hago lo que me gusta.”</i></p> <p><b>Subcategoría 2: Motivación (ESL-M)</b></p> <p><i>C1: “Me siento motivado a pesar de ciertas circunstancias, tengo que dar mi mayor esfuerzo y compromiso.”</i></p> <p><i>C2: “Sí, para crecer como persona, para llegar a ser alguien profesional como oficial más adelante.”</i></p> <p><i>C3: “Sí, me motiva las ganas de salir adelante, que estoy logrando mis objetivos con los que soñaba.”</i></p> <p><i>C4: “Sí, en la mayor parte del tiempo, me motiva salir adelante, crecer profesionalmente.”</i></p> <p><i>C5: “Me motiva mucho la profesión, estoy creciendo personal y profesionalmente.”</i></p> <p><i>C6: “Sí, por las oportunidades que me brinda la empresa.”</i></p> <p><b>Pregunta sobre Sentido del trabajo:</b></p> <p><i>C1: “Sí, apporto lo que puedo a la empresa, siento que es significativo.”</i></p> <p><i>C2: “Es importante, porque en ese</i></p>
---------------------------------	-----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>siempre suficientes.</p>	<p><i>lapso que estás trabajando estás aprendiendo y eso te va a servir para más adelante.”</i></p> <p><i>C4: “Siento que todos los colaboradores somos clave para que todo salga bien.”</i></p> <p><i>C5: “Es significativo porque apporto para que la empresa crezca.”</i></p> <p><i>C6: “Soy parte importante para ellos por el cargo que ocupo.”</i></p> <p><b>Pregunta sobre Beneficios para el bienestar:</b></p> <p><i>C1: “La alimentación es para gorditos, están enviando caminadoras, que nos beneficia, mental cuando se tiene tiempo de pasar con la familia.”</i></p> <p><i>C3: “Sí, recibo beneficios que me ayudan en mi bienestar y el de mi familia.”</i></p> <p><i>C4: “Sí, con buena alimentación y equipos para realizar ejercicios.”</i></p> <p><i>C6: “El beneficio de aprender y preparar alimentación saludable para la tripulación.”</i></p> <p><b>Pregunta sobre Bienestar emocional:</b></p> <p><i>C1: “Siento que sí, las veces que solicité tiempos libres, se me concedió los permisos correspondientes.”</i></p> <p><i>C2: “No siempre.”</i></p> <p><i>C4: “Siempre están atentos si nos pasa algo, recibimos atención.”</i></p> <p><i>C5: “Siempre me dan el apoyo cuando necesito.”</i></p> <p><i>C6: “Me están facilitando todo para mi trabajo y eso impacta directamente en mi bienestar emocional.”</i></p>
--	--	-----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Categoría 3	Subcategorías	Temas recurrentes	Citas representativas
<b>Relaciones interpersonales (RI)</b>	Comunicación (RI-C). Colaboración (RI-CB). Apoyo entre compañeros (RI-AEC).	<p>Comunicación efectiva que facilita la convivencia y el desempeño laboral.</p> <p>Comunicación fluida con superiores, aunque no siempre entre compañeros.</p> <p>El clima interpersonal varía según el grupo de trabajo.</p> <p>Armonía y buen trato.</p> <p>Conflictos o tensiones.</p> <p>Colaboración clave para el buen funcionamiento del equipo.</p> <p>Comodidad al ayudar y recibiendo apoyo.</p> <p>Apoyo mutuo entre compañeros constantemente.</p> <p>Cohesión del equipo influye</p> <p>Experiencia emocional del trabajo.</p> <p>Equipos colaborativos y empáticos generan mayor satisfacción.</p>	<p><b>Subcategoría 1: Comunicación</b></p> <p><i>C1: “Entre mis compañeros actuales es complicada la situación, con mis superiores sí hay buena comunicación.”</i></p> <p><i>C2: “A veces con los superiores se puede hablar fluidamente, te enseñan, con los compañeros la comunicación es clara y efectiva.”</i></p> <p><i>C3: “Sí, me llevo muy bien con los compañeros y oficiales.”</i></p> <p><i>C4: “Siempre se respetan las vías de comunicación, nos ayudamos para que haya buen entendimiento.”</i></p> <p><i>C5: “Considero que sí, porque hay buena comunicación entre nosotros.”</i></p> <p><i>C6: “Trato de llevarme de la mejor manera con todos, tener una comunicación fluida entre todos.”</i></p> <p><b>Subcategoría 2: Colaboración</b></p> <p><i>C1: “Me siento cómodo, trato de apoyar en lo que puedo para mejorar la embarcación o la gestión de la embarcación.”</i></p> <p><i>C2: “Puedo hablar fluidamente sin temor a que me digan algo o me cuestionen.”</i></p> <p><i>C3: “Me siento cómodo porque veo que soy útil y puedo aportar mucho con ellos.”</i></p> <p><i>C4: “Me siento cómodo al dar mis opiniones y ayudar a los nuevos.”</i></p> <p><i>C5: “Trabajamos en equipo, nunca</i></p>

			<p><i>tuve problemas.”</i></p> <p><i>C6: “También recibo ayuda y apoyo por parte del equipo.”</i></p> <p><b>Subcategoría 3: Apoyo entre compañeros</b></p> <p>Pregunta sobre Ayuda mutua:</p> <p><i>C1: “No, porque los compañeros solo piensan en sí mismos.”</i></p> <p><i>C2: “Sí, actualmente en el remolcador en el que estoy sí hay colaboración entre los compañeros.”</i></p> <p><i>C3: “Sí, nos llevamos muy bien para trabajar en equipo y lograr nuestros objetivos.”</i></p> <p><i>C4: “Sí, porque es una pieza fundamental del trabajo en equipo para que salga todo bien.”</i></p> <p><i>C5: “Sí fomenta, porque hay ayuda mutua y colaboración entre los compañeros.”</i></p> <p><i>C6: “Sí, el ambiente fomenta porque nos entendemos y nos ayudamos.”</i></p> <p>Pregunta sobre Respaldo ante dificultades:</p> <p><i>C1: “Cuando las situaciones están complicadas se siente el apoyo de manera obligada.”</i></p> <p><i>C2: “Tengo respaldo de los compañeros, nos ayudamos entre sí.”</i></p> <p><i>C3: “Sí, me siento respaldado porque siento el apoyo de los compañeros.”</i></p> <p><i>C4: “Siempre tratamos de estar juntos y respaldarnos durante el trabajo.”</i></p> <p><i>C5: “Nos sabemos escuchar entre compañeros y oficiales.”</i></p> <p><i>C6: “Siempre recibo ayuda de lo que</i></p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<i>pido, recibo apoyo.”</i>
--	--	--	-----------------------------

<b>Categoría 4</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Temas recurrentes</b>	<b>Citas representativas</b>
<b>Expectativas y Necesidades Laborales (ENL)</b>	<p>Expectativas Laborales (ENL-EL).</p> <p>Necesidades no cubiertas (ENL-NNC).</p> <p>Deseos de Mejora en Condiciones Laborales (ENL-DMCL).</p>		<p><b>Subcategoría 1: Expectativas Laborales</b></p> <p><i>C1: “Me falta mucho todavía por aprender.”</i></p> <p><i>C2: “Trato de hacer mi trabajo lo mejor posible, que se me vea como persona proactiva.”</i></p> <p><i>C3: “Lograr a ser oficial en la empresa, que la empresa me tenga en cuenta cuando llegue ese momento.”</i></p> <p><i>C4: “Que me tengan más en cuenta, que me den más oportunidades.”</i></p> <p><i>C5: “Siempre aprender algo nuevo, todos los días.”</i></p> <p><i>C6: “Ir creciendo y aprendiendo cada día más.”</i></p> <p><i>C1: “Sí, considero que cumple porque como persona me ayudó a madurar, a ser más responsable y profesionales pienso que la empresa me está apoyando para seguir creciendo.”</i></p> <p><i>C2: “Cumple, hago cosas que no pensé que iba a hacer, cumple con mis expectativas.”</i></p> <p><i>C3: “Cumple con mis expectativas, personales y profesionales porque estoy creciendo como profesional y logrando mis objetivos personales.”</i></p> <p><i>C4: “Sí, cumple con mis expectativas porque estoy creciendo profesionalmente y por sobre todo</i></p>

			<p><i>aprendiendo más cada día.”</i></p> <p><i>C5: “Cumple, porque era lo que esperaba, me gusta mi trabajo.”</i></p> <p><i>C6: “Cumple, por lo que voy haciendo día a día siempre con la misión de aprender y dar lo mejor.”</i></p> <p><b>Subcategoría 2: Necesidades no cubiertas</b></p> <p><i>C1: “Podría hacerse una reunión entre los compañeros para avanzar en las responsabilidades de cada uno, que cumpla cada uno con su responsabilidad.”</i></p> <p><i>C2: “Que nos tengan en cuenta en el tiempo de bajarnos, el tiempo de embarque es largo cuando sobrepasa los 90 días.”</i></p> <p><i>C3: “Mejorar los camarotes, el baño, las camas, la infraestructura del remolcador para que sea más comfortable.”</i></p> <p><i>C4: “Más herramientas de trabajo, mejor infraestructura, más capacitaciones, reducir tiempo de trabajo/embarque.”</i></p> <p><i>C5: “El tiempo de embarque, cuando se pasan los 90 días ya no rendís al 100%.”</i></p> <p><i>C6: “Dentro de la cocina la infraestructura se puede mejorar.”</i></p> <p><b>Subcategoría 3: Deseos de mejora en condiciones laborales</b></p> <p><i>C1: “Más responsabilidad de parte de los compañeros y algunos superiores, apoyo, que se involucren en cumplir las responsabilidades que tienen.”</i></p> <p><i>C2: “Seguro Médico Privado/Entrega de insumos como colchones, frazadas para que el lugar de descanso sea más</i></p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p><i>confortable, mejora de equipos, instalaciones con mejores condiciones para el buen descanso y el uso adecuado.”</i></p> <p><i>C3: “Seguro Médico Privado/Tiempo de embarque/Remuneración.”</i></p> <p><i>C4: “Mejora de infraestructura/Reducir tiempo de embarque/Mejora salarial.”</i></p> <p><i>C5: “Seguro Médico Privado/Mejora del salario/Tiempo de embarque.”</i></p> <p><i>C6: “Capacitaciones en Seguridad/Seguro Médico Privado/Mejora del salario.”</i></p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Discusión

Con base en las entrevistas semiestructuradas y registros de campo, se presenta la discusión de los datos en relación con los objetivos específicos del estudio fenomenológico “Vivencias y percepciones sobre la satisfacción laboral en la vida marítima de los navegantes de Cargo Line Paraguay durante el año 2025”.

**Objetivo específico 1: Describir los factores laborales que los navegantes perciben como generadores de satisfacción o insatisfacción en su trabajo a bordo.**

Los factores laborales que más inciden en la satisfacción o insatisfacción de los navegantes se centran en tres dimensiones: condiciones laborales, remuneración y oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a las condiciones laborales, la mayoría de los participantes manifestaron que cuentan con las herramientas básicas para realizar su trabajo, aunque algunos señalaron que estas podrían mejorarse en calidad y cantidad:

“Podría haber más herramientas o equipos en mejor estado que faciliten el trabajo.” (C4)

“En un 95%, faltaría algunos utensilios y elementos.” (C6)

Respecto a la seguridad laboral, existe conciencia de los riesgos inherentes a la vida marítima, lo cual condiciona la percepción de seguridad:

“En ningún lugar es seguro... siempre hay peligro, hay que cuidarse entre los compañeros y uno mismo.” (C2)

En lo relacionado a la remuneración, se evidencia una percepción dividida. Mientras algunos la consideran adecuada:

“Sí, cumple las expectativas, está acorde a lo que espero.” (C1)

otros sienten que no compensa los riesgos y la carga laboral:

“No cumple, podría mejorar un poco.” (C4)

“Tiene que ser un poco más por la responsabilidad y el grado de exigencia de la tripulación.” (C6)

Finalmente, en cuanto al desarrollo profesional, todos los navegantes reconocen que han tenido oportunidades de crecimiento y que la empresa les ha facilitado experiencias de formación:

“Me dio oportunidades para crecer personal y profesionalmente.” (C1)

Entre los elementos más influyentes se destacan el salario, los beneficios adicionales y las condiciones físicas del entorno laboral. Según Velaz (2021), estos factores inciden directamente en el bienestar psicológico y físico de los navegantes, quienes, al desarrollar sus funciones en entornos aislados y de alta exigencia, requieren condiciones laborales adecuadas para mantener un desempeño óptimo.

**Objetivo específico 2: Indagar las emociones y sentimientos predominantes de los navegantes relacionados con su experiencia laboral en el contexto marítimo.**

Las emociones predominantes en la vida a bordo se vinculan principalmente al estrés, la motivación y el bienestar psicológico.

El estrés es una constante asociada a factores como la carga de trabajo, la duración de los embarques y la separación familiar:

“Sí, por el ambiente laboral y el trabajo en sí cuando no hay compañerismo.”

(C2)

“Sí, a veces cuando el viaje es largo, cuando hay problemas familiares.” (C6)

Sin embargo, muchos también reportan una alta motivación, especialmente ligado a la posibilidad de crecer profesionalmente y sentirse útiles dentro del sistema:

“Sí, me motiva las ganas de salir adelante, que estoy logrando mis objetivos con los que soñaba.” (C3)

“Me motiva mucho la profesión, estoy creciendo personal y profesionalmente.” (C5)

Además, el trabajo se percibe como significativo para sus vidas:

“Siento que todos los colaboradores somos clave para que todo salga bien.”

(C4)

Respecto al bienestar psicológico, los beneficios ofrecidos por la empresa como permisos, alimentación, y equipos recreativos son valorados, aunque su impacto no es homogéneo:

“Siento que sí, las veces que solicité tiempos libres, se me concedió los permisos correspondientes.” (C1)

“No siempre.” (C2)

**Objetivo específico 3: • Interpretar las dinámicas de relaciones interpersonales entre los navegantes y otros colaboradores a bordo.**

Las relaciones interpersonales se desarrollan en un ambiente donde la comunicación, colaboración y el apoyo mutuo son claves para la satisfacción laboral.

La comunicación con superiores es valorada positivamente:

“Siempre se respetan las vías de comunicación, nos ayudamos para que haya buen entendimiento.” (C4)

En contraste, la relación entre compañeros puede ser más ambigua:

“Entre mis compañeros actuales es complicada la situación...” (C1)

La mayoría refiere sentirse cómodo colaborando con sus pares y destaca la dinámica de equipo:

“Trabajamos en equipo, nunca tuve problemas.” (C5)

“También recibo ayuda y apoyo por parte del equipo.” (C6)

Respecto al apoyo emocional, las opiniones también varían:

“Sí, nos llevamos muy bien para trabajar en equipo y lograr nuestros objetivos.”  
(C3)

“Cuando las situaciones están complicadas se siente el apoyo de manera obligada.”  
(C1)

Esto refleja que la experiencia relacional a bordo puede ser positiva, pero depende en gran medida del grupo humano asignado a cada embarcación.

**Objetivo específico 4: Explorar las expectativas y necesidades no satisfechas de los navegantes en relación con su trabajo.**

Los navegantes tienen altas expectativas de crecimiento y expresan múltiples necesidades no cubiertas, principalmente relacionadas con condiciones laborales.

Las expectativas giran en torno al aprendizaje continuo, el ascenso laboral y el reconocimiento:

“Lograr a ser oficial en la empresa, que la empresa me tenga en cuenta cuando llegue ese momento.” (C3)

En cuanto a necesidades, destacan reiteradamente el deseo de mejoras en la infraestructura, reducción del tiempo de embarque y acceso a seguro médico privado:

“Que nos tengan en cuenta en el tiempo de bajarnos, el tiempo de embarque es largo cuando sobrepasa los 90 días.” (C2)

“Mejorar los camarotes, el baño, las camas...” (C3)

“Capacitaciones en Seguridad/Seguro Médico Privado/Mejora del salario.” (C6)

Estas carencias afectan tanto el bienestar físico como emocional y limitan la percepción de satisfacción plena.

### **Conclusión**

El presente estudio cualitativo, de enfoque fenomenológico, permitió analizar en profundidad las vivencias y percepciones de los navegantes de Cargo Line Paraguay respecto a su satisfacción laboral, respondiendo de forma directa al objetivo general de la investigación.

En relación con el primer objetivo específico, se describieron los factores laborales que los navegantes perciben como generadores tanto de satisfacción como de insatisfacción. Entre ellos, se destacan condiciones laborales en general adecuadas, aunque con necesidades de mejora en infraestructura, equipamientos y duración de los embarques. La remuneración es vista como justa por algunos y como insuficiente por otros, dependiendo del cargo y las responsabilidades. No obstante, se valora de manera positiva la existencia de oportunidades de desarrollo profesional, lo que constituye un elemento motivador importante.

Respecto al segundo objetivo, se indagaron las emociones y sentimientos predominantes asociados a la experiencia laboral. Los participantes expresaron emociones mixtas: satisfacción y orgullo por la profesión, pero también estrés por la carga de trabajo, la distancia familiar y el tiempo prolongado de embarque. A pesar de estas tensiones, se observaron niveles significativos de motivación y sentido del trabajo, así como esfuerzos institucionales parciales para promover el bienestar emocional.

El tercer objetivo fue alcanzado al interpretar las dinámicas de relaciones interpersonales a bordo. En la mayoría de los casos, los navegantes manifestaron una convivencia positiva, con una comunicación efectiva y un ambiente de colaboración y apoyo mutuo. Sin embargo, también se registraron situaciones puntuales de conflictos o falta de compromiso entre algunos compañeros.

Finalmente, el cuarto objetivo fue cumplido al explorar las expectativas y necesidades no satisfechas de los navegantes. Entre las principales demandas emergieron: la reducción del tiempo de embarque, la mejora de los espacios de descanso, el acceso a seguro médico privado, capacitaciones constantes, y una mayor equidad en la distribución de responsabilidades y beneficios.

El estudio revela que la satisfacción laboral de los navegantes es un fenómeno multidimensional que combina elementos estructurales, emocionales y relacionales. Comprender estas vivencias desde la perspectiva de los propios protagonistas brinda herramientas fundamentales para implementar mejoras organizacionales orientadas al bienestar, la motivación y la retención del personal marítimo.

### **Recomendaciones**

Se recomienda a futuros investigadores que deseen profundizar el tema, puedan:

Analizar si existen diferencias significativas en la satisfacción laboral entre trabajadores de navieras nacionales e internacionales que ayuden a identificar factores contextuales que influyan en la percepción del bienestar laboral.

Combinar métodos cualitativos y cuantitativos para obtener tanto datos medibles como experiencias subjetivas que permitan comprender el contexto humano del trabajo del sector naviero.

**Bibliografía**

- Álvarez, E., Vargas, A., y Martínez, C. (2022). Escala de Medición de Satisfacción Laboral. *Revista de Humanidades*, 2(1), 13-21.  
<http://journals.eagora.org/revHUMAN/article>
- Barón, A. (2021). *Guía de elaboración de Trabajos de Culminación de Carreras de grado y programas de postgrado*. APA 7º edición. UTIC.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Doi:  
<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229.  
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 4(2). [www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm](http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm)
- García, L., y Martínez, (2007) Satisfacción Laboral del Personal de Salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 15(2), 63-72.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. John Wiley & Sons.

Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. *Manual de psicología industrial y organizacional*, 1(1), 1297-1349.

Salazar, L., y Ospina, Y. (2019). Satisfacción Laboral y Desempeño. *Revista de la Universidad Pontificia Bolivariana*, 6(1), 47-67.

[https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Velaz, M. (2021). *Cuáles son los factores que mejoran la satisfacción laboral en los empleados/as del sector de la moda.*

<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/129146/7/mariaveelazTFM0221memoria.pdf>

## Anexo

### Entrevista para navegantes

#### 1. Ficha para la recolección de datos

**Nombre y Apellido:**

**Edad:**

**Cargo:**

**Antigüedad:**

#### 2. Guía de preguntas para la entrevista

##### Objetivo:

- ✓ Analizar las vivencias y percepciones de los navegantes de Cargo Line Paraguay respecto a su satisfacción laboral en el contexto marítimo durante el año 2025.

1. ¿Consideras que las condiciones de tu lugar trabajo (espacio físico, equipo, herramientas) son adecuados para realizar tu trabajo de manera eficiente?
2. ¿Consideras que tu área de trabajo es segura y libre de riesgos laborales?
3. ¿La remuneración que recibes cumple tus expectativas?
4. ¿Consideras que tu salario es justo para las responsabilidades que tienes?
5. ¿Crees que tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa?
6. ¿Has logrado tus objetivos personales y profesionales trabajando en esta empresa?
7. ¿Sientes que tu trabajo te genera estrés?
8. ¿Sientes que tu trabajo impacta positiva o negativamente en tu salud mental?
9. ¿Consideras que hay una atención adecuada a la salud y seguridad en el trabajo?
10. ¿Te sientes motivado para dar tu mayor esfuerzo en el trabajo?
11. ¿Sientes que el trabajo que realizas es significativo?
12. ¿Recibes beneficios que promueven tu bienestar físico y mental?
13. ¿Sientes que tu bienestar emocional está siendo atendido adecuadamente dentro de la organización?
14. ¿Consideras que la comunicación entre tus compañeros y superiores es clara y efectiva?

15. ¿Sientes que tus ideas y sugerencias son escuchadas por tus compañeros y superiores?
16. ¿Te sientes cómodo colaborando con tus compañeros de equipo?
17. ¿Consideras que hay un ambiente de colaboración en tu equipo?
18. ¿Consideras que tu ambiente de trabajo fomenta la ayuda mutua entre los compañeros?
19. ¿Te sientes respaldado por tus compañeros cuando enfrentas dificultades o situaciones complicadas en tu labor?
20. ¿Cuáles son tus expectativas en cuanto a las tareas y responsabilidades que desempeñas en tu puesto?
21. ¿Considera que su trabajo actual cumple con sus expectativas personales y profesionales? ¿Por qué?
22. ¿Qué aspectos podrían tomarse en cuenta para mejorar tu bienestar en el entorno de trabajo?
23. Cita algunas condiciones que te gustaría que mejoren en tu entorno de trabajo y que impactarían positivamente en tu desempeño.
24. ¿En general, te sientes satisfecho con tu trabajo? ¿Por qué?

**Transcripción de entrevistas**

**Categoría 1:** Factores Laborales.

**Subcategoría 1:** Condiciones Laborales.

**Pregunta 1: ¿Considera que las condiciones de su lugar trabajo (espacio físico, equipo, herramientas) son adecuados para realizar su trabajo de manera eficiente?**

C1: Si, en todo momento, lo que respecta a las herramientas enfocadas al trabajo siempre se proveyó, lo primordial siempre hay.

C2: Depende de cada barco, los barcos nuevos son chicos, los otros barcos son más grandes y puedes movilizarte tranquilamente y con seguridad.

C3: Si, para mí son adecuados para los trabajos que hacemos.

C4: Si, en su mayoría. Porque podría haber más herramientas o equipos en mejor estado que faciliten el trabajo.

C5: Si, me parece adecuado me siento muy cómodo con el equipo, con la infraestructura del remolcador.

C6: Si, en un 95%, faltaría algunos utensilios y elementos.

**Pregunta 2: ¿Considera que su área de trabajo es segura y libre de riesgos laborales?**

C1: Es segura si vos te cuidas, hay ciertos protocolos, usar los elementos de seguridad.

C2: En ningún lugar es seguro, sea la barcaza o dentro del remolcador siempre hay peligro, hay que cuidarse entre los compañeros y uno mismo, usar los Epis.

C3: Muy seguro, desde que entre nunca tuve problemas.

C4: En gran parte, porque se pueden mejorar ciertos aspectos.

C5: Considero seguro, hay todos los equipos de protección en un 80%.

C6: Si, utilizando todo el equipo de protección que nos proveen.

**Subcategoría 2:** Remuneración.

**Pregunta 3: ¿La remuneración que recibe cumple sus expectativas?**

C1: Si, cumple las expectativas, está acorde a lo que espero.

C2: No cumple, excepto cuando hay plus por limpieza.

C3: Si, cumple mis expectativas.

C4: No cumple, podría mejorar un poco.

C5: Ahora sí, cumple mis expectativas.

C6: No del todo, siempre esperando un poco más.

**Pregunta 4: ¿Consideras que tu salario es justo para las responsabilidades que tienes?**

C1: Si, es justo, es una responsabilidad grande salvaguardar los documentos del remolcador y las barcazas, encuadra en lo que uno hace.

C2: Como marintero sí, cuando uno tiene cargo el salario debe ser mas por el tiempo embarcado y el riesgo que implica el trabajo.

C3: Considero que mi salario no es justo por el cargo de Pilotín relevante.

C4: En un 80%, porque debería ser acorde al tiempo que le dedicamos y al riesgo que nos enfrentamos, así como la responsabilidad que tenemos.

C5: A partir de ahora sí, me siento conforme con eso.

C6: Tiene que ser un poco más por la responsabilidad y el grado de exigencia de la tripulación.

**Subcategoría 3: Oportunidades de Desarrollo Profesional**

**Pregunta 5: ¿Cree que tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa?**

C1: Si, bastante, pienso que en este tiempo en la empresa me dio oportunidades para crecer personal y profesionalmente.

C2: Si, comencé acá en la empresa, se me da la oportunidad para crecer en lo profesional y en lo personal.

C3: Si, por las oportunidades que se nos da para rendir.

C4: Si, en su totalidad porque ya depende de cada uno.

C5: Si, porque la empresa me brinda las oportunidades.

C6: Si, por las oportunidades que van surgiendo.

**Pregunta 6: ¿Ha logrado sus objetivos personales y profesionales trabajando en esta empresa?**

C1: Si, desde que entre crecí profesionalmente y personalmente por las oportunidades que recibí.

C2: Si, aprendí muchas cosas en lo laboral y profesional, todos los días se aprende, nunca es rutinario.

C3: Si, claramente todos mis objetivos, faltan, pero estoy en proceso.

C4: En el tiempo transcurrido estoy donde quiero estar, personal y profesionalmente.

C5: Si, he logrado mis objetivos, estoy donde quiero estar hoy en día, en lo que siempre me propuse.

C6: Estoy logrando de a poco, siempre con el objetivo de lograr más cosas.

**Categoría 2:** Emociones y Sentimientos Laborales.

**Subcategoría 1:** Estrés.

**Pregunta 7: ¿Siente que su trabajo le genera estrés?**

C1: En algunos casos, cuando tengo muchas cosas que hacer y no tengo ayuda de los compañeros.

C2: Si, por el ambiente laboral y el trabajo en si cuando no hay compañerismo.

C3: Si, cuando no puedo estar con mi familia, cuando hay algún problema.

C4: No, porque hago lo que me gusta.

C5: A veces, por el tiempo de embarque, cuando es largo, cuando se pasa los 90 días.

C6: Si, a veces cuando el viaje es largo, cuando hay problemas familiares.

**Pregunta 8: ¿Siente que su trabajo impacta positiva o negativamente en su salud mental?**

C1: En estos momentos en el Santa María me estresé demasiado por la sobrecarga de trabajo, trato de sobrellevar eso como puedo.

C2: Negativamente en ocasiones cuando hay tensión con algunas personas que están mucho tiempo embarcados, el ambiente se vuelve tenso.

C3: Impacta positivamente, porque me gusta mi trabajo, era lo que soñaba.

C4: Creo que en parte negativamente por el hecho de estar lejos de la familia.

C5: Impacta positivamente porque me gusta mi profesión.

C6: En un punto intermedio, lo negativo por el estrés que a veces genera, positivo por el crecimiento a nivel personal y laboral.

**Pregunta 9: ¿Considera que hay una atención adecuada a la salud y seguridad en el trabajo?**

C1: Si, en ese sentido no me quejo, estamos avanzando en cuanto a seguridad.

C2: Falta un poco más de apoyo y seguimiento a la salud mental.

C3: Si, tenemos medicamentos a bordo, hay atención a la parte de seguridad, se provee lo que uno necesita.

C4: Si, nos prestan todos los medios para cuidar la salud.

C5: Si, tenemos todos los beneficios por el tema de salud y seguridad.

C6: Si, dentro de los parámetros normales en ambos casos.

### **Subcategoría 2: Motivación.**

#### **Pregunta 10: Se siente motivado para dar su mayor esfuerzo en el trabajo?**

C1: Me siento motivado a pesar de ciertas circunstancias, tengo que dar mi mayor esfuerzo y compromiso.

C2: Si, para crecer como persona, para llegar a ser alguien profesional como oficial más adelante.

C3: Si, me motiva las ganas de salir adelante, que estoy logrando mis objetivos con los que soñaba.

C4: Si, en la mayor parte del tiempo, me motiva salir adelante, crecer profesionalmente.

C5: Me siento motivado, me motiva mucho la profesión, estoy creciendo personal y profesionalmente.

C6: Si, por las oportunidades que me brinda la empresa.

### **Subcategoría 3: Bienestar Psicológico.**

#### **Pregunta 11: ¿Siente que el trabajo que realiza es significativo?**

C1: Si, apporto lo que puedo a la empresa, siento que es significativo.

C2: Es importante, porque en ese lapso que estás trabajando estas aprendiendo y eso te va a servir para más adelante.

C3: Si, porque se todo lo que puedo aportar como marinero para que la empresa crezca.

C4: Si, considero que es una gran ayuda al país y a la empresa siento que todos los colaboradores somos clave para que todo salga bien.

C5: Es significativo porque apporto para que la empresa crezca.

C6: Si, por lo que significa la tripulación, soy parte importante para ellos por el cargo que ocupo.

**Pregunta 12: ¿Recibes beneficios que promueven tu bienestar físico y mental?**

C1: Algunas veces, la alimentación es para gorditos, están enviando caminadoras, que nos beneficia, mental cuando se tiene tiempo de pasar con la familia.

C2: En lo físico podría ser el beneficio de equipos para realizar ejercicios y mental el beneficio del plus por limpieza de barcasas.

C3: Si, recibo beneficios que me ayudan en mi bienestar y el de mi familia.

C4: Si, con buena alimentación y equipos para realizar ejercicios.

C5: Si, las oportunidades que la empresa me da.

C6: El beneficio de aprender y preparar alimentación saludable para la tripulación.

**Pregunta 13: ¿Siente que su bienestar emocional está siendo atendido adecuadamente dentro de la organización?**

C1: Siento que sí, las veces que solicite tiempos libres, se me concedió los permisos correspondientes.

C2: No siempre.

C3: Si, siempre fueron atendidos adecuadamente.

C4: Si, siempre están atentos si nos pasa algo, recibimos atención.

C5: Si, siempre me dan el apoyo cuando necesito.

C6: Si, me están facilitando todo para mi trabajo y eso impacta directamente en mi bienestar emocional.

**Categoría 3:** Relaciones Interpersonales

**Subcategoría 1:** Comunicación.

**Pregunta 14: ¿Considera que la comunicación entre sus compañeros y superiores es clara y efectiva?**

C1: Entre mis compañeros actuales es complicada la situación, con mis superiores si hay buena comunicación.

C2: A veces con los superiores se puede hablar fluidamente, te enseñan, con los compañeros la comunicación es clara y efectiva.

C3: Si, me llevo muy bien con los compañeros y oficiales.

C4: Si, siempre se respeta las vías de comunicación, nos ayudamos para que haya buen entendimiento.

C5: Considero que sí, porque hay buena comunicación entre nosotros.

C6: Si, porque trato de llevarme de la mejor manera con todos, tener una comunicación fluida entre todos.

**Pregunta 15: ¿Sientes que tus ideas y sugerencias son escuchadas por tus compañeros y superiores?**

C1: En algunos casos si se tienen en cuenta por ambas partes.

C2: En los casos de oficiales si se tienen en cuenta, a veces con los compañeros no nos ponemos de acuerdo.

C3: Si, cuando le digo a los oficiales que se necesita algo ellos piden que se provea.

C4: Si, son escuchadas, se tienen en cuenta y se hacen cambios si implican riesgos.

C5: Considero que sí, porque cuando sugiero algo mis ideas son tenidas en cuenta.

C6: Si, son escuchadas, se tienen en cuenta mis ideas.

**Subcategoría 2: Colaboración.**

**Pregunta 16: ¿Se siente cómodo colaborando con sus compañeros de equipo?**

C1: Si, me siento cómodo, trato de apoyar en lo que puedo para mejorar la embarcación o la gestión de la embarcación.

C2: Si, puedo hablar fluidamente sin temor a que me digan algo o me cuestionen.

C3: Si, me siento cómodo porque veo que soy útil y puedo aportar mucho con ellos de lo que tengo conocimiento.

C4: Si, me siento cómodo al dar mis opiniones y ayudar a los nuevos.

C5: Me siento cómodo en mi lugar de trabajo, trabajamos en equipo, nunca tuve problemas.

C6: Si, porque también recibo ayuda y apoyo por parte del equipo.

**Pregunta 17: ¿Consideras que hay un ambiente de colaboración en tu equipo?**

C1: Por momentos sí, porque hay algunos que quieren imponer su forma de ser sin seguir la línea del equipo.

C2: Si, hay buena colaboración, cada uno da de su parte como compañeros que somos.

C3: Si, todos nos ayudamos para lograr los objetivos.

C4: Si, en todos los lugares donde me toco ir siempre hubo buen ambiente, respeto y cumplimiento de las responsabilidades.

C5: Si, trabajamos en equipo, nos llevamos bien.

C6: Si, porque todos tratamos de hacer lo mejor y ayudar.

**Subcategoría 3:** Apoyo entre compañeros.

**Pregunta 18: ¿Considera que su ambiente de trabajo fomenta la ayuda mutua entre los compañeros?**

C1: No, porque los compañeros solo piensan en sí mismos.

C2: Si, actualmente en el remolcador en el que estoy si hay colaboración entre los compañeros.

C3: Si, nos llevamos muy bien para trabajar en equipo y lograr nuestros objetivos.

C4: Si, porque es una pieza fundamental del trabajo en equipo para que salga todo bien.

C5: Si fomenta, porque hay ayuda mutua y colaboración entre los compañeros.

C6: Si, el ambiente fomenta porque nos entendemos y nos ayudamos.

**Pregunta 19: ¿Se siente respaldado por sus compañeros cuando enfrenta dificultades o situaciones complicadas en su labor?**

C1: Cuando las situaciones están complicadas se siente el apoyo de manera obligada.

C2: Tengo respaldo de los compañeros, nos ayudamos entre sí, para realizar el trabajo de manera eficiente.

C3: Si, me siento respaldado porque siento el apoyo de los compañeros.

C4: Si, siempre tratamos de estar juntos y respaldarnos durante el trabajo.

C5: Me siento respaldado, nos sabemos escuchar entre compañeros y oficiales.

C6: Si, siempre recibo ayuda de lo que pido, recibo apoyo.

**Categoría 4:** Expectativas y Necesidades Laborales

**Subcategoría 1:** Expectativas Laborales.

**Pregunta 20: ¿Cuáles son tus expectativas en cuanto a las tareas y responsabilidades que desempeñas en tu puesto?**

CI: Me falta mucho todavía por aprender.

C2: Trato de hacer mi trabajo lo mejor posible, que se me vea como persona proactiva.

C3: Lograr a ser oficial en la empresa, que la empresa me tenga en cuenta cuando llegue ese momento.

C4: Que me tengan más en cuenta, que me den más oportunidades.

C5: Siempre aprender algo nuevo, todos los días.

C6: Ir creciendo y aprendiendo cada día más.

**Pregunta 21: ¿Considera que su trabajo actual cumple con sus expectativas personales y profesionales? ¿Por qué?**

C1: Si, considero que cumple porque como persona me ayudo a madurar, a ser más responsable y profesionales pienso que la empresa me está apoyando para seguir creciendo.

C2: Cumple, hago cosas que no pensé que iba a hacer, cumple con mis expectativas.

C3: Cumple con mis expectativas, personales y profesionales porque estoy creciendo como profesional y logrando mis objetivos personales.

C4: Si, cumple con mis expectativas porque estoy creciendo profesionalmente y por sobre todo aprendiendo más cada día.

C5: Cumple, porque era lo que era lo que esperaba, me gusta mi trabajo.

C6: Cumple, por lo que voy haciendo día a día siempre con la misión de aprender y dar lo mejor.

**Subcategoría 2:** Necesidades no cubiertas.

**Pregunta 22: ¿Qué aspectos podrían tomarse en cuenta para mejorar tu bienestar en el entorno de trabajo?**

C1: Podría hacerse una reunión entre los compañeros para avanzar en las responsabilidades de cada uno, que cumpla cada uno con su responsabilidad.

C2: Que nos tengan en cuenta en el tiempo de bajarnos, el tiempo de embarque es largo cuando sobrepasa los 90 días.

C3: Mejorar los camarotes, el baño, las camas, la infraestructura del remolcador para que sea más confortable.

C4: Más herramientas de trabajo, mejor infraestructura, más capacitaciones, reducir tiempo de trabajo/embarque.

C5: El tiempo de embarque, cuando se pasan los 90 días ya no rendís al 100%.

C6: Dentro de la cocina la infraestructura se puede mejorar.

**Subcategoría 3:** Deseos de mejora en condiciones laborales.

**Pregunta 23:** Cita algunas condiciones que te gustaría que mejoren en tu entorno de trabajo y que impactarían positivamente en tu desempeño.

C1: Mas responsabilidad de parte de los compañeros y algunos superiores, apoyo, que se involucren en cumplir las responsabilidades que tienen.

C2: Seguro Médico Privado/ Entrega de insumos como colchones, frazadas para que el lugar de descanso sea más confortable, mejora de equipos, instalaciones con mejores condiciones para el buen descanso y el uso adecuado.

C3: Seguro Médico Privado/ Tiempo de embarque/ Remuneración.

C4: Mejora de infraestructura/Reducir tiempo de embarque/Mejora Salarial.

C5: Seguro Médico Privado/Mejora del Salario/ Tiempo de embarque.

C6: Capacitaciones en Seguridad/ Seguro Médico Privado/ Mejora del Salario.

**Pregunta 24:** ¿En general, te sientes satisfecho con tu trabajo? ¿Por qué?

C1: Me siento satisfecho, muy satisfecho, porque creo que cumplo con lo que se espera de mí.

C2: Me siento satisfecho porque estoy aprendiendo cada día mas para lograr mis objetivos personales y profesionales.

C3: Yo estoy muy satisfecho con mi trabajo, porque es lo que me gusta y la empresa me ayuda a crecer y nunca tuve problemas, la empresa pone todo de su parte para mi crecimiento,

C4: En su mayoría, hay aspectos que se pueden mejorar.

C5: En general me siento satisfecho, porque estoy cumpliendo todas mis metas y objetivos.

C6: Me siento muy satisfecho porque hasta el momento siento que estoy haciendo bien mi trabajo y no recibo quejas.