



“El impacto de los factores de riesgo psicosocial en la
accidentabilidad de un trabajador jornal en la Región
Metropolitana de la constructora EBCO S.A.”

Tesis de grado para optar al grado de
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE PERSONAS Y DINÁMICA
ORGANIZACIONAL

Alumnos: Alfonso Abarca – Capítulo 1

Profesor Guía: Roberto Carvalho

Santiago, noviembre de 2019

Índice

1. Resumen.....	4
2. Introducción.....	5
2.1 Presentación de la problemática.....	6
2.2 Pregunta de investigación.....	10
2.3 Planteamiento de objetivos.....	11
2.3.1 Objetivo general.....	11
2.3.2 Objetivos específicos.....	11
2.4 Análisis de la relevancia de la investigación.....	11
2.5 Ámbito de estudio y rol como investigadores.....	12
3. Marco Referencial.....	13
3.1 Marco Teórico.....	13
3.1.1 Cultura organizacional.....	13
3.1.1.1 Cultura y prevención.....	14
3.1.2 Salud del trabajador.....	14
3.1.3 Enfermedad profesional, incidente y accidente del trabajo.....	14
3.1.4 Resultados de accidentabilidad en Chile.....	16
3.1.5 Factores de riesgo laboral.....	18
3.1.5.1 Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.....	18
3.1.6 Modelos de riesgo psicosocial laboral.....	20
3.1.6.1 Modelo Demanda-Control Apoyo Social (DCAS).....	20
3.1.6.2 Modelo Desbalance Esfuerzo recompensa (DER).....	21
3.1.7 Cuestionario SUSESO/ISTAS21.....	22
3.1.7.1 Definición de las 5 grandes dimensiones.....	23
3.1.7.2 Cálculo e interpretación de las puntuaciones del cuestionario versión breve.....	24
3.2 Marco Conceptual.....	25
3.2.1 Evaluación de impacto.....	25
3.2.2 Factores de riesgo.....	25
3.2.3 Peligro.....	25
3.2.4 Seguridad del trabajador.....	25
3.2.5 Compromiso organizacional.....	25
3.2.6 Compromiso del trabajador.....	25
3.2.7 Personalidad.....	25
3.2.8 Percepción.....	25
3.2.9 Actitudes.....	25
3.2.10 Emociones.....	25
3.2.11 Comportamiento.....	25
3.3 Marco Contextual.....	26
3.3.1 Descripción de la organización.....	26
3.3.2 Organigrama general.....	26
3.3.3 Organigrama de obra.....	27
3.3.4 Definición de cargos relevantes a la investigación.....	27

4. Metodología.....	29
4.1 Especificaciones del diseño de investigación.....	29
4.2 Fuentes de información.....	29
4.3 Recolección de datos.....	30
4.3.1 Información primaria: instrumentos de recolección de datos.....	30
4.3.1.1 Aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21.....	30
4.3.1.2 Focus group.....	33
4.3.1.3 Entrevistas semiestructuradas.....	34
4.3.2 Información secundaria: registros organizacionales sobre accidentabilidad..	35
4.4 Programación del proyecto.....	37
5. Bibliografía.....	38
6. Anexos.....	40
6.1 Anexo 1: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve.....	41
6.2 Anexo 2: Transcripción focus group.....	42
6.3 Anexo 3: Transcripción entrevistas semiestructuradas.....	48
6.4 Anexo 4: Codificación axial focus group.....	55
6.5 Anexo 5: Codificación axial entrevistas semiestructuradas.....	61
6.6 Anexo 6: Acta de consentimiento informado.....	66

1. Resumen

En el presente proyecto de tesis se propuso describir el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de los trabajadores jornales de la empresa constructora EBCO S.A. en la Región Metropolitana. Mediante una búsqueda bibliográfica acuciosa, se

describen los principales modelos de riesgo psicosocial laboral y se definen conceptos relacionados con la cultura organizacional, la accidentabilidad y la salud del trabajador. El método que apoyó la recolección y el análisis de datos de esta investigación es mixto, ya que los datos cuantitativos se obtuvieron a través de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 a jornales y los datos cualitativos, a través de focus group y entrevistas a distintos actores clave dentro de la estructura organizacional. El análisis contempló además, una revisión crítica de documentos de la empresa, encontrando incongruencias entre los resultados y la voz de los entrevistados. Se concluye que el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de los jornales no fue posible de determinar y que no existe una cultura organizacional preventiva, dada la ineficiencia en la comunicación interna. Finalmente, se propone una intervención basada en la gestión del cambio para la implementación de una nueva cultura organizacional con foco en la seguridad de los trabajadores.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, accidentabilidad, empresa constructora, jornales.

Abstract

In the present thesis project, it was proposed to describe the impact of psychosocial risk factors on the accident rate of the daily workers of the construction company EBCO S.A. in the Metropolitan Region. Through a thorough bibliographic search, the main models of occupational psychosocial risk are described and concepts related to organizational culture, accident rate and worker health are defined. The method that supported the collection and analysis of data from this research is mixed, since quantitative data were obtained through the application of the SUSESO / ISTAS21 questionnaire to wages and qualitative data, through focus group and interviews to different key actors within the organizational structure. The analysis also included a critical review of company documents, finding inconsistencies between the results and the voice of the interviewees. It is concluded that the impact of psychosocial risk factors on the accident rate of wages was not possible to determine and that there is no preventive organizational culture, given the inefficiency in internal communication. Finally, an intervention based on change management is proposed for the implementation of a new organizational culture with a focus on worker safety.

Keywords: psychosocial risk factors, accident rate, construction company, wages.

2. Introducción

En el mundo, de acuerdo a lo afirmado por Guy Ryder, actual director general de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], *“el trabajo cobra más víctimas que la guerra: se*

estima que cada año mueren 2,3 millones de trabajadores debido a accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo”(Ryder, 2014, párr. 6). Es decir, cada 15 segundos en alguna parte del mundo muere una persona en su lugar de trabajo, mientras que 153 trabajadores se accidentan (OIT, 2017). En efecto, cada año millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo que les producen lesiones de carácter leve o grave, con o sin discapacidad temporal o permanente y mortales. Además, en cada uno de estos accidentes hay dolor físico y/o psíquico, pérdida de la capacidad de trabajo, preocupación y sufrimiento de la familia del accidentado y, costos económicos para la empresa y la sociedad en general (Botta, 2010).

En Chile, según indicadores de la Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (2018), en el año 2017 se produjeron 224.703 accidentes laborales de los cuales 347 fueron fatales.

Sobre esta misma línea, el rubro de la construcción está conformado por 680.000 trabajadores, cifra cercana al 11% de la fuerza laboral contratada del país. Por su parte, la construcción es la tercera actividad económica en el año 2016 con los indicadores más altos de accidentabilidad 4,6%. En el año 2017 su indicador fue 4,1%, siendo el promedio país de 3,6%, lo que la convierte en el cuarto rubro más crítico en la tasa de accidentes de trabajo, después de la industria, transporte, agricultura y pesca (SUSESO, 2018).

Cabe señalar, para efectos de esta investigación, que según la Dirección del Trabajo [DT] (2018), los accidentes no se producen por una única causa, sino más bien por múltiples causas y en ningún caso puede ser atribuido solamente a errores humanos u organizacionales. Por consiguiente, los riesgos laborales pueden ser atribuidos a factores materiales o psicosociales, pudiendo afectar la salud física, psíquica o social de los trabajadores.

Al mismo tiempo, en un entorno cada vez más competitivo, donde las empresas enfrentan una alta exigencia por el cumplimiento de los objetivos estratégicos del negocio, el área de recursos humanos juega un rol muy importante en el cuidado de la vida, la integridad y la salud de los trabajadores. En efecto, una cultura preventiva, hoy en día es clave para atraer nuevos talentos, retenerlos, mantenerlos seguros y propiciar un grato clima laboral.

Así bien, dado este escenario, es relevante preguntarse ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial en una organización que más impactan la salud de los trabajadores?, ¿Existirá a nivel estratégico una cultura de prevención de factores de riesgo psicosocial? y ¿Se medirá el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la tasa de accidentabilidad?

Este proyecto se trata, en base de lo anterior, de determinar si los factores de riesgo psicosocial, ejercen un impacto significativo sobre la accidentabilidad de los jornales en la organización a investigar de la Región Metropolitana [RM].

2.1 Presentación de la problemática

La organización bajo estudio es EBCO S.A., empresa constructora, que en la actualidad está presente en la zona norte, centro y sur de Chile, ejecutando proyectos de diversos tamaños

y especialidad. Cuenta con más de 7.500 trabajadores, de los cuales el 87,4% representan la mano de obra, el 9,3% son profesionales, el 3,1% corresponde a personal administrativo y el 0,2% a otros cargos. De la cantidad total de trabajadores, en el presente, 2.100 personas se desempeñan en el cargo de jornal en las distintas obras a nivel nacional. Cabe destacar, que el jornal se encuentra en la última posición de la estructura organizacional y su rol, tiene que ver básicamente con realizar labores de apoyo en las distintas actividades que se ejecutan en la obra, tales como el transporte de materiales, la limpieza de sectores y el armado de estructuras menores, entre otros.

A continuación, se muestra la misión, visión y valores de EBCO S.A.:

Misión

EBCO S.A. tiene como misión contribuir en la construcción de un Chile mejor, entregando servicios de edificación, urbanización, obras civiles e industriales, con altos estándares de calidad y rentabilidad, aportando al bienestar y seguridad de los trabajadores, sus familias y la sociedad, desde una perspectiva humana y sustentable.

Visión

Su visión es ser reconocidos como una empresa líder en la industria, que refleje eficiencia y excelencia en el trabajo de obras y con una sólida posición financiera, acorde con su filosofía de crecimiento y desarrollo.

Valores

Transparencia-Ética, Lealtad-Compromiso, Logro-Éxito, Solidez-Crecimiento, Fuerza-Confianza y Perseverancia-Tenacidad.

*Figura 1. Misión, visión y valores EBCO S.A.
Fuente: Memoria EBCO S.A. 2016*

En la (figura 1) se hace mención a que EBCO S.A. con más de treinta años de presencia en el mercado, pretende consolidarse como una de las constructoras más importantes del país debido a su capacidad de generación y ejecución de proyectos, manteniendo altos estándares de calidad, seguridad y con un enfoque orientado hacia la satisfacción de sus clientes. La preocupación declarada de EBCO S.A. por la seguridad y prevención de accidentes, y el bienestar de sus trabajadores, les ha permitido desarrollar y mantener estándares de calidad alineados a la normativa legal vigente en nuestro país. Sin embargo, para el cargo de jornal, las cifras de la tasa de accidentabilidad y siniestralidad, no han sido muy alentadoras en los últimos dos años.

En el año 2017, la tasa de accidentabilidad en los trabajadores jornales de la empresa EBCO S.A. alcanzó un 4,1% y en el año 2018 un 4,7%. Dicho de otra forma, estas tasas representan una participación del total de los accidentes del 34% en el año 2017 y del 42% en el año 2018.

En la RM la tasa de accidentabilidad en los jornales es del 6,5% en el año 2017 y del 6,7% en el año 2018. Además de considerar que entre un año y otro existe un incremento, su promedio representa un poco más del 25% del 42% del total de accidentes en EBCO S.A.

Tabla 1
Indicadores de accidentabilidad entre los periodos 2017 y 2018

Descripción	2017			2018		
	EBCO S.A.	Jornales País	Jornales RM	EBCO S.A.	Jornales País	Jornales RM
Masa promedio	6558	2047	877	7737	2200	1031
Ingresos	608	218	129	665	232	146
Accidentes	245	83	57	247	103	69
Días licencia	4852	1223	747	4821	1587	1057
Ingresos sobre accidente	40%	38%	44%	37%	44%	47%
Días promedio accidente	20	15	13	20	15	15
Tasa de accidentabilidad	3,7%	4,1%	6,5%	3,2%	4,7%	6,7%
Tasa de ingreso	9,3%	10,7%	14,7%	8,6%	10,6%	14,2%
Tasa de siniestralidad	74,0%	59,7%	85,1%	62,3%	72,2%	102,5%

Por otro lado, es importante considerar el alto nivel de rotación que existe en el cargo jornal.

Tabla 2
Índice de rotación de jornal entre los periodos 2017 y 2018

Índice de rotación de personal jornal EBCO S.A.		
	2017	2018
Contrataciones nivel país	5304	5196
Rotación nivel país	78,9%	71,8%
Recontratación nivel país	49,7%	50,2%
Contratación RM	2450	2590
Rotación RM	74,2%	67,0%
Recontratación RM	50,2%	50,7%

En base a lo anterior, es posible clasificar las siguientes problemáticas asociadas a la accidentabilidad, de acuerdo a un análisis crítico de la situación:

A. Paralización de obras por accidentes graves

Según el marco de la ley vigente en Chile, un accidente grave involucra la paralización de los trabajos y/o del sector afectado. En EBCO S.A. RM durante el año 2018, se registraron 10

accidentes en obra de características graves, protagonizados por jornales, situaciones cuyos resultados generaron retrasos importantes en cada uno de los proyectos afectados por esta condición. En consecuencia, con el objetivo de recuperar el tiempo detenido, se habilitaron jornadas extensas de trabajo, asociadas a un costo económico por el pago de horas extras y bonos al personal por asistir los días sábado.

B. Ausentismo laboral

La empresa registra un considerable porcentaje de ausentismo laboral, lo que en ocasiones genera dificultades en el avance de los proyectos de acuerdo a los programas y metas definidas. Durante el año 2018 en la RM se contabilizaron a nivel de empresa un total de 4.821 días de licencias médicas. De esta cifra, 1.587 corresponden a los días de licencias de jornales relacionados a accidentes laborales. Esta condición tiene un impacto significativo en las obras, ya que el trabajo realizado por el jornal que está con licencia médica, debe ser cubierto para no retrasar al sector y por consiguiente, se debe extender la jornada laboral ofreciendo a los demás trabajadores: horas extras y asistir los días sábado si es necesario. En efecto, dada la sobrecarga laboral, esto involucra un evidente cansancio en el resto del personal y un claro aumento en la accidentabilidad cuando no se cuenta con la dotación completa en obra, disminuyendo la calidad de vida de los trabajadores y la productividad.

C. Bienestar personal

El miedo y la inseguridad que se genera después de un accidente en obra impacta no solo al trabajador, también genera preocupación y sufrimiento en su entorno familiar y cercanos, por no existir certeza si la persona va a regresar en buenas condiciones de salud después del accidente. En efecto, la sensación de intranquilidad en el lugar físico de trabajo es latente ya que implica un constante desgaste físico y psíquico, por lo que cada jornada laboral genera preocupación en función de las condiciones críticas de un potencial accidente de trabajo.

D. Conmoción

En cada obra, después de los accidentes graves sufridos el año 2018, reanudaron el trabajo de manera parcial, dado el sentimiento de pena y temor que se hizo presente en los equipos de trabajo, siendo mucho más lentos en la ejecución de sus labores. Posterior al accidente grave, por el estado de conmoción, los trabajadores disminuyeron su nivel de productividad.

E. Cotización

La empresa EBCO S.A. presentó en el año 2018 una tasa de siniestralidad del 62,3%. El monto cancelado a la mutualidad de seguridad (Instituto de Seguridad del Trabajo [IST]) fue de 550 millones de pesos, por concepto de ley de accidentes del trabajo. En el caso de que EBCO S.A. baje la cantidad de días por licencias médicas producto de los accidentes laborales, podría optar a bajar un tramo de cotización y reducir así, el pago en casi 70 millones anuales.

F. Multas

Durante el año 2018 EBCO S.A. tuvo 10 multas por parte de la Secretaría Regional Ministerial de Salud [SEREMI] en la RM, principalmente relacionadas a accidentes graves, lo que significó tener que cancelar multas por un monto total de \$136.863.860 afectando directamente el estado resultado de la empresa.

G. Demandas

Durante el año 2018 en la RM, la empresa recibió 15 demandas por accidentes del trabajo. El 60% de éstas, correspondió a trabajadores de empresas subcontratistas y el 40% restante, a trabajadores de EBCO S.A. En todos los casos anteriormente señalados, significó para EBCO S.A. requerir del servicio de abogados para defender cada uno de los casos en tribunales. El monto total demandado por concepto de accidentes fue de 1.815.338 millones de pesos. Si bien, el monto total cancelado por la empresa fue cercano al 12% del total demandado, la exposición fue de 1.800 millones de pesos iniciales, situación que es equivalente a la utilidad total de 3 proyectos de edificación promedio, cuyo monto es altamente considerable.

H. Producción

No existe un número claro para determinar el impacto directo de la paralización de una actividad en la producción de una obra, sin embargo, en cuyas obras las veces que se ha generado esta situación, se estima una baja en su rentabilidad a término cercana al 1% de la utilidad esperada.

I. Cultura organizacional

Existe ausencia de una cultura preventiva, atribuible a una posible creencia de que los recursos asignados en este campo, son suficientes para la seguridad del trabajador. En el presente, no existen: políticas ni procedimientos claros en materia de prevención, reglamento de comportamiento interno, código de ética y tampoco se ejerce supervisión constante en todos los niveles.

J. Reclutamiento y selección

Actualmente en EBCO S.A. no existen políticas ni procedimientos establecidos para el proceso de reclutamiento y selección en cargos operarios. Básicamente, las vacantes para el cargo de jornal son completadas por cualquier persona que sea mayor de 18 años y que esté interesada en trabajar. Dado esto, muchos de los ingresos son personas que no poseen escolaridad completa, no poseen las habilidades necesarias para el cargo y en algunos casos, no hablan y tampoco entienden el idioma español, por lo que les cuesta seguir instrucciones. Cada jefatura establece cual es la función del trabajador que contrata, dictando funciones de acuerdo a su criterio en cada proyecto. En efecto, sucede que el trabajador comienza haciendo una determinada labor y termina haciendo otra que en muchos casos no está capacitado, lo que lo lleva a la exposición de un riesgo o accidente.

K. Capacitación

En la actualidad, la capacitación que se realiza en la empresa, tiene que ver más con un cumplimiento legal, que por el desarrollo de habilidades. En muchos proyectos de obra, a los trabajadores se les ordena realizar distintas labores que muchas veces aprenden en la práctica, pero este conocimiento no es formalizado, por lo que, por un lado, les genera mayor margen de error con riesgo a accidentarse, y por otro, no tienen acceso al desarrollo profesional.

L. Desarrollo de carrera

Dado que los proyectos de obra tienen un principio y fin muy corto (18 meses promedio), no se promueve el desarrollo de carrera. Los cargos de jefatura son buscados de manera externa, lo que impide la capacidad de ascender y crecer profesionalmente. Esto genera una sensación de inequidad y disconformidad en los equipos de trabajo.

M. Clima laboral

Producto que la construcción es un rubro masculinizado, no está instalada en la cultura, la preocupación por el estado personal y anímico de los trabajadores. Dado que las jefaturas en su mayor parte no conocen a los trabajadores, los envían a realizar cualquier función y que muchas veces no tienen conocimiento de ella, por lo que están sometidos a un nivel de estrés mayor. La constante asignación de diversos trabajos, lleva a que las personas cometan más errores.

Dadas las problemáticas anteriores, la empresa se ve amenazada en cuanto al cumplimiento de los plazos establecidos por obra y a su rentabilidad, debido a que el impacto de un accidente repercute en todos los niveles. Además, se ve enfrentada a tener trabajadores más conmocionados y menos productivos. En efecto, es necesario detectar cuáles son y qué impacto tienen, las causas de accidentabilidad relacionadas a factores psicosociales existentes en la organización para el cargo de jornal, debido a que la mayor tasa de accidentes se sitúa en esta posición.

2.2 Pregunta de investigación

El propósito de este proyecto, sobre la base de todo lo anterior, es determinar si los factores de riesgo psicosocial ejercen un impacto significativo sobre la accidentabilidad de un jornal en la organización a investigar en la Región Metropolitana.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) definen que la pregunta de investigación orienta hacia la respuesta que se busca con la investigación.

¿Los factores de riesgo psicosocial ejercen un impacto significativo en la accidentabilidad de un trabajador jornal en la Región Metropolitana de la constructora EBCO S.A.?

2.3 Planteamiento de objetivos

2.3.1 Objetivo general

Determinar si los factores de riesgo psicosocial ejercen un impacto significativo en la accidentabilidad de un trabajador jornal en la Región Metropolitana de la constructora EBCO S.A.

2.3.2 Objetivos específicos

- Recopilar información para identificar los factores de riesgo psicosocial relacionados con la accidentabilidad, existentes en EBCO S.A. para el trabajador jornal de la RM.
- Evaluar y analizar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de los jornales de la RM al interior de la constructora.
- Diseñar una propuesta de intervención para gestionar los factores de riesgo psicosocial que influyen significativamente en la accidentabilidad de los jornales en la RM.

2.4 Análisis de la relevancia de la investigación

La presente investigación tiene un sustento social y ético que respaldan fuertemente su desarrollo, ya que cualquier medida o acción que se tome desde el ámbito público o privado y que apunte a disminuir los indicadores de accidentabilidad en una empresa, rubro o país, será beneficiosa para proteger el capital humano.

Por otro lado, este estudio además de generar la posibilidad de reducción de la tasa de accidentabilidad en una empresa constructora como EBCO S.A., también puede ser utilizado como una guía para otras empresas constructoras a nivel país. En virtud de ello, también podría impactar de manera importante en los costos de la misma compañía, considerando conceptos de ausentismo por accidente, exposición a multas y demandas por el mismo concepto. Es decir, las posibilidades y beneficios de este estudio, están funcionalmente justificados.

Así bien, esta investigación no solo tiene un fundamento técnico, económico o legal, por sobre todo tiene una justificación social, tal como lo menciona la OIT (2017), desde el año de su fundación en 1919, como parte del tratado de Versalles, el cual define que la justicia social es fundamental para la paz mundial y que la presencia de trabajos brutales en países industrializados, hace necesario poder trabajar en estas materias.

En tanto, García, Benavides y Ruiz (2000), plantean que la salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual dependiendo de la dirección que tome puede ser positiva o negativa. Esto refiere a que unas adecuadas condiciones de trabajo, influyen en una óptima salud del trabajador. Si, por otra parte, la relación es negativa y la persona experimenta condiciones inadecuadas de trabajo, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte.

2.5 Ámbito de estudio y rol como investigadores

Para una mayor viabilidad, en virtud del tiempo, el ámbito de estudio de este proyecto fue acotado a la unidad de Obras de la Región Metropolitana de EBCO S.A., con el objetivo de cumplir con los plazos académicos establecidos, para llevar a cabo esta investigación.

Así bien, como sugiere Rojas (2002, citado en Acuña & Sanfuentes, s.f.), es necesario establecer los límites temporales y espaciales de la investigación (época y lugar) y esbozar un perfil de las unidades de observación. Los trabajadores de terreno serán la principal unidad de estudio, ya que ellos pueden entregar información directa acerca del impacto de los factores de riesgo psicosocial relacionados con la accidentabilidad en un jornal.

En relación a los límites temporales y espaciales, en cuanto al temporal será el rango de tiempo académico establecido, y espacial, lo que abarca el lugar de trabajo de la empresa y región en cuestión.

Es importante señalar, dado que uno de nosotros como investigadores es integrante de la organización sujeta a estudio, y ocupa actualmente el rol de subgerente de prevención de riesgos, se adoptó la mirada y trabajo como consultor externo, buscando mantener la imparcialidad durante el proceso para así poder responder objetivamente a la pregunta de investigación, y no intereses personales o particulares que se pudiesen generar durante el proceso de investigación.

3 Marco Referencial

3.1 Marco Teórico

La investigación centra su análisis en poder determinar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de una empresa constructora en Chile, en particular en la constructora EBCO S.A. compañía que hemos elegido para realizar este estudio.

Para poder desarrollar esta investigación se hace necesario poder entender algunos factores relevantes, como cultura organizacional, prevención, salud del trabajador, enfermedad profesional, accidente e incidente laboral, es importante también conocer cuáles son los indicadores de accidentabilidad en Chile y, además, específicamente en el rubro de la construcción. Asimismo, comprender qué son los factores de riesgo psicosocial, como se describen, cuáles son los modelos más utilizados actualmente, con qué instrumentos se miden, entre otros.

3.1.1 Cultura Organizacional

Para efectos de esta investigación y bajo una línea descriptiva, definiremos cultura organizacional como un sistema de significado compartido por los miembros de la organización, el cual distingue a una organización de las demás, generando un sentido de identidad (Jones, 2013; Robbins & Judge, 2017).

La cultura organizacional es un proceso subyacente en los pensamientos, percepciones y sentimientos de los trabajadores otorgando sentido al contexto laboral en el que están, es decir, presenta a los miembros de una organización una orientación histórica y una visión de su identidad (Boada, Vallejo, & Macip 2001). En otras palabras, la cultura organizacional tiene influencia en como los trabajadores perciben la organización, la manera en que se hacen las cosas y las competencias que se supone que todos deben poseer y desarrollar. Así bien, la cultura se transmite a los trabajadores de varias formas, por ejemplo, a través de historias, rituales, ceremonias, entre otros. Desde el proceso de reclutamiento y selección, formación y desarrollo, hasta las comunicaciones internas, todo transmite cultura.

Dado que la cultura organizacional nace esencialmente de los valores y visión de los fundadores o de la alta gerencia (Jones, 2013), actualmente podemos encontrar organizaciones cuya cultura responde a distintos y desafiantes propósitos en pos del objetivo estratégico de la organización.

Según el planteamiento de Robbins y Judge (2017), la mayoría de las organizaciones tienen una cultura que predomina y expresa los valores fundamentales compartidos o aceptados por la mayoría de las personas, y a la vez, también tienen subculturas que tienden a desarrollarse para reflejar problemas o experiencias comunes que enfrentan los integrantes de un mismo grupo.

3.1.1.1 Cultura y prevención

Construir hoy en día una cultura organizacional con enfoque y prioridad en la prevención, cuyo ambiente laboral sea más seguro para todos los trabajadores, es el desafío de muchas organizaciones.

Desde la perspectiva de la normativa de seguridad social vigente en Chile según la SUSESO (s.f.), la prevención es el conjunto de actividades o medidas adoptadas para todas las actividades de la organización, con el objetivo de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, impidiendo así los accidentes y las enfermedades profesionales.

Algunos de los principales focos para planificar la gestión de la prevención de los riesgos laborales en las organizaciones, implican evitar los riesgos laborales, evaluar los riesgos que no se pueden evitar, combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona (SUSESO, s.f.). En términos generales, implica adoptar toda medida orientada a disminuir la probabilidad de riesgos laborales derivados del trabajo, con causal de accidente o enfermedad profesional.

3.1.2 Salud del trabajador

La salud, fue definida en 1946 por la Organización Mundial de la Salud [OMS] como *“un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”* (OMS, 1948, párr. 1).

Otro aporte a la definición de salud, proviene de los autores (Alcántara, 2008; Navarro, 1998, citado en Araya & Mendieta, 2013) que plantearon sus críticas a la definición entregada por la OMS, por considerarla poco precisa ya que hace referencia a la salud como algo estático, y para ellos, la salud se trata de un concepto dinámico que cambia con el tiempo, sociedad y cultura. Por tanto, las causas de las enfermedades o accidentes, deben buscarse no solo en las personas, sino también en lo cultural, social y organizacional.

Por consiguiente, para esta investigación consideramos que:

La salud del trabajador, es un proceso dinámico en búsqueda de bienestar emocional, mental, físico y social. Asimismo, coincidimos en que las enfermedades o accidentes se encuentran condicionados por factores culturales, sociales, políticos, económicos, ambientales y tecnológicos, y que la interrelación de estos factores determina el nivel de salud que pueden alcanzar los trabajadores en una organización.

3.1.3 Enfermedad profesional, incidente y accidente del trabajo

La definición de enfermedad profesional que es reconocida internacionalmente es la de la OIT, que establece que es aquella enfermedad adquirida como resultado de la exposición a algún factor de riesgo relacionado con el trabajo (Hauva, 2016). Es decir, existe una relación causal entre enfermedad y la exposición a determinados agentes peligrosos en el trabajo. Cuando se diagnostica clínicamente una enfermedad (desde un listado pronunciado por la normativa legal vigente) y se establece dicha relación causal, se considera en efecto, como una enfermedad profesional.

Chile a su vez, define en la ley 16.744 en su art. 7° a la Enfermedad Profesional como:

Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. (Biblioteca del Congreso Nacional, s.f.)

Esta definición de enfermedad profesional considera que debe tener su origen directo en el trabajo y, además, debe tener una consecuencia en el trabajador que le produzca una incapacidad o la muerte.

No obstante, para efectos de nuestra investigación, en virtud del límite temporal, cobra principal y única relevancia la accidentabilidad y no las enfermedades profesionales en los trabajadores.

Por otro lado, los incidentes según la Asociación Chilena de seguridad [ACHS] (s.f.), son cualquier evento relacionado con el trabajo que puede provocar algún daño o deterioro a la salud. Dicho de otro modo, se define como incidente a un accidente que podría haber dado por resultado un daño (Botta, 2010). Si bien, el incidente es un potencial accidente, existe bibliografía que los definen como accidentes menores, cuasi-accidentes, entre otros nombres. Por su parte, la SUSESO (s.f.), define como incidente laboral sin lesión, al incidente en el que un trabajador recibe una primera atención por parte del organismo administrador (mutual), dada la condición laboral del evento. Sin embargo, el médico tratante considerando los resultados de las evaluaciones que estimó necesarios, no detecta ninguna lesión física ni mental.

Por tanto, para efectos de esta investigación, entenderemos un incidente como un accidente relacionado con el trabajo que puede provocar cualquier tipo de daño o deterioro de la salud.

En relación al accidente de trayecto, lo entenderemos como toda lesión que un trabajador protegido por el Seguro de la Ley N°16.744 (BCN, s.f.) sufra en el trayecto directo, de ida o regreso, entre su hogar y el lugar de trabajo o entre dos lugares de trabajo de distintos empleadores, que le produzca algún grado de discapacidad temporal, permanente o muerte.

En cuanto al accidente del trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la Ley N°16.744 (BCN, s.f.), se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de su trabajo, y que le produzca incapacidad temporal, permanente o muerte.

En Chile, la Ley 16.744 establece que:

Accidente del trabajo es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o inclusive la muerte. (...) Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el domicilio y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo. (BCN, s.f.)

Para que una lesión constituya un accidente del trabajo, tiene que tener relación directa a causa o indirecta con ocasión, con la actividad laboral que desempeña la persona. Es decir, un accidente a causa del trabajo, es la lesión que un auxiliar de servicio de aseo sufre al resbalar y caer mientras limpia el piso de su lugar de trabajo. Así bien, es un accidente con ocasión del trabajo, la lesión que un trabajador sufre al quemarse mientras consume té o cualquier líquido caliente durante su jornada laboral.

3.1.4 Resultados de accidentabilidad en Chile

Cifras nacionales sobre accidentabilidad permiten constatar que durante el año 2017 se produjeron 170.063 accidentes del trabajo, lo que indica una disminución de 3,8% respecto del año 2016 y 54.640 accidentes de trayecto, disminución de 0,4% respecto del año 2016 (SUSESO, 2018). Cabe destacar que, la tasa de accidentes del trabajo durante 2017 fue de 3,4 accidentes por cada 100 trabajadores protegidos, una disminución de 5,7% respecto de la tasa de accidentes del trabajo de 2016, que fue de 3,6.

Si bien, durante el año 2017, se registraron en Chile 170.063 accidentes laborales, de los cuales 24.389 correspondieron a trabajadores que se desempeñaron en una empresa del rubro de la construcción, esto es equivalente al 14% del total de los accidentes.

A continuación, se muestra el número de accidentes según actividad económica y mutual:

NÚMERO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO, DE TRAYECTO Y DE ENFERMEDADES PROFESIONALES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA Y MUTUALIDADES

2017

ACTIVIDAD ECONÓMICA	Mutualidades			TOTAL
	ACHS	MUSEG	IST	
ACCIDENTES DEL TRABAJO ⁽¹⁾				
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	6.938	5.723	1.743	14.404
Pesca	910	446	206	1.562
Explotación de minas y canteras	370	311	53	734
Industrias Manufactureras	11.048	9.622	3.110	23.780
Suministro de electricidad, gas y agua	253	204	29	486
Construcción	6.776	15.369	2.244	24.389
Comercio, reparación de vehículos y otros	9.627	12.372	4.390	26.389
Hoteles y restaurantes	4.872	3.981	1.388	10.241
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.123	8.943	2.282	16.348
Intermediación financiera	782	1.145	169	2.096
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	9.104	8.805	2.838	20.747
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	3.707	3.481	2.108	9.296
Enseñanza	3.915	2.109	1.025	7.049
Servicios sociales y de salud	2.077	1.037	1.151	4.265
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	4.137	2.338	930	7.405
Hogares privados con servicio doméstico	270	474	115	859
Organizaciones y órganos extraterritoriales	1	10	2	13
TOTAL ACCIDENTES DEL TRABAJO	69.910	76.370	23.783	170.063

Figura 2. Número de accidentes del trabajo según actividad económica
Fuente: Memoria SUSESO, 2018

Cabe señalar, que las mutualidades son instituciones de derecho privado, sin fines de lucro, creadas con el objetivo de entregar las prestaciones de la ley 16.744. Esto implica proteger al trabajador mediante programas preventivos y capacitaciones, otorgar prestaciones médicas, conceder subsidios o pensiones a aquellos trabajadores que hayan sido víctima de un accidente o enfermedad profesional del trabajo (SUSESO, s.f.).

Así bien, se puede apreciar que la construcción es la segunda actividad económica con mayor número de accidentados, después del área de comercio. A pesar de que la construcción corresponde solo al 6% de la cantidad de empresas, su impacto en la cantidad de accidentes es más del doble de su participación en el mercado, esto demuestra su impacto negativo a nivel de accidentabilidad en el país.

El sector de la construcción, presenta un conjunto de riesgos laborales propios de la actividad, los cuales son pertinentes al trabajo realizado en altura, labores de excavación, el izado de materiales y el carácter temporal de sus centros de trabajo, entre otros (Armengou & Cuéllar, 2002, citado en González, Bonilla, Quintero, Reyes, & Chavarro, 2016). Por ello, es claro resaltar que las actividades realizadas en las obras de construcción, son consideradas de alto riesgo y que por tanto pueden desencadenar accidentes del trabajo.

3.1.5 Factores de riesgo laboral

Históricamente, la atención sobre la amenaza a la salud que se deriva del trabajo se ha centrado en los riesgos físicos, químicos y ambientales. Los daños directos más inmediatos a la salud suelen ser el efecto de tales factores de riesgo, causantes en su mayor parte de los accidentes del trabajo y las enfermedades laborales (Moreno, 2011).

Según Parra (2003), los factores de riesgo laboral, se caracterizan porque están presentes en el contexto laboral y pueden desestabilizar el equilibrio físico, mental y social de las personas, generando malestar, enfermedad o daño en la salud de los trabajadores. En efecto, los daños más evidentes son los accidentes laborales, que van desde leves secuelas, hasta la incapacidad laboral e incluso la muerte.

En cuanto a los factores de riesgo laboral pueden dividirse en 2, están los factores materiales y los factores psicosociales. Parra (2003), menciona que los primeros se derivan de las condiciones, herramientas y características físicas del lugar de trabajo. Los segundos, están relacionados con todos aquellos aspectos que se derivan de las relaciones sociales que establece el trabajador en su lugar de trabajo, como también de sus propias capacidades y características de personalidad.

Actualmente, es frecuente referirse a los términos de factor psicosocial y factor de riesgo psicosocial como si fuesen idénticos, sin embargo, es necesario diferenciar estos conceptos adecuadamente. Mientras que los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del

trabajador, los factores psicosociales de riesgo son una condición que potencialmente puede causar un daño psicológico, social o físico al trabajador, ya sea un accidente laboral u enfermedad profesional que afecte su salud y bienestar (Gil- Monte, 2009).

3.1.5.1 Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales

En la actualidad, existen tres formas para referirse a los aspectos psicosociales: factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales. En efecto, existen aspectos diferenciales en su uso (Moreno, 2011).

Los factores psicosociales en el trabajo, pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso, fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar (Gil-Monte, 2009). Por su parte, según la conceptualización de Moreno (2011), los factores psicosociales representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador, y expresan la importancia que tienen sobre la conducta y en la salud de los trabajadores, ya sea positiva o negativamente. Aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos.

En tanto, los factores psicosociales de riesgo son factores reales de riesgo que amenazan la salud de los trabajadores, son negativos y pueden afectar a la salud física y psicológica. Ciertamente, son innumerables y pueden venir de cualquiera de los múltiples componentes del trabajo como, por ejemplo, falta de control en el trabajo, exceso de horas de trabajo, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad del rol, entre otros (Moreno, 2011). Sin embargo, para Gil-Monte (2009), la exposición a este tipo de riesgos no deteriora necesariamente la salud del trabajador, aunque como su nombre lo indica son una fuente de riesgo, dado que, si la persona utiliza estrategias de afrontamiento funcionales, podrá manejar de mejor forma la situación laboral para eliminar el riesgo, por lo que podría modificar su comportamiento, cogniciones y emociones, para adaptarse a la situación y convivir de la mejor forma con ella.

Cabe señalar que, en los últimos años, se ha comenzado a utilizar el concepto de riesgos psicosociales. Por consiguiente, cada vez con mayor frecuencia se habla directamente de los riesgos psicosociales para referirse a una serie de situaciones de gran peso en la vida laboral, que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores. Aunque la delimitación entre los factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales no siempre resulta clara, existe una tendencia a reconocer como riesgos psicosociales a situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional y la inseguridad contractual (Moreno, 2011).

Escobar (2011), plantea que los factores de riesgo psicosocial consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización y, por otra parte, las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus vivencias y su percepción del mundo.

Para la OIT (2017), los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido de trabajo, las condiciones de la organización y las capacidades, cultura, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, ejercer influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral.

En nuestro país, la definición declarada por la SUSESO (s.f.), establece que los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de la organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en base a las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento y satisfacción laboral.

Así bien, el concepto de factores de riesgo psicosocial que utilizaremos para esta investigación, se extiende además de las condiciones de la organización, al entorno existente fuera de la organización, es decir, la cultura, el hogar, y a los aspectos propios de la persona como su personalidad y actitudes. Entendiendo el concepto de esta forma, reconocemos que los factores psicosociales son decisivos, tanto en su relación con las causas, así como en la prevención de los accidentes del trabajo y enfermedades laborales.

3.1.6 Modelos de riesgo psicosocial laboral

En el análisis comparativo de los distintos enfoques o modelos que existen para explicar las causas y efectos de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores, y para efectos de esta investigación, revisaremos solo dos modelos que destacan por su importancia a la hora de analizar estrategias de prevención de riesgos psicosociales.

Así bien, en las próximas líneas analizaremos los modelos de riesgo psicolaboral: El modelo Demanda-Control Apoyo Social y el modelo Desbalance Esfuerzo Recompensa.

3.1.6.1 Modelo Demanda-Control Apoyo Social (DCAS)

El modelo de Demanda-Control definido por Robert Karasek y su versión ampliada, el modelo Demanda-Control Apoyo Social desarrollado por Jeffrey Johnson, que presentaremos a continuación, es uno de los principales modelos que explora la relación entre las características psicosociales del trabajo y la salud de los trabajadores.

El modelo bidimensional de Demanda-Control, surge durante la década del 70', siendo utilizado para investigar los efectos psicosociales de las condiciones del trabajo, por lo que establece que los efectos del trabajo en la salud y en el comportamiento, son el resultado de la combinación de las demandas psicológicas laborales y de las estructuras del trabajo relacionadas con la posibilidad de tomar decisiones y utilizar las propias capacidades (Martínez, 2001).

En relación a las demandas psicológicas, debemos entender que son las exigencias psicológicas, que el trabajo compromete a la persona. Estas, hacen referencia a cuánto se

trabaja, es decir, a la cantidad o volumen de trabajo, a la presión de tiempo, al nivel de atención requerido e interrupciones imprevistas. En cuanto al control, es la dimensión esencial del modelo, ya que es un recurso para moderar las demandas del trabajo. El control hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes que son la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera, es la posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo y el segundo, hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades (Martínez, 2001).

Modelo demanda-control-apoyo social, Karasek y Johnson, 1986

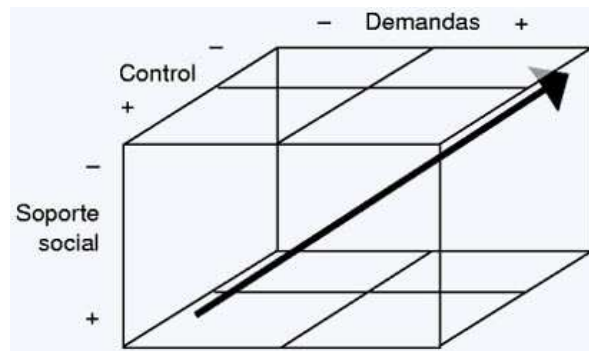


Figura 3. Modelo demanda-control apoyo social
Fuente: Martínez, 2001

Posteriormente, el modelo Demanda-Control fue ampliado por Jeffrey Johnson en el año 1986, introduciendo la dimensión de apoyo social, que actúa como un moderador del efecto de tensión o estrés laboral generado en la relación de las dimensiones demandas y control (Martínez, 2001). Esta dimensión considera fundamentalmente dos elementos: el apoyo proveniente de sus compañeros de trabajo y el apoyo proveniente de sus jefaturas.

El modelo Demanda-control Apoyo Social postula que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se producen cuando: las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas, el sujeto posee un escaso control en la toma de decisiones y, además, no recibe apoyo de sus compañeros ni superiores (Luceño, Martín, Rubio & Díaz, 2004).

Entendemos entonces, que este modelo plantea que si la demanda, el control y el apoyo social están en desequilibrio unos con respecto a otros, pueden desencadenar accidentes del trabajo o enfermedades laborales. Es decir, en un ambiente de trabajo estresante, serían potenciadores de estas condiciones de riesgo, las altas exigencias en la ejecución con bajo control en la toma de decisiones, sumado a un deficiente apoyo social tanto en lo laboral como en lo personal por parte de sus compañeros y/o jefaturas.

3.1.6.2 Modelo Desbalance Esfuerzo Recompensa (DER)

En la década del 90', Johannes Siegrist presentó el modelo Esfuerzo Recompensa que tiene como base la reciprocidad social, entendiéndola como el intercambio cooperativo dado por una relación contractual. En dicha relación, se plasman las distintas tareas que se deben realizar a cambio de una retribución. Estas recompensas incluyen el dinero, la estima y las

oportunidades de desarrollo de carrera, considerando además la seguridad del trabajo (Siegrist, 2008, citado en Araya & Mendieta, 2013). Desde la perspectiva de la reciprocidad contractual, este modelo afirma que cuando se produce falta de reciprocidad, es decir, cuando se despliegan altos esfuerzos que son retribuidos con bajas recompensas, se produce una situación de desbalance provocando fuertes emociones negativas que, en el corto, mediano o largo plazo, podrían desencadenar graves consecuencias para la salud del trabajador.

Por lo tanto, el modelo de Desequilibrio Esfuerzo Recompensa investiga la relación entre factores psicosociales y salud, a través de las reciprocidades que se producen entre la empresa y el trabajador, es decir, entre los esfuerzos que el trabajador realiza y las recompensas que obtiene. Por tanto, a partir de este modelo se estudia el esfuerzo y la recompensa. Así bien, la dimensión esfuerzo se traduce como esfuerzo extrínseco, que hace referencia a las demandas del trabajo, y como esfuerzo intrínseco, que se define como la motivación de los trabajadores en relación a dichas demandas (Siegrist, 1996, 1998, citado en Luceño, Martín, Rubio & Díaz, 2004). Lo potente de esta teoría, proviene de su capacidad para combinar en un solo modelo integral los factores sociales, psicológicos y biológicos (Canepa, Briones, Pérez, Vera, & Juárez, 2008).

Según el planteamiento de Vieco & Abello (2014), el modelo aporta el elemento fundamental sobre las demandas extrínsecas del trabajo, el sobrecompromiso del trabajador y el esfuerzo aplicado versus la recompensa recibida. El desbalance entre estas tres grandes fuerzas es lo que gatilla el estrés, causante de múltiples trastornos, patologías orgánicas y mentales, y los efectos nocivos sobre la salud, la productividad y la organización en general.

MODELO DESBALANCE ESFUERZO RECOMPENSA (DER)



Figura 4. Modelo desbalance esfuerzo recompensa

Fuente: *Sintomatología depresiva asociada a características patógenas de la organización del trabajo en Chile*

Ahora bien, el modelo Esfuerzo Recompensa (Figura 4) no sólo considera las variables estructurales del ambiente de trabajo, sino que también incorpora variables personales que hacen referencia al componente intrínseco, se entienden como el conjunto de actitudes, conductas y emociones que permitirían afrontar de mejor o peor manera la situación de tensión.

En conclusión, es la organización la que tiene que buscar la forma de equilibrar el esfuerzo de su personal con la recompensa por este esfuerzo generado, el no lograr este equilibrio

produce un desbalance que genera frustración o deterioro y, por consiguiente, un accidente o enfermedad laboral. Según este modelo, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas, finalmente representará una situación de mayor riesgo para la salud.

3.1.7 Cuestionario SUSES0/ISTAS21

El cuestionario SUSES0/ISTAS21 es un instrumento de medición que permite evaluar y medir los riesgos psicosociales en el trabajo. El cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción al español y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona [ISTAS] del Copenhagen Psychosocial Questionnaire [COPSOQ], desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca (SUSES0, s.f.).

El objetivo tras la elaboración del cuestionario COPSOQ, fue desarrollar un instrumento válido para la identificación de factores psicosociales en el trabajo y que, a su vez, facilitara la evaluación de las intervenciones y su vigilancia. Además, se buscaba crear estándares a nivel nacional e internacional, mejorar la comunicación entre las empresas, los investigadores y los expertos en salud laboral (Sondergard, 2010, citado en Araya & Mendieta, 2013).

Entre los años 2007 y 2009 la Superintendencia de Seguridad Social (s.f.), junto con la escuela de salud pública de la Universidad de Chile y la participación del instituto de salud pública y la dirección del trabajo, validaron el cuestionario SUSES0/ISTAS21, siendo éste el único instrumento autorizado para ser utilizado por los organismos administradores de la ley (Mutuales de Seguridad).

El cuestionario está diseñado en versión completa y breve. La versión completa contiene 142 preguntas divididas en una sección general con 53 preguntas y una sección específica con 89 preguntas de riesgo psicosocial agrupadas en 19 subdimensiones y 5 dimensiones. La versión breve (que utilizamos en esta investigación), contiene 20 preguntas agrupadas en las mismas dimensiones de la versión completa, más edad, sexo y las que permiten identificar las unidades de análisis. El cuestionario, en cualquiera de sus versiones se aplica a todos los trabajadores que prestan servicio en un mismo lugar de trabajo, siendo representativa una tasa de respuesta del 60% o más de participación.

3.1.7.1 Definición de las 5 grandes dimensiones del cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión breve

En relación a las 5 grandes dimensiones del cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión breve, el manual de uso del método del cuestionario (2018), define lo siguiente:

a. Exigencias psicológicas en el trabajo

Representa esencialmente el concepto de “demanda” del modelo demanda-control-apoyo social. Una alta prevalencia de personas “en rojo” significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas. De manera parecida que en el Cuestionario versión completa, otra manera de examinarlo es a través del análisis de

las respuestas. Por ejemplo, se puede calcular cuántas personas tienen 3 y 4 puntos en la pregunta “¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”, o bien 3 y 4 puntos en la pregunta “En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?”, y así se puede tener una idea más precisa de lo que está ocurriendo en el centro de trabajo. (p. 28)

b. Trabajo activo y desarrollo de habilidades

“Trabajo activo” es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores, es decir, el concepto de “control” del modelo demanda-control. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas, o que estas son irrelevantes, y por lo mismo son escasas las posibilidades de aprendizaje. Se puede precisar a través del análisis de las respuestas. Por ejemplo, cuántas personas tienen 3 y 4 puntos en la pregunta “¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?”, o en la pregunta “¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?”. (p. 29)

c. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de “apoyo social en la empresa” del modelo demanda-control-apoyo social. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que los estilos de liderazgo son inapropiados. Se puede analizar con mayor precisión a través de las respuestas con 3 y 4 puntos a la pregunta “¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?” o a la pregunta “¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?”, o “Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?”. (p. 29)

d. Compensaciones

Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión “recompensas” del modelo desbalance esfuerzo-recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable. De la misma manera que en las otras dimensiones, se puede analizar la frecuencia de respuestas “en riesgo” en las preguntas que la constituyen. (p. 29)

e. Doble presencia

Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador/a. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede indicar que los/las trabajadores/as tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos (por ejemplo, por horarios de trabajo extensos o incompatibles). (p. 29)

3.1.7.2 Cálculo e interpretación de las puntuaciones del cuestionario versión breve

En el cuestionario versión breve, el cálculo de puntuaciones se hace directamente con los puntos obtenidos. La sumatoria de los puntos totales obtenidos entrega el puntaje de cada dimensión mayor (Anexo 1). Con este puntaje se calcula la cantidad de trabajadores que se encuentran en niveles de riesgo: bajo, medio o alto.

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0—8	9—11	12—20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0—5	6—8	9—20
Apoyo social en la empresa	0—3	4—6	7—20
Compensaciones	0—2	3—5	6—12
Doble presencia	0—1	2—3	4—8

Figura 5. Puntajes versión breve del cuestionario
Fuente: Manual del método del cuestionario SUSES/ISTAS21, 2018

Una vez determinado el nivel de riesgo por dimensión para cada trabajador, se calcula la prevalencia de riesgo, sumando el número de trabajadores por cada nivel de riesgo y calculando su porcentaje. Los resultados se pueden mostrar como un gráfico de barras apiladas con los colores rojo (alto riesgo), amarillo (riesgo moderado) y verde (riesgo bajo), en una figura que se ha denominado “semáforo”. La sumatoria de todos los puntajes obtenidos indican los niveles de riesgo: bajo de -5 a 0, medio de +1 a +3 y alto de +4 a +5, donde +1 (% alto) representa a más del 50% y -1 (% bajo) menos del 50% de los encuestados.

3.2 Marco Conceptual

3.2.1 Evaluación de impacto: Es la valoración de los resultados de la aplicación de una acción en un grupo determinado, que indaga todo tipo de efectos, tanto los buscados, de acuerdo con los objetivos de la investigación, como otros no proyectados (Liberta, 2007).

3.2.2 Factores de riesgo: Son cosas, entes o situaciones que no generan ningún daño específico, pero que asociados a un peligro pueden desencadenarlo. A modo de ejemplo, la capacitación o la falta de capacitación no representan un peligro en sí mismo, pero sumado al factor electricidad (que sería el peligro), puede afectarlo (Botta, 2010).

3.2.3 Peligro: Es un ente con la capacidad de producir daño. Cuando ese daño se concreta, los eventos que llevaron a materializar ese daño, se le denominan accidentes (Botta, 2010).

3.2.4 Seguridad del trabajador: Según Botta (2010), la seguridad no existe, no es un ente, no es una cosa, es una idea. La seguridad es una valoración que hacemos de una determinada situación. En términos simples podemos decir que la seguridad es una actividad que trata de disminuir los daños que producen los peligros, y además, garantizar está condición.

3.2.5 Compromiso organizacional: En el compromiso organizacional un trabajador se identifica con una organización en particular, con sus valores, con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella (Robbins & Judge, 2017).

3.2.6 Compromiso del trabajador: Se define como el involucramiento, la satisfacción y el entusiasmo que una persona muestra hacia el trabajo que realiza (Robbins & Judge, 2017).

3.2.7 Personalidad: Existen muchas definiciones, así como teorías de este concepto. En palabras simples, la personalidad es el constructo psicológico que explica la coherencia de

reacciones de una persona frente a determinadas circunstancias. Cada persona posee una personalidad que la diferencia de otras personas.

3.2.8 Percepción: Según Robbins y Judge (2017), es el proceso mediante el cual los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos, con la finalidad de dar significado a su entorno.

3.2.9 Actitudes: Son enunciados que evalúan positiva o negativamente objetos, personas u otros, y reflejan cómo se siente alguien respecto de algo. Las actitudes tienen tres elementos: cognición, afecto y conducta. El componente cognitivo es una descripción de la creencia acerca de cómo son las cosas. El afecto es el segmento emocional o sentimental de una actitud. El componente conductual se refiere a la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo (Robbins & Judge, 2017).

3.2.10 Emociones: Goleman (2011), define que las emociones son impulsos para actuar, planes para enfrentarnos a la vida y que estas acciones, además de estar modeladas por las emociones, también lo están por la experiencia de la vida y nuestra cultura.

3.2.11 Comportamiento: Según Alles (2015), es aquello que una persona hace (acción física) o dice (discurso). El comportamiento es sinónimo de conducta.

3.3 Marco Contextual

3.3.1 Descripción de la organización

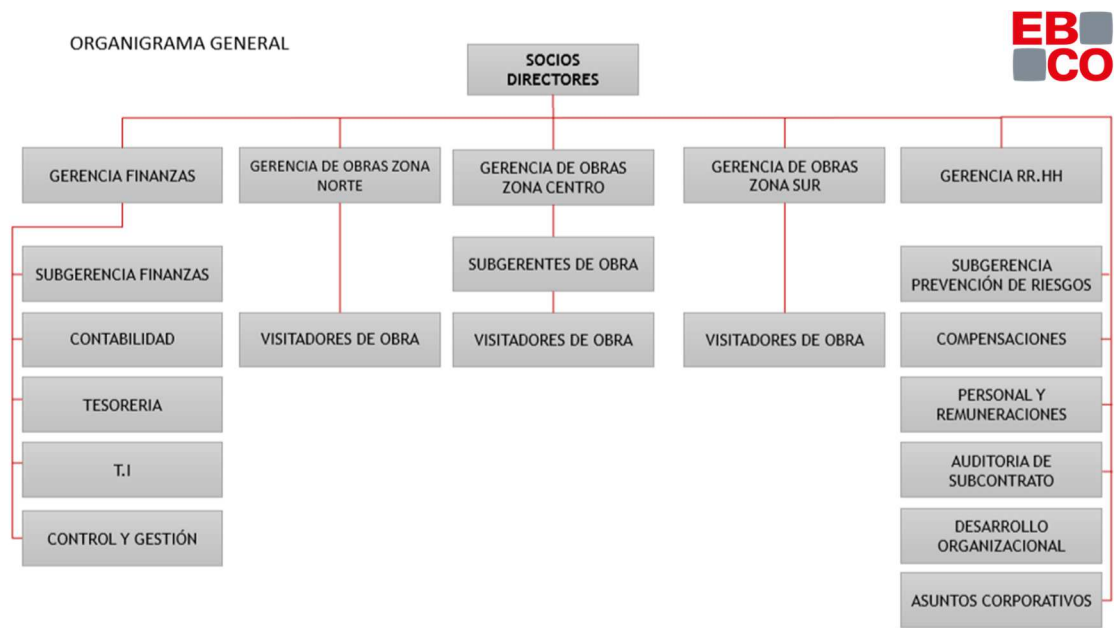
EBCO fue fundada en Santiago durante los primeros años de la década de los 80' por Germán Eguiguren Franke y Hernán Besomi Tomas, con una orientación fuertemente marcada hacia las obras de urbanización y obras civiles. En 1989 pasa a transformarse en Sociedad Anónima, en un proceso de desarrollo y crecimiento.

Actualmente, EBCO S.A. posee una dotación de más de 7.500 trabajadores, de los cuales el 88% son hombres y el 12% mujeres. Sus proyectos vigentes por categoría, corresponden a 84% habitacional, 10% comercial y 6% urbanización.

EBCO S.A. ha desarrollado diversas modalidades de negocios que le han permitido ampliar su participación en el sector e incursionar en otros espacios del mercado: desarrollo inmobiliario y rentas inmobiliarias, energía, servicios a la construcción, entre otros negocios. Sin embargo, para efectos de esta investigación, nos centraremos en EBCO S.A. Construcción, que tiene presencia a nivel nacional desarrollando todo tipo de proyectos de construcción de obras civiles e industriales, además de edificación de casas, edificios, oficinas y urbanizaciones.

3.3.2 Organigrama general

En cuanto a la estructura jerárquica de EBCO S.A., se constituye de la siguiente forma:



*Figura 6. Organigrama general de EBCO S.A.
Fuente: Memoria EBCO S.A. 2016*

EBCO S.A. posee un diseño organizacional de carácter funcional, donde las áreas de finanzas y recursos humanos son un soporte a las gerencias de obras en las distintas zonas del país.

3.3.3 Organigrama de obra

Así bien, en base a que nuestra unidad de estudio son los trabajadores de terreno, el organigrama de la unidad de Obras en EBCO S.A. es el siguiente:

ORGANIGRAMA DE OBRA

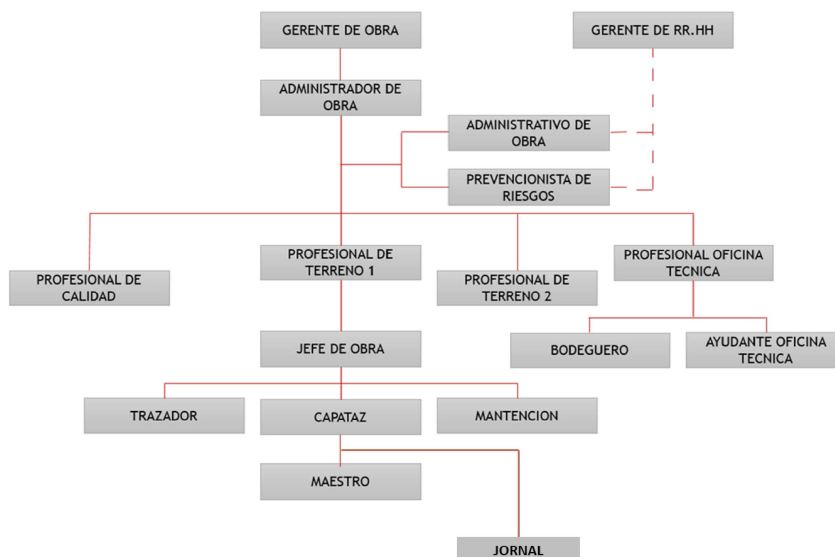


Figura 7. Organigrama de obra EBCO S.A.
Fuente: Memoria EBCO S.A. 2016

3.3.4 Definición de cargos relevantes a la investigación

Para efecto de nuestro estudio, nos centraremos principalmente en definir las funciones de los cargos que tienen directa relación con el jornal en una obra de construcción. El objetivo es, entender de la manera más clara posible su posición en la organización y la razón de los posibles impactos de los factores psicosociales en su actividad diaria.

En base a la fuente de descriptores de cargos EBCO S.A., las definiciones son las siguientes:

a. Jornal

Cargo que realiza labores de apoyo en las distintas actividades que se ejecutan en la obra, siendo éstas de características manuales, aportando en el transporte de materiales, limpieza de sectores y armado de estructuras menores de acuerdo a los estándares establecidos.

b. Maestro

Cargo con mayor implicancia que un jornal en el proceso productivo de una obra, el cual está encargado de preparar, mezclar, reparar y estucar superficies, enchapar superficies, hacer radier y/o muros de albañilería, según los procedimientos de la empresa y las normas de seguridad, para contribuir al cumplimiento de metas del proyecto en construcción.

c. Capataz

Cargo cuya responsabilidad es organizar y supervisar el trabajo de las cuadrillas internas, como las de las empresas subcontratistas en las distintas etapas constructivas que tenga la obra, permitiendo de esta manera poder cumplir con el plan de trabajo estipulado por el jefe

de obra. Asimismo, debe controlar y organizar el uso de materiales y equipos, como también seleccionar el personal para el avance adecuado de la obra.

d. Jefe de obra

Cargo cuya misión es distribuir los recursos de mano de obra, para la ejecución de los trabajos y así cumplir con el avance programado. Dentro de sus principales funciones está la de coordinar y comunicar directrices a los capataces, asegurar la integridad de los trabajadores otorgándoles las condiciones necesarias de seguridad para evitar accidentes, y supervisar la ejecución de las terminaciones de la obra, de acuerdo a los estándares de construcción de la empresa para contribuir positivamente en los resultados económicos del proyecto.

e. Profesional de terreno

Cargo destinado a programar, coordinar y controlar los hitos de la obra, tales como excavación, fundación, obra gruesa y terminaciones, optimizando la asignación de los recursos. Su rol principal es controlar el cumplimiento del programa del proyecto (estado de avance de la obra, de acuerdo a la planificación del proyecto y su ejecución efectiva), para él aprobar los avances de la obra. Cabe señalar, que esta posición es quien controla que las condiciones de las personas e infraestructuras sean las adecuadas, de acuerdo a los estándares definidos en el proyecto, para que el trabajo pueda ser ejecutado de forma eficiente y segura.

f. Administrador de Obra

Cargo cuyo rol es garantizar la construcción del proyecto de obra, cumpliendo con el plazo establecido, los estándares de higiene y seguridad, la calidad de construcción y los costos establecidos, con la finalidad de maximizar la rentabilidad del proyecto y minimizar las situaciones y acciones de riesgo.

g. Gerente de Obra

La misión del cargo es dirigir y controlar la ejecución de los proyectos constructivos, conforme a los acuerdos contractuales con clientes y presupuestos asignados, para asegurar el cumplimiento de los mismos en tiempo, calidad y seguridad. Sus principales funciones son planificar y conformar y/o reestructurar los equipos de trabajo idóneos para las diferentes obras, facilitando los recursos necesarios (programación, presupuestos, plazos, costos), para asegurar la ejecución de los proyectos constructivos. Además, debe desarrollar nuevas oportunidades de negocios con clientes actuales y potenciales, con evaluación de factibilidad y aprobación de los socios, para asegurar el cumplimiento de de las metas comerciales y de rentabilidad.

4. Metodología

4.1 Especificaciones del diseño de investigación

Los enfoques que respaldan la recolección de datos de esta investigación son de carácter deductivo e inductivo, desarrollados de manera secuencial e independiente. Es deductivo, porque se identifica y establece una clara definición de variables, debería ser replicable, recolecta datos cuantitativos y utiliza una muestra lo suficientemente amplia con el objetivo de generalizar las conclusiones. Por otro lado, es inductivo, porque se investigan percepciones, recolecta datos cualitativos y toma el contexto de los datos en consideración.

Por esto, el método que apoya la recolección y el análisis de datos de esta investigación es mixto.

Al respecto, Sampieri (2018) puntualiza que:

Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de la información recabada (denominadas metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p. 10)

El resultado final de ambos métodos utilizados en esta investigación, se integra y complementa, para su respectivo análisis y posterior conclusión.

Por tanto, el alcance de este estudio es del tipo descriptivo, ya que se analiza la percepción del fenómeno en las personas, situaciones y eventos que se dan.

4.2 Fuentes de información

En esta investigación se utilizaron fuentes primarias y secundarias que contienen información fidedigna:

Fuentes primarias

Se aplicó el cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, a 350 trabajadores jornales de EBCO S.A., realizamos 3 focus group y llevamos a cabo 7 entrevistas semiestructuradas con los actores claves.

Fuentes secundarias

Se revisó el resultado del cuestionario SUSESO/ISTAS21 aplicado a toda la compañía el año 2017 e informes sobre accidentabilidad y tasa de ausentismo laboral en la organización bajo estudio.

4.3 Recolección de datos

4.3.1 Información primaria: instrumentos de recolección de datos

A continuación, se explica la realización metodológica del proyecto, en la cual se levantó información de fuente primaria cuantitativa y cualitativa, a través de 3 instrumentos de medición: aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 (Anexo 1), focus group (Anexo 2) y entrevistas semiestructuradas (Anexo 3).

4.3.1.1 Aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21

La encuesta o cuestionario, constituye una estrategia de investigación basada en las declaraciones verbales de las personas (Cea, 1998). Su principal ventaja es que los resultados del estudio pueden generalizarse, dentro de los límites marcados por el diseño del muestreo efectuado.

Universo: El universo del estudio son todos los trabajadores jornales contratados por la empresa EBCO S.A. de la RM. Actualmente, son un universo de 1068 personas.

Tabla 3
Población de jornales EBCO S.A. RM

Jornales EBCO S.A. RM	
Características	Cantidad
Jornal hombre	823
Jornal mujer	245
Jornal Chileno	617
Jornal extranjero	451
Jornales antigüedad -1 año	689
Jornal antigüedad +1 y -3 años	261
Jornal antigüedad +3 y -5 años	51
Jornal antigüedad +5 y -10 años	67
Jornal antigüedad +10 años	0
Jornal edad entre 18 a 25 años	154
Jornal edad entre 26 a 45 años	593
Jornal edad entre 46 a 55 años	164
Jornal edad entre 56 a 65 años	115
Jornal mayor a 65 años	42
Total jornales	1068

Muestra: La muestra que se utilizó es no probabilística, por conveniencia, en base al criterio de selección de obras de construcción específicas. Las obras fueron seleccionadas en función de la concentración de trabajadores en un mismo lugar, lo cual genera una mayor exposición a situaciones de riesgo.

Desde estas obras, los jornales fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple.

Tabla 4
Obras EBCO S.A. RM con mayor dotación de personal

Obras RM con mayor dotación total de personal	
Obra	Masa laboral
4ta Avenida Conquista	94
CD volumen III	108
CD volumen IV	106

Conquista Amengual	123
Coronel Godoy	100
Coronel Souper	125
Edificio Both	105
Edificio Cantagallo	108
Edificio Estoril 2	167
Edificio laguna centro Torre E	137
Edificio laguna Las Cruces	151
Edificio Martínez de Rozas	180
Edificio NC 3300	101
Edificio Mirador San Cristóbal	201
Edificio Plaza Egaña	129

La muestra se obtuvo con la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Figura 8. Formula para cálculo de la muestra poblaciones finitas

Fuente: Herrera, 2011

Donde:

N = Total de la población

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión 5%

Datos:

N = 1068

Z α = 1.96 al cuadrado

p = 0.05

q = 0.95

d = 0.05

$$n = \frac{1068 * (1.96 * 1.96) * 0.05 * 0.95}{(0.05 * 0.05) * (1068 - 1) + (1.96 * 1.96) * 0.05 * 0.95} = 68$$

El tamaño óptimo de la muestra es de 68 jornales. Sin embargo, para una mayor comprensión del fenómeno y dado que fue viable de realizar, se tomó una muestra de 350 jornales de la RM. De esta muestra, participaron 263 hombres y 50 mujeres. Al mismo tiempo, existieron 37 cuestionarios mal completados y 0 cuestionarios nulos, lo que da un total de 313 cuestionarios completos, considerados en nuestra muestra.

La muestra es más amplia de lo esperado para asegurar la calidad de las respuestas al completar, ya que existía la posibilidad de que los jornales no entendieran las preguntas o que no se quisieran comprometer por temor a perder el trabajo.

Objetivo: Evaluar y analizar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de los jornales de la RM al interior de la constructora.

Análisis de resultados: Los resultados fueron llevados a una planilla excel, en el cual se tabularon todas las respuestas de la muestra seleccionada, para posteriormente ser ingresados en un software (en base al método ISTAS/21) que facilita el IST.

Confiabilidad y validez: El cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, posee un alto grado de confiabilidad y validez, tanto a nivel internacional como en nuestro país. Su uso está respaldado por varias publicaciones científicas que lo han descrito como un buen instrumento de medida, al basarse en una teoría científica y en el diálogo social.

Al respecto, el manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 (2018) define que:

El Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 es mucho más que un cuestionario, es un método para medir y modificar los riesgos psicosociales del trabajo a través de una metodología participativa que incluya a todos los interesados (trabajadores operativos, supervisores, gerentes, expertos). (p.6)

En suma, durante el periodo de tres semanas, se visitó el terreno de las obras de construcción seleccionadas para esta investigación, y se llevó a cabo la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve. Así bien, en las distintas salas de reuniones de la obra, con la autorización de la jefatura directa, se invitó a participar a los jornales que estaban de turno y disponibles en el momento de la cita. Los grupos fueron de 20 personas aproximadamente, las que de manera voluntaria quisieron participar.

La consigna fue que el cuestionario está compuesto por 20 preguntas de frecuencia, que la idea era responder con la mayor honestidad posible ya que es una encuesta de carácter anónimo y solo tiene por datos: sexo, edad y antigüedad laboral, para fines estadísticos.

4.3.1.2 Focus group

Con el propósito de seguir acercándonos a la realidad y de responder los objetivos específicos de esta investigación, luego de haber aplicado el cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión

breve, realizamos 3 focus group (grupo focal) con actores claves para obtener, desde otra posición jerárquica, testimonios y percepciones sobre los factores de riesgo psicosocial.

Universo: El universo del estudio son todos los capataces (jefe directo del jornal) contratados por la empresa EBCO S.A. de la RM. Actualmente, son un universo de 217 personas.

Muestra: La muestra que se utilizó es no probabilística, por conveniencia, en base al criterio de selección de obras de construcción específicas (ver tabla 4). Desde estas obras, los capataces fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple.

Así bien, nuestra muestra representa a 24 capataces, reunidos en 3 grupos de 8 personas seleccionadas. Cada focus group duró un tiempo estimado de 1 hora y se realizó en una sala de capacitación ambientada para la actividad. Con el consentimiento de los participantes, se pudo grabar y tomar notas durante el desarrollo de los focus group.

Objetivo: Conocer cuál es la percepción actual que tienen los actores claves, en relación a el impacto que ejercen los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de un trabajador jornal de la RM al interior de la constructora.

Análisis de resultados: Los resultados fueron llevados a una codificación axial para establecer categorías grupales y un posterior análisis. Para efectos de nomenclatura, el focus group 1 es representado por (F1), el focus group 2 es representado por (F2) y focus group 3 es representado por (F3). (Anexo 4)

Confiabilidad y validez: En este caso, esta sujeta a la autenticidad de los comentarios de los participantes. No obstante, para velar por la confidencialidad de la información, el desarrollo de los focus group lo llevó a cabo solo uno de los investigadores (como consultor externo), ya que el otro investigador actualmente pertenece a la organización. De esta forma, durante el proceso de la actividad, se generó un clima de confianza y de total participación de todos los invitados.

En definitiva, el desarrollo de los 3 focus group fue exitoso, se logró generar la discusión entre los participantes y capturar la opinión de las siguientes 6 preguntas formuladas:

- 1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?
- 2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional, por qué?
- 3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones, por qué?
- 4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita, por qué?

- 5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal, por qué?
- 6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral, por qué?

Figura 9. Preguntas diseñadas para focus group y entrevistas semiestructuradas
Fuente: Elaboración propia

Sobre esta pauta de preguntas, creada por nosotros los investigadores, los capataces debatieron las respuestas llegando muchas veces a consenso y otras no.

4.3.1.3 Entrevistas semiestructuradas

Con el propósito de acercarnos aún más a la realidad y de continuar en vías hacia la respuesta de los objetivos específicos de esta investigación, luego de haber realizado los 3 focus group, entrevistamos a 7 actores claves de la organización que están directa y jerárquicamente relacionados con el jornal.

Universo: El universo del estudio son todos los: jefes de obra (55), profesionales de terreno (95) y administradores de obra (34), contratados por la empresa EBCO S.A. de la RM. Actualmente, son un universo de 184 personas.

Muestra: La muestra que se utilizó es no probabilística, por conveniencia, en base al criterio de selección de obras de construcción específicas (ver tabla 4). Desde estas obras, los 7 actores fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple.

Los actores claves fueron elegidos por el rol que desempeña su cargo en la ejecución de un proyecto de construcción y por la interacción que se genera entre todos ellos, para permitir la ejecución del proyecto.

Así bien, nuestra muestra involucra a: 3 jefes de obra, 3 profesionales de terreno y a 1 administrador de obra. Cada entrevista semiestructurada duró un tiempo estimado de 30 minutos y se realizó en una sala de capacitación ambientada para la actividad.

Objetivo: Conocer cuál es la percepción actual que tienen los actores claves, en relación a el impacto que ejercen los factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de un trabajador jornal de la RM al interior de la constructora.

Análisis de resultados: Los resultados fueron llevados a una codificación axial para establecer categorías grupales y un posterior análisis. Para efectos de nomenclatura, a cada entrevistado se le asigna un número correlativo del 1 al 7, ejemplo: E1, E2 y así sucesivamente. Donde (E) es la abreviación de entrevistado y el número es su identificador. (Anexo 5)

Confiabilidad y validez: En este caso, al igual que el anterior, la confiabilidad y validez de la información esta sujeta a la autenticidad de los comentarios de los participantes. No obstante, para velar por la confidencialidad de dicha información, el desarrollo de las entrevistas lo llevó a cabo solo uno de los investigadores (como consultor externo), ya que el otro investigador actualmente pertenece a la organización. De esta forma, durante el proceso de la actividad, se generó un clima de confianza y de total participación por parte de los entrevistados.

Las preguntas que se realizaron en las entrevistas, fueron las mismas diseñadas para los focus group (ver figura 8).

Cabe señalar, que para la realización de las entrevistas, desarrollamos un acta (tipo) de consentimiento informado, la cual firmaron todos los participantes al principio de la actividad. (Anexo 6). De esta manera, se pudo grabar y tomar notas durante el proceso de entrevistas.

4.3.2 Información secundaria: registros organizacionales sobre accidentabilidad

La empresa cuenta con una subgerencia de prevención de riesgos, quienes reportan a la gerencia de recursos humanos. Este subsistema, lleva el registro de las tasas e indicadores de accidentabilidad (ver tabla 1), índice de rotación de personal (ver tabla 2), entre otros. Todos estos informes fueron revisados para medir los indicadores de accidentabilidad.

Por otro lado, también se revisó el resultado del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, aplicado durante el año 2017 y 2018. Con una base encuestada de más de 3.000 trabajadores por cada año (base de datos IST), se pueden apreciar los siguientes resultados:

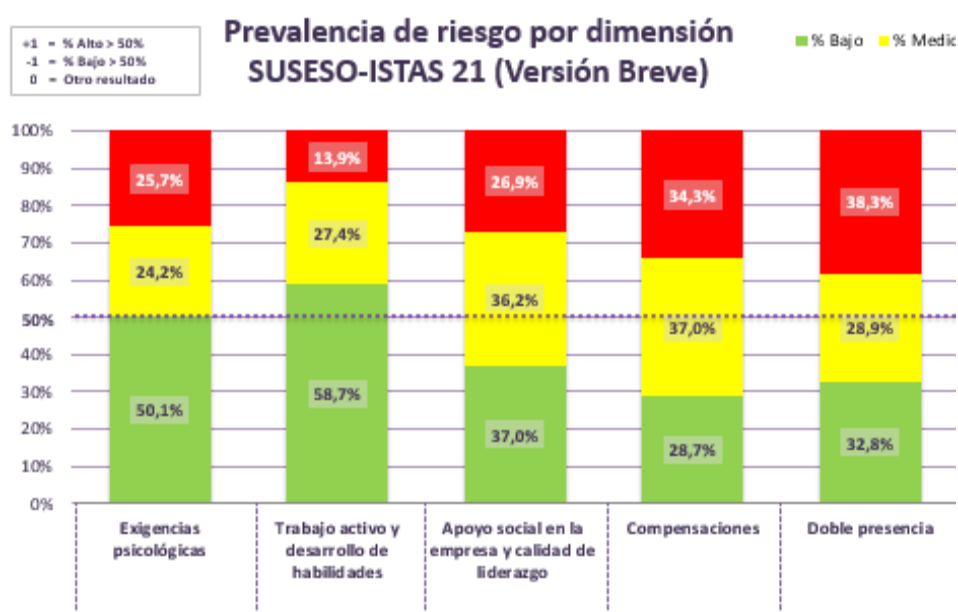


Figura 10. Resultado cuestionario SUSES0/ISTAS21 2017, EBCO S.A.
Fuente: Registro subgerencia de prevención de riesgos

En la (figura 10), se muestran los resultados (ingresados al sistema manualmente) que obtuvo EBCO S.A. en el año 2017 por cada una de las dimensiones evaluadas. El resultado final concluyó una prevalencia de riesgo baja.

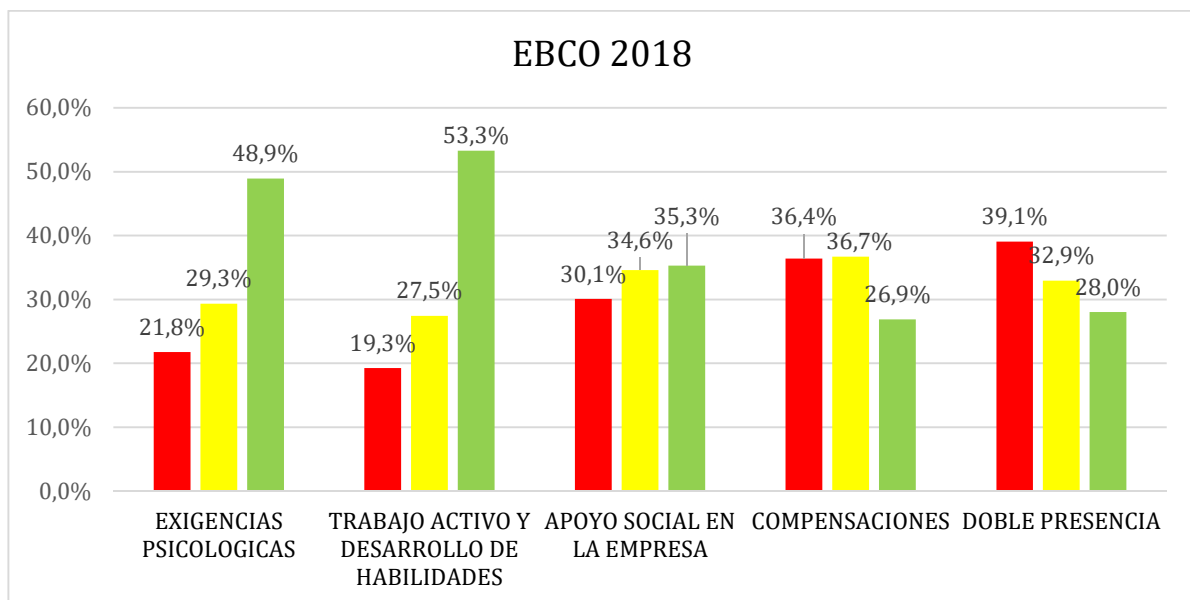


Figura 11. Resultado cuestionario SUSES0/ISTAS21 2018, EBCO S.A.
Fuente: Registro subgerencia de prevención de riesgos

En la (figura 11), se muestran los resultados (ingresados al sistema de IST) que obtuvo EBCO S.A. en el año 2018 por cada una de las dimensiones evaluadas. El resultado final concluyó una prevalencia de riesgo baja.

Si bien la prevalencia al riesgo es baja en ambos periodos, los resultados no son congruentes con los demás antecedentes, como la tasa de accidentabilidad en los jornales.

4.4 Programación del proyecto

Para la programación de las actividades del proyecto , se desarrolló una carta gantt:

GANTT PROYECTO DE GRADO		2018																2019															
		JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
N°	ACTIVIDADES	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
1	Reunión Inicial Profesor guía	■																															
2	Entrega uno primera revisión		■																														
3	Retroalimentación entrega uno			■																													
4	Entrega etapa 1 (junio)				■																												
5	Reunión Prof. guía					■																											
6	Entrega etapa 2 (agosto)									■	■																						
7	Reunión Prof. guía										■	■	■																				
8	Corrección del informe													■																			
9	Recopilación información investigación														■																		
10	Encuestas															■																	
11	Tabulación y análisis																■	■															
12	Envío revisión tercera entrega																	■	■														
13	Retroalimentación entrega tres																		■														
14	Entrega etapa 3 (noviembre)																				■												
15	Reunión Prof. guía																					■											
16	Incorporación comentarios																						■										
17	Conclusiones y propuesta de intervención																							■									
18	Envío revisión cuarta entrega																								■								
19	Respuesta avance																									■	■						
20	Entrega etapa 4 (enero 2019)																														■		

En contexto general, el detalle de las etapas del proyecto de grado es el siguiente:

Primera Etapa: Formulación inicial del proyecto, estructura y contenido del informe.

- Introducción del proyecto.
- Condiciones para el desarrollo del proyecto en sus siguientes etapas.

Segunda Etapa: Definición del proyecto, encuadre teórico y principales hallazgos.

- Introducción del proyecto (incorporadas las correcciones).
- Metodología.
- Marco Teórico.

Tercera Etapa: Recursos metodológicos y resultados del proceso general de diagnóstico, se incorporan las retroalimentaciones de las etapas anteriores y se incluye un borrador de las posibles intervenciones que puedan comenzar a aparecer de los datos ya levantados.

Cuarta Etapa: Informe final, en donde se mejoraron los contenidos de las etapas anteriores y se incorporan discusiones y conclusiones, mostrando una discusión de los principales aprendizajes obtenidos en el proyecto de grado.

Cabe señalar, que después de la última entrega para fines académicos en diciembre del 2018, durante el 2019, sobre la base del mismo proyecto, el equipo continuo investigando y recibiendo retroalimentación por parte del profesor guía. Dado esto, la entrega final del proyecto es en noviembre del 2019.

5. Bibliografía

- Acuña, E. & Sanfuentes, M. (s/f) *Artículos Metodológicos*, s/ed.
- Alles, M. (2015) *Diccionario de Competencias La Trilogía V. 1. (2a ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica S.A.
- Araya, R. & Mendieta, L. (2013) *Revisión de la evidencia reciente sobre los principales métodos de prevención primaria en riesgo psicosocial en el trabajo (Tesis, universidad de Chile, Santiago, Chile)*. Extraído de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/131068>
- Asociación Chilena de Seguridad, (s/f). *Todo sobre las coberturas y prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744*. Extraído de <http://www.achs.cl/portal/trabajadores/Documents/ACHS-Ley-16744.pdf>
- Biblioteca Nacional del Congreso de Chile, (2018). Ley 16.744. Extraído de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>
- Boada, J., Vallejo, D., & Macip, S. (2001). Cultura organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 91-107.
- Botta, N. (2010). Los accidentes de trabajo. *Editorial Red Proteger, Rosario*.
- Canepa, C., Briones, J., Pérez, C., Vera, A., & Juárez, A. (2008). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y estado de malestar mental en trabajadores de Servicios de Salud en Chile. *Cien Trab*, 10(30), 157-160.
- Cea, M. (1998) *Metodología Cuantitativa*. Estrategias y técnicas de investigación social. Madrid: Editorial Síntesis.
- Chile, Dirección del Trabajo (2018). *Investigación de Accidentes del Trabajo: guía técnica de apoyo*. Santiago, Chile. Extraído de <http://www.dt.gob.cl/transparencia/Guia-Tec-Apoyo-Investigac-Accdtes-T.pdf>
- Chile, Superintendencia de Seguridad Social, (2018). *Informe anual estadístico*. Santiago, Chile. Extraído de http://www.suseso.cl/607/articles-496701_archivo_01.pdf
- Chile, Superintendencia de Seguridad Social, (s/f). *¿Qué es un accidente del trabajo Ley N° 16.744?*. Santiago, Chile. Extraído de <https://www.suseso.cl/606/w3-article-40060.html>
- Chile, Superintendencia de Seguridad Social, (2018). *Manual del método del cuestionario SUSES0/ISTAS21 versiones completa y breve*. Santiago, Chile. Extraído de https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf
- EBCO S.A. (2016) *Memoria*. Extraído de <https://www.ebco.cl/somos/index#>
- Escobar, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.
- García, A., Benavides, F. & Ruiz-Frutos, C. (2000). Salud Laboral. En F. G. Benavides., C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (pp. 45-58). Barcelona: Editorial Masson
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública.
- Goleman, D. (2011). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- González, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista ingeniería de construcción*, 31(1), 05-16.
- Hauva, J. (2016) Instituto de Salud Pública de Chile, Departamento de Salud Ocupacional: *Las enfermedades profesionales, un paradigma que debemos revisar*. Extraído de

<http://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota%20Técnica%20Nº%20036%20Las%20Enfermedades%20Profesionales%2C%20un%20Paradigma%20que%20Debemos%20Revisar.pdf>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*, 4ª. Ed. México: Mc Graw-Hill.
- Herrera, M. (2011). Formula para cálculo de la muestra poblaciones finitas. Extraído de <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/2011/01/formula-para-cc3a1lculo-de-la-muestra-poblaciones-finitas-var-categorica.pdf>
- Jones, R. (2013). Teoría Organizacional. Ed. Pearson Prentice Hall. 7º Ed.
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science: selected theoretical papers (edited by dorwin cartwright.).
- Liberta, B. (2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. *Acimed*, 15(3), 0-0.
- Luceño, L., Martín-García, J., Rubio, S., & Díaz, R. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad.
- Martínez, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). *Instituto nacional de higiene y seguridad en el trabajo*. Extraído de www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf. Consultado el, 22, 2015.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Organización Internacional del Trabajo, (2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. Extraído de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_302547/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud, (1948). *Constitución de la OMS: principios*. Extraído de <http://www.who.int/about/mission/es/>
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. *Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT*.
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. 17º Edición. México: Pearson.
- Ryder, G. (2014). *XX Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. Extraído de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_302547/lang-es/index.htm
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Mexico.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort – low reward conditions, *J Occup Health Psychol*, vol. 1, pp. 27 – 41
- Sintomatología depresiva asociada a características patógenas de la organización del trabajo en Chile (s/f) Extraído de <https://slideplayer.es/slide/3414447/>
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.

6. ANEXOS

6.1 Anexo 1
Cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión breve

Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	0	1	2	3	4
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior inmediato?	0	1	2	3	4
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	4	3	2	1	0

6.2 Anexo 2

Transcripción de los focus group

Focus 1

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

- Existe. Hay señalética, pasos a seguir, charlas, manuales, folletos.
- Nosotros hacemos la charla de los 5 minutos a los jornales explicando el autocuidado. Es importante volver sano y salvo, el no accidentarse depende de ellos.
- Sí, pero no podemos estar sobre ellos. Lo más importante es el autocuidado como dijo el colega. Los jornales son muy porfiados, en la obra algunos se sacan los guantes.
- Otras veces el stock de materiales no alcanza ni para la semana.
- Antes de empezar a trabajar, todos los días una charla. Cada uno de nosotros tiene una forma, pero en general, son 5 minutos de seguridad, temprano en la mañana una charla sobre el reglamento interno de seguridad.
- Igual que la droga perjudica, algunos jornales son porfiados, yo les digo que los estoy cuidando, pero no hacen caso.
- También pasa que se cambia mucho a la gente, existe mucha rotación.
- Los jornales están preocupados por fin de mes, si es que van a seguir aquí o no.
- El prevenionista tiene que estar más en terreno. Acá se habla poco de seguridad, tiene que haber trabajo personalizado. Son 300 personas en toda la obra, una charla todos los días AM no es suficiente.
- Existe exceso de confianza por parte de los jornales, no acatan ordenes.
- De un plan de trabajo del 100% se logra un 50% porque no hay stock de materiales en bodega. Deberíamos parar la obra cuando no hay implementos, pero igual seguimos.
- Es necesario que el prevenionista esté presente.
- Uno ve que los jornales se desconcentran a cada rato.
- A la hora de salida, yo los junto a todos donde mismo partieron, para asegurarme de que estén todos bien, los cuento.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

- Sí... (consenso)
- En el verano están a pleno sol.
- Uno sabe a lo que viene. La presión es grande por terminar en los tiempos acordados. A veces, no se tienen todos los implementos, así que existe mucha improvisación.
- Sí, los cambios los desgastan mentalmente... estar para allá y para acá, ya que hay que contemplar más tiempo.
- Los extranjeros, los viejos, algunos son medios volados y son más sensibles si les cambian la pega.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

- Depende de la tarea.
- No todos, depende del nivel de capacidades, el tiempo, la experiencia.
- Acatan lo que los jefes le dicen, igual hay excepciones.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

- Sí... (consenso)
- Sí, son solidarios en todos los aspectos. Algunos le piden plata al jefe, también existen los prestadores. Yo le afirmo que en toda obra, siempre hay un prestador.
- Entre compañeros se ayudan y se prestan plata.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

- Sí... (consenso)
- No depende de que sea bueno o malo el trabajador, cada obra tiene un pick de gente.
- Nunca uno como jefe tiene una persona segura.
- La construcción está reducida, cada vez son menos.
- Las lucas igual los desmotivan. Hacen horas extras, trabajan los sábados, es desgastante.
- Pero algunos igual son flojos, depende de la persona.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

- Sí, hay flexibilidad.
- Sí, pero algunos igual son bien chamullentos, piden arto permiso.
- Sí, pero pedir permiso es un atado. Existe un mal procedimiento de los administradores, por el hullero.
- Una señora acá, es la mamá de un drogadicto y se cayó, se desmayó. A todos nos afectó y se le dieron los permisos correspondientes, además del apoyo.

Focus 2

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

- Faltan señaléticas, falta más prevención. Por ejemplo, 2 jornales que se dediquen solo a eso, que sean los ojos del prevencionista.
- Sí, o al capataz de patio darle esa responsabilidad, pero que no saquen jornales para hacer eso.
- Yo creo que si hay prevención. Tenemos un comité paritario, pero lo que si, tienen que estar más en terreno.
- El capataz de patio tiene que prestar más ayuda al personal de terreno.
- Falta más capacitación en seguridad.
- La gente nueva pasa por prevención y en una semana se tienen que adaptar, igual es poco tiempo. Existe también la charla de seguridad de 5 a 10 minutos donde se les informa a todos.
- Yo, en la mañana doy la charla de 5 minutos a las 8 de la mañana, si llega atrasado depende del trabajo. Existen hojas de charlas, nos dan temas para exponer y ese documento se firma. Tenemos que motivarlos a nuestra manera.
- Yo por ejemplo, los problemas los a bordo de manera personal o voy al puesto de trabajo, me acerco a ellos echando la talla. A veces tienen familiares enfermos, problemas económicos, malas noticias familiares o problemas de salud.
- Algunos extranjeros pasan con el celular, eso produce accidentes ya que se descuidan. Yo prefiero trabajar con personas mayores.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

- Sí, el jornal está para el chuleteo. Nunca termina el trabajo, lo cambian, falta personal y lo mandan a él, lo usan para todo.
- Claro que hay desgaste emocional, ganan \$380.000, trabajan hartos, hacen horas extras para ganar más plata, trabajan los días sábados, se matan trabajando.
- Depende del capataz. Yo por ejemplo, no tengo problemas de planificación ni de stock de materiales, por lo que casi nunca se exponen a un riesgo.
- Ya, pero algunos viejos son mañosos, no quieren usar mascarillas, algunos roban productos y los esconden para no usarlos.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

- Sí, paso por paso lo puede hacer. Uno le da el sector, uno confía, le da la libertad.
- No, yo siempre estoy ahí, nunca ha quedado solo, yo no confío.
- No, no hay que dejarlo solo todo el tiempo, hay que vigilarlo.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

- Sí, entre los compañeros se ayudan, todos están pendientes de que no les pase nada, existe ayuda, empatía. Un equipo se forma.
- Si uno lo ve mal y le cuenta problemas personales, se les escucha y si es muy grave, se les da permiso medio día.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

- Sí, andan preocupados por el contrato.
- Sí, la mayoría.
- No, el que tiene miedo, es el que sabe que no es responsable, que tiene atrasos, fallas, faltas, permisos, que no trabaja a la par o tiene faltas de respeto.
- Los accidentes pasan por descuidos sobre todo si tiene problemas en la casa, la mente esta en otro lugar.
- Algunos se creen súper héroes y se accidentan por porfiados, son llevados de sus ideas. Les cuenta pedir ayuda.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

- Sí, según quién se lo pida. Depende de la persona.
- No mucho, pero con la gente más adulta hay más flexibilidad.

Focus 3

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

- Se les entregan charlas sobre accidentes e incidentes como ejemplo preventivo.
- Somos nosotros los que estamos a cargo de cuidar a los viejitos. Anticiparnos a los hechos y acordarles día a día a como vivir en la obra.
- Me van a disculpar, pero yo creo que falta apoyo en la prevención y en la charla de los 5 minutos. A nivel de empresa, hay elementos que no se tienen, faltan materiales.
- Sí, se debería mejorar la calidad de los materiales que entregamos.
- A veces no recibimos material por 2 a 3 semanas y si o si, se avanza por otro lado para evitar estar parado. Los jornales son multifuncionales, pero no se les da tiempo para cambiar de función, no paran.
- Las funciones son variadas, a veces hacen hasta 10 cosas distintas en el día, como ayudar a trasladar material por ejemplo.
- Sí, pero los jornales saben las condiciones desde el principio, ellos son los que ayudan a trasladar materiales desde los andamios.
- Yo, después de la charla de los 5 minutos, hago 5 minutos más de gimnasia para elongar el cuerpo, eso los despierta y me ha servido bastante con la gente.
- Depende igual del criterio del capataz, darle una charla de los 5 minutos incluyendo valores, yo hago eso.
- La construcción es el único rubro que uno asciende por la experiencia. Los jóvenes vienen a juntar plata para carretear, los viejitos no. El capataz es quien transmite la cultura preventiva. Los jornales aprenden las buenas y malas costumbres del capataz.
- Hay que hacer que el viejo tenga motivación e intereses.
- El jornal por algo es jornal. El jornal tiene mas problemas mentales, le cuesta más.
- Por ejemplo, en el reglamento interno dice que cada trabajador debe tener su puesto de trabajo limpio y nadie lo hace, o muy pocos, entonces ahí es donde se producen los accidentes, no falta el viejo que pisa una escoba y se cae.
- Algunos tienen accidentes pequeños, pero no lo comunican por temor al despido y hay veces que pasa que uno se entera al otro día por el IST. Yo creo que eso ocurre por desconocimiento de lo que dice la ley de parte de los jornales.
- El tema son los prevencionistas, acá son 2 prevencionistas y 4 en total en toda la obra, son muy pocos. Además, dotación y materiales, se ajustan a la mínima de la norma de calidad.
- La culpa es del capataz si un jornal se accidenta.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

- Físico sí, siempre. Emocional no.
- Sí, físico y emocional también.
- El trabajo acá es rotativo y eso es desmotivante para ellos.
- Yo veo pocas ganas de hacer las cosas por el trabajo, no les llama la atención. Algunos lo hacen por necesidad, existe mucha frustración.
- Sí, es frustrante emocionalmente. Es la carga económica, las lucas no les alcanza y se frustran por ello.
- Depende del capataz como mueve sus piezas, según la extrategia y planificación.

- Son muy pocos jornales y hay mucha pega, se les sobreexige.
- Yo soy capataz, llevo un mes aprox. y no duermo bien, imagínense ellos.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

- No, son pocos los casos.
- Necesitan supervisión directa siempre.
- Solo en dos funciones: barrer y manejar el llavero.
- Ellos evitan la responsabilidad, le dan tres tareas y hacen una.
- Yo, prefiero trabajar con gente adulta y no joven. Los jóvenes andan todo el día con el teléfono en la mano.
- A mi tampoco me acomoda trabajar con los jóvenes por la misma razón, ni con los extranjeros, específicamente con los haitianos. Aquí se da el consumo de marihuana y alcohol, pero no es motivo de despido.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

- Depende del equipo, en años. Hay colaboración pero hay que armar los equipos.
- Existe apoyo y se hacen colectas.
- Depende del equipo, de la confianza que tienen con el jefe. Por el tema de quedarse sin trabajar, los apoyan, influyen mucho las jefaturas.
- Aquí no hay líderes.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

- Sí, me preguntan: “jefe que va pasar después de la quincena”
- Sí, se demoran más para no terminar antes. Existe una sensación de inseguridad por quedar sin trabajo.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

- Sí, se da permiso a un jornal inclusive más que al capataz por la responsabilidad.

6.3 Anexo 3

Transcripción de las entrevistas semiestructuradas

Entrevistado 1

CARGO	SEXO	EDAD	ANTIGÜEDAD EBCO
Jefe de Obra	Masculino	51	12 años

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

La cultura preventiva es baja. La verdad es que existen pocas actividades preventivas, a veces, actuamos cuando ya ha ocurrido el accidente y tomamos acciones posteriores, lo que genera un retraso en las obras. Nosotros mismos no tomamos los resguardos, actuamos y después pensamos.

Los jornales son propensos a accidentarse por distintos motivos: alcohol y marihuana. No hay control en la puerta de ingreso, no hay como controlarlo. Los capataces no lo hacen.

No hay relación con los capataces, a los buenos se les lleva a otra obra, cambian mucho.

Los accidentes se producen más los fines de semana y feriados, debe jugar quizás un factor emocional.

La empresa apunta a las medidas preventivas por materiales y descuidos. Por ejemplo, las charlas de los 5 minutos no todos lo hacen y los que lo hacen es solo para firmar el papel, no hay compromiso. No nos dan las herramientas, no hay una guía para abordar las charlas con temas distintos, por lo que se improvisa bastante.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

Sí, desgaste físico. El jornal está expuesto a todo, por ejemplo, polvo, sol, sobrecarga, frío y en lo emocional se ve menoscabado por sus compañeros, lo sufre día a día, además, trabaja hartas horas extras para ganar más plata.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

Algunos. Siempre el supervisor tiene la razón. Los responsables son los de arriba (todos los de terreno). En general no hay que dejarlos solos, ya que no siempre entienden.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

Sí, aquí en la construcción son bien solidarios, entre ellos comienzan a comunicar cuando pasa algo.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

Mantenemos al jornal en la incertidumbre hasta que va al cajero a fin de mes. Desde que va a medio día al cajero, ahí se ve si llega bien o mal, esto propicia la accidentabilidad.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

Sí, nosotros se los damos, van al médico hacer sus trámites, se da mucho.

Entrevistado 2

CARGO	SEXO	EDAD	ANTIGÜEDAD EBCO
Profesional de terreno	Masculino	31	2 años

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

A ver, yo vengo de otra empresa, más estructurada, donde existe empoderamiento de los trabajadores, está internalizado en ellos.

La empresa en términos de prevención está en pañales, no hay cultura, estándar, no hay cultura de prevención, falta supervisión. Estamos en términos amateur de seguridad, una pantalla, no vamos a fondo.

Me gustaría que los viejos pararan la obra cuando no tengan las herramientas ni los materiales necesarios para hacer el trabajo, pero no lo hacen, no se atreven.

Mi Adn en prevención es distinto al resto, me gusta trabajar con seguridad, me ha servido en la tarea de accidentabilidad y en el compromiso de la gente que tengo a cargo.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

Totalmente. Existe desgaste físico 3 veces más que en el maestro ya que cargan materiales. En lo emocional les afecta por la remuneración, tratan de compensar con plata todo el esfuerzo. Es frustrante el poder progresar para ellos, ya que son las manos del resto.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

Sí, hay gente que pretende subir de cargo, insiste en terminar bien los trabajos, la actitud es clave.

Hay una mezcla de todo, son perfiles distintos. Hoy la mayoría son jóvenes extranjeros, viejitos (55 años aprox) y es difícil por el idioma haitiano. Son trabajos puntuales, ellos administran su tiempo, no se les puede exigir lo mismo a todos.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

Sí, son el eslabón más fuerte de la obra, le dan más tareas a los jornales que a los maestros. Las cuadrillas ayudan, hacen colectas, se van a visitar.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

Cuando ellos saben que vienen a trabajar de jornal, no. La remuneración es clara y a los inmigrantes quizás les cuesta entender, pero no hay nada oculto. No les afecta tanto el tema del contrato. Tiene que ser muy flojo para echarlo, pero en lo general no. El primer mes les cuesta solamente, después ya conocen.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

Sí, no tenemos problemas con eso, yo le doy permiso a la gente.

Entrevistado 3

CARGO	SEXO	EDAD	ANTIGÜEDAD EBCO
Jefe de Obra	Masculino	40	1,3 años

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

Bien, nos han pasado incidentes y accidentes pero actuamos bien, protegemos al trabajador. La cultura preventiva si existe.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

Sí, físico, por el peso y por las cargas. Nunca mando a un jornal solo siempre de a dos. El cambio es educación en la prevención. Salimos tarde, el trabajador descansa poco, pero ellos lo piden. Yo a nadie le exijo que se quede.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

Sí, me ha tocado quienes se quieren superar, buscan aprender y se esfuerzan. En ocasiones sí, pero yo soy preciso en dar las instrucciones.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

Sí, me pasó que un carpintero está con licencia por que se dislocó el hombro, hicimos una vaquita monetaria. Ayudamos con plata y mercadería. Los líderes o compañeros avisan.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

Uno rescata a la gente más colaboradora, pero si, el sueldo impacta en la quincena y a final de mes. Pasa en todas las constructoras.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

Sí, existe un documento para solicitar permisos. Son puntuales los permisos médicos.

Entrevistado 4

CARGO	SEXO	EDAD	ANTIGÜEDAD EBCO
Profesional de terreno	Masculino	32	6 años

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

Siempre es un constante avance y van adoptando medidas que intentan ayudar a tener en vista una obra más empática con el trabajador.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

Sí, de todas maneras. El jornal uno lo ocupa para el acarreo de materiales, esta sobre exigido físicamente. Hay harta pega, harto que hacer. Emocionalmente quizás ellos tienen sus problemas, uno no anda todo el día encima de ellos.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

Es relativo, depende del jornal. Yo los superviso ya que son pocos los casos que son proactivos, sobre todo porque son extranjeros.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

Sí, se les apoya, se les entiende, si se les permite ausentarse. Yo soy permisivo y pregunto, esta cuestión no es de robot. Una vez, un ayudante me dijo que no estábamos preguntando sobre problemas personales, eso me marcó.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

Sí, de todas maneras, les afecta mucho. Ellos están parados en plazo fijo a 30 días y desde la quincena empiezan a pensar en otra cosa. Preguntan y preguntan si se van a ir, ya que algunos tienen que pagar arriendo.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

Sí y se les da el tiempo. Esto no es una fábrica, no son robot, es empatía. La cultura pone trabas, pero te miran mal. Se da en los capataces.

Entrevistado 5

CARGO	SEXO	EDAD	ANTIGÜEDAD EBCO
Administrador de obra	Masculino	35	12 años

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

Me ha tocado ver de todo. En los últimos 5 años ha crecido la empresa, se ha invertido en una cultura de prevención, ya que tiene que haber recursos de por medio. Se han considerado los estudios. Antes la excusa era que no hay plata. Ahora se da enfoque, depende las cabezas, el nivel de distancia a dado un vuelco, apego por parte de los trabajadores.

Hay compromiso por parte del trabajador. El compromiso con el jefe hace que los trabajadores estén comprometidos.

Depende también de las condiciones laborales, como los baños en una construcción.

Tenemos comité paritario. Yo me preocupo que todos los compromisos estén cumplidos.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

Sí, emocionalmente, de manera personal, depende del jefe. Físico no, políticas o condiciones de trabajo evitan desgaste físico. Existe ambición, mientras más se trabaja más se gana.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

No, de cierta manera cuando hay autonomía no hay liderazgo frente a este. Hacer cosas sin las indicaciones del jefe no.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

Sí, en toda obra si hay un buen equipo de supervisores. Tienen mucha experiencia (más de 15 años en el cargo), se está formando una escuadra para "cuidar al trabajador".

Temas de los 5 minutos siempre fui partícipe. A nivel de guardia, debo participar en la charla de 5 minutos de planificación del día. La retroalimentación es por parte de los capataces.

Por ejemplo, Machuca, carpintero, se enfermó 5 meses y no lo finiquitamos, hicimos colecta y lo fueron a visitar, lo ayudamos con trabajo, ellos trabajan con hitos de contrato.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

Sí, a todo nivel, por eso ahora acá los hitos de contrato son más largos, depende del jefe de obra.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

Sí, se dan permisos con un día de anticipación y tenemos el beneficio de medio día libre por el cumpleaños. Ejemplo, Santiago Henríquez llegó enfermo a trabajar un día y le dimos permiso para irse a su casa.

Entrevistado 6

CARGO	SEXO	EDAD	ANTIGÜEDAD EBCO
Profesional de terreno	Masculino	37	5 años

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

Se hace hincapié en la educación, charlas, talleres en todos los niveles, existe una cultura preventiva desde la educación.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

Sí, por que hay que entender cuál es el trabajo, se les exige como si fueran el maestro, se les exige más, persona que no está calificada y quieren surgir, quieren mostrarse más no solo por lo que se les contrata.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

No. Tiene que tener un supervisor para que lo guie y oriente, tiene que estar siempre el capataz. Nadie puede trabajar solo la proactividad, tiene que estar guiada por un supervisor.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

La mayoría de las veces. Los que trabajan por lealtad, uno se preocupa por ellos. Hay una rotación gigante, ya que se les paga muy poco, tabajan por lealtad, uno se preocupa por ellos. Los que rotan son los que llegan al IST. Por falta de compromiso y bajas emuneraciones se accidentan.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

Sí, porque están pensando en cuando termina su hito, el rendimiento no es un 100%. En dos períodos: 2009 y en el 2019, ganan exactamente lo mismo \$380.000 con 10 años de diferencia. Los que siguen con nosotros siguen al jefe. Yo hago eso, me llevo a los mejores. Son las reglas del juego “es la realidad de la empresa”.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

Sí, como todos. Existen permisos que se deben justificar.

Entrevistado 7

CARGO	SEXO	EDAD	ANTIGÜEDAD EBCO
Jefe de Obra	Masculino	37	2 años

1.- ¿Cómo definirías que es la Cultura de Prevención en la compañía?

A cambiado bastante, se ha hecho más consciente al trabajador sobre la seguridad. Ahora somos los supervisores los responsables que el tema de seguridad se dé. Siempre estamos preocupados de las condiciones, del tipo de trabajo, se les informa la charla de los 5 minutos.

2.- ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal, le puedan generar desgaste físico y/o emocional?

Sí, desgaste físico, siempre estoy preocupado de lo que saben. Los voy monitoreando. Ellos saben a lo que vienen, tienen que trabajar, vienen predispuestos a la batalla.

3.- ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones?

Sí, 100% los que tengo yo sí, va a depender del supervisor. Si yo los dejo en el piso 11, por ejemplo, sé que lo van hacer todo y más.

4.- ¿Crees que un jornal recibe ayuda y apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?

Sí, si tienen algún accidente, nosotros nos preocupamos de eso y se hace una colecta.

5.- ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño laboral de un jornal?

Sí, bastante, saben que a fin de mes van a quedar sin trabajo, eso los distrae. Andan preocupados por la plata.

6.- ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro la jornada laboral?

Tienen permisos, ejemplo, le dan permiso para ir a buscar sus visa.

6.4 Anexo 4
Codificación axial focus group

P.1: ¿CÓMO DEFINIRÍAS QUE ES LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN LA COMPAÑÍA?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
A. Cultura organizacional preventiva de riesgo	A.1 Materiales para la prevención	1 ... "Existe. Hay señalética, pasos a seguir, charlas, manuales, folletos". F1
	A.2 Comunicación diaria sobre seguridad	2 ... "Nosotros hacemos la charla de los 5 minutos a los jornales explicando el autocuidado". F1
		3 ... "Antes de empezar a trabajar, todos los días una charla. Cada uno de nosotros tiene una forma, pero en general, son 5 minutos de seguridad." F1
		4 ... "Existe también la charla de seguridad de 5 a 10 minutos donde se les informa a todos". F2
		5 ... "Yo, en la mañana doy la charla de 5 minutos a las 8 de la mañana, si llega atrasado depende del trabajo. Existen hojas de charlas, nos dan temas para exponer y ese documento se firma". F2
		6 ... "Se les entregan charlas sobre accidentes e incidentes como ejemplo preventivo". F3
		A.3 Conexión, preocupación y cuidado
	8... "Yo por ejemplo, los problemas los abordo de manera personal o voy al puesto de trabajo, me acerco a ellos echando la talla". F2	
	9 ... "Somos nosotros los que estamos a cargo de cuidar a los viejitos. Anticiparnos a los hechos y acordarles día a día a como vivir en la obra". F3	
	10 ... "Yo, después de la charla de los 5 minutos, hago 5 minutos más de gimnasia para elongar el cuerpo, eso los despierta y me ha servido bastante con la gente". F3	
	A.4 Autocuidado	11 ... "Es importante volver sano y salvo, el no accidentarse depende de ellos". F1
		12 ... "Lo más importarte es el autocuidado como dijo el colega". F1

	A.5 Relación igualitaria entre la empresa/trabajador	13 ... "Yo creo que si hay prevención. Tenemos un comité paritario" F2
B. Cultura organizacional correctiva de riesgo	B.1 Desafío a la autoridad	14 ... "Los jornales son muy porfiados, en la obra algunos se sacan los guantes". F1
		15 ... "Igual que la droga perjudica, algunos jornales son porfiados, yo les digo que los estoy cuidando, pero no hacen caso. F1
		16 ... "Existe exceso de confianza por parte de los jornales, no acatan ordenes". F1
	B.2 Cantidad insuficiente/calidad de los materiales	17 ... "Otras veces el stock de materiales no alcanza ni para la semana". F1
		18 ... "De un plan de trabajo del 100% se logra un 50% porque no hay stock de materiales en bodega. Deberíamos parar la obra cuando no hay implementos, pero igual seguimos". F1
		19 ... "A nivel de empresa, hay elementos que no se tienen, faltan materiales". F3
		20 ... "Sí, se debería mejorar la calidad de los materiales que entregamos". F3
		21 ... "A veces no recibimos material por 2 a 3 semanas y si o si, se avanza por otro lado para evitar estar parado". F3
	B.3 Rotación de personal	22 ... "También pasa que se cambia mucho a la gente, existe mucha rotación". F1
	B.4 Escasa presencia preventiva	23 ... "El prevenionista tiene que estar más en terreno. Aquí se habla poco de seguridad, tiene que haber trabajo personalizado. Son 300 personas en toda la obra, una charla todos los días AM no es suficiente". F1
		24 ... "Es necesario que el prevenionista esté presente". F1
	B.5 Falta de información preventiva	25 ... "Faltan señaléticas, falta más prevención". F2
	B.6 Baja formación preventiva	26 ... "Falta más capacitación en seguridad". F2
		27 ... "La gente nueva pasa por prevención y en una semana se tienen que adaptar, igual es poco tiempo". F2
28 ... "Yo creo que falta apoyo en la prevención y en la charla de los 5 minutos". F3		

	B.7 Cambios de directrices constantes hacia los jornales	29 ... "Los jornales son multifuncionales, pero no se les da tiempo para cambiar de función, no paran". F3
		30 ... "Las funciones son variadas, a veces hacen hasta 10 cosas distintas en el día, como ayudar a trasladar material por ejemplo". F3

P.2: ¿CONSIDERAS QUE LAS TAREAS QUE REALIZA UN JORNAL LE PUEDEN GENERAR DESGASTE FÍSICO Y/O EMOCIONAL, POR QUÉ?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
C. Necesidad del trabajo	C.1 Fatiga mental y física	1 ... "En el verano están a pleno sol". F1
		2 ... "A veces, no se tienen todos los implementos, así que existe mucha improvisación". F1
		3 ... "Sí, los cambios los desgastan mentalmente... estar para allá y para acá, ya que hay que contemplar más tiempo". F1
		4 ... "Los extranjeros, los viejos, algunos son medios volados y son más sensibles si les cambian la pega". F1
		5 ... "Sí, el jornal está para el chuleteo. Nunca termina el trabajo, lo cambian, falta personal y lo mandan a él, lo usan para todo". F2
		6 ... "Sí, físico y emocional también". F3
		7 ... "El trabajo acá es rotativo y eso es desmotivante para ellos". F3
		8 ... "Son muy pocos jornales y hay mucha pega, se les sobreexige". F3
		9 ... "Yo soy capataz, llevo un mes aprox. y no duermo bien, imagínense ellos". F3
	C.2 Altos niveles de frustración	10 ... "Yo veo pocas ganas de hacer las cosas por el trabajo, no les llama la atención. Algunos lo hacen por necesidad, existe mucha frustración". F3
		11 ... "Sí, es frustrante emocionalmente. Es la carga económica, las lucas no les alcanza y se frustran por ello". F3
		12 ... "Claro que hay desgaste emocional, ganan \$380.000, trabajan hartos, hacen horas extras para ganar más plata, trabajan los días sábados, se matan trabajando". F2
	C.3 Desgaste físico a voluntad	13 ... "Ya, pero algunos viejos son mañosos, no quieren usar mascarillas,

		algunos roban productos y los esconden para no usarlos". F2
	C.4 Una mayor exposición al riesgo depende del jefe	14 ..."Depende del capataz. Yo por ejemplo, no tengo problemas de planificación ni de stock de materiales, por lo que casi nunca se exponen a un riesgo". F2 15 ..."Depende del capataz como mueve sus piezas, según la extrategia y planificación". F3
D. Aceptación del trabajo	D.1 Predisposición al trabajo	16 ..."Uno sabe a lo que viene. La presión es grande por terminar en los tiempos acordados". F1

P.3: ¿CREES QUE UN JORNAL PUEDE SER AUTÓNOMO EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES, POR QUÉ?

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
E. Dependencia en la ejecución de funciones	E.1 Características personales y experiencia	1 ..."Depende del nivel de capacidades, el tiempo, la experiencia". F1
	E.2 Tareas básicas	2 ..."Depende de la tarea". F1
		3 ..."Solo en dos funciones: barrer y manejar el llavero". F3
	E.3 Seguimiento de instrucciones	4 ..."Acatan lo que los jefes le dicen". F1
	E.4 Control constante	5 ..."No, yo siempre estoy ahí, nunca ha quedado solo, yo no confío". F2
		6 ..."No, no hay que dejarlo solo todo el tiempo, hay que vigilarlo". F2
		7 ..."Necesitan supervisión directa siempre". F3
		8 ..."Ellos evitan la responsabilidad, le dan tres tareas y hacen una". F3
F. Independencia en la ejecución de funciones	F.1 Confianza	9 ..."Sí, paso por paso lo puede hacer. Uno le da el sector, uno confía, le da la libertad". F2

P.4: ¿CREES QUE UN JORNAL RECIBE AYUDA/APOYO DE SU CAPATAZ Y COMPAÑEROS CUANDO LO NECESITA, POR QUÉ?

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
G. Solidaridad	G.1 Apoyo monetario y emocional	1 ..."Sí, son solidarios en todos los aspectos. Algunos le piden plata al jefe, también existen los prestadores". F1
		2 ..."Entre compañeros se ayudan y se prestan plata". F1
		3 ..."Sí, entre los compañeros se ayudan, todos están pendientes de que

		no les pase nada, existe ayuda, empatía". F2
		4 ... "Si uno lo ve mal y le cuenta problemas personales, se les escucha y si es muy grave, se les da permiso medio día". F2
		5 ... "Existe apoyo y se hacen colectas". F3
	G.2 Ayuda condicionada por la relación con la jefatura	6 ... "Depende del equipo, en años. Hay colaboración pero hay que armar los equipos". F3
		7 ... "Depende del equipo, de la confianza que tienen con el jefe. Por el tema de quedarse sin trabajar, los apoyan, influyen mucho las jefaturas". F3

P.5: ¿LAS CONDICIONES CONTRACTUALES IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO DE UN JORNAL, POR QUÉ?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
H. Impacto negativo de la condición contractual	H.1 Incertidumbre sobre continuidad laboral y desmotivación por bajo salario	1 ... "Las lucas igual los desmotivan. Hacen horas extras, trabajan los sábados, es desgastante". F1
		2 ... "Sí, andan preocupados por el contrato". F2
		3 ... "Sí, la mayoría". F2
		4 ... "Sí, me preguntan: jefe que va pasar después de la quincena". F3
		5 ... "Sí, se demoran más para no terminar antes. Existe una sensación de inseguridad por quedar sin trabajo". F3
I. Impacto neutro de la condición contractual	I.1 Claridad en las condiciones	6 ... "No, el que tiene miedo, es el que sabe que no es responsable, que tiene atrasos, fallas, faltas, permisos, que no trabaja a la par o tiene faltas de respeto". F2
J. Condición contractual sin impacto	J.1 Desempeño según su perfil	7 ... "Los accidentes pasan por descuidos sobre todo si tiene problemas en la casa, la mente esta en otro lugar". F2
		8 ... "Algunos se creen súper héroes y se accidentan por porfiados, son llevados de sus ideas. Les cuenta pedir ayuda". F2

P.6: ¿CREES QUE UN JORNAL TIENE PERMISO PARA ATENDER PROBLEMAS PERSONALES/FAMILIARES DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, POR QUÉ?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
K. Flexibilidad laboral	K.1 Permisos al trabajo y apoyo	1 ..."Sí, hay flexibilidad". F1
		2 ..."Sí, pero algunos igual son bien chamullentos, piden arto permiso". F1
		3 ..."Sí, pero pedir permiso es un atado". F1
		4 ..."Una señora acá, es la mamá de un drogadicto y se cayó, se desmayó. A todos nos afecto y se le dieron los permisos correspondientes, además del apoyo". F1
		5 ..."Sí, según quién se lo pida". F2
		6 ..."Con la gente más adulta hay más flexibilidad". F2
		7 ..."Sí, se da permiso a un jornal inclusive más que al capataz por la responsabilidad". F3

6.5 Anexo 5
Codificación axial entrevistas

P.1: ¿CÓMO DEFINIRÍAS QUE ES LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN LA COMPAÑÍA?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
A. Cultura organizacional preventiva de riesgo	A.1 Seguridad del trabajador	1 ..."Bien, nos han pasado incidentes y accidentes pero actuamos bien, protegemos al trabajador. La cultura preventiva si existe". E3
		2 ..."Siempre es un constante avance y van adoptando medidas que intentan ayudar a tener en vista una obra más empática con el trabajador". E4
	A.2 Recursos destinados a la prevención de riesgos	3 ..."En los últimos 5 años ha crecido la empresa, se ha invertido en una cultura de prevención, ya que tiene que haber recursos de por medio. Se han considerado los estudios. Antes la excusa era que no hay plata". E5
	A.3 Educación	4 ..."Se hace hincapié en la educación, charlas, talleres en todos los niveles, existe una cultura preventiva desde la educación". E6
		5 ..."A cambiado bastante, se ha hecho más consciente al trabajador sobre la seguridad. Ahora somos los supervisores los responsables que el tema de seguridad se dé. Siempre estamos preocupados de las condiciones, del tipo de trabajo, se les informa la charla de los 5 minutos". E7
	A.4 Compromiso con el jefe	6 ..."Me gusta trabajar con seguridad, me ha servido en la tarea de accidentabilidad y en el compromiso". E2
		7 ..." El compromiso con el jefe hace que los trabajadores estén comprometidos". E5
B. Cultura organizacional correctiva de riesgo	B.1 No hay compromiso	8 ..."A veces, actuamos cuando ya ha ocurrido el accidente y tomamos acciones posteriores, lo que genera un retraso en las obras... Las charlas de los 5 minutos no todos lo hacen y los que lo hacen es solo para firmar el papel, no hay compromiso". E1
	B.2 Falta de capacitación en temas relacionados a la prevención	9 ..."No nos dan las herramientas, no hay una guía para abordar las charlas con temas distintos, por lo que se improvisa bastante". E1

	B.3 Falta de control/supervisión	10 ..."La empresa en términos de prevención está en pañales, no hay cultura de prevención, falta supervisión. Estamos en términos amateur de seguridad, una pantalla, no vamos a fondo". E2
		11 ..."Son propensos a accidentarse por distintos motivos: alcohol y marihuana. No hay control en la puerta de ingreso, no hay como controlarlo. Los capataces no lo hacen". E1
	B.4 Alta rotación de personal	12 ..."No hay relación con los capataces, a los buenos se les lleva a otra obra, cambian mucho". E1

P.2: ¿CONSIDERAS QUE LAS TAREAS QUE REALIZA UN JORNAL LE PUEDEN GENERAR DESGASTE FÍSICO Y/O EMOCIONAL, POR QUÉ?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
C. Sufrimiento en el trabajo	C.1 Cansancio mental y físico	1 ..."Sí, desgaste físico. El jornal está expuesto a todo, por ejemplo, polvo, sol, sobrecarga, frío". E1
		2 ..."Totalmente. Existe desgaste físico, de hecho 3 veces más que en el maestro ya que cargan materiales". E2
		3 ..."Sí, físico, por el peso y las cargas. Nunca mando a un jornal solo, siempre de a dos". E3
		4 ..."Sí, por que hay que entender cuál es el trabajo, se les exige como si fueran el maestro, se les exige más, persona que no está calificada y quieren surgir, quieren mostrarse más no solo por lo que se les contrata". E6
		5 ..."Sí, de todas maneras. El jornal uno lo ocupa para el acarreo de materiales, está sobre exigido físicamente. Hay harta pega, hartos que hacer". E4
		6 ..."Sí, desgaste físico, siempre estoy preocupado de lo que saben. Los voy monitoreando". E7
	C.2 Baja remuneración-horas extra	7 ..."Además, trabaja hartas horas extras para ganar más plata". E1
		8 ..."En lo emocional les afecta por la remuneración, tratan de compensar con plata todo el esfuerzo. Es frustrante el poder progresar para ellos ya que son las manos del resto". E2
		9 ..."Salimos tarde, el trabajador descansa poco, pero ellos lo piden. Yo a nadie le exijo que se quede". E3

	C.3 Menoscabo	10 ..."En lo emocional se ve menoscabado por sus compañeros, lo sufre día a día". E1
	C.4 Problemas emocionales	11 ..."Emocionalmente quizás ellos tienen sus problemas, uno no anda todo el día encima de ellos". E4
	C.5 Relación con el jefe	12 ..."Sí, emocionalmente, de manera personal, depende del jefe". E5
D. Aceptación del trabajo	D.1 Predisposición al trabajo	13 ..."Ellos saben a lo que vienen, tienen que trabajar, vienen predispuestos a la batalla". E7

P.3: ¿CREES QUE UN JORNAL PUEDE SER AUTÓNOMO EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES, POR QUÉ?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
E. Independencia en la ejecución bajo supervisión	E.1 Pensamiento concreto	1 ..."En general no hay que dejarlos solos, ya que no siempre entienden". E1
	E.2 Instrucciones claras	2 ..."En ocasiones sí, pero yo soy preciso en dar las instrucciones". E3
	E.3 Desconfianza	3 ..."Siempre el supervisor tiene la razón". E1
		4 ..."Yo los superviso ya que son pocos los casos que son proactivos, sobre todo porque son extranjeros". E4
		5 ..."No, de cierta manera cuando hay autonomía no hay liderazgo frente a este. Hacer cosas sin las indicaciones del jefe no". E5
E.4 Exigencias según perfil	6 ..."No. Tiene que tener un supervisor para que lo guíe y oriente, tiene que estar siempre el capataz. Nadie puede trabajar solo la proactividad, tiene que estar guiada por un supervisor". E6	
F. Dinamismo e iniciativa	F.1 Aprender-ascender	7 ..."Hay una mezcla de todo, son perfiles distintos. Hoy la mayoría son jóvenes extranjeros, viejitos (55 años aprox) y es difícil por el idioma haitiano. Son trabajos puntuales, ellos administran su tiempo, no se les puede exigir lo mismo a todos". E2
		8 ..."Sí, hay gente que pretende subir de cargo, insiste en terminar bien los trabajos, la actitud es clave". E1
	F.2 Proactividad	9 ..."Sí, me ha tocado quienes se quieren superar, buscan aprender y se esfuerzan". E3
		10 ..."Sí, 100% los que tengo yo sí, va a depender del supervisor. Si yo los dejo en el piso 11, por ejemplo, sé que lo van hacer todo y más". E7

P.4: ¿CREES QUE UN JORNAL RECIBE AYUDA/APOYO DE SU CAPATAZ Y COMPAÑEROS CUANDO LO NECESITA, POR QUÉ?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
G. Solidaridad	G.1 Apoyo monetario y emocional	1 ..."Sí, aquí en la construcción son bien solidarios, entre ellos comienzan a comunicar cuando pasa algo". E1
		2 ..."Las cuadrillas ayudan, hacen colectas, se van a visitar". E2
		3 ..."Sí, me pasó que un carpintero está con licencia porque se dislocó el hombro, hicimos una vaquita monetaria. Ayudamos con plata y mercadería... Los líderes o compañeros avisan". E3
		4 ..."Sí, se les apoya, se les entiende, si se les permite ausentarse. Yo soy permisivo y pregunto, esta cuestión no es de robot. Una vez, un ayudante me dijo que no estábamos preguntando sobre problemas personales, eso me marcó". E4
		5 ..."Sí, por ejemplo Machuca, carpintero, se enfermó 5 meses y no lo finiquitamos, hicimos colecta y lo fueron a visitar, lo ayudamos con trabajo, ellos trabajan con hitos de contrato". E5
		6 ..."La mayoría de las veces. Los que trabajan por lealtad, uno se preocupa por ellos". E6
		7 ..."Sí, si tienen algún accidente, nosotros nos preocupamos de eso y se hace una colecta". E7

P.5: ¿LAS CONDICIONES CONTRACTUALES IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO DE UN JORNAL, POR QUÉ?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
H. Incertidumbre del sueldo	H.1 Distracción	1 ..."Mantenemos al jornal en la incertidumbre hasta que va al cajero a fin de mes. Desde que va a medio día al cajero, ahí se ve si llega bien o mal, esto propicia la accidentabilidad". E1
		2 ..."Uno rescata a la gente más colaboradora, pero si, el sueldo impacta en la quincena y a final de mes. Pasa en todas las constructoras". E3
I. Contrato	I.1 Preocupación	3 ..."Sí, de todas maneras, les afecta mucho. Ellos están parados en plazo fijo a 30 días y desde la quincena empiezan a pensar en otra cosa. Preguntan y preguntan si se van a ir, ya que algunos tienen que pagar arriendo". E4
		4 ..."Sí, a todo nivel, por eso ahora acá los hitos de contrato son más largos, depende del jefe de obra". E5

		5 ... "Sí, porque están pensando en cuando termina su hito, el rendimiento no es un 100%". E6
		6 ... "Sí, bastante, saben que a fin de mes van a quedar sin trabajo, eso los distrae. Andan preocupados por la plata". E7
J. Información transparente	J.1 Desempeño según su perfil	7 ... "Cuando ellos saben que vienen a trabajar de jornal, no. La remuneración es clara y a los inmigrantes quizás les cuesta entender, pero no hay nada oculto. No les afecta tanto el tema del contrato. Tiene que ser muy flojo para echarlo, pero en lo general, no". E2

P.6: ¿CREES QUE UN JORNAL TIENE PERMISO PARA ATENDER PROBLEMAS PERSONALES/FAMILIARES DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, POR QUÉ?		
CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	PROPIEDADES
K. Flexibilidad	K.1 Calidad de vida	1 ... "Sí, nosotros se los damos, van al médico hacer sus trámites, se da mucho". E1
		2 ... "Sí, no tenemos problemas con eso, yo le doy permiso a la gente". E2
		3 ... "Sí, existe un documento para solicitar permisos. Son puntuales los permisos médicos". E3
		4 ... "Sí y se les da el tiempo. Esto no es una fábrica, no son robot, es empatía. La cultura pone trabas, pero te miran mal. Se da en los capataces". E4
		5 ... "Sí, se dan permisos con un día de anticipación y tenemos el beneficio de medio día libre por el cumpleaños. Ejemplo, Santiago Henríquez llegó enfermo a trabajar un día y le dimos permiso para irse a su casa". E5
		6 ... "Sí, como todos. Existen permisos que se deben justificar". E6
		7 ... "Tienen permisos, ejemplo, le dan permiso para ir a buscar sus visas". E7

6.6 Anexo 6 Acta de consentimiento informado

Acta de consentimiento informado

Yo _____, rut _____ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre “Factores de riesgo psicosocial en la accidentabilidad de trabajadores jornales de la Región Metropolitana de la constructora EBCO S.A.”, consistirá en responder una entrevista semiestructurada que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad.

Los investigadores responsables del estudio, Alfonso Abarca L. y Daniela Torres H., se han comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que les plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.

Asimismo, la entrevistadora Daniela Torres H. me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos y otras presentaciones), se solicitará previamente mi autorización.

Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria, y declaro estar informado de que los resultados de esta investigación tendrán como producto un informe.

He leído esta hoja de consentimiento y acepto participar en este estudio según las condiciones establecidas.

Santiago, _____ de _____ del 2019

Firma participante

Firma entrevistadora

