



ANEP



UTU

DIRECCIÓN GENERAL
DE EDUCACIÓN
TÉCNICO PROFESIONAL



TÍTULO DEL TRABAJO

**Estrés profesional y deterioro de la salud laboral de los funcionarios
portuarios públicos del Puerto de Montevideo en 2025**

PARA OPTAR

EL TÍTULO DE INGENIERO TECNOLÓGICO PREVENCIONISTA

PRESENTADO POR:

TNLGO. PREV. JORGE VIOLA

TUTOR:

PROF. TÉC. PREV. VICENTE CATAROZZI

ORIENTADOR TÉCNICO EXTERNO:

WALTER REQUENA

MONTEVIDEO, URUGUAY

2025

DEDICATORIA

¡¡A la paciencia de mi nena linda!! ¡¡Mi Julietita!!, a mi papá, mi compañero que ya no está hace 33 años, pero que siempre está guiando!! Y a la cabeza de Till Lindemann, que desencadenó "Übers Meer", y en ella mi devoción en cuerpo y alma a mi "Mortician Girl". Y a mi amado Rampla Juniors, ¡al cual amo con mi vida!

¡¡¡VOLVEREMOS!!!

AGRADECIMIENTOS

A mis compañeros de clase, por tantas horas de estudio, de compartir tristezas y alegrías, y siempre al firme como los bueyes.

A mis profesores por las enseñanzas dadas tan útiles para las diferentes materias, pero más aun para la vida misma, mi homenaje será eterno para ustedes, gracias por permitirme amar esta profesión.

...Creí en el amor, creí en la amistad

Creí que fuerza no me iba a faltar

De todo lo creído, me creí saber

Que todo es, creer o no creer

Mi credo – ALMAFUERTE – Trillando la fina.

INDICE

Introducción.....	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción de la situación problemática	5
1.2 Formulación del problema o pregunta de investigación.....	6
1.3 Objetivos de la investigación	7
1.3.1 Objetivo General.....	7
1.4 Objetivos Específicos.....	7
1.5 Justificación de la investigación.....	8
1.6.1 Viabilidad de la investigación.....	10
1.7 Limitaciones.....	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Antecedentes de la investigación	11
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	11
2.1.2 Antecedentes nacionales	13
2.2 Bases teóricas.....	14
2.2.1 Estrés profesional en trabajadores portuarios	14
2.2.2 Salud laboral en trabajadores portuarios.....	15
2.2.3 Postura del investigador	17
2.3 Definición de términos básicos	18
2.4 Hipótesis.....	19
2.4.1 Hipótesis de investigación	19
2.4.2 Hipótesis nula.....	19
2.5 Variables	20
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	23
3.1 Enfoque y tipo de investigación.....	23
3.2 Nivel y diseño de investigación.....	23
3.3 Población y muestra	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Recolección de la información	25
3.5.1. Descripción de técnicas e instrumentos	26
3.5.3 Observación	28
3.5.4. Entrevista.....	28
3.5.6. Uso de los instrumentos.....	31
3.7. Cronograma	33

3.8. Presupuesto	35
Capítulo IV – ANÁLISIS DE LOS DATOS	37
4.1 Análisis de la población encuestada	37
4.1.1 Análisis de datos sociodemográficos	37
4.1.2 Dimensiones.....	56
4.2 Observación.	68
Tabla 17– Observación de informantes seleccionados.....	68
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN	77
6.1 Coincidencias con investigaciones previas	77
6.2.1 Sobrecarga y desorganización laboral.....	79
6.2.2 Ambiente psicosocial deteriorado.	79
6.2.3 Inseguridad frente al cambio tecnológico.....	79
6.3 Efectos del estrés profesional sobre la salud laboral	80
6.4 Aportes y relevancia del estudio	81
6.5 Limitaciones del estudio	82
LISTA DE REFERENCIAS.....	88
ANEXOS	
ANEXO A MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	90

INDICE DE TABLAS.....	
TABLA 1 Jornada laboral.....	44
TABLA 2 Descansos.....	45
TABLA 3 Apoyo.....	46
TABLA 4 Conflictos.....	47
TABLA 5 Incertidumbre laboral.....	48
TABLA 6 Información.....	49
TABLA 7 Dolor muscular.....	50
TABLA 8 Cansancio físico.....	51
TABLA 9 Ansiedad.....	52
TABLA 10 Estado de ánimo.....	53
TABLA 11 Concentración.....	54
TABLA 12 Productividad.....	55
TABLA 13 Correlación D2 y D5.....	56
TABLA 14 Correlación entre D3 y D6	59
TABLA 15 Correlación D1 – D4.....	62
TABLA 16 Correlación V1 – V2	65
TABLA 17 Observación de informantes seleccionados.....	68
TABLA 18 Entrevista semi estructurada – Tópico: carga laboral diaria.....	70
TABLA 19 Entrevista semi estructurada – Tópico: carga semanal.....	71
TABLA 20 Entrevista semi estructurada – Tópico: Distribución de tareas y horarios.....	71
TABLA 21 Entrevista semi estructurada – Tópico: ausentismo.....	72
TABLA 22 Entrevista semi estructurada – Tópico: causas del estrés y el ausentismo.....	72

INDICE DE FIGURAS	
FIGURA 1 Encuesta	91
FIGURA 2 Operalización de variables	21
FIGURA 3 Cronograma de actividades	35
FIGURA 4 Presupuesto	36
FIGURA 5 Género	37
FIGURA 6 Edad	37
FIGURA 7 Horas extra	39
FIGURA 8 Hijos o personas a cargo	40
FIGURA 9 Turnos de trabajo	41
FIGURA 10 Nivel educativo	42
FIGURA 11 Jornada laboral	44
FIGURA 12 Descansos	45
FIGURA 13 Apoyo	46
FIGURA 14 Conflictos	47
FIGURA 15 Incertidumbre laboral	48
FIGURA 16 Información	49
FIGURA 17 Dolor muscular	50
FIGURA 18 Cansancio físico	51
FIGURA 19 Ansiedad	52
FIGURA 20 Estado de ánimo	53
FIGURA 21 Concentración	54
FIGURA 22 Productividad	55
FIGURA 23 Grafico matriz de correlaciones entre D2 y D5	57
FIGURA 24 Grafico matriz de correlaciones entre D3 y D6	60
FIGURA 25 Gráfico matriz de correlaciones entre D1 y D4	63
FIGURA 26 Gráfico matriz de correlaciones entre V1 y V2	66

Resumen

Objetivo: analizar la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral en funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo (ANP) en 2025. Metodología: enfoque cuantitativo con apoyo cualitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional y transversal; se aplicó una encuesta tipo Likert a 24 trabajadores y se complementó con entrevistas semiestructuradas y observación. Resultados: se identificó que la sobrecarga laboral, las fallas de comunicación, el ambiente psicosocial y la conducción jerárquica se asocian con manifestaciones de desgaste físico, emocional y funcional, evidenciando un fenómeno de carácter multidimensional.

Palabras clave: estrés profesional, deterioro de la salud laboral, trabajadores portuarios, riesgos psicosociales, sector público.

ABSTRACT

Objective: To analyze the relationship between occupational stress and the deterioration of occupational health among public port workers at the Port of Montevideo (ANP) in 2025. Methodology: A quantitative approach with qualitative support was adopted, using a non-experimental, descriptive-correlational, cross-sectional design. A five-point Likert-type survey was administered to 24 workers and complemented with semi-structured interviews and direct observation. Results: Work overload, communication failures, the psychosocial work environment, and hierarchical leadership were found to be associated with manifestations of physical, emotional, and functional wear, indicating a multidimensional phenomenon.

Keywords: occupational stress, deterioration of occupational health, port workers, psychosocial risks, public sector.

Introducción

El puerto constituye uno de los ámbitos laborales más complejos y exigentes dentro del sector público del país. En él convergen factores operativos, organizacionales, culturales y tecnológicos que configuran un entorno de trabajo altamente demandante, donde las exigencias físicas y mentales se presentan de forma constante. En este contexto, los funcionarios portuarios públicos desempeñan tareas esenciales para la operativa y la soberanía nacional, enfrentando presiones de tiempo, turnos extensos, sobrecarga laboral y condiciones ambientales que pueden incidir negativamente en su bienestar integral.

En los últimos años, la temática del estrés profesional y su relación con el deterioro de la salud laboral ha adquirido creciente relevancia en el campo de la salud ocupacional, especialmente en sectores estratégicos como el portuario. La actividad portuaria exige una disponibilidad permanente, adaptabilidad a los cambios tecnológicos y una coordinación continua entre múltiples actores, lo que incrementa la probabilidad de exposición a riesgos psicosociales. Estos riesgos, frecuentemente invisibilizados, impactan directamente en la calidad de vida del trabajador, en su desempeño y en la eficacia de la organización.

En el caso del Puerto de Montevideo, la realidad laboral de los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos (ANP) combina elementos característicos del trabajo portuario tradicional —como el esfuerzo físico, la presión operativa y las jornadas prolongadas— con desafíos contemporáneos vinculados a la modernización, la logística, la automatización y la reducción de personal. Esta combinación genera tensiones que inciden tanto en el clima laboral como en las

manifestaciones de desgaste físico y mental de quienes se desempeñan en este entorno.

Diversos estudios internacionales evidencian que el sector portuario presenta una alta prevalencia de riesgos psicosociales, expresados en fatiga, trastornos del sueño, irritabilidad, conflictos interpersonales y desmotivación. Sin embargo, a nivel nacional persiste un vacío de investigaciones que aborden específicamente la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral en funcionarios portuarios públicos, lo que justifica la necesidad de profundizar en esta problemática desde una perspectiva científica.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral de los funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo en el año 2025. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo con apoyo de técnicas cualitativas, bajo un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La investigación incluye la aplicación de encuestas tipo Likert, entrevistas semiestructuradas a informantes clave y observación directa en distintas áreas del puerto, lo que permite obtener una visión integral del fenómeno estudiado.

La relevancia de este trabajo radica en que sus resultados permiten comprender la magnitud y el impacto del estrés profesional en el ámbito portuario público, así como identificar factores organizacionales que potencian o atenúan el deterioro de la salud laboral. A su vez, el estudio aporta evidencia útil para la gestión institucional, ofreciendo insumos para la formulación de estrategias preventivas, programas de bienestar laboral y mejoras en los procesos de comunicación y liderazgo dentro de la ANP.

Finalmente, esta investigación contribuye al conocimiento académico en el campo de la salud ocupacional y los riesgos psicosociales, respondiendo a la necesidad de generar información actualizada y contextualizada sobre un sector clave para el país. Comprender el vínculo entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral permitirá no solo mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios portuarios, sino también fortalecer la eficiencia operativa y la sostenibilidad humana del sistema portuario público.

En cuanto a la estructura del documento, el Capítulo I presenta el planteamiento del problema y los objetivos; el Capítulo II desarrolla el marco teórico; el Capítulo III describe el marco metodológico; el Capítulo IV expone el análisis de datos; el Capítulo V presenta los resultados; el Capítulo VI discute los hallazgos; y los Capítulos VII y VIII incluyen las conclusiones y recomendaciones, respectivamente.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

La situación laboral de los trabajadores portuarios públicos del Puerto de Montevideo se ve condicionada por múltiples factores que inciden negativamente en el deterioro de su salud laboral, manifestándose en dimensiones físicas, mentales y sociales. Desde una perspectiva cultural, el entorno portuario se caracteriza por una fuerte masculinización, lo que condiciona las formas de relación interpersonal, la expresión emocional y los mecanismos de resolución de conflictos, favoreciendo en muchos casos la normalización del malestar y la sobrecarga laboral.

En el plano económico, la creciente demanda de la actividad portuaria impone ritmos intensos de trabajo, incrementando la presión operativa y reduciendo los márgenes de recuperación física y mental de los trabajadores. Esta dinámica contribuye a la acumulación de fatiga y al aumento de las exigencias laborales cotidianas.

Desde el punto de vista social, los turnos rotativos, las jornadas extendidas y la ubicación periférica del puerto tienden a generar aislamiento respecto de los vínculos personales y del acceso a servicios urbanos esenciales, lo que impacta negativamente en el equilibrio entre la vida laboral y personal.

En el ámbito tecnológico, los procesos de modernización y automatización requieren una adaptación constante a nuevas maquinarias, sistemas y procedimientos operativos. Esta exigencia permanente puede generar tensión, inseguridad y sensación de obsolescencia laboral, especialmente en contextos donde la capacitación resulta insuficiente o desigual.

Por último, desde una perspectiva normativa, se identifica un vacío legal significativo en relación con la regulación específica de los riesgos psicosociales en el trabajo portuario, lo que limita la implementación de políticas preventivas adecuadas y deja a los trabajadores expuestos a factores de riesgo poco visibilizados.

Al contrastar esta realidad con el ideal de un entorno laboral seguro, saludable y debidamente regulado, se evidencia una brecha que da origen a la presente investigación. En este marco, se propone analizar la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral de los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos del Puerto de Montevideo en el año 2025.

1.2 Formulación del problema o pregunta de investigación

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2014), la pregunta de investigación constituye una formulación clara, concisa y específica de aquello que el investigador busca describir, analizar o explicar. Esta orienta el desarrollo del estudio, delimitando su alcance y guiando la selección del enfoque metodológico, las técnicas de recolección de datos y el análisis de la información. Para que cumpla adecuadamente su función, la pregunta de investigación debe ser clara, factible y pertinente al contexto en el que se desarrolla el estudio.

En función de lo expuesto, la presente investigación se plantea la siguiente pregunta:

¿Cómo se relaciona el estrés profesional con el deterioro de la salud laboral de los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos del Puerto de Montevideo en el año 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

Para Hernández Sampieri (1998) “en primer lugar, es necesario establecer qué pretende la investigación, es decir, cuáles son sus objetivos”. Los objetivos deben expresarse con claridad para evitar posibles desviaciones en el proceso de investigación y deben ser susceptibles de alcanzarse (Rojas 1981)

1.3.1 *Objetivo General*

Analizar la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral de los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos del Puerto de Montevideo en el año 2025.

1.4 Objetivos Específicos

1.4.1 *Objetivo específico 1*

Analizar la relación entre la carga laboral y las manifestaciones de deterioro físico en los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos del Puerto de Montevideo.

1.4.2 *Objetivo específico 2*

Analizar la relación entre el ambiente psicosocial y las manifestaciones de deterioro mental y emocional en los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos del Puerto de Montevideo.

1.4.3 *Objetivo específico 3*

Analizar la relación entre la inseguridad laboral y el deterioro del desempeño profesional de los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos del Puerto de Montevideo.

1.4.4 *Objetivo específico 4*

Identificar y analizar las conductas asociadas al estrés profesional y al deterioro de la salud laboral en los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos del Puerto de Montevideo.

1.4.5 *Objetivo específico 5*

Describir la percepción e interpretación que los funcionarios portuarios públicos tienen respecto al estrés profesional y al deterioro de la salud laboral en su entorno de trabajo.

1.5 Justificación de la investigación

El presente proyecto reviste relevancia académica y social al abordar una problemática actual y significativa dentro del campo de la salud ocupacional: el estrés profesional y su relación con el deterioro de la salud laboral en el ámbito portuario público. El Puerto de Montevideo constituye un nodo estratégico para la actividad económica y logística del país, operando de manera continua las 24 horas del día durante los 365 días del año, lo que expone a sus trabajadores a exigencias operativas permanentes y a múltiples factores de riesgo psicosocial.

La comprensión de cómo el estrés profesional se asocia con el deterioro de la salud laboral de los funcionarios portuarios resulta fundamental para identificar condiciones organizacionales que afectan negativamente el desempeño, el

bienestar y la sostenibilidad del trabajo. En este sentido, el estudio aporta evidencia empírica sobre una realidad laboral poco explorada a nivel nacional, contribuyendo a cubrir un vacío de información en el sector portuario público.

Desde una perspectiva institucional, los resultados de la investigación podrán constituir un insumo relevante para la Administración Nacional de Puertos, favoreciendo el diseño de estrategias preventivas, programas de gestión del estrés y acciones orientadas a la mejora del clima laboral, la comunicación organizacional y el liderazgo.

Finalmente, el trabajo adquiere valor científico al contribuir al desarrollo del conocimiento en materia de riesgos psicosociales y salud ocupacional, ofreciendo información contextualizada que puede servir de base para futuras investigaciones e intervenciones en el ámbito portuario, promoviendo entornos de trabajo más saludables, seguros y sostenibles.

1.6 Importancia de la investigación

Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2022) señalan que la investigación permite ampliar el conocimiento en áreas específicas y descubrir fenómenos que impulsan el progreso científico. Asimismo, destacan que un aspecto central del proceso investigativo es la correcta formulación del problema, ya que, a partir de este, y considerando el contexto y las necesidades del estudio, se selecciona el enfoque metodológico más adecuado —cuantitativo, cualitativo o mixto— para su abordaje.

1.6.1 Viabilidad de la investigación

La investigación es viable en tanto se cuenta con acceso al contexto portuario, disponibilidad de fuentes bibliográficas, apoyo institucional y acompañamiento académico. Además, se dispone de los recursos humanos, materiales y temporales para desarrollar las distintas fases del proyecto, garantizando su ejecución.

1.7 Limitaciones

Entre las posibles limitaciones se encuentra la dificultad para acceder a la totalidad de los trabajadores debido a la modalidad rotativa del trabajo portuario, así como la posibilidad de que las respuestas obtenidas en entrevistas o encuestas estén condicionadas por temores vinculados a represalias institucionales. También podrían surgir limitaciones en cuanto al tiempo disponible para la aplicación de instrumentos durante la operativa portuaria.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Según Arias (2012), los antecedentes de investigación permiten identificar los avances existentes sobre un tema determinado, así como reconocer enfoques teóricos, metodológicos y resultados relevantes, situando el aporte del nuevo estudio en relación con investigaciones previas. En este sentido, los antecedentes constituyen un marco de referencia que facilita la comparación y el análisis crítico de los hallazgos obtenidos.

En el presente trabajo se abordan estudios nacionales e internacionales vinculados al estrés profesional y al deterioro de la salud laboral, con especial énfasis en contextos portuarios y en el sector público. El análisis de estos antecedentes permite contextualizar la problemática investigada, identificar vacíos de conocimiento a nivel local y fundamentar la pertinencia de la presente investigación en el ámbito portuario público.

2.1.1 Antecedentes internacionales

Encalada y Torres (2022) desarrollaron un estudio en la terminal portuaria de Guayaquil donde identificaron la influencia de los riesgos psicosociales sobre el desempeño laboral. Los autores concluyen que la sobrecarga de trabajo y la presión organizacional se asocian directamente con la disminución del rendimiento y la afectación de la salud mental de los trabajadores.

Cardoso et al. (2014), en Brasil, analizaron los agentes estresores y la manifestación del estrés entre trabajadores portuarios avulsos —aquellos sin vínculo

laboral fijo—, concluyendo que, la inestabilidad, la sobrecarga física y la inseguridad económica constituyen factores clave del estrés. Los autores señalan que estas condiciones se agravan en contextos donde predominan la precariedad y la falta de reconocimiento.

Cézar-Vaz et al. (2016) también estudiaron a trabajadores portuarios brasileños, observando una fuerte asociación entre la fatiga, la exposición continua a riesgos físicos y la aparición de síntomas psicósomáticos. Los hallazgos mostraron que los trabajadores con mayores niveles de estrés reportaban más dolencias musculares y trastornos del sueño.

Saavedra y Campos (2016), en Chile, abordaron los riesgos psicosociales en empresas del área portuaria, destacando cómo la reorganización del trabajo, la flexibilidad laboral y la presión por productividad impactan negativamente en la salud física y mental de los trabajadores. Los autores enfatizan que el estrés laboral debe ser tratado como un riesgo profesional más, al igual que los riesgos físicos o químicos.

Finalmente, Queiróz, Lara y Mariano (2015) analizaron la salud de los estibadores del Puerto de Lisboa, encontrando una alta prevalencia de problemas musculoesqueléticos y síntomas relacionados con el estrés crónico, producto de jornadas extensas, condiciones ambientales adversas y escasa participación en la toma de decisiones.

En conjunto, estos estudios evidencian que el entorno portuario representa un espacio de trabajo con múltiples factores estresores: exigencias físicas, presión

temporal, riesgos psicosociales y baja percepción de control sobre las tareas, los cuales afectan directamente el bienestar integral de los trabajadores.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En Uruguay no se han identificado investigaciones específicas que aborden de manera directa la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral en trabajadores portuarios públicos. No obstante, existen estudios desarrollados en otros sectores productivos que aportan antecedentes relevantes para el análisis de los riesgos psicosociales y las condiciones de trabajo en contextos laborales complejos.

En este sentido, Pucci (2002), en su estudio sobre los riesgos en los procesos de trabajo de la industria de la construcción uruguaya, señala que los procesos de precarización laboral, tercerización y el aumento de los mecanismos de control institucional generan entornos de elevado estrés, incidiendo negativamente en las manifestaciones de desgaste físico y mental de los trabajadores.

Por su parte, Nión (2012), en su investigación sobre la construcción social del riesgo laboral en trabajadores de la industria forestal uruguaya, describe cómo la incorporación de nuevas tecnologías y la intensificación de las exigencias de productividad modificaron los hábitos laborales y las relaciones sociales, dando lugar a tensiones organizacionales y a un incremento de la percepción del riesgo y del malestar laboral.

Ambos autores coinciden en que los riesgos laborales no se limitan exclusivamente a las condiciones físicas del trabajo, sino que incluyen dimensiones organizativas, sociales y culturales que inciden directamente en el estrés profesional

y en el deterioro de la salud laboral. Estos aportes resultan relevantes para el presente estudio, en tanto permiten establecer paralelismos con la realidad del trabajo portuario público, caracterizado por altos niveles de exigencia operativa, presión temporal y complejidad organizacional.

2.2 Bases teóricas

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2014) señalan que el marco teórico constituye el sustento conceptual de la investigación, al integrar los conocimientos previos, enfoques teóricos y antecedentes relevantes que orientan el estudio y permiten interpretar los resultados obtenidos. Su función principal es delimitar conceptualmente las variables analizadas y fundamentar el enfoque metodológico adoptado.

En el presente trabajo, las bases teóricas se organizan en torno a dos ejes fundamentales: el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral, considerando su interrelación en el contexto del trabajo portuario público. El desarrollo de estos ejes permite comprender cómo las exigencias laborales, los factores organizacionales y los riesgos psicosociales influyen en el desgaste físico, mental y funcional de los trabajadores, proporcionando un marco interpretativo para el análisis de la realidad laboral de los funcionarios del Puerto de Montevideo.

2.2.1 Estrés profesional en trabajadores portuarios

De acuerdo con la Comisión Europea (2002), el estrés laboral es el conjunto de respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales que se desencadenan cuando las exigencias del trabajo superan los recursos personales del trabajador.

Cardoso et al. (2014) demostraron que, en los puertos, las jornadas prolongadas, la presión por rendimiento y la inseguridad contractual son fuentes principales de estrés. Saavedra y Campos (2016) agregan que el cambio tecnológico y la intensificación del trabajo generan una sensación de descontrol, afectando la capacidad de adaptación del trabajador.

En el contexto portuario nacional, el estrés profesional se manifiesta a través de síntomas físicos (dolores musculares, fatiga, insomnio) y psicológicos (irritabilidad, desmotivación, ansiedad). Estos efectos se ven potenciados por la falta de personal, el ruido ambiental prolongado, la rotación de turnos y los conflictos interpersonales derivados de jerarquías rígidas y comunicación deficiente.

El modelo de Karasek y Theorell (1990) sobre demanda-control-apoyo resulta especialmente pertinente: plantea que el estrés surge cuando las exigencias laborales son altas y el trabajador dispone de poco control o apoyo social. Este enfoque permite comprender cómo los funcionarios portuarios públicos enfrentan un desequilibrio entre responsabilidades por encima de su nivel y autonomía, generando desgaste físico y emocional.

2.2.2 Salud laboral en trabajadores portuarios

La salud laboral, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), se define como el estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en relación con su actividad laboral, más allá de la mera ausencia de enfermedad. Este enfoque integra tres dimensiones fundamentales: la prevención de riesgos, la promoción de ambientes de trabajo saludables y la adaptación del trabajo a las capacidades y necesidades del ser humano.

No obstante, en contextos laborales altamente exigentes, como el ámbito portuario, estas condiciones ideales suelen verse comprometidas por la presencia de múltiples factores de riesgo. Vogel (s.f.) identifica como aspectos prioritarios la organización del trabajo, el entorno físico y el reconocimiento del esfuerzo laboral, elementos que en el sector portuario se manifiestan a través de la exposición a condiciones ambientales adversas —ruido, polvo, humedad—, la sobrecarga física y las presiones organizacionales derivadas de la dinámica operativa.

En esta línea, Cezar-Vaz et al. (2016) sostienen que la salud ocupacional en el sector marítimo-portuario requiere políticas activas de prevención que contemplen la ergonomía, la participación de los trabajadores y el apoyo psicológico, dado el impacto que las condiciones laborales tienen sobre el desgaste físico y mental. Asimismo, Barrera Lagos (2018) subraya la importancia de abordar los riesgos psicosociales, tales como la falta de control sobre la tarea, la ambigüedad de rol y la presión por productividad, como componentes centrales de la gestión preventiva.

Desde esta perspectiva, la salud laboral en el trabajo portuario debe comprenderse como un fenómeno multidimensional, en el que el bienestar del trabajador se encuentra condicionado por factores materiales, organizacionales y sociales. Cuando estas condiciones resultan desfavorables y se sostienen en el tiempo, pueden dar lugar a procesos de deterioro de la salud laboral, expresados en fatiga, malestar físico, afectación emocional y disminución del desempeño, aspectos que constituyen el foco central del presente estudio.

2.2.3 Postura del investigador

Desde una perspectiva integral, el estrés profesional no puede comprenderse únicamente como una respuesta individual del trabajador, sino como el resultado de dinámicas organizacionales y culturales inadecuadas, que se desarrollan en el ámbito laboral portuario público. Estas dinámicas incluyen formas de organización del trabajo, estilos de liderazgo, canales de comunicación y estructuras jerárquicas que influyen directamente en la experiencia cotidiana de los trabajadores.

En este sentido, diversos estudios en el campo de la salud ocupacional señalan que los entornos organizacionales altamente burocratizados y con escasos márgenes de autonomía pueden generar barreras para la participación, la iniciativa y la innovación, favoreciendo sentimientos de frustración, desmotivación y malestar laboral. Estas condiciones pueden constituirse en factores psicosociales de riesgo cuando limitan la capacidad del trabajador para incidir sobre su tarea y su entorno de trabajo.

Asimismo, el bienestar de los funcionarios no puede analizarse de manera aislada del contexto organizacional en el que desarrollan sus actividades. La presencia de jerarquías rígidas, déficits en la comunicación interna y una cultura laboral vetusta que tiende a normalizar la sobreexigencia, pueden incidir negativamente en el clima laboral y en las relaciones interpersonales. En determinados casos, las asimetrías de poder propias de las estructuras jerárquicas pueden afectar la percepción de equidad, reconocimiento y justicia organizacional.

Por otra parte, la falta de planificación y de herramientas, genera períodos de sobrecarga y de ocio forzado que deterioran la motivación, el compromiso

institucional y el sentido de pertenencia de los trabajadores, situación que contribuye a procesos de deterioro de la salud laboral, tanto a nivel físico como emocional.

En conjunto, estas dinámicas organizacionales configuran un entorno laboral que influye directamente en el estrés profesional y en las manifestaciones de deterioro de la salud laboral de los trabajadores portuarios públicos, constituyendo un elemento central para el análisis del fenómeno abordado en la presente investigación.

2.3 Definición de términos básicos

Según Monje (2011), las definiciones conceptuales permiten establecer con claridad el significado de los términos clave de la investigación, evitando ambigüedades y asegurando una adecuada comprensión del fenómeno estudiado.

Estrés profesional: conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y conductuales que surgen cuando las demandas laborales exceden las capacidades de respuesta del individuo (Comisión Europea, 2002).

Salud laboral: estado de bienestar físico, mental y social del trabajador en relación con su entorno laboral, que busca prevenir daños y promover la adaptación del trabajo al ser humano (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2003).

Deterioro de la salud laboral: manifestación progresiva de alteraciones físicas, mentales y funcionales del trabajador, producto de condiciones laborales adversas y de la exposición sostenida a factores de riesgo, tales como la sobrecarga de trabajo, el estrés profesional y los riesgos psicosociales. Este deterioro se expresa a través de síntomas como fatiga, dolores físicos, ansiedad, alteraciones del estado de ánimo y disminución del desempeño laboral.

Ambiente psicosocial: conjunto de interacciones sociales, clima organizacional y cultura laboral que influyen en la percepción del riesgo y en el desempeño del trabajador (Saavedra & Campos, 2016).

Carga laboral: nivel de exigencia física y mental derivado de las tareas asignadas, los turnos, la intensidad del trabajo y la presión temporal (Cardoso et al., 2014).

Inseguridad laboral: percepción de incertidumbre respecto a la estabilidad del empleo, los cambios tecnológicos o las evaluaciones de desempeño (Queiróz et al., 2015).

2.4 Hipótesis

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), las hipótesis orientan la investigación y plantean explicaciones tentativas sobre la relación entre las variables estudiadas.

2.4.1 Hipótesis de investigación

El estrés profesional se relaciona directamente con el deterioro de la salud laboral de los funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo en 2025.

2.4.2 Hipótesis nula

El estrés profesional no se relaciona directamente con el deterioro de la salud laboral de los funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo en 2025.

2.5 Variables

Siguiendo a Arias (2012), las variables representan las propiedades observables y medibles del fenómeno estudiado.

Figura 2 - Operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA
Estrés Profesional	Se entiende como el conjunto de respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales frente a exigencias laborales que exceden los recursos individuales del trabajador.	Carga Laboral	Carga horaria excesiva	1 Siento que mi jornada laboral es demasiado extensa.	5=Nunca, 4=Casi nunca, 3=A veces, 2=Casi siempre, 1=Siempre 1=Nunca,
			Falta de pausas	2 Dispongo de descansos suficientes durante el trabajo.	2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre
		Ambiente Psicosocial	Apoyo social insuficiente	3 Siento que cuento con apoyo de mis compañeros o superiores.	1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre
			Relaciones tensas	4 Existen conflictos frecuentes en mi entorno de trabajo.	5=Nunca, 4=Casi nunca, 3=A veces, 2=Casi siempre, 1=Siempre
		Inseguridad Laboral	Estabilidad laboral	5 Temo perder mi trabajo en cualquier momento.	5=Nunca, 4=Casi nunca, 3=A veces, 2=Casi siempre, 1=Siempre
			Futuro incierto	6 Tengo claridad sobre mi continuidad laboral.	1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	OPCIONES DE RESPUESTA
Deterioro de Salud Laboral	Se refiere al conjunto de manifestaciones físicas, mentales y funcionales que evidencian el desgaste progresivo del trabajador como consecuencia de condiciones laborales adversas, tales como la sobrecarga de trabajo, el estrés profesional y la exposición a riesgos psicosociales . Incluye la presencia de síntomas físicos, afectación emocional y dificultades en el desempeño laboral.	Salud física	Síntomas físicos	7 Siento dolores musculares u otros malestares físicos relacionados al trabajo.	5=Nunca, 4=Casi nunca, 3=A veces, 2=Casi siempre, 1=Siempre
			Cansancio físico	8 Termino la jornada laboral con un cansancio físico extremo.	5=Nunca, 4=Casi nunca, 3=A veces, 2=Casi siempre, 1=Siempre
		Salud mental	Estrés psicológico	9 Siento ansiedad o tensión debido a mi trabajo.	5=Nunca, 4=Casi nunca, 3=A veces, 2=Casi siempre, 1=Siempre
			Estado de ánimo	10 Mi trabajo afecta mi estado de ánimo.	5=Nunca, 4=Casi nunca, 3=A veces, 2=Casi siempre, 1=Siempre
		Desempeño profesional	Concentración	11 Me resulta fácil concentrarme en mis tareas laborales.	1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre
			Productividad	12 Siento que mi productividad ha disminuido por motivos de salud.	5=Nunca, 4=Casi nunca, 3=A veces, 2=Casi siempre, 1=Siempre

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque y tipo de investigación

El presente estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, dado que busca medir y analizar de manera objetiva las relaciones entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral de los trabajadores portuarios públicos del Puerto de Montevideo. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2022), el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección de datos numéricos y su posterior análisis estadístico, con el propósito de identificar patrones, tendencias o relaciones entre variables.

Asimismo, el estudio presenta un alcance descriptivo y correlacional, ya que pretende describir las condiciones laborales y los niveles de estrés profesional, así como explorar las posibles asociaciones entre el estrés profesional y las manifestaciones de deterioro físico, mental y funcional en los trabajadores portuarios públicos.

3.2 Nivel y diseño de investigación

El nivel de investigación es descriptivo–correlacional. De acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2022), el nivel descriptivo permite detallar las características de los fenómenos estudiados, mientras que el correlacional busca determinar el grado de relación existente entre dos o más variables. En este caso, se pretende identificar la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral dentro del contexto portuario público.

El diseño de la investigación es no experimental, de tipo transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, sin manipulación

de las variables independientes, observando los fenómenos tal como se presentaron en su contexto natural.

3.3 Población y muestra

La población objetivo está compuesta por los trabajadores portuarios públicos pertenecientes a la Administración Nacional de Puertos (ANP), abarcando tanto personal operativo como administrativo, supervisores y jefaturas. La muestra estuvo conformada por 24 participantes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, criterio que permite incluir a aquellos sujetos disponibles y dispuestos a colaborar con la investigación. Según Hernández Sampieri et al. (2022), este tipo de muestreo es apropiado cuando no se dispone de un marco muestral completo o cuando se busca acceder a un grupo específico de interés. La distribución de la muestra incluyó a trabajadores de distintas áreas del puerto, garantizando una representación funcional del colectivo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta estructurada, aplicada mediante un cuestionario diseñado a partir de la operacionalización de variables (Figura 2) y presentado en la Figura 2. Dicho instrumento abarcó dos variables principales: Estrés profesional y Deterioro de la salud laboral. Cada variable se compuso de indicadores observables, evaluados a través de ítems con escala tipo Likert de cinco puntos (1 = Nunca, 5 = Siempre).

El cuestionario fue aplicado a 24 trabajadores portuarios públicos que accedieron a participar de forma voluntaria. Posteriormente, los datos obtenidos fueron procesados mediante el software estadístico Jamovi, obteniéndose medidas descriptivas (frecuencias, promedios y desviaciones estándar) y análisis de

correlación entre las variables principales, lo que permitió contrastar las hipótesis planteadas en el estudio.

3.5 Recolección de la información

La recolección de la información se efectuó mediante un enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas, lo que permitió obtener una visión integral del fenómeno de estudio. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2022), la complementariedad metodológica posibilita contrastar los resultados estadísticos con las percepciones subjetivas de los participantes, enriqueciendo la interpretación de los datos.

En el componente cuantitativo, se aplicó una encuesta estructurada tipo Likert a 24 trabajadores portuarios públicos de la Administración Nacional de Puertos (ANP) (ver Anexo, Figura 27), con el propósito de medir los niveles de estrés profesional y deterioro de la salud laboral. Las encuestas fueron administradas de manera totalmente anónima, garantizando la confidencialidad de los participantes y evitando cualquier asociación entre las respuestas y la identidad del trabajador.

En el componente cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a cinco informantes calificados, pertenecientes a áreas operativas, administrativas, de supervisión y jefaturas. Dichas entrevistas también se llevaron a cabo de forma anónima, en concordancia con el enfoque de la CYMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo), entendido como el conjunto de factores físicos, organizacionales, sociales y psicosociales que caracterizan el entorno laboral y condicionan la salud, el bienestar y el desempeño de los trabajadores (Neffa, 2003). La invitación a participar fue enviada a través de WhatsApp, facilitando una

participación voluntaria y discreta. Asimismo, las entrevistas se coordinaron de manera tal que no coincidieran con la presencia de jefaturas o terceros y, en los casos en que se entrevistó a personal jerárquico, se aseguró la ausencia de otros funcionarios, con el fin de mantener un ambiente de confianza y evitar tensiones jerárquicas o posibles represalias.

Esta logística permitió corroborar los hallazgos del cuestionario con las percepciones expresadas por los trabajadores y con las condiciones reales de trabajo observadas en el entorno portuario. La información obtenida fue posteriormente procesada en función de las dos variables principales del estudio: estrés profesional y deterioro de la salud laboral de los trabajadores portuarios públicos en 2025, atendiendo a sus dimensiones, indicadores y conductas observables previamente definidos en la operacionalización de variables (Figura 2).

3.5.1. Descripción de técnicas e instrumentos

Para Arias (2012), las técnicas e instrumentos de recolección de datos constituyen los procedimientos sistemáticos mediante los cuales el investigador obtiene información pertinente sobre las variables de estudio. Las técnicas corresponden a las estrategias operativas para acercarse al fenómeno, mientras que los instrumentos son los medios materiales o formales utilizados para registrar los datos de manera precisa, confiable y válida.

3.5.2 Encuesta

La encuesta estuvo compuesta por 18 ítems en total, de los cuales 6 correspondieron a preguntas sociodemográficas (edad, sexo, antigüedad, sector y

función desempeñada), mientras que 12 ítems se orientaron a medir las dos variables principales del estudio: estrés profesional y deterioro de la salud laboral.

El estrés profesional fue definido como el conjunto de respuestas fisiológicas, cognitivas y conductuales que surgen cuando las exigencias laborales exceden los recursos individuales del trabajador, mientras que el deterioro de la salud laboral fue entendido como el conjunto de manifestaciones físicas, mentales y funcionales que evidencian el desgaste progresivo del trabajador como consecuencia de condiciones laborales adversas.

Los ítems correspondientes a las variables fueron valorados mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, adaptada según la formulación de cada pregunta. En la mayoría de los casos, las opciones de respuesta oscilaron entre 1 (nunca) y 5 (siempre); no obstante, en aquellos ítems redactados en sentido positivo, se utilizó una escala invertida, con el fin de asegurar la coherencia interna del instrumento. Posteriormente, estas respuestas fueron recodificadas para el análisis estadístico, de modo que valores más altos representaran mayores niveles de estrés profesional o deterioro de la salud laboral.

Además de la encuesta, se emplearon dos instrumentos complementarios: una lista de chequeo observacional, destinada a registrar comportamientos, condiciones ambientales y actitudes laborales en tiempo real, y una guía de entrevista semiestructurada, que orientó las preguntas abiertas para explorar experiencias, percepciones y significados asociados al estrés profesional y al deterioro de la salud laboral.

3.5.3 Observación

La observación simple estructurada fue la técnica complementaria utilizada para registrar, in situ las conductas laborales, condiciones ambientales y las dinámicas organizacionales presentes en el entorno portuario. Este tipo de observación, según Sabino (1992), permite identificar comportamientos directamente vinculados al fenómeno estudiado mediante un procedimiento sistemático previamente definido. En este estudio, la observación se aplicó durante recorridos por áreas operativas y administrativas del Puerto de Montevideo, atendiendo a criterios de la CYMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) y a las dimensiones del estrés profesional y la salud laboral.

El propósito de esta técnica fue obtener información objetiva y verificable sobre las condiciones en las que se desempeñan los trabajadores, pudiendo contrastar la información arrojada por las encuestas, logrando registrar conductas relevantes para el análisis del clima laboral, la carga de trabajo, la comunicación interna y la organización de las tareas. La observación se realizó de manera discreta, evitando interrumpir la dinámica operativa y respetando los principios de confidencialidad y no interferencia. Para su aplicación, se diseñó una lista de verificación estructurada (Tabla 1), elaborada en función de los indicadores definidos en la operacionalización de variables, lo que permitió registrar de forma sistemática y comparable los comportamientos observados.

3.5.4. Entrevista

Las entrevistas siguieron un formato semiestructurado, compuesto por tópicos y preguntas guía diseñadas en función de las dimensiones de las variables analizadas. Los temas abordados incluyeron aspectos tales como la carga laboral,

la organización del trabajo, la percepción de apoyo social, las experiencias de estrés profesional, las manifestaciones físicas y emocionales asociadas al deterioro de la salud laboral, y el desempeño profesional.

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2022), la entrevista semiestructurada permite equilibrar la libertad de expresión del entrevistado con la coherencia temática establecida por el investigador, posibilitando una exploración profunda de percepciones, significados y experiencias.

Las preguntas abiertas facilitaron la identificación de emociones, actitudes y valoraciones subjetivas asociadas al entorno laboral portuario, enriqueciendo la comprensión del fenómeno estudiado. En total se realizaron seis entrevistas, con una duración aproximada de 30 a 40 minutos, previa autorización de cada participante.

Asimismo, durante el proceso se incorporaron —de forma no invasiva— los conocimientos en semiología que posee el entrevistador, adquiridos en el curso de Protección de Buques e Instalaciones Portuarias, los cuales permitieron interpretar elementos del lenguaje corporal, tales como gestualidades, posturas, tensiones y variaciones en el comportamiento, que complementaron la información verbal obtenida.

Previo al inicio de cada entrevista, se informó a los participantes sobre el carácter confidencial, voluntario y anónimo del estudio, asegurando que los datos serían utilizados exclusivamente con fines académicos. Esta medida contribuyó a generar un ambiente de confianza, favoreciendo respuestas sinceras y espontáneas

3.5.5. Validación de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a un proceso de validación previo, con el propósito de garantizar su confiabilidad y pertinencia para el contexto portuario público. Según Hernández Sampieri et al. (2022), la validación de los instrumentos constituye una etapa fundamental del diseño metodológico, ya que permite evaluar la coherencia, claridad y adecuación de los ítems en relación con las variables de estudio. En el presente estudio, la validación del cuestionario se realizó en el ámbito académico mediante un proceso de revisión por criterio, con la participación del docente responsable de la asignatura y de compañeros de la carrera. Esta instancia permitió evaluar la claridad de las preguntas, su pertinencia conceptual y su correspondencia con las dimensiones de las variables estrés profesional y deterioro de la salud laboral. A partir de esta revisión se identificaron aspectos susceptibles de mejora, se ajustaron formulaciones y se optimizó la redacción de determinados ítems. Dicha instancia de validación colaborativa proporcionó una retroalimentación sistemática que contribuyó al perfeccionamiento del instrumento y fortaleció su adecuación al contexto portuario en el que se desarrolló la investigación.

Posteriormente, se llevó a cabo una prueba piloto con un grupo reducido de trabajadores ($n = 5$), lo que permitió confirmar la adecuada comprensión del cuestionario, verificar la funcionalidad de la escala de respuesta y realizar los ajustes finales necesarios antes de su aplicación definitiva.

El propósito del proceso de validación fue asegurar que el instrumento midiera de manera precisa las variables definidas y generara información confiable para el análisis descriptivo y correlacional del estudio.

3.5.6. *Uso de los instrumentos*

El uso de los instrumentos de recolección de datos se desarrolló en tres etapas complementarias. En primer lugar, se aplicó el cuestionario estructurado elaborado mediante la plataforma Google Forms, lo que permitió registrar las respuestas de forma digital y exportarlas posteriormente a Microsoft Excel para su depuración y análisis estadístico. El formulario fue distribuido a través de distintos grupos de WhatsApp, invitando a los trabajadores a participar de manera voluntaria, confidencial y completamente anónima. Asimismo, se aclaró que los correos electrónicos no serían registrados ni quedarían asociados a las respuestas, garantizando la protección de la identidad de los participantes. La administración del cuestionario se realizó de forma individual en los espacios laborales del Puerto de Montevideo, procurando un entorno adecuado para la participación y el resguardo ético del anonimato.

En segundo término, se utilizó una lista de chequeo observacional, la cual fue completada durante visitas a sectores operativos y administrativos del puerto. Esta herramienta permitió registrar condiciones ambientales, comportamientos laborales y evidencias vinculadas con las dimensiones del estrés profesional (carga laboral, ambiente psicosocial e inseguridad laboral) y del deterioro de la salud laboral (manifestaciones físicas, mentales y desempeño profesional).

Finalmente, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a seis informantes calificados, seleccionados en función de su experiencia, antigüedad y posición jerárquica dentro del ámbito portuario. Estas entrevistas aportaron información cualitativa relevante sobre percepciones, experiencias y actitudes frente a las

condiciones de trabajo, complementando los hallazgos obtenidos a partir de la encuesta y la observación directa.

3.6 Organización de la información

La organización de la información se realizó mediante un proceso sistemático que incluyó la codificación, tabulación y procesamiento estadístico de los datos obtenidos a través del cuestionario. Las respuestas fueron exportadas desde la plataforma Google Forms a Microsoft Excel y posteriormente cargadas en el software estadístico Jamovi para su análisis.

Cada ítem del cuestionario fue codificado numéricamente mediante una escala tipo Likert de cinco puntos (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre), junto con la identificación de sus correspondientes variables y dimensiones. En aquellos ítems formulados en sentido positivo se aplicó una recodificación de la escala, de modo que valores más altos representaran mayores niveles de estrés profesional o de deterioro de la salud laboral, asegurando así la coherencia interna del instrumento. Este procedimiento permitió calcular frecuencias, promedios y desviaciones estándar.

A partir de esta organización, se realizó un análisis descriptivo orientado a resumir y representar las tendencias principales de los datos, así como un análisis inferencial de tipo correlacional, destinado a explorar las relaciones existentes entre las variables estrés profesional y deterioro de la salud laboral, y entre sus respectivas dimensiones.

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2014), el procesamiento de los datos implica ordenar, clasificar y analizar la información

con el fin de transformarla en resultados significativos que permitan responder al problema de investigación, criterio que orientó el procedimiento aplicado en este estudio.

En relación con la información cualitativa proveniente de las entrevistas y de la observación, se realizó una clasificación temática por tópicos, dimensiones e indicadores, lo que permitió identificar patrones recurrentes, testimonios relevantes y coincidencias con los resultados cuantitativos. La observación aportó tanto datos cuantitativos —a partir del registro estructurado en la lista de chequeo (presencia o ausencia de conductas, frecuencia y condiciones laborales)— como datos cualitativos, vinculados a descripciones del comportamiento, del ambiente psicosocial, de la dinámica jerárquica y de las expresiones verbales y corporales de los trabajadores.

La integración de los datos descriptivos e inferenciales, cuantitativos y cualitativos, permitió construir una visión más completa del fenómeno estudiado y fortalecer la validez interna del análisis.

3.7. Cronograma

El desarrollo del proyecto se llevó adelante entre los meses de marzo y noviembre de 2025 (Figura 3), siguiendo una secuencia progresiva. En marzo se realizó la elección del tema y la primera estructuración conceptual del estudio, lo que incluyó la búsqueda inicial de información, la formulación de la pregunta problema y la hipótesis, así como la elaboración de la matriz de consistencia para definir la coherencia interna del proyecto. Durante el mes de abril, se efectuó la presentación Pecha Kucha, instancia donde se expuso la matriz de consistencia y se obtuvo la validación preliminar para avanzar hacia las siguientes etapas.

Entre mayo y setiembre se desarrolló el proceso de recolección de datos. En una primera fase se diseñaron y validaron los instrumentos con el apoyo del docente y los compañeros de la carrera. Posteriormente se aplicaron las encuestas mediante Google Forms, distribuidas a través de distintos grupos de WhatsApp, garantizando la participación voluntaria y anónima. En paralelo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a informantes seleccionados por su experiencia, antigüedad y rol dentro del puerto. Asimismo, se llevaron a cabo observaciones directas en sectores operativos y administrativos durante el mes de octubre, utilizando una lista de chequeo para registrar conductas, condiciones laborales y elementos relevantes para el análisis.

En octubre se efectuó el análisis y procesamiento de los datos, lo cual implicó la codificación de las respuestas del cuestionario, el análisis descriptivo y la realización de procedimientos inferenciales en Jamovi para explorar relaciones entre las variables del estudio. También se analizaron las entrevistas y observaciones con base en tópicos, dimensiones e indicadores, permitiendo integrar los resultados cuantitativos y cualitativos en una interpretación conjunta. Finalmente, entre octubre y noviembre se redactaron los resultados, se elaboró el análisis final y se completó la versión final del informe, integrando conclusiones, gráficos, tablas y anexos.

Figura 3 *Cronograma de actividades*

NOMBRE DE LA TAREA	NOMBRE DE LA SUBTAREA	ESTADO	MES DE INICIO
Elección de tema /elaboracion del proyecto	Busqueda de informacion	Completo	Marzo
	Formulacion del problema, hipotesis	Completo	Marzo
	Matriz de consistencia	Completo	Marzo
Presentacion Pecha Kucha	Matriz de consistencia	Completo	Abril
Recoleccion de datos	Diseño y validacion de instrumentos	Completo	Mayo, Junio, Julio, Agosto
	Encuestas	Completo	Julio, Agosto, Setiembre
	Entrevistas	Completo	Julio, Agosto, Setiembre
	Observaciones	Completo	Octubre
Analisis y procesamiento de datos	Codificacion	Completo	Octubre
	Correlaciones	Completo	Octubre
	Analisis de entrevistas y observaciones	Completo	Octubre
Entrega final	Analisis de datos	Completo	Octubre / Noviembre
	Resultados	Completo	Octubre / Noviembre

3.8. Presupuesto

El presente estudio se desarrolló dentro del ámbito laboral del investigador, en la Administración Nacional de Puertos (ANP), lo que permitió optimizar los recursos disponibles y reducir costos operativos. A continuación, se presenta una estimación del presupuesto total empleado para la ejecución del proyecto, considerando tanto los recursos humanos como los materiales utilizados durante la recolección, procesamiento y análisis de los datos (Figura 4).

Figura 4 - Presupuesto

CONCEPTO	DESCRIPCION	COSTO \$
Recursos humanos	Tiempo dedicado por el investigador principal (Jorge Viola)	
	Diseño del cuestionario, entrevistas, análisis en Jamovi (aprox. 150 horas)	
	Costo por hora \$600	\$ 90.000
Participacion de los informantes	Sin costo (realizado en el lugar de trabajo, en horario de trabajo)	0
	Participacion de forma voluntaria	
Transporte interno	Traslados dentro del recinto portuario para observación y entrevistas	\$ 2.500
Materiales e insumos	Impresiones de cuestionarios, hojas de observación, lápices, clips, carpetas, etc.	\$ 3.500
Software y procesamiento de datos	Uso de programa Jamovi , Excel y Google Forms, otras membresías	\$ 1.500
Equipamiento	Computadora personal, conexión a internet y almacenamiento digital.	\$ 1.500
Total estimado		\$ 99.000

Capítulo IV – ANÁLISIS DE LOS DATOS

4.1 Análisis de la población encuestada

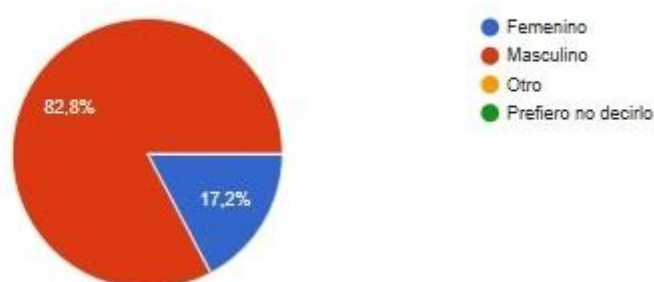
De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2014), el análisis de la población estudiada constituye un paso fundamental dentro del proceso cuantitativo, ya que permite describir las características de los participantes, contextualizar los resultados e interpretar las tendencias observadas a partir de las variables del estudio. Siguiendo este enfoque, la población encuestada —compuesta por 24 funcionarios portuarios públicos de la Administración Nacional de Puertos— fue analizada atendiendo a criterios sociodemográficos, laborales y organizacionales vinculados al fenómeno del estrés profesional.

4.1.1 Análisis de datos sociodemográficos

Figura 5 Género

1). ¿Género?

29 respuestas

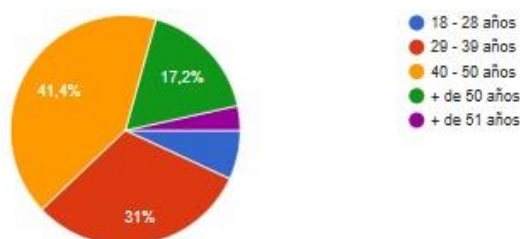


En la Figura se observa que la mayoría de los trabajadores encuestados son de sexo masculino (8,8%), lo cual refleja la tendencia histórica del sector portuario a mantener una predominancia masculina en las tareas operativas. Sin embargo, se identifica una participación femenina del 17,2%, concentrada principalmente en

áreas administrativas, lo que evidencia una lenta apertura hacia la inclusión de género en el ámbito laboral portuario.

Figura 6 - Edad

2). ¿Edad?
29 respuestas



En la Figura correspondiente se observa la distribución etaria de los trabajadores encuestados del Puerto de Montevideo. El grupo predominante corresponde al rango de 40 a 50 años, con un 41,4 % del total, seguido por el grupo de 29 a 39 años con un 31 %. En menor proporción aparecen los trabajadores de 18 a 28 años (aproximadamente 7 %), más de 50 años (17,2 %) y un reducido porcentaje mayor de 51 años (3 % aprox.).

Esta composición etaria evidencia una fuerza laboral madura, con predominio de trabajadores en etapas intermedias o avanzadas de su carrera, lo cual puede relacionarse con la estabilidad laboral característica del sector portuario público. A su vez, la baja representación de trabajadores jóvenes sugiere un ingreso limitado de nuevas generaciones, lo que genera brechas generacionales dentro del ámbito laboral.

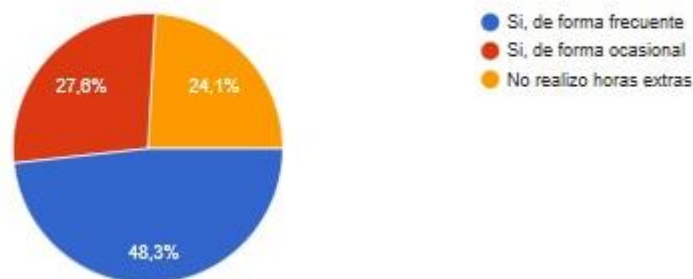
Estas brechas no sólo impactan en la transmisión de saberes y en la innovación interna, sino que también reflejan el efecto de políticas públicas

orientadas a la reducción del número de funcionarios públicos en el Estado, que restringen el ingreso de nuevos trabajadores y favorecen la permanencia de plantillas envejecidas. Esto repercute directamente en la dinámica organizacional, la distribución de tareas y las condiciones de salud laboral, al incrementar la carga física y mental de un personal con mayor edad promedio.

Figura 7 – Horas extra

3). ¿Realiza horas extra en su trabajo?

29 respuestas



En la Figura correspondiente se observa la distribución de las respuestas sobre la realización de horas extra. Casi la mitad de los encuestados (48,3 %) manifestó realizar horas extra de forma frecuente, mientras que un 27,6 % lo hace de manera ocasional. Solo un 24,1 % declaró no realizar horas extra.

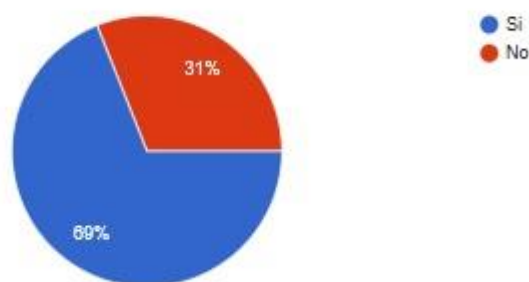
Estos datos reflejan una alta carga laboral extendida en la mayoría de los trabajadores, lo que puede influir directamente en los niveles de estrés profesional y fatiga física y mental. La realización frecuente de horas adicionales podría estar asociada a la falta de personal operativo y a una organización del trabajo deficiente, aspectos señalados en las entrevistas como causas recurrentes del malestar laboral.

Asimismo, esta tendencia se relaciona con un contexto estructural del sector público, en el cual las restricciones presupuestales y las políticas de contención de recursos humanos limitan la incorporación de nuevos funcionarios. En consecuencia, las tareas existentes deben ser absorbidas por el personal actual, aumentando la sobrecarga laboral y reduciendo los tiempos de descanso, lo que afecta tanto la salud como la motivación de los trabajadores.

Figura 8 – Hijos a cargo

4). ¿Tiene hijos o personas a cargo?

29 respuestas



De acuerdo con los resultados obtenidos, un 69 % de los encuestados manifestó tener hijos o personas a cargo, mientras que el 31 % restante indicó no tener responsabilidades familiares directas.

Estos datos permiten inferir que la mayoría de los trabajadores del Puerto de Montevideo debe conciliar su vida laboral con obligaciones familiares, lo cual puede aumentar los niveles de estrés y sobrecarga emocional, especialmente en contextos donde las jornadas laborales se extienden por horas extras o los turnos rotativos afectan los tiempos de descanso y convivencia familiar.

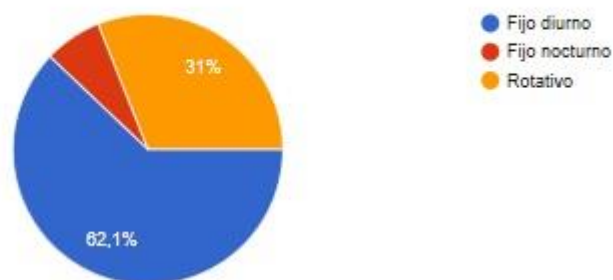
La presencia de personas a cargo implica una doble carga de responsabilidades, laboral y familiar, que puede incidir en la percepción del bienestar y en la salud psicosocial del trabajador. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) advierte que la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal constituye un factor de riesgo psicosocial relevante, vinculado con la fatiga crónica, la ansiedad y el ausentismo.

Además, este escenario se enmarca en políticas públicas que no siempre contemplan medidas efectivas de conciliación trabajo-familia dentro del sector público, lo que profundiza las desigualdades de género y la presión sobre los trabajadores con responsabilidades domésticas o de cuidado.

Figura 9 – Turno habitual de trabajo

5). ¿En que turno trabaja habitualmente?

29 respuestas



En la Figura correspondiente se observa que la mayoría de los trabajadores encuestados (62,1 %) desempeña sus tareas en turno fijo diurno, mientras que un 31 % realiza turnos rotativos y solo un 6,9 % cumple turnos fijos nocturnos.

Esta distribución refleja una predominancia del trabajo diurno, lo cual se explica porque durante la mañana se concentra el mayor volumen de actividades

operativas y administrativas del Puerto de Montevideo. En esa franja horaria se produce el mayor movimiento logístico, con operaciones de carga, descarga, despacho y coordinación entre distintas áreas. En cambio, durante la tarde y la noche el ritmo de trabajo disminuye parcialmente, aunque persisten guardias 24/7 en sectores operativos, que permanecen de turno o de guardia telefónica ante la eventual solicitud de una operativa específica.

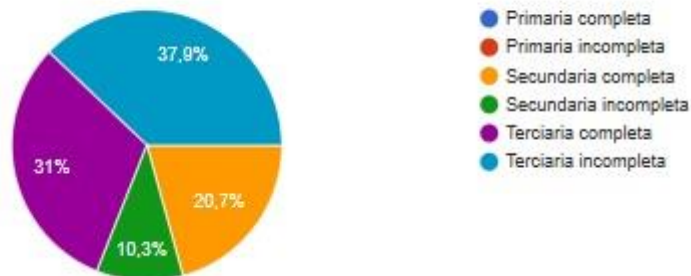
La presencia de turnos rotativos responde a la naturaleza continua de la actividad portuaria, que requiere disponibilidad permanente de personal. Sin embargo, esta modalidad puede afectar los ciclos de descanso, sueño y alimentación, generando consecuencias sobre la salud física y mental de los trabajadores. Diversos estudios en salud ocupacional indican que los turnos rotativos incrementan el riesgo de estrés laboral, fatiga y accidentes, especialmente cuando no existen medidas de compensación adecuadas.

En síntesis, el predominio del turno diurno y la existencia de guardias permanentes reflejan una estructura laboral fuertemente orientada a la demanda operativa, que, si bien garantiza la continuidad del servicio, también intensifica la carga laboral y las exigencias de disponibilidad para el personal involucrado.

Figura 10 – Nivel educativo

6). ¿Nivel educativo?

29 respuestas



En la Figura correspondiente se observa que el 37,9 % de los encuestados posee educación terciaria incompleta, seguido de un 31 % con secundaria incompleta y un 20,7 % que alcanzó la secundaria completa. En menor proporción se encuentran quienes poseen formación primaria completa (10,3 %).

Estos resultados muestran un perfil educativo intermedio, con una presencia significativa de trabajadores que han iniciado estudios terciarios pero no los han finalizado. Este patrón refleja las dificultades que enfrentan muchos funcionarios públicos para conciliar el trabajo con la formación continua, especialmente en entornos operativos donde las jornadas y los turnos pueden extenderse o variar según la demanda.

Asimismo, el nivel educativo de la muestra guarda relación con la estructura de tareas del Puerto de Montevideo, donde coexisten funciones administrativas, técnicas y operativas. Las exigencias formativas suelen ser mayores en las áreas administrativas, mientras que en los sectores operativos predomina la experiencia práctica y la antigüedad como principal criterio de desempeño.

La proporción de encuestados con estudios incompletos también puede vincularse con limitadas oportunidades institucionales de capacitación y promoción interna, lo cual repercute en la motivación y el desarrollo profesional de los trabajadores. En este sentido, la formación permanente constituye una herramienta clave para mejorar la gestión del conocimiento y reducir la brecha entre los distintos niveles jerárquicos dentro de la organización portuaria.

Figura 11 Jornada laboral demasiado extensa

Pregunta 9) ¿Siente que su jornada laboral es demasiado extensa?

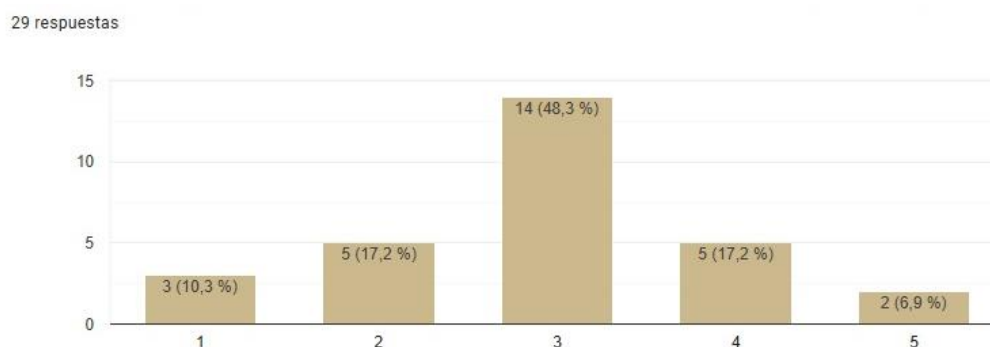


Tabla 1 Extensión de la jornada laboral.

Valor	Categoría	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
1	Siempre	3	10,3 %	10,3 %
2	Casi siempre	5	17,2 %	27,5 %
3	A veces	14	48,3 %	75,8 %
4	Casi nunca	5	17,2 %	93,0 %
5	Nunca	2	6,9 %	100 %
Total	—	29	100 %	—

Nota: La mayoría de los trabajadores percibe su jornada como extensa al menos ocasionalmente, y más de una cuarta parte la considera siempre o casi siempre excesiva, lo que indica que la duración del tiempo de trabajo constituye un factor relevante de estrés laboral en la población encuestada.

Figura 12 – Descansos en el trabajo

Pregunta 10) ¿Dispone de descansos suficientes en el trabajo?

29 respuestas

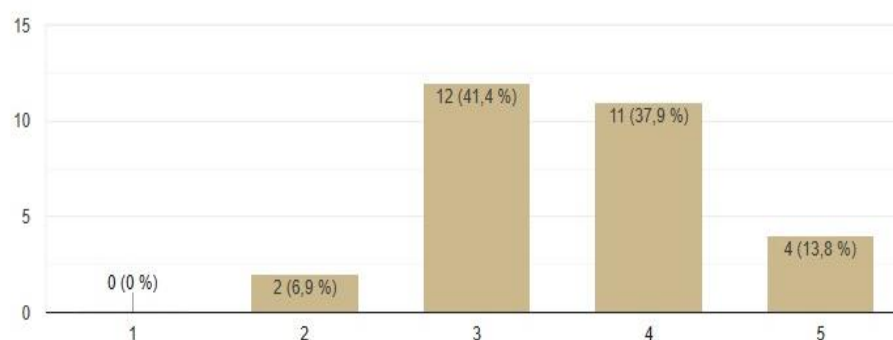


Tabla 2. Frecuencia del descanso en el trabajo

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	0	0,0 %	0,0 %
2	Casi siempre	2	6,9 %	6,9 %
3	A veces	12	41,4 %	48,3 %
4	Casi nunca	11	37,9 %	86,2 %
5	Nunca	4	13,8 %	100 %

Nota: La mayoría de los trabajadores señala que solo a veces o casi nunca dispone de descansos suficientes (79,3 %), lo que evidencia una percepción generalizada de pausas laborales insuficientes, asociada a condiciones que favorecen el estrés laboral.

Figura 13 – apoyo de compañeros o superiores

Pregunta 11) ¿Siente que cuenta con apoyo de sus compañeros o superiores?

29 respuestas

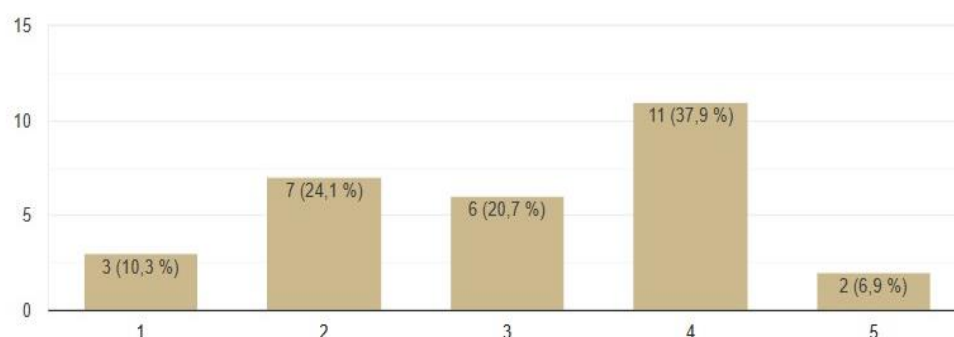


Tabla 3 - Frecuencia sobre el apoyo de compañeros y superiores

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	3	10,3 %	10,3 %
2	Casi siempre	7	24,1 %	34,4 %
3	A veces	6	20,7 %	55,1 %
4	Casi nunca	11	37,9 %	93,0 %
5	Nunca	2	6,9 %	100 %

Nota: La mayoría de los trabajadores (44,8 %) percibe que casi nunca o nunca cuenta con apoyo de compañeros o superiores, lo que evidencia un déficit significativo de contención y respaldo social en el entorno laboral portuario.

Figura 14 – Conflictos frecuentes en el entorno de trabajo

Pregunta 12) ¿Existen conflictos frecuentes en su entorno de trabajo?

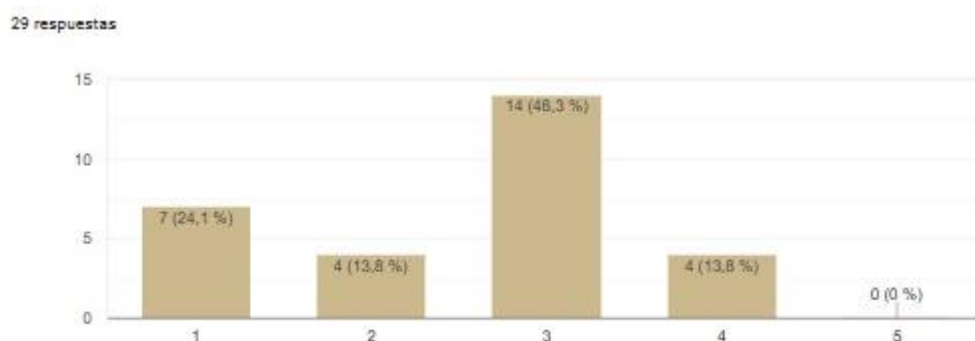


Tabla 4 - Frecuencia de los conflictos en el entorno laboral

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	7	24,1 %	24,1 %
2	Casi siempre	4	13,8 %	37,9 %
3	A veces	14	48,3 %	86,2 %
4	Casi nunca	4	13,8 %	100 %
5	Nunca	0	0 %	100 %

Nota: Casi nueve de cada diez trabajadores (86,2 %) afirman que los conflictos laborales ocurren siempre, casi siempre o al menos a veces, lo que evidencia un ambiente laboral con tensiones recurrentes que contribuyen al estrés profesional.

Figura 15 – Temor por pérdida de trabajo

Pregunta 13) ¿Teme perder su trabajo o ser sumariado en cualquier momento?

29 respuestas

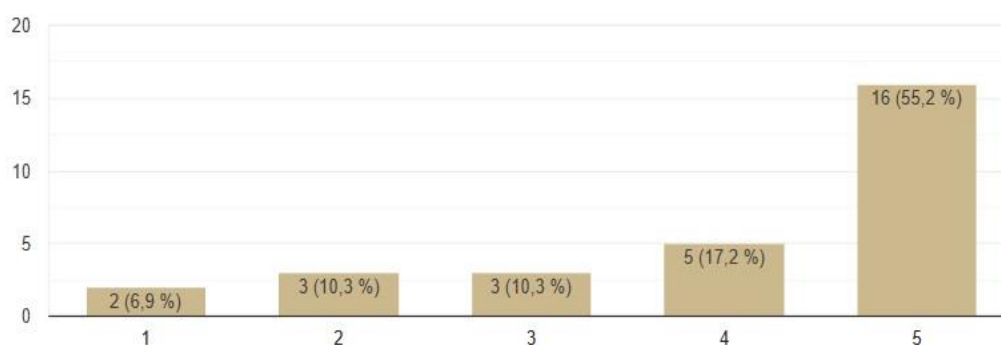


Tabla 5 - Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre temor a la pérdida del empleo

o sanciones

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	2	6,9 %	6,9 %
2	Casi siempre	3	10,3 %	17,2 %
3	A veces	3	10,3 %	27,5 %
4	Casi nunca	5	17,2 %	44,8 %
5	Nunca	16	55,2 %	100 %

Nota: Más de la mitad de los trabajadores (55,2 %) afirma que nunca teme perder su empleo o ser sumariado, aunque un 27,5 % manifiesta ese temor siempre, casi siempre o a veces, lo que revela la presencia de inseguridad laboral en un sector relevante del personal.

Figura 16 – Información sobre cambios de sector

Pregunta 14) ¿Le informan en tiempo y forma sobre cambios en su sector?

29 respuestas

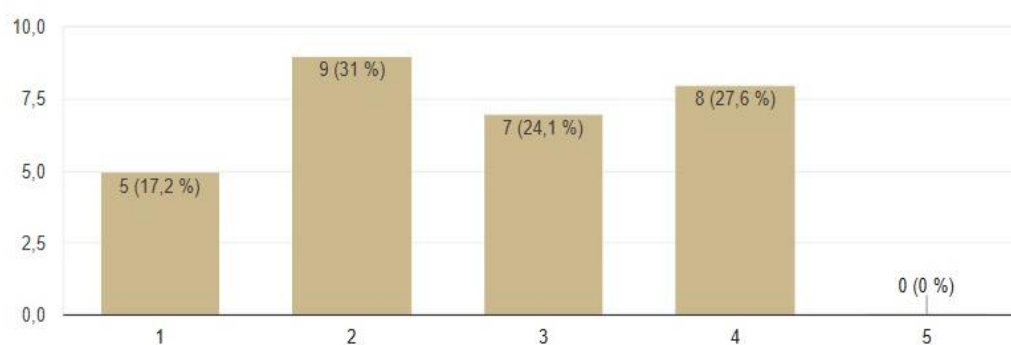


Tabla 6 - Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre la comunicación de cambios en el sector de trabajo

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	5	17,2 %	17,2 %
2	Casi siempre	9	31,0 %	48,2 %
3	A veces	7	24,1 %	72,3 %
4	Casi nunca	8	27,6 %	100 %
5	Nunca	0	0 %	100 %

Nota: La mayoría de los trabajadores recibe información solo ocasionalmente, ya que el 51,7 % afirma que es informado a veces o casi nunca, lo que refleja deficiencias en los canales y tiempos de comunicación interna dentro del sector.

Figura 17 – Dolores musculares u otros malestares físicos relacionados al trabajo

Pregunta 15) ¿Siente dolores musculares u otros malestares físicos relacionados al trabajo?

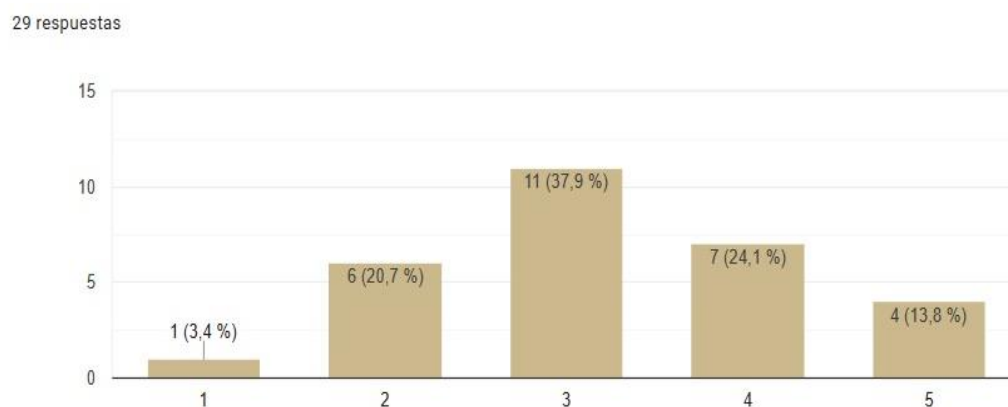


Tabla 7 - Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre dolores musculares y malestares físicos asociados al trabajo

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	1	3,4 %	3,4 %
2	Casi siempre	6	20,7 %	24,1 %
3	A veces	11	37,9 %	62,0 %
4	Casi nunca	7	24,1 %	86,1 %
5	Nunca	4	13,8 %	100 %

Nota: La mayoría de los trabajadores (62 %) manifiesta experimentar dolores musculares o malestares físicos al menos ocasionalmente, lo que indica que las exigencias del puesto generan impactos físicos frecuentes, asociados a condiciones laborales que favorecen el desgaste corporal.

Figura 18 – Terminación de jornada laboral con cansancio físico extremo

Pregunta 16) ¿Termina su jornada laboral con un cansancio físico extremo?

29 respuestas

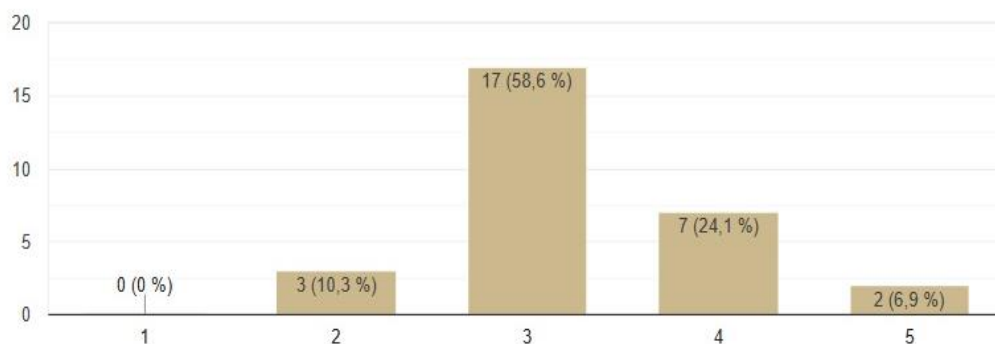


Tabla 8 - Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre cansancio físico extremo al finalizar la jornada laboral

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	0	0,0 %	0,0 %
2	Casi siempre	3	10,3 %	10,3 %
3	A veces	17	58,6 %	68,9 %
4	Casi nunca	7	24,1 %	93,0 %
5	Nunca	2	6,9 %	100 %

Nota: La gran mayoría de los trabajadores (68,9 %) termina su jornada al menos ocasionalmente con cansancio físico extremo, lo que sugiere una exigencia corporal sostenida asociada a las tareas y ritmos laborales del entorno portuario.

Figura 19 – Ansiedad o tensión debido al trabajo

Pregunta 17) ¿Siente ansiedad o tensión debido a su trabajo?

29 respuestas

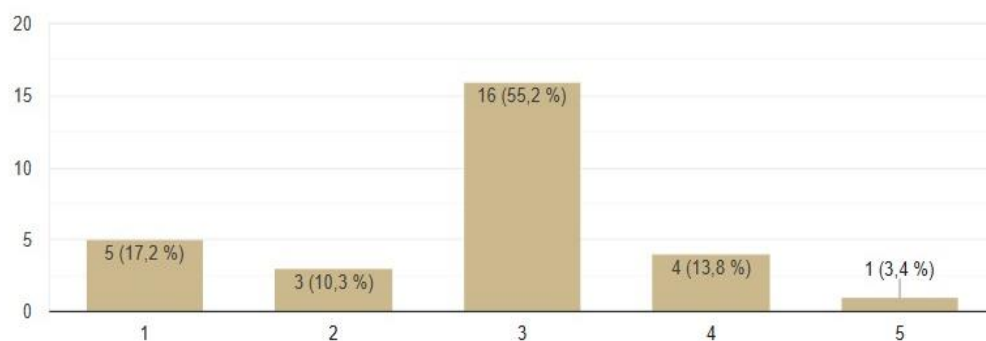


Tabla 9 - Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre ansiedad o tensión asociadas al trabajo

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	5	17,2 %	17,2 %
2	Casi siempre	3	10,3 %	27,5 %
3	A veces	16	55,2 %	82,7 %
4	Casi nunca	4	13,8 %	96,5 %
5	Nunca	1	3,4 %	100 %

Nota: Casi nueve de cada diez trabajadores (82,7 %) afirma sentir ansiedad o tensión al menos ocasionalmente, lo que evidencia un nivel elevado de malestar emocional asociado directamente a las condiciones laborales del entorno portuario.

Figura 20 – Afectación de estado de animo debido al trabajo

Pregunta 18) ¿Su trabajo afecta su estado de ánimo?

29 respuestas

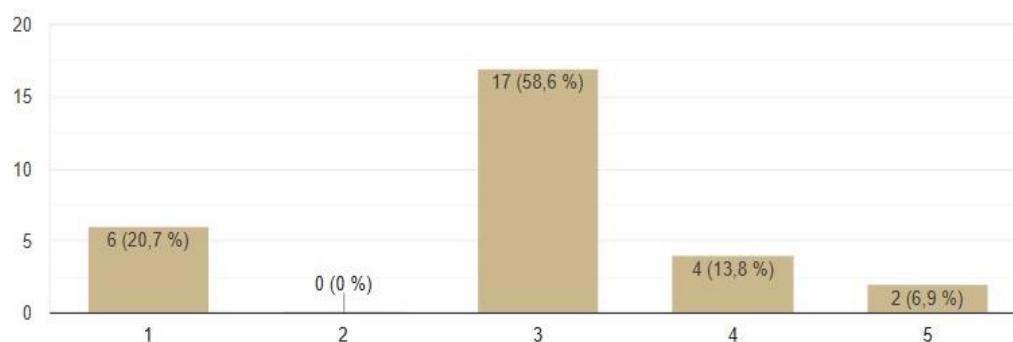


Tabla 10 - Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre el impacto del trabajo en el estado de ánimo

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	6	20,7 %	20,7 %
2	Casi siempre	0	0,0 %	20,7 %
3	A veces	17	58,6 %	79,3 %
4	Casi nunca	4	13,8 %	93,1 %
5	Nunca	2	6,9 %	100 %

Nota: La mayoría de los trabajadores (79,3 %) reconoce que su trabajo afecta su estado de ánimo al menos ocasionalmente, lo que evidencia un impacto emocional significativo asociado a las condiciones laborales del entorno portuario.

Figura 21 – Facilidad de concentración en tareas laborales

Pregunta 19) ¿Le resulta fácil concentrarse en sus tareas laborales?

29 respuestas

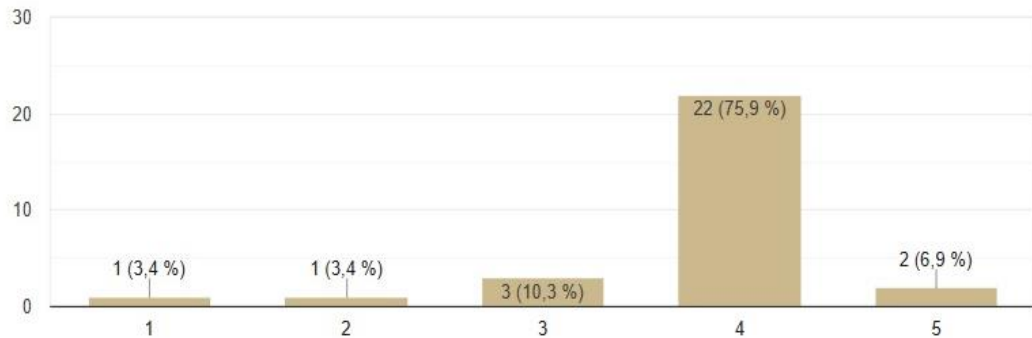


Tabla 11 - Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre la facilidad de concentración en las tareas laborales

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	1	3,4 %	3,4 %
2	Casi siempre	1	3,4 %	6,8 %
3	A veces	3	10,3 %	17,1 %
4	Casi nunca	22	75,9 %	93,0 %
5	Nunca	2	6,9 %	100 %

Nota: La gran mayoría de los trabajadores (82,8 %) afirma que casi nunca o nunca le resulta fácil concentrarse, lo que evidencia dificultades significativas de atención y enfoque, probablemente asociadas al estrés y a las condiciones laborales del entorno portuario.

Figura 22 – Disminución de productividad por motivos de salud

Pregunta 20) ¿Siente que su productividad ha disminuido por motivos de salud?

29 respuestas

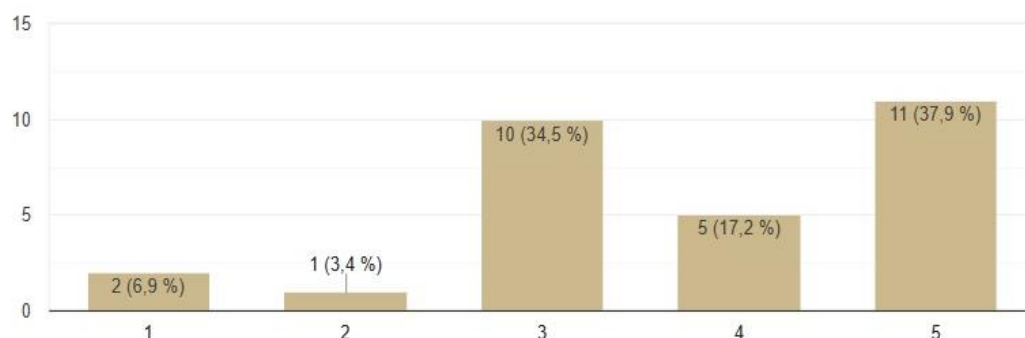


Tabla 12 - Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre la disminución de la productividad por motivos de salud

Valor	Categoría	Frecuencia	% del total	% acumulado
1	Siempre	2	6,9 %	6,9 %
2	Casi siempre	1	3,4 %	10,3 %
3	A veces	10	34,5 %	44,8 %
4	Casi nunca	5	17,2 %	62,0 %
5	Nunca	11	37,9 %	100 %

Nota: La mayoría de los trabajadores (62 %) señala que su productividad solo ocasionalmente o nunca se ve afectada por motivos de salud, aunque un 10,3 % reporta afectación frecuente, lo que indica que existe un subgrupo vulnerable cuya capacidad de rendimiento se ve comprometida por malestares físicos o emocionales.

4.1.2 Dimensiones

Resultado del análisis de las dimensiones

1. Analizar cómo el ambiente psicosocial se relaciona con la salud mental de funcionarios de la Administración Nacional de Puertos.

Según la operacionalización de variables, se relacionaron la dimensión D2 (Ambiente psicosocial) con la dimensión D5 (Salud mental) arrojando los siguientes resultados.

Tabla 13 – Correlación entre D2 (Ambiente Psicosocial) y D5 (Salud Mental)

Matriz de Correlaciones

		D2	D5
D2	R de Pearson	—	
	gl	—	
	valor p	—	
D5	R de Pearson	0.184	—
	gl	22	—
	valor p	0.389	—

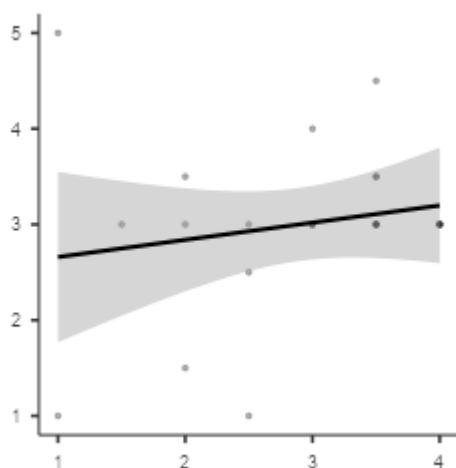
En la matriz de correlaciones se observa una correlación positiva muy débil entre las dimensiones D2 y D5, con un coeficiente de correlación de Pearson (r) = 0.184 y un valor de significación estadística $p = 0.389$.

Dado que el valor de p es mayor a 0.05, no se evidencia una relación estadísticamente significativa entre ambas dimensiones. Esto indica que las variaciones en una de las dimensiones no se asocian de manera consistente ni relevante con las variaciones en la otra, dentro del grupo analizado.

Desde una perspectiva interpretativa, este resultado sugiere que las dimensiones D2 y D5 presentan un comportamiento independiente en el contexto del estudio, por lo que no se identifica una asociación estadísticamente significativa entre ellas. No obstante, la identificación de correlaciones débiles resulta útil como información complementaria, ya que permite reconocer áreas donde la relación entre factores no se encuentra consolidada, lo que puede orientar futuras investigaciones o intervenciones específicas

Figura 23

Gráfico matriz de correlaciones entre D2 y D5



En la Figura se representa la relación entre las dimensiones D2 y D5, evidenciando una tendencia levemente positiva, aunque con una dispersión amplia

entre los puntos. La línea de tendencia muestra una pendiente ascendente muy suave, lo que concuerda con el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.184$) calculado previamente.

El valor $p = 0.389$ indica que la correlación no es estadísticamente significativa, por lo que no se puede afirmar que exista una relación consistente entre ambas dimensiones dentro de la muestra analizada. En términos prácticos, el comportamiento de una de las variables no predice de manera fiable el de la otra.

Gráficamente, la dispersión de los puntos confirma la ausencia de una relación lineal clara, lo que sugiere que D2 y D5 se comportan de forma independiente en el contexto del estudio. Este patrón puede interpretarse como un efecto multifactorial, donde el vínculo entre ambas dimensiones está condicionado por otras variables intervinientes, como la antigüedad, la jerarquía laboral o la carga operativa del puesto.

Analizar cómo la inseguridad laboral se relaciona con el desempeño profesional de funcionarios de la Administración Nacional de Puertos.

Según la operacionalización de variables, se relacionaron la dimensión D3 (Inseguridad laboral) con la dimensión D6 (Desempeño profesional) arrojando los siguientes resultados.

Tabla 14 – Correlación entre D3 (Inseguridad laboral) y D6 (Desempeño profesional)

Matriz de Correlaciones

		D3	D6
D3	R de Pearson	—	
	gl	—	
	valor p	—	
D6	R de Pearson	0.230	—
	gl	22	—
	valor p	0.280	—

En la matriz de correlaciones se observa una asociación débil entre las dimensiones D3 y D6, con un coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.230$) y un valor de significación estadística $p = 0.280$.

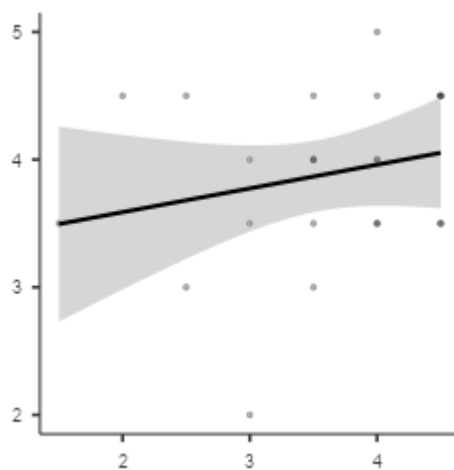
Dado que el valor de p es superior a 0.05, no se verifica una relación estadísticamente significativa entre ambas dimensiones. Esto indica que las variaciones observadas en una de las dimensiones no se asocian de manera consistente con las variaciones de la otra dentro de la muestra analizada.

Desde una perspectiva interpretativa, estos resultados sugieren que las dimensiones D3 y D6 se comportan de forma relativamente independiente en el contexto del estudio, lo que puede atribuirse a que ambas dimensiones abordan aspectos distintos del fenómeno analizado. En consecuencia, no resulta pertinente interpretar la dirección de la relación entre ellas.

Este tipo de hallazgo resulta relevante, ya que permite descartar asociaciones no significativas y focalizar el análisis en aquellas dimensiones que presentan relaciones estadísticamente consistentes, aportando claridad al modelo interpretativo del estrés profesional en el contexto portuario público.

Figura 24

Gráfico matriz de correlaciones entre D3 y D6



En la Figura se observa la relación entre las dimensiones D3 y D6, representada mediante un diagrama de dispersión con línea de tendencia lineal. Los puntos muestran una distribución dispersa, aunque con una ligera tendencia ascendente, lo que concuerda con el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.230$) obtenido previamente.

La pendiente positiva de la línea indica una relación directa débil: a medida que aumenta el valor de D3, también tiende a incrementarse el de D6. Sin embargo, el valor $p = 0.280$ confirma que esta correlación no es estadísticamente significativa,

por lo que no se puede establecer una relación consistente entre ambas variables dentro de la muestra analizada.

Gráficamente, la amplitud de la banda gris —que representa el intervalo de confianza— refuerza la idea de variabilidad alta y baja asociación lineal entre las dos dimensiones. Este resultado sugiere que D3 y D6 captan aspectos distintos del fenómeno estudiado, posiblemente vinculados a diferentes factores del entorno laboral o de la percepción individual del estrés profesional.

En conjunto, tanto la matriz como el gráfico indican que no existe una dependencia fuerte entre D3 y D6, aunque la tendencia positiva puede ser un punto de partida para explorar interacciones indirectas o efectos moderadores en futuros estudios.

Analizar como la carga laboral se relaciona con la salud física de los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos.

Tabla 15 – Correlación entre D1 (Carga Laboral) y D4 (Salud Física)

Matriz de correlaciones

		D1	D4
D1	R de Pearson	—	
	gl	—	
	valor p	—	
D4	R de Pearson	0.479	—
	gl	22	—
	valor p	0.018	—

En la matriz se observa una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las dimensiones D1 y D4, con un coeficiente de Pearson (r) = 0.479, un grado de libertad (gl) = 22 y un valor p = 0.018 ($p < 0.05$).

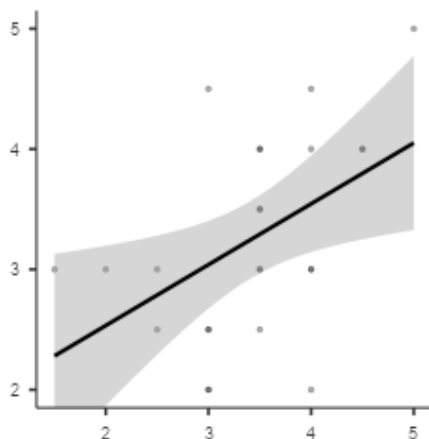
Esto indica que a medida que aumenta el valor de la dimensión D1, también tiende a incrementarse el de D4, mostrando una asociación directa y consistente entre ambas variables. Dado que el valor p es menor al umbral de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula de independencia, confirmando la existencia de una relación lineal significativa entre las dos dimensiones.

Desde el punto de vista interpretativo, esta correlación sugiere que los factores medidos por D1 y D4 están estrechamente vinculados dentro del fenómeno del estrés profesional. Por ejemplo, si D1 representa la carga laboral y D4 el ambiente psicosocial, este resultado indicaría que un aumento en las exigencias laborales tiende a ir acompañado de un deterioro en el clima organizacional o en la percepción del entorno social de trabajo.

Este hallazgo refuerza la hipótesis de que el estrés profesional es un fenómeno multifactorial, donde las condiciones estructurales y los factores interpersonales interactúan directamente, incrementando la percepción de tensión y malestar en el entorno laboral portuario.

Figura 25

Gráfico matriz de correlaciones entre D1 y D4



En la Figura se representa la relación entre las dimensiones D1 y D4, observándose una tendencia lineal ascendente marcada. La línea de regresión muestra una pendiente positiva pronunciada, lo que concuerda con el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.479$; $p = 0.018$) obtenido en la matriz de correlaciones.

Esta relación indica que, a medida que los valores de la dimensión D1 aumentan, también lo hacen los de D4, lo cual evidencia una asociación directa y significativa entre ambas variables. En términos interpretativos, puede afirmarse que las dimensiones están interconectadas dentro del fenómeno del estrés profesional: un incremento en la carga laboral (D1) tiende a generar un impacto perceptible en el ambiente psicosocial (D4).

Gráficamente, los puntos se agrupan de forma relativamente próxima a la línea de tendencia, y la banda gris de confianza es más estrecha que en los casos anteriores, lo que refuerza la consistencia del vínculo. Este patrón sugiere que las condiciones estructurales del trabajo —como la cantidad de tareas o la presión por resultados— influyen directamente en la calidad de las relaciones interpersonales y en el clima laboral percibido.

En síntesis, tanto el gráfico como los resultados estadísticos confirman una correlación positiva moderada y significativa entre D1 y D4, respaldando la idea de que la sobrecarga laboral y el entorno psicosocial adverso se retroalimentan mutuamente, incrementando los niveles de estrés profesional en el contexto portuario.

Describir cómo los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos interpretan y perciben el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral en su entorno de trabajo.

Tabla 16 – Correlación entre V1 (Estrés Profesional) y V2 (Deterioro de la salud laboral)

Matriz de Correlaciones

		V1	V2
V1	R de Pearson	—	
	gl	—	
	valor p	—	
V2	R de Pearson	0.469	—
	gl	22	—
	valor p	0.021	—

En la matriz de correlaciones se observa una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables V1(Estrés Profesional) y V2 (Deterioro de la salud laboral), con un coeficiente de correlación de Pearson (r) = 0.469 y un valor de significación estadística $p = 0.021$ ($p < 0.05$).

Este resultado indica que existe una asociación directa y consistente entre ambas variables, de modo que valores más elevados en V1 tienden a vincularse con valores más elevados en V2. Dado que el valor de p es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la existencia de una relación lineal estadísticamente significativa entre las variables analizadas.

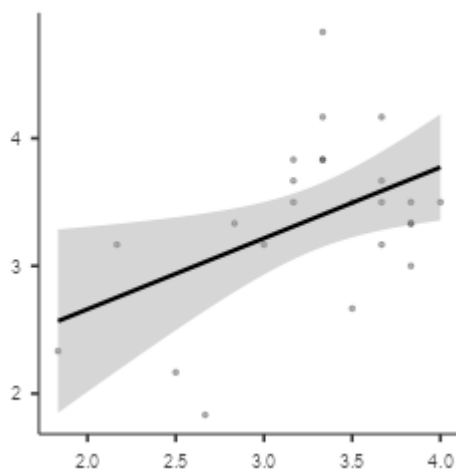
Desde una perspectiva interpretativa, este hallazgo sugiere que las variables representadas por V1 y V2 se encuentran significativamente relacionadas dentro del

fenómeno del estrés profesional. Considerando que V1 corresponde a la carga laboral y V2 al ambiente psicosocial, los resultados permiten señalar que mayores niveles de exigencia y presión de trabajo se asocian con un mayor deterioro del entorno social y comunicacional percibido por los trabajadores.

En este sentido, el resultado respalda la hipótesis de que el estrés profesional se configura a partir de la interacción entre factores estructurales del trabajo —como las tareas, los tiempos y los recursos disponibles— y factores relacionales —como el clima laboral, el reconocimiento y la comunicación organizacional—, evidenciando la naturaleza compleja y multidimensional del fenómeno en el ámbito portuario público.

Figura 26

Gráfico matriz de correlaciones entre V1 - V2.



En la figura se representa la relación entre las variables V1 y V2, observándose una tendencia lineal positiva clara, coherente con el coeficiente de correlación de Pearson obtenido en la matriz de correlaciones ($r = 0.469$; $p = 0.021$).

La línea de regresión presenta una pendiente ascendente, lo que indica que valores más elevados de V1 tienden a asociarse con valores más elevados de V2. Este resultado evidencia la existencia de una asociación directa y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Desde el punto de vista gráfico, los puntos se distribuyen relativamente próximos a la línea de tendencia, y la banda de confianza se presenta de forma relativamente estrecha, lo que refuerza la consistencia de la asociación observada. Este patrón sugiere una relación moderada entre los factores representados por V1 y V2.

En el contexto del estrés profesional en el Puerto de Montevideo, este hallazgo puede interpretarse como evidencia de que la carga laboral y el ambiente psicosocial se encuentran significativamente asociados: a mayores niveles de exigencia y presión de trabajo, se observan mayores niveles de deterioro del clima organizacional y de la comunicación percibida por los trabajadores.

En síntesis, tanto el análisis gráfico como la matriz de correlaciones evidencian una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables V1 y V2, lo que respalda la hipótesis de que el estrés profesional se configura a partir de la interacción entre factores estructurales y relacionales en el ámbito portuario público.

4.2 Observación.

Tabla 17– Observación de informantes seleccionados.

INFORMANTE 1	ADMINISTRATIVA			
VARIABLE	DIMENSION	CONDUCTA OBSERVABLE	SI	NO
ESTRÉS PROFESIONAL	CARGA LABORAL	SOBRECARGA DE TAREAS	X	
ESTRÉS PROFESIONAL	AMBIENTE PSICOSOCIAL	TENSIONES O CONFLICTOS	X	
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD FISICA	DOLORES/MALESTARES FISICOS	X	
DET. SALUD LABORAL	SALUD MENTAL	ANSIEDAD/TENSION EMOCIONAL	X	
INFORMANTE 2	ADMINISTRATIVO			
VARIABLE	DIMENSION	CONDUCTA OBSERVABLE	SI	NO
ESTRÉS PROFESIONAL	CARGA LABORAL	SOBRECARGA DE TAREAS	X	
ESTRÉS PROFESIONAL	AMBIENTE PSICOSOCIAL	TENSIONES O CONFLICTOS	X	
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD FISICA	DOLORES/MALESTARES FISICOS		X
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD MENTAL	ANSIEDAD/TENSION EMOCIONAL		X
INFORMANTE 3	JEFE			
VARIABLE	DIMENSION	CONDUCTA OBSERVABLE	SI	NO
ESTRÉS PROFESIONAL	CARGA LABORAL	SOBRECARGA DE TAREAS	X	
ESTRÉS PROFESIONAL	AMBIENTE PSICOSOCIAL	TENSIONES O CONFLICTOS	X	
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD FISICA	DOLORES/MALESTARES FISICOS		X
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD MENTAL	ANSIEDAD/TENSION EMOCIONAL		X
INFORMANTE 4	OPERATIVA MUJER			
VARIABLE	DIMENSION	CONDUCTA OBSERVABLE	SI	NO
ESTRÉS PROFESIONAL	CARGA LABORAL	SOBRECARGA DE TAREAS	X	
ESTRÉS PROFESIONAL	AMBIENTE PSICOSOCIAL	TENSIONES O CONFLICTOS	X	
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD FISICA	DOLORES/MALESTARES FISICOS	XX	
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD MENTAL	ANSIEDAD/TENSION EMOCIONAL		

INFORMANTE 5	SUPERVISOR			
VARIABLE	DIMENSION	CONDUCTA OBSERVABLE	SI	NO
ESTRÉS PROFESIONAL	CARGA LABORAL	SOBRECARGA DE TAREAS		X
ESTRÉS PROFESIONAL	AMBIENTE PSICOSOCIAL	TENSIONES O CONFLICTOS	X	
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD FISICA	DOLORES/MALESTARES FISICOS		X
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD MENTAL	ANSIEDAD/TENSION EMOCIONAL		X
INFORMANTE 6	OPERATIVA HOMBRE			
VARIABLE	DIMENSION	CONDUCTA OBSERVABLE	SI	NO
ESTRÉS PROFESIONAL	CARGA LABORAL	SOBRECARGA DE TAREAS		X
ESGTRES PROFESIONAL	AMBIENTE PSICOSOCIAL	TENSIONES O CONFLICTOS	X	
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD FISICA	DOLORES/MALESTARES FISICOS	X	
DETERIORO SALUD LABORAL	SALUD MENTAL	ANSIEDAD/TENSION EMOCIONAL		X

VARIABLE	% SI	% NO	INTERPRETACION
ESTRÉS PROFESIONAL	91,7 %	8,3%	El estrés está altamente presente en todos los informantes
DETERIORO SALUD LABORAL	50 %	50 %	La afectación de la salud es intermedia: la mitad reporta signos evidentes.

4.3 Entrevista

Tabla 18 - Entrevista semi estructurada – Tópico: carga laboral diaria.

Tópico	Operativa M	Operativo H	Admin M	Admin H	Jefe	Supervisor	Resumen
Carga laboral diaria	Jornada físicamente exigente, falta de personal, y ritmo genera agotamiento y tensión continua. No hay pautas claras de trabajo	Carga diaria depende del turno, sobrecarga frecuente, ausentismo, presión operativa.	Tiempos muertos, alternados con picos de exigencia debido a mandos medios incapaces	Carga diaria con aumento por fallas de comunicac ión, tramites duplicados , ausencia de cartas de servicio y otones *, presión jerárquica, falta de concentra ción y animo	Percibe carga elevada, por dar explicaci ones hacia arriba y contener reclamos del personal	Asume tareas que no le corresponden, por falta de liderazgo estructural	Todos coinciden en que la carga laboral diaria es irregular y desbalanceada . A nivel operativo se señala esfuerzo físico, los administrativos carga mental, presiones jerárquicas, y la mala organización y falta de personal potencias en estrés.

*Otones – Ordenes de trabajo.

Tabla 19 - Entrevista semi estructurada – Tópico: carga semanal.

Tópico	Operativo M	Operativo H	Admin M	Admin H	Jefe	Supervisor	Resumen
Carga Semanal	Semanas extensas con rotación de horarios. Genera acumulación de fatiga.	Se generan horas extra para completar tareas inconclusas en la semana	Carga semanal con picos de tramites, urgencias, debido a ineficiencias de mandos medios	Percepción de semanas interminables debido a tareas mal distribuidas	Acumulación de órdenes de trabajo por cambios internos licencias y/o ausentismos	La semana se extiende mentalmente por problemas pendientes	La semana de trabajo se percibe por larga acumulación de tareas y mala planificación no solo por las horas, sino por cómo se encara la demanda

Tabla 20 - Entrevista semi estructurada – Tópico: Distribución de tareas y horarios.

Tópico	Operativo M	Operativo H	Admin M	Admin H	Jefe	Supervisor	Resumen
Distribución de tareas y horarios.	Cambios de tareas repentinos generan estrés.	Turnos irregulares, falta de coordinación con otros sectores	Pedidos contradictorios entre diferentes jefaturas.	Turnos y tareas mal comunicados, desorden administrativo.	Distribución depende de superiores, carentes de autonomía.	Asigna tareas para evitar escalar problemas, no por eficiencia.	La distribución de tareas es percibida como desordenada, La comunicación deficiente afecta al flujo de trabajo y aumenta el estrés

Tabla 21 - Entrevista semi estructurada – Tópico: ausentismo.

Tópico	Operativa M	Operativo H	Admin M	Admin H	Jefe	Supervisor	Resumen
Ausentismo	Ausencias breves por fatigas o dolores musculares	“El cuerpo pasa factura” ausentismo asociado al desgaste	Ansiedad y tensiones generan días de ausencia	Faltas frecuentes por desmotivación	El ausentismo afecta la operativa y se distribuye mal	Se deben cubrir puestos ajenos y aumenta la tensión	El ausentismo está ligado a fatiga física, desgaste mental y desmotivación. La estructura organizacional no previene, sino que agrava el fenómeno

Tabla 22 - Entrevista semi estructurada – Tópico: causas del estrés y el ausentismo.

Tópico	Operativa M	Operativo H	Admin M	Admin H	Jefe	Supervisor	Resumen
Causas del estrés y el ausentismo	Falta de apoyo, mal clima, discusiones frecuentes	Sobrecarga física, presión por trabajo “con apuro”, jerarquías rígidas	Desorden administrativo, falta de claridad en objetivos	Problemas de comunicación, conflictos jerárquicos, y falta de respaldo	Presión de los superiores, falta de herramientas de gestión	Acumulación y superposición de tareas, por “apuros” y temor a equivocarse por falta de conocimiento y formación.	Causas de estrés y ausentismo, estructurales, mala comunicación, sobrecarga física y mental, jerarquías rígidas, falta de personal, roles mal definidos. Los problemas no dependen del individuo, sino de la organización

4.4 Abordaje de la problemática

El análisis de la problemática se estructuró mediante un abordaje interpretativo, de las entrevistas de los seis informantes seleccionados. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2014), “el análisis cualitativo implica descubrir patrones, organizar la información por temas y otorgar significado a las percepciones de los participantes, integrándolas en categorías analíticas que permitan comprender el fenómeno estudiado” (p.408).

En este estudio, las categorías se organizaron a partir de cinco tópicos centrales: carga laboral diaria, carga semanal, distribución de tareas y horarios, ausentismo y causas del estrés/ausentismo. Estos tópicos permitieron comparar las experiencias de operativos, administrativos, jefaturas y supervisión, e identificar convergencias y divergencias entre los distintos niveles jerárquicos.

Este procedimiento permitió identificar patrones transversales como la sobrecarga física y mental, la deficiencia en la comunicación organizacional, las jerarquías rígidas, la falta de personal, los roles mal definidos y un clima laboral marcado por tensiones y poca previsibilidad.

En síntesis, el abordaje desde la comparación cualitativa reveló que las causas del estrés profesional y del deterioro de la salud laboral no se originan en características personales de los trabajadores, sino en condiciones organizacionales estructurales debilitadas propias del entorno portuario público.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

El presente estudio tuvo como propósito analizar la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral de los funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo en el año 2025, considerando las dimensiones físicas, mentales y organizacionales que conforman el entorno de trabajo portuario.

A partir del análisis de los resultados obtenidos y de su interpretación a la luz del marco teórico, se establecen las siguientes conclusiones generales y específicas: Los resultados muestran la existencia de una relación significativa de carácter inverso entre el estrés profesional y la salud laboral de los trabajadores portuarios públicos, lo que respalda la hipótesis de investigación planteada. Se observa que mayores niveles de exigencia laboral, presión organizacional y limitada capacidad de control sobre las tareas, se asocian con menores niveles de bienestar físico, mental y social en los funcionarios de la Administración Nacional de Puertos (ANP). Asimismo, el estrés profesional no se expresa únicamente a través de manifestaciones fisiológicas, sino que también se vincula con la motivación, el desempeño y la percepción de satisfacción laboral, configurando un fenómeno de carácter multifactorial y estructural dentro del entorno portuario público.

5.1 Resultados específicos

Respecto a la carga laboral y la salud física: Los resultados del estudio arrojan que la sobrecarga de trabajo, la escasez de personal y los turnos prolongados, se asocian con manifestaciones físicas frecuentes, tales como fatiga persistente, dolores musculares y alteraciones del descanso en los trabajadores portuarios públicos.

Asimismo, la limitada disponibilidad de pausas y de tiempos adecuados de recuperación se vincula con un mayor deterioro del bienestar físico, lo que pone de manifiesto la relevancia de incorporar medidas preventivas orientadas a la ergonomía y a una mejor organización del tiempo laboral. En relación con el ambiente psicosocial y la salud mental: Los hallazgos indican que un ambiente psicosocial caracterizado por deficiencias en la comunicación, escaso reconocimiento institucional y conflictos jerárquicos se encuentra asociado con mayores niveles de estrés emocional, ansiedad e irritabilidad.

La ausencia de espacios formales de diálogo y de apoyo psicosocial limita las estrategias de afrontamiento de los trabajadores, afectando negativamente el clima laboral y el bienestar mental en el entorno portuario público.

En cuanto a la inseguridad laboral y el desempeño profesional, si bien la estabilidad contractual en el sector público portuario es elevada, los resultados muestran que la incertidumbre vinculada a los cambios tecnológicos y la falta de formación continua se asocian con percepciones de inseguridad, resistencia al cambio y disminución de la iniciativa individual. Estas percepciones influyen en el desempeño profesional, el cual se ve condicionado por la percepción de riesgo organizacional. En este sentido, la capacitación permanente y la participación activa de los trabajadores en los procesos de modernización emergen como estrategias relevantes para reducir la ansiedad asociada a la automatización.

Sobre las conductas observadas en el entorno laboral; las conductas registradas mediante la observación —tales como irritabilidad, desmotivación, escasa comunicación y omisión de medidas preventivas— pueden interpretarse como respuestas adaptativas frente a situaciones de estrés prolongado. Estas

manifestaciones sugieren que la exposición sostenida a factores estresores se vincula con un deterioro progresivo de las actitudes laborales y de la cohesión grupal dentro del entorno portuario.

Respecto a la percepción general del estrés profesional y la salud laboral; los trabajadores portuarios perciben el estrés profesional como un componente normalizado de su rutina laboral; sin embargo, identifican que las principales fuentes de malestar no se relacionan exclusivamente con el esfuerzo físico, sino con deficiencias organizacionales y la ausencia de estilos de liderazgo participativos.

Esta percepción pone de relieve la necesidad de avanzar hacia una transformación de la cultura institucional, transitando de una lógica predominantemente reactiva —orientada a la resolución de conflictos— hacia una lógica preventiva, basada en la comunicación efectiva, el reconocimiento del trabajo y la promoción del bienestar integral.

CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN

La discusión de resultados constituye la etapa en la que se integran e interpretan los hallazgos empíricos obtenidos, vinculándolos con los marcos teóricos, los antecedentes de investigación y los conceptos desarrollados en el estudio. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la discusión permite contrastar la evidencia empírica con el conocimiento previo, identificar coincidencias y discrepancias, y destacar los aportes específicos de la investigación.

En este capítulo se analizan los principales resultados del estudio sobre estrés profesional y deterioro de la salud laboral en los funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo en el año 2025, a la luz de los modelos teóricos abordados y de los antecedentes nacionales e internacionales revisados. Asimismo, se procura interpretar los resultados considerando las particularidades del contexto portuario público, caracterizado por exigencias operativas, dinámicas organizacionales complejas y la presencia de riesgos psicosociales específicos.

6.1 Coincidencias con investigaciones previas

Los resultados obtenidos en la presente investigación coinciden ampliamente con los hallazgos de Cardoso et al. (2014) y Queiróz, Lara y Mariano (2015), quienes identificaron que los trabajadores portuarios se encuentran expuestos a elevados niveles de presión laboral, sobrecarga física y conflictos organizacionales, factores que inciden negativamente en su bienestar físico y psicológico.

En el caso del Puerto de Montevideo, los funcionarios portuarios manifestaron síntomas similares, tales como fatiga persistente, ansiedad, irritabilidad y sensación de agotamiento constante. Estos resultados evidencian que,

más allá de las particularidades contextuales, el estrés laboral en el ámbito portuario presenta una base estructural común, estrechamente vinculada a la intensidad de las operaciones y a modelos de organización jerárquicos y rígidos.

Asimismo, los hallazgos del estudio resultan consistentes con la investigación de Saavedra y Campos (2016), desarrollada en empresas del sector portuario chileno, en la cual se evidenció que la presión por productividad y la escasa participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones incrementan la exposición a riesgos psicosociales. De forma coincidente, los trabajadores del Puerto de Montevideo señalaron experiencias relacionadas con el bajo reconocimiento institucional, deficiencias en la comunicación interna y ausencia de espacios formales de diálogo, elementos que fortalecen la percepción de estrés profesional y disminuyen la satisfacción laboral.

Por otro lado, los resultados obtenidos permiten contrastar empíricamente el modelo demanda–control–apoyo propuesto por Karasek y Theorell (1990). En este sentido, los trabajadores portuarios públicos enfrentan altas demandas laborales — expresadas en turnos rotativos, presión por tiempos operativos y falta de personal— junto con un bajo nivel de control sobre sus tareas, lo que incrementa los niveles de tensión y afecta el bienestar psicológico. A ello se suma una percepción limitada de apoyo social y organizacional, lo que potencia el impacto negativo del estrés profesional sobre la salud laboral.

6.2 Factores determinantes del estrés profesional

Del análisis integrado de los datos cuantitativos y cualitativos surgen tres factores determinantes que explican la presencia y persistencia del estrés profesional en el ámbito portuario público:

6.2.1 *Sobrecarga y desorganización laboral.*

La insuficiencia de personal y la distribución desigual de las tareas generan una acumulación sostenida de responsabilidades y jornadas laborales extensas. Esta situación produce un desequilibrio entre las exigencias del puesto y los recursos individuales disponibles, configurando un escenario propicio para el desarrollo de estrés profesional, tal como lo define la Comisión Europea (2002).

6.2.2 *Ambiente psicosocial deteriorado.*

Un clima laboral marcado por deficiencias en la comunicación interna, conflictos jerárquicos y una escasa valoración del esfuerzo individual se constituye como un factor de riesgo psicosocial relevante. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Barrera Lagos (2018), quien subraya la necesidad de abordar los factores organizacionales y relacionales como componentes centrales de la gestión de la salud ocupacional.

6.2.3 *Inseguridad frente al cambio tecnológico.*

Si bien los trabajadores portuarios públicos cuentan con estabilidad laboral formal, los procesos de modernización, automatización y renovación tecnológica generan incertidumbre, tensión y resistencia al cambio. Este fenómeno resulta consistente con los hallazgos de Cezar-Vaz et al. (2016), quienes señalan que la adaptación constante a nuevas tecnologías puede provocar sensación de obsolescencia y aumentar la carga psíquica del trabajador.

En conjunto, estos factores configuran un entorno laboral en el que el estrés profesional no responde exclusivamente a la carga física del trabajo, sino que se vincula estrechamente con la organización del trabajo, la cultura institucional y las dinámicas de poder presentes en el ámbito portuario público.

6.3 Efectos del estrés profesional sobre la salud laboral

El análisis de los resultados permite identificar una asociación significativa entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral de los funcionarios portuarios públicos, en concordancia con lo planteado en la hipótesis de investigación.

En el plano físico, se observan manifestaciones tales como fatiga persistente, dolores musculares y alteraciones del descanso, las cuales se vinculan con el ritmo de trabajo, los turnos prolongados y la limitada recuperación entre jornadas. Estos hallazgos resultan consistentes con lo señalado por Orciloni (2008), quien relaciona las condiciones propias del trabajo portuario con la aparición de trastornos musculoesqueléticos y con una mayor exposición al estrés térmico.

Desde la dimensión mental, los trabajadores reportaron síntomas de ansiedad, irritabilidad y desmotivación, lo que refleja la presencia de un desgaste emocional sostenido. A su vez, en la dimensión social y profesional, la escasa valoración del esfuerzo, junto con estilos de comunicación predominantemente verticales, se asocia con sentimientos de frustración y una disminución del sentido de pertenencia institucional.

En conjunto, estos resultados se alinean con el enfoque integral propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003), que concibe la salud

laboral como el producto de la interacción entre factores físicos, psicológicos y sociales. En el caso de la Administración Nacional de Puertos, el bienestar del trabajador portuario no depende únicamente de las condiciones materiales del trabajo, sino también de la calidad de la gestión organizacional, las relaciones laborales y la cultura institucional.

6.4 Aportes y relevancia del estudio

La presente investigación aporta evidencia empírica relevante sobre una problemática escasamente abordada en el contexto nacional: la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral en los trabajadores portuarios públicos de Uruguay.

Uno de los principales aportes del estudio radica en la visibilización de los riesgos psicosociales dentro de un ámbito históricamente centrado en la prevención de riesgos físicos y mecánicos. En este sentido, los resultados ponen de manifiesto la necesidad de incorporar las dimensiones emocional, organizacional y relacional como componentes integrales de la gestión preventiva, en consonancia con los lineamientos de la norma ISO 45001 en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, la investigación se destaca por la triangulación metodológica empleada, que permitió contrastar datos cuantitativos obtenidos mediante encuestas con información cualitativa proveniente de entrevistas semiestructuradas y observación directa. Este enfoque mixto contribuyó a una comprensión más profunda del fenómeno estudiado, reforzando la validez interna del estudio y evidenciando que las percepciones subjetivas de los trabajadores complementan y enriquecen los indicadores cuantitativos de estrés profesional.

Finalmente, los hallazgos del estudio ponen de relieve la necesidad de reflexionar sobre los modelos de liderazgo y los procesos de comunicación vigentes en el ámbito de la Administración Nacional de Puertos. En este marco, la promoción de estilos de conducción más participativos, el fortalecimiento de las competencias emocionales y el reconocimiento del desempeño emergen como líneas de acción relevantes para la reducción del estrés profesional y la mejora del clima organizacional, contribuyendo al bienestar integral de los trabajadores portuarios públicos.

6.5 Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones del presente estudio se identifican las siguientes:

El tamaño reducido de la muestra ($n = 24$), lo que restringe la posibilidad de generalizar los resultados a la totalidad de los trabajadores portuarios públicos, aunque resulta adecuado para un estudio de carácter exploratorio y correlacional.

La posible presencia de sesgo en las respuestas, asociada al temor de los participantes a eventuales repercusiones institucionales, a pesar de haberse garantizado el anonimato y la confidencialidad de la información.

La falta de acceso a registros históricos sobre ausentismo, licencias médicas o enfermedades laborales, los cuales habrían permitido complementar y profundizar el análisis cuantitativo mediante indicadores objetivos adicionales.

A pesar de estas limitaciones, los resultados obtenidos ofrecen una aproximación válida y consistente a la realidad laboral del Puerto de Montevideo,

aportando evidencia relevante sobre la relación entre el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral. En este sentido, el estudio constituye una base sólida para el desarrollo de futuras investigaciones orientadas al análisis de los riesgos psicosociales en el ámbito portuario público, con muestras ampliadas y diseños longitudinales.

6.6 Consideraciones finales de la discusión

Los resultados del estudio permiten identificar que el estrés profesional en el contexto portuario público constituye un fenómeno multidimensional, configurado por la interacción entre las exigencias del trabajo, la organización institucional y las características individuales de los trabajadores.

Asimismo, los hallazgos evidencian la existencia de una relación significativa de carácter inverso entre el estrés profesional y la salud laboral, lo que respalda la hipótesis de investigación y pone de manifiesto la relevancia de fortalecer la prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito de la Administración Nacional de Puertos. En este sentido, los resultados sugieren la conveniencia de que la gestión de la salud laboral en el Puerto de Montevideo incorpore de manera sistemática la dimensión emocional y organizacional dentro de sus políticas preventivas, promoviendo entornos de trabajo más saludables, participativos y sostenibles, orientados al bienestar integral de los trabajadores portuarios públicos.

CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES

7.1 Conclusión general

En los funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo (ANP, 2025), el estrés profesional se vincula con el deterioro de la salud laboral, en tanto las mayores exigencias del trabajo y los factores organizacionales (carga, comunicación, clima y conducción) se asocian con manifestaciones de desgaste físico, emocional y funcional. En este sentido, el fenómeno se interpreta como multidimensional, con predominio de causas organizacionales por sobre explicaciones individuales, lo que refuerza la necesidad de abordajes preventivos integrales orientados a riesgos psicosociales y organizacionales.

7.2 Conclusiones específicas

7.2.1 Carga laboral y deterioro físico

La carga laboral se asocia con deterioro del bienestar físico, expresado en fatiga, molestias musculares y dificultad de recuperación entre turnos. La combinación de jornadas exigentes, falta de personal y pausas insuficientes constituye un factor crítico que favorece el desgaste corporal y reduce la capacidad de recuperación en la rutina portuaria

7.2.2 Ambiente psicosocial y deterioro mental/emocional

Un ambiente psicosocial deteriorado —caracterizado por fallas de comunicación, bajo reconocimiento y conflictos jerárquicos— se vincula con mayor presencia de malestar psicológico (tensión, ansiedad, irritabilidad) y con un clima laboral que limita el afrontamiento saludable. La ausencia de espacios formales de diálogo y apoyo psicosocial aparece como un factor que intensifica el deterioro emocional.

7.2.3 Inseguridad laboral (percibida) y desempeño profesional

Aunque exista estabilidad contractual en el ámbito público, la inseguridad se manifiesta de forma percibida frente a cambios tecnológicos, falta de formación y baja claridad organizacional. Esta percepción se relaciona con resistencia al cambio y menor iniciativa, condicionando el desempeño profesional y la implicancia con la tarea.

7.2.4 Conductas observables asociadas a estrés y deterioro

Las conductas observadas en el entorno laboral (irritabilidad, desmotivación, escasa comunicación y omisiones preventivas) se interpretan como respuestas adaptativas ante exposición sostenida a estresores. Estas conductas reflejan deterioro progresivo del clima y de la cohesión grupal, con impacto sobre prácticas seguras y desempeño cotidiano.

7.2.5 Interpretación de los trabajadores sobre estrés y deterioro de la salud laboral

Los trabajadores interpretan el estrés como un componente “normalizado” de la rutina portuaria; sin embargo, ubican las principales fuentes de malestar en la mala organización y en la ausencia de liderazgo participativo, más que en el esfuerzo físico aislado. Esta percepción sostiene la necesidad de una transformación cultural: pasar de una lógica reactiva a una preventiva basada en comunicación, reconocimiento y bienestar.

CAPÍTULO VIII. RECOMENDACIONES

8.1 Recomendación derivada de la Conclusión general (7.1)

Integrar la gestión de riesgos psicosociales y organizacionales al sistema de SST de la ANP, incorporando diagnóstico y seguimiento periódico (clima laboral, comunicación, carga y apoyo), y definiendo acciones preventivas específicas para reducir el estrés profesional y el deterioro de la salud laboral.

8.2 Recomendación derivada de 7.2.1 (Carga laboral y deterioro físico)

Ajustar la carga laboral y fortalecer la recuperación. Reorganizar la distribución de tareas y la dotación en áreas críticas, limitar horas extra sostenidas y asegurar pausas planificadas, complementando con criterios de ergonomía y rotaciones funcionales. Esto apunta a disminuir fatiga, molestias físicas y dificultades de recuperación entre turnos.

8.3 Recomendación derivada de 7.2.2 (Ambiente psicosocial y deterioro mental/emocional)

Mejorar la comunicación interna y el reconocimiento institucional. Implementar mecanismos formales y regulares de información “en tiempo y forma” (reuniones breves de coordinación, circuitos escritos, referentes por sector), con retroalimentación bipartita. Complementar con prácticas de reconocimiento del esfuerzo y del desempeño para reducir tensiones, mejorar el clima y favorecer la interacción saludable.

8.4 Recomendación derivada de 7.2.3 (Inseguridad percibida y desempeño profesional)

Gestionar la incertidumbre asociada a cambios tecnológicos mediante formación y participación. Acompañar modernización/automatización con capacitación continua, comunicación anticipada de cambios y participación de los trabajadores en los ajustes operativos, con el fin de reducir resistencia al cambio, aumentar claridad organizacional y sostener el desempeño.

8.5 Recomendación derivada de 7.2.4 (Conductas observables asociadas a estrés y deterioro)

Fortalecer prácticas preventivas y de cohesión en los equipos. Implementar acciones concretas de prevención conductual y organizacional (pausas activas, refuerzo de hábitos seguros, supervisión preventiva no punitiva, espacios breves de coordinación), orientadas a disminuir irritabilidad, omisiones y deterioro de la cohesión grupal.

8.6 Recomendación derivada de 7.3 (Interpretación de los trabajadores: normalización del estrés)

Impulsar un cambio cultural hacia una lógica preventiva y participativa. Promover liderazgo participativo (capacitación a jefaturas en escucha activa, resolución colaborativa de conflictos y comunicación efectiva) y habilitar espacios formales de diálogo, con el objetivo de reducir la normalización del estrés y mejorar organización, reconocimiento y bienestar.

LISTA DE REFERENCIAS

- Administración Nacional de Puertos. (2024). *Memoria anual institucional 2023–2024*. Montevideo, Uruguay: Autor. Recuperado de <https://www.anp.com.uy>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (7ª ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Barrera Lagos, L. (2018). Estrés laboral y sus implicaciones en la salud ocupacional. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 34–45.
- Cardoso, M., Padovani, R., & Queiróz, R. (2014). Fatores de risco psicossocial em trabalhadores portuários. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 39(129), 15–24. doi:10.1590/0303-76572014000100004
- Cezar-Vaz, M. R., Bonow, C. A., Rocha, L. P., & Almeida, M. C. (2016). Work and health conditions of port workers: A contribution to the field of occupational health. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24, e2756. doi:10.1590/1518-8345.0883.2756
- Comisión Europea. (2002). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo y los riesgos psicosociales*. Bruselas, Bélgica: Autor.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D. F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.

- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano y sus condiciones: Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT)*. Buenos Aires, Argentina: Lumen/Humanitas.
- Nión, S. (2012). *La construcción social del riesgo laboral: Los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural)* (Tesis de maestría). Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, Montevideo, Uruguay.
- Organización Internacional de Normalización. (2018). *ISO 45001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo—Requisitos con orientación para su uso*. Ginebra, Suiza: Autor.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*. Ginebra, Suiza: Autor. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_177384/lang-es/index.htm
- Orciloni, A. (2008). *Condiciones laborales en trabajadores portuarios del litoral argentino*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de Rosario.
- Pucci, F., Nión, S., & Ciapessoni, F. (2011, setiembre). Gestión de recursos humanos en las empresas forestales uruguayas. Ponencia presentada en *X Jornadas de Investigación: Derechos humanos, seguridad y violencia*, Montevideo, Uruguay.
- Queiróz, R., & Lara, P. (2015). Estrés ocupacional y estrategias de afrontamiento en trabajadores de terminales portuarias brasileñas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 52–63. doi:10.17652/rpot.2015.1.52

Saavedra, M., & Campos, J. (2016). Factores de riesgo psicosocial y salud ocupacional en trabajadores de empresas portuarias chilenas. *Revista Chilena de Psicología del Trabajo*, 7(2), 45–60.

ANEXOS

Matriz de consistencia.

Matriz de Consistencia-v2

Apellido y Nombre: Viola Jorge			Fecha: 28/03/2025	
PROBLEMA	TÍTULO	PREGUNTA	OBJETIVO	HIPÓTESIS
Deterioro de la salud laboral de funcionarios portuarios públicos de la Administración Nacional de Puertos de Montevideo en 2025.	Estrés profesional y deterioro de la salud laboral en funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo	¿Cómo se relaciona el estrés profesional con el deterioro de la salud laboral de los funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo en 2025?	Analizar cómo se relaciona el estrés profesional con el deterioro de la salud laboral de los funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo en 2025.	El estrés profesional se relaciona directamente con el deterioro de la salud laboral de los funcionarios portuarios públicos del Puerto de Montevideo en 2025.

Figura 27 – Carátula de la encuesta



Estrés profesional y deterioro de la salud laboral en los trabajadores portuarios públicos del puerto de Montevideo

Hola!!
Mi nombre es Jorge Viola, soy Tecnólogo Prevencionista, y actualmente estoy realizando un proyecto de investigación sobre «Estrés profesional y deterioro de la salud laboral en los trabajadores portuarios públicos en el Puerto de Montevideo»]

Por este motivo, lo invito cordialmente a participar completando esta encuesta **anónima**. Usted ha sido seleccionado/a por formar parte del conjunto de trabajadores portuarios públicos, y su opinión es fundamental para comprender cómo las exigencias laborales influyen en el bienestar de quienes hacen posible el funcionamiento del puerto.

La información será tratada con **confidencialidad** y utilizada exclusivamente con fines académicos. Responder el cuestionario le tomará aproximadamente **8 a 10 minutos**.

¡Muchas gracias por su tiempo y valiosa colaboración!

B I U    