



“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: Daniela Torres – Capítulo 2

Profesor Guía: Roberto Carvalho

Santiago, noviembre de 2019

## Índice

1. Análisis y presentación de resultados.....	2
2. Propuesta de intervención.....	19
3. Conclusiones.....	26
4. Bibliografía.....	28
5. Anexos.....	30
5.1 Anexo 1: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve.....	31
5.2 Anexo 2: Transcripción focus group.....	32
5.3 Anexo 3: Transcripción entrevistas semiestructuradas.....	38
5.4 Anexo 4: Codificación axial focus group.....	45
5.5 Anexo 5: Codificación axial entrevistas semiestructuradas.....	51
5.6 Anexo 6: Acta de consentimiento informado.....	56

## 1. Análisis y presentación de resultados

Dentro de los principales resultados encontramos que:

### **1.- Tema: Cultura organizacional**

Este tema tiene un análisis cualitativo ya que se abordó solo en los focus group y en las entrevistas. Así bien, se identificó en la voz de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, lo siguiente:

Tabla 5

*Codificación axial integrada de focus group y entrevistas, pregunta número 1*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
Cultura organizacional preventiva de riesgo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Materiales para la prevención</li><li>• Comunicación diaria sobre seguridad</li><li>• Conexión, preocupación y cuidado</li><li>• Autocuidado</li><li>• Relación igualitaria entre la empresa/trabajador</li><li>• Seguridad del trabajador</li><li>• Recursos destinados a la prevención de riesgos</li><li>• Educación</li><li>• Compromiso con el jefe</li></ul>
Cultura organizacional correctiva de riesgo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desafío a la autoridad</li><li>• Cantidad insuficiente/calidad de los materiales</li><li>• Rotación de personal</li><li>• Escasa presencia preventiva</li><li>• Falta de información preventiva</li><li>• Baja formación preventiva</li><li>• Cambios de directrices constantes a los jornales</li><li>• No hay compromiso</li><li>• Falta de capacitación en temas de prevención</li><li>• Falta de control-supervisión</li><li>• Alta rotación de personal</li></ul>

P.1: ¿Cómo definirías que es la cultura de prevención en la compañía?

En terminos generales, integrando la información de los focus group y de las entrevistas, existe una mayor tendencia hacia la percepción de una cultura organizacional correctiva. Esto quiere decir, que ellos identifican que “actúan bien” pero “depués de”, dicho de otra forma, actúan bien después de ocurrido el accidente y desde ahí, se toman acciones posteriores. Por tanto, existe una disminuida capacidad para visualizar los riesgos de accidentes.

Desde el análisis de los focus group emergieron subcategorías muy consensuadas desde la perspectiva de los capataces, y estas están relacionadas con asociar fuertemente los riesgos materiales con la accidentabilidad. Queda de manifiesto que externalizan una suerte de “culpa” o “responsabilidad” en terceros, ya que argumentan la cantidad insuficiente de materiales, cuestionan su calidad, distinguen una problemática en la inadecuada planificación de estos y sostienen, independiente que estos instrumentos les falten, que ellos deben continuar con su trabajo. En consecuencia, los exponen de manera evidente al riesgo. Asimismo, destacan que falta información preventiva traducida en señaléticas y esto sumado, a la escasa presencia preventiva del prevencionista de riesgos en terreno. Por otro lado, aluden a una baja formación preventiva y esto tiene que ver con la falta de capacitaciones y desarrollo en materias de prevención. En relación directa a los jornales, identifican una alta rotación de estos, lo que no les permite conocerlos mejor, además, que en base a sus características personales, según comentan, algunos tienen un perfil desafiante con la autoridad, son muy porfiados y no les hacen caso por lo que también es un factor de riesgo.

Sobre esta misma línea y en relación con las entrevistas, las subcategorías que emergieron desde el análisis y que tienen concordancia con las identificadas en los focus group, son la falta de capacitaciones en temas relacionados a la prevención y el alto nivel de rotación de personal jornal. Cuando hacen referencia a la falta de capacitación, es específicamente por la información que se entrega en la charla diaria de los 5 minutos. Ellos sienten que se improvisa bastante, por lo que se debería dar más apoyo en las temáticas abordadas en esa instancia. Otro factor que apareció, es que de cierta forma sienten que actúan cuando ya ha ocurrido el accidente y toman acciones preventivas posteriores. En relación directa a los jornales, opinan que existe falta de control y de supervisión constante en la puerta de acceso de las obras, ya que algunos ingresan bajo el consumo de marihuana o alcohol, por lo que son más propensos a accidentarse.

Por otro lado, están quienes identifican una cultura organizacional preventiva y lo hacen atribuyéndose completamente toda la responsabilidad en cuanto a la seguridad de los trabajadores.

Desde la perspectiva de otros entrevistados, ellos aseguran que la cultura preventiva si existe en la organización. Esta cultura tendría como principal motor el foco en la seguridad del trabajador y el autocuidado. La conexión, preocupación y cuidado del trabajador, son elementos muy importantes para la prevención del riesgo. Los participantes que comparten esta opinión creen que la evasión de un accidente con los jornales, depende exclusivamente de ellos y de sus capacidades para prever los riesgos. Otro aspecto importante que consideran es el compromiso no solo con la empresa, sino también con el jefe. En base a esto, los jornales serían más obedientes y estarían menos expuestos al riesgo, si mantienen una mejor relación de subordinación con su superior directo. Por otro lado, están quienes enfatizan en que ahora se ha invertido más en recursos destinados a la prevención de riesgos, creen que si existen materiales de apoyo en materia preventiva, y que si se hace hincapié en la comunicación diaria sobre seguridad porque es un factor que depende de ellos mismos.

## Discusión

En la organización estudiada (bajo la muestra seleccionada), existe predominantemente una perspectiva de cultura organizacional correctiva, es decir, que no se posee la capacidad completa para prever accidentes y que se actúa posterior al suceso. Sin embargo, existen otras perspectivas que identifican una cultura organizacional preventiva. Sobre este último punto, quienes están de acuerdo, son los que se atribuyen la responsabilidad de la seguridad del trabajador jornal.

En base a lo anteriormente expuesto, creemos que si bien la organización ha entregado lineamientos en cuanto a velar por la seguridad del trabajador, existen dos grandes ejes. Por un lado, están quienes externalizan la responsabilidad ante cualquier tipo de riesgo de accidente, atribuyendo problemas materiales, contractuales y de características personales del jornal. Por otro lado, están quienes se sienten responsables por la seguridad de sus trabajadores en base a su planificación, organización y supervisión.

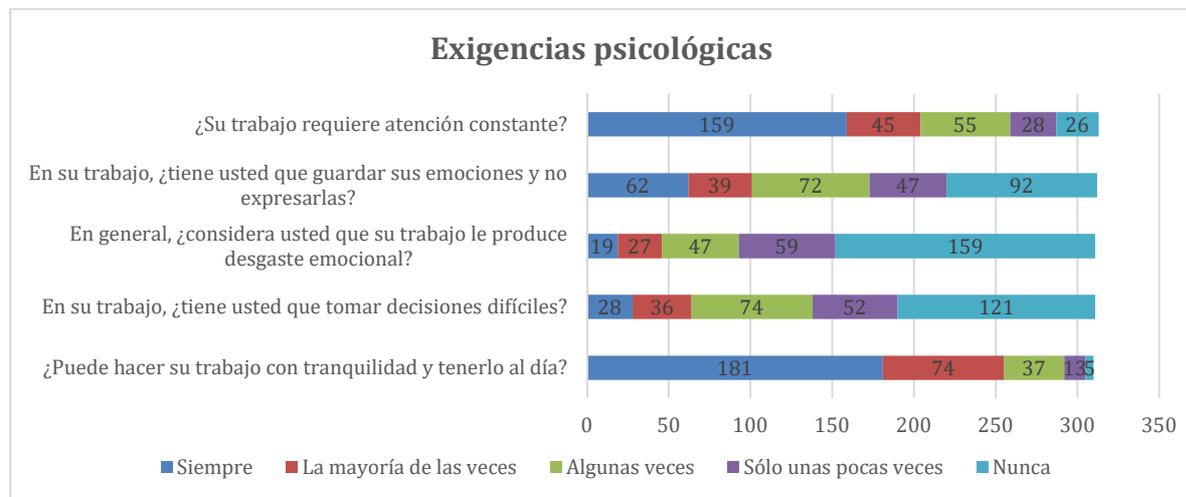
En conclusión, todo esto podría responder a estilos profesionales distintos, donde quienes se sienten responsables de la seguridad de los jornales quizás también ocuparon esa posición y sienten un grado mayor de empatía o bien, al considerar que tienen más herramientas deciden atribuirse esa responsabilidad. Con esto, no estamos diciendo que quienes consideren una cultura correctiva no sientan empatía o tengan menos herramientas, sino más bien, que han captado el mensaje organizacional de manera distinta.

Otra hipótesis pudiera ser que aquellos que externalizan la responsabilidad ante eventuales riesgos de accidentes, poseen un compromiso con el trabajo pero no con la organización ya que no se identifican con la misión, visión y valores de la compañía. Por el contrario, aquellos que se sienten responsables, sienten un fuerte compromiso con el trabajo por encontrarle sentido a la prevención y con la organización, al identificarse con ella.

## **2.- Tema: Exigencias psicológicas**

Este tema tiene un análisis cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo ya que se pesquisaron los resultados de la primera dimensión del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, aplicado a los jornales. Por otro lado, es cualitativo ya que se analizaron las percepciones de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, obtenidas a través de los focus group y de las entrevistas.

Así bien, los resultados de la dimensión 1 (exigencias psicológicas) del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve es el siguiente:



*Figura 12. Resultado dimensión 1 SUSESO/ISTAS21 2019 (muestra seleccionada), EBCO S.A.  
Fuente: Elaboración propia*

De acuerdo a los resultados obtenidos de la dimensión exigencias psicológicas, 48 trabajadores se ubicaron en riesgo alto, 62 en riesgo medio y 199 en riesgo bajo. Esto significa que un 15,5% del total de la muestra se encuentran en riesgo alto, 20,1% en riesgo medio y 64,4% en riesgo bajo. Globalmente, esta muestra se encuentra en riesgo bajo para esta dimensión, dado que más del 50% de los jornales encuestados se perciben en nivel de riesgo bajo.

P.2: ¿Consideras que las tareas que realiza un jornal le pueden generar desgaste físico y/o emocional, por qué?

En respuesta a la pregunta número 2 abordada en los focus group y las entrevistas: en la voz de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, identificamos lo siguiente:

Tabla 6

*Codificación axial integrada de focus group y entrevistas, pregunta número 2*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
Necesidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatiga mental y física</li> <li>• Altos niveles de frustración</li> <li>• Desgaste físico a voluntad</li> <li>• Una mayor exposición al riesgo depende del jefe</li> <li>• Baja remuneración-horas extra</li> <li>• Menoscabo</li> <li>• Problemas emocionales</li> <li>• Relación con el jefe</li> </ul>
Aceptación del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisposición al trabajo</li> </ul>

Con respecto al análisis de la pregunta número 2 identificamos a través del discurso, dos grandes categorías. Por un lado, está la percepción de que los jornales en base a la urgente necesidad de trabajar, mantienen en el tiempo un evidente desgaste mental y físico asociado a la naturaleza del cargo y factores contractuales. Por otro lado, está la percepción de que los jornales conocen desde un principio las funciones y tareas, y ellos en cierta forma al aceptar el trabajo, deciden estar ahí y saben a lo que se exponen al corto, mediano y largo plazo. Esta última categoría, posee menos respaldo que la primera.

En el análisis de los focus group emergieron subcategorías relacionadas con la fatiga mental y física, altos niveles de frustración, desgaste físico a voluntad y exposición como variable dependiente del jefe. En relación a la fatiga o desgaste mental y físico de los jornales, sostienen que esto se debe principalmente a que se les sobreexige en el trabajo dado que no se les permite “parar”, están continuamente en movimiento y muchas veces cuando falta personal, lo utilizan como reemplazo. Además, señalan que los exponen a muchos cambios que se generan, por no permitir la paralización de la obra y a veces no están todos los implementos de protección y seguridad. Otra subcategoría relacionada con la anterior y validada por muchos, es la percepción de un alto nivel de frustración. Comentan que los jornales trabajan por necesidad y el sueldo que reciben es muy bajo, por lo que tienen que hacer muchas horas extras en la semana, inclusive los días sábado, en palabras de ellos: “se matan trabajando”. Además, hay quienes señalan que el desgaste físico es a voluntad en el sentido que catalogan a los jornales como irresponsables al no querer utilizar algunos implementos de seguridad como por ejemplo, las mascarillas. Por ende, queda de manifiesto que existe una mayor exposición al riesgo en relación al estilo de la jefatura, es decir, a mayor supervisión, menor posibilidad de que ocurra un accidente.

Por otra parte, emerge una subcategoría opuesta a la anterior, en donde se piensa que los jornales “saben a lo que vienen”, por lo que las condiciones y la presión por terminar un trabajo no les afecta.

En el caso del análisis de las entrevistas la tendencia es muy parecida a la de los focus group, esto quiere decir, que se percibe un gran cansancio mental y físico atribuido a la exposición por la sobrecarga de trabajo. En palabras de ellos, al jornal lo “ocupan para todo”, acarreo de materiales, barrer, limpiar y a veces están todo el día a pleno sol o expuestos al frío. Asimismo, hay quienes perciben que el desgaste mental les afecta por lo emocional dado el bajo salario que reciben y desde esta condición, se genera el desgaste físico por realizar bastantes horas extras y en efecto, descansar y dormir poco. Otro factor emocional que influye, según los entrevistados, es el sentimiento de menoscabo por parte de sus mismos compañeros al ser objeto de burlas.

Por otro lado, en las entrevistas también aparece la percepción de que no existe ningún tipo de desgaste mental ni físico ya que el jornal “sabe a lo que viene”, y como tiene que trabajar “viene dispuesto a la batalla” en una suerte de aceptación de las condiciones.

### Discusión

En el tema de exigencias psicológicas existe una gran dicotomía de percepciones entre los jornales encuestados y los actores clave entrevistados. Esto es sobre la base de que el 64,4% de los jornales se percibe en un nivel de riesgo bajo y por el contrario, la gran mayoría de los entrevistados refirieron que definitivamente existe un desgaste mental y físico. El desgaste mental, como efecto del desgaste físico, se atribuye a la baja remuneración, a la incertidumbre con la continuidad del trabajo y a un alto nivel de frustración por pertenecer al último eslabón organizacional. El desgaste físico se desencadena por efecto de trabajar jornadas extensas, hacer horas extras, trabajar los días sábado y estar expuestos a pleno sol o a climas fríos durante todo el día, con el fin de aumentar su salario.

A nuestro entender, pareciera ser que los jornales naturalizan las condiciones de su cargo y no dimensionan el impacto negativo que tiene sobre su salud mental y física. Puede ser también, que exista una suerte de desconocimiento sobre las emociones y no logren relacionarlo.

Otra posibilidad, es que los jornales sientan cierto temor a ser desvinculados y ante la necesidad de trabajar, respondan el cuestionario de una manera más diplomática y no tan honesta. Si bien la consigna es clara de que el cuestionario es anónimo, podrían actuar desde su inseguridad y responder en términos “políticamente correctos”.

### **3.- Tema: Trabajo activo y desarrollo de habilidades**

Este tema tiene un análisis cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo ya que se pesquisaron los resultados de la segunda dimensión del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, aplicado a los jornales. Por otro lado, es cualitativo ya que se analizaron las percepciones de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, obtenidas a través de los focus group y de las entrevistas.

Así bien, los resultados de la dimensión 2 (trabajo activo y desarrollo de habilidades) del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve es el siguiente:



*Figura 13. Resultado dimensión 2 SUSESO/ISTAS21 2019 (muestra seleccionada), EBCO S.A.  
Fuente: Elaboración propia*

De acuerdo a los resultados obtenidos de la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, 96 trabajadores se ubicaron en riesgo alto, 118 en riesgo medio y 98 en riesgo bajo. Esto significa que un 30,8% del total de la muestra se encuentran en riesgo alto, 37,8% en riesgo medio y 31,4% en riesgo bajo. Globalmente, esta muestra se encuentra en riesgo bajo para esta dimensión, dado que menos del 50% de los jornales encuestados se perciben en nivel de riesgo alto.

P.3: ¿Crees que un jornal puede ser autónomo en el desarrollo de sus funciones, por qué?

En respuesta a la pregunta número 3 abordada en los focus group y las entrevistas: en la voz de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, identificamos lo siguiente:

Tabla 7

*Codificación axial integrada de focus group y entrevistas, pregunta número 3*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
Dependencia en la ejecución de funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características personales y experiencia</li> <li>• Tareas básicas</li> <li>• Seguimiento de instrucciones</li> <li>• Control constante</li> <li>• Pensamiento concreto</li> <li>• Instrucciones claras</li> <li>• Desconfianza</li> <li>• Exigencias según perfil</li> </ul>
Independencia en la ejecución de funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza</li> <li>• Aprender-ascender</li> <li>• Proactividad</li> </ul>

Acerca de la autonomía que puede llegar a tener un jornal, existen distintas opiniones. Algunos creen que tal condición no se puede dar, por lo que serían totalmente dependientes de su jefatura en la ejecución de sus funciones. Otros consideran, que en base a la confianza y proactividad, pueden ser independientes en la ejecución de actividades.

A través del análisis de los focus group, identificamos que bajo la creencia de que los jornales no pueden ser autónomos está la desconfianza. Sobre esta base, se suma la necesidad de tener el control de manera constante, por lo que suelen vigilarlos mientras puedan. Bajo esta dinámica, se les atribuyen tareas muy básicas y con un estricto seguimiento de instrucciones.

Algunos capataces creen que depende del nivel de capacidades del jornal el grado de autonomía que pueda tener. Esto, sumado a una cuota de confianza les otorgaría el grado de independencia en sus funciones.

En cuanto al análisis de las entrevistas, la percepción no es muy distinta ya que hay quienes sostienen que los jornales podrían ejercer cierto grado de autonomía en la ejecución de sus actividades, sin embargo, estas se deberían dar bajo una constante supervisión por parte de su jefatura directa. Dicho de otro modo, no existiría autonomía plena. Se puede apreciar también, que existen convicciones relacionadas a un tipo de pensamiento concreto, en donde los jornales dependiendo de su perfil, deben recibir instrucciones claras.

Sin embargo, algunos de los entrevistados comentan que han tenido buenas experiencias al trabajar con jornales, y que la autonomía se puede dar dependiendo del grado de confianza con la persona y del perfil. Además, también influye las ganas de aprender y de querer ascender, ya que su motor será la proactividad y la actitud es clave.

## Discusión

La percepción de los jornales sobre el desarrollo de habilidades y su capacidad de poder ser autónomo en sus labores, contrasta con la opinión levantada de sus jefaturas sobre esta posibilidad, en la cual indican que la capacidad de autonomía es baja y que se requiere un control permanente sobre las funciones y labores encomendadas.

La percepción de que los jornales no pueden ser autónomos, estaría fundada en la desconfianza. El capataz quiere hacer las cosas bien y dado que los jornales tienen un alto índice de rotación, no logran conocerlos y en consecuencia, generar confianza. No obstante, en aquellos casos en que la rotación no es un factor determinante, esta percepción estaría atribuida al prejuicio en relación a la capacidad cognitiva e intelectual del trabajador jornal.

#### **4.- Tema: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo**

Este tema tiene un análisis cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo ya que se pesquisaron los resultados de la tercera dimensión del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, aplicado a los jornales. Por otro lado, es cualitativo ya que se analizaron las percepciones de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, obtenidas a través de los focus group y de las entrevistas.

Así bien, los resultados de la dimensión 3 (apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo) del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve es el siguiente:



Figura 14. Resultado dimensión 3 SUSESO/ISTAS21 2019 (muestra seleccionada), EBCO S.A.  
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos de la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, 98 trabajadores se ubicaron en riesgo alto, 110 en riesgo medio y 104 en riesgo bajo. Esto significa que un 31,4% del total de la muestra se encuentran en riesgo alto, 35,3% en riesgo medio y 33,3% en riesgo bajo. Globalmente, esta muestra se encuentra en riesgo bajo para esta dimensión, dado que menos del 50% de los jornales encuestados se perciben en nivel de riesgo alto.

P.4: ¿Crees que un jornal recibe ayuda/apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita, por qué?

En respuesta a la pregunta número 4 abordada en los focus group y las entrevistas: en la voz de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, identificamos lo siguiente:

Tabla 8

*Codificación axial integrada de focus group y entrevistas, pregunta número 4*

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>
Solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo monetario y emocional</li> <li>• Ayuda condicionada por la relación con la jefatura</li> </ul>

Desde el análisis emerge una categoría que refleja una respuesta positiva a la pregunta formulada: ¿Crees que un jornal recibe ayuda/apoyo de su capataz y compañeros cuando lo necesita?. Esta categoría que surge, en base al apoyo emocional y monetario, es la solidaridad. No obstante, algunos participantes mencionan que esta ayuda en ciertas ocasiones estaría condicionada por la relación que tengan con su jefatura directa, pero que de igual forma, la colaboración y el apoyo siempre está presente. Al mencionar el apoyo, se habla de hacer colectas, préstamos financieros entre compañeros o jefaturas, visitas en caso de licencias médicas, permisos para trámites personales, entre otros.

### Discusión

De manera indiscutible se percibe que existe una gran reciprocidad social en todos los niveles jerárquicos investigados. Esta práctica es habitual entre compañeros y en relaciones de subordinación. La solidaridad ante situaciones de vulnerabilidad, es valorada como uno de los aspectos más positivos y podría ser que actúe como un efecto de “ancla” para el compromiso organizacional.

## 5.- Tema: Compensaciones

Este tema tiene un análisis cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo ya que se pesquisarón los resultados de la cuarta dimensión del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, aplicado a los jornales. Por otro lado, es cualitativo ya que se analizaron las percepciones de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, obtenidas a través de los focus group y de las entrevistas.

Así bien, los resultados de la dimensión 4 (compensaciones) del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve es el siguiente:



Figura 15. Resultado dimensión 4 SUSESO/ISTAS21 2019 (muestra seleccionada), EBCO S.A.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos de la dimensión compensaciones, 136 trabajadores se ubicaron en riesgo alto, 115 en riesgo medio y 56 en riesgo bajo. Esto significa que un 44,3% del total de la muestra se encuentran en riesgo alto, 37,5% en riesgo medio y 18,2% en riesgo bajo. Globalmente, esta muestra se encuentra en riesgo bajo para esta dimensión, dado que menos del 50% de los jornales encuestados se perciben en nivel de riesgo alto.

P.5: ¿Las condiciones contractuales impactan en el desempeño de un jornal, por qué?

En respuesta a la pregunta número 5 abordada en los focus group y las entrevistas: en la voz de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, identificamos lo siguiente:

Tabla 9  
*Codificación axial integrada de focus group y entrevistas, pregunta número 5*

<b>Categorías</b>	<b>Subcategorías</b>
Sueldo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distracción</li> </ul>
Contrato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupación</li> <li>• Incertidumbre sobre continuidad laboral</li> <li>• Desmotivación por bajo salario</li> </ul>
Información transparente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño según su perfil</li> <li>• Claridad en las condiciones</li> </ul>

Bajo análisis, identificamos tres categorías muy posicionadas en el discurso de algunos participantes. La primera tiene que ver con la remuneración recibida por los jornales y su impacto con la desmotivación, la segunda guarda relación con la incertidumbre y preocupación por la continuidad laboral, y la tercera, implica la entrega de información contractual transparente desde un principio.

En el análisis de los focus group evidenciamos que existe una tendencia a la perspectiva de asociar el sueldo de un jornal, con un alto nivel de distracción. Esto quiere decir, que el dinero que reciben a fin de mes, los desmotiva, por lo que su foco es tratar de realizar el máximo de horas extras posible o inclusive, trabajar los días sábado. En consecuencia, se produce un desgaste mental y físico por el exceso de trabajo, dado el interés en aumentar su renta. Por otro lado, el contrato también es un factor de preocupación, debido a que todos los meses viven la incertidumbre de que si se les va a renovar o no el contrato de trabajo.

Desde la perspectiva de algunos de los capataces y en sus palabras, “el que está preocupado o tiene miedo a fin de mes, es el que sabe que no es responsable o tiene atrasos y faltas”. Señalan que la información contractual es muy clara desde un principio, mencionan que los jornales saben cual es la renta, horario, etc. En efecto, no debería preocuparlos.

En el análisis de las entrevistas se identifica, en base a la percepción de desmotivación en los jornales, la importancia que se atribuye a los factores contractuales de renta y contrato. Esta situación de alguna manera también les afecta a las jefaturas ya que los jornales frecuentemente les preguntan, según señalan, “si se van a ir”, por lo que su rendimiento no es al 100% y con tal nivel de distracción, aumentan la exposición al riesgo.

Sin embargo, hay quienes opinan que los jornales saben perfectamente la remuneración del cargo y que no les afecta las condiciones del contrato, porque saben que para ese cargo está establecida de esa manera la renta y el contrato.

## Discusión

Para esta dimensión, no existe congruencia entre la percepción de los jornales con los entrevistados. Los entrevistados aseguran que la incertidumbre de los jornales tanto en la continuidad laboral como en el sueldo final de cada mes, es una preocupación permanente y prioritaria para el trabajador. Sin embargo, la percepción de riesgo de los jornales en relación a la dimensión compensaciones se encuentra en un nivel bajo, por no superar el 50% del total de la muestra.

Considerando más antecedentes de la empresa, como el índice de rotación, la postura de los jornales podría ser interpretada como que ellos sienten que es un trabajo temporal, por eso hacen menos prolija sus funciones. Les daría lo mismo mantenerse en el trabajo o no, por eso los capataces desconfían y los supervisan constantemente.

## **6.- Tema: Doble presencia**

Este tema tiene un análisis cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo ya que se pesquisarón los resultados de la quinta dimensión del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, aplicado a los jornales. Por otro lado, es cualitativo ya que se analizaron las percepciones de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, obtenidas a través de los focus group y de las entrevistas.

Así bien, los resultados de la dimensión 5 (doble presencia) del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve es el siguiente:

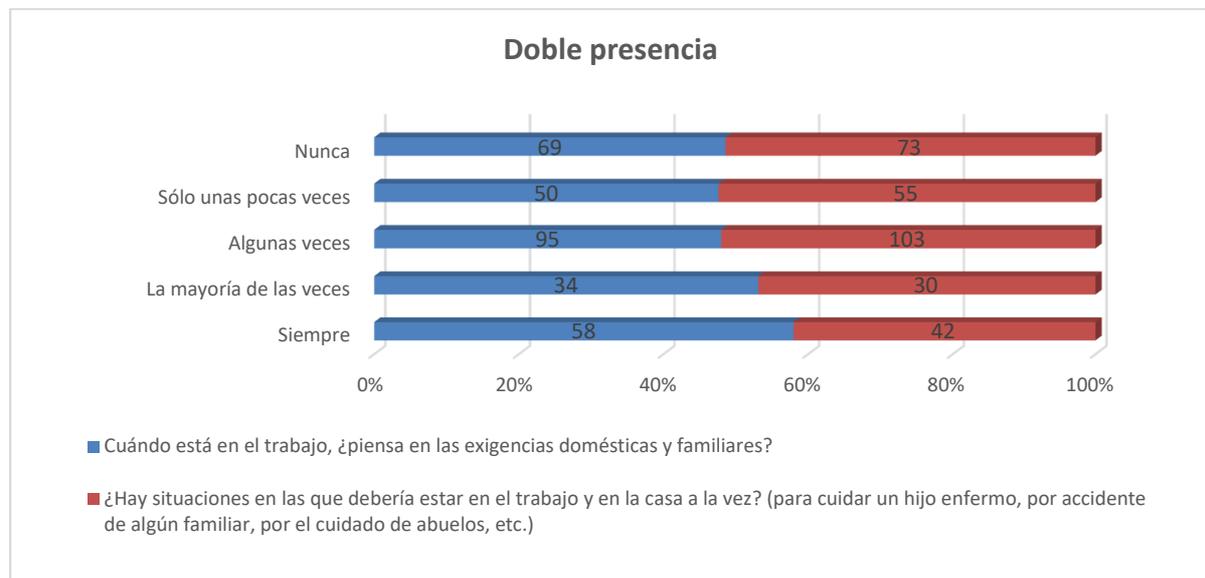


Figura 16. Resultado dimensión 5 SUSESO/ISTAS21 2019 (muestra seleccionada), EBCO S.A.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos de la dimensión doble presencia, 175 trabajadores se ubicaron en riesgo alto, 72 en riesgo medio y 55 en riesgo bajo. Esto significa que un 57,9% del total de la muestra se encuentran en riesgo alto, 23,8% en riesgo medio y 18,2% en riesgo bajo. Globalmente, esta muestra se encuentra en riesgo medio para esta dimensión, dado que más del 50% de los jornales encuestados se perciben en nivel de riesgo alto (color rojo).

P.6: ¿Crees que un jornal tiene permiso para atender problemas personales/familiares dentro de la jornada laboral, por qué?

En respuesta a la pregunta número 6 abordada en los focus group y las entrevistas: en la voz de los capataces, jefes de obra, profesionales de terreno y administradores de obra, identificamos lo siguiente:

Tabla 10

*Codificación axial integrada de focus group y entrevistas, pregunta número 6*

<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>
Flexibilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permisos al trabajo y apoyo</li> <li>• Calidad de vida</li> </ul>

En líneas generales, identificamos desde la perspectiva de todos los participantes, un claro consenso en que existe flexibilidad laboral, en base a la autorización de permisos de trabajo, apoyo y calidad de vida. Si bien, existe la política de solicitar permisos con un día de anticipación ante contingencias o eventualidades, las jefaturas comentan que los apoyan otorgándoles permiso para realizar sus trámites personales. En el caso de enfermedad, también dicen ser empáticos y facilitar la posibilidad de que el trabajador jornal se vaya para su casa, en pos de privilegiar la calidad de vida.

### Discusión

Esta dimensión es la única que para efectos del método del cuestionario aplicado, es percibida por los jornales como un factor de riesgo medio (color amarillo del semáforo). En consecuencia, se observa en base a los resultados, que los jornales tienen exigencias incompatibles entre el trabajo y la casa. Esto podría ser causado por los horarios de trabajo extensos, trabajos de día sábado, entre otros.

Aquí la incongruencia se da al revés de la dimensión anterior. Los jornales tienen una percepción más crítica que sus jefaturas sobre la doble presencia. Por el contrario, los entrevistados perciben una mayor flexibilidad, considerando permisos, días libre, etc.

Pareciera ser que esta percepción no va en línea con la dimensión 2 de exigencias psicológicas, ya que en base a la doble presencia se podría generar un desgaste mental y físico, factor de riesgo bajo según esa dimensión ponderada.

## 2. Propuesta de intervención

Nuestra propuesta de intervención tiene como principal objetivo instalar un potente cambio cultural a través de un proceso de gestión del cambio. Consideramos que el alineamiento cultural entorno a la seguridad y la comunicación son claves para la prevención de riesgos psicosociales, por ende, muy importantes en el cuidado de la vida, la integridad y la salud de los trabajadores.

Nuestro propósito en el desarrollo de la propuesta de intervención está orientado a los siguientes enfoques:

- A. Instalar un cambio cultural basado en la cultura preventiva
- B. Decretar a la seguridad como un valor compañía
- C. Potenciar las comunicaciones internas

Por tanto, el desarrollo de nuestra propuesta tiene como fundamento teórico el modelo de proceso de cambio de Lewin. Desde el punto de vista de Lewin (1951), la implementación del cambio es un proceso que consiste en tres pasos: primero implica descongelar la organización y su estado actual, segundo efectuar el cambio, y tercero, volver a congelar la organización en el nuevo estado deseado, de manera tal que sus trabajadores no regresen a las actitudes laborales y comportamientos anteriores.

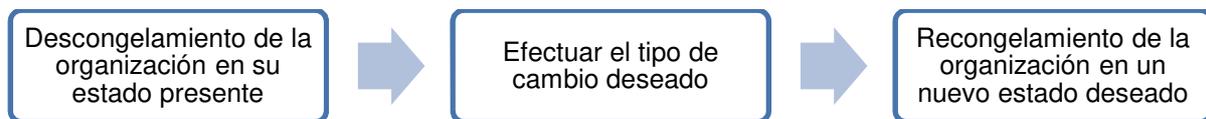


Figura 17. Proceso de cambio de tres pasos de Lewin  
Fuente: Elaboración propia

Si bien una estrategia de gestión del cambio puede considerar distintos frentes de trabajo, los 3 que se presentan a continuación son los más atingentes, de acuerdo a los desafíos que enfrenta actualmente EBCO S.A.

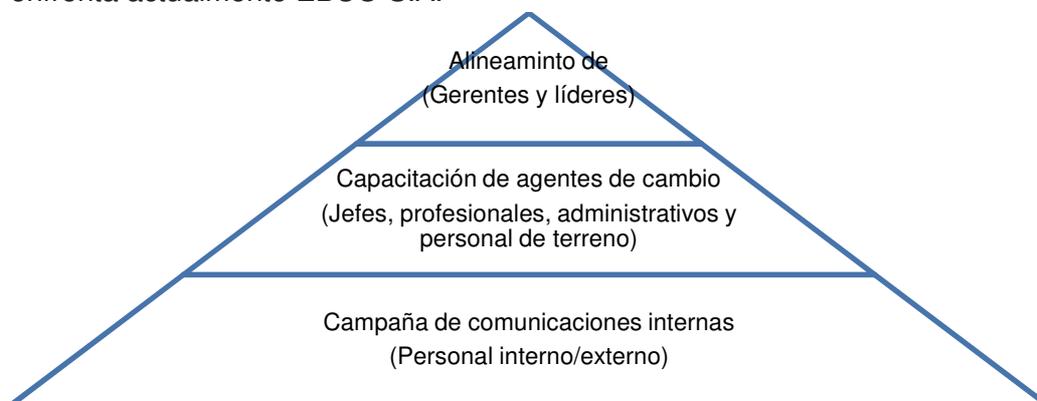


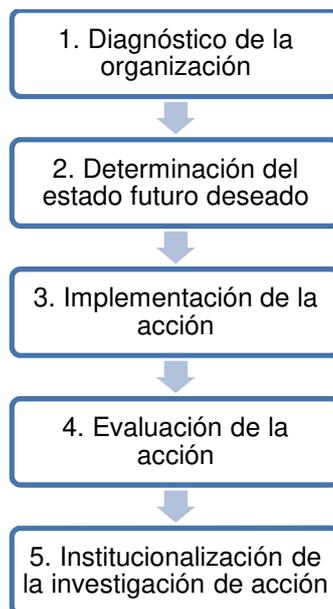
Figura 18. Frentes de trabajo en el proceso de gestión del cambio  
Fuente: Elaboración propia

La integración de los frentes de trabajo facilita llegar a los distintos niveles organizacionales, de manera coherente, a través de estrategias y planes específicos.

Proponemos lo siguiente:

- Comenzar con el alineamiento entorno al tema de la seguridad, de los referentes más importantes en la organización: los gerentes y líderes.
- Entregar datos objetivos y representativos a estos últimos, para la toma de decisiones en temas que puedan resultar de gran impacto, con el fin de disminuir la accidentabilidad a través de la prevención de factores de riesgo psicosocial.
- Desarrollar una propuesta de valor basada en declarar la seguridad como un valor compañía.
- Capacitar y empoderar a los agentes de cambio para que éstos accedan a la información de manera oportuna y permitirles así apoyar a sus pares. Con esto, serán los grandes impulsores del cambio.
- Fortalecer la efectividad de las comunicaciones a través de marketing interno.

Según Jones (2013), para que una organización permanezca en su nuevo estado, los gerentes deben gestionar activamente el proceso de cambio a través de la estrategia de investigación de la acción.



*Figura 18. Pasos de la investigación de la acción*  
*Fuente: Elaboración propia*

# Propuesta de intervención

## Nueva cultura organizacional preventiva

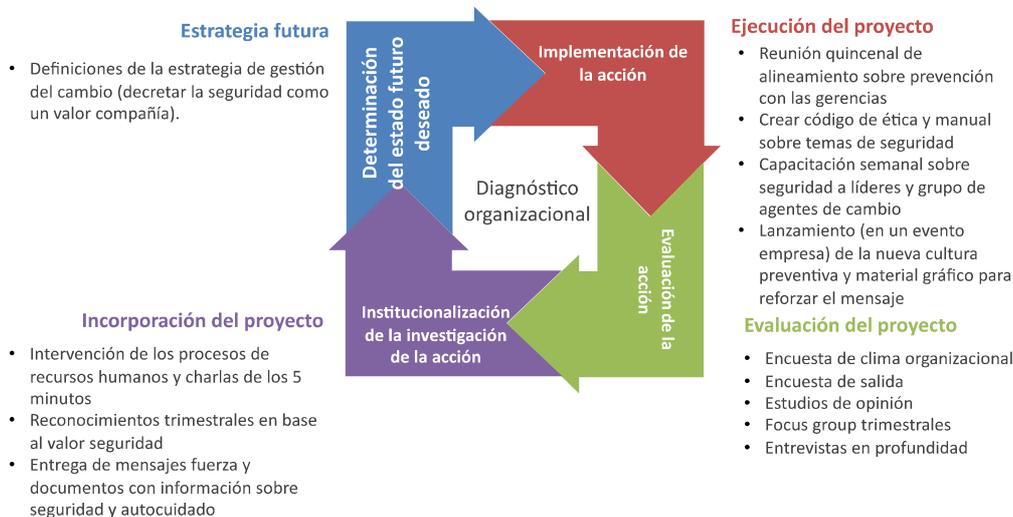


Figura 19. Pasos de la propuesta de intervención para una cultura preventiva  
Fuente: Elaboración propia

En la (figura 19) presentamos en base al modelo investigación de la acción nuestra propuesta de intervención basada en la gestión de un cambio cultural. Este proceso consta de 5 etapas que se detallan a continuación:

### 1.- Diagnóstico de la organización

El primer paso en la investigación de la acción requiere que los gerentes reconozcan la existencia de un problema que necesita resolverse y que se den cuenta que se necesita cierto cambio para solucionarlo (Jones, 2013). Para ello, se deben entregar los gerentes y líderes los resultados de esta investigación, junto a los índices de accidentabilidad, tasa de rotación, tasa de siniestralidad y demás indicadores relacionados.

Propuesta:

#### Levantamiento inicial

- Identificar cultura, misión, visión, valores y propuesta de valor compañía
- Identificar prioridades de los gerentes y líderes
- Identificar principales resistencias segmentadamente
- Analizar canales de comunicación organizacional

#### Actividades clave

- Coordinación y definiciones con gerentes para el levantamiento de la información inicial
- Comunicación constante sobre lo que se está avanzando a las distintas gerencias
- Ejecución del levantamiento:
  - 6 entrevistas con gerentes
  - 6 focus group con líderes y agentes de cambio seleccionados
- Encuesta general
- Análisis documental
- Informe con conclusiones del levantamiento

En resumen, se trata de llevar a cabo reuniones de conocimiento con el objetivo de entender la cultura, la estrategia, la dinámica interna, los principales problemas, los medios, los desafíos, entre otros temas relevantes para hacer una eficiente intervención. Por otro lado, es muy importante complementar esta información con la revisión del material existente (página web, reportes, estudios, presentaciones de estrategia, entre otros).

## **2.- Determinación del estado futuro deseado**

Para Jones (2013), después de la identificación del estado actual, el paso siguiente consiste en identificar a dónde necesita llegar la empresa, es decir, cuál es su estado futuro deseado.

Propuesta:

### **Preparación**

- Elaborar estrategia y planes de gestión del cambio (de los 3 frentes anteriormente señalados), de acuerdo a las conclusiones del levantamiento
- Revisar, evaluar y/o modificar la misión, visión, valores y propuesta de valor de la organización junto a los socios directores, para alinear a los gerentes y líderes en relación a una cultura organizacional preventiva

### **Actividades clave**

- Definición de la estrategia de gestión del cambio (que es esta)
- Declarar la seguridad como un valor compañía
- Conformación del equipo de agentes de cambio en todos los niveles y capacitarlos en temas de seguridad y autocuidado
- Establecer Kpi`s de accidentabilidad para mediciones de productividad, bonos, reconocimiento y desarrollo de carrera
- Plan de comunicaciones con programación de acciones inmediatas como un evento de lanzamiento.

En líneas generales el estado futuro deseado involucra decidir qué estructura y estrategia debería tener la organización. Por lo tanto, declarar a la seguridad como un valor, implica que todas las acciones que se tomen posteriores deben ser guiadas bajo este concepto.

### **3.- Implementación de la acción**

Implementar la definición de la acción es el tercer paso en la investigación de la acción.

Propuesta:

#### **Primeras acciones**

- Informar el trabajo a realizar a gerentes y líderes
- Generar impacto a través de la bajada comunicacional a toda la compañía

#### **Actividades clave**

- Kick off
- Reunión quincenal de alineamiento con gerencias entorno al valor y acciones de seguridad
- Creación de un manual código de ética en pos de la seguridad de los trabajadores donde en relación a los nuevos hallazgos, quede prohibido ingresar con consumo de marihuana o alcohol.
- Capacitación sobre seguridad a grupo de agentes de cambio de todos los niveles
- Implementar nuevos canales de comunicación a través de aplicaciones
- Lanzamiento ceremonial a nivel empresa de una nueva cultura preventiva
- Lanzamiento de una imagen gráfica que acompañe a esta nueva cultura
- Material gráfico para reforzar el mensaje de la nueva cultura

En cuanto a la bajada comunicacional, proponemos trabajar en un relato que explique y ayude a dar sentido a los nuevos desafíos sobre la seguridad que debe enfrentar la organización y que son necesarios alinear. Este relato lo debe presentar el representante de los socios directores. Además, sugerimos trabajar en un concepto unificador que ayude a la correcta instalación de los mensajes deseados y una arquitectura de comunicación simple que ayude a reforzar los conceptos que representa. Esto ayudará a alinear y dar consistencia y coherencia en el tiempo.

El plan de lanzamiento comunicacional deberá contemplar, idealmente:

- Reunión masiva en todos los niveles de la compañía
- Video inspirador sobre la nueva cultura preventiva y seguridad
- Refuerzo a través de reuniones con jefaturas / supervisores

- Campaña de marketing interno para reforzar el nuevo valor
- Activaciones
- Videos testimoniales sobre seguridad (storytellings)

#### **4.- Evaluación de la acción**

Se trata de medir el grado en que los cambios han cumplido los objetivos deseados.

Propuesta:

##### **Primeras acciones**

- Obtención de feedback

##### **Actividades clave**

- Encuesta de clima organizacional antes y durante cada año después del evento de lanzamiento a nivel compañía
- Encuesta de salida a todos los trabajadores
- Estudios de opinión una vez al año
- Focus group trimestrales
- Entrevistas en profundidad aleatorias mensuales

Los resultados obtenidos a través de estos instrumentos serán medidos en conjunto para evaluar el avance del proceso de gestión del cambio de la nueva cultura.

#### **5.- Institucionalización de la investigación de la acción**

La institucionalización de la investigación de la acción se convierte en un hábito requerido o norma adoptada por todos los trabajadores de la organización.

Propuesta:

##### **Primeras acciones**

- Intervenir procesos internos para asegurar que se transmita la nueva cultura preventiva
- Diseñar e instalar un programa de reconocimiento que premie el valor de la seguridad y conductas que se van a instalar en base a la cultura preventiva
- Entregar herramientas prácticas para aquellas posiciones que requieren transmitir mensajes y contenidos sobre seguridad
- Intervenir ritos y ceremonias

### Actividades clave

- Intervención del proceso de inducción para establecer desde un principio todas las conductas asociadas al valor de seguridad
- Intervención del proceso de reclutamiento y selección para seleccionar a los candidatos más idóneos con el perfil declarado sobre seguridad.
- Intervención del proceso de capacitación para que todos los trabajadores estén alineados en temas de prevención y seguridad
- Intervención del proceso de evaluación de desempeño para bonos y desarrollo de carrera asociados al valor de seguridad
- Intervención del proceso de desarrollo organizacional para que los ascensos estén guiados por el cumplimiento de objetivos entorno a la seguridad.
- Reconocimiento cotidiano por parte de jefaturas
- Reconocimiento por área de manera trimestral con un día libre de regalo
- Reconocimiento anual a nivel compañía con tres días libres y un bono de regalo
- Entrega de mensajes fuerza y documentos con información sobre seguridad
- Intervención de los principales ritos y ceremonias (reuniones y días especiales, 18 de septiembre, aniversario compañía, actividades de fin de año, etc.) con mensajes de seguridad

Globalmente apuntamos a enfatizar en una propuesta de valor y cultura organizacional preventiva, con foco en la seguridad de todos los trabajadores. Para ello, se debe trabajar con los gerentes y líderes y desarrollar un plan comunicacional que apoye y refuerce el mensaje en este proceso de gestión del cambio para una cultura preventiva.

### 3. Conclusiones

En respuesta al objetivo general de esta investigación se concluye que no fue posible determinar el impacto de los factores psicosociales en la accidentabilidad de un trabajador jornal en EBCO. Dicho de otra forma, al integrar los datos no existe una relación directa entre los factores de riesgo psicosocial y la accidentabilidad dado que en los resultados del cuestionario SUSESO ISTAS/21 el impacto al riesgo es bajo, a excepción de una dimensión, y en la voz de los capataces en la mayoría de las dimensiones el riesgo es alto. Dado este escenario, se genera una dicotomía entre los resultados de las dimensiones.

Por otro lado, es importante destacar que se dio cumplimiento a los tres objetivos específicos en cuanto a recopilar, evaluar y analizar a través de distintas herramientas, el impacto de los factores de riesgo psicosocial relacionados con la accidentabilidad existentes en EBCO S.A. para el trabajador jornal de la RM. En relación al tercer y último objetivo específico se diseñó una propuesta de intervención que tiene relación con alinear a la compañía entorno al valor de seguridad para gestionar los factores de riesgo psicosocial que influyen significativamente en la accidentabilidad de los jornales en la RM.

En tanto, existe predominantemente una perspectiva de cultura organizacional correctiva, es decir, que la empresa no posee la capacidad completa para prevenir accidentes y que se actúa posterior al suceso. Si bien la organización ha entregado lineamientos en cuanto a velar por la seguridad de los trabajadores, una de las principales ineficiencias que identificamos es la comunicación interna. Queda de manifiesto que la información relacionada con la seguridad no es bajada a todos los equipos, generando la sensación de que la información no se encuentra disponible.

Asimismo, la percepción de una organización con riesgos materiales que conlleva desgaste físico en el trabajador jornal, es más evidente en el análisis del discurso de los entrevistados, que los factores de riesgo psicosocial. Dicho de otra forma, los riesgos laborales materiales son percibidos por la gran mayoría de los participantes, sin embargo, es aún más difícil, percibir el desgaste emocional causado por los riesgos psicosociales derivados de las relaciones interpersonales con sus compañeros y/o jefatura, como también de sus propias capacidades y características de personalidad.

Por lo tanto, el desgaste físico y emocional que sufren los jornales, asociado a la naturaleza del cargo, factores contractuales, sobreexigencia y relaciones sociales, desencadena un impacto significativo en los accidentes protagonizados por estos. Esta hipótesis se respalda en base a la voz de los entrevistados y a los altos índices en la tasa de accidentabilidad en dicha posición.

La quinta dimensión (doble presencia) del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21, es percibida por los jornales como un factor de riesgo medio, siendo esta dimensión la peor evaluada de todas. En consecuencia y en base a los resultados, los jornales tienen exigencias incompatibles entre el trabajo y la casa. Se estima que podría ser causado por los horarios de trabajo extensos y turnos de día sábado, dado el propósito de aumentar la renta.

Por otro lado, dentro de los principales nuevos hallazgos, encontramos que existe un alto nivel de vulnerabilidad en el trabajador jornal y una alta propensión al consumo de alcohol y

marihuana durante la jornada laboral. Estos son identificados por sus jefaturas directas principalmente en los horarios de almuerzo y de igual manera, durante la ejecución de su trabajo. Por ende, este sería también un factor gatillante de la accidentabilidad, descuido y despreocupación por el trabajo a ejecutar.

Sin embargo, se reconoce que dentro de las principales fortalezas de la organización se encuentra la reciprocidad social. En otras palabras, existe una condición de cuidado y/o apoyo entre compañeros ante la eventualidad de algún problema o necesidad. Esta condición de sentirse parte de una comunidad en la cual se puede recurrir ante la eventualidad de alguna dificultad, compensaría el desgaste de la actividad propia de la naturaleza del cargo.

Finalmente, gracias a la visión general del contexto nacional e internacional y a una mirada crítica sobre los procesos de gestión de personas, el magister nos ha permitido analizar desde una perspectiva gerencial el comportamiento organizacional de la empresa investigada. Además, nos ha facilitado poseer más herramientas para definir planes de acción acorde al constante cambio del mundo globalizado.

#### 4. 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](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 SUSESO/ISTAS21 versiones completa y breve*. Santiago, Chile. Extraído de [https://www.suseso.cl/613/articles-481095\\_archivo\\_03.pdf](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](http://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](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](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.

## 5. ANEXOS

**5.1 Anexo 1**  
**Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve**

<b>Dimensión exigencias psicológicas</b>		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
<b>Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>		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
<b>Dimensión apoyo social en la empresa</b>		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
<b>Dimensión compensaciones</b>		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
<b>Dimensión doble presencia</b>		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

## 5.2 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. 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.
- 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.

### 5.3 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**

<b>CARGO</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>ANTIGÜEDAD EBCO</b>
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**

<b>CARGO</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>ANTIGÜEDAD EBCO</b>
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**

<b>CARGO</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>ANTIGÜEDAD EBCO</b>
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, hartó 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**

<b>CARGO</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>ANTIGÜEDAD EBCO</b>
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**

<b>CARGO</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>ANTIGÜEDAD EBCO</b>
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**

<b>CARGO</b>	<b>SEXO</b>	<b>EDAD</b>	<b>ANTIGÜEDAD EBCO</b>
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.

**5.4 Anexo 4**  
**Codificación axial focus group**

<b>P.1: ¿CÓMO DEFINIRÍAS QUE ES LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN LA COMPAÑÍA?</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>PROPIEDADES</b>
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

<b>P.2: ¿CONSIDERAS QUE LAS TAREAS QUE REALIZA UN JORNAL LE PUEDEN GENERAR DESGASTE FÍSICO Y/O EMOCIONAL, POR QUÉ?</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>PROPIEDADES</b>
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
		F3

<b>P.5: ¿LAS CONDICIONES CONTRACTUALES IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO DE UN JORNAL, POR QUÉ?</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>PROPIEDADES</b>
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

<b>P.6: ¿CREES QUE UN JORNAL TIENE PERMISO PARA ATENDER PROBLEMAS PERSONALES/FAMILIARES DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, POR QUÉ?</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>PROPIEDADES</b>
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

**5.5 Anexo 5**  
**Codificación axial entrevistas**

<b>P.1: ¿CÓMO DEFINIRÍAS QUE ES LA CULTURA DE PREVENCIÓN EN LA COMPAÑÍA?</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>PROPIEDADES</b>
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

<b>P.2: ¿CONSIDERAS QUE LAS TAREAS QUE REALIZA UN JORNAL LE PUEDEN GENERAR DESGASTE FÍSICO Y/O EMOCIONAL, POR QUÉ?</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>PROPIEDADES</b>
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

<b>P.3: ¿CREES QUE UN JORNAL PUEDE SER AUTÓNOMO EN EL DESARROLLO DE SUS FUNCIONES, POR QUÉ?</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>PROPIEDADES</b>
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

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

<b>P.5: ¿LAS CONDICIONES CONTRACTUALES IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO DE UN JORNAL, POR QUÉ?</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>PROPIEDADES</b>
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

<b>P.6: ¿CREES QUE UN JORNAL TIENE PERMISO PARA ATENDER PROBLEMAS PERSONALES/FAMILIARES DENTRO DE LA JORNADA LABORAL, POR QUÉ?</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>PROPIEDADES</b>
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

## 5.6 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

