



UNIVERSIDAD
ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE
PSICOLOGÍA



UNIVERSIDAD
ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO

ESCUELA DE
PSICOLOGÍA

Gestión del estrés laboral de los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios, que residen en la Región Metropolitana y del Biobío.

Nombre Estudiante: Gisselle Allison Tarifeño Yáñez.

Profesor Guía: Melvin Anabalón.

Artículo para Optar al Grado de Licenciado en Psicología

Santiago, 2023



Índice	
I. Introducción	4
II. Antecedentes y problematización	5
III. Pregunta de Investigación	10
IV. Objetivos de Investigación	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
V. Fundamentación	11
VI. Marco Teórico	13
<i>Satisfacción y Motivación Laboral</i>	13
<i>Carga e Insatisfacción Laboral</i>	16
<i>Estrés y Estrategias de afrontamiento</i>	18
<i>Psicología en el Trabajo</i>	23
VII. Marco Metodológico	25
Enfoque Metodológico	25
Tipo y Diseño de Investigación	25
Universo y Muestra	27
Los criterios de inclusión	28
Técnica de Recolección de Datos	28
Técnica de Análisis de Datos	29
Consideraciones éticas de la investigación	30
VIII. Análisis de información	31
1. Caracterización del sujeto	31
1.1 Identidad	31
1.2 Características laborales	32
2. Satisfacción	34
3. Estrés	35
3.1 Factores de estrés	35
3.2 Sintomatología	41
3.3 Reactividad emocional	41
4. Estrategias de afrontamientos	42
4.1 Confrontación	43
4.2 Planificación	43



4.3	Distanciamiento.....	44
4.4	Autocontrol.....	46
4.5	Aceptación de responsabilidad.....	46
4.6	Escape o evitación.....	47
4.7	Búsqueda de apoyo social.....	49
5.	Factores de mejora.....	49
5.1	Institucionales.....	50
IX	Conclusiones.....	54
X.	Referencias.....	62
	ANEXO 1: GUION DE ENTREVISTA.....	67
	ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	69
	ANEXO 3: MATRIZ DE VACIADO.....	82



I. Introducción

Arboleda-Posada y Cardona-Jiménez (2018) señalan que el personal representa el capital humano de una organización, por lo que conocer las necesidades que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores, es una prioridad que permite establecer acciones que contribuyan a lograr la satisfacción.

La satisfacción en el trabajo se define como el bienestar que se experimenta en el ámbito laboral cuando se satisface un deseo relacionado con la motivación al trabajo, por lo que es un estado emocional positivo resultante de la experiencia en el trabajo. Es posible alcanzar este estado satisfaciendo ciertos aspectos individuales por medio del trabajo (Moncayo, 2015). Por otra parte, la insatisfacción laboral se define como el conjunto de requerimientos tanto psicológicos como físicos a los que se ve enfrentado un trabajador en su jornada laboral (Bedoya et al., 2020). Sin embargo, la literatura indica que el trabajador cuenta con una capacidad limitada para procesar la información. Además, la dificultad del trabajador para realizar algunas tareas suele incrementar los requerimientos de recursos para su procesamiento mental, por lo que, si las demandas del procesamiento exceden la capacidad del trabajador, es probable que experimente estrés laboral y decremento en su desempeño tanto laboral como personal.

Bajo este contexto se encuentra enmarcado el presente estudio, el que tiene como objetivo conocer de qué manera gestionan el estrés laboral los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios que residen en la región metropolitana y del Biobío.



II. Antecedentes y problematización

Las características geográficas de Chile han propiciado el desarrollo de un modelo económico extractivista, el cual se basa en la explotación y exportación de grandes cantidades de materias primas poco procesadas, las cuales han aumentado los niveles de empleabilidad del país. Algunas de las actividades son la agricultura, la industria forestal y minería. Respecto a esta última, durante el año 2021 los ingresos provenientes de la minería registraron US\$ 9.594 millones, lo que equivale a un 18,9% del total de ingresos fiscales. Asimismo, el rubro minero es el responsable de la generación directa de 14,6% del Producto Interno Bruto (PIB) de Chile¹ (Cardemil, 2023).

Bajo este contexto, existe una estructura de organización de las empresas encargadas de la extracción del recurso, donde se ubican las grandes empresas mandantes como la Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO), BHP Billinton, Antofagasta Minerals, además de otras empresas subcontratistas, siendo estas últimas quienes contratan a la mayor cantidad de trabajadores.

Según el Código del Trabajo de Chile (Decreto con Fuerza de Ley [DFL] 1, 2023), existen dos grandes categorías de relaciones contractuales de trabajo. La primera de ellas, el contrato de trabajo individual es el más común y se celebra únicamente entre un empleador y un trabajador, mientras que el contrato de trabajo colectivo es celebrado entre uno o más empleadores y uno o más colectivos de trabajadores. Su objetivo es establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

¹ Sin embargo, si se agregan los efectos multiplicadores que tiene en otras industrias, su contribución al PIB rondaría el 20%.



Luego, bajo estas dos grandes categorías, se encuentran tres tipos de contratos: indefinido, definido y por obra o faena. El último de ellos se define como aquel donde “el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella” (DFL 1, 2023, s.p).

De acuerdo con los resultados de la novena Encuesta Nacional de Calidad de Vida Laboral ([ENCLA], 2019) el 69,8% de los trabajadores tiene contratos indefinidos, el 13,8% tiene contratos definidos, mientras que el 16,3% de los trabajadores tiene contratos por obra o faena, siendo esta última modalidad la empleada por las empresas subcontratistas. Cabe destacar que el 58,1% de estos contratos corresponden al sector de la construcción industrial (ENCLA, 2019).

La construcción industrial se refiere a la construcción de grandes instalaciones necesarias para la extracción de minerales. Por lo general, estas instalaciones implican montajes complejos bajo condiciones complejas. Las y los trabajadores de la construcción industrial con contrato por obra o faena de este rubro, deben someterse a condiciones que en otros trabajos no se encuentra, como son los sistemas de turnos extraordinarios, con jornadas laborales extensas, condiciones climáticas extremas y muchas veces lejos de sus hogares.

Raffo et al. (2013) señalan que mientras que la seguridad se enfoca en los efectos agudos de los riesgos, o sea, en los accidentes, la salud ocupacional trata los efectos crónicos de los riesgos y las enfermedades ocupacionales. Sin embargo, además de existir estos riesgos asociados a la seguridad física de los trabajadores, también existen otro tipo de riesgos que abarcan no solo a la dimensión física. En este sentido, la Salud Ocupacional es la salud del trabajador en su ambiente de trabajo, la que no comprende únicamente a la salud ocupacional en el contexto laboral, sino también que también abarca a la salud del trabajador fuera de su ámbito laboral, lo



que incluye a las patologías asociadas al trabajo y aquellas derivadas de su vida fuera del centro de labores (Raffo et al., 2013). En consecuencia, para fines investigativos, a estas condiciones laborales se les llamará riesgos psicosociales laborales.

Bajo este contexto, el comité mixto Organización Internacional del Trabajo (OIT)-Organización Mundial de la Salud ([OMS], citados en Observatorio de Riesgos Psicosociales, s.f) define los riesgos psicosociales como “las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo” (s.p). Los factores psicosociales que cumplen un rol de estresantes sobre los trabajadores y trabajadoras se encuentran en el medio ambiente laboral, son numerosos y de distinta naturaleza, por lo que comprenden aspectos físicos, aspectos de organización, así como también la calidad de las relaciones humanas en la empresa. En consecuencia, todos estos factores se relacionan y causan efectos sobre el clima psicosocial de la empresa, y por consiguiente, sobre la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2019).

La literatura, señala la existencia de diversos estudios y análisis de la temática, que han tenido como objetivo la explicación de la naturaleza de las interacciones y efectos de las condiciones que rodean al trabajador, dando especial énfasis a la salud. Bajo este contexto, la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (2019) que los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, ya que “representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (p.11). Dentro de estos aspectos, algunos apuntan al trabajador de manera individual, mientras que otros se enfocan en las condiciones y al medio ambiente laboral, otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que de todas formas tienen influencia sobre los trabajadores y trabajadoras. En cuanto a los factores individuales o personales de los trabajadores, las



capacidades y limitaciones de estos en función de las exigencias de su trabajo resultan ser primordiales, así como también la satisfacción de sus necesidades y expectativas, por lo que las condiciones y el medio ambiente laboral incluyen la ejecución de la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores y trabajadoras con sus jefaturas y las prácticas de la administración de la organización. Por otro lado, los factores externos al lugar de trabajo, pero que de igual forma son relevantes al momento de analizar las preocupaciones psicosociales en el trabajo, son resultado de las circunstancias familiares o de la vida privada de los trabajadores, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda de estos (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2019).

En Chile los factores de riesgos psicosociales validados y evaluados por medio del cuestionario SUSESO/ISTAS21² son: 1) exigencias psicológicas; 2) trabajo activo y desarrollo de habilidades; 3) apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; 4) compensaciones; y por último, 5) doble presencia (Instituto de Salud Pública [ISP], 2021). Sin embargo, el ISP (2021) advierte que existen otros factores que aún no han sido corroborados en la realidad y cultura laboral de chilena, por lo que, en consecuencia, es relevante estudiarlos y proponer alternativas de intervención sobre ellos.

Asimismo, Chile, desde el año 2013 cuenta con un protocolo de vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo, el que tiene como objetivo “identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización” (ISP, 2021, p. 7). Este protocolo, cuenta con un alcance y aplicación en todo tipo de organizaciones, ya sea organismos públicos como privados, independiente del rubro o sector de producción al que se dediquen y al

² El cuestionario SUSESO/ISTAS21 es un instrumento de medición que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo.



número de sus trabajadores, sin embargo, la única condición es que estos se encuentren legal y formalmente constituidos.

Bajo este escenario es que se desarrolla el presente estudio, el que tiene como objetivo principal estudiar los riesgos psicosociales laborales, en específico como gestionan el estrés los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del biobío, ya que como se detalló anteriormente, la gestión de los riesgos psicosociales laborales fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal de los y las trabajadores, así como también, influye de manera directa en el bienestar físico y mental de estos. En consecuencia, los trabajadores pueden llegar a sentir un mayor nivel de estrés, cuando las exigencias de su labor son mayores que su capacidad para enfrentarlas, lo que impacta de manera directa no solamente en la productividad de la empresa, sino que también en la salud mental de los trabajadores, quienes pueden experimentar problemas de salud producto de la poca gestión de los riesgos psicosociales que existen dentro de la organización en donde estos desarrollen sus funciones, específicamente en aquellas empresas que cuentan con los servicios de construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios, labor caracterizada por presentar un contexto difícil en cuanto al desarrollo del puesto de trabajo .



III. Pregunta de Investigación

¿De qué manera gestionan el estrés las y los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios que residen en la Región Metropolitana y del Biobío?

IV. Objetivos de Investigación

Objetivo General

Conocer cómo gestionan el estrés laboral los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios que residen en la Región Metropolitana y del Biobío

Objetivos Específicos

- Caracterizar a los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra o faena con turnos extraordinarios que residen en la región metropolitana y del Biobío
- Identificar los factores causantes de estrés en los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra o faena con turnos extraordinarios que residen en la región metropolitana y del Biobío
- Identificar las estrategias de afrontamiento que emplean las y los trabajadores de la construcción industrial con contrato por obra y faena con turnos extraordinarios que residen en la región metropolitana y del Biobío.



V. Fundamentación

La fundamentación de la investigación es el propósito definido a través del cual se desarrolla el estudio. Este propósito debe ser lo suficientemente relevante para que se justifique su realización. Es por esto que se debe explicitar en la investigación por qué es conveniente llevar a cabo el estudio, cuáles son los beneficios que se derivarán de ella, los que pueden provenir desde diferentes fuentes o motivos (Hernández et al., 2014). En este contexto, la relevancia teórica del presente estudio recae en la necesidad de estudiar el estrés laboral que experimentan los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios que residen en la Región Metropolitana y del Biobío, ya que la literatura presenta estudios de estrés laboral mayoritariamente enfocados en aquellos trabajadores que desempeñan funciones en contexto de oficina o donde sus condiciones laborales no presentan tantos riesgos físicos a los que se encuentran expuestos.

En cuanto a la relevancia social del estudio, es necesario investigar el impacto de los factores psicosociales dentro de aquellos trabajadores que cumplen sus labores en faenas con turnos extraordinarios, ya que hoy en día la salud mental de las personas es una temática que cobra cada vez más relevancia tanto para la sociedad en su conjunto como para las organizaciones, quienes buscan gestionar al recurso humano desde una manera más cercana e integral, preocupándose no solo por su salud física sino que también mental.

Finalmente, respecto a la relevancia práctica del presente estudio, resulta relevante llevar a cabo la investigación, toda vez que se obtienen resultados concluyentes desde la fuente primaria de información, o sea, de una entrevista aplicada a los trabajadores de la construcción industrial



con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la Región Metropolitana y del Biobío, lo que permite contar con una mirada desde primera persona respecto a los factores que afectan en los niveles de estrés de este tipo de trabajadores.



VI. Marco Teórico

El trabajo la modalidad más segura para el sustento de la vida del ser humano, así como también es considerada el modo más utilizado para desempeñar un rol dentro de las sociedades modernas. Bajo este contexto, las personas le dedican gran parte de su vida adulta a trabajar, por lo que en muchas oportunidades se pasan más tiempo en camino a su trabajo y en el sitio de trabajo, que en casa con la familia o realizando actividades recreativas. En consecuencia, el trabajo es un elemento fundamental y esencial en la vida del ser humano, no solo porque es una actividad que le permite generar dinero para vivir y conlleva gran parte de su tiempo y energía, sino porque también contempla aspectos psicológicos y mentales que van más allá de la recompensa monetaria (Bastardo, 2014).

Satisfacción y Motivación Laboral

Bastardo (2014) establece que el ejercicio laboral conlleva una marca de identidad y de autoestima personal, lo que implica que, además del esfuerzo físico, también intervienen factores como la racionalidad, la emocionalidad y la voluntad humana para llevar a cabo la actividad laboral. En este sentido, el trabajo se vincula el servicio a otros, así como también se encuentra asociado a la dignidad humana y personal de cada trabajador.

Koontz y O'Donnell (1995, citados en Moncayo, 2015) definen a la satisfacción en el trabajo como el "bienestar que se experimenta en este, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo" (p.23) mientras que Andresen et al. (2007, citados en Moncayo, 2015) la definen como "un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo" (p. 23-24).



Seashore y Taber (1975, citados en Bastardo, 2014) indican que son tres los aspectos relevantes para el estudio de la satisfacción laboral. El primero de ellos es un “producto nacional bruto psicológico”, ya que tiene implicancias en otras áreas de la vida del trabajador, lo que lo convierte en un producto valioso de la sociedad. Luego, se encuentra la alerta anticipada del camino de las políticas de la organización, y finalmente en tercer lugar, el predictor del comportamiento organizacional.

En este contexto, Arboleda-Posada y Cardona-Jiménez (2018) plantean que el personal representa el capital humano de una organización, por lo que conocer las necesidades que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores, es una prioridad que permite establecer acciones que contribuyan a lograr la satisfacción en el desempeño de sus funciones, lo que se ve reflejado en la productividad y el ambiente laboral. Sin embargo, la motivación de los funcionarios públicos muchas veces se ve afectada por la insatisfacción laboral a la que estos se enfrentan, por lo que esta puede traer consigo una disminución en la calidad del trabajo, ineficiencia tanto en los procesos como en los procedimientos internos de los trabajadores, pérdida del sentido a las dispersiones en las funciones asignadas, entre otras (Arboleda-Posada y Cardona-Jiménez, 2018).

La motivación laboral, es un concepto que ha ganado una significativa importancia en las empresas, ya que estas organizaciones están modificando la forma relación existente con sus colaboradores y sus trabajadores, pasando de ser objetos, a ser un recurso fundamental para el correcto funcionamiento de estas (Terán Ruelas, 2017). En consecuencia, es posible establecer que la motivación es la voluntad que impulsa a una persona a realizar determinadas acciones para así alcanzar un determinado objetivo. Debido a esto, la motivación es un elemento fundamental en la puesta en marcha de aquellas conductas que persiguen un fin determinado.



Arnold y Randall (2012) plantean que la motivación se encuentra articulada específicamente por tres componentes:

1. **Dirección:** Lo que la persona está tratando de hacer. A esto en ocasiones se le llama elección.
2. **Esfuerzo:** Qué tan arduamente lo intenta el individuo. A esto en ocasiones también se le llama intensidad.
3. **Persistencia:** Cuánto tiempo la persona sigue tratando. En ocasiones a esto también se le llama duración.

En la psicología del trabajo, la motivación es un concepto abstracto, ya que no se puede observar de manera directa, por lo que generalmente se utiliza el desempeño laboral de un individuo como medida de su motivación, sin embargo, el desempeño de un trabajador se compone de más factores aparte de la motivación, como la habilidad, calidad del equipo y coordinación del esfuerzo de los miembros del equipo (Arnold y Randall, 2012). Además, muchas veces se utilizan informes de las personas en cuanto a qué tan duro lo intentan, o sea, de su esfuerzo, como indicador de la motivación; sin embargo, la dirección y la persistencia pocas veces son tomadas en cuenta (Ambrose y Kulik, 1999, citados en Arnold y Randall, 2012). Esta realidad se perpetúa y se sigue repitiendo dentro de muchas organizaciones hasta el día de hoy.

En este contexto, Rivas Huaman (2022) define a la motivación intrínseca dentro de la organización, como el interés, curiosidad o tendencia a realizar alguna acción que muestran las personas sin ninguna recompensa de por medio, sino porque estas se encuentran intrínsecamente motivadas. Por lo tanto, dependiendo de la importancia que tenga para un individuo el objetivo que desea alcanzar o las consecuencias de éste, la motivación será mayor o menor.



Por otro lado, Chang Yui (2010) señala que la motivación es a la vez objetivo y acción, ya que sentirse motivado significa identificarse con el fin, mientras que por otro lado sentirse desmotivado representa la pérdida de interés por el objetivo o bien, la imposibilidad de conseguirlo. En este sentido, la literatura ha estudiado a la motivación, identificando cuatro fases en general (Chang Yui, 2010): 1) Estado carencial: Representa a la falta de equilibrio debido a una carencia real o provocada desde fuera; 2) Tensión vital: Apetencia o necesidad de satisfacer un deseo, llenando esa carencia; 3) Acción: Actuación por la que logramos hacer realidad nuestro deseo y finalmente 4) Satisfacción: Recuperación del primitivo equilibrio homeostático y vuelta al reposo inicial.

Carga e Insatisfacción Laboral

La carga laboral se define como “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral” (Briceño et al., 2010 en Bedoya et al., 2020, p.11). En consecuencia, la carga laboral se entiende como “un factor de riesgo de índole psicosocial asociado al exceso de horas de trabajo; que guarda una estrecha relación con la insatisfacción, la tensión laboral, la baja autoestima, la fatiga” (Briceño et al., 2010 en Bedoya et al., 2020, p.11). Este tipo de factores son los que finalmente generan conflicto entre los mismos empleados desencadenando factores que aumentan la carga laboral y perjudican el buen desempeño y la calidad de vida del trabajador.

La insatisfacción laboral se define como el conjunto de requerimientos tanto psicológicos como físicos a los que se ve enfrentado un trabajador en su jornada laboral (Bedoya et al., 2020). Bedoya et al. (2020) indica que la literatura señala que el trabajador cuenta con una capacidad limitada para procesar la información. Además, la dificultad del trabajador para realizar algunas tareas suele incrementar los requerimientos de recursos para su procesamiento mental, por lo



que, si las demandas del procesamiento exceden la capacidad del trabajador, es probable que experimente estrés laboral y decremento en su desempeño tanto laboral como personal.

La salud de las personas en el trabajo ha constituido una temática relevante para los psicólogos en las últimas décadas. Anteriormente, el interés en el bienestar relacionado con el trabajo se centraba en los efectos negativos que tenía el trabajo sobre las personas, ya que se ha argumentado que problemáticas como el estrés laboral pueden llegar a ser muy dañinos tanto para las personas como para las organizaciones, ya que las consecuencias del estrés en el trabajo no se encuentran limitadas a ciertos tipos de trabajos tradicionalmente considerado como “estresantes” (Arnold y Randall, 2012).

En este sentido, Hans Selye (1946, citado en Arnold y Randall, 2012), elaboró un modelo respecto a la respuesta humana a los factores de estrés³. El modelo se conoce como “síndrome de adaptación general” y consta de tres etapas, las que se detallan a continuación:

1. **Reacción de alarma:** En la que una fase inicial de baja resistencia es seguida por una reacción contraria durante la cual los mecanismos de defensa de la persona se activan.
2. **Resistencia, etapa de máxima adaptación:** Si se desarrolla con éxito, la persona regresa al equilibrio. Sin embargo, si el agente estresante continúa o el mecanismo de defensa no funciona, el individuo se dirigirá hacia la tercera etapa.
3. **Agotamiento:** Etapa en la cual los mecanismos adaptativos colapsan

Algunos autores (Leplat, 1978; Lomov y Venda, 1983; Matthews et al., 2000, citados en Bedoya et al., 2020) plantean que el trabajador cuenta con una capacidad limitada para procesar la

³ Por ejemplo, el aumento en la secreción de adrenalina que puede observarse en la reacción bien conocida de “lucha o huida”.



información. Además, la dificultad del trabajador para realizar algunas tareas suele incrementar los requerimientos de recursos para su procesamiento mental, por lo que si las demandas del procesamiento exceden la capacidad del trabajador, es probable que experimente estrés laboral y decremento en su desempeño tanto laboral como personal.

El estrés laboral afecta el desempeño de los individuos y, en consecuencia, la productividad organizacional, además de afectar en la salud de los trabajadores, lo que muchas veces se extiende más allá de la jornada laboral. Nastri (s.f) señala que la población de riesgo va entre los 35 y los 45 años de edad y algunas manifestaciones del estrés laboral pueden darse en el plano fisiológico, por ejemplo, cansancio físico, fatiga, falta de energía, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnias), entre otros síntomas, mientras que a nivel conductual, los efectos pueden manifestarse en el tabaquismo, alcoholismo, consumo de drogas, conductas agresivas, tendencia a los accidentes y errores, problemas de relaciones en el trabajo (Barak, et al., 1996; Kirkcaldy, et al., 1994 citados en Bedoya et al., 2020).

Estrés y Estrategias de afrontamiento

La literatura indica que una vez que se ve afectada la motivación de una forma negativa, el estrés es una respuesta a esta. La Real Academia Española ([RAE], 2022) define al estrés como aquella “tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” (s.p). En este sentido, Vázquez et al. (s.f) señalan que las primeras investigaciones respecto al estrés “partían del supuesto implícito de la existencia de estresores prácticamente universales, es decir, ciertas condiciones ambientales con capacidad para llegar a agotar la resistencia de cualquier organismo” (p.425). En consecuencia,



Selye (s.f, citado en Rodríguez y De Rivas, 2011) definió al estrés como “una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza”. Esta respuesta se caracteriza por contemplar una fase de alarma, etapa donde el organismo se prepara para dar una respuesta; seguida de una fase de resistencia, momento en el que se manifiestan los cambios que permiten enfrentar la situación; y finalmente una fase de agotamiento, donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza. Al pasar de las décadas y con más estudios al respecto, la literatura respecto al estrés observó la existencia de grandes diferencias en las personas respecto a las formas de afrontar el mismo suceso, por lo que Vázquez et al. (s.f) establecen una diferenciación entre dos corrientes: una fisiológica-universal, comúnmente utilizada en las décadas de los sesenta y setenta, y luego el enfoque psicológico/ idiosincrásica en la década de los ochentas, la que establece que “un suceso es estresante en la medida en que el sujeto lo perciba o lo valore como tal, sean cuales sean las características físicas objetivas del suceso” (Vázquez et al., s.f, p. 425).

Marmot y Madge (1987, citados en Alonso y Hernández, 2022), definen a un estresor como “una fuente externa potencial que genera una respuesta individual adversa” (p.4). Bajo este contexto Rodríguez y De Rivas (2011) señalan que cuando la percepción de amenaza se relaciona con la organización y la gestión del trabajo, nace el estrés laboral. Para el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró al Síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral, ya que pone en riesgo la salud y vida de quien lo padece, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida y salud mental del individuo (Saborío y Hidalgo, 2015).

En cuanto a los factores que determinan que un acontecimiento sea estresante o no, ante la aparición de un suceso determinado, Vázquez et al. (s.f) señalan que el individuo realiza una serie de valoraciones sobre este, por lo que en primer lugar, determina si el hecho es positivo o no y, además, valora las consecuencias presentes y futuras. Luego, se sitúa la valoración



secundaria, la que centra su atención en las capacidades del organismo para afrontar el suceso y en consecuencia los que desencadenan las reacciones de estrés. Bajo este contexto, actualmente los modelos explicativos del estrés establecen que la respuesta de estrés no es una “consecuencia inevitable y directa de elementos universal e inequívocamente definibles, sino como un resultado de una delicada y continua transacción entre las presiones que uno percibe del medio (interno o externo) y los recursos de afrontamiento” (Vázquez et al., s.f, pp. 425-426).

En este contexto, surgen las estrategias de afrontamiento o *coping*, las que se formularon por primera vez en el año 1986 por Lazarus y Folkman, quienes las definieron como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas, externas y/o internas, que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Felipe y León, 2010, p. 245). El objetivo de las estrategias de afrontamiento es analizar cómo se enfrentan las personas ante elementos estresantes, como enfermedades crónicas, estresores cotidianos como un acelerado ritmo laboral o sucesos vitales estresantes como la pérdida del puesto de trabajo o un diagnóstico de infertilidad (Stanton y Dunkel-Schetter, 1991, citados en Vázquez et al., s.f). En consecuencia, las estrategias de afrontamiento consisten en un proceso de esfuerzos, el que se encuentra dirigido a manejar de mejor manera las demandas internas y ambientales del individuo, ya sea reduciéndolas, minimizándolas, tolerándolas o controlándolas

Bajo esta conceptualización, el estudio de las influencias de la personalidad en los procesos de afrontamiento ha conducido a establecer diferencias entre dos conceptos que podrían parecer similares: los estilos de afrontamiento y las estrategias de afrontamiento. En este sentido, Fernández Abascal (1997, citado en Felipe y León, 2010) indica que los estilos de afrontamiento son las “predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategias de afrontamiento,



así como de su estabilidad temporal y situacional” (p.246). Por otro lado, las estrategias de afrontamiento son los procesos concretos que son utilizados por los individuos en un contexto determinado y pueden ser muy cambiantes dependiendo de las situaciones concretas que los desencadenen. En consecuencia, Sandín et al. (1995, citados en Felipe y León, 2010), consideran que los estilos de afrontamiento son “disposiciones generales que llevan a la persona a pensar y actuar de forma más o menos estable ante diferentes situaciones [...] mientras que las estrategias de afrontamiento se establecerían en función de la situación” (Felipe y León, 2010, p. 246).

En algunas ocasiones se puede pensar que las reacciones como la ira, o la depresión, forman parte del proceso general de afrontamiento de un ser humano ante una situación estresante. Aunque la naturaleza de estas estrategias no siempre es realizada por las personas de manera consciente, la literatura se centra en aquellas que los individuos pueden reconocer de manera consciente. Bajo este escenario, Lazarus y Folkman (1986, citados en Vázquez et al., s.f) distinguen dos tipos generales de estrategias:

- **Estrategias de resolución de problemas:** Son aquellas directamente dirigidas a manejar o alterar el problema que está causando el malestar.
- **Estrategias de regulación emocional:** Son los métodos dirigidos a regular la respuesta emocional ante el problema.

Por otra parte, la literatura sobre las estrategias de afrontamiento se encuentra dirigida conceptualmente tanto por una serie de estereotipos culturales en cuanto a cómo la gente normalmente se debería comportar frente a un suceso estresante. Sin embargo, investigaciones más recientes sobre el afrontamiento de sucesos negativos irreparables, exponen que esta hipótesis responde responder más a un estereotipo que a lo que ocurre realmente con las



personas. A continuación se presenta la Tabla 1, la que expone los mitos y las realidades respecto al afrontamiento de situaciones de pérdida irreversible establecidos por Vázquez et al.

(s.f):

Tabla 1

Mitos y realidad del afrontamiento de situaciones de pérdida irreversible

MITOS DEL AFRONTAMIENTO	REALIDAD DEL AFRONTAMIENTO
La depresión o la desesperación intensas son inevitables.	La mayoría de la gente no muestra una depresión de intensidad clínica.
El malestar es necesario y su ausencia indicaría patología.	Las reacciones de duelo no son necesarias y la gente que no las manifiesta en su momento no desarrolla problemas en el futuro
Es importante elaborar la pérdida.	Cuanto más se piense sobre las causas del suceso, o se intente buscar sentido a lo ocurrido, el malestar psicológico es más intenso y duradero
La negación o el bloqueo de sentimientos son improductivos y patológicos.	Una sustancial minoría de personas parece que tienen una recuperación muy escasa o inexistente después de mucho tiempo
La expectativa de recuperación es buena a largo plazo.	Para muchas personas, lo sucedido nunca va a ser aceptado como algo real o justo, especialmente para sucesos repentinos
Se alcanza un estado final de resolución en el que se acepta finalmente la pérdida.	



Fuente: elaboración propia en base a Vázquez et al. (s.f)

Psicología en el Trabajo

La Inteligencia Emocional (IE) se define como el uso intencional por parte del individuo de sus emociones con la finalidad de orientar el pensamiento individual y colectivo, para así mejorar los resultados (Rico, 2002, citado en Solano, 2013).

Solano (2013) plantea que la IE a nivel laboral “tiene un impacto a nivel intra e interpersonal en la forma en la que experimenta las distintas situaciones” (p.201), por lo que en consecuencia, es de suma relevancia que las organizaciones cuenten con profesionales en psicología para apoyar y fortalecer las habilidades sociales de los trabajadores por medio de la IE. Además, al identificar sus emociones, las personas pueden reconocer el impacto que estas tienen sobre las distintas áreas de su vida, por ejemplo a nivel cognitivo, fisiológico, intrapersonal o interpersonal. Así, una vez que la persona logra identificar sus emociones, tiene la capacidad de ejercer un control sobre estas, permitiéndole así su expresión.

Bajo este contexto, Segurado y Agulló (2002) señalan que la preocupación por la calidad de la vida en el trabajo cobró relevancia en la década de los años 70 en los Estados Unidos, gracias a los movimientos de la calidad de vida en el trabajo, alcanzando un reconocimiento social e institucional. En este sentido, la motivación de este movimiento “parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida” (Segurado y Agulló, 2002, p. 828).

Debido a esto, el estudio de la calidad de vida laboral ha sido abordado principalmente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: por un lado, la calidad de vida del entorno de trabajo, mientras que por otro lado, respecto a la perspectiva de la calidad de la vida en el trabajo.



Las principales diferencias entre ambos enfoques son: a) los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de la vida en el trabajo, b) en el entorno de trabajo, c) en el foco de análisis en el que centran su interés y d) en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral (Segurado y Agulló, 2002).

En cuanto a la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica, esta se centra en el trabajador, “desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo” (Segurado y Agulló, 2002, p.828), por lo que en la calidad de vida laboral psicológica son relevantes los aspectos subjetivos de la vida laboral, por lo que le otorga al trabajador un papel destacado.

Es por esto que el ámbito laboral necesita que el manejo de las emociones se establezca sobre la propia labor, así como la interacción con los compañeros de trabajo, independiente del puesto y funciones que desarrolle el trabajador dentro de la organización. En consecuencia, aquellas organizaciones que no contemplen la promoción de la inteligencia emocional en sus trabajadores, “corren en riesgo de comprometer las relaciones interpersonales, (el trabajo en equipo), y el desarrollo de competencias que favorezcan el crecimiento individual, como lo es el liderazgo” (Solano, 2013, p. 202).

Según Arnold y Randall (2012) la psicología del trabajo no es en sí misma una de las subdisciplinas de la psicología, sino que es un área de la psicología aplicada, ya que los psicólogos del trabajo utilizan conceptos, teorías y técnicas derivadas de todas las áreas de la psicología básica, las que no son mutuamente excluyentes, debido a que “el estudiar a los individuos en su trabajo a partir de diferentes perspectivas es a menudo necesario para lograr entender cabalmente el tema analizado” (Arnold y Randall, 2012, p. 5).



VII. Marco Metodológico

Enfoque Metodológico

Hernández et al. (2014) plantean que el objetivo de la metodología de investigación cualitativa es “comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p. 358). En este sentido, el enfoque cualitativo para desarrollar un estudio es seleccionado “cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (Hernández et al., 2014, p. 358). Asimismo, Hernández et al. (2014) indican que es recomendable el uso de esta metodología cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se han realizado investigaciones al respecto en ningún grupo social específico. Debido a esto, el presente estudio se encuentra guiado por la **metodología de la investigación cualitativa**, ya que su objetivo principal es conocer la manera en que los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios que residan en la región metropolitana y del bio-bio el estrés laboral.

Tipo y Diseño de Investigación

Respecto al diseño investigativo, fue seleccionado **el diseño fenomenológico**, el que tiene como principal objetivo “explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (Hernández et al., 2014, p. 493). En la fenomenología se explora, describe y comprende lo que los individuos tienen en común de acuerdo con sus experiencias con un fenómeno determinado.



Por otra parte este estudio será de **carácter exploratorio** debido a que si bien existen muchas investigaciones que tratan sobre la gestión de estrés en los trabajadores, ninguna se aboca específicamente a los trabajadores de la construcción industrial con turnos extraordinarios que residen en la Región Metropolitana y del Biobío, y ya que dicho sistema de turnos contempla características muy particulares, como alejamiento de la familia, jornadas largas de trabajo y condiciones geográficas extremas, lo que representa una nueva arista de investigación que aún no ha sido abordada por las ciencias sociales.

En lo que se refiere **al nivel de investigación este será de alcance descriptivo**, debido a que busca “especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población” (Hernández et al., 2014, p. 91). Debido a que no existen investigaciones previas lo que se intentará será describir las estrategias de los trabajadores de la construcción industrial con turnos extraordinarios que residen en la Región Metropolitana y del Biobío.

El presente estudio será de **tipo no experimental**, ya que son aquellas investigaciones que “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández et al., 2014, p. 152), esto resulta apropiado debido a que solo se recogerán los discursos de los propios sujetos sin intervenir directamente en ellos.

Para finalizar, la investigación **será de carácter transeccional** las cuales “recolectan datos en un solo momento’ y cuyo propósito es ‘describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2014, p. 154), por aspectos técnicos y de duración del estudio se escogió este tipo de investigación ya que las faenas de construcción industrial se ven



interrumpidas por condiciones climáticas o llegan a término por lo que realizar una investigación respecto de un momento resulta más pertinente.

Universo y Muestra

Según Hernandez (2014) la población es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” en el caso del presente estudio la población será

-Hombres y mujeres entre 18 y 60 años de una empresa privada de la construcción industrial que trabajan con contratos de obra y o faena con turnos extraordinarios.

Nos abocaremos a los trabajadores de estas dos regiones debido a que Santiago, es la capital de Chile y es donde residen la mayor cantidad de la población, por otra parte, la región del Bio-Bio es una de las grandes regiones donde existe la mayor conmutación regional, esto quiere decir que los trabajadores trabajan en una región diferente a la que residen. En cuanto a la edad, se definió la mencionada debido que esta es la edad activa de los ciudadanos chilenos, 18 años es la edad mínima legal y 60 años es la edad en la que pueden jubilarse las mujeres en Chile.

Con el fin de recoger información relevante al objeto de estudio y de definir las unidades de análisis de la investigación, se ha optado por **el muestreo estructural no probabilístico**. La selección de los sujetos a estudio dependerá de ciertas características, criterios, etc. que él (los) investigador (es) considere (n) en ese momento en relación a abarcar la mayor cantidad de discursos posibles; por lo que pueden ser poco válidos y confiables o reproducibles; debido a que este tipo de muestras no se ajustan a un fundamento probabilístico, es decir, no dan certeza que cada sujeto a estudio represente a la población blanco (Otzen & Manterola, 2017, pág. 228)



Los criterios de inclusión

- Sexo: Femenino-Masculino
- Edad: 18-35 / 35-60
- Conmutación Inter regional: SI- NO
- Hijos: SI – NO

FEMENINO	EDAD		EDAD	
MASCULINO	18-35		36-60	
CONMUTACIÓN	MUJER SI	MUJER NO	MUJER SI	MUJER NO
REGIONAL	HOMBRE SI	HOMBRE NO	HOMBRE SI	HOMBRE NO
HIJOS	MUJER SI	MUJER NO	MUJER SI	MUJER NO
	HOMBRE SI	HOMBRE NO	HOMBRE SI	HOMBRE NO

En conclusión, serian 16 personas entrevistadas.

Técnica de Recolección de Datos

En la siguiente investigación, se utilizará como **instrumento metodológico la entrevista de investigación**. Esta se define como una “técnica de obtención de información para los objetivos de un estudio. Su campo de utilización se encuentra en las ciencias sociales, específicamente, donde puede adoptar formatos y estilos variables a lo largo de un continuo más o menos estructurado” (Valles, 1999, p.182). La aplicación de esta clasificación se justifica por medio de la necesidad que existe de responder a tanto a los objetivos específicos como al objetivo general de esta investigación por medio de este instrumento metodológico, para así conocer cómo gestionan



el estrés laboral los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios que residen en la Región Metropolitana y del Bio-Bio.

Bajo este contexto, fueron seleccionadas **las entrevistas semiestructuradas**. Una entrevista semiestructurada se define como aquellas que “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 403). En la presente investigación, se empleará esta tipología de entrevista, puesto que por medio de la confección de un cuestionario estandarizado se busca que los entrevistados contesten las mismas preguntas desde su experiencia y puntos de vista.

Técnica de Análisis de Datos

Respecto a la técnica de análisis de datos que se utiliza en el presente estudio, esta corresponde a la **codificación cualitativa**. Esta técnica el investigador considera segmentos de contenido, analizándolos y comparándolos. En consecuencia, si los segmentos contienen significados y conceptos diferentes, cada uno induce una categoría, sin embargo, si son similares, inducen una categoría común (Hernández-Sampieri et al., 2014). En primera instancia se realiza una codificación los datos obtenidos en las entrevistas, para así contar con una descripción más completa de los tópicos abordados por los entrevistados, eliminando la información irrelevante para así entender mejor el material analizado.

La codificación abierta permite codificar las unidades en categorías para luego compararlas y agruparlas en temas, lo que conlleva a posibles vinculaciones. Esto, da paso a la saturación de categoría, la que corresponde a aquel momento en el que “los datos se vuelven repetitivos o



redundantes y los nuevos análisis confirman lo que se ha fundamentado” Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 433).Valles, M. (1999). Técnicas Cualitativas de Investigación Social

Consideraciones éticas de la investigación

Los aspectos éticos buscan proteger la privacidad y confidencialidad de los participantes, resguardar su aparato laboral y garantizar que la investigación se realice de manera justa y transparente. Asimismo, se busca fomentar la confianza y la colaboración entre la empresa y los trabajadores, lo que puede redundar en beneficios mutuos a largo plazo. En definitiva, la ética es un aspecto clave en cualquier investigación y debe ser considerada desde el inicio del proceso.

- En primer lugar, se dará a conocer los objetivos de la investigación a todos los entrevistados previo a la aplicación de instrumento
- Se presentará consentimiento informado a todos los participantes, donde quedará expreso que su identidad será resguardada y su testimonio será utilizado solo con fines académicos. (ver anexo 2)
- Para resguardar la integridad laboral de los trabajadores entrevistados, solicitaremos un listado a la empresa de 30 trabajadores que cumplan con los requisitos de la investigación, de los cuales solo llamaremos a 16, con esta estrategia resguardamos la identidad de los participantes evitando posibles represalias.
- Debido a los lugares de residencia de los participantes, se realizará una retroalimentación en formato video. El video interactivo contendrá una explicación detallada de los hallazgos de la investigación, así como las recomendaciones y posibles soluciones que se han identificado para los problemas detectados.



VIII. Análisis de información

En función de tener un entendimiento más acabado de las estrategias de afrontamiento que emplean los y las trabajadoras de faenas de la construcción industrial, es crucial poder tener una imagen de quienes son dichos sujetos y cuales son las condiciones particulares que enfrentan en el desarrollo de su trabajo. Por lo mismo, para analizar las entrevistas realizadas abarcaremos en primer lugar la caracterización de los sujetos de estudio, tanto en lo que ellos refieren como su identidad faenera, así como las condiciones propias de su área de trabajo; por otra parte abarcaremos los conceptos de satisfacción e insatisfacción y su rol en la motivación; el estrés, desde los factores estresores, sintomatología y la reactividad emocional que reconocen los sujetos; luego las estrategias de afrontamiento tanto personales como institucionales; para finalmente dar paso a los posibles factores de mejora que imaginan los sujetos respecto del estrés que experimental en su ejercicio laboral.

1. Caracterización del sujeto

1.1 Identidad

A lo largo de las entrevistas podemos observar que la mayoría de los sujetos reconocen en su rol como faeneros una importancia que va mas allá de su propia historia, sino que trasladan mucho de su identidad como faeneros al aporte que realizan al país, esto lo podemos observar cuando señalan

R.A: *“ser faenero para mí, es ser parte de un proceso de la industrialización del estado, aparte de aportar una cierta ayuda a la comunidad, porque se abren muchos puestos de*



trabajo, descartando los conflictos que hayan con las comunidades aledañas a la minera o faena”

G: *“Bueno para mi ser faenero de la construcción industrial es un trabajo bien particular, que nos permite conocer bastante realizar diferentes tipos de trabajo en minería, básicamente es importante, además porque estamos haciendo un aporte importante a la economía del país”*

En la misma línea R comenta que se siente

“partícipe de la producción del país, eso en pocas palabras, eso yo creo que siente la mayoría de los faeneros.”

Otro aspecto que resulta fundamental son los grados de especialización y como esto genera un sentimiento de orgullo y reconocimiento por las labores que realizan

FF: *“Pertener a un conjunto de varios especialistas que vamos atacando varias asentamientos, es como ser especialista de la construcción.”*

FG: *Es un cargo importante porque hay harta complicaciones anexo a uno hay maquinaria, podría resumirlo como responsabilidad... igual a una como mujer hay una valoración extra de que una es faenera*

1.2 Características laborales

Un factor crucial al momento de analizar el estrés y las estrategias de afrontamiento al mismo, en sujetos que trabajan en sistema de turnos en la construcción industrial, es saber de que manera comprenden y significan ellos las características particulares de su labor



Pudimos observar que un aspecto en común son las jornadas extenuantes que se extienden más allá de los límites legales y contractuales de los trabajadores

A: *“Mira mi turno es 14 por 14 y se supone que son doce horas pero igual es más, el trayecto que tienes que tomar desayuno, el trayecto de llegar al lugar de trabajo, entonces en eso es como 2 horas más”*

FF: *“Mi turno es de 14 x 14, 14 días de trabajo y 14 días de descanso y tenemos turno de 12 horas, pero relativamente no son 12, marcando, ósea yo me levanto a las 5 de la mañana y llego a las 9 de la noche”*

Otra característica que mencionan los sujetos son las condiciones de descanso y privacidad insatisfactorias, ya que se ven obligados a compartir no solo habitación, sino que también baño y casa con otros compañeros

F: *“Es un campamento, que compro la empresa, es una casa arriba somos ochos personas dos por pieza y un baño, hay que turnarse para usarlo, es horrible el tener que turnarse, las mañanas son un caos”*

D: *“Es una pieza compartida, es complicado, porque no todos tenemos las mismas costumbres, o a veces quiero conversar cosas privadas con mi familia y tengo que salir, no hay privacidad.”*

Lo descrito por los entrevistados reafirma la teoría de Bastardo (2014) que habla del ejercicio laboral como una marca de identidad y que juega un rol importante en la autoestima personal del trabajador.



2. Satisfacción

La segunda categoría por analizar es la satisfacción esta la entenderemos en relación a los deseos de los y las trabajadores son satisfechos y que se vera directamente afectados por la motivación del trabajo y esta a su vez es la voluntad que impulsa al individuo a realizar acciones para cumplir su objetivos.

H: ¿Ser faenero? No sé, lo hago más por una necesidad porque los sueldos son buenos, en comparación de trabajar en la zona donde vivo y eso

G: Bueno lo que me gusta, es que tengo un acceso a una renta que es sobre el promedio y sobre todo de los trabajadores de la “constru”,

A: Igual el tema del sueldo no hay comparación, por algo igual estoy en este rubro.

F: igual esta pega te permite estabilidad económica que en la ciudad no puedes acceder.

Como podemos identificar en estas citas de las y los entrevistados, la principal motivación para seguir en este rubro es económica, debido a que los sueldos son sobre el promedio como compensación a las condiciones laborales extremas cuales trabajan.

En segundo lugar podemos evidenciar que el descanso por turno trabajado también es una motivación por la cual los y las faeneras sigan en este rubro.

D: hay una recompensa, porque igual después estoy 14 días, solo para ellas, para la familia y uno aprovecha al máximo, yo a esos días le saco el jugo, son como 5 días en uno



G: además tenemos la posibilidad de la jornada que a pesar de que es extensa y cansadora tenemos la posibilidad la mitad del mes de estar con la familia y dedicarle tiempo a eso, que pa mi es relevante también, pa aportar en la casa

3. Estrés

Como ya se ha descrito con anterioridad el estrés es una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza, por lo que un factor de estrés no será el mismo para todos los trabajadores.

3.1 Factores de estrés

Por lo descrito en la entrevista de las y los trabajadores de la construcción industrial con contrato por obra y faena con turnos extraordinarios, podemos identificar 3 grandes subcategorías Personales, laborales y de genero

3.1.1 Factor de estrés Personal

Cuando hablamos de factor de estrés Personal podemos identificar que las y los faeneros indican que por el sistema de turno estar lejos de sus familias es una problemática que les genera estrés, a lo que la literatura y ellos mismo le llaman la doble presencia.

A: Siempre va ser un problema estar lejos de la familia, en mi caso mis niños son mi contención, entonces igual de repente es mas sacrificado, pero no hay comparación en dormir al lado de tus hijos.

D: Es difícil porque mi núcleo familiar es lo más importante, y que yo no esté presente para ellas me afecta y nos afecta, estar lejos de mi familia es un problema porque tengo



hijas chicas, por ejemplo ayer me toco subir y mi hija de 4 años quedo llorando porque no quiere que el papa se fuera, eso me agobia, me estresa

H: *Igual es un tema, porque no estay nunca, entonces muchas veces, se genera un desapego de los hijos hacia nosotros los papas, porque no estamos haciendo presencia todo el tiempo.*

MB: *, pero en general no tanto, es más el tema de cuando te vas a ir y claro no viste a tu hijo, no estuviste pa su cumpleaños, que se yo, eso genera una suerte de estrés*

R: *Demasiado a mi hija no la puedo ver casi nunca, imagínate que ahora el 27 está de cumpleaños y se lo voy a celebrar el próximo mes, porque ya no ahora subo y no la voy a ver más, no sé en qué momento paso de los 8 a los 15.*

Tanto para las y los trabajadores entrevistados que tienen hijos y las/los que no, no ver a sus familiares les genera un problema y a la larga estrés, debido a que para ellos/ellas y sus familias es importante la presencialidad.

Otro factor de importancia es la rapidez de respuesta ante posibles eventualidades donde se requiera viajar para dar apoyo y ayuda en sus hogares son generadores de estrés.

H: *Mmm, personales yo creo que el estar lejos de la casa, pero más allá del tiempo, es no poder hacer nada cuando pasa algo en la casa y tu estas en faena, el tiempo de reacción que tiene el dueño de hogar hacia la casa cuando estas muy lejos, eso yo creo que es lo más frustrante para el trabajador no poder actuar en el momento que debería. Entonces se mezcla lo laboral con lo personal al ser faenero*



F: *si pasan cosa en tu casa y estando lejos de tu casa uno no puede resolver, a veces ocurren x situaciones que quedai como chuta a tras mano, además uno no puede estar pidiendo permiso casa vez que pasa algo entonces como ahí tienes como decir que problema es mas grave para poder permiso y poder bajar. Entonces eso es el estrés para mi, agotamiento por carga de trabajo.*

Por ultimo uno de los factores personales estresantes para las y los trabajadores es la ansiedad producida por las subidas y bajadas de turnos, debido a que el cambio de vida abruptamente influye en como se desenvuelven con sus familias

MB: *quizás es una ansiedad más que estrés, días previos a irse, porque uno está en su casa antes de, uno esta tres días antes de irte a la faena mentalizando que tiene que irte, en la casa te cambia todo, en la casa tu pasas a ser prácticamente una visita, es un tema complicado.*

3.1.2 Factor de estrés Laboral

La gran carga laboral es el principal factor de estrés de las y los trabajadores, la sobre exigencia por parte de los jefes esto es debido a que los contratos por obra y faena son contratos por tiempo limitados y por consiguiente deben apresurarse en terminar las instalaciones, pero muchas veces no están las condiciones físicas, materiales y climáticas, por lo que a esta exigencias se le suman factores externos que hacen que la experiencia del trabajo sea perjudicial

A: *Y con el tema con los jefes, a veces te piden hacer muchas cosas al mismo tiempo, entonces es como, pucha que hago primero y tienes que rendir eso me estresa, cuando me pidan muchas cosas*



A: la otra vez, miedo de que íbamos a quedar sin trabajo, tuvimos que para la faena por condiciones climáticas, y habían muchos rumores de que íbamos a quedar sin trabajo

A: yo tuve un jefe que era muy exigente, entonces si tu no cumplías una meta o una orden que el daba, cagabai, iba y te hablaba feo y entonces era como, no sé, es que igual hay días en que andas mas sensible que otros y eso te afecta.

D: Me estreso yo, cuando yo no puedo responder a tiempo en el trabajo, la verdad, es que me estresa mucho eso, cuando me exigen me preguntan y yo no puedo responder.

R: Mas que nada cuando hay presión por parte de los jefes, cuando la empresa no nos da las cosas que necesitamos y quieren que sigamos produciendo. Y cuando le pasan cosas importantes a mis seres queridos y yo no puedo estar con ellos.

Otro punto mencionado por las y los trabajadores entrevistados es que el mismo sistema de turno y horario son una gran carga de estrés laboral, debido a los tiempos de traslado se suman al menos dos horas al tiempo establecido legalmente, dejando muy poco tiempo para alimentación, ocio y descanso. Las y los trabajadores manifiestan que a partir del séptimo o decimo día el trabajo se les hace mas difícil y cansador

FG: Igual es complejo porque uno se levanta a las 5 5:30n y el día es muy largo, entonces yo llego y me acuesto al tiro y no tengo más vida realmente, siento que los horarios son muy largos, aun que nos cambien a horario de invierno, los turnos siempre son muy largos

FG: Al séptimo día en adelante yo ya no quiero más con la vida, al séptimo día no quieres nada, uno ya no se quiere ni levantar



H: *no tener descanso, además como es lejos donde yo vivo, me cuesta llegar, entonces gasto mucho tiempo viajando.*

F: *y al 10 días, puta ya estas cansadísimo, estamos agotados, ocurren mas accidentes a partir de ese día, además empieza lo que es la doble presencia como le decimos nosotros, porque falta poco para que empiecen nuestro descanso entonces vamos pensando que haremos, hay accidentes.*

Finalmente el trato de jefatura a los trabajadores es una gran problemática, las y los trabajadores indican que sus jefes no tienen buenos tratos para con ellos, lo que entorpece el proceso.

FG: *No me llevo bien con ellos, es que la verdad es que no me gusta la empresa, por una mala experiencia con los jefes de prevención, estábamos saliendo de pandemia y a mí me dolía mucho la cabeza, pero yo creo que solo era por estrés porque siempre tengo mucho trabajo y le dije a un prevencionista que por favor me podría hacer un antígeno porque me sentía muy mal y justo estaba atrás el jefe de ellos, este caballero que te hablo y solo me dijo que dejara de webear que era un cacho.*

G: *Lo que no me gusta de trabajar y me provoca estrés en la faena en general, es el trato que tienen algunas personas que tienen las jefaturas, porque son un poco prepotente con nosotros los trabajadores.*

G: *tiene que ver con que tienes que ser sumiso en el trabajo si no te despiden, los tiempos de, ósea es un trabajo que no puedes tener proyección de trabajo extensa porque si no haces las cosas como la otra persona quiere o esperaría que hagas, incluso te hacen pasar por alto algunos protocolos de seguridad te despiden, de hecho, hay una rotación de compañeros muy grande en la obra por esto mismo.*



3.1.3 Factor de estrés de género.

Las trabajadoras indican que hay un estrés en específico por ser mujeres en un trabajo catalogado por hombres, por una cultura faenera sexistas y machistas se ven involucradas en situaciones desgastantes y de sobre exigencia laboral

A: en mi caso que yo tenga que hacer aseo, les da lo mismo que yo les tenga basurero porque igual botan la basura por ahí, esas cosas son las que me molestan, no comparto mucho con ellos porque realmente son irrespetuosos, los comentarios, los silbidos, estoy segura que si fueran mayoría mujeres, no seria igual.

A: acá son super machistas, entonces como que no conversan las cosas.

FG: Lo que me pasa es que yo siento que yo trabajo más que mi colega, que es hombre, y todos lo saben, pero como uno es mujer y ellos creen que podemos hacer más de una cosa, me ponían en los puntos más críticos a mi

MQ: En el trabajo ni un estrés, en mi vida personal si, mucho, es que tengo muchos problemas con el papa de mis guaguas, como le contaba señorita, entonces el trabajo es un escape para mí.

MQ: Eh si, hay veces que como trabajan puros hombres, me da miedo un poco, yo al principio no quería venir a trabajar porque los hombres no me tratan muy bien y a mi marido no le gustaba la idea de que yo estuviera con puros hombres.



3.2 Sintomatología

Se ha podido identificar que las y los trabajadores entrevistados asocian el estrés a enfermedades o respuestas físicas, siendo estas las últimas consecuencias del estrés.

FF: *Se les cae el pelo, ronchas, en topografía se ve harto eso por el estrés de todo*

FG: *Dolor de espalda, dolor de cabeza, no dormir bien, es algo muy físico*

RA: *Entonces el estrés para mí es un dolor de cabeza, igual yo sé que se manifiesta de diferentes formas*

R: *Uf, como decirlo, es como un ahogamiento que uno siente, no sé cómo decirlo, es como un nudo en el pecho o en la garganta, un peso que cargai en la espalda y que no te deja avanzar.*

3.3 Reactividad emocional

Según Lazarus y Folkman (1986) la ira es una forma parte de proceso general de afrontamiento cuando el individuo se ve amenazado a situaciones de estrés. Tan como dice la literatura la mayor reacción descrita por las y los trabajadores de la construcción industrial con contrato por obra y faena con turnos extraordinarios es la ira, impulsos irracionales frente a enojos y frustraciones.

A: *de repente uno le decía algo a los compañeros y te respondían mal, pateaban las sillas.*

D: *Un viejo le pegó al prevencionista estaba cagado de miedo, lo tuvieron que llevar al campamento con guardias.*



MQ: *o algunas veces tira la escoba lejos porque esta enojada, igual ella es viejita yo la entiendo, pero no me gusta que haga esas cosas, me da miedo, pero ella es buena persona*

Se puede identificar que muchas veces la reactividad de ira es provocada por la misma sobrecarga y condiciones laborales, el cansancio de los días acumulados, sometidos a mucha carga laboral por jornadas extensas provocan que las y los trabajadores estén mas irritables acercándose el final de los turnos.

MB: *mira, esta cuestión se produce los últimos 3 o 4 días de la faena, el cansancio, el agotamiento, eso es lo fundamental, agotamiento, porque tú ya no rindes lo mismo, porque trabajar 12 hora, el día 11 tu ya encontrai hasta feo a tu compañero, ya lo mirai con mala manera, porque el encierro te produce eso.*

FF: *Ah si po, el semblante del viejo. todos los viejos andan irritables al día 10, pero siento que eso ya es propio de trabajar en faena y con turnos tan largos, pero claro podí andar estresado, pero no conjugo eso de andar estresado y tirar chuchas a tus compañeros, pero ahora pensando igual uno anda mecha corta cuando se está acabando el turno y responde pesado, me ha tocado pedir disculpa porque he estado en mal momento y he reaccionado mal*

4. Estrategias de afrontamientos

De acuerdo lo expuesto anteriormente se pudo identificar que existen diferentes factores tanto personales como laborales que provocan estrés en los y las trabajadoras de la construcción industrial con contrato por obra o faena, según las autoras Pérez Molina y Rodríguez Chinchilla citando a Lazarus y Folkman (1984) indican que *las estrategias de afrontamiento constituyen*



herramientas o recursos que el sujeto desarrolla para hacer frente a demandas específicas, externas o internas. Estos recursos pueden ser positivos al permitirles afrontar las demandas de forma adecuada, o negativos, y perjudicar su bienestar biopsicosocia (Pérez Molina & Rodríguez Chinchilla, 2011, pág. 5). Para este análisis consideraremos la escala la escala de Modos de Afrontamiento (Ways of Coping, WOC) de Folkman y Lazarus (1985).

4.1 Confrontación.

La confrontación ha sido una de las estrategias menos utilizadas en las y los trabajadores de la construcción industrial, esta estrategia habla del intento de solucionar directamente la situación que lo aqueja mediante la comunicación de los problemas.

FF: Por lo general, siempre trato de decir las cosas, aunque a veces no caiga bien, yo creo que la única opción a solucionar los problemas es la comunicación y también recibir acotaciones, si igual a veces uno se equivoca.

Podemos identificar como el trabajador reconoce que ha cometido un error y la manera que el cree correcta es comunicar su opinión aceptando una retroalimentación con la finalidad de solucionar el conflicto

4.2 Planificación.

Uno de los estresores identificados por los y las faeneras es que su trabajo tiene un tiempo limite, por lo que cada un año o dos quedan desempleados siendo esta una gran problemática debido a la inseguridad financiera



M: *no sabi si la empresa va a tener las lucas para pagarte a fin de mes, me ha pasado más de una vez, que uno llega a fin de mes y no te pagan*

RA: *me estreso mucho con la parte monetaria, porque uno se acostumbra a un estilo de vida y cuando ya sabes que se va a acabar la faena ya vienen todos los achaques.*

La estrategia de afrontamiento de estos casos ha sido la planificación que alude a pesar y desarrollar estrategias para la solución del problema en este caso económico

RA: *cuando ya sabes que se va a acabar la faena tienes que empezar a reacomodarte para enfocarte a lo nuevo que venga, entonces empiezo a planificarme, moverme para conseguir trabajo, pensar como seguir generando, porque tu no trabajas pero las cuentas siguen llegando, todo esto influye, por eso planificarte es lo mejor, empezar a cortar ciertas cosas, a apretarte el bolsillo, a acortar cierto viajes, cierta comodidades, ahorrar.*

4.3 Distanciamiento.

Sin lugar a duda el distanciamiento ha sido la estrategia de afrontamiento mas utilizada tanto por los faeneros y las faeneras. Según Lazaruz y Folkman esta categoría hace referencia a la regulación emocional del individuo. El Distanciamiento son los intentos de olvidar o apartarse del problema para no hacer frente a este

G: *te lo guardai no más, en ese sentido los faeneros somos bien cerrados, porque nos acostumbramos a ser duros o a mostrar dureza pa afuera, dureza emocional, pero igual nos afecta esas situaciones, me ha tocado ver compañeros llorando pa la navidad porque no pueden estar con sus familias*



A: *Soy muy intensa, cuando ya estoy mal, solo quiero estar sola, llego a bañarme, acostarme y era.*

D: *La verdad que me siento mal mal mal, me encierro yo mismo, trato de canalizar todo, respirar*

Podemos evidenciar de acuerdo a estas citas que los y las entrevistadas evitan el problema que le causan estrés y prefieren estar solos y no hablar con otros de sus emociones u problemas, guardándose para si el malestar.

Por otro como factor de distanciamiento podemos mencionar que el mismo trabajo es utilizado para evadir las problemáticas personales muchas veces provocadas por las condiciones laborales que quejan particularmente a las y los faeneros como es la jornada extraordinaria.

M: *acá me distraigo harto de mis problemas personales, lo que pasa es que yo tengo muchos problemas con el papa de mis guaguas, por trabajar tantos días seguidos entonces yo acá me concentro y no pienso en los problemas que tengo a fuera.*

Es importante mencionar que la música y la recreación forman parte importante de item, donde las y los trabajadores mencionan que escuchar música, ver una serie de televisión y hacer deporte hace que no piensen en lo que le genera estrés.

MQ: *Escuchar música y bailar, yo no puedo trabajar si no tengo mi música puesta, siento que boto todo mi enojo, o cuando estoy triste pongo música romántica corta vena que le dicen, como no converso mucho, la música me escucha*

H: *pa no sentirme tan estresado y olvidarme del estrés de la pega juego a la pelota, al Pin pon, para tener la mente ocupada*



RA: *En mi caso, soy una persona que no necesita una contención, no necesito un hombro, en la faena no, solo trato de tener mi mente ocupada, en mis ratos libres leer, ver algún programa para distraerme para no caer en esa incertidumbre.*

4.4 Autocontrol

Las y los trabajadores entrevistados han manifestado que mentalizar la finalidad por la que están trabajando para poder autorregular la sensación de estrés les facilita seguir con el trabajo y no renunciar a este.

D: *Yo tengo un mantra, que me enseñó mi esposa que eso me calma.*

FG: *Tratar que se pasen luego los días, respirar profundo y pensar que a la final igual lo estoy haciendo por tu familia, aunque no tengas hijos igual tengo hermana, sobrina y vivo con ellas y tengo que aportar en la casa, igual tengo responsabilidades*

Esto se condice con lo que Lazarus y Folkman nos indican como estrategia autocontrol que vendría siendo los esfuerzos para controlar los propios sentimientos ante agentes estresores.

4.5 Aceptación de responsabilidad

Esta categoría de estrategia de afrontamiento hace referencia al reconocimiento del papel que uno ocupó en el conflicto que desencadenó el problema y por siguiente el estrés.

FF: *Decir las cosas, así poom, argumentar y desahogarme, siempre comunicarme es lo mejor ... puedo reconocer cuando hago algo mal.*



Esta fue una de las estrategias menos utilizadas por las y los trabajadores de la construcción industrial, siendo solo un trabajador de los doce entrevistados que indico reconocer que a veces forma parte de los conflictos y hacerse cargo de este.

4.6 Escape o evitación.

En esta categoría de análisis que hace referencia a las estrategias de regulación emocional, donde se emplea un pensamiento irreal improductivo, que muchas veces se ven relacionadas a practicas negativas que afectan el bienestar biopsicosocial.

F: habían compañeros que decían que estaban estresados y estaban especialmente mal emocionalmente porque con su señora no estaban bien, no entro mucho en profundidad, entonces empezó a tomar y se curo, al otro día cuando le hicieron el alcotest este niño marco, entonces el quedo super mal, mas triste de lo que estaba, te despiden te pagan lo legal y los otros beneficios los perdió, y nos comentaba como iba a llegar a su casa y le iba a decir a la señora que lo iban a echar por curao, entonces eso vi harto, en varias ocasiones que echaban a los compañeros por consumo de alcohol.

RA: pero hay gente que se pasa pa la punta y cae en el trago, de repente llegan como piojo como se dice vulgarmente.

F: yo siento que igual el alcohol te permite salirte de la superficialidad y te permite hablar mas con tus compañeros, entonces entras en una parte mas intima, entonces acá que no hay nada, a mi igual me cuesta entrar en confianza para comunicarme, pero siento que eso me ayuda



D: *Siempre hay copete, casi todos los días, que vamos a tomarnos una cosita, que estamos estresados, me toco que un viejo subió curao y llevo un six pack a la zona de descanso, a mí no me pagan por andar sapeando peor lo encontré nada que ver, incluso le fui a decir al prevencionista, a mí me choco, porque era conductor, y cuando íbamos en el bus iba al lado mio y me pegaba codazos, no se po, entonces para mí fue como qué onda*

MD: *Conversar, reírme con mi compañera, eso, cuando generalmente tenía un día como bien pesado, denso, salimos a comer y ahí nos reímos, nos desahogamos, realmente me voy a tomar una michelada para relajarme.*

De acuerdo a las citas expuesta de los y las trabajadoras entrevistadas podemos evidenciar que en muchas ocasiones el alcohol ha estado presente como una estrategia de escape a los problemas, aun que este muchas veces tenga consecuencias laborales donde han llegado a ser desvinculados de sus trabajos por llegar a los excesos.

Por otra parte entrevistados manifestaron que no solo el alcohol sustancia prohibida en el campo laboral es utilizada, si no que también existe drogadicción y prostitución dentro del campamento de la faena.

G: *Eh si po, hay compañeros que andan mal genios después del día 10, bueno hay compañeros que igual consumen drogas durante la estadía del turno, yo creo que por lo mismo igual.. es un secreto a voces, todos lo sabemos pero nadie dice nada, y no son pocos yo diría que el 20 por ciento de mis compañeros se drogan para quitarse el estrés o el cansancio.*



D: Otras cosas que he visto, es que los compañeros se arrancan y se van donde las cariñosas po, bueno yo creo que eso se da en todas las faenas, hablan en el almuerzo y de esta cobra tanta plata esta en este lugar

4.7 Búsqueda de apoyo social.

Finalmente para cerrar la categoría de Estrategias de afrontamiento contra el estrés, se encuentra la subcategoría búsqueda de apoyo social, que como lo indica el nombre es la búsqueda de otra persona para encontrar ayuda, información, contención entre otras.

Como sabemos los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y o faena trabajan con turnos extraordinarios por lo que están obligados a compartir la mayoría de su tiempo incluyendo el descanso y el sueño con otros compañeros debido a que se comparten piezas, estos compañeros pasan a ser parte fundamental en la contención del o de la trabajadora.

H: he hecho buenas amistades y converso con ellos, les pido opiniones o intento desahogarme con ellos, ellos son mi contención y mi almohada con quien lloro

MB: Jugar a la pelota, no se, eso es botar tenciones, hay gimnasio, pero conversar con tus compañeros, tratar de salirte del círculo, finalmente los mismos compañeros son nuestros psicólogos

RA: Estando acá, para no caer en el círculo de estrés, a mi me sirve ser sociable, ser comunicativo, siempre estoy buscando a mis compañeros, eso te desconecta para no caer en el círculo de ansiedad, de tristeza de miedo.

5. Factores de mejora



Los factores de mejora es una categoría emergente dentro de los diferentes discursos de las y los trabajadores entrevistados. Estas mejoras están directamente relacionadas con proyecciones de satisfacción de las y los faeneros. Es importante tener en cuenta estas consideraciones debido como lo menciona Arboleda y Posada las y los trabajadores son el capital humano de la empresa, por consiguiente, cumplir sus necesidades se vuelve fundamental en el rendimiento y en la producción deseada.

5.1 Institucionales

5.1.1 Jornadas Laborales

En su mayoría los trabajadores señalan que uno de los aspectos a mejorar dentro de sus espacios de trabajo para poder enfrentar de mejor manera el estrés, es la reducción de la jornada laboral para darle mas espacio a la realización de otras actividades, asi como los tiempos de ocio

F: “Yo creo que bajaría la cantidad de hora de trabajo, entonces eso te permitiría hacer otra actividad, por ejemplo a mi me gusta ir al gimnasio y llego tan cansada, cuesta hacerse el animo, llego a las 9, en cenar son la 10 y de 10 a 11 es bañarte, hablar con tu familia, y ya hay que acostarse a dormir, entonces en ese tiempo uno podría hacer algo mas.”

G: “yo creo que hay que revisar el tema de las jornadas de trabajo porque esto yo creo que es lo que más produce estrés, me gustaría que pudieran darnos más tiempo libre, de ocio, para generar actividades distintas, para salir de lo que estoy pensando.”

Otro aspecto que señalan como relevante es el mejorar la relación con sus jefaturas ya que señalan a esta como un factor estresor dentro del cumplimiento de sus funciones



MD: *“Yo creo que el rol que cumplen los jefe. Yo creo que más que cualquier otra cosa, lo que a mí me estresa y la que nos estresa es la forma de ser de algunos de la Jefatura. yo veo bastante falencia en los tratos y en los rendimientos, exigen y exigen, de repente no están las condiciones como para poder rendir y te siguen exigiendo.”*

5.1.2 Salud mental

Si bien los trabajadores señalan en su mayoría tener conocimiento de la presencia de psicólogos y trabajadores sociales, muchos de ellos no sienten la confianza para poder hablar con ellos, además de no poder tenerlos permanentemente a disposición ya que se encuentran en las oficinas y no en terreno que es donde se realizan las labores de los sujetos entrevistados.

En esa línea, los entrevistados señalan que la presencia de psicólogos o terapeutas que estuviesen en constante contacto y disponibilidad con los trabajadores es un aspecto crucial para mejorar

FF: *“Yo creo que lo principal es que haya un terapeuta, pero real en la faena, yo creo que falta harta ayuda psicológica, yo creo que sería bueno que estuviera un psicólogo o una psicóloga en terreno, haciendo rondas, como un personaje más como el prevencionista, porque el prevencionista no es psicólogo, el capataz tampoco, hay contención que yo creo que te lo da la base del estudio”*

H: *Nos obligaría a tener un psicólogo en la faena, lo dejaría como reglamento y que cada cierto tiempo se le haga una evaluación al trabajador con el psicólogo, sea a largo o corto plazo la faena sería bueno eso, que alguien que realmente sepa, lleve la orientación al trabajador para que no le pase estas cosas*



Además de la función de los psicólogos, los trabajadores también mencionan la labor que puede cumplir la empresa en la preparación de aquellos que asumen roles de jefatura como los capataces, así como de los mismos trabajadores respecto de su salud mental

G: *Yo creo que es importante hacer una cosa con la línea de mando media, capataces, que generalmente como trabajadores que suben de cargo no más, que se enfoquen en la habilidades blandas porque no saben tratarnos. Porque en lo general está todo bien, hay harta seguridad, si no están las condiciones no subimos, la seguridad emocional es un tema relevante.*

MB: *Es que la empresa debería involucrarse más en términos de hacer más charlas, más preparación, para la gente, debería, pero no se hace, no está dentro de ni un programa.*

5.1.3 Recreación

Finalmente un aspecto a mejorar dentro de la empresa para los y las trabajadoras de la construcción industrial con contrato por obra y faena con turnos extraordinarios es la recreación, el campamento se vuelve el segundo hogar donde pasan la mitad de sus vidas, según los estudios más actualizados, el ocio forma parte importante para el desarrollo y el descanso humano por lo tanto las y los trabajadores solicitan tener otros tipos de entretenimientos y recreaciones, que no requieran un mayor desgaste físico extra.

A: *Y el tema de recreación, una vez al mes juntarse, hacer una convivencia.*

D: *Mira más cosas recreativas en el sentido, una biblioteca, cosas que los viejos puedan llevárselas a las piezas, algo para pintar lápices, acuarelas, a los que le gusta la música*



algunos pendrive, todo con devuelta, o hacer cosas más culturales, porque siempre solo hay canchas, pero no todos juegan a la pelota y se encierran



IX Conclusiones

La presente investigación buscaba responder la pregunta ¿De qué manera gestionan el estrés los y las trabajadoras de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios que residen en la Región Metropolitana y del Biobío? Para lo anterior se formularon una serie de objetivos específicos los cuales nos ayudaron a dar luces de la pregunta en cuestión.

En primer lugar abordaremos el objetivo específico que pretendía caracterizar a los y las trabajadoras de la construcción industrial con contrato de obra o faena con turnos extraordinarios que residen en la región metropolitana y del Biobío, en este aspecto pudimos identificar que las y los sujetos protagonistas de nuestra investigación son en su mayoría varones con hijos por lo que resulto complejo encontrar participantes que fuesen mayores de 36 años y que no lo tuviesen, por otra parte en el caso de las mujeres la mayor parte de las posibles entrevistadas eran mujeres solteras, jóvenes y sin hijos. De las entrevistas, así como del trabajo previo a estas que se realizó, podemos concluir que las motivaciones para la elección de trabajar en este tipo de régimen esta altamente influenciado por factores económicos, ya que según señalaron tanto hombres como mujeres, este tipo de labor les brinda estabilidad económica tanto para ellos como para sus familias.

Lo anteriormente señalado va de la mano con otra característica fundamental del trabajo en faena, nos referimos al sistema de turnos, el cual en el total de los casos se trato de turnos de 14 días de trabajo por 14 días de descanso, los días de descanso incluyen el trayecto del trabajo a sus lugares de residencia. Esta característica es vista como positiva y negativa en términos familiares, respecto de esto ahondaremos mas adelante.



Los días que el trabajador debe permanecer en la faena están marcados por jornadas de trabajo extenuantes que se prolongan más allá de los límites legales por condiciones adversas tanto climáticas como geográficas, a su vez los entrevistados señalan que otra de los aspectos relevantes sobre su trabajo son los espacios donde deben habitar, los cuales son compartidos con grupos de compañeros y jefaturas.

En relación a las características laborales, algo que refieren como positivo los entrevistados es la posibilidad de generar niveles de expertiz respecto de sus labores, y de la misma forma ascender tanto dentro de sus mismos puestos laborales o rubro en general como socialmente, podemos observar que esto entrega un sentimiento de reafirmación de ellos como trabajadores.

Por último, la identidad que los trabajadores reconocen en torno al “*ser faenero*” es fundamental en la permanencia de estos en la labor que ejercen, la mayoría de los entrevistados que llevan más tiempo trabajando en este rubro señalan sentirse actores fundamentales del progreso del país, ya que reconocen su trabajo como vital para la economía de este.

Otro de los objetivos específicos que indagamos en la presente es el identificar los factores que generan estrés en los y las trabajadoras de la construcción industrial con contrato de obra o faena con turnos extraordinarios que residen en la región metropolitana y del Biobío, en atención a dicho punto identificamos 3 subcategorías que nos permiten ordenar de mejor forma los factores estresores que enfrentan los trabajadores.

Partiremos por los factores de estrés personal, este aspecto está caracterizado por la lejanía con sus familias que deben enfrentar las y los trabajadores al iniciar sus turnos en faena, la mayoría de las y los entrevistados señalan que existía lo que ellos mismos reconocen como doble presencia,



es decir estar preocupado de su hogar mientras realizan sus labores y/o se encuentran en sus lugares de trabajo. Esta distancia de su familia acompañada de los extensos horarios de trabajo, las condiciones adversas propias del mismo generan que la comunicación con sus familias se vea dificultada lo cual genera tensiones no solo en el propio trabajador, sino que también en sus familias. Dichos problemas de comunicación o presencia se ven agudizados cuando las familias enfrentan conflictos y el trabajador no tiene la posibilidad de estar presente para ayudar a resolverlos, todo esto genera preocupación, frustración e impotencia en la y el trabajador.

Por otra parte, nos encontramos con los factores de estrés laborales los cuales son bastante numerosos, algunos de los mas repetidos por parte de los trabajadores son en primer lugar la relación que estos tienen con sus jefaturas, relación que ellos refieren como tensa, ya que son exigidos más allá de sus capacidades lo que genera sentimientos de estrés al no poder cumplir con las exigencias del trabajo, dicha realidad es necesario entenderla en el contexto de un rubro que tiene mucha rotación de personal, donde los trabajadores se sienten desechables por parte de las empresas.

Otro factor fundamental es la carga horario, así como el sistema de turnos que poseen los trabajadores, la mayoría de los entrevistados señala que si bien sus contratos estipulan una cierta cantidad de horas de trabajo en la mayoría de los casos esto no es respetado por la empresa teniendo que trabajar horas extras, además de esto la jornada laboral no incluye los tiempos de traslado que en ocasiones son de mas de una hora dejando poco o en algunos casos ninguna posibilidad para la recreación, tiempo libre y descanso de los trabajadores, todos los entrevistados manifestaron que en los últimos días del turno la sensación de cansancio es casi insostenible lo cual genera más estrés.



Para concluir los factores estresores que enfrentan las trabajadoras de faenas de la construcción industrial nos encontramos con un punto no menos importante, nos referimos al aspecto del género que deben enfrentar las mujeres que trabajan en dicho rubro, para entender este punto debemos contextualizar que la cultura faenera es altamente masculinizada, siendo integradas las mujeres en este tipo de labores hace no más de 20 años (Comisión Chilena del cobre, 2021), por lo que, la mayoría de las entrevistadas señala que han debido enfrentar conductas sexistas tanto por parte de sus compañeros como de las empresas. Algunas de las entrevistadas señalaban incluso sentir miedo de trabajar rodeada de solo hombres, mientras que otras referían comportamientos indebidos de parte de sus compañeros varones. Por parte de las empresas se podía observar que existía una especie de discriminación positiva en torno a las mujeres, esto como política de integración. Las mujeres que trabajan en faenas y tienen hijos y/o familia deben enfrentar también el juicio y estrés que provoca el poco apoyo que reciben de sus parejas, señalando incluso que el trabajo resulta un escape de su situación familiar.

Es importante mencionar que los factores estresores que ya mencionamos se presentan en los trabajadores de distinta forma, por una parte, tenemos la sintomatología y por otra la reactividad emocional, en el caso de la sintomatología podemos observar que los trabajadores presentan respuestas físicas ante el estrés como, por ejemplo, caída de pelo, dolores de cabeza, presión en el pecho, y malestares varios. En el caso de la reactividad emocional nos encontramos con brotes de ira, miedo, agresividad, irritabilidad, entre otros.

El último objetivo específico obedece a la necesidad de identificar las estrategias de afrontamiento que emplean los y las trabajadoras de la construcción industrial con contrato de obra y faena con



turnos extraordinarios que residen en la región metropolitana y del Biobío, en este caso reconocimos dos grandes subcategorías, por una parte nos encontramos con las estrategias de solución de problemas y por otra parte tenemos las estrategias de regulación emocional, en el caso de las mencionadas en primer lugar entendemos a estas como aquellas directamente a dirigidas a manejar la raíz de lo que le causa el problema, dentro de este tipo de estrategias encontramos la confrontación y la planificación, siendo estos los menos utilizados por parte de los trabajadores, es importante señalar que solo uno de los entrevistados menciona poder comunicar sus problemas con finalidad de poder solucionarlos, en cuanto a la estrategia de afrontamiento de planificación, nos encontramos con la misma situación, solo uno de los trabajadores menciona que planifica sus finanzas cuando la faena esta por dar termino siendo un problema que aqueja a todos por igual.

En cuanto a las estrategias de regulación emocional son las más usadas por las y los entrevistados, y estas refieren a aquellas que buscan mitigar los efectos del estrés mas no solucionarlo de manera profunda, es decir son respuestas emocionales ante los factores estresores. En este caso podemos encontrar el distanciamiento, el autocontrol, la aceptación de responsabilidad, escape/evitación y búsqueda de apoyo social, en las cuales ahondaremos a continuación.

Sin lugar a duda una de las estrategias de regulación emocional mas utilizadas por las y los trabajadores en cuestión es el distanciamiento, cuando estos evalúan una situación como estresante o sienten estrés, ellos se distancian de estos, se alejan de los compañeros, de la jefatura, salen a caminar o simplemente solo se llegan a acostar y dormir, evitando confrontar lo que le causa el estrés. Esto de igual forma lo podemos relacionar con la cultura de ser faenero,



como ya se menciono con anterioridad, la cultura organizacional es más bien sexista y machista, por lo que hablar de los problemas o demostrar algún tipo de emoción que no sea aceptada socialmente por los compañeros se evita y guarda.

Si bien las estrategias de afrontamiento son las respuesta que desarrolla la o el trabajador para hacer frente a situaciones estresantes muchas veces estas no tienen un carácter positivo para sus vidas, se identifico que casi todas y todos los entrevistados utilizan como estrategia de regulación emocional el escape o la evitación, vivenciando conductas de alto riesgos como es el uso de drogas, en algunas ocasiones la prostitución y en mayor medida el uso de alcohol. Las y los entrevistados nos mencionaron que existen protocolos que prohíben el consumo de estupefacientes y se realizan constantemente test para evitar la ingesta de igual forma se arriesgan indicando que esta es una forma de escape del estrés que les provoca estar trabajando en faena por 14 días seguidos.

Junto con la estrategia mencionada recientemente la búsqueda de apoyo social entre sus compañeros se ha vuelto fundamental, estos indicaron que la contención que encuentran en sus compañeros y compañeras, se vuelve vital para poder seguir trabajando y aliviar sus malestares, una característica importante de estas interacciones sociales es el humor, en la totalidad de las y los trabajadores hicieron mención que reírse con sus colegas mejora un 80 por ciento de la estadía en la faena.

Finalmente para dar respuesta a la pregunta de investigación es necesario considerar que el rubro de la construcción industrial posee características particulares que lo transforman en un rico fenómeno de estudio para la psicología del trabajo, a lo largo de esta investigación hemos podido visualizar que dichos sujetos enfrentan condiciones de estrés que son propias de sus labores por lo que las formas en que ellos enfrentan y gestionan el estrés también obedece a dichas



condiciones particulares. El estar lejos de sus familias y redes de apoyo propicia que deban generar un repertorio de estrategias de afrontamiento al estrés distinta a la que utilizaría un trabajador que retorna diariamente a su casa y posee un régimen de trabajo de 45 horas semanales. Algunas de dichas características particulares son que una de las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los sujetos son el escape y la evitación, los cuales se ven caracterizados por el uso indebido de drogas lícitas e ilícitas poniendo muchas veces en riesgo su vida y la de sus compañeros, además de esta pudimos observar que la búsqueda de apoyo social es crucial al momento de enfrentar el estrés para estos trabajadores, esto se explica ya que al encontrarse fuera de su hogar y lejos de sus afectos y/o redes de apoyo suplen dicha ausencia con sus compañeros de trabajo.

Más allá de las estrategias ya empleadas por los trabajadores, algo que resulta importante de considerar son los propios imaginarios en torno a la forma de manejar el estrés que poseen los sujetos protagonistas de la presente investigación, en su mayoría estos señalan que desearían que las empresas tomen un rol más activo en prevenir el estrés, así como de ayudar a mitigar los efectos de este mismo entregando apoyo psicológico, capacitando al personal que ejerce jefaturas y a los mismos trabajadores en torno a los riesgos psicosociales de su trabajo.

Otro aspecto de mejora institucional que debe considerarse es la reducción de la carga horaria, además de la modificación de los turnos ya que según señalan los entrevistados estos son demasiado extensos y agotadores, por lo que generan de manera casi inevitable estrés.

En lo que compete a su propia agencia los trabajos señalan que se podrían utilizar de mejor manera las pocas herramientas que le entrega la empresa, como son las charlas preventivas, las pausas activas y la utilización del servicio entregado por los psicólogos organizacionales.



Finalmente, este estudio abre puertas a futuras investigaciones y acciones al campo de la psicología, se deben realizar mejoras y nuevas normas tanto a nivel institucional y gubernamental para mejorar la salud mental y la calidad de vida de las y los trabajadores tanto en los campamentos donde habitan la mitad de sus vidas y en sus hogares.



X. Referencias

- Arboleda-Posada, G., y Cardona-Jiménez, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y políticas de Salud*, 17(35), 222-234. <http://www.scielo.org.co/pdf/rgps/v17n35/1657-7027-rgps-17-35-222.pdf>
- Alonso, C., y Hernández, E. (2022). El manejo del estrés y las estrategias de afrontamiento en situaciones de crisis, emergencias y/o traumáticas en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: una revisión sistemática. [Tesis de Pregrado, Universidad de La Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/29226/EI%20manejo%20del%20estres%20y%20las%20estrategias%20de%20afrontamiento%20en%20situaciones%20de%20crisis%2C%20emergencias%20y%20traumaticas%20en%20las%20Fuerzas%20y%20Cuerpos%20de%20Seguridad%20una%20revisi%20n%20sistemica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arnold, J., y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo*. Pearson Educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1298/1/Arnold-%20Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo.pdf>
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción laboral. Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>



Bedoya, M., Medina, Y., y Márquez, C. (2020). Análisis de la carga de trabajo del grupo de vigilancia estación de policía Tunja (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/10303/2/TE.RLA_BedoyaMichael-MedinaYeison-M%C3%A1rquezCarlos_2020

Cardemil, M. (2023, 04 de abril). Impactos socioeconómicos de la minería en Chile. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Serie Informes N° 04-23*.
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34140/1/Informe_N_04_23_Impactos_socioeconomicos_de_la_mineria_en_Chile.pdf

Chang Yui, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1

Comisión Chilena del cobre. (2021). Representación y caracterización de la mujer en el sector minero en Chile. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.cochilco.cl/Listado%20Temtico/2021%2012%2023%20Estudio%20g%C3%A9nero%20y%20miner%C3%ADa_trabajando%20VRJ_final.pdf Decreto con Fuerza de Ley N°1 del año 2003. (2023, 23 de abril). Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Dirección del Trabajo. (2019). Encuesta Nacional de Calidad de Vida Laboral.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf



Felipe, E., y León, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. *International Journal of psychology and psychological therapy*, 10(2), 245-257. <https://www.redalyc.org/pdf/560/56017095004.pdf>

Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación (6ta Edic). DF, México. McGraw Hill

Instituto de Salud Pública. (2021). GUÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO:

JUSTICIA ORGANIZACIONAL. <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/07/GuiaRiesgosPsicosocialesJusticiaOrganizacional01-02072021B.pdf>

Moncayo, T. (2015). Satisfacción laboral y su incidencia en la relación con el nivel de productividad y eficiencia en las empresas ecuatorianas. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (Tesis de Pregrado). <http://201.159.223.180/bitstream/3317/4174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-196.pdf>

Nastri, S. (s.f). Servicio de Psiquiatría, Hospital Alemán. Estrés laboral ¿Por qué se produce?. <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>

Observatorio de Riesgos Psicosociales. (s.f). Qué es un riesgo psicosocial. <https://observatorioriesgospsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial/#:~:text=El%20comit%C3%A9%20mixto%20OIT%20OMS,situaci%C3%B3n%20personal%20fuera%20del%20trabajo.>

Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (2019). INFORME DEL COMITÉ MIXTO DE LA OIT/OMS SOBRE MEDICINA DEL TRABAJO



FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención.

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Pérez Molina, M., & Rodríguez Chinchilla, N. (2011). Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para. Costa Rica: Universidad Católica de Costa Rica.

Raffo, E., Guevara, L., y Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79.

https://sisbib.unmsm.edu.pe/BIBvIRTUAL/Publicaciones/indata/v16_n1/pdf/a08v16n1.pdf

f

Real Academia Española. (2022). Estrés. <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>

Rodríguez, R., y De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 72-88. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>

Rivas Huaman, G. (2022). La Motivación Intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06-LIMA. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1).

<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/150/3>

42

Segurado, A., y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).

<https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/26765/Psicothema.2002.1?sequence=1>



Solano, Á. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo: sus implicaciones y el rol de la psicología laboral. *Humanitas: Revista de Investigación*, 10(10), 201-214.

Saborío, L., y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>

Terán Ruelas, J. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELAS_JUA_TRA.pdf

corresponde a aquel momento en el que “los datos se vuelven repetitivos o redundantes y los nuevos análisis confirman lo que se ha fundamentado” (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 433).

Valles, M. (1999). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*

Vázquez, C., Crespo, M., y Ring, J. (s.f). Estrategias de Afrontamiento. https://www.psicosocial.net/historico/index.php?option=com_docman&view=download&alias=94-estrategias-de-afrontamiento&category_slug=trauma-duelo-y-culpa&Itemid=100225



ANEXO 1: GUIÓN DE ENTREVISTA

Fecha: ___/___/___

Nombre:

Fecha de nacimiento:

Sexo:

Lugar de residencia:

Lugar de trabajo:

Obra/ Faena

Empresa:

Cargo:

Estado civil

Hijos:

Objetivo	Preguntas
Caracterizar a los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra o faena con turnos extraordinarios que residen en la región metropolitana y del Biobío	Identificación del entrevistado/a 1 ¿Qué significa para usted ser faenero de la construcción industrial? 2 ¿Desde cuándo usted trabaja en este rubro? 3 ¿siempre ha trabajado lejos/cerca de su casa? 4 ¿cuánto dura su turno? 5 ¿cuántas horas al día trabaja? 6 ¿Como se divide su día en relación a, horarios de trabajo, descanso, alimentación y ocio? 7 ¿Como es su zona de descanso?
Identificar los factores causantes de estrés en los trabajadores de la	1 ¿le gusta su trabajo? ¿que es lo que no le gusta?



<p>construcción industrial con contrato de obra o faena con turnos extraordinarios que residen en la región metropolitana y del Biobío</p>	<p>2 ¿le gustaría trabajar en otro rubro? 3 ¿cambiaría el lugar de trabajo? 4 ¿Como es la relación con sus jefes? 5 ¿Cómo es la relación con sus compañeros? 6 ¿Como es la relación con la empresa? 7 ¿En relación en el trabajo como te ves en 5 y 10 años? 8 ¿Qué es el estrés para usted? ¿podría definirlo con sus propias palabras? 9 ¿Cuáles cree usted que son los principales compromisos laborales y personales que le generan estrés? 10 ¿Cómo influyen los turnos extraordinarios en el nivel de estrés y en su vida en general? 11 estar lejos de su familia, ¿es un problema? ¿Por qué? 12 ¿Ha tenido alguno de estos sentimientos en la faena? Ira, enojo, tristeza, preocupación, miedo ¿En qué momento? ¿qué tan seguido? 13 cuando siente esto? ¿qué hace?</p>
<p>Describir las formas en que los trabajadores de la construcción industrial con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios que residen en la Región Metropolitana y del Biobío gestionan el estrés</p>	<p>1 ¿Qué hace cuando se siente bien emocionalmente? ¿Y que hace cuando se siente mal? 2 ¿A quién acude? 3 ¿Siente ud que la empresa le brinda apoyo en caso de tener algún malestar no físico? 4 ¿Conversa sus problemas? ¿con quién? 5 ¿Ha visto usted en sus compañeros conductas que puedan ser representativas de estrés laboral? ¿Qué ha hecho en esas situaciones?</p>



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, RUT _____ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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

Santiago, a _____ de _____ de 2023

Firma Participantes

Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo [REDACTED], RUT [REDACTED] declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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 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.

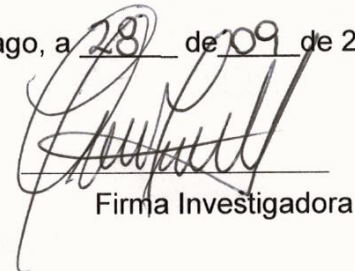
Por lo tanto, como participante, acepto la invitación en forma libre y voluntaria, y declaro estar informado de que los resultados de esta investigación tendrán como producto una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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



Firma Participantes



Santiago, a 28 de 09 de 2023



Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo  RUT  declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.


La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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.

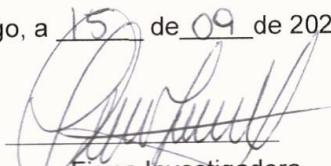
Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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

Santiago, a 15 de 09 de 2023


Firma Participantes


Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo [REDACTED], RUT [REDACTED] declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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.

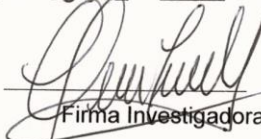
Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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


Firma Participantes

Santiago, a 03 de 10 de 2023


Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, RUT _____ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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.

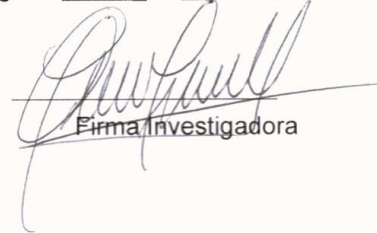
Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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




Firma Participantes

Santiago, a 10 de 11 de 2023


Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo  RUT  declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **"Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío"**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

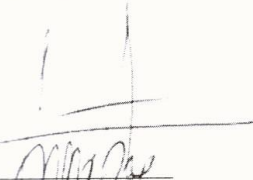
Declaro que se me ha informado ampliamente sobre los posibles beneficios, riesgos y molestias derivados de mi participación en el estudio, y que se me ha asegurado que la información que entregue estará protegida por el anonimato y la confidencialidad.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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


Firma Participantes

Santiago, a 04 de 10 de 2023


Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, RUT _____ declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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.

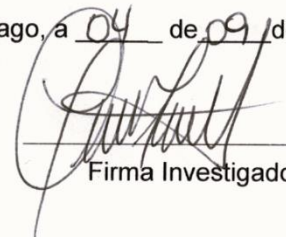
Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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




Firma Participantes

Santiago, a 04 de 09 de 2023


Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo  RUT  declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

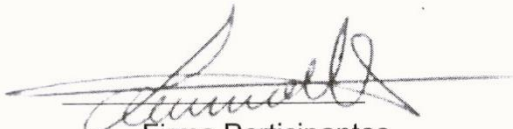
La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, se han comprometido a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que les plantee acerca de los procedimientos que se llevarán a cabo, riesgos, beneficios o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.


Asimismo, la entrevistadora 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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

Santiago, a 18 de 09 de 2023


Firma Participantes


Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo [REDACTED], RUT [REDACTED], declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre "Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío", consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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.

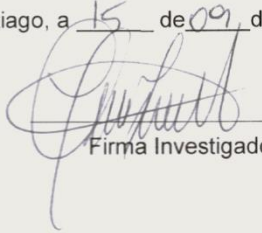
Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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

Santiago, a 15 de 09 de 2023


Firma Participantes


Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, [REDACTED], RUT [REDACTED] declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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



Firma Participantes

Santiago, a 03 de 11 de 2023



Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo [REDACTED], RUT [REDACTED] declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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.

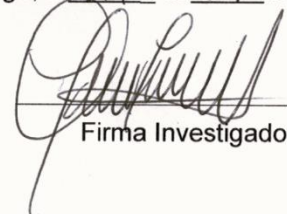
Asimismo, la entrevistadora me ha dado seguridad de que no se me identificará en ninguna oportunidad en el estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. En caso de que el producto de este trabajo se requiera mostrar al público externo (publicaciones, congresos 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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

Santiago, a 24 de 09 de 2023


Firma Participantes


Firma Investigadora



ANEXO 2: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo [REDACTED], RUT [REDACTED] declaro que se me ha explicado que mi participación en el estudio sobre **“Gestión del estrés en trabajadores de la construcción industrial, con contrato de obra y faena con turnos extraordinarios de la región metropolitana y del Biobío”**, consistirá en responder una entrevista que pretende aportar al conocimiento, comprendiendo que mi participación es una valiosa contribución.

Acepto la solicitud de que la entrevista sea grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis, a los cuales podrá tener acceso parte del equipo docente de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que guía la investigación.

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.

La Investigadora Responsable del estudio, Gisselle Tarifeño, 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 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 una tesina para optar al grado de licenciada en Psicología.

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

Firma Participantes

Santiago, a 17 de 09 de 2023

Firma Investigadora



ANEXO 3: MATRIZ DE VACIADO

Categoría	Dimensiones	Subdimensiones	Citas
Caracterización del sujeto	Identidad		<p>FF: <i>Pertenecer a un conjunto de varios especialistas que vamos atacando varias asentamientos, es como ser especialista de la construcción.</i></p> <p>FG: <i>Es un cargo importante porque hay harta complicaciones anexo a uno hay maquinaria, podría resumirlo como responsabilidad... igual a una como mujer hay una valoración extra de que una es faenera</i></p> <p>G: <i>Bueno para mi ser faenero de la construcción industrial es un trabajo bien particular, que nos permite conocer bastante realizar diferentes tipos de trabajo en minería, básicamente es importante, además porque estamos haciendo un aporte importante a la economía del país</i></p>



M: *Para mi ser faenera significa trabajar en turno, hay una recompensa en plata, además a mi me ayuda mucho por mis hijos.*

MB: *Chuta, la verdad ha sido importante trabajar en faena, porque mi trabajo me ha permitido conocer prácticamente todo Chile e incluso salir al extranjero, eso es pa mi característico de nuestra pega, aparte de lograr logros económicos y estabilidad, pero pagando un costo que estar lejos de la familia y de los hijos, perderte cosas importante por estar en la faena, los cumpleaños, a veces las navidades, cuestiones que son dolorosas, que al final la vas asumiendo y entendiendo cuando pasan los años.*

RA: *ser faenero para mi es ser parte de un proceso de la industrialización del estado, aparte de aportar una cierta ayuda a la comunidad, porque se abren muchos puestos de trabajo, descartando los conflictos que hayan con las comunidades aledañas a la minera o faena*



			<p>R: <i>ser partícipe de la producción del país, eso en pocas palabras, eso yo creo que siente la mayoría de los faeneros.</i></p>
	<p>Características laborales</p>		<p>A: <i>Mira mi turno es 14 por 14 y se supone que son doce horas pero igual es mas, el trayecto que tienes que tomar desayuno, el trayecto de llegar al lugar de trabajo, entonces en eso es como 2 horas mas</i></p> <p>D: <i>Es una pieza compartida, es complicado, porque no todos tenemos las mismas costumbres, o a veces quiero conversar cosas privadas con mi familia y tengo que salir, no hay privacidad.</i></p> <p>FF: <i>Mi turno es de 14 x 14, 14 días de trabajo y 14 días de descanso y tenemos turno de 12 horas, pero relativamente no son 12, marcando, ósea yo me levanto a las 5 de la mañana y llego a las 9 de la noche</i></p>



			<p>F: <i>Es un campamento, que compro la empresa, es una casa arriba somos ochos personas dos por pieza y un baño, hay que turnarse para usarlo, es horrible el tener que turnarse, las mañanas son un caos</i></p> <p>H: <i>Ahora en la pega que estoy, es un turno 14x14 llevo 1 año 7 meses, se supone que por la jornada que tenemos no podemos hacer turnos extras pero la especialidad, que tengo yo, el cargo, igual trabajo más de 12 horas continuas, pero al final terminai trabajando más, por decir ayer salí a las 6 de la mañana y llegue a las 10 de la noche, hay cosas puntuales que son de corrido</i></p>
Satisfacción/insatisfacción	motivación		<p>A: <i>Igual el tema del sueldo no hay comparación, por algo igual estoy en este rubro.</i></p> <p>F: <i>igual esta pega te permite estabilidad económica que en la ciudad no puedes acceder.</i></p>



D: *hay una recompensa, porque igual después estoy 14 días, solo para ellas, para la familia y uno aprovecha al máximo, yo a esos días le saco el jugo, son como 5 días en uno*

G: *Bueno lo que me gusta, es que tengo un acceso a una renta que es sobre el promedio y sobre todo de los trabajadores de la “constru”, además tenemos la posibilidad de la jornada que a pesar de que es extensa y cansadora tenemos la posibilidad la mitad del mes de estar con la familia y dedicarle tiempo a eso, que pa mi es relevante también, pa aportar en la casa*

H: *¿Ser faenero? No sé, lo hago más por una necesidad porque los sueldos son buenos, en comparación de trabajar en la zona donde vivo y eso*

MD: *Es la parte económica, igual la parte industrial minera, está bien remunerado, es satisfactorio. igual el tema de la de la salud también es buena,*



			<p><i>lo que es el seguro medico, nosotros no pagamos nada y tenemos un seguro de vida y salud buenísimo, como profe tenia que pagarlo yo y era regular.</i></p>
Estrés	Factores estresores	Personales	<p><i>A: Por ejemplo cuando uno de mis niños no me contesta el teléfono y es tarde en el caso de Joaquín, que le pueda pasar algo, la preocupación</i></p> <p><i>A: Siempre va ser un problema estar lejos de la familia, en mi caso mis niños son mi contención, entonces igual de repente es mas sacrificado, pero no hay comparación en dormir al lado de tus hijos</i></p> <p><i>D: Es difícil porque mi núcleo familiar es lo más importante, y que yo no esté presente para ellas me afecta y nos afecta, estar lejos de mi familia es un problema porque tengo hijas chicas, por</i></p>



ejemplo ayer me toco subir y mi hija de 4 años quedo llorando porque no quiere que el papa se fuera, eso me agobia, me estresa

FF: *los turnos extraordinario influyen mucho porque a veces el hijo o el papa no está en ocasiones que si debería estar, en general por temas de lucas y tener otro alcance, te perdí fecha importante que generan una distancia, entonces mi hijo grande sabe que el papa no esta y eso que sabe que somos separados, pero nunca han visto la separación de lleno porque yo nunca estaba en la casa por trabajar fuera*

F: *si bien hay mucho trabajo que te empieza a afectar mentalmente esto de la doble presencia o si pasan cosa en tu casa y estando lejos de tu casa uno no puede resolver, a veces ocurren x situaciones que quedai como chuta a tras mano, además uno no puede estar pidiendo permiso casa vez que pasa algo entonces como ahí tienes como decir que problema es mas grave para*



poder permiso y poder bajar. Entonces eso es el estrés para mi, agotamiento por carga de trabajo.

FG: *Yo soy muy perfeccionista, porque me gusta que vaya todo muy derecho y cuando veo que se me está yendo para el lado yo me estreso, me gusta que todo sea muy a mi pinta y cuando veo que algo se me sale de las manos me estreso mucho*

FG: *Yo siempre ando estresada y priorizo mi descanso, entonces yo cuando estoy en faena no sé nada de mi familia, yo solo quiero que sea luego el día siguiente para que pasen los días, cuando ando de buen humor de repente los llamo, pero muy rara vez.*

G: *Igual es un tema, porque no estoy nunca, entonces muchas veces, se genera un desapego de los hijos hacia nosotros los papas, porque no estamos haciendo presencia todo el tiempo.*

H: *Mmm, personales yo creo que el estar lejos de la casa, pero más allá del tiempo, es no poder*



hacer nada cuando pasa algo en la casa y tu estas en faena, el tiempo de reacción que tiene el dueño de hogar hacia la casa cuando estas muy lejos, eso yo creo que es lo más frustrante para el trabajador no poder actuar en el momento que debería. Entonces se mezcla lo laboral con lo personal al ser faenero

MQ: *Mucho señorita, soy mamá de 4 hijos, entonces no verlos por 2 semanas, es muy difícil para mi, porque pienso en ellos todo el día, en si habrán comido, si hicieron las tareas, si estarán enfermos, si lo llevaron al colegio, si mi esposo ha sido bueno con ellos, son muchas cosas para mi, pero estar acá es mejor por que yo a fin de mes le tengo mi platita para comprar sus colaciones y gracias a eso tenemos un lugar donde vivir, es cansador, pero ya me acostumbrare hago todo esto por mis hijos, lo bueno es que después estos dos semanas seguidas con ellos, es como tener vacaciones y a ellos le gustan, en eso pienso cuando me siento mal, solo en ellos*



MB: *quizás es una ansiedad más que estrés, días previos a irse, porque uno está en su casa antes de, uno esta tres días antes de irte a la faena mentalizando que tiene que irte, en la casa te cambia todo, en la casa tu pasas a ser prácticamente una visita, es un tema complicado.*

MB: *, pero en general no tanto, es más el tema de cuando te vas a ir y claro no viste a tu hijo, no estuviste pa su cumpleaños, que se yo, eso genera una suerte de estrés*

R: *Demasiado a mi hija no la puedo ver casi nunca, imagínate que ahora el 27 está de cumpleaños y se lo voy a celebrar el próximo mes, porque ya no ahora subo y no la voy a ver más, no sé en qué momento paso de los 8 a los 15.*

D: *Para mí el estrés es cuando de repente estas descansando ya en la cama y te pones a pensar que está pasando en la casa y eso me estresa, no*



	<p><i>sé si me entiende, es tener la doble presencia, eso me estresa.</i></p>
Laborales	<p>MB: <i>el estrés no es una cuestión, es que, puede ser algo muy puntual que tienes que hacer como una parada de planta, o un trabajo de ese tipo, ahí se produce un estrés, ... Además, el viaje, es cansador y estresante porque es peligroso porque hay accidentes de trayecto, hay compañeros que han muerto, entonces uno se pone nervioso y claro hay un estrés ahí</i></p> <p>A: <i>Y con el tema con los jefes, a veces te piden hacer muchas cosas al mismo tiempo, entonces es como, pucha que hago primero y tienes que rendir eso me estresa, cuando me pidan muchas cosas</i></p> <p>A: <i>la otra vez, miedo de que íbamos a quedar sin trabajo, tuvimos que para la faena por condiciones climáticas, y habían muchos rumores de que íbamos a quedar sin trabajo</i></p>



A: *yo tuve un jefe que era muy exigente, entonces si tu no cumplías una meta o una orden que el daba, cagabai, iba y te hablaba feo y entonces era como, no sé, es que igual hay días en que andas mas sensible que otros y eso te afecta.*

D: *Me estreso yo, cuando yo no puedo responder a tiempo en el trabajo, la verdad, es que me estresa mucho eso, cuando me exigen me preguntan y yo no puedo responder.*

FF: *El estrés, uf, es cuando te entregan una planilla y el jefe no tiene idea que las condiciones de terreno no son como ellos creen, o que saben, pero te pasan la pelota a ti para evitarse ellos el descontento, entonces que hacen? Pasarle la pega al subalterno que viene siendo uno y ahí llega el punto de estrés que uno tiene que decidir qué haces, o tomar una buena o mala decisión que*



puede costar alto, y tienes mucha gente a otras, siendo que solo tienes un jefe

FF: *El estrés es saber que hay que tomar decisiones que no son parte de uno, eso me provoca mucho estrés*

F: *y al 10 días, puta ya estas cansadísimo, estamos agotados, ocurren mas accidentes a partir de ese día, además empieza lo que es la doble presencia como le decimos nosotros, porque falta poco para que empiecen nuestro descanso entonces vamos pensando que haremos, hay accidentes,*

F: *El estrés es cuando hay mucha carga en el trabajo*



FG: *No me llevo bien con ellos, es que la verdad es que no me gusta la empresa, por una mala experiencia con los jefes de prevención, estábamos saliendo de pandemia y a mí me dolía mucho la cabeza, pero yo creo que solo era por estrés porque siempre tengo mucho trabajo y le dije a un prevencionista que por favor me podría hacer un antígeno porque me sentía muy mal y justo estaba atrás el jefe de ellos, este caballero que te hablo y solo me dijo que dejara de webear que era un cacho.*

FG: *Igual es complejo porque uno se levanta a las 5 5:30n y el día es muy largo, entonces yo llego y me acuesto al tiro y no tengo más vida realmente, siento que los horarios son muy largos, aun que nos cambien a horario de invierno, los turnos siempre son muy largos*



FG: *Al séptimo día en adelante yo ya no quiero más con la vida, al séptimo día no quieres nada, uno ya no se quiere ni levantar*

G: *Lo que no me gusta de trabajar y me provoca estrés en la faena en general, es el trato que tienen algunas personas que tienen las jefaturas, porque son un poco prepotente con nosotros los trabajadores.*

G: *tiene que ver con que tienes que ser sumiso en el trabajo si no te despiden, los tiempos de, ósea es un trabajo que no puedes tener proyección de trabajo extensa porque si no haces las cosas como la otra persona quiere o esperaría que hagas, incluso te hacen pasar por alto algunos protocolos de seguridad te despiden, de hecho, hay una rotación de compañeros muy grande en la obra por esto mismo.*



G: *Si, ósea al menos en mi pega, es mucha responsabilidad porque si yo me equivoco en la mantención de un equipo o si dejo algo mal regulado, puedo generar una accidente, hasta la muerte de uno de mis compañeros. Entonces en ese sentido es muy desgastante estar atento todo el tiempo*

H: *no tener descanso, además como es lejos donde yo vivo, me cuesta llegar, entonces gasto mucho tiempo viajando.*

MD: *A ver en lo laboral. Me genera mucho estrés, me ha pasado últimamente. la forma en que se relaciona los jefes, que se exija que la gente rinda y a veces no están los recursos, y eso te estresa porque te exigen, te exigen y a veces tú no tienes como como cumplir. ¿ me entiendes? Esa es la parte como laboral.*



		<p>R: <i>Mas que nada cuando hay presión por parte de los jefes, cuando la empresa no nos da las cosas que necesitamos y quieren que sigamos produciendo. Y cuando le pasan cosas importantes a mis seres queridos y yo no puedo estar con ellos.</i></p>
	De genero	<p>A: <i>en mi caso que yo tenga que hacer aseo, les da lo mismo que yo les tenga basurero porque igual botan la basura por ahí, esas cosas son las que me molestan, no comparto mucho con ellos porque realmente son irrespetuosos, los comentarios, los silbidos, estoy segura que si fueran mayoría mujeres, no seria igual.</i></p> <p>A: <i>acá son super machistas, entonces como que no conversan las cosas.</i></p> <p>FG: <i>Lo que me pasa es que yo siento que yo trabajo más que mi colega, que es hombre, y todos</i></p>



		<p><i>lo saben, pero como uno es mujer y ellos creen que podemos hacer más de una cosa, me ponían en los puntos más críticos a mi</i></p> <p>MQ: <i>En el trabajo ni un estrés, en mi vida personal si, mucho, es que tengo muchos problemas con el papa de mis guaguas, como le contaba señorita, entonces el trabajo es un escape para mí.</i></p> <p>MQ: <i>Eh si, hay veces que como trabajan puros hombres, me da miedo un poco, yo al principio no quería venir a trabajar porque los hombres no me tratan muy bien y a mi marido no le gustaba la idea de que yo estuviera con puros hombres.</i></p>
Sintomatología		<p>FF: <i>Se les cae el pelo, ronchas, en topografía se ve harto eso por el estrés de todo</i></p> <p>FG: <i>Dolor de espalda, dolor de cabeza, no dormir bien, es algo muy físico</i></p>



		<p>G: <i>A mi parecer es cuando el cuerpo no aguanta más la carga o la presión que tiene dentro del trabajo</i></p> <p>MQ: <i>Yo creo que es cuando uno se preocupa mucho, eso yo creo que es, dolor de cabeza y del cuerpo.</i></p> <p>MD: <i>el tuvo un dolor en el brazo y tuvo que ir al doctor y le dijeron que el tuvo un movimiento medio fuerte y ese dolor ya era como un estrés laboral.</i></p> <p>RA: <i>Entonces el estrés para mi es un dolor de cabeza, igual yo se que se manifiesta de diferentes formas, y que el cuerpo puede reaccionar de diferentes formas.</i></p>
	Reactividad emocional	<p>A: <i>de repente uno le decía algo a los compañeros y te respondían mal, pateaban las sillas.</i></p>



D: *Un viejo le pego al prevencionista estaba cagao de miedo, lo tuvieron que llevar al campamento con guardias.*

FF: *Igual porque esta todo a flor de piel, no se po llegai al almuerzo y justo no quedaba comida entonces una cosa leve, se hace gigante, estar en faena exagera las emociones, yo creo que por el hecho de que andai sentimental por los turnos.*

FF: *Ah si po, el semblante del viejo. todos los viejos andan irritables al día 10, pero siento que eso ya es propio de trabajar en faena y con turnos tan largos, pero claro podi andar estresado, pero no conjugo eso de andar estresado y tirar chuchas a tus compañeros, pero ahora pensando igual uno anda mecha corta cuando se está acabando el turno y responde pesado, me ha tocado pedir disculpa porque he estado en mal momento y he reaccionado mal*



FG: *se tratan super mal, se dicen garabatos y se les nota que están sobre exaltados y que es solo por la sobre exigencia igual que tienen los capataces, que al final la empresa igual sobre exige a los jefes, si al final los manda más a nosotros no nos dicen nada, son ellos los que se llevan los retos y que tienen que dar cara.*

H: *denante yo baje un viejo con ataque de angustia, pero eso le paso por un tema netamente familiar, el hombre era muy callado y no hablaba con nadie, se encerraba en si, uno le preguntaba si le pasaba algo y el decía que no y yo creo que eso afecta mucho más cuando estay lejos, no tener con quien hablar*

MQ: *o algunas veces tira la escoba lejos porque esta enojada, igual ella es viejita yo la entiendo,*



pero no me gusta que haga esas cosas, me da miedo, pero ella es buena persona.

MB: *mira, esta cuestión se produce los últimos 3 o 4 días de la faena, el cansancio, el agotamiento, eso es lo fundamental, agotamiento, porque tú ya no rindes lo mismo, porque trabajar 12 hora, el día 11 tu ya encontrai hasta feo a tu compañero, ya lo mirai con mala manera, porque el encierro te produce eso.*

MB: *de repente revientan, la presión, mira, no siempre el trabajo es plano, a veces hay presión de que hay que terminar, y mucha gente no aguanta, y dejan botado y se van, existe mucho esto, el viejo solo se quiere ir. Golpean, golpean cosas, me han tocado situaciones complejas, hay compañeros que tienen explosiones de ira.*



			<p>RA: <i>Si, todos no somos iguales obviamente, y hay viejos que tienen explosiones de ira, veo mucha rabia, hay dos personas que no saben controlar su enojo, no saben como dominar sus propios demonios, a ellos siempre los bajan para que puedan relajarse, vean un psicólogo y vuelvan bien.</i></p> <p>R: <i>yo creo que el trabajo excesivo hace que estos sentimientos afloren en los compañeros y esto entorpece el ambiente laboral, por lo que se generan tenciones, que se van acumulando, enojos que se acumulan y que después solo explotan, y por tonterías, como que alguien se salta la fila del almuerzo y ahí hasta a combo se han agarrado los viejos. O que tiran las bandejas, hay harta ira acumulada.</i></p>
Estrategias de afrontamiento	Personales	1. Confrontación	<p>FF: <i>Por lo general, siempre trato de decir las cosas, aunque a veces no caiga bien, yo creo que la única opción a solucionar los problemas es</i></p>



			<i>la comunicación y también recibir acotaciones, si igual a veces uno se equivoca</i>
		2. Planificación	<i>RA: cuando ya sabes que se va a acabar la faena tiene que empezar a reacomodarte para enfocarte a lo nuevo que venga, entonces empiezo a planificarme, moverme para conseguir trabajo, pensar como seguir generando, porque tu no trabajar pero las cuentas siguen llegando, todo esto influye, por eso planificarte es lo mejor, empezar a cortar ciertas cosas, a apretarte el bolsillo, cierto viajes, cierta comodidades, ahorrar</i>
		3. Distanciamiento	<i>A: Soy muy intensa, cuando ya estoy mal, solo quiero estar sola, llego a bañarme, acostarme y era.</i> <i>D: La verdad que me siento mal mal mal, me encierro yo mismo, trato de canalizar todo, respirar</i>



FF: *Ando más callao más reservado, entonces eso se percibe, y no sé, ando más sentimental, me dan ganas de llorar*

G: *te lo guardai no más, en ese sentido los faeneros somos bien cerrados, porque nos acostumbramos a ser duros o a mostrar dureza pa afuera, dureza emocional, pero igual nos afecta esas situaciones, me ha tocado ver compañeros llorando pa la navidad porque no pueden estar con sus familias*

H: *pa no sentirme tan estresado y olvidarme del estrés de la pega juego a la pelota, al Pin pon, para tener la mente ocupada*

M: *Me gusta porque yo gano mucho más acá que trabajando abajo, además acá me distraigo harto de mis problemas personales, lo que pasa es que yo tengo muchos problemas con el papa de mis*



guaguas, por trabajar tantos días seguidos entonces yo acá me concentro y no pienso en los problemas que tengo a fuera

MQ: *Nada, sigo trabajando no más, no traigo los problemas de la casa al trabajo, si yo me enojo con el papa de mi hijo, yo llego al trabajo, pongo música y me pongo a trabajar, así que nada, me relajo trabajando.*

MQ: *Escuchar música y bailar, yo no puedo trabajar si no tengo mi música puesta, siento que boto todo mi enojo, o cuando estoy triste pongo música romántica corta vena que le dicen, como no converso mucho, la música me escucha*

MD: *a mí me gusta estar sola, o sea no como que andar sola siempre, pero me gusta estar sola. Disfruto mi momento de soledad, entonces de repente ya los últimos días. Como que no he querido ver a nadie*



			<p>MB: <i>Nada, puteai pal mundo, que se yo, antes fumaba, salía a fumarme un cigarro, ahora salgo a darme una vuelta, para evitar llegar a la violencia o confrontaciones.</i></p> <p>R: <i>Soy ensimismado, no me gusta, es una coraza, soy como una cebolla</i></p> <p>R: <i>Eh el a veces no pedir ayuda, el tratar de hacer todo solo y creerse super héroe, y no delegar obligaciones</i></p>
		4. Autocontrol:	<p>D: <i>Yo tengo un mantra, que me enseñó mi esposa que eso me calma.</i></p> <p>FG: <i>Tratar que se pasen luego los días, respirar profundo y pensar que a la final igual lo estoy haciendo por tu familia, aunque no tengas hijos igual tengo hermana, sobrina y vivo con ellas y</i></p>



		<p><i>tengo que aportar en la casa, igual tengo responsabilidades</i></p>
	5. Aceptación de responsabilidad:	<p>FF: <i>Decir las cosas, así poom, argumentar y desahogarme, siempre comunicarme es lo mejor ..., puedo reconocer cuando hago algo mal</i></p>
	6. Escape-evitación:	<p>D: <i>Siempre hay copete, casi todos los días, que vamos a tomarnos una cosita, que estamos estresados, me toco que un viejo subió curao y llevo un six pack a la zona de descanso, a mí no me pagan por andar sapeando peor lo encontré nada que ver, incluso le fui a decir al prevencionista, a mí me choco, porque era conductor, y cuando íbamos en el bus iba al lado mio y me pegaba codazos, no se po, entonces para mí fue como qué onda</i></p> <p>D: <i>Otras cosas que he visto, es que los compañeros se arrancan y se van donde las cariñosas po, bueno yo creo que eso se da en</i></p>



todas las faenas, hablan en el almuerzo y den esta cobra tanta plata esta en este lugar

F: *nos fumamos unos cigarritos, tirar la talla, vamos a este pub, nos organizamos, a veces los compañeros organizan partido, y nos invitan y ahí es otro espacio que nos permite reírnos. Y cuando estoy triste también. Estoy con mis amistades y nuevamente nos reunimos en este pub y nos contamos nuestros problemas, expresar lo que estamos sintiendo*

F: *habían compañeros que decían que estaban estresados y estaban especialmente mal emocionalmente porque con su señora no estaban bien, no entro mucho en profundidad, entonces empezó a tomar y se curo, al otro día cuando le hicieron el alcotest este niño marco, entonces el quedo super mal, mas triste de lo que estaba, te despiden te pagan lo legal y los otros beneficios los perdió, y nos comentaba como iba a llegar a su*



casa y le iba a decir a la señora que lo iban a echar por curao, entonces eso vi harto, en varias ocasiones que echaban a los compañeros por consumo de alcohol.

F: *yo siento que igual el alcohol te permite salirte de la superficialidad y te permite hablar mas con tus compañeros, entonces entras en una parte mas intima, entonces acá que no hay nada, a mi igual me cuesta entrar en confianza para comunicarme, pero siento que eso me ayuda*

G: *Eh si po, hay compañeros que andan mal genios después del día 10, bueno hay compañeros que igual consumen drogas durante la estadía del turno, yo creo que por lo mismo igual.. es un secreto a voces, todos lo sabemos pero nadie dice nada, y no son pocos yo diría que el 20 por ciento de mis compañeros se drogan para quitarse el estrés o el cansancio.*



			<p>MD: <i>Conversar, reírme con mi compañera, eso, cuando generalmente tenía un día como bien pesado, denso, salimos a comer y ahí nos reímos, nos desahogamos, realmente me voy a tomar una michelada para relajarme.</i></p> <p>RA: <i>pero hay gente que se pasa pa la punta y cae en el trago, de repente llegan como piojo como se dice vulgarmente.</i></p>
		7. Búsqueda de apoyo social	<p>A: <i>Me lo paso riendo, cuando me siento bien me la paso riendo, o le digo a mi amiga oye vamos a caminar un rato, me distraigo mas, tengo ganas de hacer cosas</i></p> <p>FG: <i>A los mismos colegas, que igual hay gente que considero muy cercanos entonces uno</i></p>



--	--

comparte su vida con ellos, la cosa de la casa uno igual se lo cuentas a ellos

G: *yo converso con mi compañero, mi amigo más cercano,*

H: *he hecho buenas amistades y converso con ellos, les pido opiniones o intento desahogarme con ellos, ellos son mi contención y mi almohada con quien lloro*

MD: *la verdad es que lo converso, el sentimiento era como general del Grupo. Tristeza entonces al hablar uno se desahoga. no me lo guardo. Lo puedo hablar*

MB: *Jugar a la pelota, no se, eso es botar tenciones, hay gimnasio, pero conversar con tus compañeros, tratar de salirte del círculo,*



		<p><i>finalmente los mismos compañeros son nuestros psicólogos</i></p> <p>RA: <i>Estando acá, para no caer en el círculo de estrés, a mi me sirve ser sociable, ser comunicativo, siempre estoy buscando a mis compañeros, eso te desconecta para no caer en el círculo de ansiedad, de tristeza de miedo.</i></p>
	institucionales	<p>A: <i>Había un psicólogo antes, ahora no lo se, pero se supone que hay alguien, pero no se si alguien va a verlo,</i></p> <p>FF: <i>No, ósea hay fiato con la empresa, pero es la empresa, no le importas realmente. A veces ves que se hace algo, pero es porque el jefe es amigo del trabajador, no porque la empresa lo tenga como fijo para todos</i></p> <p>A: <i>nos hacen charlas integral todos los domingos, nos premian por las buenas acciones,</i></p>



*nos motivan a seguir mejorando, nos hacen
pausa activas que nos sacan del trabajo*

F: *Pucha la verdad es que allá son bien a la
antigua, me comentaban que para el 2015, hubo
un terremoto y estaba dentro de un túnel, a un
compañero le dio una crisis de ansiedad, y para
calmarlo le pegaron una cachetada, es que no
saben tampoco, nadie sabe de contención
emocional, como son viejos me decían, tuvimos
que pegarle un charchazo, pero en ese minuto no
sabían que hacer. Entonces plan de contención
emocional no hay*

FG: En realidad hay un psicólogo, pero tampoco
es como que tu puedas ir siempre, ósea no
considero, que yo diga, voy a ir al psicólogo de la
empresa porque me siento mal, no porque no
siento ese respaldo, yo sé que hay un tema de
confidencialidad, pero igual trabajan para la
empresa entonces uno le dice algo y ellos lo
divulgaran entonces igual una tiene ese temor, a



parte uno ni siquiera lo ve, si siempre está en la oficina.

D: La empresa si, el otro día me llego un correo, que había que meterse un link, que te prestaba apoyo de la parte psicológica, contrataron a un psicólogo donde podemos solicitar ayuda

G: Es que en general, en la faena o en una empresa hay equipo de relaciones laborales y de repente un psicólogo, es raro igual tener acceso a conversar con él, es raro pedir una sesión para conversar, en general no se da y te aguantai no más y seguir trabajando.

R: Hay psicólogos, pero no nos da la confianza para ir, entonces solo nos guardamos todo, es que solo están en la oficina, como yo trabajo al lado, veo que nadie se acerca, solo lo veo haciendo papeleo para recurso humanos o para los prevencionistas.



Factores de mejoras

institucionales

A: mejor que se compensaran mas, las horas de trabajo, motivar mas a los compañeros en ese sentido, igual que nosotros trabajemos 12 horas, pero igual son aprox 2 o 3 horas que tienes que levantarte mas temprano el trayecto, a lo mejor eso, remplazar las lucas, así el trabajador este mas motivado, si al final uno trabaja por plata.

F: Yo creo que bajaría la cantidad de hora de trabajo, entonces eso te permitiría hacer otra actividad, por ejemplo a mi me gusta ir al gimnasio y llego tan cansada, cuesta hacerse el animo, llego a las 9, en cenar son la 10 y de 10 a 11 es bañarte, hablar con tu familia, y ya hay que acostarse a dormir, entonces en ese tiempo uno podría hacer algo mas.

G: yo creo que hay que revisar el tema de las jornadas de trabajo porque esto yo creo que es lo que más produce estrés, me gustaría que pudieran darnos más tiempo libre, de ocio, para generar actividades distintas, para salir de lo que estoy pensando.

Jornadas laborales



MQ: No se, yo creo que los turnos fueran mas cortos, levantarse a las 5 6 de la mañana es muy cansador, no me importa llegar a las 9 a dormir, pero me cuesta mucho y quizás también trabajar menos días, a veces los turnos son muy largos, pero eso más que nada señorita.

MD: Yo creo que el rol que cumplen los jefe. Yo creo que más que cualquier otra cosa, lo que a mí me estresa y la que nos estresa es la forma de ser de algunos de la Jefatura. yo veo bastante falencia en los tratos y en los rendimientos, exigen y exigen, de repente no están las condiciones como para poder rendir y te siguen exigiendo.

MB: *Mejorar los turnos, que sean más cortos, que las jornadas fueran más cortas, creo que eso sería, eso permitiría que hubiera mayor fluides de estar en la casa y en la faena. Porque claro estay 15 días en la casa, pero tu al quinto día ya estay molestando,*



			<p>R: <i>Trataría de mejorar las condiciones de todos los compañeros, no todo es monetario, más tiempo de ocio, una buena cama donde descansar, porque la faena sea más amena, trataría de cambiar las condiciones, el ambiente.</i></p>
		Salud Mental	<p>FF: <i>Yo creo que lo principal es que haya un terapeuta, pero real en la faena, yo creo que falta harta ayuda psicológica, yo creo que sería bueno que estuviera un psicólogo o una psicóloga en terreno, haciendo rondas, como un personaje más como el prevencionista, porque el prevencionista no es psicólogo, el capataz tampoco, hay contención que yo creo que te lo da la base del estudio,</i></p> <p>G: <i>Yo creo que es importante hacer una cosa con la línea de mando media, capataces, que</i></p>



			<p><i>generalmente como trabajadores que suben de cargo no más, que se enfoquen en la habilidades blandas porque no saben tratarlos. Porque en lo general esta todo bien, hay harta seguridad, si no están las condiciones no subimos, la seguridad emocional es un tema relevante.</i></p> <p>H: <i>Nos obligaría a tener un psicólogo en la faena, lo dejaría como reglamento y que cada cierto tiempo se le haga una evaluación al trabajador con el psicólogo, sea a largo o corto plazo la faena sería bueno eso, que alguien que realmente sepa, lleve la orientación al trabajador para que no le pase estas cosas</i></p> <p>MB: <i>Es que la empresa debería involucrarse más en términos de hacer más charlas, más preparación, para la gente, debería, pero no se hace, no está dentro de ni un programa.</i></p>
		Recreación	



			<p>A: <i>Y el tema de recreación, una vez al mes juntarse, hacer una convivencia.</i></p> <p>D: <i>Mira más cosas recreativas en el sentido, una biblioteca, cosas que los viejos puedan llevárselas a las piezas, algo para pintar lápices, acuarelas, a los que le gusta la música algunos pendrive, todo con devuelta, o hacer cosas más culturales, porque siempre solo hay canchas, pero no todos juegan a la pelota y se encierran.</i></p>
--	--	--	---