

**ANEXO N°45**  
**INFORME FINAL**



Serie Proyectos de Investigación e Innovación  
Superintendencia de Seguridad Social Santiago - Chile

**INFORME FINAL**

**Modelo de Masculinidad en el rubro de la construcción y su relación con la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)**

Autoras:  
Isabel Pemjean Contreras y Paula Hernández Hirsch  
Consultora Transformatorio Social

Mayo 2022



**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL  
SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY**

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: [investigaciones@suseso.cl](mailto:investigaciones@suseso.cl).

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl).

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendencia of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendencia of Social Security.

For further information, please write to: [investigaciones@suseso.cl](mailto:investigaciones@suseso.cl).

For other publications, research papers and projects of the Superintendencia of Social Security, please visit our website: [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl).

Superintendencia de Seguridad  
Social Huérfanos 1376  
Santiago,  
Chile.



---

# **Modelo de Masculinidad en el rubro de la construcción y su relación con la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)**

---

PREPARADO POR:

Isabel Pemjean Contreras y Paula Hernández Hirsch

Consultora Transformatorio Social

Mayo 2022

## **EQUIPO DE INVESTIGACIÓN**

---

**INVESTIGADORA PRINCIPAL-** ISABEL PEMJEAN CONTRERAS: Antropóloga social, Magíster en Estudios de Género y Cultura y Doctora © en Salud Pública por la Universidad de Chile.

**INVESTIGADORA ALTERNA-** PAULA HERNÁNDEZ HIRSCH: Antropóloga social, Magíster en Estudios de Género y Cultura, Estudiante de Doctorado en Antropología, Universidad Libre de Berlín.

**COINVESTIGADOR ETAPA CUANTITATIVA-** MARCELO CROCKETT: Psicólogo, Máster en Investigación en Psicología Aplicada a las Ciencias de la Salud. Doctor © en Salud Pública.

**ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN ETAPA CUANTITATIVA-** TAMARA TAPIA HERNÁNDEZ: Psicóloga, Arte terapeuta, Magíster en Salud Pública por la Universidad de Chile.

**ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN ETAPA CUALITATIVA-** SEBASTIÁN BRAVO VIVEROS: Antropólogo social y educador popular. Magíster © en Estudios Latinoamericanos por la Universidad de Chile.

### **PROFESIONALES DE TRABAJO EN TERRENO-**

#### **ENCUESTADORAS/ES:**

- ISABEL MACAYA VERA - Psicóloga Clínica, Diplomada en Psicoterapia Focal Humanista, en Intervención Psicosocial y en Intervenciones Psicoterapéuticas en Agresiones sexuales.
- GERALDINE ORTIZ PADILLA - Fonoaudióloga, coordinadora Núcleo Desarrollo Inclusivo Universidad de Chile.
- VICTORIA LEA-PLAZA LEMUS - Egresada Sociología Universidad de Chile.
- FELIPE FLORES PONCE - Administrador Público, mención Ciencia Política, Universidad de Chile. Magíster en Gobierno y Gerencia Pública, Universidad de Chile.
- JENNIFFER SALAS CASTRO -Psicopedagoga Instituto Profesional AIEP.
- JAVIERA HERRERA ULLOA: Estudiante de Derecho Universidad de Chile.

#### **PROFESIONALES TERRENO CUALITATIVO:**

- ANIBAL ROMO HEPP: Licenciado en Sociología por la Universidad Alberto Hurtado, Estudiante en el Magíster de Filosofía por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO-México).
- NICOLE GALLARDO- Antropóloga Social por la Universidad de Chile. Investigadora con experiencia en metodologías participativas e intervención territorial y comunitaria.

“Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales ("2019") de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y fue financiado por Mutua de Seguridad CChC con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos especialmente a todas aquellas personas que aceptaron participar desinteresadamente del presente estudio.

También a las siguientes empresas del Núcleo de Expertos de la Construcción (NEC) que permitieron realizar este trabajo:



- Inmobiliaria Fortaleza en sus obras Entre Sauces y Puerta Costanera
- Inmobiliaria Copahue en su obra First
- Constructora Inarco en su obra Ikea

Y a Mutual de Seguridad CChC por habernos permitido trabajar en los Centros de Evaluación del Trabajo (CET) de Santiago Centro y Quilicura.

## RESUMEN

En Chile, para el año 2021, los hombres reunieron el 78% de los accidentes del trabajo, y 60% de las enfermedades profesionales (SUSESO, 2021). La evidencia sugiere que la segregación ocupacional masculiniza los empleos de mayor riesgo y que el género puede influenciar la SST debido a que los hombres están más dispuestos a prácticas de riesgo y son menos propensos que las mujeres a tener prácticas de autocuidado, promotoras de salud y de búsqueda de ayuda (Stergiou-Kita, et.al. 2015; De Keijzer, 2006). La rama de la construcción es la actividad económica más masculinizada en Chile (INE, ENE, Banco de datos, 2022), y actualmente presenta la tercera tasa más alta de accidentabilidad según actividad económica (3,8) (SUSESO, 2021), reúne el 6% del Producto Interno Bruto (Banco Central, 2021) y un 8% de la población ocupada (INE, ENE, Banco de datos, 2022).

Bajo este contexto el proyecto buscó comprender la relación entre los modelos vigentes de masculinidades y la seguridad y salud en el trabajo en el rubro de construcción, para elaborar recomendaciones eficaces.

Se siguió una metodología mixta de tipo secuencial explicativa: la primera etapa cuantitativa mostró un panorama general que guio las dos etapas cualitativas posteriores. La primera de ellas compiló percepciones de los trabajadores a partir de entrevistas en profundidad con el objetivo de identificar prácticas y discursos asociados al género en el proceso de socialización laboral, junto con analizar cómo la institución refuerza y normaliza las expectativas de género en el trabajo y la relación de estos aspectos con la SST. Finalmente se realizaron cuatro talleres participativos donde se recogieron las expectativas y sugerencias de los trabajadores, que fueron sistematizadas con el fin de elaborar una guía técnica orientada a incorporar el enfoque de género en la SST del rubro seleccionado.

Los datos corroboraron que la cultura laboral de la construcción responde a un estilo hegemónico de masculinidad que promueve rasgos que se vinculan a factores de riesgo para la SST de los trabajadores como la dureza, la competencia, el enaltecimiento de la capacidad física y de proveeduría, poner el trabajo primero y la exigencia de no mostrar debilidad o cualquier conducta que pudiera catalogarse como femenina u homosexual.

Estos riesgos afectan de manera diferenciada a los trabajadores de acuerdo a su jerarquía y estatus. El segmento de los obreros (jornales, aprendices y maestros) muestra más cercanía al MMH y percibe en mayor medida que los no obreros (jefes, profesionales, técnicos y administrativos) un entorno laboral sobre-exigente, de inestabilidad, que promueve la competencia, privilegia el trabajo por sobre la vida personal y donde tienen escaso margen de negociación. Estas prácticas son normalizadas y reproducidas por las instituciones a través de su estructura altamente jerarquizada, un perfil idealizado de trabajador que se condice con las características del MMH, un mensaje ambiguo respecto de la SST y el sostenimiento de ritmos de trabajo altamente demandantes.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>EQUIPO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>11</b>
<b>I. PROBLEMA Y RELEVANCIA .....</b>	<b>12</b>
I.1. Antecedentes generales de la rama de la Construcción .....	14
<b>II. OBJETIVOS .....</b>	<b>15</b>
<b>III. ANTECEDENTES CONCEPTUALES Y REVISIÓN DE LITERATURA.....</b>	<b>16</b>
III.1. Modelo de Masculinidad Hegemónica .....	16
III.2. Efectos del Modelo de Masculinidad Hegemónica para la salud y seguridad en el trabajo .....	19
III.3. Modelo de Masculinidad Hegemónica y SST en el ámbito estructural: .....	20
III.4. Modelo de Masculinidad Hegemónica y SST en el ámbito institucional e individual	21
A. Jerarquía, competencia y violencia masculina.....	22
B. Trabajado duro y fuerza física, emocional y salud mental .....	22
<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>25</b>
IV.1. Diseño: estudio mixto de tipo secuencial explicativo.....	25
IV.2. Etapa cuantitativa: relación entre modelos vigentes de masculinidad y SST en la construcción .....	28
A. Diseño: .....	28
B. Población y muestra: .....	28
C. Técnica de recolección de datos: Encuesta .....	29
D. Análisis.....	32
E. Análisis psicométrico MCCA y MRNS .....	32
F. Limitaciones del estudio: .....	33
IV.3. Etapa cualitativa: Modelos de masculinidad y SST a nivel individual e institucional y recomendaciones.....	34
A. Diseño del estudio .....	34
B. Población, muestreo y perfiles seleccionados .....	34
C. Técnicas de producción de información.....	35
D. Análisis.....	38
E. Limitaciones del estudio.....	38
<b>IV.4. Consideraciones éticas.....</b>	<b>39</b>

<b>V. RESULTADOS ETAPA CUANTITATIVA: PANORAMA GENERAL DEL MMH EN LA CONSTRUCCIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SST .....</b>	<b>40</b>
VI.1. Características de las personas participantes .....	40
V.2. Relación entre modelos de masculinidad y salud y seguridad en el trabajo .....	46
En síntesis.....	49
<b>VI. RESULTADOS ETAPA CUALITATIVA: DESCIFRANDO LAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES RESPECTO AL MMH Y SU RELACIÓN CON LA SST .....</b>	<b>51</b>
VI.1. Características de los trabajadores .....	51
VI.2. Introducción.....	52
En síntesis.....	53
VI.3. Un ambiente altamente demandante .....	53
A. Naturalización de las exigencias laborales: el imaginario del trabajador ideal .....	54
B. Dificultades para la conciliación entre trabajo y familia.....	56
En síntesis.....	57
VI.4. Competencia v/s compañerismo .....	58
A. Espacios de aprendizaje: Segmento obreros y jornales .....	61
En síntesis.....	62
VI.5. Percepción del riesgo .....	63
A. Características compartidas del riesgo .....	65
B. Percepción de riesgo según jerarquía .....	67
En síntesis.....	68
VI.6. Incorporación y visibilización de “otrxs” sujetos en el ámbito de la construcción .....	69
A. Discriminación a población LGBTIQ+ .....	69
C. Discriminación racial .....	70
D. Discriminación hacia las mujeres.....	70
En síntesis.....	73
VI.5. Humor: ¿Catalizador de tensiones o potenciador de conflictos? .....	74
En síntesis.....	75
VI.6. Prácticas y discursos en relación con la SST .....	75
A. Percepción de los trabajadores sobre los mensajes de las empresas .....	75
B. Estrategias de cuidado gestionadas por los trabajadores .....	78
En síntesis.....	79
<b>VII. CONCLUSIONES .....</b>	<b>80</b>
VIII.1. Objetivo 1: Prácticas y discursos asociados al género en el proceso de socialización laboral y su relación con la SST. ....	81
VIII.2. Objetivo 2: Analizar cómo la institución refuerza y normaliza las expectativas de género en el trabajo y su relación con la SST. ....	82
VIII.3. Objetivo 3: Recomendaciones de los trabajadores para elaborar una guía técnica	



orientada a incorporar el enfoque de género en la SST en la construcción. ....	84
<b>VIII. RECOMENDACIONES DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>86</b>
VIII.1. A nivel estructural:.....	86
VIII.2. A nivel cultural en la obra:.....	87
VIII.3. A nivel organizacional dentro de la obra: .....	88
<b>VIII. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>91</b>
<b>IX. ANEXOS.....</b>	<b>96</b>
ANEXO 1: CUESTIONARIO .....	96
ANEXO 2: ANÁLISIS SICOMÉTRICOS ESCALAS .....	104
A. Masculinity Contest Culture Scale (MCCS) .....	104
B. Masculinity Role Norm Scale .....	107
ANEXO 3: PAUTA DE ENTREVISTAS .....	109

## Índice de tablas

Tabla 1: Muestra entrevistas .....	36
Tabla 2: Muestra Talleres de elaboración colaborativa.....	37
Tabla 3: Características sociodemográficas de los trabajadores .....	41
Tabla 4: Características relacionadas al trabajo .....	43
Tabla 5: Características relacionadas con las tareas del hogar.....	45
Tabla 6: Características relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.....	45
Tabla 7: Modelos de regresión lineal múltiple para la relación entre las variables de masculinidad y salud. ....	46
Tabla 8: Modelos de regresión logística múltiple para la relación entre las variables de masculinidad y salud y seguridad en el trabajo. ....	49

---

## PRESENTACIÓN

---

Este documento recoge los resultados del proyecto de investigación denominado “Modelo de Masculinidad en los rubros de construcción y su relación con la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)” desarrollada por la Consultora Transformatorio Social, con el financiamiento de la Mutual de Seguridad CChC, en el Marco de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales (“2019”) de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile).

El estudio fue desarrollado entre marzo de 2021 y mayo de 2022 por un equipo multidisciplinario de profesionales de las ciencias sociales, cuyo principal foco fue indagar en la Salud y Seguridad en el rubro de la construcción, desde un enfoque de género, a partir de los discursos de las personas trabajadoras del rubro. El estudio permitió contar con datos frescos, contextualizados y que dan cuenta tanto desde el punto de vista de los trabajadores respecto de la relación entre los estereotipos de género y las condiciones laborales que afectan su SST, como del entorno institucional responsable no solo de ofrecer las condiciones materiales de seguridad básicas para los/as trabajadores/as, sino de avanzar en la construcción de una cultura laboral que no promueva o idealice los modelos nocivos de masculinidad que puedan impactar negativamente en la SST.

El estudio se realizó en dos etapas sucesivas. La primera de ellas de corte cuantitativo y la segunda cualitativa, siguiendo un modelo metodológico mixto.

El informe se estructura en 8 Capítulos. En primer lugar, se da cuenta del diseño de investigación, detallando los antecedentes del problema, objetivos y metodología. A continuación, se presentan los resultados de la etapa cuantitativa, que explora la relación entre los modelos de masculinidad en el entorno laboral y la SST. Posteriormente, se abordan los resultados de la etapa cualitativa, profundizando en las experiencias y perspectivas de los trabajadores en relación con la SST en el rubro de la construcción para indagar posteriormente en propuestas levantadas a partir de la aplicación de metodologías de investigación participativas. Por último se presentan las reflexiones finales y una síntesis de recomendaciones propuestas tanto por los/as trabajadores como por el equipo de investigación, para incorporar la mirada de género en la prevención de accidentes en el trabajo, con el fin de generar un impacto positivo en la adhesión a las normas de seguridad por parte de los trabajadores, así como en la elaboración de estrategias exitosas, cultural y socialmente pertinentes y costo-efectivas por parte de las empresas constructoras.

## I. PROBLEMA Y RELEVANCIA

---

Se calcula que alrededor de 7.500 personas mueren al día en el mundo por causas relacionadas al trabajo, 6.500 como consecuencia de enfermedades profesionales y 1.000 a raíz de accidentes laborales, lo que significa un total de 2,78 millones de individuos fallecidos al año. Dentro de los sectores más riesgosos y extensos se encuentra la agricultura y la construcción, donde al menos 170.000 y 60.000 trabajadores/as mueren al año, respectivamente (Organización Internacional del Trabajo [ OIT], 2020a).

Sumado a lo anterior y desde una perspectiva de género, las estadísticas y la evidencia acumulada muestran que los hombres a nivel global sufren de forma desproporcionada mayor número de muertes, enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, en relación con las mujeres (Boettcher et al., 2019; OIT, 2020; Stergiou-Kita et al., 2015). En Europa las cifras señalan que los hombres representan el 96% de los accidentes mortales y el 76% de los accidentes no mortales en el lugar de trabajo (Nielsen et al., 2015).

En Chile, para el año 2021, los hombres reúnen el 78% de los accidentes del trabajo, y 60% de las enfermedades profesionales (SUSESO, 2021).

Estos datos dan cuenta de que existe una relación entre el género y el riesgo de accidentabilidad por causas asociadas al trabajo. Sin embargo, la mayor parte de las investigaciones disponibles hasta el momento, se centran en el análisis de las incidencias y casos de accidentes y/o muertes desagregados por sexo, dejando un vacío de información respecto de los factores socioculturales que se encuentran a la base del problema. En otras palabras, el hecho de que los hombres se accidenten y mueran más que las mujeres en el transcurso de sus quehaceres como trabajadores, no es sólo un dato objetivo, sino un indicio de que existe una organización social, laboral y de género que ha propiciado esta diferencia.

La evidencia demuestra que las desigualdades de género se replican y reproducen en el mercado laboral. Diversos estudios han dado cuenta de la segregación vertical y horizontal, las brechas salariales y el techo de cristal, el piso pegajoso o riesgoso y sus correlatos en la salud ocupacional de las trabajadoras. Sin embargo, hasta la fecha, en el país existe poca investigación que vincule la salud y seguridad en el trabajo (SST) con los modelos de masculinidad, y más específicamente en el contexto actual en que emergen con fuerza nuevas demandas sociales que ponen al centro del debate las nociones de precarización de la vida y la dignidad como contraparte.

La segregación ocupacional masculiniza los empleos de mayor riesgo. De hecho, los tipos de enfermedades y accidentes laborales están generizados, teniendo una mayor representación los hombres en la accidentabilidad y las mujeres en las enfermedades musculoesqueléticas, ansiedad y depresión (Dirección del Trabajo, 2012).

En el país, las ramas de actividad económica con más de un 80% de puestos ocupados por hombres son: Construcción (91,3%), Explotación de minas y canteras (87,3%), Suministro de electricidad, agua y gas (84,1%), Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (83,8%) y Transporte, almacenamiento y comunicaciones (82,3%) (INE, Encuesta Nacional de Empleo, Banco de datos, 2022). Coincidentemente, las áreas donde se produjeron más accidentes laborales con resultado de muerte en el año 2021, fueron Transporte, almacenamiento y comunicaciones, Suministro de electricidad, agua y gas, seguidas por la

Construcción (SUSESO, 2021). Investigaciones recientes sugieren que la propensión a asumir riesgos físicos es una característica clave del sector de la construcción (George & Loosemore, 2019).

La evidencia sugiere que el género y la identidad de género pueden influenciar la salud y la búsqueda de ayuda: los hombres están más dispuestos a prácticas de riesgo como uso de drogas, alcohol y sexo inseguro, a la vez que son menos propensos que las mujeres a tener prácticas de autocuidado, promotoras de salud y de búsqueda de ayuda (Stergiou-Kita, et.al. 2015; De Keijzer, 2006).

Por otro lado, el impacto social de las elevadas tasas de enfermedades y lesiones profesionales de los hombres es de gran alcance. Las consecuencias de las lesiones profesionales se extienden a los lugares de trabajo de las víctimas, a sus hogares y a los hospitales, tribunales y otras estructuras de la comunidad en general. A nivel familiar, las familias que dependen del salario de un hombre son vulnerables a los salarios perdidos como resultado de las lesiones en el lugar de trabajo. Además, el deterioro de la capacidad de cuidar y realizar las tareas domésticas supone una mayor carga para los demás miembros de la familia (Ragonese et al., 2019).

Una mayor exposición a riesgos en la salud y la seguridad combinado con apoyos limitados, pueden poner a los hombres en posiciones precarias al momento de gerenciar sus necesidades en SST. Las normas del Modelo de Masculinidad Hegemónica (MMH) están asociadas con una mayor exposición al riesgo por parte de los hombres en los empleos de alto riesgo, que a la vez, están masculinizados (Keijzer, 2006 ; Stergiou-Kita, et.al.2015; Mahalik y Backus, 2018, Hanna, 2020). Junto con ello, existe poca literatura e investigación reciente al respecto, y la referida al rubro de la construcción específicamente en Chile, es prácticamente inexistente. Por estas razones se vuelve fundamental indagar en esta área y así contar con datos nuevos y contextualizados que permitan realizar intervenciones pertinentes y efectivas.

En este contexto, nos preguntamos ¿Cuál es la relación que existe entre los modelos de masculinidad vigente, la percepción que tienen los trabajadores sobre SST y el modo en que dichos modelos son construidos y/o reproducidos por las empresas e instituciones en el rubro de la construcción?

Dar respuesta a estas interrogantes contribuye a contar con información tanto desde el punto de vista de los trabajadores respecto de la correlación entre los estereotipos de género y las condiciones laborales que afectan su SST, como del contexto institucional responsable no solo de ofrecer las condiciones materiales de seguridad básicas para los/as trabajadores/as, sino de avanzar en la construcción de una cultura laboral que no fomente o idealice los modelos nocivos de masculinidad que puedan impactar negativamente en la SST.

Al mismo tiempo, contar con datos frescos, contextualizados y que den cuenta de la perspectiva de los propios trabajadores sobre la relación entre modelos de masculinidad y SST, da la posibilidad de desarrollar estrategias preventivas más eficaces y costo-efectivas.

## I.1. Antecedentes generales de la rama de la Construcción

---

Situar esta investigación en la construcción responde, por una parte, a que se trata de la rama de actividad económica más masculinizada en Chile para el primer trimestre de 2022 (INE, ENE, Banco de datos, 2022), además de presentar la tercera tasa más alta de accidentabilidad según actividad económica (3,8) para el año 2021, apenas por detrás de Industria Manufacturera (4,0) y Agricultura y pesca (3,9) (SUSESO, 2021). Y, por otra parte, a la importancia que representa el sector para la economía del país, 6% del Producto Interno Bruto (PIB) (Banco Central, 2021) y como correlato, también para el empleo. Según datos del INE, al primer trimestre del año 2022, un 8% de la población ocupada a la fecha, lo estaba en la construcción (más de 780.000 personas trabajadoras) (INE, ENE, Banco de datos, 2022).

Como características generales es importante considerar que se trata de una actividad económica principalmente transitoria, puesto que las contrataciones están supeditadas a la duración de las obras que, en promedio, se extienden por 12 meses (CChC, 2015). Como resultado, el tipo de contrato predominante en la construcción es por obra o faena (58,1%), muy por sobre el 16% nacional de este tipo de contrato (Dirección del Trabajo, 2020). Según la ENCLA 2019, además, el 57% de las empresas que operan en construcción no es subcontratada ni subcontrata, lo que indica como contraparte, el alto porcentaje de empresas que sí lo son (Dirección del Trabajo, 2020).

Con respecto a la salud y seguridad en la construcción, este proyecto sigue los resultados del estudio de Abarca, et.al, (2020). Estos indican que los riesgos más relevantes para la accidentabilidad en el rubro están relacionados con “*la dimensión de la organización del trabajo y la dimensión social de los riesgos, es decir, con las relaciones laborales y sociales construidas al interior del espacio laboral (...). De entre las causas aludidas, encontramos cinco factores que determinan con mayor fuerza las experiencias y percepciones de los dirigentes y trabajadores en relación con la accidentabilidad en construcción: (1) la fragilidad contractual, especialmente las vinculaciones contractuales de tipo subcontrato y temporales, donde está presente la amenaza de no renovación del contrato; (2) la intensificación de los ritmos de trabajo, resumida en la expresión “todo es para ayer”, que desemboca en un énfasis en la productividad por sobre la seguridad; (3) la gestión en prevención de riesgos que depende en exceso de la voluntad y recursos de las empresas, debida en parte a la inexistencia de una política nacional de prevención para el sector de la construcción; (4) el estilo de liderazgo del jefe directo, especialmente el liderazgo autoritario y “espejo”, quien tiene un papel estratégico en la ocurrencia de accidentes laborales; y (5) la brecha educativa entre los trabajadores, clave para romper los malos hábitos y empoderar a los trabajadores a comenzar a privilegiar su salud por sobre las exigencias en el trabajo” (Abarca, et.al, 2020:138).*

Por todo lo anterior cobra sentido profundizar en el rol que juegan las masculinidades en las dimensiones de la organización del trabajo y de los riesgos que afectan directamente a la salud y seguridad en el trabajo.

## II. OBJETIVOS

---

### **Objetivo general:**

Comprender la relación entre los modelos vigentes de masculinidades y la seguridad y salud en el trabajo en el rubro de construcción, para elaborar recomendaciones eficaces.

### **Objetivos específicos:**

- a) Identificar prácticas y discursos asociados al género en el proceso de socialización laboral y su relación con la SST.
- b) Analizar cómo la institución refuerza y normaliza las expectativas de género en el trabajo y su relación con la SST.
- c) Sistematizar recomendaciones de los trabajadores para elaborar una guía técnica orientada a incorporar el enfoque de género en la SST del rubro seleccionado.

### III. ANTECEDENTES CONCEPTUALES Y REVISIÓN DE LITERATURA

---

#### III.1. Modelo de Masculinidad Hegemónica

---

Cuando hablamos del Modelo de Masculinidad Hegemónica (MMH), nos referimos al concepto acuñado por R.W. Connell (1997), para describir el modo dominante en que se construye la identidad masculina en una sociedad y un momento específico. Para el caso de las sociedades occidentales actuales, en que se inscribe Chile, el MMH se trata de una serie de mandatos que los hombres deben cumplir para demostrar su posición dentro de la jerarquía social. Se reconocen, por ejemplo, en expresiones del tipo “los hombres no lloran” y en general, se acepta que estos mandatos son tan exigentes que resultan inalcanzables, provocando un malestar basal en los varones.

En el centro del MMH está la necesidad de defender y mantener la posición de poder históricamente ejercida por los varones. Ésta se ha justificado por medio de atributos que la sociedad enaltece y que pretenden ser propios del género masculino. Sin embargo, la evidencia ha demostrado que no tienen fundamentos biológicos, sino que se trata de constructos sociales que se han ido asentando a lo largo del tiempo. En un mundo organizado jerárquicamente desde el nivel político hasta el doméstico, han sido los hombres quienes han ocupado por largo tiempo los puestos de liderazgo, mientras que el acceso ha estado limitado para las mujeres, ya sea por medio de mecanismos explícitos -por ejemplo la exclusión de espacios de toma de decisión y participación política, como el derecho a voto y la opción de ser elegidas para cargos públicos de votación popular que, en el caso de Chile, estuvo vedado para las mujeres hasta 1949 (Serval, 2018)- o a través de costumbres, creencias, prácticas culturales y prejuicios que implícitamente sitúan a las mujeres en roles subordinados o de menor estatus social -muestra de ello son los estereotipos respecto a que las mujeres son menos hábiles para las matemáticas, las disciplinas científicas y tecnológicas y que ésta sería la causa de que se encuentren subrepresentadas en profesiones de dichas áreas, sin embargo los datos indican que son los procesos de socialización y barreras en la educación lo que desincentiva a las niñas a especializarse en estos ámbitos (ONU Mujeres, 2020).

Para ello, el MMH busca distinguirse de otras identidades de género y se establece como un sistema de validación entre varones basado en la huida de lo femenino, que significa distanciarse de todo rasgo que pueda ser interpretado por otros varones como propio de las mujeres, por ejemplo, empatizar, demostrar sus sentimientos, ser económicamente dependiente, ser débil físicamente, quejarse, expresar el dolor, entre otros. Como opuesto, el MMH espera que los varones sean poco conectados con sus sentimientos, físicamente fuertes y buenos proveedores. Lo que se extiende a la necesidad de diferenciarse de lo no-heterosexual, sin dejar espacio alguno a la idea de que puedan sentirse atraídos sexualmente por otro hombre. El MMH exige distinguirse de la población LGBTIQ+ a través de códigos y demostraciones explícitas de que se es heterosexualmente activo (Connell, 2005). Formar pareja con una mujer y tener hijos/as es, por lo tanto, uno de los principales mandatos del MMH y a la vez, un medio de validación frente a los otros.

Dentro de este esquema, también se han asignado roles diferenciados a lo femenino y lo masculino. La denominada *división sexual del trabajo* explica cómo se han definido universos de



acción casi excluyentes para mujeres y hombres, posicionando en el ámbito doméstico a las primeras y en el productivo a los segundos.

La pervivencia de esta matriz en la cual lo femenino está asociado a la reproducción, es decir, las tareas del hogar, la cocina y alimentación, el parto, la crianza, la salud y educación de los miembros de la familia y, lo masculino al mundo público y la proveeduría económica, está a la base de la generización de las diversas labores productivas (PNUD, 2010; OIT, 2016, CEPAL, 2018). Las mujeres desde hace décadas han ingresado al mundo del trabajo formal e informal remunerado, pero en espacios de menor estatus que representan una extensión de las labores domésticas (CEPAL, 2018). Ramas altamente feminizadas son: *“Hogares como Empleadores, Enseñanza, Salud y Alojamiento y Servicios de Comida; además, en cada una de las siete ramas analizadas las mujeres acceden en menor medida que los hombres a posiciones de mayor jerarquía en el mercado laboral (cargos de jefaturas y Empleadores), mientras que los trabajos menos estables y con menores ingresos (por Cuenta Propia y Familiares No Remunerados) son desempeñados por mujeres”* (INE, 2016:19). A su vez, sectores como transporte y construcción concentran la ocupación masculina a nivel latinoamericano, donde Chile no es la excepción, con una representación del 15,3% de los empleos masculinos, v/s menos del 1,6% de las mujeres trabajadoras (CEPAL, 2018)

Este tipo de segregación laboral se condice con la exposición desigual a accidentes laborales graves y con resultado de muerte, donde serían los hombres quienes engrosan las estadísticas y por ende, los que perduran en los espacios de mayor riesgo (SUSESO, 2021), pero a la vez, son quienes gozan de mayor estatus social, alcanzan puestos más altos en menos tiempo y acceden a mejores remuneraciones (CEPAL, 2018).

Anclado en la división sexual del trabajo, el MMH respalda y sostiene la idea dicotómica de que deben ser los hombres quienes provean económicamente al hogar y las mujeres quienes se encarguen de lo doméstico. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015) las mujeres en Chile dedican en promedio 3 horas más por día que los hombres al trabajo no remunerado, esta brecha persiste independientemente de la situación laboral de las personas y sólo se atenúa en 0,12 horas en el caso de las personas con mayor nivel educacional, donde además la tasa de participación masculina aumenta un 3,5% en relación al promedio de participación masculina, mientras que la tasa de participación femenina se mantiene muy cercana al promedio (98,4%) en todos los niveles educacionales, siendo levemente mayor entre las mujeres con educación técnica y universitaria completa (99,8% y 99% respectivamente). Este mandato dificulta la conciliación trabajo-familia, pues se asume que siempre hay una mujer presente en las tareas reproductivas, lo que implica doble carga laboral para las trabajadoras, mientras que se espera que los hombres prioricen y estén siempre disponibles para el trabajo.

Por otra parte, el reconocimiento de un sujeto como hombre solo se da cuando otros hombres lo ratifican. En este sentido, no basta con distinguirse de lo femenino y lo no-heterosexual, es necesario que otros lo vean, pero además que lo revaliden constantemente, ya que la categoría de “varón” puede ponerse en duda ante cualquier actitud que no se ajuste a la norma (Cinar, 2020). Esta característica del MMH está a la base de prácticas de demostración de masculinidad como, por ejemplo, rutinas de humor basadas en la ridiculización de mujeres y homosexuales.

Es importante tener en consideración que aun cuando el MMH se establece como un parámetro de pertenencia al estatus de hombre en nuestra sociedad, no existe un solo tipo de hombre, ni todos los hombres viven su relación con la masculinidad de la misma manera. Las experiencias de las

personas no dependen únicamente del género, sino del entrecruzamiento de múltiples variables que pueden tomar mayor o menor relevancia dependiendo entre otras cosas del contexto y el momento del ciclo vital. La raza o etnia, la clase social, la edad, el territorio o la discapacidad son condiciones que junto con el sexo y la sexualidad impactan en la posición social, las oportunidades, las discriminaciones, o las barreras a las que se enfrenta cada persona dentro de una sociedad determinada. El concepto de interseccionalidad, originalmente acuñado por Kimberlé Crenshaw en 1989 para dar cuenta de la opresión específica que vivían las mujeres negras en Estados Unidos, invisibilizadas en el sistema judicial (Viveros, 2016), es una herramienta analítica útil para comprender la presencia simultánea de dimensiones que producen desigualdad social. Valiéndonos de esta perspectiva, es posible comprender como el MMH establece distinciones y jerarquías no sólo respecto a la sexualidad, la dureza y la antifeminidad, sino también respecto a la raza, la clase social, la nacionalidad, etc.

Finalmente, si bien el MMH aparece como un modelo fijo, se trata de una construcción sociocultural y puede, por tanto, ser modificado. No todos los sujetos adhieren a este modelo y, de hecho, se manifiestan alternativas de masculinidades que contribuyen a fisurarlo y a hacer visibles otras formas de ser varón.

En síntesis, el Modelo de Masculinidad Hegemónica:

- Es la forma dominante en que se construye lo masculino en una sociedad y un tiempo particulares.
- Se expresa como un conjunto de normas o mandatos -implícitos o explícitos- que los sujetos deben cumplir para ser reconocidos socialmente como hombres.
- El reconocimiento de un sujeto como hombre se hace fundamentalmente por parte de sus pares.
- Se relaciona con la división sexual del trabajo que sitúa a las mujeres en el ámbito reproductivo y a los hombres en el productivo; y con la segregación laboral horizontal (por rama) y vertical (por jerarquía) según género.
- Se entrecruza con otras categorías sociales tales como raza, clase social, edad, territorio y discapacidad, generando nodos complejos de desigualdad.

En nuestra sociedad el MMH se caracteriza por:

- Distinguirse de lo femenino: ser fuerte y resistente físicamente, no mostrar emociones, soportar exigencias físicas y emocionales importantes, ser estoico, intrépido ante el peligro.
- Distinguirse de lo LGBTIQ+: ser heterosexualmente activo.
- Ser proveedor económico del hogar.

## III.2. Efectos del Modelo de Masculinidad Hegemónica para la salud y seguridad en el trabajo

---

Diversos estudiosos han sugerido que se puede esperar que los hombres que muestren rasgos del MMH que incluyen la dureza física y la intrepidez ante el peligro, como resultado, pueden exponerse a un mayor riesgo en el lugar de trabajo (Stergiou-Kita et al., 2017). Desde esta mirada, las representaciones de las masculinidades cobran relevancia en tanto determinantes sociales de la SST, constituyendo factores estructurales de las condiciones laborales.

Los rubros masculinizados se han tendido a comprender como espacios de alto riesgo (Hanna et al., 2020), caracterizados frecuentemente por incentivos económicos que compensan las labores físicamente exigentes y peligrosas, procesos de licitación competitivos y un enfoque institucional centrado en los beneficios antes que en la seguridad (Stergiou-Kita et al., 2017).

Por otra parte, el género y la identidad de género pueden influenciar la salud y la búsqueda de ayuda: los hombres, en general, están más dispuestos a prácticas de riesgo, entre las que se cuenta el uso de drogas, alcohol y sexo inseguro, a la vez que son menos propensos que las mujeres a tener prácticas de autocuidado, promotoras de salud y de solicitud de asistencia (Stergiou-Kita, 2015; De Keijzer B., 2006).

Una mayor exposición a riesgos en la salud y la seguridad combinada con apoyos limitados, pueden poner a los hombres en posiciones precarias al momento de gerenciar sus necesidades en SST. A la vez, las prácticas de SST están poderosamente influenciadas por cuan cercanos se sienten los hombres con respecto a los Modelos de Masculinidad Hegemónica (Connell, 1997), y lo masculinizadas que están las instituciones en las que trabajan. Las normas de género, las relaciones, las practicas institucionalizadas pueden influenciar las decisiones, acciones, comportamientos e interacciones en el lugar de trabajo (Stergiou-Kita, 2015).

Por otra parte, en España, Navarro-Abal et al. (2018) indagaron la relación entre la actitud hacia el trabajo, la satisfacción laboral y la percepción de la salud laboral de los trabajadores españoles de la construcción. Indicaron que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y las dimensiones positivas de la percepción de la salud, así como una correlación negativa entre la satisfacción laboral y el dolor corporal y la salud general percibida.

A este respecto, la evidencia señala aspectos clave en los niveles estructural, institucional e individual, los que veremos en los apartados siguientes:

### III.3. Modelo de Masculinidad Hegemónica y SST en el ámbito estructural:

En cuanto al **nivel estructural**, la evidencia señala que las fuerzas del mercado laboral presionan por anteponer la productividad y los beneficios económicos a la salud y seguridad de los trabajadores.

Los procesos de reestructuración laboral de los modelos de gestión, en torno a políticas de subcontratación, externalización y/o tercerización (Robertson et al., 2018; Cinar, 2020), han generado transformaciones en las lógicas y sistemas de trabajo en el ámbito de la construcción. Los subcontratistas se han convertido en una importante categoría de empleadores para los trabajadores de la construcción que sustituyen a la empresa contratista principal. En general, esta transformación ha impactado negativamente en los salarios y las condiciones de trabajo de la mano de obra en la construcción. La reducción de los costes laborales y la aceleración de los tiempos de trabajo se reflejan en las condiciones de la población trabajadora, que se traducen en un aumento del ritmo de trabajo, la devaluación de la experticia, la intensificación de la competencia entre trabajadores y la inseguridad laboral y salarial (Cinar, 2020).

Estructuralmente, dichas prácticas se entrelazan con rasgos propios de la masculinidad hegemónica, lo que las hace ver como condiciones naturales, inmodificables y propias del rubro de la construcción. Así, por ejemplo, Ayala y otros, (2020), aseguran que problemas laborales cotidianos como la jornada extendida, las horas extra y los despidos son tan normalizados por las empresas en México, que la angustia o frustración que pueden causar en los trabajadores son etiquetadas como poca disposición del empleado para con los requerimientos de la empresa para mantener su competitividad.

A la vez, la aceptación por parte de los trabajadores de las condiciones estructurales del rubro de la construcción está mediada por el mandato del MMH de la proveeduría económica. Un estudio desarrollado por Palermo y Salazar (2016) muestra que los trabajadores justifican el hecho de aceptar ritmos intensos de trabajo por la motivación por cumplir y reafirmar el rol del “hombre proveedor” que cubre las necesidades materiales de la familia. Como contraparte, otros estudios muestran que los trabajadores son más llanos a tener asistencia médica cuando lo contrario pone en riesgo su capacidad de sostener económicamente su hogar (Stergiou-Kita, 2015). Probablemente evite la exposición inminente a accidentes graves, pero no cumple la misma función cuando se trata de prevenir problemas de salud en el largo plazo o relacionados con la salud mental. Al respecto, Hanna et al. (2020) sugieren que la buena salud se considera menos prioritaria que ganar un salario, especialmente para quienes se identifican con el MMH y buscan cumplir con el papel tradicional del hombre como sostén de la familia.

Un segundo punto dice relación con la priorización de la productividad o el salario por sobre la salud ocupacional. En Dinamarca, el estudio de Ajslev et al. (2017) mostró que los hombres asumen un reconocimiento generalizado de que soportar un trabajo duro puede legitimarse mediante una compensación económica suficiente, en un intercambio de salud por dinero. La mayoría de los trabajadores entrevistados describieron el deterioro físico como un sacrificio para garantizar la productividad y la competitividad en un mercado laboral globalizado. En la práctica, los trabajadores demostraron que ser competitivos es más importante que cuidar sus cuerpos en el trabajo mientras que, en lo institucional, la industria de la construcción descansa en un estado de equilibrio en que compensa monetariamente los riesgos para la salud.

En resumen, al dar prioridad a los beneficios económicos y a la productividad los trabajadores se adhieren a valores masculinos que los animan a "rendir al máximo de su capacidad física", tolerar condiciones de trabajo adversas y a sacrificar sus cuerpos, su salud y su seguridad para realizar el trabajo" (Stergiou-Kita et al. 2017).

Algunas prácticas estructurales del rubro, ancladas en el modelo de masculinidad hegemónica, que se relacionan con la SST son el aumento de los contratos temporales, o ciertos mecanismos que favorecen el subreporte de problemas de SST en el lugar de trabajo para evitar el alza de las primas de seguros, por ejemplo, ambas situaciones vinculadas a la aceptación de condiciones menos favorables de empleo y poner en riesgo la salud y seguridad por parte de los trabajadores, en función de poder cumplir con el rol social de proveedor (Cinar, 2020; Walker & Roberts, 2018).

### III.4. Modelo de Masculinidad Hegemónica y SST en el ámbito institucional e individual

---

Las expectativas del MMH permean a las instituciones, las cuales por medio de la validación corporativa normalizan y refuerzan el modelo. Se ha evidenciado como la mantención de características que se consideran constitutivas del sujeto obrero (trabajo duro, honestidad, autodisciplina y capacidades de resistencia física) resultan ser elementos de los cuales se beneficia la industria ya que permiten el aumento de la producción a partir de una presión mediada por la muestra de masculinidad, no por factores coercitivos externos (Slutskaya et al., 2016; Aguilar y Brunet, 2018). Por ejemplo, cuando el riesgo se transforma en parte de la identidad laboral o gremial, o cuando la socialización institucional indica que ese riesgo viene con el trabajo y que es de responsabilidad individual.

La disciplina laboral genera un modelo de masculinidad que garantiza un "trabajador resistente, resolutivo e invulnerable" (Palermo, 2016:109), así "*las empresas aumentarían su producción en un proceso de coincidencia de los intereses de los trabajadores, centrados en defender su masculinidad, con los de la empresa en su voluntad de aumentar la productividad*" (Aguilar y Brunet, 2018:123).

Por tanto, existe una relación directa entre el "tipo" de masculinidad que se acepta y promueve con la predisposición a asumir riesgos. Así, un modelo más apegado a la noción tradicional de lo que significa ser hombre, sería el más resistente a introducir los cambios necesarios para alcanzar una mayor seguridad laboral, tanto en términos individuales, como colectivos e institucionales.

Un subgrupo especialmente vulnerable a este modelo son los trabajadores jóvenes quienes se ven expuestos a la presión institucional de asumir riesgos, pero no cuentan con una experiencia laboral, o el acompañamiento que les pueda brindar mayor seguridad. Muchas veces la decisión de los trabajadores jóvenes de aceptar riesgos laborales está más asociada a la necesidad de adaptarse a las prácticas normalizadas de la institución, que a su propia voluntad (Olavarría J., 2001).

La jerarquía, la competencia, la violencia masculina, el trabajo duro y la fuerza física, emocional y en relación a la salud mental, se presentan desde la literatura como expresiones del MMH especialmente presentes en el rubro de la construcción, tanto a nivel institucional como individual, es decir, se trata de creencias, actitudes y comportamientos que las empresas y los trabajadores a su cargo realizan, reproducen y/o fomentan. A continuación, se revisarán en más detalle todas ellas.

---

## A. Jerarquía, competencia y violencia masculina

---

Una de las expresiones del MMH en la construcción es la exaltación de la competencia entre pares. Aquello se da en el contexto en que el autoempleo, la subcontratación y la creciente disputa por puestos de trabajo pueden servir para priorizar el estoicismo ante la mala salud, así como el individualismo (Fleming, et al., 2014; Hanna et al., 2020). Matos, O'Neill y Lei en Gao et al. (2021), demostraron que la masculinidad hegemónica genera un estilo de liderazgo caracterizado por comportamientos abusivos que se utilizan para intimidar, controlar y explotar a los demás. Este tipo de liderazgo produce, por tanto, un ambiente de competencia en que se fomenta la rivalidad y el deseo de autoridad sobre los demás.

Defender el honor, afirmar la superioridad y legitimar la autoridad mediante la violencia sigue siendo un mandato de masculinidad que se valora por encima de las medidas institucionales y la violencia de género un recurso validado para mantener y ejercer posiciones de poder (Aguilar y Brunet, 2018). La violencia constituye también, un potente mecanismo cohesionador para los hombres. Las peleas son un ritual de sociabilidad masculina, que confirman la pertenencia al grupo y permiten transitar de la riña al acuerdo, como parte del pacto masculino entre cofrades (Ayala et al., 2020:21).

## B. Trabajado duro y fuerza física, emocional y salud mental

---

La evidencia señala a modo general, que la perseverancia en el dolor sin mostrar debilidad se valora mucho en las profesiones que requieren gran trabajo físico como la agricultura, la pesca, la construcción y los deportes profesionales (Stergiou-Kita, 2015). Palermo (2015; 2017) observa cómo el aguante del dolor es un símbolo de masculinidad, que minimiza la gravedad de los accidentes cuando ocurren y hace que los trabajadores muestren sus cicatrices como medallas de virilidad. Detener el trabajo por un accidente o mostrar dudas ante una situación son actitudes consideradas femeninas y son evitadas por los trabajadores.

Se ha identificado que "trabajar a través del dolor", ya sea emocional o físico, disuade a los hombres de adoptar un comportamiento de búsqueda de la salud. Chávez y Altman (2017) constatan que el miedo al despido hace que los trabajadores eviten informar lesiones físicas. En términos de la producción, además, la idea del "aguante" anclado en elementos que configuran cierto patrón de masculinidad, se apropia del tiempo de trabajo, mermando el indispensable descanso (Johansson et al., 2017). Otros autores destacan el miedo a demostrar debilidad o de hacer perder el tiempo a los demás con "cuestiones menores" (Ajslev et al., 2017).

Varios trabajadores lesionados manifestaron preocupación de que sus empleadores cuestionaran posteriormente su rendimiento laboral si revelaban cualquier lesión. Estas creencias indican que los hombres prefieren "aguantar" y "volver a la carga", aun cuando no se encuentren del todo recuperados. Mostrando reticencia a aceptar modificaciones de sus tareas de trabajo que pudieran considerarse menos masculinas y los llevaran a perder su posición dentro de la jerarquía profesional (Ramírez, 2011 en Stergiou-Kita et al., 2016).

La resistencia emocional, la dureza y no demostrar los sentimientos son uno de los componentes más significativos del MMH, particularmente visibles en el rubro de la construcción, así los trabajadores no sólo tendrían que demostrar su resistencia física, sino también emocional (Cinar 2020). En los sectores en los que predominan los hombres, la aplicación de las nociones tradicionales de masculinidad significa que tanto hombres como mujeres creen que es necesario soportar el dolor y ocultar los problemas de salud mental para mostrar "dureza", fiabilidad y "demostrar" su valía (Wong et al., 2016).

Ejemplo de ello, es la investigación etnográfica realizado en Australia por Powell et al. (2018), que reveló importantes síntomas de mala salud mental tales como estrés, ataques de pánico, insomnio, fatiga y ansiedad, que muchos empleados soportan en silencio, adhiriendo a las normas masculinas de trabajo de largas horas, disponibilidad total y presentismo. Asimismo, las observaciones arrojaron que los empleados trabajan regularmente el doble de las horas contratadas y sienten la necesidad de "demostrar su valía" de esta forma, dejando poco tiempo para la conciliación de la vida laboral y familiar.

A pesar de los esfuerzos realizados para relevar la necesidad de ocuparse de los aspectos psicosociales, la seguridad física parece ser más prioritaria aun cuando queda demostrado que el deterioro de la salud mental se encuentra vinculado a la pérdida de productividad (Powell et al., 2018).

En síntesis, algunas prácticas institucionales ancladas en el modelo de masculinidad hegemónica, que se relacionan con la SST son:

- El uso de bonos económicos a cambio de la disposición a correr riesgos laborales o a grandes demandas físicas para dar respuesta a las exigencias de producción. Lo que aumenta, además, la competencia entre los trabajadores.
- La preponderancia incremental de trabajadores jóvenes en sectores de alto riesgo masculinizados, que son asignados a los trabajos más peligrosos sin entregarles ninguna o muy poca capacitación.

Éstas a su vez, se vinculan, en el nivel individual, con:

- La celebración del heroísmo, la fuerza física y el estoicismo que actúan como barreras en la percepción del riesgo, aumentan la reticencia para notificar un accidente, revelar las deficiencias posteriores a la lesión, y solicitar asistencia en el lugar de trabajo. (Stergiou-Kita, 2015; Hanna et al., 2020). Existe la necesidad de que la dolencia cruce un límite para que sea legítimo pedir ayuda (Mahalik, 2018).
- Aceptación y normalización del riesgo, de los accidentes del trabajo y del dolor (Stergiou-Kita, 2015)
- Despliegue de la confianza en sí mismo, autonomía, oposición a la asistencia, a la autoridad y a la SST, muchas veces porque interfiere con el trabajo (Stergiou-Kita, 2015), por no querer atraer la atención y/o por no querer recibir malas noticias sobre la propia salud (Mahalik, 2018).
- El temor a represalias si se rechazan trabajos no seguros, como cambios en las políticas y prácticas de compensación o la pérdida del trabajo.



En suma, los antecedentes dan cuenta de que los mandatos de género predominantes para los varones, propios del MMH, tienen preponderantemente una relación negativa con la SST, siendo muy marginales los elementos facilitadores. No obstante, cabe mencionar que los espacios y las relaciones de camaradería y complicidad que se desprenden de la sensación de pertenencia al grupo también pueden aparecer como un factor protector. Stergiou-Kita et al. (2016) proponen que el establecimiento de vínculos profundos entre los hombres dentro de las "culturas de hermandad", se ha considerado una variable de apoyo, ya que podría animar a los hombres a volver al trabajo después de lesiones graves. Similares resultados tuvieron Hanna et al. (2020), quienes identificaron que la camaradería entre los hombres era realmente valiosa para proporcionar mecanismos informales de ayuda ("cuidarse mutuamente"), abriendo una brecha para la modificación de patrones que beneficien a los trabajadores, su SST y calidad de vida.



## IV. METODOLOGÍA

### IV.1. Diseño: estudio mixto de tipo secuencial explicativo

El proyecto sigue un diseño mixto de tipo secuencial explicativo (Creswell y Placo, 2011; Pluye y Hong, 2014). Los métodos mixtos se definen como una metodología para recolectar, analizar e integrar datos cuanti y cualitativos en un mismo estudio. Siguiendo a Pluye y Hong (2014), su propósito es combinar el poder de los números con el poder de las historias para dar cuenta de una comprensión más integral del fenómeno de estudio. El tipo secuencial explicativo se refiere a que el estudio comienza con una etapa cuantitativa cuyos resultados se explican en un segundo momento cualitativo y son integrados en un tercer momento (figura 1).

#### 1: Modelo mixto secuencial explicativo



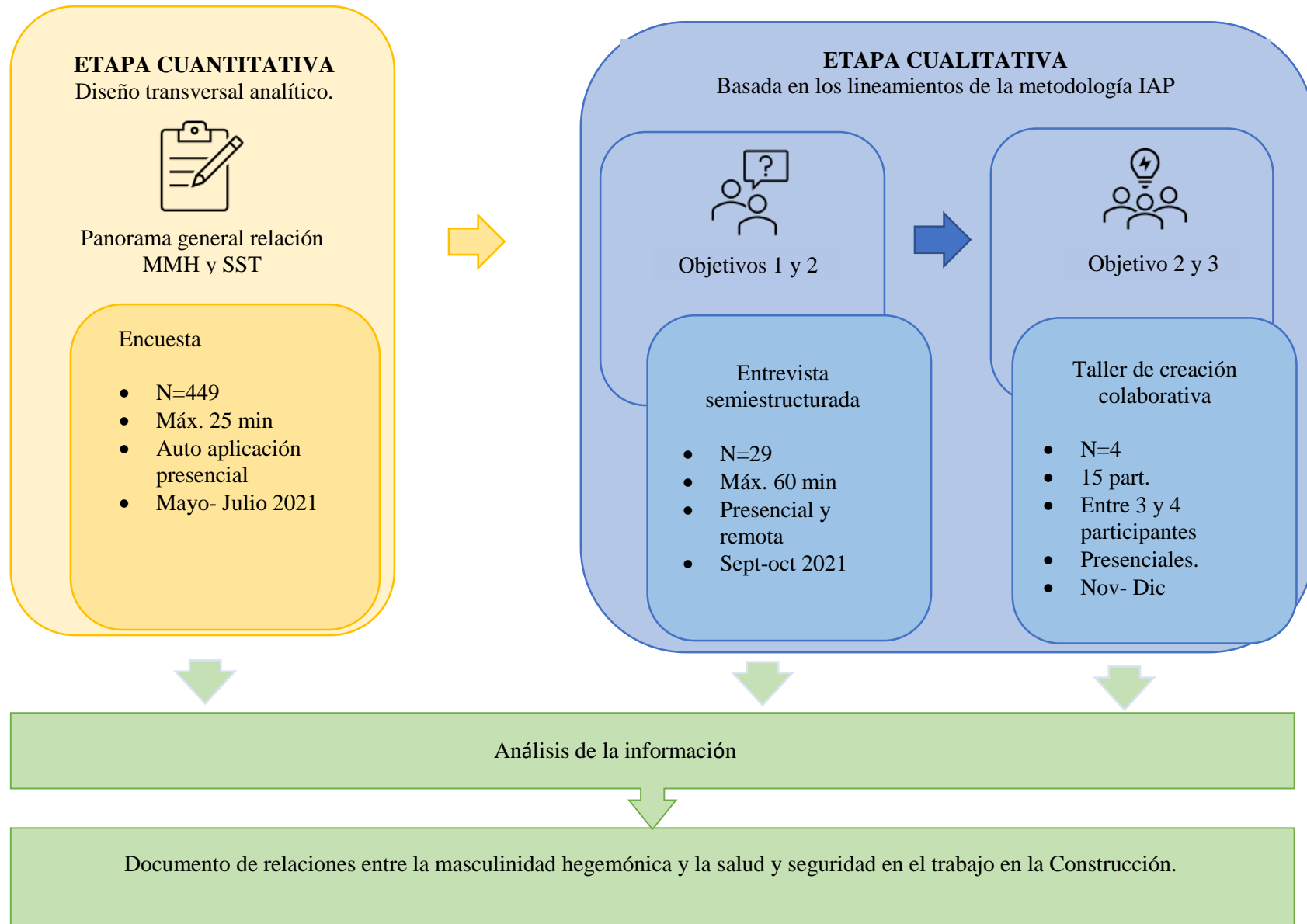
Fuente: Workshop “Designing a Mixed Methods Research Project”, Universidad de Michigan, nov 2021.

Considerando que Chile no cuenta con datos de percepción de las masculinidades en el espacio laboral, fue necesario iniciar esta propuesta con una prospección de levantamiento diagnóstico sobre las masculinidades en el espacio laboral y su relación con la salud y seguridad en el trabajo, que se logró mediante la administración de una encuesta durante la primera etapa cuantitativa. Cabe destacar que, en el proceso de elaboración de esta encuesta, se logró validar para población chilena dos escalas internacionales en materia de MMH en el contexto laboral: Escala de Cultura de Competencia Masculina (MCCS por sus siglas en inglés; Glick, et al., 2018) y la Escala de Normas de Rol Masculino (MRNS por sus siglas en inglés; Thompson & Pleck, 1986). Tanto el proceso de validación como el detalle de las escalas se encuentra en los anexos 2 y 1, respectivamente.

Los resultados de esta primera etapa cuantitativa orientaron la fase cualitativa que, siguiendo los lineamientos de la Investigación Acción Participación (IAP), profundizó en los efectos de las masculinidades para la salud y seguridad en el trabajo, a la vez que recogió y sistematizó las propuestas para su prevención.

La siguiente figura muestra un diagrama resumen de la aplicación del modelo de metodología mixta de tipo secuencial explicativo.

## 2: Resumen método mixto



## IV.2. Etapa cuantitativa: relación entre modelos vigentes de masculinidad y SST en la construcción

---

### A. Diseño:

---

Esta etapa contó con un diseño transversal analítico que incluyó como objetivo secundario un estudio psicométrico. Como no existen suficientes antecedentes en el país sobre la relación entre el modelo de masculinidad hegemónica y la salud y seguridad en el trabajo, esta investigación se inició con la elaboración de un panorama general en la temática, abordando el objetivo general de este proyecto. Para ello se adaptaron y validaron dos instrumentos que evalúen los modelos vigentes de masculinidad para población trabajadora, se describieron los modelos vigentes de masculinidad y los indicadores de salud y seguridad en el rubro de la construcción y se examinó su asociación.

### B. Población y muestra:

---

**Población de estudio:** Constituida por trabajadores que se desempeñan en el rubro de la construcción en la Región Metropolitana y Región de Valparaíso.

**Muestra de estudio:** Conformada por trabajadores del rubro de la construcción de empresas seleccionadas en conjunto con el contratante, según criterios de factibilidad. Participaron cuatro obras de construcción, una en Viña del Mar y tres en Santiago. Además, se realizaron encuestas a trabajadores que asistían a evaluaciones preventivas de salud a los Centros de Evaluación del Trabajo (CET) ubicados en las comunas de Quilicura y Santiago, en la ciudad de Santiago. Dentro de los criterios de inclusión se encontraban, estar trabajando actualmente en el rubro de la construcción, tener 18 años o más y contar con habilidades básicas de lectura y de manejo del idioma español.

**Muestreo:** Inicialmente se propuso realizar un muestreo estratificado con afijación proporcional para cada empresa, según variables de edad y/o jerarquía o tipo de trabajo, de tal manera de asegurar una representación de cada subgrupo. Dada las diversas complejidades que planteó la situación sanitaria producto de la pandemia por COVID-19, se tuvo que aplicar un muestreo por conveniencia en tres de las cuatro empresas que participaron del estudio.

En consecuencia, se recalculó el tamaño mínimo muestral para realizar los análisis mediante la fórmula para estimar proporciones para poblaciones infinitas (Daniel & Cross, 2013), según el cual se estimó un número mínimo de 385 participantes utilizando una proporción de 0,5 para maximizar el tamaño muestral a obtener:

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

z = 1,96 (valor estándar de z para un nivel de confianza de 95%)

p = 0,5 (proporción desconocida)

q = 0,5 (proporción complementaria de p)

d = 5% (margen de error máximo aceptado)

### C. Técnica de recolección de datos: Encuesta

En orden de levantar información nueva sobre el MMH y su relación con la SST en la construcción, se diseñó una encuesta ad hoc a las características de la investigación. Para ello se definieron los ejes a indagar a partir de los objetivos de la investigación y sus antecedentes. Luego, se hizo una búsqueda exhaustiva, nacional e internacional, de instrumentos existentes y validados que abordaran dichos ejes. Se recurrió a ítems del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 (SUSESO, 2020), a la Escala de Cultura de Competencia Masculina (MCCS por sus siglas en inglés; Glick, et al., 2018) y la Escala de Normas de Rol Masculino (MRNS por sus siglas en inglés; Thompson & Pleck, 1986).

El MCCS es una medida de cultura organizacional centrada en las normas del modelo de masculinidad hegemónica. Evalúa cuánto respaldan las organizaciones las normas masculinas a través de cuatro dimensiones: No mostrar debilidad, Valorización de la fuerza y resistencia, Poner el trabajo primero y Competencia (Glick, et al., 2018).

El MRNS se basa en la ideología masculina tradicional desde la cual se espera que los hombres adhieran a ciertas creencias y normas. La escala evalúa la ideología masculina a través de tres dimensiones: a) Estatus, que da cuenta de las creencias sobre el respeto y éxito profesional y económico asociado a altos ingresos; b) Dureza, que da cuenta de las creencias relacionadas con que los hombres deben ser física, mental y emocionalmente fuertes, independientes y autosuficientes; y c) Antifeminidad, compuesta por las creencias de que los hombres deben evitar las emociones, conductas, actividades y tareas atribuidas tradicionalmente a las mujeres (Thompson y Pleck (1986). Para este estudio se utilizaron las dos primeras dimensiones.

Fue necesario realizar un proceso de traducción y adaptación de la MCCS y de adaptación lingüística al español chileno de la MRNS (dado que fue traducido y adaptado al español por Martínez, Paterna, López y Velandino (2010)) para cumplir con las recomendaciones internacionales respecto a la aplicación de instrumentos de distinto idioma y cultura (Muñiz, et al., 2013).

Para el primer instrumento esto implicó realizar una traducción del inglés al español de forma independiente por dos personas del equipo con experiencia en ambos idiomas y especialización en estudios de género. A partir de estas dos versiones en español se construyó una versión consensuada, la cual fue re-traducida al inglés para evaluar sus similitudes y diferencias con la versión original por otras dos personas del equipo. Una vez obtenida la versión en español, fue revisada para verificar que su redacción estuviese adaptada lingüísticamente para ser comprendida por la población chilena participante de este estudio.

Por su parte, el MRNS ya estaba adaptado a la población española por lo que sólo fue necesario adecuarlo lingüísticamente para la población chilena por dos personas del equipo.

Luego de traducir y adaptar los instrumentos anteriores se preparó la encuesta (Anexo 1) que contó con los siguientes apartados: Datos sociodemográficos; encuesta de caracterización del trabajo y empleo; características relacionadas con las tareas del hogar; escala de cultura de competencia masculina; escala de normas de rol masculino; calidad de la relación con superiores; salud general; salud mental y, cuestionario de salud y seguridad en el trabajo.

La encuesta fue aplicada a una muestra piloto de 20 trabajadores de la construcción, de diferentes cargos y niveles educativos, con el objetivo de verificar la comprensión de los ítems.

Para la aplicación de las encuestas se llevaron a cabo dos procedimientos. En uno, Mutual de Seguridad CChC realizó el primer contacto con empresas constructoras afiliadas. Luego de tener la autorización por parte de las empresas, se procedió a tomar contacto con los prevencionistas de riesgo de cada una de éstas, con quienes se coordinó la aplicación de los instrumentos dado que se realizaron en las dependencias de las obras en construcción. En el segundo procedimiento, la Mutual de Seguridad CChC facilitó el acceso a dos de sus CET, donde se gestionó la aplicación de los instrumentos en el ingreso de los trabajadores al proceso de evaluación preventiva de salud.

En ambos procedimientos se contó con la colaboración de personas encuestadoras, parte del equipo de investigación, que fueron capacitadas en la aplicación de los instrumentos. Las encuestas fueron autoaplicadas en papel y lápiz y luego, digitadas en un formulario. Todos los trabajadores que participaron del estudio firmaron el consentimiento informado aprobado por el Comité de Ética de Mutual de Seguridad CChC antes de contestar la encuesta.

#### *Descripción de las medidas de la encuesta:*

---

**Datos sociodemográficos.** Consta de seis ítems sobre sexo, edad, estado civil, nivel de escolaridad, nacionalidad y aporte que representa el ingreso para su hogar, construidos por los investigadores/as de este estudio.

**Encuesta de caracterización del trabajo y empleo.** Integrada por seis ítems extraídos del cuestionario SUSESO/ISTAS21 sobre el área de la empresa donde trabaja, cargo, tiempo de trabajo en la empresa, tipo de jornada laboral, relación contractual con la empresa y variabilidad del salario. Además, se incluyeron tres preguntas para quienes fueron encuestados en los CET relacionadas con el nombre de la empresa y el rubro donde trabaja (para poder filtrar los datos posteriormente) y el motivo de asistencia al CET, construidas por los/as investigadores/as.

**Escala de cultura de competencia masculina.** Contiene 20 ítems y una escala de respuesta de cinco puntos, donde 1 representa *No es del todo cierto en mi ambiente laboral* y 5 es *Totalmente cierto en mi ambiente laboral*. El puntaje para cada escala y la escala total se obtienen mediante el promedio de sus respectivos ítems. Mayores puntajes indican mayor percepción de un ambiente laboral donde se promueve la masculinidad hegemónica. Se ha informado una alta confiabilidad de las dimensiones con  $\alpha$  de Cronbach que van desde 0,81 a 0,87 (Glick et al., 2018).

**Escala de normas de rol masculino.** El instrumento posee 17 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de siete puntos, donde 1 corresponde a *Totalmente en desacuerdo* y 7 es *Totalmente de acuerdo*. Mayores puntajes en las subescalas indican una mayor adopción de normas y creencias relacionadas con la ideología masculina tradicional. Las puntuaciones para cada subescala se obtienen mediante el promedio de sus respectivos ítems. Se han reportado buenos indicadores de confiabilidad para las dos dimensiones, con  $\alpha$  de Cronbach de 0,87 para la dimensión Estatus y 0,85 para la dimensión Dureza.

**Calidad de la relación con superiores.** Escala extraída del cuestionario SUSESOS/ISTAS21, que evalúa la posibilidad que tiene el trabajador de recibir la ayuda e información que necesita por parte de sus jefes directos o de la organización en el momento adecuado para realizar su trabajo. Posee cinco ítems y una escala de respuesta Likert de cinco puntos, donde 1 es *Siempre* y 5 es *Nunca*. Las puntuaciones de la escala son transformadas en una escala de 0 a 100, mediante la sumatoria de las puntuaciones, dividido por el puntaje máximo posible en la escala, multiplicado por 100. Mayores puntuaciones dan cuenta de una peor calidad de la relación con sus superiores. También, las puntuaciones pueden ser divididas en niveles de riesgo (bajo, medio y alto), de acuerdo con los datos normativos para la población trabajadora chilena (SUSESOS, 2020). En este estudio la escala calidad de la relación con superiores tuvo un  $\alpha$  de Cronbach de 0,84.

**Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo.** Escala extraída del cuestionario SUSESOS/ISTAS21. Evalúa la comunicación y posibilidad de recibir ayuda por parte de los compañeros, para realizar el trabajo en el momento adecuado, además de sentirse parte de un grupo. Cuenta con seis ítems y una escala de respuesta Likert de cinco puntos, donde 1 es *Siempre* y 5 es *Nunca*. Las puntuaciones de la escala son transformadas en una escala de 0 a 100 y en niveles de riesgo, siguiendo el mismo procedimiento de la escala anterior. Mayores puntuaciones indican una peor calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo. La consistencia interna de la escala para este estudio fue de  $\alpha = 0,89$ .

**Salud general.** Escala utilizada en el cuestionario SUSESOS/ISTAS21, extraída del cuestionario 36-Item Short Form Survey (SF-36) que evalúa el estado de salud general de la persona. Posee cinco ítems y una escala de respuesta que va de 0 a 4. La variable es transformada a un puntaje que va del 0 a 100, el que se obtiene sumando el puntaje de los ítems y dividiéndolo por el puntaje máximo total posible de la escala, multiplicado por 100. Mayores puntajes en la escala indican una mejor salud y bienestar general. La escala tuvo una consistencia interna de  $\alpha = 0,70$  para este estudio.

**Salud mental.** Escala de 5 ítems utilizada en el cuestionario SUSESOS/ISTAS21 y extraída del cuestionario SF-36. Poseen una escala de respuesta de cinco puntos que va de 0 a 4. La variable también es transformada a un puntaje que va del 0 a 100 siguiendo el mismo procedimiento anterior. Mayores puntajes en la escala dan cuenta de una mejor salud mental. Para este estudio, las puntuaciones de la escala salud mental tuvieron una consistencia interna de  $\alpha = 0,78$ .

**Cuestionario de salud y seguridad en el trabajo.** Para evaluar la seguridad y salud en el trabajo se utilizaron seis preguntas relacionadas con accidentes en el trabajo durante los últimos doce meses, número de licencias médicas durante los últimos doce meses, número de días con licencia médica durante los últimos doce meses, enfermedades profesionales, uso y valoración de la importancia de elementos de protección personal (EPP) en el trabajo y frecuencia con que la empresa se asegura del uso de EPP. Las primeras cuatro preguntas fueron extraídas del cuestionario SUSESOS/ISTAS21 y las dos restantes fueron construidas por los/as investigadores/as de este estudio.

## D. Análisis

---

Las características de los trabajadores en cuanto a las variables sociodemográficas, relacionadas al trabajo, las tareas del hogar, salud y seguridad en el trabajo fueron descritas mediante frecuencias absolutas y porcentajes para las variables categóricas, y mediante promedio y desviación estándar para las variables cuantitativas.

Las características de los ítems de la M CCS y MRNS fueron descritos mediante la media, desviación estándar, asimetría, curtosis y la correlación ítem-test corregida (correlación del ítem y el puntaje total del instrumento sin el ítem). El supuesto de distribución normal univariada de los ítems se examinó utilizando la prueba Shapiro-Wilk. Debido a que no se cumplió el supuesto de normalidad univariada en la mayoría de los ítems ( $p < 0,05$ ), se rechazó la distribución multivariada.

Para examinar la relación entre las variables de masculinidad y la salud y seguridad en el trabajo se realizaron modelos de regresión lineal múltiple y de regresión logística múltiple, según si la variable dependiente era continua (salud general y salud mental) o dicotómica (accidente en los últimos 12 meses, licencia médica en los últimos 12 meses, enfermedad profesional, empresa recuerda uso de EPP e importancia y uso de EPP), respectivamente. Para cada variable dependiente se realizaron tres modelos según la o las variables independientes de masculinidad: 1) M CCS puntaje total, 2) Subescalas de la M CCS y 3) Subescalas de la MRNS, los cuales fueron ajustados por el cargo en el caso de los modelos 1 y 2 y por el cargo y sexo en el caso 3.

Por último, se examinó la relación entre el haber tenido un accidente y las variables de masculinidad solo entre quienes reportaron haber tenido una licencia médica mediante la prueba U de Mann-Whitney o t-test (según la distribución de las puntuaciones de cada variable).

Los análisis se realizaron en el programa Stata 15.

## E. Análisis psicométrico M CCS y MRNS

---

Para corroborar la estructura factorial de ambas escalas con sus respectivos modelos originales, se utilizó Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) mediante el método de estimación Mínimos Cuadrados Ponderados Diagonalmente, dado que no se cumplió el supuesto de normalidad multivariada de los ítems y el formato de los ítems es ordinal en ambas escalas (Flora & Curran, 2004). Para la M CCS se corroboró el modelo de segundo orden propuesto por los autores, el cual considera que sus cuatro subescalas dependen de un factor general cultura de competencia masculina. El ajuste de los modelos se evaluó mediante el Índice de Ajuste Comparativo (CFI), Índice de Tucker-Lewis (TLI), Índice de Ajuste Normado (NFI), Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) y el Residuo Estandarizado Cuadrático Medio (SRMR). Se consideró un ajuste aceptable con valores de CFI, TLI y NFI  $> 0,95$ , RMSEA y SRMR  $< 0,08$  (Hu & Bentler, 1999). La correlación entre las subescalas de cada instrumento se evaluó mediante correlación de Spearman, dado que las puntuaciones no se distribuyeron normalmente de acuerdo con la prueba Shapiro-Wilk ( $p \leq 0,04$ ). La consistencia interna de la escala se examinó mediante alfa ( $\alpha$ ) de Cronbach y el coeficiente omega ( $\omega$ ) de McDonald.



Las evidencias de validez basadas en la relación con otras variables se evaluaron mediante la correlación de Spearman para las subescalas y puntaje total de la MCCS y las variables calidad de la relación con superiores y calidad de la relación con los compañeros. También se evaluaron las diferencias en las puntuaciones mediante la prueba de Mann-Whitney (para variables que no se distribuyen normalmente) y t-test (para variables distribuidas normalmente) según cargo, es decir, obreros y no obreros (jefes, profesionales, técnicos y administrativos). A partir de lo planteado por los autores (Glick et al., 2018), se hipotetiza que entornos laborales con una alta cultura de competencia masculina se relacionarán con peores indicadores de calidad de la relación con superiores y calidad de la relación con compañeros, dado que son entornos donde se promueve la competencia y dominancia, además, las ocupaciones más tradicionalmente masculinizadas, como los obreros, puntuarán más alto en comparación a otras ocupaciones no tan masculinizadas. Por otra parte, se examinaron las evidencias de validez con otras variables para las subescalas de la MRNS mediante la prueba Mann-Whitney y t-test (dependiendo de la distribución de las variables) según sexo y cargo. Según lo planteado por los autores (Martínez et al., 2010), se espera que los hombres puntúen más alto que las mujeres y que los obreros puntúen más alto que los no obreros en las subescalas de la MRNS, dado que los hombres suelen adherir más a ideologías tradicionales en torno al género masculino, al igual que personas en ocupaciones altamente masculinizadas.

Los análisis psicométricos se realizaron en el programa estadístico JASP (versión 0.14.1). Los resultados de los análisis psicométricos se incluyen en el Anexo 2.

## F. Limitaciones del estudio:

Dentro de las limitaciones de este estudio está el diseño transversal utilizado, el cual no permite establecer relaciones causales entre las variables. También, la utilización de instrumentos autoadministrados pudo haber tenido un efecto en la conformación de la muestra, dado que existe un grupo de trabajadores con menos años de educación y/o menos habilidades de lectoescritura, que podrían haber rechazado participar o no ser reclutados, dado que era un criterio de inclusión, por lo que estos resultados podrían no ser representativos para este grupo. Sin embargo, dada la sensibilidad de algunas preguntas y posible deseabilidad social asociada a su contenido, en especial en preguntas relacionadas con la masculinidad hegemónica, resulta más apropiado la utilización de instrumentos autoadministrados. Como se observará en los resultados, en el rubro de la construcción actualmente hay un número importante de trabajadores de otras nacionalidades, incluyendo países con idiomas diferentes al español, por lo que aplicar como criterio de inclusión el manejo del idioma español puede haber afectado en que los resultados no sean representativos de la población de trabajadores extranjeros no hispanoparlantes. Por otra parte, la extensión de la encuesta pudo haber resultado en un mayor número de datos ausentes.

### IV.3. Etapa cualitativa: Modelos de masculinidad y SST a nivel individual e institucional y recomendaciones

---

#### A. Diseño del estudio

---

Estudio cualitativo basado en los lineamientos de la metodología IAP (Investigación Acción Participativa) enfocado en identificar prácticas y discursos asociados al género en el proceso de socialización laboral y su relación con la SST (objetivo 1), analizar cómo la institución refuerza y normaliza las expectativas de género en el trabajo y su relación con la SST (objetivo 2) y sistematizar las recomendaciones de los trabajadores para elaborar una guía técnica orientada a incorporar el enfoque de género en la SST del rubro de la construcción (objetivo 3). Todo lo anterior a partir de los hallazgos de la etapa cuantitativa a modo de mapa de navegación.

#### B. Población, muestreo y perfiles seleccionados

---

**Población de estudio:** Constituida por trabajadores/as que se desempeñan en la construcción en la Región Metropolitana y la Región de Valparaíso

**Muestra de estudio:** Conformada por un subgrupo de trabajadores/as pertenecientes a las empresas de la construcción seleccionadas en la fase cuantitativa. A partir de aquello, la fase cualitativa por medio de la Investigación Acción Participación (IAP) se orientó a profundizar los hallazgos de la fase anterior y recoger y sistematizar las recomendaciones de los trabajadores para la mejora de las políticas de SST en la construcción.

Participaron cuatro empresas de construcción, una en Limache (V región) y tres en Santiago (Región Metropolitana), las cuales sumaron cinco obras en total. Además, se aplicaron entrevistas a trabajadores y ex trabajadores de la construcción que formaban parte de las bases de datos de la Mutual de Seguridad CChC y que tenían una extensa trayectoria en el rubro.

Con respecto a los criterios de inclusión, inicialmente se propuso que correspondieran a:

- Trabajadores activos del rubro de la construcción entre 18 y 65 años que deseen participar y que hubieran participado en la etapa cuantitativa (encuesta).

Sin embargo, las dificultades producidas por la situación socio sanitaria producida por la COVID-19, obligaron a la flexibilizar los criterios de inclusión, ajustándose a:

- Trabajadores/as activos o ex trabajadores con trayectoria reciente en el rubro de la construcción entre 18 y 65 años.

Los criterios de exclusión fueron:

- Trabajadores/as del rubro de la construcción con más de 65 años o pensionados.
- Trabajadores/as del rubro de la construcción en proceso de despido.

- Trabajadores/as del rubro de la construcción no hispanohablantes.

**Muestreo de estudio:** La estrategia de muestreo correspondió a un muestreo intencionado por conveniencia. Para esta fase del estudio, se establecieron perfiles de trabajadores según los hallazgos de la primera fase y los criterios de inclusión y exclusión señalados.

### C. Técnicas de producción de información

---

La etapa cualitativa comprendió la aplicación de dos técnicas de producción de información: entrevistas en profundidad y talleres de elaboración colaborativa. Con la primera se buscó profundizar en la relación entre los modelos de masculinidad vigente y la SST en la construcción en ejes claves identificados en la etapa de encuestas. Luego, los talleres de elaboración colaborativa buscaron complementar los hallazgos de las entrevistas y sistematizar las recomendaciones propuestas por los trabajadores.

#### *Entrevistas en profundidad:*

---

La pauta de entrevistas (Anexo 3) se estructuró en torno a los siguientes ejes: condiciones de trabajo, cultura laboral, convivencia y socialización, normas y roles de género, masculinidad, prácticas de salud y cuidado y recomendaciones.

Para su elaboración se propuso una primera pauta que recogía los hallazgos de la etapa cuantitativa, la revisión bibliográfica y los objetivos de la investigación. Esta primera versión fue piloteada con cuatro trabajadores perteneciente a la primera empresa constructora que accedió a participar de la fase cualitativa del estudio. A partir de aquello, el proceso de ajuste de la pauta comprendió la retroalimentación del equipo de coordinación y del equipo en terreno en dos rondas más hasta llegar a la pauta definitiva.

Para la selección de las personas a entrevistar se estructuraron cuatro perfiles laborales según tipo de trabajo al interior de la empresa, antigüedad en el empleo y edad, entrevistando a un total de 29 personas según se muestra en la Tabla 1. Cabe destacar que en todos los casos, excepto uno, se trató de personas trabajadoras contratadas directamente por la empresa constructora.

**Tabla 1: Muestra entrevistas**

Perfil	N° participantes	Antigüedad				Edad		
		0-6 meses	6 meses-2 años	2-5 años	+ 5 años	18-25 años	25-40 años	40-65 años
Perfil 1: Obreros/jornales (n=14)	2	X				X		
	1			X		X		
	2	X					X	
	2		X				X	
	1			X			X	
	2				X		X	
	1		X					X
	2			X				X
Perfil 2: Jefes de área (n=5)	1	X				X		
	1	X					X	
	1			X			X	
	2			X				X
Perfil 3: Técnicos/as (n=6)	2		X			X		
	3		X				X	
	1				X		X	
Perfil 4: Administrativos/as (n=4)	1	X				X		
	2			X			X	
	1			X				X

Se realizaron 10 entrevistas de manera online a través de la plataforma ZOOM y 19 entrevistas presenciales en las dependencias de las propias empresas de construcción con participación de 26 varones y tres mujeres de nacionalidad chilena y todos hispanohablantes.

Todos los trabajadores/as que participaron del estudio firmaron el consentimiento informado antes de la aplicación de las entrevistas.

Luego de realizar y audiogravar las entrevistas, se procedió a transcribir dichos archivos para la consolidación de un corpus de documentos para analizar.

#### *Talleres de exploración colaborativa:*

El guion de los talleres (Anexo 4) siguió los principios de la metodología participativa, fundándose en la construcción colaborativa del conocimiento a partir de los propios participantes. Para ello se estableció un primer momento de bienvenida, presentación y encuadre de los talleres, buscando suavizar el ambiente y fomentar la colaboración. Luego, siguió un ejercicio principal, su sistematización y finalmente la propuesta de recomendaciones. Para su elaboración se realizó un taller piloto en la primera empresa que accedió a participar, lo que permitió ajustar la pauta de talleres.

Debido a la cantidad de temas que debían ser explorados en esta etapa, se diseñaron y aplicaron dos tipos de talleres que siguieron la misma estructura pero que difirieron en su ejercicio principal. El taller A indagó en las relaciones entre los malestares de los trabajadores, los atributos relevantes para su subjetividad y los requerimientos y exigencias de las empresas constructoras. Mientras que el taller B destacó la dimensión espacial de las relaciones de las obras, su percepción y relación con la SST. Se exploró, además el efecto de la competencia, los conflictos entre trabajadores, las dinámicas de apoyo y los momentos de descanso y distensión en la eficacia de las políticas de prevención de SST.

Se realizaron los siguientes talleres, según Tabla 2:

**Tabla 2: Muestra Talleres de elaboración colaborativa**

N°	Taller	Participantes	
		Obreros, jornales o maestros	Jefaturas
1	A	4	0
2	A	3	0
3	B	3	1
4	A/B	4	0

La muestra propuesta de talleres (5 con entre 5 y 7 participantes), debió ser adaptada a las condiciones pandémicas en que se debió trabajar. A diferencia de las entrevistas, la realización de los talleres estuvo supeditada a la autorización y cooperación de las empresas para realizarlos al interior de las obras. En este sentido, debido a la dificultad de contar con autorización de las empresas en el contexto de restricciones debido al COVID-19, sólo pudieron realizarse 4 talleres. Y debido a restricciones de aforo, la cantidad de participantes debió ser disminuida.

La totalidad de los talleres se dio de manera presencial, siendo tres realizados en la Región Metropolitana y uno en la V región (Limache) con participación exclusiva de varones. Se contó con la asistencia de un total de 15 trabajadores, todos varones hispanohablantes, en su mayoría obreros o jornales y con características demográficas similares a los participantes de las entrevistas.

Todos los trabajadores que participaron del estudio firmaron el consentimiento informado antes del inicio de los talleres.

Posteriormente y luego de la realización de los talleres exploratorios, el equipo de terreno realizó las sistematizaciones del registro.

En ambas técnicas (entrevistas y talleres) se contó con la colaboración de dos profesionales que conformaron el equipo de terreno de la fase cualitativa, quienes fueron capacitados/as en la aplicación de los instrumentos de este estudio y asumieron las tareas de grabación, sistematización de cada entrevista por medio de una ficha individual y entrega de las retribuciones desde la coordinación del estudio (gift card).

---

## D. Análisis

---

La información fue analizada por medio del Software Atlas.ti 8.0, siguiendo la perspectiva de la Teoría Fundamentada, donde el análisis de los datos fue acompañado todo el proceso de investigación, a partir del acercamiento intensivo al fenómeno investigado. La interrogación de los datos fue realizada de acuerdo con los ejes más relevantes, desprendidos de los objetivos del estudio. La información fue codificada a medida que emergió por medio de etiquetas, propiciando una sistematización flexible, que va eliminando aquellas variables que no se muestran significativas, fundiendo las que se asimilan y creando nuevas, en la medida que se requiere, tendiendo a una creciente integración por medio de la saturación de resultados. Este procedimiento se efectuó junto con una comparación constante entre teoría y datos, lo que fue guiando las nuevas decisiones metodológicas (Krause, 1995). El libro de códigos fue construido tomando como base los objetivos del estudio y los hallazgos de la etapa cuantitativa. Se incorporaron algunos códigos que emergieron durante el análisis. Los mismos convergieron en las categorías: Jerarquía, Dureza, “Buen trabajador”, Competencia, Compañerismo, Percepción del riesgo, Prácticas de prevención en SST, “Otrxs” sujetos y Humor.

## E. Limitaciones del estudio

---

Dentro de las limitaciones de este estudio está el que se haya realizado durante la pandemia por COVID-19 sin haber sido diseñada bajo este contexto. Este escenario conllevó restricciones desde el inicio del proyecto, dificultando la posibilidad de las empresas de participar. Como consecuencia, las estrategias de muestreo debieron ser readecuadas, adaptándose a las condiciones de realidad de las medidas de mitigación por pandemia. Para las entrevistas se elaboraron perfiles de trabajadores como se planteó en el diseño original, sin embargo, no fue posible establecer la diversidad deseada. En cuanto a los talleres fue necesario disminuir tanto su cantidad como el número de participantes, como se mencionó anteriormente.

Cabe destacar que, una variable no considerada en el muestreo y que puede conducir a sesgo, fue si los trabajadores pertenecían a empresas subcontratadas o no. Como resultado a excepción de un trabajador, todas las personas participantes estaban contratadas ya sea a plazo o indefinido, por las empresas constructoras. Por ende, los resultados que aquí se presentan deben leerse en el marco de los trabajadores “de la casa”.

## IV.4. Consideraciones éticas

---

Dado que en este proyecto contempló la participación de personas, fue sometido a evaluación y aprobado por el Comité de Ética Científico de la Mutual de Seguridad CChC, así como los correspondientes documentos de consentimiento informado.

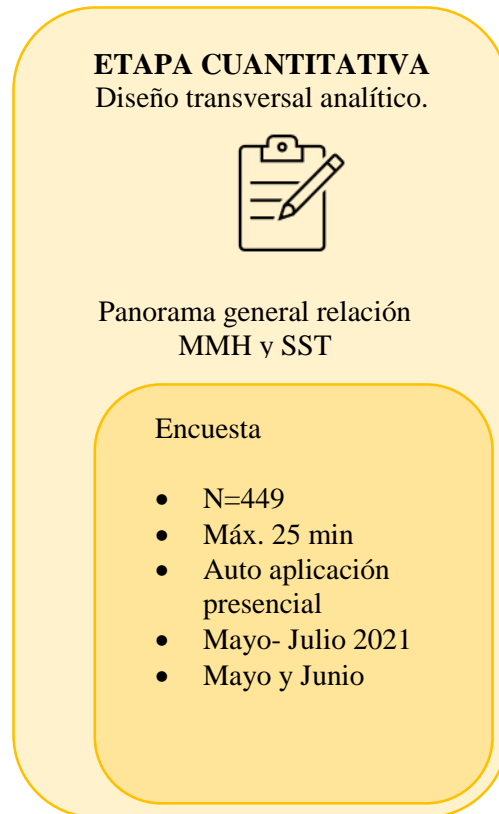
Las personas seleccionadas para su participación en el estudio pasaron por el proceso de consentimiento informado. En él fueron tratadas con respeto y se les informó en detalle sobre los objetivos y metodología de la investigación, además de que su participación sería voluntaria y siempre tendrían el derecho de no continuar. También se les mostró los beneficios y los posibles riesgos asociados a su participación y se aseguró la confidencialidad de su identidad. El registro siempre se hizo con autorización de los participantes y procurando el anonimato.

Durante la etapa de análisis, cada participante fue asociado a un código, y se mantuvo y mantiene hasta la fecha en archivos separados y protegidos.

Los testimonios tomados de las entrevistas y talleres participativos utilizados para este informe se presentan con seudónimos y se ha eliminado toda información personal de los relatos, en orden a resguardar el anonimato de los participantes.

Por último, las investigadoras declaran no tener ningún tipo de conflicto de interés en relación con este proyecto.

## V. RESULTADOS ETAPA CUANTITATIVA: PANORAMA GENERAL DEL MMH EN LA CONSTRUCCIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SST



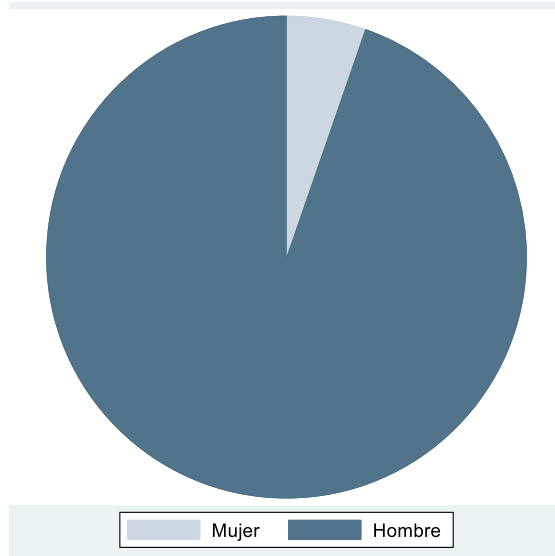
### VI.1. Características de las personas participantes

De un total de 475 trabajadores que completaron la encuesta, se eliminaron 26 observaciones que presentaron el 30% o más de sus respuestas incompletas. Los siguientes análisis representan los resultados de los 449 trabajadores restantes.

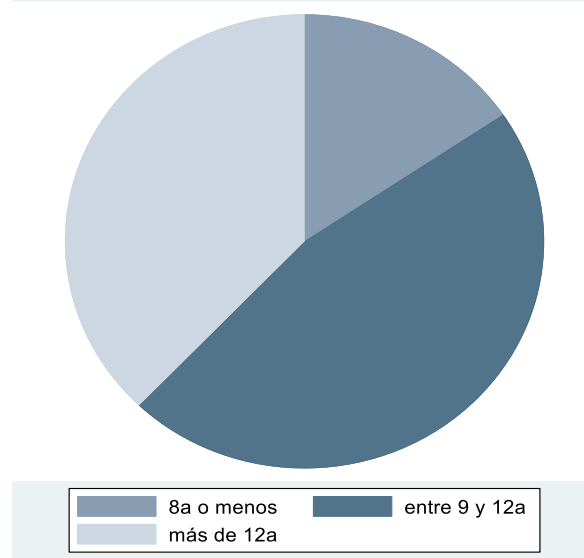
Respecto a las características sociodemográficas de los trabajadores participantes (Tabla 3), la mayoría fueron hombres, con una edad promedio de 37,8 años (rango entre los 18 y 67 años), la mayoría estaban solteros, tenían entre ocho y doce años de educación (correspondiente a los años de enseñanza media) y eran de nacionalidad chilena.



**Gráfico 1: Proporción hombres y mujeres participantes**



**Gráfico 2: Proporción participantes según años de educación**



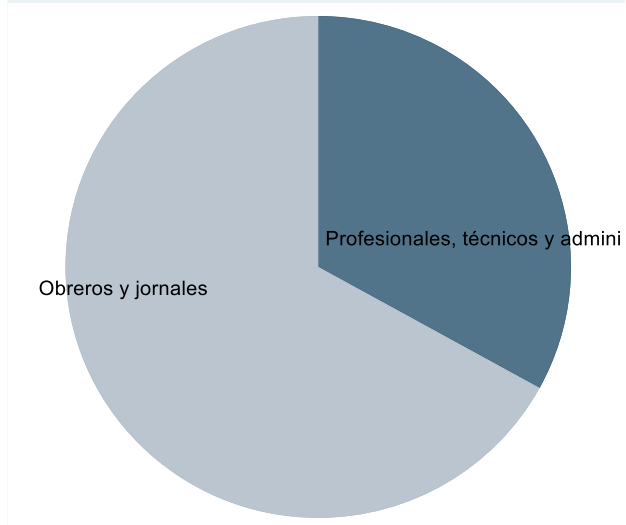
**Tabla 3: Características sociodemográficas de los trabajadores**

Características	n (%)
Sexo	
Hombre	421 (93,8)
Mujer	28 (6,2)
Edad*	37,8 (12,3)
Estado civil	
Soltero/a	271 (60,6)
Casado/a o unión civil	135 (30,2)
Separado/a o divorciado/a	38 (8,5)
Viudo/a	3 (0,7)
Años de educación	
8 años o menos	59 (13,2)
Entre 9 y 12 años	213 (47,7)
13 años o más	175 (39,2)
Nacionalidad	
Chilena	375 (89,5)
Otra	44 (10,5)

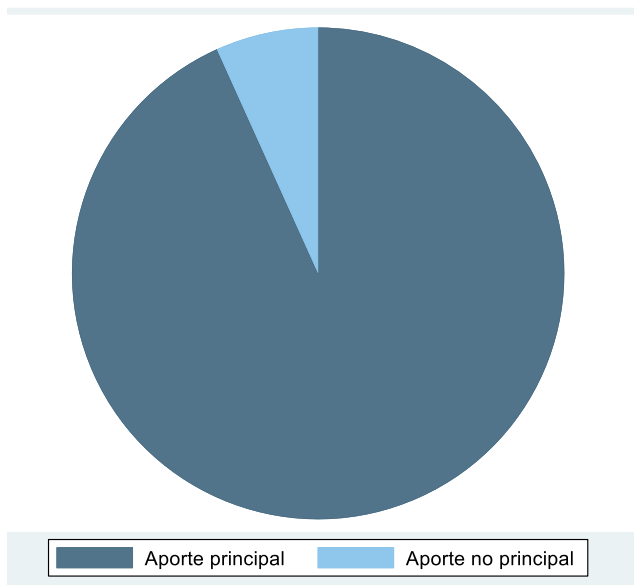
\* Promedio y desviación estándar.

En cuanto a las características relacionadas al trabajo (Tabla 4), la mayoría de los trabajadores correspondió a obreros y jornales, seguidos de jefes de área. La mayoría reportó ser el único aporte de ingreso al hogar, seguido por aportar la mitad o más de la mitad de los ingresos. Además, trabajaban principalmente en terreno, la mayoría llevaba trabajando entre cero y seis meses en la empresa, gran parte a tiempo completo, la mayoría con contrato a plazo fijo y también con sueldo fijo.

**Gráfico 3: Distribución de participantes según cargo**



**Gráfico 4: Aporte económico al hogar de los participantes**



En cuanto a las variables de relación con compañeros y superiores, casi dos tercios de los trabajadores puntuaron en niveles de riesgo medio y alto en ambas variables, en comparación a los datos de la población trabajadora general de Chile.

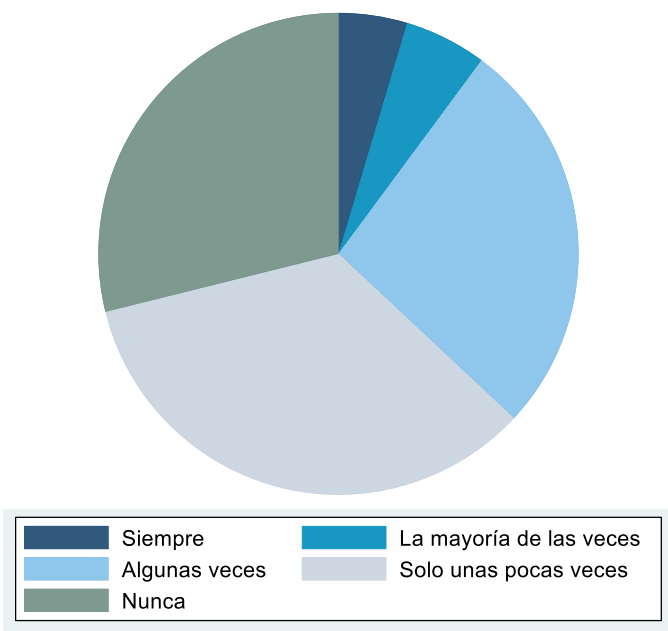
**Tabla 4: Características relacionadas al trabajo**

Características	n (%)
<b>Cargo</b>	
Jefe/a de área	68 (16,3)
Profesional sin gente a cargo	32 (7,7)
Técnico	29 (6,9)
Administrativo/a	9 (2,2)
Obreros y jornales	280 (67,0)
<b>Aporte que representa el ingreso en el hogar</b>	
Único aporte	223 (51,2)
La mitad o más de la mitad	176 (40,4)
Menos de la mitad	37 (8,5)
<b>Área de la empresa donde trabaja</b>	
Principalmente en terreno	363 (85,0)
Principalmente en oficina	21 (4,9)
Mitad en oficina y terreno	43 (10,1)
<b>Tiempo de trabajo en la empresa</b>	
0 a 6 meses	216 (49,0)
6 meses a 2 años	88 (20,0)
2 a 5 años	73 (16,6)
5 años o más	64 (14,5)
<b>Jornada laboral</b>	
A tiempo completo	385 (88,7)
A tiempo parcial	26 (6,0)
Sin horario determinado	23 (5,3)
<b>Relación laboral con la empresa</b>	
Contrato indefinido o renovación anual	137 (31,2)
Contrato a plazo fijo	291 (66,3)
Sin contrato	11 (2,5)
<b>Tipo de salario</b>	
Fijo	258 (64,5)
Una parte es fija y otra es variable	101 (25,3)
Todo es variable	41 (10,3)
<b>Nivel de riesgo calidad de la relación con compañeros</b>	
Bajo	112 (26,5)
Medio	158 (37,4)
Alto	152 (36,0)
<b>Nivel de riesgo calidad de la relación con superiores</b>	
Bajo	146 (34,2)
Medio	123 (28,8)
Alto	158 (37,0)

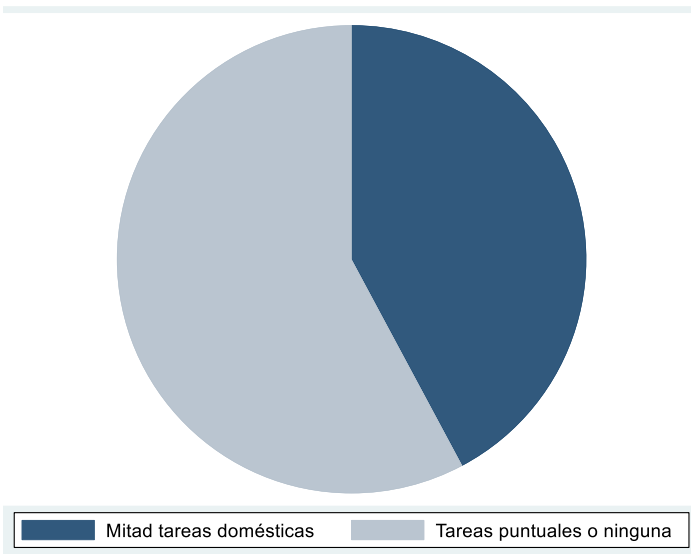
Respecto a las características relacionadas con las tareas del hogar (Tabla 5), la mayoría de los trabajadores reportaron aportar en tareas puntuales, seguido de aportar en más o menos la mitad de las tareas y una cuarta parte de las tareas. En cambio, en la variable doble presencia como riesgo, es decir, el hecho de que recaigan sobre la misma persona la necesidad de responder

a demandas del espacio doméstico y del trabajo asalariado de forma simultánea, los trabajadores reportaron mayoritariamente una frecuencia de solo unas pocas veces, seguido de nunca y algunas veces.

**Gráfico 5: Situaciones riesgo doble presencia**



**Gráfico 6: Tareas domésticas realizadas**



**Tabla 5: Características relacionadas con las tareas del hogar**

Características	n (%)
Contribución al trabajo doméstico	
Principal responsable	79 (18,0)
Más o menos la mitad de las tareas	115 (26,2)
Más o menos la cuarta parte de las tareas	101 (23,0)
Tareas puntuales	127 (28,9)
Ninguna o casi ninguna tarea	17 (3,9)
Doble presencia	
Siempre	20 (4,6)
La mayoría de las veces	24 (5,5)
Algunas veces	116 (26,8)
Solo unas pocas veces	148 (34,2)
Nunca	125 (28,9)

En cuanto a las variables de SST (Tabla 6), los trabajadores puntuaron en promedio 71,0 y 72,1 puntos (escala entre 0 y 100) en las variables salud general y salud mental, respectivamente. Como se mencionó en el apartado de descripción de las medidas de la encuesta, a mayor puntaje mejor salud general y mental.

El 9,4% reportó haber tenido un accidente en los últimos meses y solo un 5,1% declara tener una enfermedad profesional provocada o agravada por el trabajo. Durante los últimos 12 meses, alrededor de un quinto de los trabajadores tuvo una licencia médica, que duró en promedio 15,8 días. Respecto a la percepción sobre los EPP, los trabajadores mayoritariamente reportaron que las empresas recuerdan diariamente el uso de EPP, además de considerar que son importantes y que los usan en su totalidad.

**Tabla 6: Características relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo**

Características	n (%)
Salud general*	71,0 (16,8)
Salud mental*	72,1 (19,8)
Accidente últimos 12 meses	41 (9,4)
Enfermedad profesional	22 (5,1)
Licencia últimos 12 meses	94 (21,9)
Días licencia últimos 12 meses*	15,8 (16,0)
Frecuencia que empresa se asegura del uso de EPP	
En una única oportunidad	40 (9,5)
Mensualmente	22 (5,2)
Semanalmente	57 (13,5)
Diariamente	303 (71,8)
Valoración importancia y uso EPP	
No importantes y no usa los EPP	4 (0,9)
No importantes, pero usa los EPP	7 (1,7)
Importantes, pero no usa todos los EPP	27 (6,4)
Importantes y usa todos los EPP	386 (91,0)

\* Promedio y desviación estándar.

## V.2. Relación entre modelos de masculinidad y salud y seguridad en el trabajo

Las Tablas 7 y 8 contienen la información de los modelos de regresión lineal múltiple y regresión logística múltiple, respectivamente. Para estos análisis se recodificaron como variables dicotómicas las variables Frecuencia con que la empresa se asegura del uso de EPP (1 = diaria/semanalmente y 0 = mensual/en una única oportunidad) y Valoración importancia y uso EPP (1 = muy importantes y usa todos los EPP, 0 = no tan importantes y no usa todos los EPP).

En cuanto a la Escala de Cultura de competencia masculina (MCCS) puntaje total, se observaron relaciones negativas estadísticamente significativas con la variable Salud mental y Empresa recuerda EPP luego de ajustar por las variables de confusión, lo que daría cuenta que ambientes laborales con alta cultura de competencia masculina se relacionarían a una peor salud mental y con una percepción de que la empresa recuerda menos frecuentemente el uso de EPP.

**Tabla 7: Modelos de regresión lineal múltiple para la relación entre las variables de masculinidad y salud.**

	Salud general				Salud mental			
	B	EE	F(gl)	R <sup>2</sup> aj	B	EE	F(gl)	R <sup>2</sup> aj
<i>MCCS puntaje total</i>	-1,72	1,10	2,24 (2,330)	0,01	-5,34***	1,27	9,51 (2,332)***	0,05
<i>MCCS subescalas</i>			1,07 (5,327)	0,02			4,87 (5,329)***	0,05
No mostrar debilidad	-1,48	1,27			-3,39**	1,46		
Fuerza y resistencia	-0,47	1,19			0,37	1,36		
Poner el trabajo primero	0,04	0,95			-1,97	1,10		
Competencia despiadada	0,03	1,05			-0,11	1,23		
<i>MRNS subescalas</i>			2,10 (4343)	0,01			4,65 (4,348)**	0,04
Estatus	0,96	0,80			2,46**	0,93		
Dureza	-1,65*	0,74			-3,35***	0,87		

Nota. B = coeficientes de regresión. EE = error estándar del coeficiente. F(gl) = estadístico F y grados de libertad. R<sup>2</sup>aj = Coeficiente de determinación ajustado. Los modelos para MCCS y sus subescalas fueron ajustados por el cargo del trabajador. Modelo para las subescalas de la MRNS fueron ajustados por el cargo del trabajador y sexo. \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001

Respecto a las subescalas de la MCCS, solo se observaron relaciones negativas estadísticamente significativas entre la subdimensión No mostrar debilidad y las variables Salud mental e Importancia y uso de EPP, luego de ajustar por las variables de confusión. Esto daría cuenta que entornos laborales que promueven que los hombres no deben mostrar debilidad o sus emociones, se relacionarían a menores puntuaciones en salud mental y a una percepción de que los EPP son menos importantes y/o no los usan todos generalmente.

En cuanto a las evidencias de validez basada en la relación con otras variables, la escala completa y todas las subescalas mostraron correlaciones débiles, positivas y estadísticamente significativas con las puntuaciones de percepción negativa de la relación con superiores ( $r_s = 0,23-0,32$ ,  $p \leq 0,001$ ) y relación con compañeros ( $r_s = 0,18-0,25$ ,  $p \leq 0,001$ ). Es decir, a mayor cultura de competencia masculina (y sus subdimensiones), aumentan las percepciones negativas en torno a la relación con superiores y la relación con compañeros en el trabajo.

Por otro lado, se observaron diferencias estadísticamente significativas según el cargo de los trabajadores (obreros versus no obreros) en las puntuaciones de las subescalas Poner el trabajo primero ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 3,18$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,90$ ,  $p = 0,026$ ), Competencia despiadada ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 3,30$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,98$ ,  $p = 0,006$ ), y en la escala completa ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 2,74$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,52$ ,  $p = 0,010$ ). Es decir, los obreros en comparación a los no obreros (jefes, profesionales, técnicos y administrativos) perciben más frecuentemente entornos donde se promueve poner el trabajo primero, mayor competencia despiadada y en general perciben una mayor cultura de competencia masculina (Figura 3).

Sin embargo, a pesar de observar mayores promedios en obreros que en no obreros, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en las subescalas No mostrar debilidad ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 2,33$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,13$ ,  $p = 0,102$ ) y Fuerza y resistencia ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 2,38$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,21$ ,  $p = 0,105$ ).

Por otra parte, la subescala Estatus de la Escala de Normas de Rol Masculino (MRNS) mostró asociaciones positivas con las variables Salud mental, Empresa recuerda el uso de EPP e Importancia y uso de EPP ajustando por las variables de confusión, lo que daría cuenta que la adopción de creencias y normas respecto a que los hombres deben alcanzar un alto estatus se asocian con mayores puntuaciones en salud mental, a mayores posibilidades de reportar que la empresa recuerda el uso de EPP diaria o semanalmente y a una mayor posibilidad de reportar que los EPP son importantes y se usan en su totalidad.

En cambio, la subescala Dureza de la MRNS muestra una relación negativa con las variables Salud general, Salud mental, Enfermedad profesional, Empresa recuerda el uso de EPP e Importancia y uso de EPP ajustando por las variables de confusión, lo que implica que las personas que tienen una alta adhesión a creencias respecto a que los hombres deben ser fuertes, se asocian a menores puntuaciones en salud general y salud mental, disminuye las posibilidades de declarar tener una enfermedad provocada y/o agravada por el trabajo, consideran que la empresa recuerda con menos frecuencia el uso de EPP y consideran menos importante y/o no usan todos los EPP.

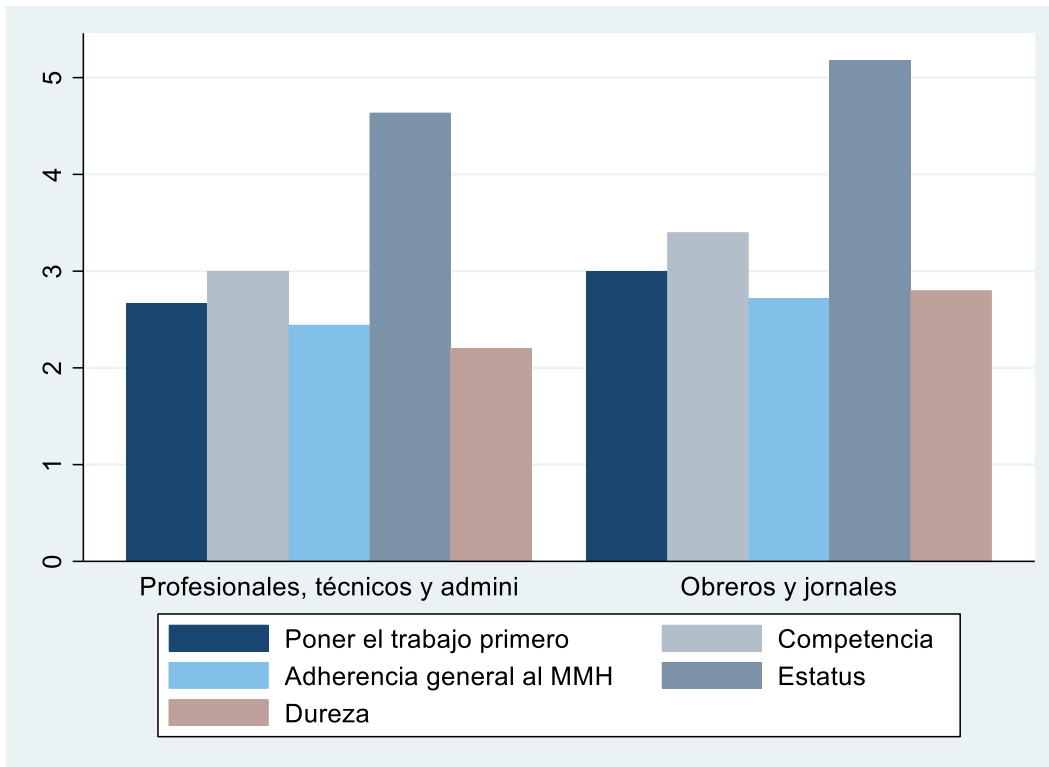


Figura 1: Diferencias según cargo

A pesar de la relación encontrada entre la subescala Dureza y Salud general, es importante destacar que los modelos de regresión lineal múltiple para la escala de Salud general resultaron no ser estadísticamente significativos y tuvieron coeficientes de determinación pequeños (entre un 1 y 2%), lo que daría cuenta que las diferentes variables de masculinidad junto con las variables de confusión de cada modelo explican muy poca variabilidad de las puntuaciones de Salud general.

No se observaron relaciones estadísticamente significativas entre las variables de masculinidad con el haber tenido un accidente durante los últimos 12 meses y con haber tenido una licencia durante los últimos 12 meses. Sin embargo, al explorar ambas variables en conjunto, sí se observó que, entre quienes reportaron haber tenido una licencia en los últimos 12 meses, quienes tuvieron un accidente en el trabajo ( $n = 20$ ) versus quienes no tuvieron un accidente en el trabajo ( $n = 69$ ) reportaron puntajes más altos en la subescala Fuerza y resistencia de la MCCS ( $\bar{X}_{\text{accidente}} = 2,88$ ,  $\bar{X}_{\text{no-accidente}} = 2,32$ ;  $p = 0,012$ ), lo que daría cuenta que entre quienes han tenido licencia y un accidente en los últimos 12 meses perciben su entorno laboral más frecuentemente como un ambiente donde se promueve que los hombres sean fuertes y físicamente imponentes, en comparación a quienes han tenido licencia, pero que no han tenido un accidente en los últimos 12 meses.



**Tabla 8: Modelos de regresión logística múltiple para la relación entre las variables de masculinidad y salud y seguridad en el trabajo.**

	Enfermedad profesional		Empresa recuerda EPP		Importancia y uso de EPP	
	OR	IC95%	OR	IC95%	OR	IC95%
<i>MCCS puntaje total</i>	0,77	0,43 – 1,37	0,64*	0,44 – 0,92	0,65	0,41 – 1,04
MCCS subescalas						
No mostrar debilidad	0,57	0,27 – 1,20	0,90	0,60 – 1,34	0,54*	0,33 – 0,89
Fuerza y resistencia	0,81	0,43 – 1,54	0,86	0,58 – 1,26	0,89	0,54 – 1,46
Poner el trabajo primero	0,88	0,54 – 1,42	0,85	0,61 – 1,19	1,21	0,78 – 1,89
Competencia despiadada	1,64	0,94 – 2,87	0,98	0,66 – 1,43	1,08	0,66 – 1,77
MRNS subescalas						
Estatus	1,41	0,91 – 2,18	1,33*	1,03 – 1,72	1,44*	1,03 – 2,00
Dureza	0,63*	0,40 – 0,97	0,70**	0,56 – 0,88	0,52***	0,39 – 0,70

Nota. OR = razones de odds. IC95% = Intervalos de confianza al 95%. EPP = elementos de protección personal. Los modelos para MCCS y sus subescalas fueron ajustados por el cargo del trabajador. Modelo para las subescalas de la MRNS fueron ajustados por el cargo del trabajador y sexo. \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,00$

## En síntesis

Las características de la muestra de estudio dan cuenta de los principales rasgos a esperar según la literatura:

- En su mayoría corresponden a hombres, proveedores económicos de su hogar que aportan sólo en tareas puntuales en el espacio doméstico.
- Se desempeñan principalmente como obreros y jornales, llevan poco tiempo de trabajo en la empresa (de 0 a 6 meses) y poseen contrato a plazo fijo.
- Casi dos tercios perciben niveles de riesgo medio y alto en la calidad de la relación con sus superiores y compañeros, en comparación a los datos de la población trabajadora general de Chile.
- Se observa un alto reporte de accidentabilidad, 9,4% en comparación al 3,8% de accidentabilidad reportado para el rubro de la construcción según los datos del año 2021 (SUSESO, 2022).
- Además, los hombres presentan una mayor adherencia al MMH en comparación con las mujeres y, entre ellos, los obreros más que los no obreros (jefes, profesionales, técnicos y administrativos), percibiendo entornos donde se promueve poner el trabajo primero y mayor competencia. Si bien se observó que obreros adhieren en mayor medida que no obreros a los rasgos de No mostrar debilidad y Fuerza y resistencia, sus diferencias no fueron estadísticamente significativas.

En cuanto a la relación entre las variables de masculinidad y SST, se observa que:

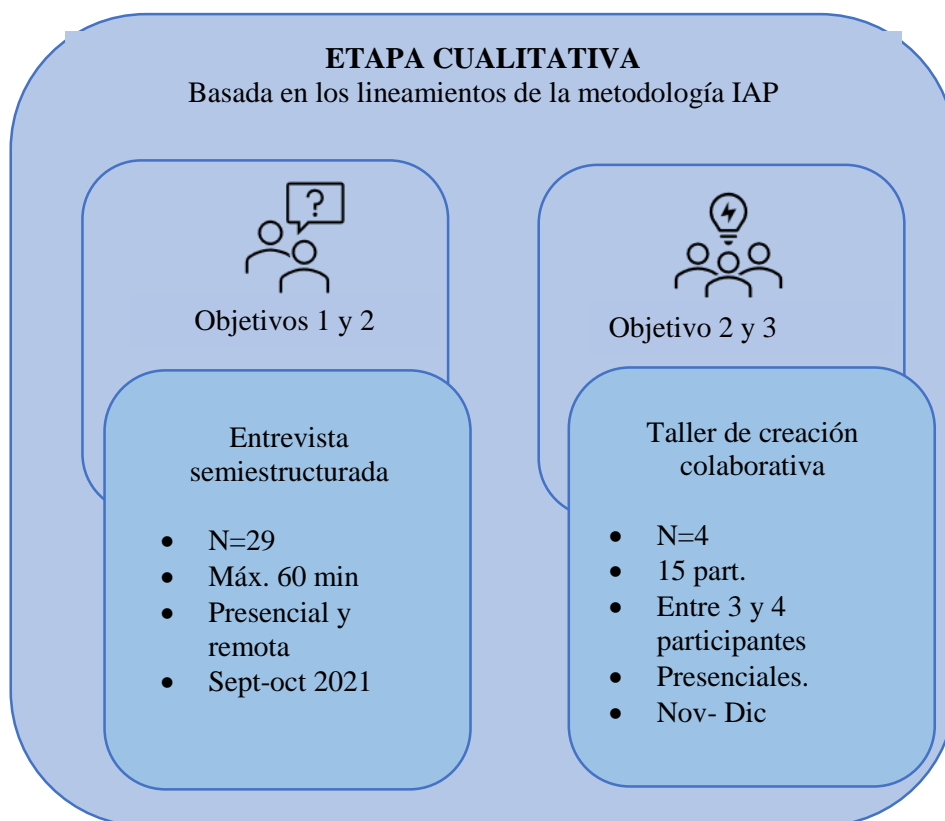
- En general la cultura de competencia masculina, y en especial la subdimensión No mostrar debilidad, se asocia a una peor salud mental y a una menor valoración del uso de EPP. Esto podría dar cuenta que entornos laborales donde más se promueve que los hombres demuestren su masculinidad y estereotipos relacionados con no mostrar

- debilidad, se asociarían a un menor bienestar emocional y a una menor valoración de la importancia de los EPP a nivel personal y organizacional.
- Un elemento interesante de los resultados es que determinadas creencias sobre el estatus y éxito social y económico podrían promover conductas más saludables y/o de seguridad. Es importante explorar los significados en torno al estatus de los hombres que podrían relacionarse con estos mejores indicadores, así como también qué significados y creencias específicos sobre la fortaleza se asociarían a una menor salud, valoración y/o uso de los EPP. Estos resultados son explorados en la etapa cualitativa.
  - En cuanto a las enfermedades profesionales se observó que quienes más adhieren a las normas de que los hombres deben ser fuertes y no mostrar debilidad, en menor medida declaran tener una enfermedad profesional provocada y/o agravada por el trabajo. En este sentido, se hipotetiza que estas creencias sobre la dureza de los hombres podrían disminuir el percibir, asumir y/o declarar tener una enfermedad profesional, lo que podría tener repercusiones en el estado de salud de los trabajadores.
  - Se observó que entre quienes han tenido licencia, quienes reportaron haber tenido un accidente en los últimos 12 meses perciben su entorno laboral donde se promueve más la fortaleza e imposición física de los hombres, en comparación a quienes no reportaron un accidente. Con los datos obtenidos no es posible determinar el motivo de la accidentabilidad o las licencias médicas, por lo que se considera importante explorar este hallazgo, y en particular, si a mayor gravedad de la accidentabilidad, existirían percepciones de entornos donde hay una mayor cultura de competencia masculina, o también, si es que una mayor adopción de creencias y normas en torno a la masculinidad tradicional podrían relacionarse con el tipo de accidentabilidad. Estos hallazgos requieren de una estrategia de muestreo específica que escapa a los alcances del presente proyecto por lo que se sugiere para futuras investigaciones.
  - A mayor adherencia al MMH, aumentan las percepciones negativas en torno a la relación con superiores y con compañeros en el trabajo.

En esta fase del estudio se evaluaron dimensiones de masculinidad organizacionales y la adopción de normas y creencias individuales, y según lo señalado en la literatura (Glick et al., 2018), las variables de la MCCS al estar en un nivel organizacional tienen relaciones más fuertes con variables en ese mismo nivel que individuales (por ejemplo, las variables de salud mental o salud general auto reportadas), por lo que es importante explorar en qué medida y cómo la cultura organizacional podría llegar a impactar a nivel más individual, por ejemplo, mediante la adopción de estas creencias a nivel personal.

Es importante continuar generando evidencia sobre estos fenómenos, con fin de favorecer una mejor comprensión sobre cómo entornos laborales que promueven ideologías de masculinidad hegemónica, especialmente en entornos altamente masculinizados, podrían tener un impacto en diferentes ámbitos laborales y de salud de los trabajadores. También, es importante explorar esta relación mediante las percepciones y significados de los trabajadores sobre cuáles normas y creencias organizacionales relacionadas con la masculinidad podrían afectar su bienestar y el uso de EPP, y si es que existen variaciones según el entorno laboral en el cual trabajan. Ámbitos que se exploran en los resultados de la etapa cualitativa a continuación.

## VI. RESULTADOS ETAPA CUALITATIVA: DESCIFRANDO LAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES RESPECTO AL MMH Y SU RELACIÓN CON LA SST



### VI.1. Características de los trabajadores

Respecto a las características de los trabajadores es necesario recordar que el muestreo de esta etapa fue de tipo teórico, es decir intencionado según variables relevantes para el estudio. En consecuencia, los trabajadores se distribuyeron según cargo en obra (obreros y jornales; jefes de área; técnicos; administrativos) edad y antigüedad en la empresa.

Respecto a las características sociodemográficas generales, la mayoría fueron varones, con una edad promedio de 35,8 años (rango entre los 21 y 66 años), casado/a o en pareja, con hijos/as y vivían con su familia extendida. Solo dos trabajadores eran de nacionalidad peruana (participantes de talleres de exploración colaborativa).

## VI.2. Introducción

---

Tanto los antecedentes recopilados como el sondeo cuantitativo previamente presentados, apuntan a que el MMH permea la cultura laboral de la construcción, de manera que los trabajadores muestran estar de acuerdo y comportarse según los mandatos sociales asociados a la noción de “hombre trabajador”.

Entre ellos, la jerarquía es uno de los ejes fundamentales en la organización de la construcción. Todas las personas que se desempeñan en este rubro reconocen una estructura jerárquica que sitúa en los escalafones más altos a los empresarios, seguidos por las jefaturas, administrativos, maestros, ayudantes, jornales y personal de aseo.

Sobre esta estructura jerárquica, el estatus, característica propia del MMH, otorga valores sociales diferenciados a los y las trabajadoras según el escalafón ocupado, estableciendo una distinción central entre obreros y no obreros. Esta posición se condice, además, con los salarios recibidos y en la mayoría de los casos también, con la cantidad de años de estudio.

Según este nudo entre estatus y jerarquía, los trabajadores distinguen claramente dos grupos en la obra, de mayor a menor valoración social.

- 1) No obreros: Jefaturas, profesionales, técnicos y administrativos
- 2) Obreros: Maestros, ayudantes y jornales

Desde la percepción de los trabajadores, el segundo grupo tiene una subestructura muy clara basada en escalafones. La posición más valorada es la de maestro, seguido por el ayudante y finalmente el jornal. Siendo jornal es necesario demostrar disposición, empuje, compromiso y fuerza física para ser acogido por un maestro como ayudante. En esta nueva categoría, el trabajador se convierte en aprendiz y puede, eventualmente convertirse en maestro.

*“Acá tenemos un sistema de trabajo, tiene que adaptarse, si usted quiere trabajar, adáptese, tú tienes que marcarles la cancha, las condiciones las ponemos nosotros, el ritmo lo ponemos nosotros, si necesitamos terminar esto hoy, yo sé que se puede, que no venga a decirme que se paga tanto y yo trabajo, por tanto, mejor que no venga a trabajar, porque va a echar a perder y no van a trabajar con él. Así soy yo y los viejos que están conmigo saben que las cosas son así”* (No obrero, 48 años).

Esta estructura jerárquica da cuenta de un sistema de valoración desigual de las personas trabajadoras, las que por razones de su género, edad, raza y años de estudio ocupan posiciones sociales diferenciadas en la obra. Dichas posiciones determinan a su vez, el grado de seguridad o precariedad laboral a la que se ven expuestos las y los trabajadores y también, su capacidad de negociación y cuidado de su propia salud. En este sentido, a menor posición social, mayor exposición a riesgos y menor capacidad de negociación.

Este entramado puede entenderse desde el marco de los determinantes sociales de la salud, poniendo el foco en determinantes intermedios que afectan la salud y seguridad en el trabajo. Dichos determinantes intermedios son leídos, en este caso, desde la interseccionalidad del género que nos indica que la posición social de las personas no es única, sino que se modifica según el espacio con que está interactuando la persona y puede por tanto, modificarse a lo largo de un mismo día; que está dada por el cruce de variables de desigualdad como por ejemplo, la identidad de género, la raza, la edad y el nivel de escolaridad; y que es un acuerdo social que se reproduce

en las instituciones, por tanto es modificable y no es de responsabilidad exclusivamente individual.

Dicha distinción es concordante con los ideales del MMH. En otras palabras, la adherencia institucional a otros modelos de género abriría una fisura importante en la organización de la obra basada en posiciones sociales desiguales. En este sentido, cada vez que se hace referencia a los efectos de la estructura jerárquica de la construcción en la SST, se hace referencia también, a los efectos del MMH en la SST.

A continuación, se explora cómo las instituciones refuerzan y normalizan las expectativas de género en el trabajo y los discursos de los trabajadores que dan cuenta de su internalización.

## En síntesis

---

- Jerarquía y estatus, rasgos propios del sistema de género en general y del MMH en particular, están presentes en la organización de la obra. En ella se distinguen dos grupos, de mayor a menor jerarquía, el de los no obreros y obreros. El lugar que cada uno ocupa en esta estructura se asocia también, con la valoración social y económica de la labor que se desempeña.
- La estructura jerárquica de la obra atraviesa las formas en que se manifiestan otros rasgos de la masculinidad hegemónica y actúan sobre su incidencia para la SST.

## VI.3. Un ambiente altamente demandante

---

Uno de los aspectos más mencionados al momento de describir el trabajo en construcción es el alto nivel de exigencias al que están sometidos los trabajadores, físicas y mentales. Entre ellas, la exigencia basal es la presión temporal: desde el inicio de la obra se corre contra el tiempo, se dice que todo es para ayer, las partidas deben salir más rápido de lo posible y el trabajo debe hacerse bien al primer intento, a pesar de que rapidez y resultados óptimos no siempre son compatibles.

*“El ambiente es bastante tenso, de bastante estrés, muchas veces se dan situaciones de conflicto, pero es por un nivel... en el rubro siempre vas a estar atrasado, entonces eso hace que nosotros tengamos que comunicarles un poco esa presión a los trabajadores para poder avanzar a un ritmo más ideal. Como te digo, el ambiente es bastante de estrés.”* (No obrero, 27 años)

La obra gruesa demanda mayor esfuerzo físico, mientras que la fase de terminaciones requiere estar pendiente de muchos detalles y evitar que se produzcan errores que puedan retrasar los tiempos de entrega.

*“Como estamos en terminaciones, en la etapa de entrega es más complicado, andas más estresado, porque tiene que salir bien al tiro la pega, retos del jefe, a él lo retan arriba. Entonces, nosotros como estamos con presión, de repente no sale bien, no trabajamos tranquilos, pero eso es entendible, porque la construcción es así, uno se acostumbra”* (Obrera, 33 años).

Ahora bien, el tipo de exigencia se distingue en función de la jerarquía: los trabajos de jefaturas, profesionales, técnicos y administrativos se consideran más extenuantes

psicológicamente y los de maestros y jornales, físicamente. Así, por ejemplo, para el grupo de no-obreros, lo más agotador,

*“Sería el tema del cansancio mental que conlleva el estar a cargo de tantas cosas, estar acordándose de tantos procesos, de que no se me pueden pasar cosas, porque yo soy casi el último filtro. Físico igual, ando de arriba para abajo, corriendo en todas partes, pero es un desgaste más mental que físico”* (No obrero, 25 años).

*“Sí, una carga laboral importante. Yo personalmente soy de las personas que llamo en todas las obras al término, a las 7 u 8 (...) no me quedo tranquilo hasta que sepa que todas las obras tienen las puertas cerradas, que se terminaron las faenas por hoy (...) Entonces, esa presión es constante, y créeme que todos los días ocurren cosas, entonces estar constantemente monitoreando es muy agotador”* (No obrero, 36 años).

Por su parte, a los jornales sería a quienes se les exige un mayor trabajo físico.

*“En este momento estamos subiendo sacos, cajas de cerámica y por lo general a los pisos superiores; cuarto y quinto piso. De repente estamos todo el día haciendo eso y quizás eso lo encuentran muy agotador. Aquí los jefes nos dicen que hay que hacer la pega, pero hay que descansar su momento, porque llegar arriba con 25 kilos quedas con la lengua afuera, aparte todavía hay estructuras de andamio en las escaleras, entonces hay que hacerlo con cuidado”* (Obrero, 32 años).

*“La pega de la construcción es pesada, tienen mucho esfuerzo y muchas veces no están acostumbrados a realizar ciertas labores, ellos mismos dicen: “no soy para esto” o “no quiero hacer esto” y se van o no llegan al otro día, también llegan y se van durante la tarde: “no doy más”* (No obrero, 26 años).

## A. Naturalización de las exigencias laborales: el imaginario del trabajador ideal

---

Las exigencias del rubro, si bien son reconocidas por todos los trabajadores, se naturalizan como características propias e indisolubles de la construcción. De hecho, el imaginario de los trabajadores sobre lo que la empresa espera de ellos está poblado por expectativas altas en cuanto a su rendimiento y capacidad de ejecutar grandes volúmenes de trabajo durante la jornada, además de un alto nivel de compromiso y responsabilidad con sus funciones.

*“Se sobre exige en muchos casos, hay veces en que uno siente que no puede más, pero sigue de pie. Por lo menos la idea mía es siempre aguante y cuando siento que ya no puedo más pienso que la gente tiene familia detrás, la plata tiene que estar, y ya, vamos”* (No obrero, 29 años).

En lo que se refiere a su comportamiento y actitud hacia el trabajo, los atributos “del buen trabajador” son muy precisos: honesto, responsable en lo encomendado, puntual para llegar a su jornada laboral, con un carácter fuerte que ‘se haga respetar’ y, además, de manera implícita, que acepte las condiciones más desfavorables, así como el riesgo de las tareas más peligrosas.

*“La empresa siempre va a querer que el trabajador rinda lo más posible, que llegue a la hora, que salga a la hora, que no se tome sobre-descanso, que haga la pega en rigor. Yo encuentro que para la empresa si el trabajador pudiera estar dándole duro todo el tiempo del trabajo es ideal para ellos, lo que no es cercano con la realidad. Yo siento que eso es lo que espera la empresa de los trabajadores, de que ganen el sueldo que se les está pagando” (No obrero, 25 años).*

Destaca de la cita anterior el hecho de que, para los trabajadores, el nivel de exigencia es tan alto que se concibe como inalcanzable y en ese sentido genera cierto malestar.

En relación con las competencias laborales, se estima que los jornales y maestros deben demostrar gran fuerza física y resistencia para ejecutar trabajos “pesados”, grandes desplazamientos durante la jornada, además de saber cumplir tareas múltiples y diversas, manejar distintas técnicas y mantener un ritmo rápido y sostenido de trabajo.

*“Yo por lo menos tengo que saber hacer de todo, porque no puedo saber sólo una cosa, como el compañero carpintero tiene que saber cambiar una cerámica” (Obrera, 33 años).*

Cabe destacar que el nivel de fuerza física en este segmento de trabajadores marca una distinción al interior de la obra. En otras palabras, maestros y jornales que demuestran tener mucha fuerza física son mejor considerados por pares y jefaturas y quienes no la demuestran no son considerados como aptos para desempeñarse en el contexto de la obra,

*“Más que nada porque generaba una especie de estatus dentro de la obra, va a sonar súper feo, pero **no se valida a la persona que no tiene fuerza dentro de la construcción**, una persona que no tiene fuerza no sirve, pero una persona que no tiene fuerza puede hacer otras cosas, en la obra hay un montón de cosas que se pueden hacer, pero no, para la gente que trabajaba en la obra es: ‘este weón no tiene fuerza, échelo al tiro jefe’, sobre todo la gente nueva, los cabros jóvenes, siempre le decían a los muchachos: ‘mira ese weón, ni fuerza tiene en los bracitos’, como que los disminuían por no tener fuerza. La fuerza se adquiere, no se nace con ella, uno con el tiempo la va adquiriendo, pero sí no tener fuerza era prácticamente no servir para nada: ‘qué estás haciendo acá, ándate para tu casa’” (Obrero, 39 años).*



## B. Dificultades para la conciliación entre trabajo y familia

Los efectos de las exigencias laborales anteriores en la conciliación entre el trabajo y la familia están atravesados por la jerarquía, el estatus y los ingresos percibidos: mientras el segmento de los obreros tiene la presión en mayor medida de los ingresos, el grupo de técnicos y jefaturas procura conciliar los tiempos de trabajo y descanso, haciendo respetar los horarios de inicio y término de la jornada, como se aprecia a continuación.

*“El estar con la familia es importantísimo. Yo, por ejemplo, ahora disfruto a mis nietos, yo me separé hace 25 años, pero disfruto a mis hijos y si yo puedo almorzar con ellos todos los días feliz de la vida, pero lo hago los fines de semana y los fines de semana a veces los trabajamos acá. Por ejemplo, este fin de semana largo trabajamos sábado, domingo y lunes. Pero cuando yo tengo un compromiso, ellos [los demás trabajadores] saben que a las 12 yo me voy y estoy autorizado para retirarme a las 12. Entonces, es importante tener recursos, pero la familia no hay que dejarla. La familia, uno puede descrestarse para ganar dinero, pero si no lo va a disfrutar con la familia, si estás tú de lunes a lunes trabajando y no tienes un tiempo para estar con ellos es complicado, se nota en los viejos, de repente están cansados, están choreados, tenían un asado en la casa y no podían participar, entonces es importante, no perder ese norte que la familia es primero”* (Obrero, 66 años).

Maestros y jornales expresan una tensión importante en el cuidado de sus familias, entre su rol de proveedor económico y el tiempo y energía dedicados a compartir en el hogar. La necesidad de ganar suficiente dinero es la principal motivación para desempeñarse en el rubro.

*“Yo pienso que yo vengo a trabajar a la construcción por lo mismo, ganar más lucas [dinero] que es lo principal, y por mi familia. Yo antes era chofer y llegué a este rubro para ganar más”* (Obrero, 57 años).

*“En parte el asunto monetario nos abarca, nos compete, porque uno trabaja con un sueldo, uno siempre quisiera ganar un poquito más. El asunto de estar más tiempo con la familia, (...) entonces a lo mejor un horario más pausado, no sé, salir a las 17:00 horas me permitiría pasar más tiempo con mi familia, pero las circunstancias son esas. El asunto monetario también afecta, con esto todo sube y de todas maneras nunca va a sobrar, siempre va a faltar para suplir un poquito más. El hecho de descansar un poquito más para estar más tiempo con la familia, porque uno sale a las 18:00 horas, llega a la casa, come, está un rato con la familia, se acuesta, y al otro día nuevamente levantarse”* (Obrero, 54 años).

La dedicación prioritaria de tiempo al trabajo se comprende como un riesgo para la mantención de los lazos familiares, entendiéndose como la causa de rupturas. Cabe destacar que el tiempo de trabajo incluye no solo la jornada laboral, sino también largos tiempos de traslado y la restricción de permisos para eventos familiares especiales como graduaciones y cumpleaños, además del trabajo durante el fin de semana.

*“Muchos me han contado que perdieron a la familia por tema de trabajo en la construcción, por el tema de los turnos, por trabajar mucho, llegar todos los días a las 12 de la noche, entonces llegaban, se bañaban y se acostaban, eso con el tiempo y con los años a cualquiera le juega en contra”* (No obrero, 32 años).



En suma, todos los trabajadores otorgan gran importancia a disponer de tiempo fuera del trabajo para destinarlo a la familia. Sin embargo, aquellos que sienten menos apremio desde el punto de vista económico y que se encuentran más arriba en la jerarquía laboral, tienen más posibilidades de lograr conciliar ambos aspectos.

*“Yo preferí esto, entré a la construcción, gano menos de lo que ganaba en minería. Son cinco factores; continuidad de trabajo, yo sé que tengo mis lucas todos los meses, veo a mi familia, mi cuidado, viajaba todos los días de Arica a Punta Arenas y sentirte placentero en tu trabajo, estar bien en tu trabajo y lo último es tu integridad física, tu cuidado: ‘me siento bien’ “(No obrero, 48 años).*

En conclusión, las percepciones de los trabajadores coinciden con lo que expresa la literatura respecto al modelamiento de un tipo de trabajador que se sostiene en ciertas características del MMH y que son funcionales al mercado del trabajo (Palermo, 2015; Aguilar y Brunet, 2018). Estas características -fuerza, resistencia, aguante, no mostrar dolor, no quejarse- en combinación con las altas exigencias del rubro y la precariedad laboral, están a la base de una mayor exposición al riesgo y una menor calidad en la SST de los hombres que trabajan en construcción. Desde esta lectura, conductas de riesgo como trabajar sin descanso, privilegiar el menor tiempo de ejecución frente a la seguridad o aumentar la dedicación al trabajo en desmedro de la vida privada, son conductas que se exigen y refuerzan desde las empresas. Las que se anclan en el modelo de masculinidad vigente, produciendo una coerción interna en los trabajadores (Aguilar, et.al, 2016) y una desresponsabilización de las instituciones que justifican estas conductas a través de la resistencia de los trabajadores a adoptar las prácticas de cuidado de la SST.

Finalmente, las altas exigencias del rubro, en conjunto con los malestares, dolencias y enfermedades que genera, son vistos desde todos los segmentos de trabajadores, como propias del trabajo. En otras palabras, quien se quiere desempeñar en la construcción tiene que asumir que las cosas son así.

## En síntesis

---

- La construcción es un rubro altamente demandante para todos sus trabajadores.
- Las altas exigencias laborales son asumidas como propias del rubro y, por ende, incuestionables.
- El tipo de exigencia se asocia a la jerarquía, siendo principalmente “mentales” para las posiciones más altas y físicas para los obreros. En este último grupo destaca la fuerza como símbolo de distinción.
- Estas cargas son naturalizadas a través del imaginario del “buen trabajador”, que representa lo que los empleados creen que la empresa espera de ellos. En este caso, se refiere a sujetos cumplidores, responsables, comprometidos, que pongan las necesidades de la empresa primero que las personales, que trabajen durante toda la jornada sin descanso y que trabajen también los días de fin de semana.
- Este imaginario dificulta la conciliación entre el trabajo y la familia para todos los trabajadores. Pero los tiempos disponibles para compartir en el hogar son mucho menores para obreros que para no obreros.
- El imaginario en cuestión se ancla en el modelo de masculinidad hegemónica y se refuerzan mutuamente. Recordemos que el MMH indica que los varones deben ser fuertes, resistentes, tener aguante y estar principalmente en el trabajo productivo.

## VI.4. Competencia v/s compañerismo

---

Es importante recordar que la expresión de “Cultura de Competencia Masculina” es usado en este proyecto en el sentido de la escala Masculinity Contest Culture (MCCS). La MCCS se centra en el modelo de masculinidad hegemónica, específicamente en la exigencia para los individuos de demostrar a otros varones cuan hombre son de modo de validar su hombría. Obviamente, la medida de masculinidad es la adherencia a los rasgos del MMH, que esta escala mide en cuatro dimensiones: No mostrar debilidad, Valorización de la fuerza y resistencia, Poner el trabajo primero y Competencia (Glick, et al., 2018). En este sentido, en el presente apartado la competencia se refiere al concurso entre varones para demostrar su hombría por medio de la exaltación de los rasgos propios del MMH.

La evidencia indica que entornos laborales con alta adherencia a la masculinidad hegemónica, correlacionan con vínculos de peor calidad con superiores y compañeros. En este estudio, durante la etapa cuantitativa, se pudo comprobar, además, que son los obreros quienes perciben en mayor medida una cultura de competencia masculina en el trabajo.

Profundizando en las formas concretas que adquiere la competencia en el contexto de la obra se encontró que se comprende esencialmente como un conflicto que surge de la comparación y la medición respecto de los compañeros. En este sentido, se condice con lo que describe Mara Viveros (2003) respecto a la importancia que tiene para los varones compartir con otros hombres el espacio público, dado que esos encuentros son la oportunidad de desplegar la masculinidad, principalmente a través de la demostración de superioridad en uno o varios de sus rasgos. De este modo, los espacios públicos como el trabajo -al igual que la política- se convierten en el lugar en el que los varones habrán de identificarse, competir y buscar la aprobación de otros hombres (Flood, 2008). En suma, la demostración de la hombría requiere de la presencia y validación de otros sujetos y se adquiere a costa del desmedro de las contrapartes.

Aunque comúnmente se hace la salvedad de que la competencia puede ser “sana” y en ese caso se perfilaría más bien como una motivación, en los relatos lo que más se destaca es la rivalidad que genera. Se identifica además que la competencia se puede enmarcar en dos ámbitos: el individual y el grupal.

En términos individuales, la cultura de la competencia adquiere formas que no necesariamente tienen relación con el trabajo. Se trata por el contrario de la identificación de características personales, preferencia u otros rasgos que justifican la demostración pública de rivalidad e incluso agresividad, en tanto rasgos típicos que ponen de manifiesto la hombría.

*“Algunos se tenían mala de presencia, no sé cómo explicarlo, pero había muchachos que me decían: ‘mira, ese muchacho me cae mal’, y yo le decía: ‘¿por qué te cae mal?, ‘me cae mal de presencia’, y yo nunca supe entender eso, yo decía: ‘están chalados’, era muy recurrente que dijeran que les cae mal de presencia (...) A los viejitos les molestaba que los cabros fueran ruidosos, que anduvieran gritando, silbando, pateando las cosas. Los viejitos me decían: ‘este cabro que es aquí’, o los muchachos más jóvenes decían: ‘este loco me cae mal, porque es del Colo’” (Obrero, 39 años).*

*“La típica cuestión de rivalidad de equipos de fútbol, siempre pasa, que este es chuncho, se gritan cuestiones, así parten y suceden cosas complejas con respecto a eso” (Obrero, 21 años).*

Este tipo de tensiones aparentemente irrelevantes, ya sea por “mala de presencia”, por diferencias de equipos de fútbol, por problemas con las herramientas, bromas o la forma de comportarse en la obra, generan conflictos entre los trabajadores, lo que muchas veces puede terminar a los golpes. La violencia es una de las formas de expresión del MMH por excelencia, en tanto demuestra de manera pública y espectacularizada las dinámicas de estatus y poder dentro del grupo.

*“A la gente le encanta eso del conflicto: ‘pégale, pégale’, era típico, yo no lo comparto, pero tampoco lo combatía, dejaba que las cosas sucedieran” (Obrero, 39 años).*

En los casos en que la competencia por la masculinidad se fundamenta en razones laborales, se manifiesta como descalificación del trabajo de otros, entendida como una estrategia para sobresalir y posicionarse en un punto superior de la jerarquía laboral.

*“También se ve conflicto de interés, de demostrar, el tema de la competencia que no es sana, eso siempre se va a ver en todos lados en el sentido de que hay personas a las que les gusta hacer su trabajo y a otras les gusta hacer su trabajo y también les gusta mostrar su trabajo en el sentido de que tú ves mucho al maestro que le va a mostrar todo lo que hace. Lo puede hacer de buena voluntad o con otros intereses, como el Espinita<sup>1</sup>, se ve mucho eso (...) En este rubro se ve mucho el serrucho<sup>2</sup>, yo creo que ni siquiera es en el rubro, es en la vida, siempre hay una persona que quiere cagar al otro, porque se quiere quedar con el cargo o la envidia porque este weón [sic] gana cierta cantidad de plata. Eso se da mucho en la vida, pero acá en construcción se ve un poco más.” (No obrero, 36 años)*

*“El tipo que trabaja mejor, el que hace todo bien, todos empiezan: ‘ese loco se cree jefe’; ese tipo de competencia, más de competencia de quien lo hace mejor era quien se equivocaba, a ese punto lo llevaban, no era que: ‘yo soy mejor en esto por eficiencia, por eficacia’, sino que: ‘este es peor, porque mira lo que hizo, cortó la tubería mal’, así, era ese tipo de competencia, cosas que se decían entre ellos de forma muy pesada. (...) es una constante lucha contra ellos, porque todo es como una guerra, hacen alianzas, todos trabajando para ellos, son puros bandos diferentes.” (Obrero, 39 años).*

Cuando la rivalidad es colectiva, se puede dar entre cuadrillas,

*“Muchas veces no sólo hay conflictos de persona a persona, de repente hay conflicto de equipo con equipo, porque construir siempre es por capas, que pasa un equipo primero, ese equipo hace su trabajo, luego se retira y pasa el otro equipo a la otra fase de esa parte y este equipo dice: ‘el equipo que pasó dejó las cosas mal hechas’, ahí se generan conflictos, lo que hizo el otro nunca está bien” (No obrero, 36 años).*

Pero también se puede dar entre obras. En el caso de que se encuentren cerca o pertenezcan a la misma empresa, se pueden dar situaciones de rivalidad por quién hace mejor el trabajo, avanza más rápidamente o es más efectiva. Esto responde por una parte a la misma lógica de competencia masculina, pero también es una instancia que aprovechan las empresas como motivación para aumentar la producción o generar compromiso.

---

<sup>1</sup> Personaje de un programa humorístico de televisión de los años 80 y 90, llamado “Japening con Ja”. Heriberto Espina o *Espinita*, se caracterizaba por ser vigilante de sus colegas, muy adulator con su jefe y hacer absolutamente todo lo que éste le ordenaba sin cuestionarlo.

<sup>2</sup> Se refiere a la expresión “aserruchar el piso” que expresa la intención de quedarse con el puesto o la posición de otra persona.

*“Como empresa tenemos dos obras que están bastante cerca, está la de [localidad 1] y la de [localidad 2], pero siempre pasa como competencia sana de que en todas las obras existen los mismos cargos, pero pasa por eso, porque hay personas que trabajan allá y acá, tanto subcontrato como gente de la casa, pero yo lo tomo como una competencia sana, no como algo que produzca rencillas o enemistad con los compañeros” (Obrero, 28 años).*

En ambos casos, el foco está puesto en aspectos ya sea positivos o negativos, relacionados al trabajo.

*“De repente hay competencia, por ejemplo, en este proyecto en particular donde tienes tres torres se hacen competencias de qué torre termina primero, por ahí puede haber un grado de rivalidad entre cuadrillas.” (No obrero, 34 años).*

Ciertas formas de competencia tienen la potencialidad de generar un efecto aglutinador del grupo, pues plantea objetivos comunes. Por esta razón, suele ser fomentada por las empresas y muchas veces se utiliza como estrategia para modelar actitudes deseadas o agilizar el trabajo en la obra.

*“Por ejemplo, nosotros implementamos acá que las campañas de seguridad es una competencia sana, tienes que cumplir ciertos requisitos para poder ganar la campaña de forma interna y acá lo que yo creé para mejorar el tema del compromiso, a pesar de que yo tengo un buen nivel de compromiso con los ingenieros, de que la obra que ganara la campaña, el resto de las obras tenían que pagar una comida para toda la obra, con eso se logra competencia” (No obrero, 36 años).*

Como contraparte de la competencia se encuentra el compañerismo. Los trabajadores valoran positivamente el buen trato y las muestras de solidaridad entre colegas. Las relaciones de compañerismo se describen como distintas formas de ayuda desinteresada por parte de los pares, ya sea apoyo en situaciones de riesgo, enfermedad, problemas familiares o malestar, la demostración de preocupación por las situaciones personales, por ejemplo llamar a un trabajador con licencia médica o compartir un dato de trabajo son considerados gestos de compañerismo entre trabajadores, así como también la colaboración en las labores cotidianas que requieren mayor esfuerzo, como llevar una carga pesada.

*“Los maestros tienen que hacer su trabajo, pero en realidad nos ayudamos todos, obviamente ellos tienen que cortar, porque ellos son los maestros, no podemos hacer lo que no sabemos, porque son capacitaciones diferentes, por lo tanto, ellos hacen todo eso, pero a la larga cuando necesitamos una ayuda somos un equipo, pero cada cual sabe lo que tiene que hacer, si el otro necesita una ayuda un poco más compleja va alguien y lo hace” (Obrero, 37 años).*

Estas prácticas, dentro de la estructura organizacional de la obra, se sustentan en relaciones de horizontalidad y reciprocidad. En otras palabras, sólo entre trabajadores que se encuentran en posiciones de jerarquía similares tiene cabida el compañerismo y no cuando la relación está enmarcada en la lógica del poder-subordinación. Lo anterior no obsta de que se espere siempre un trato amable y respetuoso, en especial de parte de jefes y superiores.

El siguiente testimonio, da cuenta de lo anterior desde la perspectiva de un trabajador no-obrero. Cuando se le pregunta sobre este punto, él responde a partir de lo que de las relaciones entre otros trabajadores que son sus subordinados y se posiciona a sí mismo como un actor secundario dentro de la situación. Es decir, relata actitudes de solidaridad entre obreros, de las que él mismo no forma parte, pero las puede reconocer claramente.

*“La convivencia entre ellos es bastante buena, se cuidan unos a otros cuando tienen un problema, conversar de cosas personales, se dan el apoyo. Por ejemplo, el último caso, uno de nuestros trabajadores tuvo un problema personal con su papá y yo no tenía idea y uno de los compañeros fue el que me comentó que lo había visto llorando, entonces ellos mismos se acercaron, le dieron bastante apoyo y me lo comunicaron, ahí pudimos conversar un poquito con él. Entonces, ya que ellos pasan mucho más tiempo, porque yo no estoy 100% con ellos, porque quedan con sus respectivas labores y yo me retiro a ver otro tipo de cosas, entonces ellos son los que están el 100% del tiempo juntos. [...] yo creo que lo más importante para ellos pasa por la confianza con el compañero, con el entorno, lo que principalmente necesitan ellos es sentirse en confianza con otra persona”* (No obrero, 30 años).

Una visión complementaria es la que plantea otro “jefe”. Desde una visión que se podría considerar paternalista, equipara el hecho de mantener un trato cordial y amable con el compañerismo.

*“En la medida que tú tienes buena relación el rubro en sí es bueno, aquí nos comunicamos todos, nos bromeamos todos, yo llego al comedor cuando están tomando desayuno, “hola, [nombre], [nombre]”, los saludo a todos y si no voy, después me dicen: jefe, no fue hoy día’, están acostumbrados, tenemos ese ambiente de compañerismo y si tienen un problema van a mi oficina, me dicen: ‘tengo que hacer esto’, ‘vaya’, salen todos conformes con lo que se le planteó para la solución del problema que tenían”* (No obrero, 66 años).

Sin embargo se debe tener en cuenta que aquello que él identifica como conformidad, en los relatos de los trabajadores obreros aparece frecuentemente como malestar, especialmente en lo referido a solicitudes de permisos para ausentarse, petición de EPP o herramientas, comunicación de accidentes o lesiones y disconformidad con los pagos. En dichos casos la asimetría de poder propia de la estructura jerárquica de las empresas se hace patente para los subordinados quienes poseen pocas o nulas capacidades de negociación y señalan depender de la “buena voluntad o empatía de los jefes” (Taller 1). Por esta razón es necesario distinguir entre compañerismo que se daría entre trabajadores del mismo nivel jerárquico, del respeto y la cordialidad entre trabajadores de distintos segmentos.

No obstante, tanto el compañerismo como la cordialidad son elementos positivos dentro de la obra y deben tenerse en cuenta dentro de los facilitadores para la SST.

El establecimiento de este tipo de relaciones de compañerismo, podrían asociarse con lo que plantea Johannson et al. (2017), respecto a que la naturaleza segregada por sexos de la mayoría de los oficios cualificados y especializados, organizados en pequeñas cuadrillas durante un largo periodo de tiempo puede conducir al desarrollo de una "cultura de la hermandad" protectora, mientras que a la vez refuerza las denominadas "mentalidades de la vieja escuela", es decir, típicas del MMH.

## A. Espacios de aprendizaje: Segmento obreros y jornales

La tensión entre competencia y compañerismo permea también los espacios de aprendizaje, en específico en el grupo de los obreros. Como se mencionó anteriormente, la posibilidad de mejorar la posición social y económica para un jornal, depende de ser aceptado como ayudante

de un maestro. En algunos casos, esto depende de su capacidad de sobresalir en competencia con su grupo de pares, demostrando compromiso, “aguante” y fuerza.

*“Va en el jornal que tú contrates, va en la actitud con que entre esa persona, porque si el jornal entra y no tiene disponibilidad ni compromiso para trabajar con la gente antigua que está adentro se le va a rechazar. Si yo lo mando con un maestro y me dice: ‘no, esa cuestión es muy pesada’, el maestro me lo dice al tiro: ‘ese cabro no sirve’. Ahora, si el carpintero, albañil: ‘jefe, deje a este cabro trabajando conmigo, vamos a hacer esto’. Va en el compromiso de cómo llegue ese jornal a la empresa, depende mucho de la persona que viene integrándose a eso” (No obrero, 48 años).*

En otros casos, la posibilidad de aprendizaje y enseñanza se da en un contexto de compañerismo, lo que puede contribuir a afianzar relaciones de confianza y favorecer mejores ambientes laborales.

*“Cuando yo trabajé de jornal los primeros días era más tranquilo, porque uno no conoce muchas veces a la gente, no conoces cómo funciona la obra, muchas veces uno entra y no sabe dónde están las cosas, por eso. Ahí uno va hablando con los maestros, los maestros te orientan y te van hablando, te van poniendo temas de conversación y ahí uno de a poco se va familiarizando con ellos, por ende, pasada una semana ya te sienten del grupo” (No obrero, 26 años).*

*“Sí uno quiere aprender en lo que sea uno no pierde nada con preguntar, hay que preguntar, eso es lo que siempre me decían: ‘si quieres trabajar y aprender, mira y aprende’, porque yo en el trabajo que estuve antes a mí nunca me dijeron: ‘esto se hace así’, me decían: ‘mira’, nada más. Iba mirando y aprendiendo, y aquí en la construcción es diferente, porque aquí un maestro te dice cómo tienes que hacerlo, qué materiales tienes que ocupar” (Obrero, 21 años).*

Es necesario recordar que la evidencia muestra que mientras más satisfechos están los trabajadores con su labor, mejor es su percepción con respecto a su salud (Navarro, et.al, 2018). En esta línea, la competencia como valor basal de la cultura organizacional de la obra no parece ser la mejor estrategia para fortalecer la SST. Más aún cuando consideramos que los resultados cuantitativos nos mostraron que es el estrato de los obreros quienes perciben en mayor medida una cultura de competencia masculina en la obra y mayores dificultades con sus jefaturas. Al respecto, mencionar que la competencia es fomentada por las empresas para aumentar la productividad, disminuir los tiempos y fortalecer la identidad grupal. Como contrapunto, se rescatan estrategias propias de los trabajadores en el segmento de los obreros, de compañerismo que aumentan la prevención en materia de SST, por ejemplo, a través de la cooperación en las labores, pero sobre todo gracias a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

## En síntesis

- Se corrobora, a través de la percepción de los trabajadores, que el ambiente de la obra se enmarca dentro de la cultura de competencia masculina y promueve rasgos típicos del MMH, aún más exacerbados dentro del segmento de obreros y jornales.
- La competencia entre trabajadores puede darse a nivel individual o colectivo (entre cuadrillas y obras), se asienta tanto en razones personales como laborales y se manifiesta como rivalidad e incluso violencia.



- Como contrapunto, el segmento de obreros y jornales genera relaciones de compañerismo, basadas en la confianza, la ayuda mutua y el buen trato. Estas dinámicas favorecen los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro de la obra.

## VI.5. Percepción del riesgo

---

La percepción del riesgo es sin duda una de las variables fundamentales al momento de prevenir en materia de salud y seguridad en el trabajo. No es posible iniciar este apartado sin hacer referencia a los cambios que ha significado la pandemia por COVID-19 y sus medidas de mitigación en el rubro de la construcción. Desde el relato de los propios trabajadores, tanto las limitaciones sanitarias como el contexto global de crisis económica han perjudicado sus condiciones laborales y han aumentado su percepción general de riesgo.

En los últimos dos años, el rubro pasó por paralizaciones y posteriores reactivaciones que han estado a merced del aumento o disminución de las tasas de contagio y los avances en la vacunación masiva del país. Junto con ello, la adquisición de materiales e insumos ha estado limitada por falta de stock y cierre de fronteras. La consecuente inestabilidad laboral y estancamiento de los salarios en relación con el costo de vida, han repercutido en dificultades para atraer a trabajadores calificados y con experiencia, dando paso a un mayor ingreso de mujeres, hombres jóvenes y personas migrantes, quienes suelen concentrarse en los sectores más precarizados.

*“Ha bajado mucho la mano de obra por esto del COVID, hay muy pocas personas para poder trabajar. Aparte, en este rubro lo incómodo en este tiempo es el tema del calor, el tema de la mascarilla, el andar más tapado, es más complicado”* (No obrero, 30 años).

Algunos de los entrevistados, tanto obreros como jefaturas, destacan positivamente que sus empresas hayan mantenido los sueldos y contratos durante los períodos de restricciones más estrictas que impedían poner en marcha las obras de manera normal, entendiendo este hecho como una buena práctica de carácter voluntario.

*“Lo bonito de acá, yo me enorgullezco en contarlo, es que nuestro jefe estos 5 meses en que estuvimos paralizados como empresa le pagaron el sueldo a todos, o sea no hubo discriminación de que porque tú tienes un cargo, no. Si bien a todas las personas les hicieron el tema de enviarlos a la AFC, pero el excedente la empresa lo pagó para compensar el sueldo (...) esta es una acción bien admirable y uno se siente súper orgulloso de pertenecer a una empresa con estas características (...)”* (No obrero, 36 años).

*“Yo estuve como cinco meses que no fui a trabajar, porque estaban todas las oficinas que yo visito, donde hago mantenciones, estaban cerradas, pero la empresa me siguió pagando el sueldo, no me lo bajó, no hubo problema (...)”* (No obrero, 37 años).

La pandemia no solo ha modificado la economía y la industria en general, sino también los aspectos más cotidianos del trabajo y el día a día en la obra. Se han debido incorporar nuevos protocolos de higiene, distanciamiento y búsqueda activa de casos, que se suman a las medidas de seguridad previamente existentes.

Algunas de estas exigencias son asumidas por las empresas, otras son traspasadas a los trabajadores. Por ejemplo, en el caso del requerimiento del “Pase de movilidad” que, a pesar de que la vacunación no es obligatoria, hoy en día se impone como un requisito para la contratación.

*“A nivel empresa sí, acá también hubo hartos [contagios]. Venía cada 15 días un laboratorio externo a hacernos el PCR a la obra para ir manteniendo un control, se puso como exigencia que la gente que ingresaba a obra como trabajador nuevo tenía que venir con un PCR vigente de no más de 14 días, sino lo tenía, tenía que hacérselo hasta que estuviera el resultado o sino no se contrataba. Hoy en día con el tema del avance de las fases exigimos el pase de movilidad” (No obrero, 32 años).*

Se grafica de este modo cómo la emergencia sanitaria producto del COVID-19 ha instalado de manera transversal un nuevo escenario tanto en términos económicos y organizacionales, como en materia de prevención de riesgos, uso de EPP y monitoreo de la SST. Sin embargo, el modo en que estos cambios afectan a los sujetos dependerá, entre otras cosas de sus tareas y condiciones de trabajo.

Otra variable fundamental en la percepción del riesgo por parte de los trabajadores en el segmento de los obreros, guarda relación con condiciones estructurales del rubro referidas a los procesos de externalización y subcontratación que se mencionaron anteriormente. Si bien todos los participantes de esta etapa del proyecto declararon ser “de la casa”, es decir estar contratados directamente por la empresa ejecutora, en los talleres de elaboración colaborativa explican que el régimen contractual es ‘engañoso’, pues los contratos a plazo fijo no aseguran el acceso a todos los beneficios de trabajadores dependientes como por ejemplo vacaciones.

En esta línea, no hay una validación de las estructuras formales para el resguardo de sus derechos y la protección de su salud y seguridad. En los talleres de elaboración colaborativa se señaló que no existen sindicatos “reales” en el rubro debido a la modalidad de contrato, ello imposibilita una negociación colectiva para aumentar los salarios a la vez que es difícil lograr incidencia en mejoras relativas a seguridad. Se comenta también la existencia de Comité Paritario, sin embargo, se declara que no mejoraría las condiciones de los trabajadores sino de la empresa. De hecho, los participantes señalan que la empresa estanca la participación de los trabajadores en el Comité Paritario cuando han querido arreglarlo, porque el Comité gestiona temas relativos a seguridad, pero está orientado a evitar que la empresa pague multas (Taller 2 y 3).

Al respecto de las condiciones laborales, es importante mencionar que a pesar de ser “de la casa”, los trabajadores recalcan que no tienen derecho a vacaciones, que el único modo de tenerla es cuando uno “se queda parado”, es decir los momentos en que las empresas no requieren de sus servicios.

*“De los años que llevo trabajando casi nunca he quedado parado, siempre el día 30 terminó la obra y el día 1 ya estoy en otra funcionando. Aparte en este rubro uno no tiene vacaciones, el quedarte parado es el único lapsus que tienes de vacaciones, pero yo hasta el día de hoy no he parado” (Obrero, 34 años).*

*“[Las vacaciones son] el termino de faena o de repente un fin de semana conversar con los jefes y tomarse un día, hacerse un fin de semana largo; viernes, sábado y domingo” (Obrero, 39 años).*

Es más, administrativos y prevencionistas mencionan que el reporte de accidentes aumenta en fechas específicas, como 18 de septiembre, navidad y época de verano, como una estrategia de los trabajadores de para acceder a vacaciones que no son otorgadas por las empresas.



*“Muchas veces hay fechas en que se accidentan más. Por ejemplo para el 18, para la navidad, por año nuevo. Porque la gente está pensando en otras cosas, estás distraído con una cosa o muchas veces quieren pasar un accidente por laboral para poder tener la licencia y vacaciones entre enero y febrero” (No obrero, 27 años).*

Estos problemas estructurales en relación con la SST, son identificados por los obreros como parte de las desigualdades en el rubro, puesto que a diferencia de ellos, las jefaturas sí tendrían ciertos beneficios: en general el derecho a descanso que afecta directamente a los riesgos en el rubro, al gozar de vacaciones, fines de semana y mayor posibilidad de conciliación trabajo-familia, pero también porque son quienes reciben los bonos por producción (por ejemplo por fase: Obra gruesa y obra fina).

*“Quienes agarran los bonos son los jefes, pero para el trabajador no existe en esta empresa. Ante ello se bromea recordando las palabras de uno de los supervisores: “Como dice el jefe, que siempre dice: el barco tiene que desembarcar y llegar a puerto. Pero que desembarque con un bono (risas)” (Obrero, taller 4).*

## A. Características compartidas del riesgo

En general, los trabajadores identifican más fácilmente el riesgo en el trabajo de los otros que en el propio y los diferencian según tipos de labor, espacios en la obra y disponibilidad y calidad de los Elementos de Protección Personal (EPP). Sobre estas características compartidas del riesgo, se produce una construcción en base a los atributos del MMH, en que la gradiente de exposición está dada por la estructura jerárquica y de estatus de la obra: se asume como natural la idea de que los niveles más bajos de la jerarquía deben asumir riesgos físicos más importantes.

Entre los cargos con mayor tendencia a accidentarse, según sus compañeros, están los enfierradores, carpinteros, andamieros y moldajistas quienes presentan un perfil que asume más actitudes inseguras, trabaja en condiciones más extremas, tiene mayor uso de máquinas eléctricas que pueden provocar cortes profundos en extremidades superiores y generalmente desarrollan sus faenas en altura.

En el grupo de maestros y ayudantes, el riesgo se diferencia por oficio: para los albañiles por las partículas a las que se exponen:

*“El riesgo mío, por ejemplo, que no me dé la dermatitis, humedecer el espacio donde trabajo, porque al hacer la mezcla sale el polvillo en el cemento, entonces no estar sacándose la mascarilla y usar los guantes para prevenir los riesgos” (Obrero, 56 años).*

Para los carpinteros, las herramientas eléctricas:

*“Los riesgos son corte con esmeril, corte con la sierra eléctrica, partículas en el aire y la sordera acústica” (Obrero, 39 años).*

En el caso de los electricistas, caídas y energía viva:

*“Trabajar con corriente vivas, de repente no puedes cortar la energía y tienes que trabajar con corriente, ese es el riesgo asociado, aparte caídas. Son lo más frecuentes” (No obrero, 34 años).*

Para los soldadores y enfierradores, chispas y fierros:

*“Los soldadores se queman por la chispa de los electrodos, y los enfierros por los fierros que a veces caminando y se mete su pie y se doblan” (Obrero, 19 años).*

En general, se reconoce que los espacios más riesgosos en la obra son los pasillos interiores, los tránsitos por los espacios públicos y las fachadas. Lo que tiene relación con cómo han sido habilitados espacios que son muy transitados. Los pasillos porque suelen ser estrechos, algunas veces sin protección y con pisos con obstáculos. El tránsito por espacios públicos por el riesgo que significa pasar con materiales cerca de personas ajenas a la obra y, las fachadas porque se señala el riesgo de caída de material.

*“En cuanto a incomodidad, se señala que la calle entorpece los desplazamientos en tanto hay que estar muy atento a no pasar a llevar a un/a transeúnte con los materiales” (Taller 4).*

*“La fachada es indicada como el lugar más riesgoso, en el cual ha habido caídas de elementos contundentes que ‘por suerte no había nadie abajo’” (Taller 3).*

*“A mí me pasó que me robaron varias veces herramientas, entonces de seguridad no había nada. También por muchas horas las obras estaban llenas de escombros, era inseguro transitar por la obra, porque no sabías en qué minuto te caía un escombros o te tropezabas con uno. No se cumplía en ningún momento el eslogan de la empresa” (Obrero, 39).*

Problemas con materiales y con elementos de protección personal se identifican como importantes factores de riesgo. En cuanto a los primeros, existe un malestar significativo en cuanto a la falta de disponibilidad y mantención de las herramientas.

*“Si están las herramientas en mal estado o una extensión no está bien aislada te puedes electrocutar” (No obrero, 37 años).*

Sobre los EPP preocupa su disponibilidad, así como las condiciones desiguales que enfrentan trabajadores “de la casa” y subcontratistas. Ello se manifiesta en que hay muchas restricciones y tardanza en su entrega.

*“Muchas veces el contratista es dejado de lado por su misma empresa, muchas veces nos piden implementos de seguridad a nosotros, si bien nosotros se lo descontamos a la empresa al momento del estado de pago, pero muchas veces los dejan de lado” (No obrero, 24 años).*

Pero también en la calidad de los EPP que son entregados. Ello incide directamente en la posibilidad de trabajar cómodamente y también, en una solicitud más recurrente de EPP.

*“Porque de repente son cagados para comprarlos o compran lo más malo. Eso es lo que pasa, por abaratar costos compran lo más malo. Aquí me han comprado siete zapatos de seguridad, y es porque compran los más baratos. No alcanzan a durar tres meses, supuestamente cada cuatro o seis meses cambian zapatos, pero en esta obra llevo año y medio y me han cambiado siete pares” (No obrero, 34).*

*“Yo creo que quizás en obra están bien al debe en cuanto a calzado de seguridad, no se cambian en el tiempo que es considerado, implementos de seguridad en que deberían ser más quisquillosos en ese sentido cuando en la condicional no cumplen con lo adecuado” (Obrero, 25 años).*

Entre los malestares por los EPP, destaca la falta de preocupación por incorporar distintas tallas y la no consideración de la diferencia de altura entre trabajadores nacionales y tallas universales, en especial en el tamaño de guantes y cascos.

*“Siempre el tema del casco es una pelea, porque el viejo dice: ‘puta, estoy acá dentro y me agacho y se me cae el casco’, se lo saca. después viene el prevencionista y dice: ‘¿Por qué anda sin su casco?’, ahí se genera el problema, porque la tercera vez que te pillan sin casco te amonestan y si te amonestan tres veces te pueden echar” (No obrero, 37 años).*

Además, la falta de stock de EPP y la dificultad de reemplazarlos genera conflictos entre equipos de bodega, supervisores y trabajadores.

*“La otra vez sí, porque estaba pidiendo un vale por un par de guantes y aquí no me quisieron hacer un vale y yo le dije: ‘¿jefe, puede hacerme un vale por unos guantes?, no tengo’, me dijo: ‘pediste antes de ayer’, ‘sí, jefe, pero aquí las weás (sic) no se pierden solas’, ‘no te voy a dar ni una weá (sic), ni un vale’, y yo le dije: ‘cómo soy’, ahí me alteré, empecé a reclamar con la chuchada y después para no seguir pescando preferí irme de prevención” (Obrero, 21 años).*

## B. Percepción de riesgo según jerarquía

Se identifica una gradiente en los riesgos a los que se exponen las personas que trabajan en obra, asociada a la jerarquía, teniendo riesgos más “leves” los cargos de jefaturas y, mayores los jornales. En este sentido, aquellos riesgos asociados a los roles administrativos serían de tipo psicosociales.

*“Un tema de estrés y tema de tiempo, por eso te digo que es más temas psicosociales, de repente el día se hace poco y también depende mucho de la exigencia de la obra” (No obrero, 27 años).*

*“yo creo que es más emocional [el riesgo]. Yo creo que mental un poco, porque muchas veces tienes que tratar con gente que no te quiere escuchar” (No obrero, 26 años).*

Mientras que los jornales serían quienes se exponen a accidentes de mayor gravedad,

*“Yo creo que el jornal es el que está más expuesto a todo, porque el jornal es el que recoge escombros y los bota, con carretilla muchas veces o de repente en saco, echan montones de sacos en una carretilla. Yo creo que ellos son más propensos a accidente, (...) ellos cumplen un montón de funciones como llevar material a la obra, limpiar la zona, sacar los escombros, ellos tienen más funciones, de repente los mandan a hacer cemento, ellos sí están expuestos a varios problemas” (No obrero, 24 años).*

Los requisitos de postulación para estos trabajadores son mínimos en tanto cumplen un rol que no requiere cualificación. No obstante, la facilidad de su ingreso está directamente vinculado a un mayor desgaste físico, el cargo de menor estatus y una mayor exposición a accidentes laborales.

Por lo general, se les asigna la mayor carga laboral y esfuerzo físico a los jornales quienes además cuentan con poca experiencia y antigüedad en el rubro dado que suelen ser jóvenes que se inician en el mundo laboral. Por el contrario, a los trabajadores mayores se les asignan tareas

de limpieza que no impliquen el traslado de cargas pesadas o en otras ocasiones se les asignan cargos con mayor estatus y liderazgo al interior de las cuadrillas.

Sumado a ello, existe el diagnóstico transversal de que quienes más se accidentan son los más jóvenes e inexpertos.

*“Las personas que se están accidentando no superan los 3 o 4 meses en la obra, y los accidentes, por lo general, no están siendo directamente relacionados a su faena” (No obrero, 38 años).*

*“Lo que pasa es que había que trabajar con una máquina que estaba en funcionamiento, no se podía detener para que la pluma pudiera sacarla de su posición, **el operador ese día era nuevo**, porque venía de parche, hizo un movimiento que yo le había dicho antes de subir que hiciera con cuidado, despacio, y no, él pescó la carga, la subió de golpe y el generador se me vino encima, y uno por inercia atiné a empujar el generador y se me vino encima y me apretó contra un muro de hormigón, por suerte no pasó a mayores, pero sí tuve una fractura en el codo” (No obrero, 34 años).*

Quienes ocupan una posición social más desfavorecida en la obra son quienes están expuestos a riesgos más graves: realizan tareas que requieren mayor esfuerzo físico, transitan constantemente por los espacios más riesgosos (deben ir a buscar y dejar materiales, acarrear escombros, etc.), tienen jornadas laborales más extensas o más horas extras. A la vez y por lo general, son quienes tienen menos preparación y experiencia en el rubro. Una vez más, esta condición es naturalizada desde las instituciones: la oportunidad que se otorga a los jornales de entrar a trabajar en la obra viene acompañada de naturalizar y asumir estos riesgos, como si fueran propios e ineludibles de las tareas. Se produce por tanto, un intercambio entre dinero, salud y juventud, reforzando la evidencia en la materia (Hanna, et.al, 2020).

## En síntesis

- La pandemia y sus medidas de mitigación han aumentado la percepción del riesgo en los trabajadores, debido a las posibilidades de contagio en un inicio y al empeoramiento de las condiciones laborales. Éstas han impactado tanto en una mayor inestabilidad laboral como en el ingreso de personas con menos o nula capacitación en el rubro.
- Destaca la experiencia de algunas empresas que resguardaron a sus trabajadores, manteniendo sus remuneraciones durante los períodos de cierre debido a la pandemia.
- Se identifican características compartidas del riesgo entre los trabajadores:
  - Quienes tienen mayor tendencia a accidentarse son los enfierradores, carpinteros, andamieros y moldajistas.
  - Por sus características, los espacios más riesgosos en la obra son los pasillos interiores, los tránsitos por los espacios públicos y las fachadas.
  - Hay problemas con la mantención y disponibilidad de las herramientas
  - Existen restricciones en la disponibilidad de los EPP, acceso desigual entre trabajadores de la casa y subcontratados y por lo general los EPP más disponibles son de mala calidad e incomodan el trabajo.
- Sobre estas características compartidas del riesgo, se produce una construcción en base a los atributos del MMH, en que la gradiente de exposición está dada por la estructura jerárquica y de estatus de la obra: se asume como natural la idea de que los niveles más bajos de la jerarquía deben asumir riesgos físicos más importantes.

## VI.6. Incorporación y visibilización de “otrxs” sujetos en el ámbito de la construcción

---

El modelo de masculinidad al que nos referimos en este estudio tiene por característica inicial su hegemonía: pretende ser el único posible y se construye por medio de la diferencia con otras identidades de género, castigándolas y excluyéndolas. En el rubro de la construcción, dicha exclusión pudo observarse en relación con tres grupos específicos: población LGBTIQ+, personas racializadas<sup>3</sup> y mujeres.

### A. Discriminación a población LGBTIQ+

---

En general, existe un doble discurso hacia trabajadores hombres LGBTIQ+: por una parte y, en primer lugar, se afirma que su presencia en la construcción no tiene nada de “malo”, para luego sostener situaciones de discriminación.

Así, por ejemplo, en la siguiente cita, luego de afirmar que se acepta la presencia de trabajadores homosexuales, se manifiesta su discriminación implícita en situaciones de “humor” al interior de la obra.

*“Tenemos una persona que... o sea no sé cuántas personas tendremos en obra que sean homosexuales y no se les ve mal para nada, no tenemos ninguna discriminación en cuanto a eso. Una persona que pasó recién por acá que es del aseo, él es bien bueno para la talla doble sentido, entonces como que lo molesta, pero no en mala”* (No obrero, 25 años).

Mientras que la siguiente cita da cuenta de cómo el ser homosexual se interpreta como una amenaza por parte de los empleados heterosexuales que requiere ser advertida, teniendo por resultado el cambio radical de la percepción de un trabajador respecto de su supervisor cuando se entera que es homosexual.

*“Había un supervisor medio raro, medio amanerado, yo no sabía que él era del otro bando y yo hacía todo lo que me decía, igual él me mandaba, yo ahí era ayudante y el jefe que era mío me dice: ‘oye, weón [sic], no estés tan apegado con tal persona, porque le gustan los hombres’, de ahí yo empecé a alejarme un poco, porque después me había agarrado buena en ese sentido, como que le había atraído, empecé a alejarme porque para todas las cosas me pedía a mí no más, o sea no sé si habrá sido así, pero yo lo tomé como que quería conmigo no más, me pedía cualquier cosa y que fuera yo, hasta que después me contaron y yo empecé a parar un poco la cosa”* (No obrero, 34 años).

Sin embargo, existen también aperturas a un mayor reconocimiento. Como en la siguiente cita en que se reconoce y castiga una situación de acoso hacia un hombre homosexual.

---

<sup>3</sup> Personas que experimentan procesos de desigualdad basadas en diferencias étnicas, culturales o de nacionalidad y que se expresan en dinámicas de discriminación, racismo o segregación.

*“Me tocó en una obra que había un muchacho que era gay y obviamente lo hueveaban bastante, nosotros poníamos paño frío a la situación, hablábamos con la gente, que no por tener esa decisión uno puede llegar y molestar a la otra persona. Pero sí hubo un problema con un trabajador que lo tuvimos que finiquitar, porque supuestamente el trabajador se iba a meter cuando este joven se estaba bañando y supuestamente lo acosaba, entonces para evitar problemas se sacó al trabajador que estaba molestando a la otra persona. El chico igual se reía y yo creo que se lo tomaba de buena forma, pero cuando llegó el punto de que este gallo lo acosaba, el hombre llegó hasta llorar, porque era algo que no corresponde, ni siquiera a uno que tampoco corresponde que lo acose, entonces se puso en ese lugar y se tomó esa decisión”* (No obrero, 24 años).

### C. Discriminación racial

---

La discriminación racial es otra forma de distinción que se entrecruza con la masculinidad hegemónica. Es necesario recordar que el MMH busca alejarse de toda forma de construcción de género que sea diferente y pueda ponerla en duda, a la vez que se entrelaza y potencia con otras categorías de desigualdad social. En este sentido, el MMH también está operando en las situaciones de exclusión de sujetos racializados, en este caso especialmente a trabajadores haitianos, en particular debido a su idioma, pero también por su color de piel.

*“Muchos haitianos les cuesta el idioma, donde vivo los de al lado aprenden dominicano, aprenden acá a hablar español, hay conflictos por el idioma, donde personas se defienden con el argumento ‘no tengo por qué hablar en un idioma que no es el mío’”* (Taller 3).

*“Un jornal presente en el taller menciona que en la obra hay gente a la que no les parecía bueno que los anuncios, como los de la mutual, vinieran escritos en criollo haitiano, quejándose de ‘tener que aprender otros idiomas’”* (Taller 3).

*“Hay algunos que le tienen fobia a los haitianos. Pero no lo echan porque ‘no hay gente suficiente’”* (Taller 3).

### D. Discriminación hacia las mujeres

---

De los tres grupos a los que se hace referencia, se reconoce que son las mujeres quienes han tenido un mayor ingreso a la construcción. Inicialmente ocuparon espacios solo de aseo y oficina (secretarías) pero actualmente se ven más mujeres y en posiciones con mayor estatus. Ejemplo de ello, es que cada vez hay mayor presencia de maestras carpinteras, pintoras e incluso jefas de terreno, supervisoras de área o jefas de obra.

*“Hay mujeres que están pintando, que están haciendo terminaciones, sellando. Lo están haciendo bien creo yo”* (Jornal, 57 años).

Sin embargo, se detectan dos visiones muy distintas con respecto a este ingreso. Por una parte, hay un grupo más bien minoritario que lo identifica como una ventaja y una oportunidad. Para ellos, la presencia de mujeres en todos los puestos de la obra posibilita un mejor ambiente laboral,



propiciando que los hombres se traten con mayor respeto, reduciendo la conflictividad e incluso legitimando expresiones de afecto.

*“Encuentro que es mucho más rico el ambiente, desde mezclar ideas, compartir experiencias, el punto de vista masculino es muy distinto al punto de vista femenino, las mujeres pueden abordar ciertas situaciones de otra forma. El tema de la construcción entre hombres antes era mucho más bruto, ahora, entre comilla, te has domesticado un poco, por lo mismo, por esta interacción que hay (...). Ha mejorado la convivencia al ingreso masivo de la mujer en el rubro, porque hay un mayor control en el respeto, porque antes no te importaba mucho mandar a la mierda a alguien cuando tú tenías una discusión”* (No obrero, 36 años).

Como argumentos a favor del ingreso de las mujeres también se mencionan estereotipos de género según los cuales las mujeres son más detallistas, rápidas y perfeccionista que los hombres.

*“La mujer es más perfeccionista que el hombre, puede que el hecho de que ingresen más mujeres los trabajos se realicen de una forma más perfecta, porque son más detallistas que el hombre, el hombre lo que tiene que hacer lo hace sin ni siquiera pensar el por qué lo está haciendo de esa forma, y la mujer todo lo contrario”* (No obrero, 28 años).

*“Creo que la mujer tiene una capacidad de poder hacer dos cosas a la vez que no todos, al menos yo como hombre no tengo esa facultad, entonces de repente tienen la posibilidad de estar observando mientras está ejecutando su trabajo, creo que eso las hace mucho más eficientes”* (Obrero, 27 años).

Por otra parte, y desde el sector mayoritario, si bien se reconoce en el discurso que el machismo es algo malo y que las mujeres deben tener las mismas oportunidades que los varones, se sostienen prácticas que las excluyen de este espacio laboral. Estas prácticas se asientan en la división sexual del trabajo que mantiene que, debido a características biológicas, las mujeres deben hacerse cargo de la reproducción (cuidado de niños, enfermos, ancianos, aseo, cocina, etc.), mientras que los varones, gracias a su fuerza física, están llamados a proveer económicamente al hogar gracias al trabajo asalariado. La división sexual del trabajo, argumento basal del MMH, tiene por desenlace una extensión de las labores de cuidado para las mujeres. En otras palabras, se espera que las labores productivas de las mujeres estén relacionadas con el cuidado y que mantengan un estatus menor que las labores desempeñadas por varones. Al mismo tiempo, se espera, que independientemente de si la mujer trabaja o no, siga haciéndose cargo de las labores domésticas en el hogar.

Estas concepciones de género están presentes en los argumentos para excluir a las mujeres del rubro de la construcción y/o mantenerlas exclusivamente en labores de menor rango como, por ejemplo, el personal de aseo.

*“Ayudaría más al hombre, el hombre haría otras pegas, no estaría metido, por ejemplo, haciendo aseo, haría cosas más de hombre, no es que sea machista, sino en cosas más pesadas. La mujer es más para andar haciendo aseo, sacar detalle en los baños, por ejemplo, lo que es pintura, cosas así”* (Jornal, 56 años).

Entre estos argumentos el principal es la fuerza. Se sostiene que en la obra se necesita fuerza y las mujeres no la tienen.

*“Lo que pasa es que la construcción hay que entender que es un rubro que se necesita fuerza física por lo general. Todas las partidas o toda la formalidad de trabajo que tiene la construcción requieren de fuerza física y no es que uno sea ni machista ni*

*nada por el estilo, sino que un hombre va a tener la capacidad de llevar cien sacos de cemento en un día y a lo mejor la mujer no va a ser capaz de llevar la misma cantidad, o sea va a ser capaz de realizar el mismo trabajo, pero no con el mismo desempeño. Entonces, no es algo que sea machista, se ven mujeres dentro de la obra, pero desempeñan cargos un poco más de fuerza menor, por lo general cuando se entregan los departamentos se contrata a una cuadrilla de personas mixta, **mayoritariamente mujeres que se empeñan en dejar el departamento limpio para la entrega**” (No obrero, 30 años).*

*“Yo cero machista, pero las mujeres no tienen la fuerza necesaria para mover un molde, tirar un este de fierro, entonces les cuesta mucho más, por ende, quizás sería más complejo llevar a cabo ciertas tareas, sería más lento, pero sí, soy partidario de que la mujer puede hacer cualquier tipo de trabajo, quizás les va a costar mucho más, quizás se van a lesionar mucho más rápido, entonces por ese lado sería fome para ellas estarse lesionando por tener que hacer una fuerza” (No obrero, 24 años).*

*“por ley no pueden tomar más de 25 kilos, por eso a los hombres los ocupan para llevar una carretilla, a una mujer no la van a ocupar para eso” (No obrero, 26 años).*

Otro argumento para excluir a las mujeres es que sería demasiado pesado para ellas porque después tienen que llegar al hogar a “hacerse cargo de la casa”.

*“Hay mujeres que pueden ser albañiles, pero son contadas con los dedos de las manos, porque es mucho desgaste físico, **después tienen que llegar al hogar a hacer sus tareas, sus trabajos, a lo mejor tienen hijos, entonces les va a demandar mucho trabajo, se van a agotar mucho, porque la pega de construcción es una pega pesada**” (Jornal, 54 años).*

También se menciona la maternidad y sus derechos asociados como una fuga de inversión para las empresas y por tanto una desventaja comparativa con los hombres:

*“Yo creo que hay distintos eventos que hacen inconscientemente una discriminación, en el sentido de que nosotros los hombres no nos embarazamos, entonces ahí tenemos un tema potente de que la misma vida te demuestra ciertas discriminaciones, porque a una mujer embarazada no la vas a obligar a llevar una carretilla, las mismas normas en Chile te lo indican, las mujeres no pueden levantar la misma carga de peso que un hombre” (No obrero, 36 años).*

Las mujeres que ya están dentro de la obra, en cargos que se perciben como de hombres, son excluidas por sus compañeros de trabajo. Dos formas de exclusión son particularmente riesgosas para su SST: que los maestros se niegan a enseñarles y las situaciones de acoso y violencia.

*“Empecé como jornal de aseo y de ahí me fui al rubro de maestros, me costó mucho llegar a la maestría, porque en el mundo de la construcción **hay mucho machismo, demasiado y nadie me quería enseñar**. Entonces, tuve que trabajar mucho para poder llegar a ser maestra (...) Al principio, pero fue por un tema de que estaba recién comenzando en este rubro, entonces como mujer me sentía pasada a llevar, porque estaba en un trabajo donde eran puros hombres y las conversaciones eran sólo de hombres y las mujeres quedábamos excluidas” (Obrera, 33 años).*

*“Hay un efecto que se da, este rubro es mayoritariamente de hombres, entonces se revoluciona un poco el ambiente que haya mujeres, los hombres se ponen más atentos, pero también ha pasado que se pasan un poco de listos, se pasan de la raya, ahí es donde hay que tomar medidas. Sin ir más allá, tuvimos un caso de acoso, entonces tuvimos que*



*tomar inmediatamente cartas en el asunto, desvincular a esta persona que quiso pasarse de listo” (No obrero, 27 años).*

En este contexto, las mujeres han implementado algunas estrategias de prevención al interior de la obra. Para poder aprender y llegar a ser maestra es necesario formarse muy rápido y mostrarse. Esto significa, muchas veces, asumir situaciones de riesgo. En cuanto al acoso y a la violencia, las mujeres han optado por usar vestimentas que las cubran por completo y encarnar autoridad, sobre todo gracias al tono de voz.

## En síntesis

---

- Una expresión del modelo de masculinidad hegemónica en la obra es la negación y exclusión de otras identidades de género por medio de la discriminación racial, a población LGBTIQ+ y mujeres.
- Sus mecanismos de acción aumentan los riesgos para la SST de los trabajadores en general, pero en particular para personas haitianas, homosexuales y mujeres. Si bien está presente el discurso “políticamente correcto”, por ejemplo, no ser machista, no ser discriminatorio o no juzgar a otras personas, en los tres casos se siguen produciendo situaciones de exclusión:
  - Respecto de trabajadores haitianos, se han manifestado desacuerdos y falta de disposición a facilitarles la comprensión de instrucciones e información sobre SST en creolés.
  - La presencia de trabajadores homosexuales se identifica por algunos entrevistados como un peligro para la propia sexualidad, y se expresa la necesidad alejarse de ellos y precaver de su presencia a otros colegas.
  - Con respecto a las mujeres, su presencia se considera positiva en la obra en la medida que se restringe a cargos asociados a rasgos “femeninos” y de menor estatus. Sobre su desempeño en otras labores, en especial como parte del grupo de jornales, ayudantes y maestros, quienes expresan reticencias argumentan que no tienen ni la fuerza ni el aguante necesarios y que, además, la carga es excesiva puesto que deben llegar a sus hogares a cumplir con las tareas reproductivas.
- Como resultado de estas exclusiones, se identifica una barrera para la SST en cuanto a la menor disposición a apoyar y enseñar (informalmente) a trabajadores haitianos, homosexuales o mujeres, lo que aumenta los riesgos asociados a la inexperiencia, falta de técnicas y conocimientos, como también su necesidad de sobresalir y con ello la competencia.
- Otra forma de negación es el ejercicio de violencia, destacando situaciones de acoso laboral y sexual para los cuales debiese haber protocolos disponibles y ser conocidos por todo el personal.

## VI.5. Humor: ¿Catalizador de tensiones o potenciador de conflictos?

Pudiera parecer curiosa la asociación entre humor y SST, pero lo cierto es que las bromas, los comentarios jocosos, las burlas y la risa, forman parte de la cultura laboral y de un tipo de lenguaje propio de la construcción y son mencionados por los trabajadores como un elemento de gran importancia en sus interacciones cotidianas. El humor puede servir como un medio para distender y animar el ambiente laboral, como también puede enmascarar situaciones de violencia y discriminación, por lo que se hace necesario analizarlo en mayor detalle.

Para el primer caso, se apunta con mucha elocuencia que

*“Como dice el dicho: ‘en todo lugar debe haber un payaso’. Hay un pintor que siempre nos hace reír, siempre sale con su talla, siempre está la alegría a flor de piel. Entonces, es un ambiente grato, cuando conversamos nos tiramos una tallita, aunque todos tenemos problemas, pero una talla nos alegra la vida y nos permite llegar a las 6 contento y con ganas y volvemos al otro día”* (Obrero, 54 años).

En tal sentido, aparece como un elemento cohesionador que incluye y promueve la participación, y fomenta el compañerismo al interior del grupo.

Sin embargo, los límites entre lo que se considera gracioso y lo que resulta ofensivo, no siempre son evidentes y compartidos por todos, como se señala:

*“Me ha tocado ver gente que en tema de tallas son muy buenas, me ha tocado gente que hemos hecho videos a nivel de empresa para actividades y cosas así de viejos disfrazados tirando payas para el 18 con guitarra, cosas así, y me ha tocado ver harto que por tallas que algunos piensan que son divertidas y para otros no, se arman peleas, se arman riñas y cosas así”* (No obrero, 27 años).

Cuando las bromas son interpretadas como insultos, bien pueden convertirse en un gatillador de conflictos que escalan a situaciones de violencia física.

*“De repente cuando le dan y le dan [bromean], hasta a mí me ha tocado parar, porque de repente ha sido mucho que abusan con alguien. Una vez me tocó estar en un tema así, yo dije: “Paren la chacota”, y el viejo al que le paré los carros me quiso pegar y yo le dije: ‘si queri, pégame’ y me puse las manos atrás: ‘pero no me voy a quedar con las manos agarradas’, ahí el viejo me empezó a hablar y yo me di media vuelta y me fui, el viejo era puro blablá, no quiso pegarme, pero ahí se dio que parara la chacota y ahí intervino la línea de mando de más arriba, pero más allá de eso no he tenido problemas”* (Obrero, 34 años).

Recordemos que las demostraciones de fuerza y dureza, junto con la violencia son elementos centrales del MMH. Por medio del relato anterior se observa el modo en que, bajo la excusa del humor, la masculinidad hegemónica se pone en escena en el contexto de la obra, convirtiéndose en un factor de riesgo para la SST.

Asimismo, el humor también puede utilizarse como un instrumento para diferenciarse de otros sujetos, e incluso para denostar, poniendo de manifiesto algunos tipos de discriminación, especialmente hacia mujeres y personas LGBTIQ+.

*“Sí, constantemente a uno le decían: ‘para la wea’, ‘oye, estoy cansado’, ‘ay, la niña, anda a jugar con muñecas’, así empezaban todos, el jefe, el capataz, todos, y pasaba mucho. Decían, porque un cabro llegaba con una polera rosada y decían: ‘ay, el hueco’, pero que hubiera [comentarios directos] una persona, no” (Obrero, 39 años).*

## En síntesis

---

- El humor puede ser un elemento positivo cuando opera como aglutinador del grupo y se utiliza para hacer más grato el ambiente laboral
- Puede gatillar la violencia cuando se utiliza como medio de denostación, expresión de discriminaciones o prejuicios, propios del MMH.

## VI.6. Prácticas y discursos en relación con la SST

---

### A. Percepción de los trabajadores sobre los mensajes de las empresas

---

Se requiere poner atención a dos aspectos principales de la percepción de los trabajadores respecto a las acciones y mensajes que entregan las empresas en relación a la SST. En primer lugar, consideran que los mensajes están fundamentalmente dirigidos al autocuidado, bajo este concepto se comprende que la responsabilidad recae principalmente en el trabajador. En segundo término, se observa una disociación entre el discurso y las prácticas, puesto que, si bien se enfatiza en la importancia de la SST por medio de charlas y campañas, las acciones concretas se reducen a la exigencia y recordatorio del uso de EPP, las que no siempre están disponibles o son de la calidad adecuada, en este sentido, los trabajadores consideran que el objetivo principal de las empresas no es el cuidado de sus empleados, sino el evitar multas y ahorrar dinero por este motivo.

*“El autocuidado, lo que más se promueve es al autocuidado en los trabajadores” (No obrera, 28 años).*

*“Que nos cuidemos, que nosotros somos nuestros mayores prevencionistas, tenemos que tener cuidado o si no me voy a caer, mirar qué estoy haciendo, usar guantes. Ellos nos dicen cosas todo el rato, pero nosotros somos los que tenemos que hacerlo, porque ellos no van a estar al lado de uno diciendo: “oye, ponte esto, cuidado”, depende de uno si no quiere tener accidente” (Obrero, 32 años).*

En menor medida, se aprecia un esfuerzo por plantear una visión más amplia y actualizada de la SST. En este sentido, uno de los prevencionistas de riesgo entrevistado, manifiesta *“que el autocuidado como discurso ha quedado bien obsoleto, (...) puedes estar más orientado al tema del trabajo en equipo, del reporte de incidentes, que el trabajador acuse las cosas malas que puede haber, (...) involucrar más al trabajador, esa es la estrategia hoy” (No obrero, 36)*. No obstante, esta idea no logra masificarse entre los trabajadores, por lo que sigue primando la idea del autocuidado.

Por otra parte, la responsabilidad que se le asigna a los trabajadores respecto del uso de los EPP responde a una lógica de premio y castigo, en que se sanciona el hecho de no utilizarlos. De este modo la SST adquiere un carácter de imposición donde las razones para el uso o no uso de medidas de seguridad pierden relevancia y se pierde la oportunidad de pensar colectivamente soluciones adecuadas y pertinentes para todos.

*“En general la seguridad parte de uno, aquí se le da todos los EPP, se le da todas las facilidades para que se cuide, se le incentiva a la persona para que se cuide, pero si son reiteradas las ocasiones en que no usan los EPP se les hace entender de otra manera, muchas veces he visto que se amonesta, si bien es poco chocante para el maestro que lo amonesten, porque igual se le toca el salario si no me equivoco, ahí van aprendiendo, ya sea por las buenas o por las malas”* (No obrero, 58 años).

Los trabajadores perciben que la preocupación institucional por el uso de EPP responde más a un esfuerzo por ahorrar dinero y tiempo que por un interés real en la SST:

*“Se podría decir que es más por un tema lucrativo, porque saben que si una persona tiene un accidente laboral eso implica licencia, que hay que llevarlo a la mutual, incluso a veces indemnizaciones. Entonces, a lo mejor la visión de la empresa constructora es esa, evitar más que cuidar”* (No obrero, 28 años).

Reforzando la idea de que no hay un interés por la SST:

*“Independiente del trato que le den a uno, uno para la empresa es solamente un número, no hay nada más que eso. Igual existían los protocolos cuando venía el Segurito y nos decía: ‘tenga cuidado al agacharse, use las antiparras, los guantes’, a ese nivel de salud, pero nunca se preocuparon de las partículas en suspensión, del polvo, mucha preocupación por la salud no había, más bien por las enfermedades típicas que el lumbago, esas cosas sí”* (Obrero, 39 años).

Otra dimensión, tiene relación con los reportes de accidentes. Los trabajadores dan cuenta de que se sienten bajo sospecha cuando reportan algún accidente o enfermedad en el trabajo, lo que lo dificulta aún más. Así, por ejemplo, si el evento no fue reportado en el mismo momento en que sucedió, los trabajadores prefieren no hacerlo, puesto que

*“Reportarlo al otro día se hace más difícil, ya no lo derivan a la mutual, es como que fuera una mentira de uno. Al final trae muchos problemas”* (Obrero, 39 años).

*“Un maestro hizo una fuerza mal hecha, se fue, no le avisó a nadie lo que le había pasado, al otro día llega al trabajo y no le creían, ‘me duele la espalda’, ‘¿qué te pasó?’, ‘ayer hice una mala fuerza’, ‘¿por qué no avisaste al tiro’, ‘porque ya me quería ir para la casa, porque si no iba a llegar tarde por ir a la mutual y me iban a hacer exámenes y me iba a demorar más’. El prevencionista le dijo que ya no va a correr como algo nuestro, porque tú no avisaste, la idea es que diera aviso al tiro. Ahí se formó todo un atado, porque el maestro se sentía muy mal y al final tuvo que ir al médico por cuenta de él (...). Al final se atendió por las de él, no le creyeron, dejó la pega, porque se sentía muy mal, la fuerza fue demasiada mal hecho y quedó mal”* (No obrero, 37 años).

El ideal de dureza propio del MMH refuerza la noción de que los trabajadores deben evitar reportar enfermedades, accidentes y consecuentemente tomar licencias médicas, lo que los lleva a ignorar problemas de salud que no constituyan una emergencia o que no resulte inmediatamente invalidante para trabajar.

*“Me dijeron que tomara licencia, pero para mí la licencia no existe. Tendría que estar muy complicado y aquí tuve licencia porque caí al hospital, estuve cuatro meses con licencia, pero si yo tengo algo que lo puedo soportar lo voy a soportar, o sea no me gusta faltar a mi trabajo ni pedir licencia porque sí, tiene que ser algo verdaderamente complicado.” (No obrero, 66)*

Las dolencias corporales son tomadas en cuenta en la medida en que afectan el rendimiento o la capacidad para trabajar. En este ámbito se observa una limitación estructural pues, aun cuando el mensaje de la empresa se oriente a que el trabajador debe cumplir con el reposo indicado, en la práctica éste percibe una disminución de sus remuneraciones y por tanto un obstáculo para cumplir con su rol de proveedor, lo que en definitiva fomenta la sobreexigencia física y la evitación de asistir a los centros de salud.

*“El típico lumbago, tú sabes que el lumbago no es tomado como accidente de trabajo ni como una enfermedad profesional. Entonces, no puedes ir a la mutual, entonces [al trabajador] le dan la oportunidad que se vaya a la casa, que se tome el ibuprofeno, que descansa, si mañana no se siente bien que llame y ven cómo lo hacemos, si tiene que ir a médico que vaya y lo revisen, si le dan licencia que se tome la licencia. Hay algunos que no quieren tomar licencia, porque no van a ganar lo que ganan. Tú sabes que lo castiga la licencia con un 75% de los valores, pero sobre todo el lumbago es complicado, si no lo cuidas después se hace crónico, y después, como ha pasado con trabajadores o supervisores, han tenido que dejar el rubro de la construcción, no pueden seguir trabajando” (No obrero, 66).*

Como contraparte, existen también algunas buenas prácticas institucionales que los trabajadores no obreros relevan. Entre ellas se menciona la importancia de sentirse valorado por la empresa. Un valor que pasa por la preocupación por la salud, desde un punto de vista más integral que el autocuidado:

*“Aquí ocurrió una situación conmigo, yo caí al hospital por no cuidarme mi diabetes y por estar tomando mucho estas bebidas energéticas, yo me compraba una de dos litros y medio y me la tomaba toda en el día, me dolía la cabeza y no tomaba paracetamol, tomaba migranol, sufría de dolor de piernas por la diabetes y tomaba tramadol y el tramadol al principio eran 15 gotitas y después fueron 30 y después fueron 45 y después fueron tres chorros, andaba dopado todo el día, caí al hospital. De aquí el administrador mandó a mi jefe y le dijo: ‘anda y dile al viejo que lo único que quiero es que se mejore, que su pega está guardada para él’, eso me hizo sentir que yo soy valorado, de hecho, cuando llegué aquí todo el mundo del jornal al administrador fueron a la oficina a saludarme cuando volví. Eso es lo que uno trata de hacer con la gente, de cuidarla, de que se mantengan en su trabajo, de que si tienen problemas tratar de solucionar. Entonces, eso vale, lo demás son pelos en la cola” (No obrero, 66 años).*

Otra práctica institucional que contribuye a un mejor ambiente laboral es el fomentar dinámicas colectivas entre los trabajadores, por ejemplo, celebrando mensualmente a todos los trabajadores que cumplen años en ese período; realizando asados al finalizar la obra financiados por la venta de los materiales que sobraban de los “recortes” realizados y; actividades donde se involucra a la familia.

Sumado a eso, se reconoce que jefaturas han desarrollado múltiples elementos de planificación, evaluación y seguimiento de las medidas de SST. Se trabaja en base a programa de seguridad, salud ocupacional y medioambiente (plan SOMA), planillas de planificación y organización y un ambicioso plan de actualización e innovación digital. No obstante, las charlas de seguridad y charlas integrales siguen siendo los espacios privilegiados de prevención.

Algunas empresas han intentado priorizar la seguridad por sobre realizar el trabajo con rapidez, aunque los trabajadores siguen percibiendo que, llegado un punto, la presión por finalizar es muy grande lo que pone en tensión este principio.

*“Siempre hay una cierta fecha en que hay que cumplir en la obra, pero tenemos que tomarlo con la calma necesaria para no tomar cualquier determinación que no corresponde o no ver bien el riesgo, si andamos acelerados, apurados no vamos a poder ver bien un riesgo”* (No obrero, 40 años).

La sensibilización a través de los efectos de los accidentes han sido puntos centrales generando buena evaluación de parte de los trabajadores. De igual modo, estrategias orientadas a trabajo en equipo, reporte de incidentes, incentivos y la participación de los trabajadores más que en el cumplimiento de reglas han dado mejores resultados.

## B. Estrategias de cuidado gestionadas por los trabajadores

---

Frente a lo desgastante que resulta el trabajo en el rubro de la construcción, los trabajadores relatan algunas estrategias de cuidado que ponen en práctica en el espacio de la obra. En la línea de una mayor inclusión de los propios trabajadores en la SST, nos pareció relevante destacar estas prácticas.

En general estas estrategias se refieren a asegurar momentos de descanso en el día a día y espacios de relajo y entretención fuera de ella. En el caso de la obra, se construyen espacios de descanso como lugares más cómodos (árboles, rincones con sombra). Extra laboralmente, realizan actividades al aire libre, descansan junto a la familia y algunos de ellos, los menos, señalan estar tiempo con sus hijos/as (jugar, bañar, darle comida).

*“A veces nos dirige el jefe, pero muchas veces nos organizamos nosotros cómo hacer la pega con menos esfuerzo y más eficacia, la idea es no cansarse tanto, pero hacerlo rápido.”* (obrero, 32 años)

Por otra parte, el recrudescimiento de las dinámicas de competencia entre trabajadores y conflicto con jefaturas ha empujado a trabajadores en terreno a convocar a diálogos personales con jefes directo para explicitar malestares. Además, se producen espacios de diálogo y camaradería en momentos como el almuerzo, sobre mesa o descansos.

Frente a la escasez de tiempo propia de la construcción, algunas jefaturas intentan programar el trabajo al menos con una semana de anticipación,

*“Al trabajar en construcción todo es para ayer, por ende, por lo general uno vive con un poco de tensión, pero organizándose bien, o sea pensando con una semana de anticipación o más en algunos casos se puede reducir eso, porque ya no tienes que abarcar tantas cosas en tan poco tiempo, así que se relaja un poco la pega, tanto para ti como para los trabajadores que están ahí contigo”* (No obrero, 36 años).

En general, saludar a todos cada día es visto como gesto de cordialidad y la pandemia ha dado la oportunidad de preguntar por las familias y estrechar lazos entre trabajadores.

*“‘Hola, buenos días’, ‘hola, buenas tardes’, ‘permiso’, ‘provecho’, solamente con ciertas palabras, con ciertos modos ya la otra persona ve que hay respeto. Por ejemplo, hay jefes que ni siquiera te saludan, pasan no más, ni siquiera un buenos días. Entonces,*

---

*uno siempre tiene que estar: 'hola, buenos días', ahí se ve que no todos por haber ido a la universidad tienen educación” (Obrera, 33 años).*

## En síntesis

---

Los trabajadores consideran que,

- En general, la preocupación de las empresas por la SST se reduce al fomento del autocuidado y, el autocuidado al uso de EPP, lo que estaría directamente vinculado con la preocupación de no perder ni tiempo ni dinero.
- Una barrera para el reporte de accidentes tiene relación con ser sujeto de suspicacias respecto a la veracidad de lo informado, a la posibilidad de poner en riesgo la continuidad en el trabajo o la disminución de las remuneraciones por licencia médica.
- Existen empresas con mejores prácticas en torno a la SST, como serían aquellas que les hacen sentirse valorados a través de dinámicas colectivas en la obra y por su preocupación frente a accidentes y/o enfermedades, y también reconocidos al integrarlos en el fortalecimiento de la SST en la obra.
- Frente a la alta demanda física y mental de la obra, los trabajadores implementan algunas estrategias de cuidado como son: construir espacios con sombra, programar el trabajo y solicitar espacios de diálogo.



## VII. CONCLUSIONES

---

Que los hombres se accidentan con más frecuencia y con consecuencias más graves que las mujeres en el contexto laboral es un hecho ya comprobado y ampliamente documentado. A lo largo de las páginas anteriores se ha procurado exponer, por medio de una descripción detallada y fundamentada con datos producidos a partir de herramientas cuantitativas y cualitativas, cuáles son las causas socioculturales que se encuentran a la base de esta diferencia, con el objetivo de proponer recomendaciones para hacer de la construcción un espacio más seguro para todas las personas que forman parte de este rubro.

En nuestra sociedad a hombres y mujeres se les ha asignado roles y posiciones diferenciadas, que además se asocian a una valoración y acceso al poder desiguales. Los estudios de género han demostrado que estas distinciones no tienen un sustento biológico, sino cultural e histórico, pues a la capacidad de gestar que tienen las mujeres se les ha adosado la responsabilidad de criar, educar, alimentar y, en general, todo aquello asociado a la reproducción, mientras los hombres se han situado en el ámbito público y construido una identidad en torno al trabajo y la proveeduría. Dentro de esta noción dicotómica estructurada en base al género, el Modelo de Masculinidad Hegemónica se ha establecido como la norma o el ideal al que los hombres deben aspirar y a partir del cual miden su pertenencia a la categoría de varón y su valía en relación con otros hombres.

El MMH se caracteriza por presentar un estereotipo de varón fuerte, heterosexual, poco conectado con las emociones, dedicado al trabajo, cuya función principal es proveer a la familia. Esta pauta de comportamiento expone a los hombres a mayores riesgos de violencia, accidentes y problemas de salud no reportados, debido a que las actitudes de cuidado y debilidad se asocian a lo femenino y por tanto son menos proclives a pedir ayuda o a mostrarse vulnerables.

El mundo de la construcción, al estar compuesto mayoritariamente por varones, se encuentra fuertemente permeado por el MMH. Este hecho es reconocible especialmente en su cultura organizacional, tanto a nivel de los trabajadores y sus interacciones cotidianas, como a nivel de las políticas y normas institucionales.

A partir de los datos cuantitativos obtenidos se pudo elaborar un panorama general de la relación entre el modelo de masculinidad hegemónico y la salud y seguridad en el trabajo en el rubro de la construcción: como primer punto se constató que sus trabajadores cumplen con las características descritas en los antecedentes y con el perfil de hombres que se acopla al MMH. Es decir, son proveedores principales de sus hogares, realizan pocas o ninguna tarea doméstica, reportan una mayor accidentabilidad y perciben mayores niveles de riesgo en la calidad de la relación con sus superiores y compañeros que el promedio nacional. En este sentido, un primer hallazgo relevante para esta investigación es que en general, los trabajadores de la construcción adhieren al MMH.

Un segundo punto es que a mayor adherencia al MMH, aumentan las percepciones negativas en torno a la relación con superiores y con compañeros en el trabajo. Y que entornos laborales donde más se promueve que los hombres demuestren su masculinidad (competencia) y estereotipos relacionados con no mostrar debilidad o emociones, se asociarían a un menor bienestar emocional y a una menor valoración de la importancia de los EPP a nivel personal y organizacional. En este sentido, la promoción institucional del MMH, particularmente por medio de la competencia por la virilidad y la exigencia de no mostrar debilidad ni emociones, es un factor de riesgo para la SST de los trabajadores.

En tercer lugar, este riesgo tiene una distribución desigual según el cargo de los trabajadores afectando en mayor medida a obreros (jornales, aprendices y maestros) que a no obreros (jefes,



profesionales, técnicos y administrativos). Esto se explica porque los primeros muestran mayor cercanía al MMH y perciben que su entorno laboral promueve la competencia y poner el trabajo primero en mayor medida que los segundos. Y dado que la mayor cercanía al MMH se asocia a una peor salud mental, al subreporte de accidentes o enfermedades derivadas del trabajo y menor valoración del uso de EPP, estos datos indican que son los obreros quienes están más expuestos a estos problemas y sus riesgos que los no-obreros.

Este panorama general orientó las etapas posteriores del proyecto a la indagación en profundidad sobre cómo se expresa y cuáles son las características en la cultura laboral de dicha competencia por la virilidad, así como también qué significados y creencias específicos sobre la fortaleza se asociarían a un mayor riesgo para la SST. En cuanto a elementos protectores, se exploró los significados en torno al estatus de los hombres que podrían relacionarse con la promoción de conductas más saludables y/o de seguridad. De esta manera, los hallazgos de la etapa cuantitativa permitieron focalizar los dos primeros objetivos específicos de esta investigación.

### VIII.1. Objetivo 1: Prácticas y discursos asociados al género en el proceso de socialización laboral y su relación con la SST.

---

Un elemento central en la socialización laboral con respecto al género es la transmisión de la estructura jerárquica en que se organiza la obra. Como se mencionó, esta estructura está directamente relacionada con el estatus que se otorga a cada uno de los subgrupos identificados, siendo mayor para los no-obreros y menor para los obreros. Al respecto se exploraron los hallazgos de la etapa anterior con respecto a creencias sobre el estatus como factor protector frente a salud general, salud mental y uso de EPP, las que se referían básicamente a creencias sobre que el éxito laboral es fuente de respeto y lo más importante en la vida de los hombres en directa relación con la capacidad de proveer económicamente a las familias. Efectivamente y en coherencia con la literatura, la preocupación por el bienestar familiar puede actuar como factor protector en la medida que la amenaza de estar fuera del trabajo y no poder entregar recursos a las familias se traduce en medidas de prevención. Sin embargo, este elemento se ve opacado por la escenificación de otros rasgos del MMH en el espacio laboral.

La estructura jerárquica también impacta en el tipo de exigencia y el consecuente riesgo para la SST que se considera propio de cada subgrupo de trabajadores. De este modo el trabajo físico y la exposición al riesgo se comprenden como una gradiente, se asocia el esfuerzo y la posibilidad de sufrir accidentes más graves a los obreros, mientras que la carga mental, el estrés y el riesgo de enfermedades psicosociales a los no-obreros. Este hallazgo se alinea con lo mencionado anteriormente sobre que el segmento de los obreros percibe en mayor medida que la institución promueve la competencia por la virilidad. Si bien la distinción entre riesgo físico y mental se sustenta en situaciones concretas, tiende a dar una falsa noción de seguridad a quienes cumplen labores menos exigentes físicamente y a invisibilizar los problemas de salud mental derivados de la presión del trabajo entre quienes no tienen cargos de jefatura o administración.

Otro elemento propio del MMH en el que se observan diferencias según jerarquía es en la cultura de la competencia masculina. Los varones tienden a establecer relaciones de rivalidad con el fin de reafirmar su posición dentro del grupo. En la obra éstas se expresan de manera individual y grupal, siendo más explícitas en el segmento de los obreros, donde incluso puede escalar a riñas

y violencia. Sin embargo, también dentro de este subgrupo se aprecian importantes relaciones de solidaridad y compañerismo, que serían un factor clave para generar un buen ambiente laboral, propiciar el diálogo, relaciones de tipo mentoría propias del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la obra y actitudes colectivas de cuidado, salud y seguridad.

La articulación entre el MMH y un sistema de relaciones jerárquicas es la base sobre la que se organizan las relaciones laborales en la construcción. A partir de allí se consolidan, no solo las ideas ya mencionadas respecto al tipo de labor, el riesgo y la competencia, sino también el concepto idealizado del trabajador de la construcción. Este modelo prototípico se construye a partir de los requerimientos tanto explícitos como implícitos de las empresas, junto con el propio imaginario de los empleados que encarnan este rol. De este modo, se asume que el rubro de la construcción es de por sí exigente en cuanto a capacidad física, resistencia, precisión, eficiencia, rapidez y multifuncionalidad, por tanto, son los trabajadores lo que se tienen que adaptar a ese ritmo, a pesar de que en muchos testimonios de obreros y no-obreros se reconoce que las expectativas son excesivamente altas. Los entrevistados perciben que sus empleadores esperan de ellos que estén siempre disponibles y que prioricen el trabajo y las necesidades de la empresa por sobre las propias. Este es uno de los puntos en que más se evidencia el malestar, debido a la dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar, particularmente entre aquellos que se encuentran en las jerarquías más bajas y cuyos salarios no les permiten tomar días libres o rechazar horas extra. Sumado a ello, se espera que el “buen trabajador” cumpla con ciertos criterios morales como ser responsable, honrado, comprometido, cumplidor y respetuoso.

Los hallazgos anteriormente descritos responden al primer objetivo específico, que buscaba identificar prácticas y discursos asociados al género en el proceso de socialización laboral relacionadas con la SST. En este sentido, es posible concluir que la cultura laboral de la construcción responde a un estilo hegemónico de masculinidad que promueve rasgos como la dureza, la competencia, el enaltecimiento de la capacidad física y de proveeduría, en desmedro de la salud mental y conductas que puedan leerse como femeninas u homosexuales. El modelo es adoptado y reproducido por la gran mayoría de sus trabajadores, sin que se encontraran por medio de este estudio miradas críticas o cuestionamientos explícitos al mismo.

## VIII.2. Objetivo 2: Analizar cómo la institución refuerza y normaliza las expectativas de género en el trabajo y su relación con la SST.

---

Bajo este modelo idealizado, reproducido por la cultura institucional, existe una presión permanente por demostrar que se cumple con las expectativas, lo que fomentaría aún más la competencia y sobre-exigencia que lleva a los trabajadores a exponerse a riesgos como no tomar descansos, no hacer uso de licencias médicas, o no utilizar correctamente los EPP.

La visión que los trabajadores tienen de la SST está mediada por el mensaje que se les transmite desde la constructora. En este caso, reportaron que existe preocupación respecto al uso de EPP y la seguridad en general, sin embargo, se percibe especialmente entre el segmento de obreros, como un interés económico por parte de las empresas, más que por el bienestar de los trabajadores. A pesar de que el paradigma ha cambiado y que los nuevos lineamientos sobre SST procuran superar el concepto de autocuidado, los entrevistados sostienen que esta idea sigue vigente en la medida en que se les traspassa a ellos la responsabilidad de evitar accidentes, sin que tengan siempre los elementos necesarios ya que muchas veces las constructoras restringen su entrega o proporcionan unos de mala calidad, incómodos o poco duraderos.

Lo anterior se ve reforzado por el cuestionamiento que miembros del subgrupo de los obreros realizan a sus condiciones laborales. Aun cuando en esta investigación participaron trabajadores “de la casa” existe un malestar importante con respecto a la sobrecarga de trabajo y a las desigualdades con respecto a los trabajadores no-obreros: la presión productiva se traduce en extensas jornadas laborales con pocos espacios de descanso y sin condiciones adecuadas (por ejemplo lugares con sombra), muchas veces con labores los fines de semana, tiempos extensos de traslado, poca capacidad de negociación de permisos y en la práctica, sin derecho a vacaciones; mientras que el segmento de no obreros tendría mayores beneficios en todos estos ámbitos, además del recibimiento de bonos económicos por metas productivas. Estos factores organizacionales, que inciden en la exposición a riesgos, se relacionan directamente con la adherencia institucional al MMH y lo que la literatura ha señalado como el modelamiento de un tipo de trabajador funcional al mercado del trabajo (Palermo, 2015; Aguilar y Brunet, 2018).

La estructura altamente jerarquizada, el modelo idealizado de trabajador y un mensaje ambiguo respecto de la SST que expresa poner la seguridad primero, pero que se encuentra tensionado por la exigencia de rapidez y la intención solapada de evitar multas y aumentos en las primas de seguros, percibida por los trabajadores, son los principales hallazgos en relación al segundo objetivo específico, es decir, el análisis del modo en que la institución refuerza y normaliza las expectativas de género en el trabajo y su relación con la SST. Al respecto, si bien el respaldo de las empresas al MMH no es explícito, el modo en que estas se estructuran, el sostenimiento de estilos de trabajo altamente demandantes y la omisión de medidas orientadas a transformar la cultura laboral responden a una lógica institucional que se beneficia de este modelo.

Se puede observar una pequeña fisura en el MMH en los discursos de los trabajadores respecto a la inclusión de sujetos que hasta hace poco tiempo no formaban parte del rubro en cuestión. En primera instancia todos los trabajadores plantean estar de acuerdo con la incorporación de mujeres, homosexuales y personas racializadas, sin embargo, rápidamente este discurso “políticamente correcto” pierde solidez dejando ver que los prejuicios respecto de estos grupos siguen vigentes y que los trabajadores que adhieren al MMH los perciben como una amenaza, entorpeciendo de manera activa o pasiva su integración. Esto genera nuevas situaciones de riesgo pues se les excluye de las instancias informales de enseñanza y aprendizaje, se les aísla y muchas veces son también objeto de burlas e incluso acoso sexual y violencia.

Por otra parte, aquellas prácticas de las empresas consideradas como positivas por parte de los trabajadores tienen que ver con la valoración que se les demuestra. En este sentido, aquellas que se preocupan por mantener un buen ambiente laboral, estar pendientes de las necesidades de los trabajadores y desarrollar actividades colectivas de celebración o relax, son evaluadas positivamente.

Asimismo, muchas veces son los propios trabajadores quienes atienden sus necesidades de manera autónoma, acondicionando un sector de la obra para descansar a la sombra, poniéndose de acuerdo para hacer más eficiente y rápido el trabajo, apoyando a otros cuando están con retraso o interviniendo en situaciones de conflicto, además de implementar planificaciones laborales que permitan vislumbrar y organizar el trabajo semanalmente.

Como hallazgos que no dan cuenta de manera directa de los objetivos anteriores, pero que si contribuyeron a responder al objetivo general, que fue Comprender la relación entre los modelos vigentes de masculinidades y la seguridad y salud en el trabajo en el rubro de construcción, para elaborar recomendaciones eficaces. Tenemos que en relación con el riesgo y apoyando los resultados del estudio de Abarca, et.al, 2020, se tiende a advertir más claramente el riesgo que corren otras personas que el propio, lo que daría cuenta de una mayor sensación de seguridad al

conocer el propio oficio y las posibles situaciones de peligro. No obstante, existe acuerdo respecto de que enfierradores, carpinteros, moldajistas y andamieros son quienes están más expuestos a accidentes graves. Un segundo punto son los espacios, donde llama la atención que se mencionan los lugares de tránsito fuera de la obra, donde el peligro está en generar un accidente que involucre a una persona ajena.

### VIII.3. Objetivo 3: Recomendaciones de los trabajadores para elaborar una guía técnica orientada a incorporar el enfoque de género en la SST en la construcción.

---

Se sintetizan a continuación una serie de recomendaciones orientadas a mejorar la SST en el rubro de la construcción, recolectadas por medio de entrevistas y talleres participativos, sugeridas por los propios trabajadores. Para su presentación se organizaron en 4 áreas: ambiente laboral, espacio e infraestructura, organización laboral, herramientas de trabajo.

#### *Mejorar el ambiente laboral:*

---

- Motivar a los/as trabajadores/as con actividades grupales (Ej. para el 18 septiembre y navidad).
- Favorecer el compañerismo y fomentar la ayuda en el trabajo entre compañeros.
- Espacios de diálogo que recojan las opiniones y necesidades de los trabajadores y sus necesidades.
- Reconocer a los trabajadores o grupos de trabajadores que se destacan en el desempeño de sus funciones o en materia de SST. Se propone la entrega pública de diplomas, herramientas, gift card o asados.

#### *Mejorar el espacio e infraestructura destinada a los/as trabajadores/as:*

---

- Contar con espacios con iluminación natural.
- Contar con espacios adecuados para comer, asearse y descansar.
- Contar con espacios con sombra en los meses de calor.
- Mayor dotación de personal de aseo para baños y comedores.

#### *Organización laboral*

---

- Mejorar el trato de jefes a trabajadores antes de una fecha de entrega.
- Mejorar y respetar los tiempos de la jornada laboral.
- Dar tiempos de descanso pautados y obligatorios dentro de las horas laborales.
- Planificación de las tareas por la empresa en tiempos realistas.
- Agilizar la compra de materiales.
- Bonos por metas que beneficien a todos los trabajadores (no solo a las jefaturas).

#### *Dotar de más y mejores herramientas*

---

- Charlas de seguridad más didácticas, p.e. con uso de imágenes que muestren las consecuencias de no usar los EPP.
- Disponer de EPP adecuados para cada labor en función y calidad.

- Capacitaciones para trabajadores relativas tanto a seguridad como al oficio.  
*Cursos de primeros auxilios*, porque cuando ocurre un accidente demora mucho la búsqueda de la persona capacitada para prestar ayuda.  
*Capacitaciones por oficio*, dado que los/as trabajadores/as de la construcción cumplen múltiples funciones en la práctica, muchas veces se les asignan labores para las que no están capacitados/as. Las capacitaciones otorgarían mayor funcionalidad a la empresa y brindarían un beneficio para el trabajador (pudiendo asociarse a programas de capacitación como los de la CChC).
- Garantizar y fomentar la participación:  
*Sindicatos*: Facilitar su existencia a pesar de la modalidad de contrato presente en el rubro.  
*Comité Paritario*: Facilitar la participación de los/as trabajadores/as a través de este tipo de organización.

## VIII. RECOMENDACIONES DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

---

En base a las respuestas a los objetivos planteados y los hallazgos emergentes de esta investigación, sumado a las sugerencias propias de los trabajadores, se elaboraron una serie de recomendaciones orientadas a incorporar la perspectiva de género en la SST en el rubro de la construcción, poniendo especial énfasis en contrarrestar los efectos negativos de la masculinidad hegemónica. Estos se organizan en base a tres ejes analíticos relevados en el curso del estudio: estructural, organizacional y cultural.

### VIII.1. A nivel estructural:

---

Como ha demostrado la evidencia y se ha corroborado en este estudio, a mayor satisfacción laboral, mejor percepción de salud y de prevención en materia de SST. La satisfacción laboral correlaciona positivamente con ambientes laborales más amables, mayor valoración de las personas trabajadoras y una comprensión integral de la SST. Y correlaciona negativamente con la adherencia al MMH.

Una comprensión reduccionista de la salud y seguridad en el trabajo, como por ejemplo sólo uso de EPP, termina por tener un efecto contrario: genera mayores resistencias en su uso a la vez que las y los trabajadores sienten que su bienestar es puesto por debajo de las necesidades de productividad de la empresa. Por el contrario, instaurar una visión de la prevención anclada en la salud y seguridad en el trabajo desde una perspectiva de los cuidados, con participación de todas las personas involucradas, tendría un efecto maximizador no sólo en el fortalecimiento de la SST, sino también en la identificación de las y los trabajadores con las empresas. En este sentido, se recomienda que las instituciones puedan iniciar o continuar, en caso de que ya lo hayan hecho, un proceso de cambio respecto a cómo se entiende y se trabaja el cuidado en obra. En suma, se propone:

- Reflexionar colectivamente, incluyendo a todas las personas involucradas en el rubro, respecto a la importancia de la SST, poniendo el bienestar en el centro a la par de la prevención de accidentes y enfermedades.
- Incluir en estas reflexiones y definiciones la priorización de la SST frente a las presiones productivas de avance y cierre de obra.
- Establecer y difundir participativamente definiciones institucionales sobre SST y los mecanismos por los cuales se aseguran, más allá del uso de EPP, respondiendo a preguntas del tipo ¿Cuáles son las medidas de cuidado del bienestar de las personas que trabajan en la obra? ¿Se aseguran tiempos de descanso? ¿Existen apoyos frente a enfermedades/accidentes laborales?

Asimismo, las condiciones laborales instauradas en el rubro de la construcción provocan una sensación generalizada de inseguridad, inestabilidad laboral y poca o nula capacidad de negociación. Aun contando con contratos más estables, los trabajadores obreros señalan las condiciones extenuantes a las que se ven expuestos junto con poca capacidad de acción de sindicatos y Comités Paritarios para mejorar sus condiciones. En este caso, generaría un impacto positivo:

- Ofrecer contratos que den condiciones más estables de empleo, como beneficios por antigüedad y años de servicio, vacaciones remuneradas e indemnizaciones, generaría un ambiente de menor competencia y mayor compromiso, repercutiendo en un mejor entorno laboral.
- Respetar y promover los sistemas de participación y procesos de organización de los trabajadores en sindicatos, comités paritarios u otros que les permitan canalizar este tipo de necesidades o demandas.

Los/as empleados/as expresan sentir un enorme cansancio derivado de los largos trayectos que deben realizar para llegar a sus lugares de trabajo, que en ocasiones suman hasta 4 horas a sus jornadas fuera del hogar. Para ello:

- Ajustar horarios, turnos y sistemas de traslado ayudaría al adecuado descanso, la recreación y a la larga fomentaría la productividad junto con el bienestar de cada trabajador.

## VIII.2. A nivel cultural en la obra:

---

Se ha demostrado que el MMH se encuentra fuertemente ligado a la cultura laboral de la construcción y que éste tiene un impacto mayormente negativo en la SST, por lo tanto, potenciar cambios culturales que cuestionen y transformen este modelo es de suma importancia. Lograr cambios de esta índole no es una tarea fácil ni de corto plazo, pero es posible. Incluso los pequeños gestos son importantes para avanzar en este camino, algunas sugerencias de acciones concretas son:

- Dar cabida y celebrar la diversidad. Para los puntos a continuación sería muy provechoso incluir actividades de inclusión, como por ejemplo charlas o iconografías de seguridad con sujetos diversos.
  - Así como existe un modelo hegemónico de masculinidad, hay también modelos alternativos. Existen hombres que son padres solteros, que les gusta tejer o bailar, que comparten las tareas domésticas, que se visten de colores o se pintan las uñas y todos pueden ser excelentes obreros, administrativos o profesionales de la construcción.
  - La incorporación de un número importante de mujeres a espacios masculinizados genera cambios de actitud positivos por parte de sus compañeros varones, esto se aplica también al ámbito de la construcción. Se debe resguardar, no obstante, que existan las condiciones materiales y de infraestructura adecuadas (por ejemplo baños, vestidores, herramientas, EPP y equipos más pequeños), así como un ambiente laboral preparado para ello (por ejemplo protocolos claros y difundidos entre el personal sobre acoso y violencia sexual).
  - Entregar un mensaje claro y explícito sobre respeto a las personas LGBTIQ+ y personas migrantes. Por ejemplo, mediante una campaña de sensibilización o también la visibilización de los riesgos psicosociales asociados a la violencia y el acoso.
- Promover una lógica de compañerismo entre los trabajadores evitando lógicas de competencia por la virilidad que aumentan los riesgos para la SST.



- Reflexionar colectivamente respecto al humor, promover aquél que tiene el objetivo de animar y distender el ambiente, en lugar del que se usa para denostar o humillar.
- Promover espacios de reflexión respecto a los mandatos del MMH (como la idea de dureza o no mostrar debilidad) y cómo éstos afectan el bienestar de los varones, por ejemplo, talleres participativos, charlas.
- Reflexionar colectivamente en torno a las causas de riñas, rencillas y peleas, de modo de poder atender a cada una de ellas de forma pertinente, seria y responsable. Es importante en este punto diferenciar niveles y responsabilidades y hacerse cargo de ellos. Por ejemplo, no es posible abordar del mismo modo peleas por robos de herramientas al interior de la obra que por diferencias de equipos de fútbol.

Este proceso transformativo debe hacerse cargo también, de la invisibilización de la salud mental en la SST en construcción, la que no es reconocida por obreros, jefaturas, ni prevencionistas. Más aún en el segmento de los obreros, que tiene mayor adherencia al MMH relevando la importancia de la fuerza en sus tareas por sobre los riesgos en salud mental. A la vez que avanzar hacia el reconocimiento de los riesgos en las propias tareas y no sólo en las labores de los otros. En este punto se recomienda:

- Visibilizar todo tipo de riesgos, teniendo en cuenta no sólo los que pueden tener consecuencias de mayor gravedad o con impacto en el corto plazo, sino también aquellos cuyos efectos podrían verse en el largo plazo, o incluso ser invisibles, como los riesgos psicosociales.
- Reflexionar específicamente y de manera conjunta sobre los problemas de salud mental que aquejan a los trabajadores varones en general y a los del rubro de la construcción en particular.

A nivel cultural es relevante que en el mundo de la construcción se reconozca que la conciliación trabajo-familia es tan importante para los varones como para las mujeres. Estar presente en eventos familiares de relevancia como bautizos, matrimonios, graduaciones, entre otros, contribuye al bienestar de los trabajadores y fortalece su salud mental. En este sentido, transparentar que los hombres también son sujeto de la doble presencia como riesgo para su SST, evitaría encubrir el tener que ausentarse por razones personales o familiares. Se recomienda:

- Establecer canales formales de negociación de este tipo de permisos para que sean extensivos a todos los trabajadores independiente de su cargo y su sexo.
- Para mantener un clima de confianza evitar poner en duda las razones para solicitar permisos, esto evitaría la lógica de la sospecha y contribuye a fortalecer la lógica del compañerismo.

### VIII.3. A nivel organizacional dentro de la obra:

---

Las relaciones jerárquicas dentro de la obra generan tensiones en la medida en que quienes se encuentran en los escalafones menores perciben que sus tareas no son reconocidas y que además deben esforzarse más para demostrar sus competencias, incluso más allá de lo recomendable. Se sugiere:

- Reconocer explícita y públicamente la importancia de cada labor por ejemplo a través de regalos, certificados o diplomas, generando motivación individual y colectiva.



Las relaciones interpersonales son de suma importancia para propiciar un ambiente laboral de compañerismo y evitar caer en la cultura de la competencia masculina. En este caso se sugiere:

- Realizar actividades de convivencia y recreación. Los propios trabajadores nombraron eventos deportivos, tijerales, celebraciones de cumpleaños y otras festividades de carácter nacional. Cabe señalar que se valora positivamente incluir a las familias en algunas de éstas.
- Promover un clima de respeto y amabilidad, especialmente desde las jerarquías más altas. El saludo diario es un gesto que los/as obreros/as destacan especialmente.

Las personas que entran a trabajar en los puestos que requieren menor cualificación aprenden el oficio de manera práctica mientras trabajan, esto los pone en una situación de mayor riesgo dada la inexperiencia en combinación con el MMH. Asimismo, las personas más experimentadas pueden tender a subestimar ciertos riesgos o desconocer nuevos procedimientos, equipos etc. Por esta razón es de suma importancia promover y apoyar instancias de enseñanza-aprendizaje formales e informales:

- Formales: Generar sistemas de capacitaciones en oficios, primeros auxilios, SST, administración y otras temáticas de interés para los/as trabajadores/as, ofreciendo facilidades para poder asistir, ya sea flexibilizando horarios, facilitando traslados o realizándolas dentro de la propia obra, de manera remota, etc.
- Informales: Dentro del segmento de obreros el aprendizaje se realiza “mirando”, es decir se trata de un tipo de autoformación práctica en la que, si la o el trabajador demuestra ser hábil y proactivo, es posible que un maestro acepte entrenarlo, tomándolo como ayudante. Este sistema no se encuentra normado ni reconocido por la empresa, sin embargo, es de suma importancia tanto para los/as trabajadores/as que encuentran allí una posibilidad de ascender laboralmente, como para materia de SST, ya que junto con el oficio se enseñan también estrategias de prevención y cuidado. Reconocer, darle un espacio institucional y fomentar esta labor, tendría un impacto positivo al darle una nueva motivación (puede ser tanto económica como social) a quienes enseñan, pero también podría hacer más expedito el proceso de formación para quienes lo buscan.

El ritmo y exigencias de la obra provocan que los trabajadores sientan mucha presión, especialmente por avanzar rápido en sus labores. En ocasiones, esto puede llevar a omitir prácticas de seguridad. Al respecto, se sugiere:

- Resguardar que se distribuyan adecuadamente las cargas laborales entre trabajadores y también temporalmente. Planificar las labores semanalmente es una práctica implementada por algunos trabajadores que puede ser rescatada.
- Asegurar que se cumplan los tiempos de descanso durante las jornadas laborales. En este punto, los trabajadores relevan la necesidad de contar con espacios debidamente acondicionados para el descanso. Como por ejemplo, lugares con sombra en época de verano y resguardados del frío en invierno.

El modo en que muchas veces se plantea la necesidad del uso de EPP, junto con las dinámicas de distribución y reposición pueden obstaculizar su uso correcto, además de generar conflictos entre trabajadores, encargados de mantenimiento y bodega y jefaturas directas. Aunque pueda parecer una obviedad se recomienda asegurar stock con anticipación, pues este problema suele mencionarse como una barrera. Otras medidas concretas serían:

- Procurar que los EPP sean cómodos y de fácil uso.

- Asegurar la disponibilidad de distintas tallas considerando que las medidas promedio de personas trabajadoras en Chile es menor a las tallas universales y que entre los empleados a nivel local hay también grandes variaciones.
- Mejorar la calidad y durabilidad de los EPP lo que redundará en menor desgaste y por ende solicitudes de renovación más distanciadas en el tiempo.
- Mantener un diálogo constante con quienes utilizan los diversos EPP y/o sistemas de evaluación de los mismos, tomando en cuenta que pequeños cambios en cuanto a tallas, materiales, composición o diseño, pueden significar una diferencia importante (positiva o negativa) en relación a la satisfacción y por tanto adhesión al uso.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

---

Abarca, Manuela; Olmos, Alejandra; Sánchez, Eva; Quilaleo, Fernando. (2020). Estudio exploratorio sobre las percepciones de los trabajadores y dirigentes sindicales de la construcción acerca de las causas de accidentes graves y fatales en Chile y propuestas de acciones preventivas. FIEL- Mutual de Seguridad CChC.

Aguilar Cunill, C., & Brunet Icart, I. (2018). Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos. Núm. 40 (2018): Pensiones y Protección Social/ Pentsioak eta Gizarte Babesa. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.20393>

Ajslev, J. Z., Møller, J. L., Persson, R., & Andersen, L. L. (2017). Trading health for money: agential struggles in the (re) configuration of subjectivity, the body and pain among construction workers. *Work, employment and society*, 31(6), 887-903. DOI: [10.1177/0950017016668141](https://doi.org/10.1177/0950017016668141)

Ayala, M., Guerrero Mondaca, J. E., & Franco Martín, H. (2020). El hombre fuerte: trabajo y masculinidades en la industria cervecera en la frontera norte de México. *Frontera Norte*, 32. DOI: <https://doi.org/10.33679/rfn.v1i1.1941>

Banco Central de Chile. (2022). Base de datos estadísticos. [https://si3.bcentral.cl/siete/ES/Siete/Cuadro/CAP\\_CCNN/MN\\_CCNN76/CCNN\\_EP18\\_05\\_ratio?cbFechaInicio=2021&cbFechaTermino=2021&cbFrecuencia=ANNUAL&cbCalculo=NONE&cbFechaBase=](https://si3.bcentral.cl/siete/ES/Siete/Cuadro/CAP_CCNN/MN_CCNN76/CCNN_EP18_05_ratio?cbFechaInicio=2021&cbFechaTermino=2021&cbFrecuencia=ANNUAL&cbCalculo=NONE&cbFechaBase=)

Boettcher, N., Mitchell, J., Lashewicz, B., Jones, E., Wang, J., Gundu, S., ... & Lam, R. (2019). Men's work-related stress and mental health: illustrating the workings of masculine role norms. *American journal of men's health*, 13(2). <https://doi.org/10.1177/1557988319838416>

Chávez, S., and Altman, C. E. (2017). Gambling with life: Masculinity, risk, and danger in the lives of unauthorized migrant roofers. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(6), 537–547. <https://doi.org/10.1002/ajim.22721>.

CEPAL (2018). Panorama Social de América Latina. <http://hdl.handle.net/11362/44395>

Çınar, S. (2020). Construction labour, subcontracting and masculinity: “construction is a man’s job”. *Construction management and economics*, 38(3), 275-290. doi:10.1080/01446193.2019.1690155

Connell R. La organización social de la masculinidad. In: Valdes T, Olavarría J, editors. *Masculinidad/es: poder y crisis*. Valdes, Teresa y José Olavarría; 1997.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), 829-859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>

Creswell JW, Plano V. *Designing and conducting mixed methods research*. 2nd ed. *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie*. EEUU: SAGE Publications Inc.; 2011.

Daniel WW, Cross CL. Estimation. En: Daniel WW, Cross CL. *Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences* (10th edition). Wiley, 2013;161-213.

De Keijzer B. Hasta donde el cuerpo aguante: género, cuerpo y salud masculina. *Rev la Manzana*. 2006;1(1).

Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral (Encla). Santiago; 2012 Available from: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22780.html>

Dirección del Trabajo. Encuesta Laboral (Encla). Santiago; 2019 Available from: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-119454.html>

INE, Encuesta Nacional de Empleo, Banco de datos, 2022. <http://bancodatosene.ine.cl/>

INE, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2015, Síntesis de Resultados 2016.

Finol Muñoz, A., Rivero Colina, J., Domínguez Fernández, J., Pomares, M. E., Ortega Martín, G., & Márquez Rodríguez, E. (2017). Trabajos de altura. Cuando un arnés sostiene la vida. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(246), 85-90.

Fleming, P. J., Lee, J. G., & Dworkin, S. L. (2014). “Real Men Don’t”: constructions of masculinity and inadvertent harm in public health interventions. *American journal of public health*, 104(6), 1029-1035. doi: [10.2105/AJPH.2013.301820](https://doi.org/10.2105/AJPH.2013.301820)

Flood, M. (2008). Men, sex, and homosociality: How bonds between men shape their sexual relations with women. *Men and masculinities*, 10(3), 339-359.

Flora, D. B., & Curran, P. J. (2004). An empirical evaluation of alternative methods of estimation for confirmatory factor analysis with ordinal data. *Psychological methods*, 9(4), 466-491. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.4.466>

Gao, Q., Woods, O., & Cai, X. (2021). The Influence of Masculinity and the Moderating Role of Religion on the Workplace Well-Being of Factory Workers in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6250. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126250>

George, M., & Loosemore, M. (2019). Site operatives’ attitudes towards traditional masculinity ideology in the Australian construction industry. *Construction management and economics*, 37(8), 419-432. <https://doi.org/10.1080/01446193.2018.1535713>

Glick, P., Berdahl, J. L., & Alonso, N. M. (2018). Development and validation of the masculinity contest culture scale. *Journal of Social Issues*, 74(3), 449-476. <https://doi.org/10.1111/josi.12280>

Hanna, E., Gough, B., & Markham, S. (2020). Masculinities in the construction industry: A double-edged sword for health and wellbeing? *Gender, Work & Organization*, 27(4), 632-646. <https://doi.org/10.1111/gwao.12429>

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Johansson, M., Fáltholm, Y., & Berglund, L. (2017). Attitudes towards safety and women—two sides of the same coin in shaping identity in the construction industry.

Mahalik, J. R., & Backus Dagirmanjian, F. R. (2018). Working men’s constructions of visiting the doctor. *American journal of men's health*, 12(5), 1582-1592. <https://doi.org/10.1177/1557988318777351>

Martínez, M. C., Paterna, C., López, J. A., & Velandrino, A. (2010). Análisis psicométrico y dimensional de la Escala de Normas de Rol Masculino en población española. Male Norms Role Scale (MRNS). *Estudios de Psicología*, 31(2), 159-172.

Muñiz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.24>

Navarro-Abal, Y., Sáenz-de la Torre, L. C., Gómez-Salgado, J., & Climent-Rodríguez, J. A. (2018). Job satisfaction and perceived health in Spanish construction workers during the economic crisis. *International journal of environmental research and public health*, 15(10), 2188. DOI: 10.3390/ijerph15102188

Nielsen, K. J., Hansen, C. D., Bloksgaard, L., Christensen, A. D., Jensen, S. Q., & Kyed, M. (2015). The impact of masculinity on safety oversights, safety priority and safety violations in two male-dominated occupations. *Safety science*, 76, 82-89.

NIH Office of Behavioral and Social Sciences (2018). Best practices for mixed methods research in the health sciences. Bethesda.

Olavarría J. ¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexo. Santiago, Chile: Flacso-Chile; 2001. 140 p.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020a). Respondiendo a las preguntas clave sobre la informalidad en las micro y pequeñas empresas durante la crisis por la COVID-19. Nota de políticas. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020b). COVID-19 y el mundo del trabajo. Brief. Observatorio de la OIT. Ginebra.

ONU Mujeres (2020). Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe. Montevideo, Uruguay.

Palermo Haber, H. M. (2016). La construcción social de la (s) masculinidad (es): Un análisis etnográfico acerca del universo laboral de los trabajadores petroleros. <http://hdl.handle.net/11336/26187>

Palermo Haber, H. M. (2018). Notas para uma definição antropológica sobre a relação entre trabalho e masculinidades. *Trabalho (En)Cena*. -ISSN: 2526-1487.

Palermo, H. M., & León Salazar, C. (2016). Trabajo, disciplina y masculinidades: un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México. *Nueva antropología*, 29(85), 53-74.

Pluye P, Hong QN. Combining the power of stories and the power of numbers: Mixed methods research and mixed studies reviews. In: *Annual Review of Public Health*. Annual Reviews Inc.; 2014. p. 29-45.

PNUD (2010) Informe Desarrollo Humano en Chile. Género: Los desafíos de la Igualdad.

Powell, A., Galea, N., Salignac, F., Loosemore, M., & Chappell, L. (2018). Masculinity and workplace wellbeing in the Australian construction industry. *Proc., Association of Researchers in Construction Management*, 321-330.

Ragonese, C., Shand, T., & Barker, G. (2019). *Masculine norms and men's health: making the connections*. Washington, DC: Promundo-US

Robertson, S., Gough, B., & Robinson, M. (2018). Masculinities and health inequalities within neoliberal economies. In *Masculinity, labour, and neoliberalism* (pp. 311-334). Palgrave Macmillan, Cham.

Servicio Electoral de Chile (SERVEL), (2018) *Participación de las mujeres en política. Algunos pasos históricos*. Segunda edición, Santiago, Chile.

Slutskaya, Natasha, Simpson, Ruth, Hughes, Jason, Simpson Alex, y Uygur, Selçuk (2016): "Masculinity and class in the context of dirty work", *Gender, Work and Organization*, 23(2), 165-182.

Soto, P. (2020). *Estadísticas de accidentabilidad 2020*. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Gobierno de Chile, Santiago.

Stergiou-Kita M, Mansfield E, Bezo R, Colantonio A, Garritano E, Lafrance M, et al.. *Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations*. Vol. 80, *Safety Science*. Elsevier; 2015 p. 213–20. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27239098/>

Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Colantonio, A., Moody, J., & Mantis, S. (2016). What's gender got to do with it? Examining masculinities, health and safety and return to work in male dominated skilled trades. *Work*, 54(3), 721-733. DOI: [10.3233/WOR-162322](https://doi.org/10.3233/WOR-162322)

Stergiou-Kita, M., Lafrance, M., Pritlove, C., & Power, N. (2017). Examining theoretical approaches to men and masculinity in the context of high-risk work: Applications, benefits and challenges. *Safety science*, 96, 150-160.

Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (2020a). *Informe anual 2019 estadísticas de seguridad social*. [https://www.suseso.cl/607/articles-595996\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-595996_archivo_01.pdf)

Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (2020b). *Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21*. Versiones completa y breve. [https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf)

Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO] (2021). *Informe anual de salud y seguridad en el trabajo 2021*. <https://www.suseso.cl/605/w3-article-679828.html>

Thompson, E. H., & Pleck, J. H. (1986). The structure of male role norms. *American Behavioral Scientist*, 29(5), 531-543. <https://doi.org/10.1177/000276486029005003>

Thomson, W. (2017). Masculinity at its margins: Migrant construction work in China. *Women's Studies Quarterly*, 45(3/4), 306-320. DOI: [10.1353/wsq.2017.0084](https://doi.org/10.1353/wsq.2017.0084)

Walker, C., & Roberts, S. (2018). Masculinity, labour and neoliberalism: reviewing the field. In *Masculinity, Labour, and Neoliberalism* (pp. 1-28). Palgrave Macmillan, Cham.

Viveros, M. (2003). *Perspectivas latinoamericanas actuales sobre la masculinidad*. 2003) *Familia, género y antropología. Desafíos y transformaciones*. Bogotá: Instituto Colombiano de Antropología e Historia.

Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. En Revista Debate Feminista. Debate Feminista 52 (2016) 1–17. [www.debatefeminista.pueg.unam.mx](http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx)

Wong, Y., & Wester, S. R. (2016). APA handbook of men and masculinities (pp. xxiv-799). American Psychological Association.

Boettcher N, Mitchell J, Lashewicz B, Jones E, Wang J, Gundu S, et al.. Men's Work-Related Stress and Mental Health: Illustrating the Workings of Masculine Role Norms. Am J Mens Health. 2019 Mar 17;13(2):155798831983841. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1557988319838416>

## IX. ANEXOS

### ANEXO 1: CUESTIONARIO<sup>4</sup>

A continuación, se le presentan una serie de preguntas sobre usted, su trabajo y sus creencias sobre los roles masculino y femenino, tanto en su trabajo como en la sociedad. Preste atención a las preguntas pues éstas tienen distintos tipos de respuesta. Le pedimos por favor que responda todas las preguntas con la mayor honestidad posible. Recuerde que sus respuestas son anónimas, este documento no contiene datos que lo identifiquen.

#### SECCIÓN A: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Marque con una "X" la alternativa que mejor lo represente, o escriba en el recuadro cuando corresponda.

1. Sexo

<input type="checkbox"/>	Hombre
<input type="checkbox"/>	Mujer

2. Edad

<input type="text"/>	Años
----------------------	------

3. Estado civil

<input type="checkbox"/>	Soltero/a
<input type="checkbox"/>	Casado/a o unión civil
<input type="checkbox"/>	Separado/a o divorciado/a
<input type="checkbox"/>	Viudo/a

4. Nivel de escolaridad

<input type="checkbox"/>	Enseñanza básica incompleta
<input type="checkbox"/>	Enseñanza básica completa
<input type="checkbox"/>	Enseñanza media incompleta
<input type="checkbox"/>	Enseñanza media completa
<input type="checkbox"/>	Enseñanza técnica superior incompleta
<input type="checkbox"/>	Enseñanza técnica superior completa
<input type="checkbox"/>	Universitario incompleto
<input type="checkbox"/>	Universitario completo
<input type="checkbox"/>	Posgrado incompleto
<input type="checkbox"/>	Posgrado completo

5. Nacionalidad

<input type="checkbox"/>	Chileno/a
<input type="checkbox"/>	Otra. Especifique _____

6. Su ingreso (sueldo) qué aporte representa para su hogar

<input type="checkbox"/>	Es el único aporte de ingresos
<input type="checkbox"/>	Es el principal aporte, pero no el único (aporta más de la mitad de los ingresos del hogar)
<input type="checkbox"/>	Es la mitad o aproximadamente la mitad de los ingresos
<input type="checkbox"/>	Es menos de la mitad de los ingresos

<sup>4</sup> El diseño final difiere de este anexo en razón del espacio.



No apporto a los ingresos del hogar

### SECCIÓN B: EMPLEO ACTUAL

7. ¿En qué área de la empresa usted trabaja actualmente?

<input type="checkbox"/>	Solo oficina
<input type="checkbox"/>	Solo terreno
<input type="checkbox"/>	Mitad de tiempo en oficina y otra mitad en terreno
<input type="checkbox"/>	Mayor tiempo en terreno, pero a veces oficina
<input type="checkbox"/>	Mayor tiempo en oficina, pero a veces en terreno

8. ¿Cuál es su cargo?

<input type="checkbox"/>	Jefe/a de área
<input type="checkbox"/>	Profesional sin gente a cargo
<input type="checkbox"/>	Técnico
<input type="checkbox"/>	Administrativo/a
<input type="checkbox"/>	Obrero calificado
<input type="checkbox"/>	Obrero sin calificación

9. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa?

<input type="checkbox"/>	De 0 hasta 6 meses
<input type="checkbox"/>	Más de 6 meses y hasta 2 años
<input type="checkbox"/>	Más de 2 años y hasta 5 años
<input type="checkbox"/>	Más de 5 años y hasta de 10 años
<input type="checkbox"/>	Más de 10 años

10. Respecto de su jornada de trabajo, ésta es

<input type="checkbox"/>	A tiempo parcial
<input type="checkbox"/>	A tiempo completo
<input type="checkbox"/>	Sin horario determinado

11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con esta empresa o institución actualmente?

<input type="checkbox"/>	Trabajo a honorarios (no tengo contrato laboral)
<input type="checkbox"/>	Soy un/a trabajador/a independiente
<input type="checkbox"/>	Otra condición. Especifique _____

12. Respecto de su salario o remuneración

<input type="checkbox"/>	Es fijo
<input type="checkbox"/>	Una parte es fija y otra es variable
<input type="checkbox"/>	Todo es variable

## SECCIÓN C: PREOCUPACIÓN POR LAS TAREAS DOMÉSTICAS

Marque con una “X” la alternativa que mejor lo represente o escriba en el recuadro cuando corresponda.

13. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a usted?

<input type="checkbox"/>	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar.
<input type="checkbox"/>	Hago más o menos la mitad de las tareas del hogar
<input type="checkbox"/>	Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar
<input type="checkbox"/>	Solo hago tareas puntuales
<input type="checkbox"/>	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

14. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

<input type="checkbox"/>	Siempre
<input type="checkbox"/>	La mayoría de las veces
<input type="checkbox"/>	Algunas veces
<input type="checkbox"/>	Solo unas pocas veces
<input type="checkbox"/>	Nunca

## SECCIÓN D: CUESTIONARIOS

A continuación, se le presenta una lista de afirmaciones sobre su ambiente laboral, le pedimos que marque con una “X” la alternativa que mejor lo represente en una escala de 1 a 5, donde 1 representa “no es del todo cierto en mi ambiente laboral” y 5 “totalmente cierto en mi ambiente laboral”.

En mi ambiente laboral...	No es del todo cierto en mi ambiente laboral					Totalmente cierto en mi ambiente laboral
1. Admitir que no sabes la respuesta te hace parecer débil.	1	2	3	4	5	
2. Expresar cualquier emoción que no sea de rabia u orgullo es visto como debilidad.	1	2	3	4	5	
3. Pedir consejos a otras personas es visto como debilidad.	1	2	3	4	5	
4. Las personas más respetadas no muestran sus emociones.	1	2	3	4	5	
5. Las personas que se muestran dudosas pierden respeto.	1	2	3	4	5	
6. Es importante estar en buen estado físico para ser respetado/a.	1	2	3	4	5	
7. Las personas que son físicamente más pequeñas tienen que trabajar más duro para ganar respeto.	1	2	3	4	5	
8. Las personas físicamente imponentes tienen más influencia.	1	2	3	4	5	
9. La resistencia física es admirada.	1	2	3	4	5	
10. Las personas atléticas son especialmente admiradas.	1	2	3	4	5	
11. Para tener éxito no puedes permitir que la familia interfiera con tu trabajo.	1	2	3	4	5	
12. Tomar días libres es mal visto.	1	2	3	4	5	
13. Para salir adelante necesitas ser capaz de trabajar muchas horas.	1	2	3	4	5	
14. Los jefes esperan que sus empleados pongan el trabajo primero.	1	2	3	4	5	
15. Las personas con muchas exigencias fuera del trabajo no llegan muy lejos.	1	2	3	4	5	
16. O estás o no estás, pero si no estás, quedas fuera.	1	2	3	4	5	
17. Si no te defiendes las personas te pasarán a llevar.	1	2	3	4	5	
18. No puedes ser demasiado confiado/a.	1	2	3	4	5	

19. Tienes que cuidarte las espaldas.	1	2	3	4	5
20. Cuando alguien pierde, otro gana.	1	2	3	4	5

A continuación, se le presenta una lista de creencias sobre el comportamiento de los hombres, le pedimos que marque con una “X” la alternativa que mejor lo represente en una escala de 1 a 7, donde 1 representa “totalmente en desacuerdo” y 7 “totalmente de acuerdo”.

	Totalmente en desacuerdo						Totalmente de acuerdo
1. El éxito en su trabajo debe ser lo más importante en la vida del hombre.	1	2	3	4	5	6	7
2. La mejor manera, para un hombre joven, de tener el respeto de otra gente es conseguir un trabajo, tomárselo seriamente y hacerlo bien.	1	2	3	4	5	6	7
3. Un hombre debe traer a casa el mejor sueldo que pueda conseguir.	1	2	3	4	5	6	7
4. Un hombre debe generalmente trabajar horas extras para conseguir dinero cada vez que tenga oportunidad.	1	2	3	4	5	6	7
5. Un hombre siempre merece el respeto de su mujer y sus hijos.	1	2	3	4	5	6	7
6. Es fundamental para un hombre tener siempre el respeto y la admiración de la gente que le conoce.	1	2	3	4	5	6	7
7. Un hombre siempre debe enfrentar sus problemas.	1	2	3	4	5	6	7
8. Admiro a aquellos hombres que son muy seguros de sí mismos.	1	2	3	4	5	6	7
9. Un hombre debe pensar siempre todo fría y lógicamente, y tener razones para todo lo que hace.	1	2	3	4	5	6	7
10. Un hombre siempre debe intentar mostrarse	1	2	3	4	5	6	7

seguro de sí mismo, aunque éste no sea el caso.							
11. Un hombre debe valerse por sí mismo y nunca depender de otros para que le ayuden a hacer las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
12. Cuando un hombre siente algo de dolor debe intentar no mostrarlo mucho.	1	2	3	4	5	6	7
13. Nadie respeta mucho a un hombre que generalmente habla sobre sus preocupaciones, miedos y problemas.	1	2	3	4	5	6	7
14. Creo que un hombre joven debe ser físicamente fuerte, incluso si no es grande.	1	2	3	4	5	6	7
15. A veces pelear físicamente es la única manera de salir de situaciones complicadas.	1	2	3	4	5	6	7
16. Un hombre de verdad disfruta un poco de peligro.	1	2	3	4	5	6	7
17. Un hombre debería siempre evitar meterse en una pelea aunque parezca que no se puede evitar.	1	2	3	4	5	6	7

Las siguientes preguntas tienen que ver con el apoyo que recibe para realizar su trabajo. Marque la alternativa que mejor lo/la represente.

	<b>La mayoría de las veces</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Sólo unas pocas veces</b>	<b>Nunca</b>	<b>Siempre</b>
1. ¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?	1	2	3	4	5
2. ¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	1	2	3	4	5
3. ¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?	1	2	3	4	5

4. Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	1	2	3	4	5
5. ¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?	1	2	3	4	5
6. ¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	1	2	3	4	5
7. ¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?	1	2	3	4	5
8. ¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?	1	2	3	4	5
9. ¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?	1	2	3	4	5
10. Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	1	2	3	4	5
11. En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?	1	2	3	4	5

## SECCIÓN E: SALUD Y BIENESTAR

Marque con una "X" la alternativa que mejor lo represente.

	Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala
1. En general diría Ud. que su salud es					

Para usted ¿qué tan cierta o falsa es cada una de estas afirmaciones respecto a su salud? Por favor responda todas las preguntas y elija una sola respuesta para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Casi siempre cierta	No sé	Casi siempre falsa	Totalmente falsa
2. Me enfermo con más facilidad que otras personas					
3. Estoy tan saludable como cualquier persona					
4. Creo que mi salud va a empeorar					
5. Mi salud es excelente					

Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Por favor responda todas las preguntas y elija una sola respuesta para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo algunas veces	Nunca
6. ¿Estuvo muy nervioso/a?					
7. ¿Estuvo muy decaído/a que nada lo anima?					
8. ¿Se sintió tranquilo/a y calmado/?					
9. ¿Se sintió desanimado/a y triste?					
10. ¿Se sintió una persona feliz?					

### SECCIÓN F: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

1. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted algún accidente de trabajo como golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura o envenenamiento? (excluya accidentes de trayecto)

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

2. ¿Usted tiene o ha tenido alguna enfermedad diagnosticada que haya sido provocada y/o agravada por el trabajo?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

3. En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas ha tenido aproximadamente? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año)

<input type="checkbox"/>	No he tenido ninguna licencia por enfermedad en el último año
<input type="checkbox"/>	Aproximadamente, he tenido _____ licencias por enfermedad en el último año

4. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días aproximadamente ha estado con licencia médica? (excepto licencia médica por prenatal y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año)

<input type="checkbox"/>	No he estado con licencia por enfermedad en el último año
<input type="checkbox"/>	Aproximadamente, he tenido _____ días de licencia por enfermedad en el último año

5. Mi empresa se asegura que yo utilice los elementos de seguridad personal.

<input type="checkbox"/>	Lo hizo una vez, al inicio cuando entré a trabajar a esta empresa
<input type="checkbox"/>	Lo revisa o recuerda una vez al mes
<input type="checkbox"/>	Lo revisa o recuerda semanalmente
<input type="checkbox"/>	Lo revisa o recuerda diariamente

6. ¿Qué tan importante considero que son los elementos de seguridad personal en mi trabajo?

<input type="checkbox"/>	No me parecen importantes y no los uso
<input type="checkbox"/>	No me parecen importantes pero los uso igual o uso algunos
<input type="checkbox"/>	Me parecen muy importantes pero no los uso o no todos los necesarios
<input type="checkbox"/>	Me parecen muy importantes y uso todos los necesarios

## ANEXO 2: ANÁLISIS SICOMÉTRICOS ESCALAS

### A. Masculinity Contest Culture Scale (MCCS)

Las características de los ítems de la MCCS pueden verse en la Tabla 1. La mayoría de los ítems tuvo una asimetría positiva con una distribución platicúrtica, indicativa de una distribución con menor concentración de los puntajes en torno a la media. La correlación ítem-test corregida muestra correlaciones moderadas entre cada ítem y el resto de su subescala sin ese ítem. Se eliminaron los ítems 11 (*Para tener éxito no puedes permitir que la familia interfiera con tu trabajo*) y 15 (*Las personas con muchas exigencias fuera del trabajo no llegan muy lejos*), ambos de la subescala *Poner el trabajo primero*, debido a que presentaron correlaciones ítem-test corregida menores a 0,4 en su subescala (Correlación ítem-test corregida ítem 11 = 0,313 e ítem 15 = 0,334).

Tabla 1. Características de los ítems de MCCS.

Ítem	M	DE	Asim.	Curt.	Correlación ítem-test corregida	Carga factorial corregida
<i>No mostrar debilidad</i>						
1. Admitir que no sabes la respuesta te hace parecer débil.	2,24	1,43	0,76	2,18	0,524	0,580
2. Expresar cualquier emoción que no sea de rabia u orgullo es visto como debilidad.	2,22	1,39	0,77	2,25	0,632	0,635
3. Pedir consejos a otras personas es visto como debilidad.	1,88	1,33	1,28	3,27	0,592	0,623
4. Las personas más respetadas no muestran sus emociones.	2,55	1,51	0,44	1,75	0,423	0,577
5. Las personas que se muestran dudosas pierden respeto.	2,66	1,49	0,30	1,66	0,484	0,649
<i>Fuerza y resistencia</i>						
6. Es importante estar en buen estado físico para ser respetado/a.	2,26	1,54	0,79	2,03	0,499	0,662
7. Las personas que son físicamente más pequeñas tienen que trabajar más duro para ganar respeto.	1,79	1,30	1,47	3,84	0,534	0,576
8. Las personas físicamente imponentes tienen más influencia.	2,26	1,43	0,72	2,14	0,560	0,629
9. La resistencia física es admirada.	3,04	1,58	-0,06	1,5	0,541	0,680
10. Las personas atléticas son especialmente admiradas.	2,53	1,48	0,43	1,78	0,590	0,652
<i>Poner el trabajo primero</i>						
12. Tomar días libres es mal visto.	3,03	1,62	0,00	1,43	0,433	0,604
13. Para salir adelante necesitas ser capaz de trabajar muchas horas.	3,05	1,60	-0,02	1,44	0,428	0,554
14. Los jefes esperan que sus empleados pongan el trabajo primero.	3,23	1,59	-0,22	1,51	0,462	0,673
<i>Competencia despiadada</i>						
16. O estás o no estás, pero si no estás, quedas fuera.	2,92	1,57	0,74	1,49	0,457	0,614



17. Si no te defiendes las personas te pasarán a llevar.	3,28	1,58	-0,29	1,56	0,580	0,684
18. No puedes ser demasiado confiado/a.	3,56	1,47	-0,56	1,95	0,541	0,588
19. Tienes que cuidarte las espaldas.	3,33	1,53	-0,32	1,66	0,623	0,736
20. Cuando alguien pierde, otro gana.	2,89	1,56	0,09	1,55	0,511	0,696

Nota. M = media. DE = desviación estándar. Asim. = asimetría. Curt = curtosis. AFC = análisis factorial confirmatorio.

Mediante el modelo factorial de segundo orden se confirmó la estructura original de la MCCA, que considera que los factores No mostrar debilidad, Fuerza y resistencia, Poner el trabajo primero y Competencia despiadada dependen del factor general Cultura de concurso de masculinidad, obteniendo índices de ajuste aceptables. En la Tabla 2 están los índices de ajuste para la MCCA completa con los 20 ítems y para la MCCA modificada sin los dos ítems eliminados. Como se puede observar, no hubo un cambio importante en los índices de ajuste del modelo. Las cargas factoriales de cada factor estuvieron entre los valores 0,798 y 0,843 (Tabla 3) y las cargas factoriales de cada ítem estuvieron entre los valores 0,576 y 0,736 (Tabla 1). Las características y correlaciones de las subescalas de la MCCA están en la Tabla 7, donde se observan correlaciones moderadas (entre 0,43 y 0,58) entre las cuatro subescalas.

Tabla 2. Índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio para MCCA y MRNS

	CFI	TLI	NFI	RMSEA	SRMR
MCCA	0,979	0,976	0,952	0,044	0,064
MCCA modificada	0,978	0,975	0,954	0,048	0,064
MRNS	0,976	0,972	0,951	0,047	0,065
MRNS-modificada	0,976	0,972	0,954	0,049	0,066

Nota. gl = grados de libertad. CFI = Índice de Ajuste Comparativo (CFI); TLI = Índice de Tucker-Lewis; NFI = Índice de Ajuste Normado, RMSEA = Error Cuadrático Medio de Aproximación; SRMR = Residuo Estandarizado Cuadrático Medio. MCCA = Masculinity Contest Culture Scale. MRNS = Masculinity Role Norm Scale.

La consistencia interna de las puntuaciones de la escala completa y las subescalas fueron adecuadas, con valores superiores a 0,76, a excepción de la subescala Poner el trabajo primero que tuvo una consistencia interna insuficiente de 0,63.

En cuanto a las evidencias de validez basada en la relación con otras variables, la escala completa y todas las subescalas mostraron correlaciones débiles, positivas y estadísticamente significativas con las puntuaciones de percepción negativa de la relación con superiores ( $r_s = 0,23-0,32, p \leq 0,001$ ) y relación con compañeros ( $r_s = 0,18-0,25, p \leq 0,001$ ), es decir, a mayor cultura de concurso de masculinidad (y sus subdimensiones), aumentan las percepciones negativas en torno a la relación con superiores y la relación con compañeros en el trabajo, corroborando la hipótesis planteada. Por otro lado, se observaron diferencias estadísticamente significativas según el cargo de los trabajadores (obreros versus no obreros) en las puntuaciones de las subescalas Poner el trabajo primero ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 3,18$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,90, p = 0,026$ ), Competencia despiadada ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 3,30$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,98, p = 0,006$ ), y en la escala completa ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 2,74$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,52, p = 0,010$ ), es decir, los obreros en comparación a los no obreros (jefes, profesionales, técnicos y administrativos) perciben más frecuentemente entornos donde se promueve poner el trabajo primero, mayor competencia despiadada y en general perciben una mayor cultura de concurso de masculinidad. Sin embargo, a pesar de observar mayores promedios en obreros que en no obreros, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en las subescalas No mostrar debilidad ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 2,33$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,13, p = 0,102$ ) y Fuerza y resistencia ( $\bar{X}_{\text{obreros}} = 2,38$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,21, p = 0,105$ ), corroborando parcialmente la hipótesis planteada.

Tabla 3. Características y correlaciones de la M CCS y sus subescalas

Escala y subescala	Media	DE	$\alpha$	$\omega$	Carga factorial	1	2	3	4
M CCS	2,67	0,86	0,88	0,88	-	-	-	-	-
1. No mostrar debilidad	2,29	1,02	0,76	0,76	0,819	-	-	-	-
2. Fuerza y resistencia	2,34	1,04	0,77	0,77	0,832	0,58*	-	-	-
3. Poner el trabajo primero	3,10	1,21	0,63	0,63	0,843	0,45*	0,43*	-	-
4. Competencia despiadada	3,19	1,12	0,77	0,78	0,798	0,48*	0,49*	0,57*	-

Nota. M = media. DE = desviación estándar. Carga factorial = carga factorial de los factores de segundo orden. \* $p < 0,001$ .

## B. Masculinity Role Norm Scale

Los ítems de la MRNS y sus características están en la Tabla 4. Los ítems de la subescala Estatus tuvieron en su mayoría una asimetría negativa y los ítems de la subescala Dureza tuvieron en general una asimetría positiva. Se observa que los ítems tuvieron una distribución platicúrtica, a excepción de los ítems 6 y 13 que tuvieron una distribución leptocúrtica, indicando en estos dos ítems una concentración de las puntuaciones mayor en torno a la media. La correlación ítem-test corregida da cuenta de correlaciones moderadas entre cada ítem y el resto de su subescala sin ese ítem. Se eliminó el ítem 17 (*Un hombre debería siempre evitar meterse en una pelea aunque parezca que no se puede evitar*) debido a que tuvo una correlación ítem-test corregida (0,120) y una carga factorial (-0,276) menor a 0,4.

Tabla 4. Características de los ítems de MRNS.

Ítem	M	DE	Asim.	Curt.	Correlación ítem-test corregida	Cargas factoriales del AFC
<i>Estatus</i>						
1. El éxito en su trabajo debe ser lo más importante en la vida del hombre.	3,63	2,23	0,24	1,68	0,479	0,553
2. La mejor manera, para un hombre joven, de tener el respeto de otra gente es conseguir un trabajo, tomárselo seriamente y hacerlo bien.	5,19	2,10	-0,84	2,33	0,562	0,584
3. Un hombre debe traer a casa el mejor sueldo que pueda conseguir.	4,90	2,27	-0,60	1,84	0,529	0,610
4. Un hombre debe generalmente trabajar horas extras para conseguir dinero cada vez que tenga la oportunidad.	4,53	2,35	-0,35	1,58	0,462	0,503
5. Un hombre siempre merece el respeto de su mujer y sus hijos.	5,45	2,08	-1,03	2,64	0,537	0,509
6. Es fundamental para un hombre tener siempre el respeto y la admiración de la gente que le conoce.	4,69	2,19	-0,45	1,81	0,637	0,707
7. Un hombre siempre debe enfrentar sus problemas.	6,16	1,65	-2,09	6,32	0,525	0,444
8. Admiro a aquellos hombres que son muy seguros de sí mismos.	5,25	2,03	-0,88	2,50	0,548	0,601
9. Un hombre debe pensar siempre todo fría y lógicamente, y tener razones para todo lo que hace.	4,87	2,16	-0,59	1,99	0,613	0,672
10. Un hombre siempre debe intentar mostrarse seguro de sí mismo, aunque éste no sea el caso	4,67	2,17	-0,48	1,91	0,642	0,726
11. Un hombre debe valerse por sí mismo y nunca depender de otros para que le ayuden a hacer las cosas.	4,15	2,37	-0,12	1,49	0,419	0,546
<i>Dureza</i>						

12. Cuando un hombre siente algo de dolor debe intentar no mostrarlo mucho.	2,85	2,13	0,79	2,20	0,592	0,652
13. Nadie respeta mucho a un hombre que generalmente habla sobre sus preocupaciones, miedos y problemas.	3,32	2,15	0,41	1,81	0,527	0,736
14. Creo que un hombre joven debe ser físicamente fuerte, incluso si no es grande.	3,51	2,30	0,31	1,60	0,561	0,739
15. A veces pelear físicamente es la única manera de salir de situaciones complicadas.	2,03	1,85	1,70	4,49	0,547	0,481
16. Un hombre de verdad disfruta un poco de peligro.	2,78	2,09	0,84	2,34	0,464	0,468

Nota. M = media. DE = desviación estándar. Asim. = asimetría. Curt = curtosis. AFC = análisis factorial confirmatorio.

Por medio del análisis factorial confirmatorio se corroboró la estructura bifactorial propuesta para la versión española del instrumento. En la Tabla 2 están los índices de ajuste de la MRNS con todos los ítems y sin el ítem 17. Al igual que con la MCCS, se observa que no hubo un cambio importante en los índices de ajuste del modelo. Las cargas factoriales de los ítems están entre 0,444 y 0,739 (Tabla 4). Las características y correlaciones de las subescalas de la MRNS están en la Tabla 5, donde se observa una correlación moderada entre ambas subescalas. Además, los indicadores de consistencia interna de las puntuaciones de ambas subescalas fueron adecuados.

Tabla 5. Características y correlación de las subescalas de la MRNS

Subescala	Media	DE	$\alpha$	$\omega$	1	2
1. Estatus	4,85	1,37	0,85	0,85	-	
2. Dureza	2,86	1,52	0,77	0,77	0,51*	-

Nota. M = media. DE = desviación estándar. Carga factorial = carga factorial de los factores de segundo orden. \* $p < 0,001$ .

En cuanto a la validez basada en la relación con otras variables, se observan diferencias estadísticamente significativas por cargo (Estatus:  $\bar{X}_{\text{obreros}} = 5,05$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 4,39$ ,  $p < 0,001$ ; Dureza:  $\bar{X}_{\text{obreros}} = 2,98$  vs  $\bar{X}_{\text{no-obreros}} = 2,49$ ,  $p < 0,001$ ) y sexo (Estatus:  $\bar{X}_{\text{hombres}} = 4,92$  vs  $\bar{X}_{\text{mujeres}} = 3,90$ ,  $p < 0,001$ ; Dureza:  $\bar{X}_{\text{hombres}} = 2,91$  vs  $\bar{X}_{\text{mujeres}} = 2,17$ ,  $p = 0,013$ ) en ambas escalas, corroborándose las hipótesis planteadas de que obreros puntuarían más alto que no obreros y que hombres puntuarían más alto que mujeres en ambas dimensiones.

## ANEXO 3: PAUTA DE ENTREVISTAS

### 1. Presentación entrevistador/a

#### Inicio de grabación

Hola, buenos días/tardes

Mi nombre es \_\_\_\_\_, soy entrevistador/a del proyecto “Modelos de masculinidad en el rubro de la industria y su relación con la salud y seguridad en el trabajo” a cargo de la consultora Transformatorio Social.

Antes de empezar quisiera mostrarle el consentimiento informado para que puedas conocer los objetivos de esta entrevista y confirmar formalmente su participación en el proyecto.

Le recuerdo que la entrevista tiene una duración de una hora aproximadamente, va a ser grabada y los temas de conversación son los que mencionábamos en el consentimiento informado.

Insisto también en que la información que nos entregue es confidencial y solo será usada en el marco del proyecto.

### 2. Datos personales

- Nombre, edad, comuna de residencia, años de trabajo en construcción, régimen contractual (subcontrato o contrato).
- ¿con quién vive? ¿alguien de su familia se ha dedicado a la construcción? ¿tiene hijos/as?

### 3. Condiciones de trabajo

- ¿Cómo llegó a trabajar a esta empresa?
- ¿Qué requisitos le solicitaron para postular al cargo/trabajo? (indagar en requisitos legales y requisitos asociados a cumplir con mandatos de la masculinidad: virilidad, fuerza física, etc.)
- ¿Cuáles son las principales tareas y responsabilidades que implica trabajar como \_\_\_\_\_? (según cargo)
- ¿Cuáles son los principales riesgos y dificultades asociados a su cargo/trabajo? ¿en qué situaciones se producen? ¿por qué?
- ¿Ha tenido algún accidente laboral?

Si la respuesta es sí:

- ¿Cómo sucedió? ¿qué tan grave fue? ¿Tuvo licencia médica?
- ¿Lo comentó con algún compañero, jefe o familiar? ¿Por qué? (indagar)
- ¿Qué efectos físicos, laborales, familiares u emocionales tuvo?
- ¿Cuál fue la reacción de sus compañeros? ¿Y de la empresa?

Continúa:

- Según su experiencia, ¿considera que su cargo/trabajo es riesgoso?

- ¿Cómo vive usted esas situaciones de riesgo, presión u aceleramiento? ¿Qué hace cuándo se siente así? (indagar en modos de reconocimiento del cansancio, riesgo y presión)
- ¿Proyecta seguir trabajando en esto? ¿Por qué?
- (Si tiene hijos/as o de manera general) ¿le recomendaría trabajar en el rubro de la construcción? ¿por qué?

#### 4. Cultura laboral

En general, se ha observado que la industria de la construcción es un rubro masculinizado, es decir, la mayoría de los trabajadores son hombres. Con respecto a eso y según su experiencia, quisiera preguntarle:

- ¿Qué se requiere para ser un buen \_\_\_\_\_? (según cargo) ¿Qué perfil o requerimientos específicos requiere cada cargo? (trabajadores/ingenieros/jefe de obra, etc.)
- ¿Cómo se llega a ser un buen \_\_\_\_\_? ¿Cómo se aprende? ¿Qué procesos es necesario pasar para llegar a serlo? ¿qué actitudes frente al trabajo es necesario adoptar?
- Si una persona que no tiene esas características entra al rubro, ¿cómo cree que afectaría al trabajo de usted, de la cuadrilla y a la empresa?
- ¿Qué es lo que la empresa espera de un \_\_\_\_\_? ¿Qué cosas les exige? ¿Cmo lo hace?
- ¿qué tipo de valores, mensajes o eslogan promueve la empresa? ¿y cómo los comunica? (reuniones, instrucciones, etc.-indagar en situaciones).

#### 5. Convivencia (y homosocialización)

- ¿cómo definiría el ambiente laboral del rubro de la construcción?
- ¿cómo es la convivencia al interior de su cuadrilla/equipo de trabajo?
- ¿cómo integran a los compañeros nuevos? (indagar rituales de paso masculinidad)
- ¿de qué manera se hacen amigos en una obra? ¿de qué manera se hacen ‘enemigos’?
- ¿Qué elementos o actividades son los que más convocan o unen a una cuadrilla/equipo de trabajo?
- ¿cuáles son los principales conflictos en el rubro? ¿cómo los resuelven? ¿qué rol cumple la empresa en esos conflictos?
- ¿cómo definiría la relación con el contratista? ¿y con sus jefes? ¿y con las personas que están a cargo suyo? (considerar cargo)
- ¿qué códigos personales o de trabajo nunca se pueden romper en este rubro a pesar de no estar escritos?

#### 6. Normas y roles de género y masculinidad

Ahora, con respecto a ser hombre/trabajador en el rubro de la construcción:

- ¿qué significa para usted que la construcción sea un ‘rubro’ de hombres? ¿qué cosas implica?
- ¿qué tan importante es la fuerza física, el ‘aguante’ en este rubro? ¿a quién y en qué medida se los exigen? ¿cómo se transmiten esas exigencias?
- ¿qué es lo más importante para un hombre/trabajador de la construcción? ¿para usted es más importante: ¿descansar, ganar más dinero trabajando más o estar con su familia? ¿por qué?
- ¿qué ventajas tiene ser un hombre/trabajador en la construcción? ¿tiene alguna?

- ¿qué oficios o cargos son más respetados o valorados en la construcción? ¿qué oficios o cargos se consideran para empezar ‘desde abajo’? ¿por qué?
- ¿y en qué situaciones se siente más valorado por sus compañeros? ¿y por la empresa? ¿y por la familia?
- En los momentos que se ha sentido más valorado o respetado ¿está más pendiente de cuidarse o mantener su salud?
- ¿hay situaciones que lo han tensionado como hombre? ¿cuáles? (comparación productividad, fuerza física, inteligencia, rudeza o inclusión de hombres LGBTIQ+).
- Y si más mujeres empiezan a ingresar al rubro ¿qué efectos cree que tendría? ¿en qué trabajo/cargo o haciendo qué actividades cree usted que tendrían mejor desempeño? ¿por qué?

## 7. Prácticas de salud y cuidado

Ahora, hablando sobre situaciones de cuidado y salud en el espacio laboral:

- ¿cuáles son las medidas de seguridad y los EPP (equipos de protección personal) que están establecidas para su cargo/trabajo? ¿cuáles son más fáciles de cumplir y cuáles más difíciles? ¿por qué? ¿en qué situaciones se dan?
- ¿y la empresa le da tiempo para colocarse adecuadamente el EPP? ¿le recuerda su uso constantemente?
- Según su experiencia ¿qué trabajadores diría usted que tienen más accidentes? ¿y qué trabajadores tienen accidentes más graves? ¿por qué?
- Y en general ¿qué opinión tiene de estas medidas de seguridad y el uso de EPP? ¿son adecuadas, son innecesarias, es necesario integrar otras, etc.? (indagar)
- A nivel de empresa ¿tienen espacios para descansar o conversar sobre las dificultades del trabajo? ¿la empresa facilita algún espacio para conversar sobre estas dificultades?
- ¿Cuándo la empresa está más pendiente de la salud de sus trabajadores? ¿cuándo está menos pendiente?
- ¿cómo se cuida usted? ¿cómo se cuidan los demás trabajadores de la obra? ¿cómo enfrenta el cansancio o el dolor físico? ¿cómo ‘aguanta’?
- En su vida cotidiana fuera de la obra ¿tiene algún espacio o práctica de cuidado de su salud o para disminuir la tensión o la presión laboral? (algún pasatiempo, deporte, actividad)
- En términos generales, ¿qué factores, elementos o iniciativas cree usted que le ayudarían a cuidarse mejor? ¿qué elementos impiden que eso se concrete?

## 8. Recomendaciones

- ¿Qué necesidades tienen como \_\_\_\_\_ que podrían mejorar sus condiciones de trabajo y de los demás trabajadores de la obra?
- ¿Qué transformaciones propondría para mejorar su trabajo como \_\_\_\_\_?

### Caso solo para trabajadores \*\*\*

Nota: se presenta solo 1 caso por entrevistado/a

A continuación, voy a presentarle una situación de conflicto hipotético con el objetivo de analizarlo en conjunto. Nos interesa conocer su opinión con el objetivo de poder comprender su percepción sobre dichas situaciones. No hay respuestas buenas o malas.

### **Caso 1- Accidente no reportado**

Un trabajador tiene un accidente en la obra al final del turno. Estaba terminando una instalación y de pronto se resbala y cae al piso de frente. No obstante, quiere irse temprano y siente que ‘no fue tan fuerte’ por lo que no le avisa ni al prevencionista, ni al contratista ni a ningún compañero. Al día siguiente, la cadera y el brazo izquierdo le duele mucho pero el jefe de obra le pide encargarse de las instalaciones de otro piso más. El trabajador se siente muy adolorido.

### **Caso 2 – Presión laboral**

El jefe de obra/contratista les anuncia en la mañana que los plazos de entrega de la obra se adelantaron y que tienen que terminar todo lo que estaban haciendo en dos días. Eso implica trabajar mucho más rápido e incluso quedarse un tiempo extra. La cuadrilla es rápida pero ayer un trabajador empezó a toser, fue al médico y tiene licencia. La cuadrilla perdió un trabajador y los plazos están encima. El encargado les sigue exigiendo que terminen luego y comenta que todas las otras cuadrillas se están apurando y van bien. Los trabajadores se sienten estresados.

### **Caso 3 – Violencia y homosocialización**

Dos trabajadores están haciendo la fila esperando marcar tarjeta para terminar su turno. En un momento, otro trabajador amigo se acerca y le empieza a conversar. Se queda ahí y se salta la fila. Los otros trabajadores reclaman. Uno que estaba al final, le empieza a gritar y a increparlo con garabatos. Se genera una discusión y empiezan a acercarse. Finalmente empieza una pelea a golpes. Todos miran, algunos se ríen, otros aplauden. Finalmente gana el trabajador que se saltó la fila. El otro queda con el ojo en tinta y muy adolorido. Al otro día, éste último trabajador no va a trabajar.

### **Caso 4 – Dureza y salud**

Un trabajador joven después de un año de entrar a la obra ha logrado un ritmo de trabajo que le permite ser muy rápido y fuerte en la etapa de instalación de las redes de tubos en la obra. Su cuadrilla y maestro de oficio reconocen sus habilidades y tienen alta valoración de su trabajo. El contratista también reconoce su trabajo y lo toma como ejemplo para los otros trabajadores. Él se siente bien y siempre que puede hacer un poco más de trabajo, lo hace. A veces, por hacerlo más rápido no usa EPP y solo se los coloca cuando viene el prevencionista. Hace poco empezó a notar que tiene unos pequeños golpes y cortes en las manos y brazos, pero piensa que, si no es tan rápido, muchos pueden cambiar la forma en que lo miran y eso no le gusta. Por eso, aunque tengan días en que no logra ser tan rápido siempre se esfuerza por dar un poco más.

- ¿qué haría en esta situación?
- ¿qué es lo más complejo en esta situación?
- ¿ha experimentado una situación similar?
- ¿qué efectos personales, laborales, afectivos, etc. le trajo aquella situación?
- ¿qué es lo que más le ha afectado de esa experiencia?
- ¿lo ha conversado con alguien? (familiar, colega, etc.)