



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



Escuela Técnica Superior de
Ingeniería de Edificación



LA SATISFACCIÓN DE CONSTRUIR CON ESFUERZO EL INDIVIDIO AL FRENTE DE LA PROFESIÓN

Autor del proyecto: HURTADO PARDO, JAVIER
Director del proyecto: NAVARRO ASTOR, ELENA

Modalidad: Científico Técnico

Septiembre de 2011

ÍNDICE

1. Introducción y objetivos.....	1
2. Antecedentes teóricos	5
3. Material y métodos	21
4. Resultados	29
5. Conclusiones.....	41
6. Bibliografía.....	45
7. Anexos.....	47

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1	10
Figura 2	12
Figura 3	14
Tabla 1	29
Gráfico 1	35

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, hacia los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. De hecho, cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral.

Pocos temas han atraído tanto interés de los estudiosos del comportamiento organizacional como la relación entre la satisfacción y productividad. La pregunta habitual es si los trabajadores satisfechos son más productivos que los insatisfechos. Robbins (1998) entiende la productividad como la medida de lo bien que funciona el sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o de parte de ella. En las décadas de 1950 y 1960 hubo una serie de análisis que abarcaron docenas de estudios realizados para establecer la relación entre satisfacción y productividad. Estos análisis no encontraron una relación consistente. Sin embargo, en la década de 1990, aunque los estudios distan mucho de ser claros, sí se pueden obtener algunos datos de la evidencia existente.

Es un hecho observable que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien pagados o bien tratados, sea porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, maltratados, atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos. Todos somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable, y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación. La buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo, como lo es el oxígeno para el normal funcionamiento de los pulmones y de la respiración, lo cual se logra más que nada por una labor consciente de los jefes. (Robbins, 1998)

Por otra parte, la construcción se considera uno de los sectores clave dentro de la economía española, tanto por su importancia en la composición del P.I.B. de España, como por el efecto arrastre que origina sobre el resto de los sectores económicos. La actividad constructora, propiamente como tal, genera una importante riqueza y emplea a un elevado número de trabajadores de manera directa, pero además tiene un importante impacto en la producción de un conjunto de sectores industriales y de servicios, que son

los encargados de aportar sus productos (materiales, proyectos etc.) para el buen funcionamiento de la actividad. Por este motivo ejerce además un poderoso efecto a la hora de generar riqueza y empleo de manera indirecta. (Observatorio industrial del sector de la construcción, 2009)

A lo largo de algo más de una década, la economía española ha desarrollado un ciclo completo en el mercado inmobiliario. Desde mediados de los años noventa la demanda de viviendas se incrementó de forma notable, haciendo crecer tanto los precios como la actividad del sector inmobiliario y de la construcción. Diversos factores contribuyeron a esta expansión de la demanda: reducidos tipos de interés, disponibilidad de crédito, aumento de la población debido fundamentalmente a los flujos migratorios, cambio en la estructura socio-demográfica (crecimiento de los nuevos hogares, divorcios, separaciones), etc. Además de estos factores, el componente de expectativas de futuras revalorizaciones fue determinante para sostener la demanda.

Sin embargo, con el cambio de la coyuntura, el aumento de la tasa de paro y la subida de los tipos de interés, las expectativas sobre la evolución del precio de la vivienda que sostenían la demanda y alentaban nuevas promociones han desaparecido. En la actualidad, las transacciones de viviendas se han reducido a niveles no observados desde la anterior crisis del sector de principios de los noventa, las viviendas iniciadas han caído drásticamente y los precios se están reduciendo. En consecuencia, las empresas de la construcción e inmobiliarias se enfrentan a dificultades y retos que afectan a su viabilidad futura, así como a la situación y a las perspectivas de toda la economía.

En nuestros días no son pocos los sectores económicos que se preocupan en crear novedosas técnicas para obtener mejoras en la productividad, orientadas a mejorar la gestión de los recursos. No sólo de su maquinaria y equipos sino también del recurso humano, ya que es él que se encarga de movilizar al resto de los recursos disponibles.

Por ello y porque la construcción es el sector al que nos dedicaremos laboralmente en el futuro, es necesario fomentar la productividad del sector con nuevas técnicas y mecanismos.

La razón de la elección del oficio de albañil para el desarrollo de este estudio ha sido por su gran importancia en el proceso constructivo, y la antigüedad del oficio a lo largo de la historia ya que la construcción existe desde que el hombre construye sus primitivas viviendas. La gran importancia de su trabajo se manifiesta entre otros motivos en que existían antes que los técnicos. También se ha elegido este oficio por el escaso número de trabajos previos existentes en nuestro país. Hay algunos estudios sobre profesionales de la construcción, como arquitectos y arquitectos técnicos pero ninguno en nuestro país que trate sobre las personas que en definitiva ejecutan muchas de las unidades de obra: replantean cimientos, preparan morteros, aplican enfoscados, levantan fábricas de ladrillo, tabiquerías, cubiertas y realizan “ayudas” al resto de los oficios, abriendo rozas y fijando las conducciones, etc. Estas personas son los albañiles.

Los albañiles objeto de estudio de este Proyecto Final de Grado han sido los de un colectivo en la zona de la comarca de l’Horta Nord de Valencia. Debido a la proximidad geográfica de la muestra y porque será en esa zona donde en principio desarrollaremos nuestra futura actividad como Ingenieros de la Edificación en calidad de director de ejecución de obra.

Este estudio debe otorgar resultados y conclusiones acerca de la influencia que tienen las condiciones laborales en la satisfacción laboral y por consiguiente en la productividad de los obreros de la construcción.

A su vez, se pretende que los resultados y las conclusiones de esta investigación sean ventajosos para el sector de la construcción, en el sentido de otorgar una visión clara y precisa de los problemas y necesidades, satisfacciones e insatisfacciones, del trabajador en cuanto a sus condiciones laborales.

Creo que es de gran interés e importancia la cuestión que trata este Proyecto Final de Grado para un futuro Ingeniero de la Edificación en cuanto a la aproximación a la mano de obra de la construcción o en su trabajo ya sea en su función de jefe de obra o como dirección facultativa. Porque completa nuestra formación en la parte más humana, en cuanto a comprender y entender a los trabajadores y empleados de nuestras obras en sus motivaciones y problemas para así poder mejorar su situación laboral y en consiguiente su productividad.

También motiva este PFG en cuanto que abre una rama hacia la investigación no tomada en cuenta desde un principio en nuestra formación. Pero debemos tenerla en cuenta, y más en estos años de crisis económica donde el trabajo es bastante limitado. Desde este proyecto es por donde podemos iniciar otros trabajos y tareas distintos al de jefe de obra y dirección facultativa.

Objetivo general del presente estudio

La pregunta que se pretende responder con este Proyecto Final de Grado es la siguiente: ¿Cómo y de qué manera influye la satisfacción laboral en la productividad de un colectivo de albañiles?

El objetivo general de ese proyecto final de grado es el de conocer y estudiar las preocupaciones e inquietudes de un grupo de trabajadores del mismo oficio, en este caso, los albañiles de la construcción de la comarca de l’Horta Nord de Valencia.

Objetivos específicos

- Explorar y describir las actitudes que los albañiles tienen hacia su trabajo.
- Conocer los problemas a los que se enfrentan cotidianamente en su trabajo.
- Identificar qué aspectos les facilitan y cuáles les dificultan su labor.

- Determinar las condiciones laborales que afectan en la productividad de los albañiles.
- Evaluar las condiciones laborales en que trabajan los albañiles objeto de este estudio.
- Sugerir soluciones y propuestas concretas para mejorar su satisfacción laboral y, en consecuencia, su rendimiento.

Estructura del Proyecto Final de Grado

Este PFG se ha estructurado de la siguiente manera:

Independientemente de este capítulo introductorio el proyecto se ha dividido en 4 capítulos perfectamente diferenciados:

En un primer capítulo titulado “Antecedentes teóricos” se realiza una investigación para exponer la relación entre satisfacción laboral y trabajo, definiendo algunos conceptos como la satisfacción laboral y sus determinantes, su correlación con la productividad, la motivación y sus diferentes teorías. También se analiza el oficio del albañil para entender sus particularidades y sus tareas. Asimismo se realiza una indagación de trabajos empíricos previos con el mismo objeto de estudio para analizar sus métodos de trabajo, así como sus resultados y conclusiones.

Seguidamente en el capítulo nombrado “Material y métodos” se especifica y describe la metodología empleada para realizar este PFG. Pretende abordar el método cualitativo desde dos perspectivas diferenciadas: la teórica y la práctica. La primera definirá la metodología cualitativa según varios autores especialistas en esta materia, mientras que la perspectiva práctica expondrá de que manera hemos puesto en práctica este método para alcanzar nuestro objetivo como investigadores. También contará con las transcripciones íntegras de las entrevistas en profundidad.

En el cuarto punto del proyecto, “Resultados y discusión”, se presentan los resultados encontrados empleando las técnicas del método cualitativo definido en la anterior parte. Basados en los análisis de las transcripciones de las entrevistas.

El estudio finaliza con el capítulo de Conclusiones donde se resume lo aprendido y se plantea su futura utilidad para el autor del proyecto y sus lectores, así como lo que aporta este estudio profesional y humanamente.

En último lugar se presentan las referencias bibliográficas donde se indica exhaustivamente el material consultado para la elaboración del PFG.

También se incluyen en el apartado “Anexos” las transcripciones íntegras de las entrevistas y los diarios del entrevistador, donde están anotadas las sensaciones e impresiones de la entrevista desde el punto de vista del entrevistador.

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

Con este capítulo lo que se pretende exponer es la relación entre satisfacción laboral y trabajo, definiendo algunos conceptos como la satisfacción laboral y sus determinantes, su correlación con la productividad, la motivación y sus diferentes teorías. A continuación se analiza el oficio del albañil para entender sus particularidades y sus tareas. Para finalizar se realiza una revisión de trabajos empíricos previos sobre el mismo objeto de estudio para analizar sus métodos de trabajo, así como sus resultados y conclusiones.

2.1 Definición teórica de conceptos relacionados con la satisfacción laboral y el trabajo.

Satisfacción laboral

Según Robbins, S. (1998) la comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como la satisfacción laboral y las actitudes.

Siguiendo a Atalaya (1999), a veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Hay otros factores que repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y las

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

aspiraciones personales, así como con su realización (Shultz, 1991)¹.

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988)². De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente como afirma Robbins (1998).

Asimismo, las actitudes son afirmaciones de valor -favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos. Muestran cómo nos sentimos acerca de algo. Cuando digo «me gusta mi empleo», estoy expresando mi actitud hacia el trabajo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa). Con todo, el grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral.

Determinantes de la satisfacción laboral

Continuando con Atalaya (1999) las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre lo bien que lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

Los empleados quieren sistemas de pago y políticas de ascenso que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo.

¹ Schultz, Duane, P. (1991). *Psicología Industrial*. México: Edit. Mc Graw Hill. Citado en Atalaya (1999)

² Blum y Naylor (1988) Citado en Atalaya (1999)

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por consiguiente, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral, afirma Robbins (1998).

Como se ha visto, la índole del trabajo y del contexto o situación en que el empleado realiza sus tareas influye profundamente en la satisfacción personal. Si se rediseña el puesto y las condiciones del trabajo, es posible mejorar la satisfacción y productividad del empleado. Así pues, los factores situacionales son importantes pero también hay otros de gran trascendencia: sus características personales. En la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores (Shultz, 1991)³.

Satisfacción y productividad

Pocos temas han atraído tanto interés de los estudiosos del comportamiento organizacional como la relación entre la satisfacción y productividad. La pregunta habitual es si los trabajadores satisfechos son más productivos que los insatisfechos, postula Robbins (1998). Se entiende la productividad como la medida de lo bien que funciona el sistema de operaciones o procedimientos de la organización. Es un indicador de la eficiencia y competitividad de la organización o de parte de ella (Stoner, 1994)⁴. En las décadas de 1950 y 1960 hubo una serie de análisis que abarcaron docenas de estudios realizados para establecer la relación entre satisfacción y productividad. Estos análisis no encontraron una relación consistente. Sin embargo, en la década de 1990, aunque los estudios distan mucho de ser claros, sí se pueden obtener algunos datos de la evidencia existente.

Las primeras teorías de la relación entre la satisfacción y el rendimiento quedan resumidas, en esencia, en la afirmación de que un trabajador contento es un trabajador productivo. Gran parte del paternalismo de los administradores de las décadas de 1930, 1940 y 1950 (que formaban equipos de bolos y uniones de crédito, organizaban días de campo, proporcionaban asesoría a los empleados y capacitaban a los supervisores para que desarrollaran su sensibilidad a los intereses de sus subordinados) pretendían que los trabajadores estuvieran contentos.

Sin embargo, creer en la tesis del trabajador contento tenía más bases en ilusiones vanas que en pruebas sólidas. El análisis minucioso de las investigaciones indicaba que, en el

³ Schultz, Duane, P. (1991). *Psicología Industrial*. México: Edit. Mc Graw Hill. Citado en Atalaya (1999)

⁴ Stoner (1994) Citado en Atalaya. (1999)

supuesto de que exista una relación positiva entre la satisfacción y la productividad, la correlación suele ser baja, del orden del 0,14. Sin embargo, la inclusión de las variables moderadoras ha incrementado la correlación. Por ejemplo, la relación es más fuerte cuando la conducta del empleado no está sujeta a límites ni controles de factores externos.

La productividad del empleado en trabajos sujetos al ritmo de una máquina dependerá mucho más de la velocidad de la máquina que de su grado de satisfacción. Asimismo, la productividad del corredor de bolsa es limitada por los movimientos generales del mercado de acciones, cuando el mercado se mueve al alza y el volumen es alto, los corredores satisfechos y los insatisfechos obtendrán muchas comisiones. Por el contrario, cuando el mercado está hacia la baja, la satisfacción del corredor no importa gran cosa.

Al parecer según Atalaya (1999), el nivel del puesto, también es una variable moderadora importante. La correlación entre satisfacción y rendimiento es más sólida en el caso de empleados que están en niveles más altos. Por consiguiente, podemos esperar que la relación sea más relevante en el caso de profesionales que ocupan puestos de supervisión y administración.

Otro punto de interés para el tema de la satisfacción-productividad es la dirección de la causalidad. La mayor parte de los estudios de la relación partían de diseños que no podían demostrar la causa y el efecto. Los estudios que han controlado esta posibilidad indican que la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción y no a la inversa. Si se realiza un buen trabajo, se obtendrá una sensación intrínseca de bienestar. Además, en el supuesto de que la organización recompense la productividad, la persona con mucha productividad obtendrá más reconocimiento verbal, así como mayor sueldo y probabilidad de ascenso. A su vez estas recompensas incrementan el grado de satisfacción laboral como defiende Robbins (1998).

En contraposición a las afirmaciones anteriores, Pinilla (1982)⁵ plantea una relación muy importante entre la satisfacción laboral y la productividad, él dice: «por satisfacción se entiende la actitud general que adoptamos frente a nuestro trabajo, cuando hemos podido resolver nuestra necesidades fundamentales y tenemos conciencia de ello, en tal sentido, los trabajadores necesitan que se les respete y se les trate dignamente. Necesitan ganar lo suficiente para vivir decorosamente, para alimentarse, vestirse y tener recreación, pero no sólo el individuo, sino también su familia. Necesitan que se les den condiciones de trabajo saludables, que se les brinde prestaciones sociales para la solución de problemas que se les presenta en sus hogares. Los empleados necesitan aprender constantemente a trabajar mejor y ejercitar sus capacidades frente a responsabilidades crecientes. Necesitan que se les trate justa y equitativamente, que no haya favoritismos, ni trucos en la determinación de sueldos, salarios y compensaciones,

⁵ Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores S.A. Citado en Atalaya (1999)

que se premie el esfuerzo y el mérito. Todas estas necesidades son más o menos perentorias en operarios, empleados, profesionales, en usted y en mí... ».

La resultante final de la solución de las necesidades que se acaban de mencionar es el sentimiento de satisfacción y conciencia de esa satisfacción. Esto da libertad psicológica, permite que la gente se entregue a objetivos de superación en su propio trabajo. La actitud de satisfacción es condición necesaria para que el esfuerzo humano del trabajo se torne verdaderamente productivo. Es un hecho que no trabajan bien quienes tienen la constante preocupación de deudas pendientes, malos tratos del jefe o carencia de reconocimiento. Y es también un hecho que, cuando saben que están siendo atendidas adecuadamente sus propias necesidades, se está tranquilo. Y se trabaja mejor. Cuando el empleado sabe que las cosas marchan bien en el hogar y en el trabajo, que está progresando y que de sus propios esfuerzos depende que se avance, se empeña con tesón y ánimo, mejora la cantidad y calidad de su rendimiento en el trabajo. (Atalaya, M.C., 1999)

El sentimiento y la conciencia de la satisfacción, no sólo son factores condicionales del mayor esfuerzo y del mejor rendimiento, sino también de dos vivencias fundamentales: la sensación del éxito individual, que contribuye a dar solidez y nuevos ímpetus a la personalidad, y la alegría en el trabajo, es el gran remedio contra la pequeñez de espíritu y la mezquindad, promotoras del odio al mérito ajeno y de envidias. Es decir, que antes que la tecnología, capital, materias primas y edificios, en la industria trabaja un grupo humano, y la productividad depende de la eficiencia de ese grupo humano. El rendimiento del hombre en el trabajo es lo que técnicamente se conoce como la eficiencia o productividad. De la actitud adoptada por el trabajador frente a su propia labor, de la actitud de satisfacción o de insatisfacción depende en gran parte que la producción sea eficiente o deficiente, y la producción es la base de la vida social de los pueblos porque sin ella no hay empleo ni bienestar social.

Es un hecho observable que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien pagados o bien tratados, sea porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, mal tratados, atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos. Todos somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable, y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación. La buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo, como lo es el oxígeno para el normal funcionamiento de los pulmones y de la respiración, lo cual se logra más que nada por una labor consciente de los jefes».

El planteamiento de Pinilla (1982)⁶ respecto a la relación entre satisfacción laboral y

⁶ Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores S.A. Citado en Atalaya (1999)

productividad puede tener sentido cuando se trata de reflexionar en términos de lo que el ser humano busca en el trabajo, pero al no existir sustento empírico, queda como una propuesta interesante, pero teórica.

Motivación

Según Robbins (1998) para definir la motivación se debería empezar por indicar lo que no es la motivación. Mucha gente supone incorrectamente que la motivación es un rasgo personal; esto es, algo que algunas personas tienen y otras no. En la práctica, algunos administradores califican como flojos a los empleados que parecen carecer de motivación. Una calificación así supone que un individuo siempre es flojo o siempre carece de motivación. Nuestro conocimiento de la motivación indica que esto no es cierto. Lo que sabemos es que la motivación es el resultado de la interacción del individuo con la situación.

Es verdad que los individuos difieren en su impulso motivacional básico. Pero el mismo empleado que se aburre con rapidez cuando tira de la palanca de su taladro, puede tirar de la palanca de una máquina tragamonedas en Las Vegas durante horas interminables sin un asomo de aburrimiento. Uno puede leer una novela completa de una sola sentada y, sin embargo, encontrar difícil estudiar un libro de texto por más de 20 minutos. No necesariamente se trata de uno mismo, sino de la situación. De manera que, al analizar el concepto de la motivación, hay que tener en mente que su nivel varía, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes.

Definimos la **motivación** como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. En tanto que la motivación general se ocupa del esfuerzo para alcanzar *cualquier* meta, limitaremos este enfoque a las metas *organizacionales*, con el fin de que se refleje nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo. Los tres elementos clave de

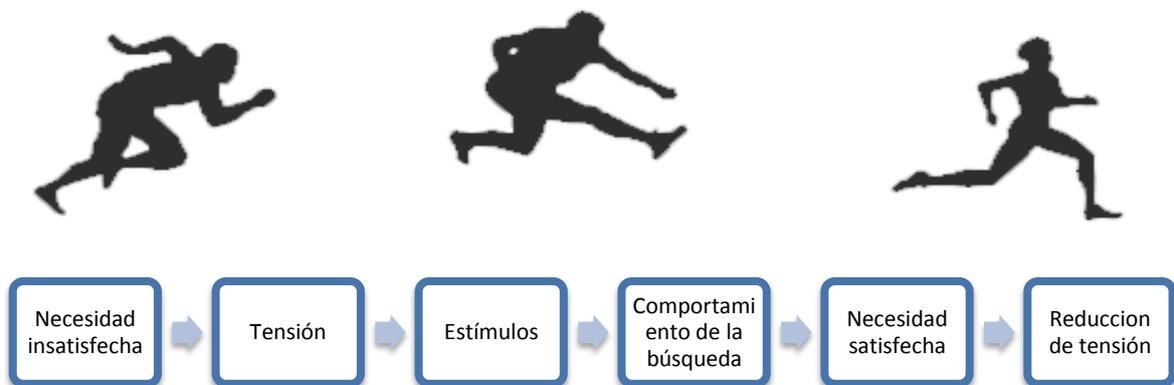


Figura 1 – El proceso de la motivación
Fuente: Robbins (1998)

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

nuestra definición son el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades.

El elemento esfuerzo es una medida de intensidad. Cuando alguien está motivado, hace un gran esfuerzo. Pero es poco probable que los altos niveles de esfuerzo conduzcan a resultados favorables en el desempeño del puesto, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección ventajosa para la organización. Por tanto, debemos tener en cuenta la calidad del esfuerzo al mismo tiempo que su intensidad. El esfuerzo dirigido hacia las metas de la organización, y que es consistente con ellas, es la clase de esfuerzo que debemos buscar. Por último, tratamos la motivación como un proceso satisfactorio de necesidades. Esto se muestra en la Figura 1.

En nuestra terminología, una **necesidad** significa algún estado interno que hace que ciertas manifestaciones parezcan atractivas. Una necesidad no satisfecha crea una tensión que origina estímulos dentro del individuo. Estos estímulos generan un comportamiento de búsqueda de metas específicas que, de lograrse, satisfarán la necesidad y llevarán a la reducción de la tensión.

Así que podemos decir que los empleados motivados están en un estado de tensión. Para aliviar esta tensión, ejercen un esfuerzo. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el nivel del esfuerzo. Si este esfuerzo lleva a la satisfacción exitosa de la necesidad, se reducirá la tensión. Sin embargo, puesto que estamos interesados en el comportamiento en el trabajo, este esfuerzo para la reducción de la tensión debe también dirigirse hacia las metas organizacionales. Por tanto, inherente a nuestra definición de motivación está el requisito de que las necesidades del individuo sean compatibles y consistentes con las metas organizacionales. Cuando no ocurre esto, podemos tener individuos que ejercen altos niveles de esfuerzo que, en realidad, van en contra de los intereses de la organización. Por cierto, esto no es raro. Por ejemplo, algunos empleados suelen pasar mucho tiempo charlando con sus amigos en el trabajo, con el fin de satisfacer sus necesidades sociales. Existe un gran nivel de esfuerzo, sólo que está dirigido de manera improductiva.

Existen diversas teorías motivacionales como:

1- Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow; la cual indica que dentro del ser humano existen una jerarquía de cinco necesidades.

Estas son:

- Fisiológica (Hambre, sed, refugio, sexo)
- Seguridad (Seguridad y protección del daño físico)
- Social (Afecto, aceptación, amistad)
- Estima (Respeto a uno mismo)
- Autorrealización (Impulso de convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser)

Conforme cada una de estas necesidades se satisface sustancialmente, la siguiente se

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

vuelve dominante.

2. - Teoría X y Y, propuestas por Douglas Mc Gregor indica:

Teoría X: La suposición de que a los empleados no les gusta trabajar, son flojos, les disgusta la responsabilidad y deben ser obligados a rendir.

Teoría Y: La suposición de que a los empleados les gusta trabajar, son creativos, buscan la responsabilidad y pueden ejercer la auto dirección.



Figura 2 - Jerarquía de las necesidades de Maslow
Fuente: Robbins (1998)

3. - Teoría de las necesidades de Mc Clelland, fue desarrollada por David Mc Clelland y asociados 5. La teoría se enfoca en tres necesidades: Logro, Poder y afiliación.

Necesidad de logro: El impulso de sobresalir, la lucha por el éxito.

Necesidad Y Poder: El deseo de hacer que otros se comporten en una forma en que no se comportarían.

Necesidad de afiliación: El deseo de relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Algunas personas luchan por el logro personal y no tanto por las recompensas del éxito. Tienen un deseo de hacer algo mejor o más eficiente que lo que se ha hecho antes.

4. - Teoría del establecimiento de metas. Edwin Locke, propuso que las intenciones de trabajar hacia una meta son una fuente importante de motivación en el trabajo. En concreto esta teoría sostiene que las metas específicas y difíciles llevan a un alto desempeño.

5. - Teoría de Motivación – Higiene, Frederick Herzberg propuso esta teoría en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actitud hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o fracaso del individuo.

6. - Teoría de las expectativas de Victor Vroom, dicha teoría ayuda a explicar porqué muchos empleados no están motivados en sus trabajos y simplemente hacen el mínimo esfuerzo por conservar su empleo.

2.2 Descripción y análisis detallado del oficio elegido.

Introducción

Albañilería, según el Diccionario de la Lengua Española, es el “Arte de construir edificios u obras en que se empleen, según los casos, ladrillos, piedra, cal, arena, yeso, cemento u otros materiales semejantes.”. Y Albañil es el “Maestro u oficial de albañilería”.

De estas definiciones podemos deducir que el trabajo del albañil se puede considerar como un arte, por tanto es una actividad que para llevarla a cabo es necesario tener formación y experiencia.

A su vez, debemos considerar que como cualquier actividad laboral supone una responsabilidad; con nuestro trabajo realizamos edificios para ser habitados y usados por personas, todo ello dentro de unos referentes económicos.

Según estos razonamientos, podemos llegar a la conclusión de que para llevar a cabo las labores de albañilería de una forma eficaz, hay que estar preparados y poseer una serie de conocimientos que permitan que este trabajo se convierta en un arte. (Fundación Laboral de la Construcción, 2009)

Referentes históricos

En los comienzos de la prehistoria el hombre vivía en las cavernas. Cuando éste dejó de ser nómada para asentarse en las zonas de los ríos, la caza dejó de ser la única actividad para conseguir alimento y el hombre se convirtió, además, en agricultor y ganadero. En este período comienza a construir sus primitivas viviendas, hechas de piedras y ramas de árboles. Es el momento en que se puede considerar que comienza la albañilería.

Los egipcios levantaron sus sorprendentes construcciones: pirámides y templos. Éstos fueron construidos por hombres, que al servicio del faraón, se dedicaban a esta actividad en la época de las inundaciones del Nilo a cambio del alimento y de la vivienda.

Según la Fundación Laboral de la Construcción (2009), los constructores griegos construían sus ciudades y sus edificios con una armonía y un equilibrio que han sido el origen de la arquitectura clásica. Estos avances fueron superados por los romanos, tanto en sus edificios como en lo que hoy llamamos obras públicas: calzadas, acueductos, puentes, pantanos, etc. Las primeras asociaciones de albañiles surgieron en esta época. Éstos se organizaron en las llamadas “guiadas”, tenían una serie de objetivos muy diversos: defensa de intereses económicos, de ayuda mutua y en la preparación de las ceremonias del culto a los muertos. De estas asociaciones formaban parte alfareros, plateros, cordeleros, picapedreros, etc., eran oficios relacionados con la construcción en un sentido amplio.

¿Quiénes construyeron las espléndidas catedrales medievales, que hoy llaman la atención? Éstas fueron levantadas por un grupo de personas anónimas que trabajaron tiránicamente en la extracción, tallado y colocación de las piedras que forman parte de esos edificios que se elevan al cielo, marcando un hito en nuestras ciudades medievales.



Figura 3 Constructores en la Edad Media
Fuente: Fund. Laboral Construcción (2009)

Estos constructores se asociaban en las denominadas “loggia”, en las que el conocimiento de los materiales y de las técnicas constructivas se transmitía de unas a otras.

Durante muchos siglos, los distintos oficios que intervienen en la construcción no están muy diferenciados. Esta diferenciación comienza a llevarse a cabo en la Revolución Industrial, hacia finales del siglo XIX. Los avances de la industria tuvieron su paralelismo en la construcción; comenzaron a desarrollarse distintos oficios: cerrajeros, plomeros, vidrieros y por supuesto albañiles.

Hoy día, a finales del siglo XX, esta diferenciación ha llegado a su grado máximo, incluso dentro del oficio hay muchas especialidades: ladrillero, tejador, oficial de miras, etc. Este oficio ha dejado de ser una profesión sin consideración convirtiéndose en un sector de actividad importante, en el que el personal adquiere una formación que le permita ejercerla con las máximas garantías de calidad y responsabilidad.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

El proceso constructivo y el oficio

Siguiendo a la Fundación Laboral de la Construcción (2009), la ejecución de cualquier obra, desde la más sencilla a la más complicada supone un proceso en el que interviene una gran cantidad de recursos, tanto materiales como humanos. Antes de comenzar una obra hay que realizar una serie de estudios, planificaciones, diseños y cálculos por parte de los técnicos competentes que se materializan en lo que conocemos por “Proyecto de Redacción”. Este documento nos permite obtener la licencia municipal de obra; requisito imprescindible para poder comenzar ésta. Cuando se decide el comienzo de la obra, se prepara el terreno, se realiza el movimiento de tierras, se acopian los materiales, se señalizan las zonas de circulación, diferenciando entre la de vehículos y la de personas.

Se comienza a trabajar en los cimientos, que es la base sobre la que se apoya el resto de los elementos estructurales, fundamentales para la sujeción del resto de los elementos. Hay estructuras verticales y sobre éstas apoyan las horizontales. Cuando éstas han alcanzado el grado de resistencia adecuado se cierra el edificio con las fachadas y las cubiertas.

A continuación y de forma simultánea a los trabajos de algunas zonas, comentadas anteriormente, se realizan los acabados interiores, tanto en techos como en paredes. A su vez se trabaja en las instalaciones: fontanería y saneamiento, electricidad, calefacción, etc.

Con esta breve descripción nos podemos hacer una idea de la complejidad que supone este proceso. Se llevan a cabo muchas actividades de forma coordinada. Intervienen técnicos, operadores de máquinas, gruistas, encofradores, ferrallas, forjadores, impermeabilizadores, fontaneros, electricistas, soldadores, calefactores, pintores, etc.

El oficio de albañil tiene una gran importancia en cualquier obra. Ejecuta muchas unidades de obra: realiza cimientos, prepara morteros, aplica enfoscados, levanta fábricas de ladrillo, tabiquerías, cubiertas y realiza “ayudas” al resto de los oficios, abriendo rozas y fijando las conducciones, etc. Su permanencia en obra se puede considerar continua; entra en el arranque de la misma, ayuda al encargado en el replanteo de los cimientos y realiza los últimos retoques y remates.

En la albañilería hay una serie de categorías que van desde la más baja: peón, ayudante, oficial 2ª, oficial 1ª, capataz y la máxima, encargado de obra, que está a las órdenes directas del jefe de obra.

Se considera que el albañil debe poseer una serie de conocimientos que le permitan ejercer su trabajo con la máxima autonomía, interpretar las órdenes de los superiores, organizar el trabajo, realizar cálculos sencillos, así como interpretar los planos sobre los que realizar replanteos. Según la Fundación Laboral de la Construcción (2009).

En resumen: la albañilería es un oficio fundamental en la construcción y exige una
La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

buena preparación para poder realizar todas las actividades que componen su ejercicio profesional. (Fundación Laboral de la Construcción, 2009).

Es un oficio muy antiguo y el hombre ha dedicado muchos esfuerzos y medios para llevarlo a cabo. La historia de la construcción constituye un aspecto fundamental para entender el desarrollo general de la historia de la humanidad.

El oficio de la albañilería tiene una gran trascendencia en el complejo proceso constructivo. En una obra del tipo que sea y aunque se utilicen sistemas muy avanzados, siempre hay albañiles que ayudan a otros oficios.

Para ejercer el oficio con soltura es necesario manejar otras disciplinas auxiliares como son: cálculos matemáticos y geométricos. Hay que conocer las propiedades de las figuras geométricas sencillas que van a ser fundamentales para los replanteos. En este oficio hay que tener unos conocimientos elementales que permitan entender e interpretar los planos sobre los que vamos a trabajar y construir los elementos constructivos en ellos representados. Hay que entender y asimilar el concepto de los sistemas de representación, sobre plantas, alzado y sección. Asimismo es necesario manejar las escalas que nos van a permitir medir en los planos los elementos que luego hay que construir.

Los replanteos son unas operaciones en las que intervienen la geometría y las matemáticas, previas a cualquier edificación. Dependiendo del elemento que hay que replantear se utilizan unos medios muy técnicos: nivel, taquímetro, etc. o sencillos: jalón, escuadra, cinta métrica, etc. Es fundamental saber cómo se replantea un punto, una recta, dos rectas paralelas; con estos conocimientos elementales se pueden replantear otros más complejos.

2.3 Revisión de trabajos empíricos previos realizados sobre el tema en España o en el extranjero.

En este apartado se realiza una exhaustiva revisión bibliográfica de estudios empíricos similares para resumir sus propósitos, análisis y conclusiones. Esto ayudará a elaborar la discusión de resultados del capítulo IV.

Entre los trabajos previos destaca la tesis de grado de Cuevas (2004), cuyo propósito es tener una aproximación a lo que motiva al albañil a trabajar; ya sea el logro de su trabajo, el reconocimiento de su labor ante el público, el trabajo en sí mismo, el crecimiento dentro de la empresa, el sueldo o simplemente tener asegurado su empleo.

Así mismo se busca conocer lo que le desagrada de la obra y de su ambiente laboral. Ya sea: la política de la empresa, la relación con el supervisor, un mal salario, la inseguridad de su trabajo, etc.

Para ello se entrevista a los albañiles en sus lugares de trabajo. Así mismo se visitan sus domicilios para conocer sus casas, la manera en que viven y conocer a sus familias (esposas, madres, padres, hijos, nietos) para de esta manera entender qué motiva al albañil. También se busca información de gente cercana al albañil como: supervisores de obra, persona responsable de contratar a los albañiles y el investigador.

El objetivo es conocer el perfil del albañil, cuáles son las características de su puesto de acuerdo a los supervisores y al propio albañil, para saber si se conoce realmente a la gente que trabaja en las obras. Conocer lo que motiva al albañil para entenderlo y, así, lograr el objetivo que es: además de mejorar su situación laboral, obtener una mayor productividad.

El método empleado para el desarrollo de esta tesis es de tipo exploratorio: “El tipo de estudio exploratorio se efectúa normalmente cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes” cita Robbins, S. (1998).

La finalidad del estudio es identificar cuál es el perfil del albañil, cuáles son las características de su puesto, así como identificar los principales factores de motivación y satisfacción laboral que presentan, para conocer cuáles son las razones de su productividad y de qué manera ésta puede variar.

El estudio se desarrolla en el Estado de Morelos en las poblaciones de Cuautla, Oaxtepec y Tlayacapan, así como en el municipio de Naucalpan del Estado de México. Cuyas obras presentan las siguientes características: obra nueva, remodelaciones y ampliaciones, que tengan una duración de 2 a 3 meses y que la plantilla de trabajadores sea de entre 5 y 8 albañiles.

Los informantes considerados en esta investigación cualitativa se eligen porque cumplen ciertos requisitos que, en el mismo contexto educativo o en la misma población, no cumplen otros miembros del grupo o comunidad. En concreto, los informantes son: albañiles (de 5 a 8 por obra, 5 obras en total), familiares (esposas y/o madres), supervisores, y jefes de recursos humanos o personas encargadas de contratación de albañiles (5 obras).

Las conclusiones resultantes del estudio son:

- Albañil: Los principales motivos por los que se trabaja en la construcción son porque se gana más que en otros trabajos como el de las fábricas, se piden menos requisitos para ser contratados y la contratación es inmediata. Y es una actividad fácil de aprender, sirve de beneficio propio, debido a que no tuvieron preparación aprendieron este oficio.
- Esposas y madres: Como dato importante el 100% de las esposas y/o madres se dedican al hogar, lo que significa que la carga económica de estas familias la llevan los albañiles.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

- Supervisor: No conocen bien a su gente y es indispensable conocer perfectamente a toda la gente para que este más motivada, contenta y satisfecha; de esta manera aumentará la productividad.
- Jefe de recursos humanos: No emplea programas de motivación, no le importan sus trabajadores. Solo le importa quedar bien con el supervisor y si alguien no rinde se despide y contrata a otro.

Otro trabajo previo de relevancia es la tesis de Palma Duarte, J.C. (2006). Cuyo objetivo principal es analizar el comportamiento de los trabajadores de la construcción frente a los factores que influyen en su productividad, destacando principalmente las condiciones laborales.

También tiene como objetivo determinar las condiciones laborales que afectan la productividad de los obreros de la construcción, evaluar las condiciones laborales en las que trabajan los obreros de la construcción que se han seleccionado en la muestra de estudio, analizar la influencia de las condiciones laborales en la productividad de los obreros de la construcción y evaluar la posibilidad de incluir un asistente social en obras de construcción y el efecto que provocaría en los trabajadores.

Palma Duarte, J.C. (2006) concluye su estudio con que se podría aumentar la productividad de los obreros de la construcción, basándose en la relación de interdependencia que existe entre motivación y productividad, que aumentos de motivación producen aumentos de productividad y viceversa. Y afirma que todo ello se puede conseguir mediante la mejora de las condiciones laborales, que está en las manos del personal directivo.

También se revisa el estudio de Navarro (2010) que aunque no trata directamente de los albañiles, es relevante ya que su objetivo es conocer a los profesionales técnicos del sector de la construcción.

El objetivo de Navarro (2010) es el estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios investigados, a través de un enfoque cualitativo.

La muestra está constituida por 40 profesionales técnicos de la construcción. Para el cálculo del tamaño muestral se siguió el criterio de saturación teórica, esto es que se paró de entrevistar al detectar que los entrevistados ya no decían nada nuevo.

La técnica de investigación cualitativa empleada para la recogida de datos ha sido la de conversación-narración en general y la entrevista en profundidad en particular. Ya que la entrevista cualitativa permite a los participantes relatar sus experiencias con gran libertad y de una forma que otro tipo de entrevista de formato más estructurado no permitiría.

El tratamiento analítico empleado de las entrevistas transcritas es el análisis de contenido que, en la práctica, supone el uso de categorías para reducir la gran

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

cantidad de material en forma de texto. En resumen, el proceso consta de los siguientes pasos: 1) lectura y relectura de cada entrevista transcrita, 2) selección inicial de fragmentos textuales correspondientes a cada sección del guión de entrevista, 3) unión de todos los fragmentos de una misma sección, 4) comparación de la información obtenida, tratando de codificar un conjunto variopinto de fragmentos de entrevista que compartían una misma idea, 5) determinación de la frecuencia de ocurrencia de las categorías identificadas, 6) comparación de respuestas entre distintos grupos de entrevistados para buscar parecidos, diferencias y establecer conclusiones.

La muestra está formada por 40 profesionales: 27 hombres y 13 mujeres. En cuanto a las titulaciones, 34 entrevistados son arquitectos técnicos o aparejadores, 3 son arquitectos y otros 3 tienen ambas titulaciones. En relación a su ocupación, un 62.5% ejercen como profesionales liberales dirigiendo proyectos de construcción como dirección facultativa y un 37.5% trabajan como asalariados en empresa constructora en calidad de jefe de obra, jefe de grupo o director de producción, o en despachos de ingeniería y arquitectura.

En su estudio, Navarro (2010) llega a la conclusión de que los profesionales de la construcción entrevistados se muestran satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Los factores de satisfacción laboral más importantes para ellos son los relacionados con la naturaleza y el contenido del trabajo, es decir, los factores intrínsecos. En concreto, destacan la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el reconocimiento obtenido por parte del cliente y el reto cotidiano que supone su actividad laboral. Las relaciones sociales que establecen con todo tipo de personas en su trabajo es el único factor extrínseco destacable entre los generadores de satisfacción laboral. De hecho, ni la remuneración económica, ni la seguridad del empleo, ni tampoco la posibilidad de ascender y promocionar figuran entre los factores más mencionados.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

3. MATERIAL Y MÉTODOS

Este proyecto de fin de grado tiene carácter descriptivo, puesto que de acuerdo a los objetivos propuestos, se requiere especificar y describir las actitudes que los albañiles tienen hacia su trabajo.

Se puede decir que el estudio del comportamiento laboral de los obreros de la construcción se encuentra poco desarrollado y, las escasas investigaciones realizadas en nuestro país no exploran específicamente las condiciones laborales.

Según Palma Duarte (2006), este tipo de estudio nos permite privilegiar la búsqueda de tendencias e identificar relaciones potenciales entre las variables que conforman el comportamiento de los obreros de la construcción y las condiciones laborales en que se encuentran inmersos.

Para poner en práctica esta investigación vamos a explicar los métodos y tipos de este modelo de estudio. En una primera parte definiremos el método cualitativo en su enfoque más teórico según Taylor y Bogdan (1984) y en una segunda parte lo describiremos de manera más práctica, tal y como lo hemos empleado en la realización de este estudio.

3.1. El método cualitativo: enfoque teórico

Según Taylor y Bogdan (1984) “el término metodología cualitativa se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”. Como señala Ray Rist (1977)¹, la metodología cualitativa, a semejanza de la metodología cuantitativa, consiste en más que un conjunto de técnicas para recoger datos. Es un modo de encarar el mundo empírico.

Entre sus características destacan las siguientes:

1. La investigación cualitativa es inductiva. Los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos, y no recogiendo datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidos. En los estudios cualitativos los investigadores siguen un diseño de la investigación flexible.

¹Ray Rist (1977), citado en Taylor, S.J. y Bogdan R. (1984), p. 19

2. En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo.
3. Los investigadores cualitativos son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de su estudio. Interactúan con los informantes de un modo natural y no intrusivo. En la observación participante tratan de no desentonar en la estructura, por lo menos hasta que han llegado a una comprensión del escenario. En las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación normal, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas.
4. Los investigadores cualitativos tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. Los investigadores cualitativos se identifican con las personas que estudian para poder comprender cómo ven las cosas.
5. El investigador cualitativo suspende o aparta sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones. Tal como indica Bruyn (1966)², el investigador cualitativo ve las cosas como si estuvieran ocurriendo por primera vez. Nada se da por sobrentendido, todo es objeto de investigación.
6. Para el investigador cualitativo todas las perspectivas son valiosas. Este investigador no busca "la verdad" o "la moralidad" sino una comprensión detallada de las perspectivas de otras personas.
7. Los métodos cualitativos son humanistas. Los métodos mediante los cuales estudiamos a las personas necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos. Cuando reducimos las palabras y actos de la gente a ecuaciones estadísticas, perdemos de vista el aspecto humano de la vida social. Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad. Aprendemos sobre conceptos tales como belleza, dolor; fe, sufrimiento, frustración y amor, cuya esencia se pierde en otros enfoques investigativos.
8. Los investigadores cualitativos dan énfasis a la validez en su investigación. Tal como defienden Taylor y Bogdan (1984) los métodos cualitativos nos permiten permanecer próximos al mundo empírico. Están destinados a asegurar un estrecho ajuste entre los datos y lo que la gente realmente dice y hace. Observando a las personas en su vida cotidiana, escuchándolas hablar sobre lo que tienen en mente, y viendo los documentos que producen, el investigador cualitativo obtiene un conocimiento directo de la vida social, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias.

²Bruyn (1966) citado en Taylor, S.J. y Bogdan R. (1984), p. 19.

9. Para el investigador cualitativo, todos los escenarios y personas son dignos de estudio. Ningún aspecto de la vida social es demasiado frívolo o trivial como para ser estudiado.

10. La investigación cualitativa es un arte. Los métodos cualitativos no han sido tan refinados y estandarizados como otros enfoques investigativos. Los investigadores cualitativos son flexibles en cuanto al modo en que intentan conducir sus estudios. Los métodos sirven al investigador; nunca es el investigador el esclavo de un procedimiento o técnica.

A continuación se define la herramienta de obtención de datos utilizado en este proyecto de investigación: la entrevista en profundidad.

Tal y como señalan Benney y Hughes (1970)³, la entrevista es "la herramienta de excavar" favorita de los sociólogos. Para adquirir conocimientos sobre la vida social, los científicos sociales reposan en gran medida sobre relatos verbales. Cuando oyen la palabra "entrevista", la mayor parte de las personas piensan en un instrumento de investigación estructurado como las encuestas de actitud o de opinión y los cuestionarios. Estas entrevistas son típicamente "administradas" a un grupo grande de "sujetos". Puede que se le pida a los encuestados que ubiquen sus sentimientos a lo largo de una escala, que seleccionen las respuestas más apropiadas a un conjunto preseleccionado de preguntas, o incluso que respondan a preguntas abiertas con sus propias palabras. Aunque estos enfoques investigativos difieren en muchos aspectos, todos adoptan una forma estandarizada: el investigador tiene las preguntas y el sujeto de la investigación tiene las respuestas. De hecho, en las entrevistas más estructuradas a todas las personas se les formulan las preguntas en términos idénticos para asegurar que los resultados sean comparables. El entrevistador sirve como un cuidadoso recolector de datos; su rol incluye el trabajo de lograr que los sujetos se relajen lo bastante como para responder por completo a la serie predefinida de preguntas.

En completo contraste con la entrevista estructurada, las entrevistas cualitativas son flexibles y dinámicas. Las entrevistas cualitativas han sido descritas como no directivas, no estructuradas, no estandarizadas y abiertas. Utilizamos la expresión "entrevistas en profundidad" para referirnos a este método de investigación cualitativo.

Por entrevistas cualitativas en profundidad entendemos reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. El rol implica no sólo obtener respuestas, sino también aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas. (Taylor y Bogdan, 1984).

³Benney y Hughes (1970) Taylor, S.J. y Bogdan R. (1984), pp. 100-132.

Pueden diferenciarse tres tipos de entrevistas en profundidad, estrechamente relacionados entre sí.

- El primero es la *historia de vida* o autobiografía *sociológica*. En la historia de vida, el investigador trata de aprender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que esa persona aplica a tales experiencias. La historia de vida presenta la visión de su vida que tiene la persona, en sus propias palabras, en gran medida como una autobiografía común.
- El segundo tipo de entrevistas en profundidad se dirigen al aprendizaje sobre acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente. En este tipo de entrevistas nuestros interlocutores son informantes en el más verdadero sentido de la palabra. Actúan como observadores del investigado. El papel de los informantes no consiste simplemente en revelar sus propios modos de ver, sino que deben describir lo que sucede y el modo en que otras personas lo perciben. Este tipo de entrevista ha sido el utilizado para realizar este proyecto.
- El tipo final de entrevistas cualitativas tiene la finalidad de proporcionar un cuadro amplio de una gama de escenarios, situaciones o personas. Las entrevistas se utilizan para estudiar un número relativamente grande de personas en un lapso relativamente breve si se lo compara con el tiempo que requeriría una investigación mediante observación participante.

Aunque los investigadores optan por uno u otro de los tipos de entrevistas en profundidad con diferentes propósitos, las técnicas básicas son análogas en los tres tipos. En todos los casos los investigadores establecen afinidad con los informantes a través de repetidos contactos a lo largo de cierto tiempo, y desarrollan una comprensión detallada de sus experiencias y perspectivas.

3.2. El método cualitativo: enfoque práctico

En nuestro proyecto de investigación hemos utilizado una guía de la entrevista para asegurarnos de que los temas clave sean explorados con un cierto número de informantes. La guía de la entrevista no es un protocolo estructurado. Se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse con cada informante. En la situación de entrevista el investigador decide cómo enunciar las preguntas y cuándo formularlas. La guía de la entrevista sirve solamente para recordar que se deben hacer preguntas sobre ciertos temas.

El empleo de guías en la entrevista en profundidad presupone un cierto grado de conocimiento sobre las personas que uno intenta estudiar. Este tipo de guía es útil cuando el investigador ya ha aprendido algo sobre los informantes a través del trabajo

de campo, entrevistas preliminares u otra experiencia directa. Esa guía puede asimismo ser ampliada o revisada a medida que se realizan entrevistas adicionales.

Para la redacción del guión hemos analizado los objetivos de la investigación para producir una serie de temas o contenidos que se quieren incluir en la entrevista. Por ejemplo: estudios, relaciones laborales, seguridad, aspectos negativos, etc. En su redacción hemos diferenciado claramente dos partes: la primera únicamente para recoger información general sobre el informante y la segunda para conocer las actitudes hacia el trabajo del entrevistado. En esta segunda parte también se incluyen dos preguntas de carácter técnico descriptivo sobre su oficio.

Este es el resultado:

1ª PARTE

Edad:	Estado civil:	Nº hijos:	Edades hijos:
Ocupación actual:	Antigüedad en sector de la construcción:		
Horario de trabajo:	Sistema de remuneración:		
¿Quién supervisa su trabajo?	Mayormente obra nueva/reforma		
¿A quién tiene a su cargo?	Autónomo/empleado constructora		
¿Posee algún tipo de formación?			

2ª PARTE

1. Describe detalladamente todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual
2. Identifique la/s fase/s de la obra en que interviene.
3. ¿Por qué decidió dedicarse a este oficio?
4. Además del salario ¿qué le aporta su trabajo?
5. ¿Cómo ha evolucionado su oficio desde que se dedica a ello?
6. ¿Qué tipo de relación mantiene con su superior y con sus subordinados?
7. ¿Qué aspectos cambiaría de su trabajo?

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

8. ¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones que le produce su trabajo? ¿Por qué te gusta tanto?
9. ¿Cuáles son las mayores insatisfacciones, aspectos negativos? ¿Qué no te gusta?
10. En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indica escala de 1 a 10
11. ¿Cómo definiría su relación con los trabajadores de otros oficios en la obra?
12. Nombre alguna mala experiencia sucedida en la obra. (Despidos, accidentes, discusiones...)
13. Hábleme de las restricciones y holguras de tiempo para ciertos trabajos. Estrés laboral
14. ¿Qué influye en tu rendimiento a la hora de trabajar? ¿Qué te hace trabajar más o menos? De dentro y fuera de la obra.
15. ¿Cómo le ha afectado laboralmente la crisis económica? ¿Le afecta a la manera o calidad de trabajar?
16. ¿Te gustaría que tus hijos fueran albañiles u oficios relacionados con la construcción?
17. ¿Qué opinas de las medidas de Seguridad y Salud?

Una vez redactado el guión de la entrevista se procede a la selección de la muestra, cuya población es los albañiles de la zona de l'Horta Nord de Valencia. Esta selección no es aleatoria sino que responde a la situación de proximidad geográfica de los entrevistados con el investigador. Además se ha utilizado la herramienta de la "bola de nieve" que consiste en pedir ayuda a los primeros entrevistados para conseguir el contacto con otros informantes para la realización de este estudio. La ventaja de este método es que a los contactos de los entrevistados, les dará cierta confianza que vengamos de parte de sus compañeros o conocidos, lo que hará más fácil su colaboración en el estudio.

El tamaño de la muestra no debe estar definido numéricamente de antemano, sino que el número será suficiente cuando se alcance la saturación teórica, es decir, cuando los resultados de las entrevistas se repitan y ya no aporten nada nuevo. Pero debido al escaso plazo de tiempo para realizar el estudio, 4 meses y medio, el tamaño de la muestra se establecerá entre 8 y 10 entrevistados.

Para realizar las entrevistas el investigador busca a los informantes, se presenta y explica la razón del estudio, pide la colaboración de éstos, informa sobre el anonimato de la entrevista y de que ésta será grabada para su posterior transcripción. Aunque la

grabación de la entrevista a veces provoca un pequeño rechazo en algunos informantes, no tiene mayor problema.

A la hora de hacer la entrevista se observan problemas que no están a la vista en la redacción del guión, ya que nos damos cuenta que hay algunas preguntas que no se suelen entender conforme a la redacción de la cuestión, así que estas se reescriben de manera más llana para mejorar su entendimiento y hacer la entrevista más fluida. Esto manifiesta la flexibilidad del guión, tal como decía Taylor y Bogdan (1984).

Otro problema es que aunque los informantes acepten que se le haga la entrevista, hay motivos o situaciones que influyen en la calidad de la entrevista, como por ejemplo la hora en la que se desarrolle la entrevista. Así, por ejemplo, al acabar la jornada el informante se encuentra más cansado que durante el fin de semana y también el entrevistado se sentirá más o menos cómodo si está descansado o agotado por la jornada laboral.

Además otro factor de la calidad de la entrevista es la elección del lugar para la misma. El cual, la mayoría de las veces no se puede elegir por el entrevistador, ya que aunque podemos proponer un escenario para la entrevista, es el entrevistador quien decidirá donde se llevará a cabo.

Si la entrevista se realiza en el domicilio del informante, éste se encuentra cómodo y relajado lo que facilita un diálogo agradable. Si la conversación se produce estando sentados en el salón o en el sofá, el ambiente es tranquilo y favorecedor del buen diálogo. En cambio cuando la entrevista tiene lugar en la obra, no es un sitio donde se esté a gusto ya que no te puedes sentar. Sino que tienes que estar de pie, lo cual no favorece mucho una agradable conversación. Además de la postura molesta, si se prolonga en el tiempo, cuando la entrevista es a pie de obra será cuando acabe la jornada laboral, así que el entrevistado estará agotado y tendrá ganas de llegar a casa a descansar.

Otro factor interesante de analizar relativo al lugar de la entrevista es la observación directa frente al recuerdo. Cuando el escenario es la obra el entrevistado, ante algunas preguntas, tiene más respuestas y más precisas por el simple hecho de que puede observar lugares, recrear trabajos y recordar situaciones que estando en su domicilio no tendría tan presente y no le vendrían tan rápidamente a la mente.

En resumen lo que influye de mayor manera en la calidad de la entrevista son las dotes de conversación y facilidad del informante para expresar sus preocupaciones y describir situaciones. También la habilidad del entrevistador, así como el entorno en el que se realice la entrevista.

En cuanto a la duración de las entrevistas, no es fija sino que depende del informante y del ambiente en el que se encuentre, pero se podría concretar una duración media de 20-25 minutos.

El último paso en el proceso de recogida de información mediante la entrevista en profundidad es la transcripción de las entrevistas que hemos grabado para incluir el texto de la entrevista en este proyecto. Antes de realizar la transcripción, el tiempo necesario estaba menospreciado pero mientras realizaba la transcripción quedaba de manifiesto que es una tarea larga y lenta, correspondiendo media hora de entrevista a unas 3 horas de transcripción aproximadamente. No todos los aspectos de la transcripción son negativos ya que realizando esta tarea se recuerda la conversación de la entrevista y van calando los aspectos más relevantes de ésta, para su posterior análisis.

Para realizar el análisis de las entrevistas, éstas se leen repetidamente para así sacar lo más importante de cada una. Una vez hecho esto, a partir de las preguntas del guión concretaremos una serie de categorías o temas de los cuales queremos sacar información. Cuando tengamos estos resultados, los analizaremos para así responder a los objetivos que nos habíamos planteado en la introducción del PFG y sacar nuestras propias conclusiones.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se ha utilizado la metodología cualitativa y en particular la entrevista en profundidad para describir las actitudes que los albañiles tienen hacia su trabajo, conocer sus problemas laborales, identificar aspectos que les faciliten o dificulten su labor y determinar qué condiciones laborales afectan en su productividad para así poder sugerir soluciones y propuestas concretas a estos problemas.

En este capítulo estudiaremos los resultados de los análisis de las transcripciones de las entrevistas del anexo, a través de las cuales podemos alcanzar los objetivos del proyecto.

4.1 Aspectos personales

Antes de empezar con los resultados hay que describir la muestra escogida para la entrevista en profundidad.

Con una tabla vamos a comprender mejor su situación. Las variables a comparar son la edad, los años que llevan en la construcción, el estado civil (si están casados, viven con su pareja o son solteros), si tienen hijos y cuántos, y si trabajan como peones u oficiales.

Participante	Edad	Antigüedad sector	Estado civil	Hijos	Categoría profesional
1	73	40	casado	2	oficial
2	45	25	casado	2	oficial
3	37	12	conv. pareja	0	oficial
4	29	12	conv. pareja	0	peón
5	31	15	soltero	0	peón
6	46	28	casado	1	oficial
7	30	13	casado	1	oficial
8	32	12	soltero	0	oficial

Tabla 1. Título: Descripción de la muestra.

Fuente: Elaboración propia.

Los datos no se pueden generalizar ya que la selección de la muestra no es aleatoria sino que responde a la situación de proximidad geográfica de los entrevistados con el investigador.

Aun así podemos realizar una descripción de la muestra. La muestra escogida está compuesta por 8 participantes de edades comprendidas entre los 29 y 73. Hay cuatro albañiles de menos de 35 años, tres de entre 35 y 50, y un último de más de 50 años.

La antigüedad en el sector de la construcción de cada albañil se puede decir que es acorde más o menos a su edad, ya que la mayoría empezaron a dedicarse a esta profesión en cuanto tuvieron la edad mínima para hacerlo.

En cuanto a su estado civil hay 2 solteros, 2 que viven con su pareja, y 4 albañiles que están casados, de estos últimos 2 con 1 hijo y 2 con 2 hijos.

Por último relativo a la categoría profesional de los albañiles la muestra se compone de 2 peones y 6 oficiales.

4.2 Aspectos profesionales

Del bloque de preguntas de la entrevista que utilizamos para conocer aspectos de su vida profesional podemos observar que todos trabajan a jornal, es decir, cobran todos los meses lo mismo, no depende de los metros que hayan hecho, sino de las horas trabajadas que suelen ser sobre 9 horas.

Todos tienen de jefe al encargado de obra que es quien les manda el trabajo, pero algunos además tienen a un peón a su cargo que es quien les prepara el material, les ayuda y luego quien limpia de escombros la zona del tajo de ese día.

Todos los entrevistados son empleados en una constructora menos uno, el cual en sus últimos años de vida laboral trabajaba como chapador y lo hacía como autónomo.

En cuanto a la formación del albañil. La mayoría han tenido que hacer algún cursillo corto sobre seguridad y salud o maquinaria. En general opinan que es interesante pero no estrictamente necesario para ejercer como albañil de obra. Le dan más valor a la experiencia y a los años trabajados.

Antes de pasar al segundo bloque y a cuestiones sobre la satisfacción laboral, hemos realizado dos preguntas para conocer su trabajo.

La primera para conocer detalladamente las tareas que realizan día a día en su puesto de trabajo. A la cual la respuesta es siempre similar.

Los albañiles ejecutan o intervienen en todas las tareas de la obra sin incluir cimentación ni estructura, ya que esas fases lo más común es que la constructora las subcontrate a empresas especializadas en esos trabajos con su propia plantilla de empleados.

Excluyendo los trabajos de cimentación y de estructura, las tareas que realizan son las siguientes: ejecución de tabiques y fachadas, alicatado de suelos y paredes, guarnecido de mortero, ejecución de cubiertas planas y tejados. Además de lo anterior, los peones se dedican a preparar los materiales, así como el mortero, y tener el tajo siempre limpio y preparado para que los oficiales ejecuten su tarea lo más rápida y cómodamente posible.

“Nosaltres fèiem de tot menys el tema estructural, el tema de estructures, pràcticament heu fèiem tot tabiqueria, alicatats, pisos... tot, en general, tot. Lo

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

que es obra en general menos el tema de estructura, lluïts d'algeps i escayola, lo demés heu fèiem tot nosaltres.” (Entrevista n°2) (Oficial)

“Pues jo preparar-los depén de la faena que tingam que fer, jo tinc que preparar atabó tinc que preparar la barreja, servir la barreja, arregar escombros, cada faena es una cosa lo meu preparar más o menos el material. Deixar després tota l'obra neta, tot net, fan tabics o els ajude en la barreja de material, fan teulà jo lis ajude en la barreja de material, que no falte de res.” (Entrevista n°4) (Peón)

También buscamos conocer en que fases de la obra interviene el trabajo de los albañiles, donde la respuesta también es generalizada.

Intervienen en las fases de tabiquería, fachadas, cubiertas, pavimentos y revestimientos.

“Pues menos en la estructura que se contrata a una empresa, en toda la obra, cuando la estructura ya está terminada entramos los albañiles y empezamos a tabicar y a hacer la fachada. Y estamos hasta que solo quedan los pintores y electricistas.” (Entrevista n°6)

Tal como defendíamos en el capítulo 2 sobre la importancia del albañil en las obras, ellos mismos en las entrevistas también reflejan el conocimiento de su importancia en el proceso constructivo de un edificio. Defendiendo que lo ejecutan ellos todo, menos algunas pocas fases como la estructura e instalaciones. Pero aún así ellos están presentes en el crecimiento del edificio, hasta sus remates finales. Esto les da una gran alegría y ganas de trabajar porque el fin de su trabajo (tal como algunos defienden) es que de donde no había más que un solar, o una planta diáfana, ellos ejecutan un edificio o una vivienda la cual habitarán personas en un futuro próximo.

4.3 Motivos para dedicarse a la profesión de albañil

En este apartado de busca conocer que impulsó a los entrevistados a iniciarse en el oficio de la albañilería. Que causas o razones les motivaron u obligaron a la elección de esta profesión y no a otra.

Las razones no son siempre idénticas pero sí que hay varias razones generalizadas. La primera es por el rechazo a los estudios cuando los entrevistados eran jóvenes y la albañilería era un oficio en el que no hacía falta preparación ni experiencia previa:

“Perque no volia estudiar i mon pare em digué si no vols estudiar te poses a treballar i coneixia a uno que me posa a treballar de peó” (Entrevista n° 7)

La segunda es por razones económicas, porque era un trabajo donde se cobra bastante bien. Si la causa es económica, se tiende a elegir un tipo de trabajo de trabajo en el que la remuneración es elevada, o relativamente más elevada que en otros trabajos. Sin atender a la naturaleza del trabajo o lo duro que pueda ser:

“Yo me dediqué al oficio de albañil porque en mi época yo era el mayor de 4 hermanos y en la obra era donde más se ganaba y por ayudar más en casa” (Entrevista n°1)

4.4 Cambios de aspectos profesionales en el oficio del albañil

Se pretende conocer la opinión del albañil sobre los aspectos del oficio que han cambiado y como ha sido esta evolución en la albañilería. Así como la opinión de los trabajadores sobre estos cambios. ¿Han sido favorecedores, o en cambio, has supuesto obstáculos en el ejercicio de su profesión?

¿Qué cosas han cambiado desde que comenzaron a dedicarse a este oficio hasta hoy en día? ¿En qué medida ha afectado esto a los trabajadores?

La respuesta a estas cuestiones está condicionada por la edad y la antigüedad en el sector de la construcción, ya que cuantos más años trabajados tenga el entrevistado la evolución hasta estos días será mayor.

El entrevistado de mayor edad incide en que el mayor cambio ha sido en los materiales y pone el ejemplo del cemento cola para chapar con azulejos.

“Muchísimo, ahora a última hora los materiales, que ahora son más modernos, cuando yo empecé no existía la cola... si no te gustaba un piso, encima ponías otro sin tocar el anterior... se trabaja el doble de bien, yo empecé trabajando en un andamio colgado entre dos “troxules”... ahí dentro iban las cuerdas entraban y salían en cuatro cuerdas si se rompía una se caía todo. Ahora subes en el ascensor en esas plataformas en una maquina y yo estaba en una cuerda. Después sacaron los “cangrejos” de bombo era que iba el cable por dentro y no se veía y al estar encima del andamio el andamio hacía “booom” y hacia bajo, se tardaba media hora para hacer el cable eso no es para reírse sino para llorar,... ahora tu vas manchando y el cable lo ves pero antes se ponía ahí dentro y se ponía un poco enrollado y “mecaguen” ya se ha roto el andamio...” (Entrevista n°1)

Para los entrevistados de edades comprendidas entre los 35-45 años el cambio más significativo ha sido en cuanto a la dureza de las inspecciones de seguridad.

“En les mesures de seguretat i tot això ha evolucionat un muntó si per que antes era una cosa mes arreu... no però ha evolucionat i ara estem millor que antes.” (Entrevista n°3)

Por último los más jóvenes inciden en que los cambios en cuanto al uso de maquinaria les facilitan mucho su labor en la obra.

“La maquinaria ha evolucionat mogolló coses que antes no ni havia, la maquinaria a ajudat prou tindre un bitxo d'eixos (elevadora) i posar-se d'alt d'un andami canvia el cuento. Si tens un andami xicotet fora que tots els dies

t'obliguen a llevar-lo porque hi ha tràfic o passa gent o tot el rolo açò agarres puges, baixes, vens i ten vas.” (Entrevista n°4)

4.5 Trato y relación con los profesionales de la construcción

A la hora de valorar como es la relación con los trabajadores de la obra, ya sea con sus iguales (otros albañiles), sus superiores (el encargado, el arquitecto, o el arquitecto técnico), o sus subordinados (si son oficiales y tienen algún peón a su cargo) se desea poder llegar a conocer como es el trato que recibe el individuo entrevistado con las personas anteriormente nombradas, y el trato que ofrece él mismo a los demás.

Así que la pregunta a responder sería la siguiente: ¿Cómo valoran la relación con los trabajadores de la obra?

La respuesta de todos los entrevistados es buena, debido en parte a que trabajan en empresa pequeñas con lo que la plantilla es reducida y se conocen desde hace bastante tiempo. Lo que favorece una buena relación de trabajo así como también de amistad. Algunos mencionan incluso el “buen rollo” existente entre los compañeros debido en parte a los años trabajando juntos.

En este tipo de empresas pequeñas, con la misma plantilla trabajando juntos mucho tiempo, la empresa suele contratar a las mismas cuadrillas de trabajadores de otros oficios. Por lo que no sólo se conocen con cercanía los albañiles de una empresa, sino que también hay una buena relación con las cuadrillas de fontaneros, electricistas, yesaires, carpinteros y pintores. Ya que suelen trabajar en todas las obras de la misma empresa y se conocen de coincidir en estas obras.

“El tracte que tinc en altres oficis es molt bo perquè de normal treballem en la mateixa gent els mateixos proveedors. Molt bé, ni ha bon rolo pa treballar no ni ha problemes si ni ha alguna complicació entre nosaltres s'apanyem se busquem la vida intentem solucionar-ho entre nosaltres.” (Entrevista n°2)

Por el contrario, cuando los compañeros de la obra no son los mismos porque es una obra grande y se contratan más trabajadores, ya no comparten el trabajo con los mismos compañeros de siempre. Lo que provoca mal ambiente y desconfianza.

“...una vegada que férem una finca molt gran...ja començaren a vindre els tallistes i gent que no coneixíem i amb eixos ja cadascun es d'un pare i una mare ja no els coneixes a tots. No canvia l'assumpte però en l'obra hi ha molt de degenerat no te pots fiar de qualsevol així com així. El deixar-te les coses...ací hi ha confiança perquè sempre som els mateixos però arriba un altre que no coneixes o algo, pues vas en més cuidao de tindre les cosetes arplegades que no te furten res. Pot passar, no sol passar molt però pot passar, però en l'altra finca eixa que férem pos a un li furtaren el mòbil, jo que se. Això crea mal rolo, entre els companyers heu parlar, però no vas anar a l'altra gent i agarrar-los del coll a vore qui a sigut. Perquè hi ha mogolló de gent ahí i ja desconfies de més gent.” (Entrevista n°4)

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

Esto puede deberse por el tipo de obra. No es lo mismo una pequeña obra unifamiliar que un gran edificio de viviendas. Ya que en las obras grandes ya no basta la pequeña plantilla de albañiles por lo que se contratan más cuadrillas. Y ahí la gente ya no se preocupa tanto por los demás, sino que van a hacer su trabajo y se van a otra obra. Lo que no muestra interés por el trabajo del resto de albañiles

“Les obres grans es una cosa i treballar en una empresa xicoteta com nosaltres canvia del cel a la terra, del cel a la terra perquè una obra gran això es el desmadre de perico el de los palotes... gent subcontractà... jo faig açó i el que vinga darrere ja s’apanyarà. Jo faig el metros pim pam rapidito i si te visto no me acuerdo i es aixi per norma general...” (Entrevista nº2)

4.6 Satisfacción e insatisfacción laboral

Tal y como se definía en el capítulo 2 de este proyecto la satisfacción laboral es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.

En este apartado analizaremos los aspectos positivos y negativos que ven de su trabajo, lo que les gusta y lo que no les gusta. Que les aporta como personas, lo que les llena de modo subjetivo.

Uno de los aspectos que satisfacen mayormente a los albañiles entrevistados es la sensación de construir, de hacer un edificio donde antes había un solar vacío.

“Quan veus la faena acabada, ací no ni ha res y ara veus coses ”xules” acabades, esta casa me le feta jo, veus coses de lo que era a lo que ni ha i t’ompli prou.” (Entrevista nº2)

Otro aspecto positivo de su oficio que valoran es que con su trabajo nunca dejan de aprender. Agrada a los albañiles el hecho de que su profesión ese en continua evolución en cuanto a técnicas y materiales. Como también que cada obra sea diferente a todas las demás. No es un oficio monótono, en cuanto no son las mismas tareas y trabajos en cada edificio que llevan a cabo, sino que la misma tarea es completamente diferente en para cada construcción debido a las particularidades de cada obra.

“Pues molt no pares mai de aprendre cada obra es un món, cada obra es diferent. Coses noves, materials nous... Cada obra és que és un món, sempre estàs aprenent, mai acabes d’aprendre.” (Entrevista nº2)

Los albañiles entrevistados también aprecian de su trabajo el hecho de que les proporciona unos conocimientos y habilidades características. Esto les ofrece la posibilidad de realizar pequeñas obras y reformas en sus propias viviendas, sin

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

preocuparse del coste de la mano de obra, ya que pueden ejecutar ellos mismos los trabajos.

“...todo lo he hecho yo, me reformado la casa yo, esta ya es la tercera reforma que me hecho en casa. Soy obrero y me gusta.” (Entrevista nº1)

En cuanto a los aspectos que les no les satisfacen a los participantes destacan la dureza del trabajo del albañil, el cansancio que sienten al llegar a casa después de la jornada laboral, el desgaste físico tras años de trabajo duro en la obra. Como también la suciedad de la obra, puesto que no es un trabajo limpio. Otro aspecto negativo señalado en una entrevista es el tema de los trabajos en altura o trabajos encima de un andamio, el cual no favorece trabajar a gusto.

“A conseqüència de l’obra... en 36 anys he llança’t a perdre la esquenaestic fet pols es una faena molt bruta y acabes fet pols. Acabes al final del dia i acabes molt brut claro estàs en l’obra veus eixa es una de les coses que no m’agrada porque acabes com una pocilga.” (Entrevista nº2)

“Lo sufrido que es. Llegas a casa y muchos días estás para que te entierren. Pero descansas y al día siguiente más aún.” (Entrevista nº8)

Para cuantificar el grado de satisfacción que los albañiles entrevistados han expresado, para este PFG, es la respuesta a una pregunta donde se les ha pedido que puntuaran numéricamente del 1 al 10 la satisfacción que les produce su trabajo. Y estas han sido las puntuaciones a dicha pregunta:

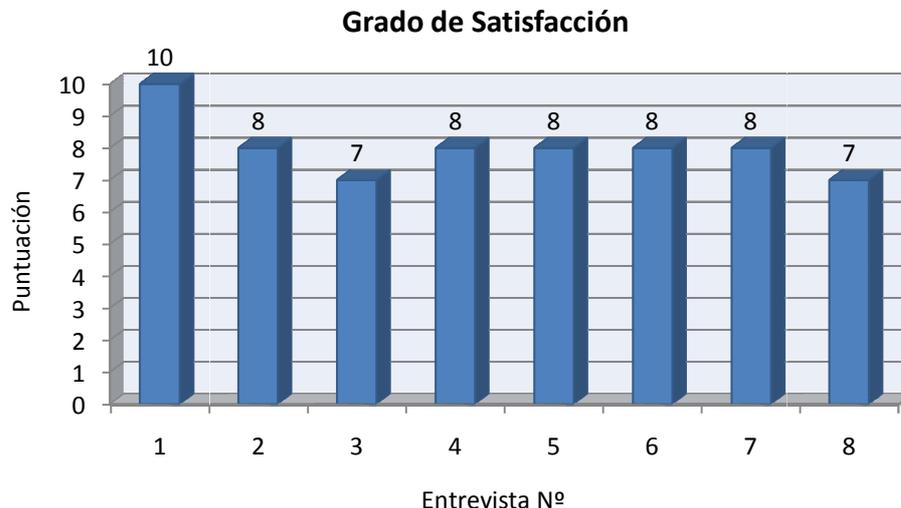


Gráfico 1. Título: Valoración satisfacción.
Fuente: Elaboración propia.

La respuesta a esta pregunta ha sido muy buena, ya que ninguno ha puntuado menos de 7 y hasta un entrevistado ha puntuado con un 10. El resultado ha sido que de media la puntuación que les merece en cuanto a la satisfacción es de 8. Esta puntuación se podría considerar más que buena, casi sobresaliente.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

Podríamos considerar que los albañiles entrevistado para la realización de este PFG se sienten más que bastante satisfechos con el trabajo que realizan.

4.7 Estrés en el ambiente del albañil

¿Qué factores producen estrés en los trabajadores y qué les produce este estrés en su forma de trabajar? La respuesta a esta pregunta es lo que revelará la sensación de estrés que sienten los albañiles en su puesto de trabajo. Y esta información nos ayudará a solucionar este problema, en el futuro, si este problema fuese significativo.

Después de las entrevistas se observa que en este tipo de trabajos los albañiles no sufren estrés relevante a la hora de ejercer su profesión.

“No, per norma general no. En la empresa que treballo jo, lo que es el tema de estrés, com dugam una dinàmica i unes qualitats de faena, predominen les coses ben fetes. No per córrer més la vas a adelantar per a tindre-la. A no ser algun cas puntual perque al dia següent te que vindre algú algun llumener, un fontanero...”
(Entrevista n°2)

La ausencia de estrés significativo, en los albañiles entrevistados para la realización de este PFG, se puede deber en parte al tipo de empresa en la que trabajan y a la tipología edificatoria que realizan en su mayoría de obras.

No es lo mismo ejecutar la construcción de una vivienda unifamiliar de 2 plantas, que un gran bloque de viviendas. En la construcción del bloque de viviendas hay muchas más tareas a ejecutar y la promotora, a la que le interesa acabar cuanto antes el edificio para así comenzar a vender viviendas lo más rápidamente posible, impondrá el cumplimiento de los plazos de cada tarea para que no haya retrasos en la entrega del edificio.

En cambio, a mi parecer, en el tipo de empresas que trabajan los albañiles que se estudian en este PFG, al ejecutar una pequeña vivienda unifamiliar no tienen esa presión por parte de la promotora de ejecutar lo más rápidamente los trabajos. Es preferible construir bien que construir rápido, el interés que tiene la promotora de un bloque de viviendas, por acabarlo cuanto antes para venderlo enseguida, no es tan acusado en una promotora pequeña, que seguramente ya ha vendido la vivienda antes incluso de empezar a construirla.

4.8 Rendimiento profesional del albañil conforme a su estado personal

¿Qué causas hacen que el trabajador de la obra trabaje con más ganas, más a gusto?
¿Cuál es la razón de que el albañil rinda más en su trabajo?

Las razones más repetidas son la estación del año (en verano es mucho más pesado trabajar por el calor, mientras que en invierno lo llevan mejor):

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

“El hivern vaig mes agust que en estiu en estiu es molt agobiant tin en conte que pares a dinar i enganxar després de una hora de dinar enganxes a les 3 i agafes a les 7 de la vesprà son mataores, mataores a muerte...” (Entrevista n°2)

Otra causa es el tipo de tareas de ese día (si tienen que hacer trabajos duros o pesados ya van con la idea de que el trabajo de ese día va a ser duro y poco satisfactorio, lo que ya no van con tantas ganas ese día), y día de la semana en que se encuentren (a principio de semana están como dormidos, sin acabar de coger el ritmo, mientras que conforme va avanzando la semana ya se han cogido a su trabajo):

“Si t’alces un dia que tens que fer pasteres de grava pues te fot ¿saps? Però si vens un dia que estan xapant en cola pues ja veus, agarres la batidera, tallar quatre pecetes i estàs més tranquilet... Home, a meitat setmana estàs ja mes fresquet, has arrancat la setmana, no es el dilluns que si el dissabte ten has anat de juerga o el que siga després arribes el dilluns fet pols. Però jo dimecres, dijous, divendres ja estàs mes mogut i vas més.” (Entrevista n°4)

Y por último también inciden en cuestiones personales y de salud:

“Si estàs tocat perquè estàs costipat o algo pues te costa enganxar-te be a la faena, si has discutit en la dona. La xiqueta sa posat mala i es molt xicoteta encara, pues no agust i no treballes com tocaria.” (Entrevista n°7)

4.9 Influencia de la situación económica actual en los albañiles

Este es un tema que repercute bastante por estar presente día a día, ya que es la construcción el sector donde se inició la crisis actual. Y los albañiles y otros trabajadores de la obra y relacionados con ella serán los primeros perjudicados. Aunque en el caso de este estudio, todos los entrevistados están trabajando en la actualidad y no han sufrido los efectos directos de la crisis, tales como el despido. Pero de igual manera se les pregunta en las entrevistas de qué manera les afecta la crisis en su trabajo.

Los entrevistados demuestran en las entrevistas que no les ha afectado en la manera de trabajar ya que por suerte continúan trabajando. Aunque se ha notado que hacen ya no tantos edificios grandes de muchas viviendas como en la época del boom. Por el contra ahora realizan más viviendas unifamiliares y pequeñas fincas, aunque también construyen algún edificio de muchas viviendas pero no a la misma escala que hace unos años.

“Nosaltres de moment tenim faena, tampoc fem hores ni res. Ara de moment no fem finques però de moment tenim esta casa, una altra i anem a començar una altra. Però tampoc ens fan fer hores perquè si comences a fer hores, hores te menges la faena i te la acabes de seguida.” (Entrevista n°5)

“No me puc queixar perquè estic treballant que com esta la cosa es de agrair. Ja no fem tantes finques com en el boom que no se parava de construir finques i

pisos en tots els llocs. Ara fem coses mes xicotetes i en això anem treballant i guanyant diners, encara que si la cosa lo puja en un parell d'anys jo mos veig guanyant menos o en el carrer.” (Entrevista n°7)

4.10. Hijos albañiles ¿Sí o no?

Se pretende conocer la visión general que tiene los albañiles entrevistados de su profesión y si les gustaría o no que sus hijos/as se dedicarían al oficio que ellos se dedican. Se les pregunta si les parecería bien que siguieran sus pasos en su profesión o en algún trabajo relacionado con la construcción, tales como arquitecto o ingeniero de la edificación.

En general la respuesta es negativa, ya que no desearían que sus descendientes se dedicaran al oficio de la albañilería, debido en parte a la dureza de su trabajo. En cambio, no les importaría que se dedicaran a las profesiones de ingeniero de la edificación o arquitecto si quieren estudiar.

“Home relacionat en l'obra, fontanero, electricista, nose... m'agradaria, però en l'obra no m'agradaria que se ficaren. D'obrer no m'agradaria que se ficaren porque es molt sacrificat, te pegues moltes pallises i acabes reventat. I aparellaor i arquitecte, si volgueren estudiar i tindre eixe futur, si que m'agradaria porque això ja es una cosa que no te pegues tant el callo físicament vull dir. Físicament no tens el desgaste d'esquena, però si fora així si que m'agradaria.” (Entrevista n°4)

Otra causa por la cual no desearían que sus hijos trabajaran en el mundo de la obra es por la gente con la que tendrían que trabajar.

“No. En coses vinculades a l'obra com la que estàs estudiant tu no te dic que no. I tampoc, porque treballes en gent molt diferent. Treballes en gent com vosaltres, que té estudis, i gent que no sap fer la o en un canut entonces no, no m'agradaria.” (Entrevista n°2)

4.11 Seguridad como sinónimo de protección ¿O cómo carga para el albañil?

Este apartado trata de conocer la opinión de los albañiles sobre las medidas de seguridad y salud que se imponen en las obras. Se quiere saber su valoración sobre asuntos tales como las inspecciones que se realizan en las obras y las protecciones individuales obligatorias en los trabajos de obra, así como sus sanciones en cada caso.

Los albañiles entrevistados opinan que las medidas de seguridad son necesarias, ya que evitan muchos accidentes en situaciones de riesgo y peligro para la salud de los albañiles. Pero también opinan que no son nada cómodas de llevar, y por esa razón en algunos casos prefieren prescindir de la medida de seguridad para trabajar con mayor comodidad, aunque eso conlleve un mayor riesgo.

“Son necessàries perquè eviten molt accidents però no son gens còmodes i per això de vegades no se usen o no se usen com toca... en estiu es insuportable posar-se el casco o el cinturó si estàs en la teula. Però es molt important ja que nosaltres que treballem en andamis o quan estàs en la coberta posant teules qualsevol tonteria o descuido i ten vas cap a baix.” (Entrevista nº7)

Otro aspecto en el que inciden en las entrevistas es que en estos últimos años se exige bastante más en el tema de la seguridad. Antes no se pedían tantas medidas para todo. Ahora es el mismo jefe el que exige a sus empleados para evitarse así la multa con su correspondiente sanción.

“Ara exigeixen més que antes, ara que si fica valles que si tot el rollo t'exigeixen molt més antes era més arreu, no veien les valletes i tot el rollo, ara t'exigeixen molt mes, el nostre jefe nos apreta.” (Entrevista nº3)

Por último, en este apartado de seguridad incidir en que los albañiles muestran descontento en el tema de las sanciones de las inspecciones de seguridad. La cantidad de dinero que se exige por cualquier denuncia es exagerada y no equivalente a la falta, opinan los albañiles. Así como también opinan que los inspectores van a lo que van, a multar cualquier cosa por pequeña que sea para sancionar a la empresa.

“Crec que en el tema de seguretat en l'obra, no soles parle per el tema de inspeccions, se passen un huevo esta gent. Les sancions son molt fortes. I res, jo crec que se passen, no té un mig i dos vores, arriben i van a lo que van. El tio que entra a l'obra en casco i la carpeta baix del braç, sàpies que a l'entrà o a l'eixida vas a eixir escaldat. Ni més ni menos, a nosaltres ens ha passat. Estar lluint una mitgera i per no haver posat unes pates que tenim, que per comoditat o el que siga no em posat... Mira vaig a pujar-me jo, ell no es va a pujar, el risc el estic corrent jo i jo tinc família, i per estar calçat en uns tacos de madera cascar-te mig milió de peles de denuncia d'un d'eixos andamis de dos tramos. I ja pots recurrir que a pagar.” (Entrevista nº2)

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

5. CONCLUSIONES

El objetivo de este capítulo es el de resumir toda la información recogida el capítulo anterior, para responder las cuestiones planteadas en los objetivos de este proyecto final de grado.

Resumen de resultados

Los albañiles entrevistados tomaron la decisión de dedicarse al oficio de la albañilería por rechazo a los estudios y porque para trabajar en la obra no hacía falta preparación ni experiencia previa. Otra razón es la económica, se cobra bastante, y por ello deja de importar la naturaleza del trabajo o lo duro que sea.

Los cambios más relevantes que los albañiles han advertido respecto a aspectos profesionales de su trabajo han sido: cambios en los materiales, aumento de la dureza de las inspecciones de seguridad y también en cuanto a maquinaria.

Los entrevistados valoran sus relaciones con los profesionales de la obra que les rodean como buena, incluso de “buen rollo” y de amistad con los compañeros de trabajo más cercanos. Debido en parte al tipo de empresa pequeña y con la misma plantilla en todas sus obras.

Los aspectos que satisfacen mayormente a los albañiles entrevistados son la sensación de construir, de hacer un edificio donde antes había un solar vacío. Otro aspecto positivo de su oficio que valoran es que con su trabajo nunca dejan de aprender. Agradece a los albañiles el hecho de que su profesión está en continua evolución en cuanto a técnicas y materiales. Como también que cada obra sea diferente a todas las demás. No es un oficio monótono, la misma tarea es completamente diferente en para cada construcción debido a las particularidades de cada obra. También aprecian de su trabajo el hecho de que les proporciona unos conocimientos y habilidades características.

En cuanto a los aspectos que les no les satisfacen a los participantes destacan la dureza del trabajo del albañil, el cansancio y el desgaste físico. También la suciedad de la obra, no es un trabajo limpio. Otro aspecto negativo es el tema de los trabajos en altura o trabajos encima de un andamio, el cual no es agradable si tienes vértigo.

Los albañiles entrevistados para la realización de este PFG se sienten más que bastante satisfechos con el trabajo que realizan.

Los profesionales entrevistados afirman no sufrir estrés en su trabajo que les perjudique en su trabajo de día a día.

Entre los aspectos que hacen que los albañiles rindan más o menos en su trabajo destacan la estación del año (en verano se trabaja peor que en invierno debido al calor), el día de la semana (ya que no rinden igual a lo largo de la semana, van cogiendo el ritmo de trabajo conforme va avanzando la semana), y por último también inciden en su rendimiento cuestiones personales y de salud.

Los entrevistados muestran en las entrevistas que no les ha influido la actual situación económica en la manera de realizar su trabajo, ya que continúan ejerciendo su profesión de albañil. El cambio que han notado es que se construye menos y que en estos últimos años ya no construyen tantos grandes edificios y bloques de viviendas, sino que construyen más viviendas unifamiliares y pequeñas fincas.

Los albañiles objeto de estudio de este PFG no desearían que sus hijos se dedicaran al oficio de la albañilería por la dureza del trabajo y por la gente con la que deberían de tratar. Por otra parte, no les importaría que se dedicaran a las profesiones de ingeniero de la edificación o arquitecto si quieren estudiar.

Por último, se observa en las entrevistas que las medidas de seguridad son necesarias, pero también que no son nada cómodas de llevar, y por eso en algunos casos prefieren prescindir de la medida de seguridad para trabajar con mayor comodidad, aunque eso conlleve un mayor riesgo. Manifiestan que en estos últimos años se exige bastante más en el tema de la seguridad y que las sanciones de las inspecciones de seguridad son exageradas.

Propuestas de mejora

Con toda la información recogida en las entrevistas en profundidad y analizada en el capítulo 4 estamos en situación de sugerir soluciones y propuestas que mejoren la satisfacción laboral de los albañiles y así mejorar su rendimiento en la obra.

Algunas propuestas podrían ser:

- Decisión de las empresas de, cuando sea posible, a la hora de contratar cuadrillas de trabajadores procurar que trabajen juntas las mismas cuadrillas para favorecer un buen trato de compañerismo e incluso de amistad.
- Siempre que sea posible en la obra, contar con maquinaria y equipos que faciliten el trabajo y la labor de los albañiles para aligerar la dureza de la obra.
- Algún curso de salud laboral o médico para albañiles, que ofrezca conocimientos para evitar o aligerar las lesiones y problemas de salud derivados de la dureza de la profesión del albañil.
- Organizar y planificar la semana laboral para hacer coincidir, cuando sea posible, los trabajos más duros al final de la semana, cuando los albañiles ya han cogido el “ritmo” de la obra.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

- Medidas de seguridad adecuadas a las condiciones atmosféricas de la obra.

Utilidad del Proyecto Final de Grado

La realización de este PFG puede ser de gran importancia, a causa de su interés y estudio para:

- Empresas constructoras, que deseen conocer la realidad de los albañiles en cuanto a satisfacción laboral se refiere. Y mejorar esta situación para optimizar el rendimiento en la obra de los albañiles.
- Futuros alumnos de este taller de Dirección y gestión de recursos humanos en la edificación, para poder basarse en este trabajo para la realización de su propio PFG.

Estudiantes o profesionales que deseen continuar con esta rama de la investigación, para tener un punto de partida para continuar investigando sobre la satisfacción laboral de los albañiles.

-

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

6. Bibliografía

Atalaya, M. C. (1999): *Satisfacción Laboral y Productividad*. Revista de Psicología, Año III N° 5, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Chile.

Cuevas, M. F. (2004): *Estudio exploratorio sobre la motivación del albañil*. Tesis de grado. Universidad Iberoamericana, México D.F.

Fundación Laboral de la Construcción (2009): *Albañilería, Formación en oficios de la construcción*, Tornapunta Ediciones, S.L.U. España.

Navarro. E. (2010); *Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España)*. Revista de la Construcción Volumen 9 No 1 – 2010, pp.4-16

Observatorio industrial del sector de la construcción (2009): *Interrelaciones productivas del sector de la construcción*.

Palma Duarte, J. C., (2006): *Influencia de las condiciones laborales tanto físicas como administrativas, en la productividad de los trabajadores de la construcción*. Tesis de grado. Universidad Austral de Chile, Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Escuela de Construcción Civil. Chile

Robbins, Stephen.P. (1998): *Comportamiento Organizacional* San Diego State University. Traducción de Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1984): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós, Buenos Aires

ANEXOS

TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

ENTREVISTA 1

¿Qué edad tienes?

73 años

¿Estás casado?

Sí

¿Tienes hijos?

Sí, uno de 32 años y el otro de 42

¿Ocupación actual?

Jubilado

¿Cuántos años llevas trabajando en la obra?

40 años

¿Cuántas horas trabajáis al día?

De 9 a 10 horas al día

¿Cómo os pagan? Tienes un salario fijo todos los meses o depende de los metros

Al principio de albañil por jornal pero al final que chapaba por metros.

¿Quien supervisa tu trabajo?

El encargado

¿Tienes a alguien a tu cargo?

Algunas veces un peón, depende del trabajo que hiciera.

¿Qué tipo de obras realizáis más habitualmente?

Pues obra nueva y reforma, de todo un poco

¿Eres autónomo o eres empleado de una constructora?

Autónomo

¿Tienes algún tipo de formación?

No

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

Describe detalladamente todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual

Pues cuando estaba de albañil hacia tabiques, enlucía, ponía pisos, porque entonces los albañiles no eran como ahora, los primeros 10 años que iba de albañil ponía suelo, tiraba tabiques lucía toda clase de faena de la obra y después de 10 años de obrero me puse en la especialidad de chapar y he ido 30 años poniendo azulejos solo y haciendo reformas, después hubo una época los últimos años que me dedicaba a hacer reformas para la empresa también, pero chapaba pero como era albañil para reforma.

Identifique la/s fase/s de la obra en que interviene.

Yo entraba los últimos años, como entraba a chapar cuando la obra estaba preparada, los tabiques hechos, instalado el fontanero, instalado de luz y yo ya era de los últimos. Después del alicatado ya venía el carpintero a montar los muebles. Y cuando era albañil hacia tabiques, chapaba también pero era albañil de villa que se decía antes.

¿Por qué decidió dedicarse a este oficio?

Yo me dediqué al oficio de albañil porque en mi época yo era el mayor de 4 hermanos y en la obra era donde más se ganaba y por ayudar más en casa, que no era como ahora que la mayoría de los jóvenes se quedan el jornal, antes no, antes el jornal lo entregabas en casa, yo como éramos 3 hermanos más pequeños que yo como era quien más ganaba pues me puse en la construcción mira qué razón más sencilla pero es un oficio muy malo. Hoy no se volvería a repetir pero me gusta mucho. Pero me puse porque me gustaba y me gusta. Porque tengo una casita en el secano que me la he hecho a ratos.

Además del salario ¿qué le aporta su trabajo?

Me aportaba una gran satisfacción enorme porque trabajaba a gusto, me puse en la construcción porque era donde más ganaba y también porque me gustaba sino no hubiera estado, todo lo he hecho yo, me reformado la casa yo, esta ya es la tercera reforma que me hecho en casa. Soy obrero y me gusta y tengo la mano de obra que es lo principal que los jornales están muy caros si tu lo haces te tienes que doblar pero te ahorras el dinero, te ahorras materiales y te sale bien de precio.

¿Cómo ha evolucionado su oficio desde que se dedica a ello?

Muchísimo, ahora a última hora los materiales, que ahora son más modernos, cuando yo empecé no existía la cola, ese ha sido un buen invento el cemento-cola ha sido un gran invento, cuando llegó, si no te gustaba un piso, encima ponías otro sin tocar el anterior. A evolucionado mucho el material, se trabaja el doble de bien, yo empecé trabajando en un andamio colgado entre dos “troxules”, como los romanos entre cuatro cuerdas, la “troxula” es como si dijéramos eso del altavoz y ahí dentro iban las cuerdas entraban y salían en cuatro cuerdas si se rompía una se caía todo. Ahora subes en el ascensor en esas plataformas en una maquina y yo estaba en una cuerda. Después sacaron los “cangrejos”, “cangrejos” de bombo, tu eso no lo has conocido, de bombo era que iba el cable por dentro y no se veía y al estar encima del andamio el andamio hacía “boom” y

hacia bajo, se tardaba media hora para hacer el cable eso no es para reírse sino para llorar, como iban por dentro tu no lo veías, eran de bombo, ahora tu vas manchando y el cable lo ves pero antes se ponía ahí dentro y se ponía un poco enrollado y “mecaguen” ya se ha roto el andamio, eso en verdad es una historia.

¿Qué tipo de relación mantiene con su superior y con sus subordinados?

Muy buena, no he tenido nunca problemas estuve trabajando para unos 15 años hasta que el se jubiló y luego para otro, mira como son las cosas, al principio el venía de peón conmigo porque yo iba a jornal, después el se tiró por contrata y yo me hice más mayor y en 5 o 6 años antes de jubilarme trabajé para él yo le enseñé el oficio a él y después trabajé para el mira tú si la vida... ¿Me has entendido? Yo los últimos años trabajé para un peón mío pero estaba encantado de la vida, me apreciaban, ese hombre ha sido mi oficial y le decían, ¿Este hombre nos lo dejará bien? Y él decía, ha sido mi oficial, queriendo decir que era un hombre que sabía mucho. Ahora tiene ya 55 años me llevo 30 años con el así es la historia.

¿Qué aspectos cambiaría de su trabajo?

No era yo de esos, me he conformado, hacía lo que me mandaban, a veces si que me comentaban por aquí hay que hacer un tabique y yo decía ¿Si lo corriéramos un poco hacia aquí no sería mejor? Y lo acordábamos y en vez de poner esa puerta aquí, la ponían allá. Esas cosas, las cosas del oficio pero discutir y eso no.

¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones que le produce su trabajo?

El chapar, lo que mas agusto he hecho, chapar poner “taulellets”, también ponía piso pero lo que más me gustaba era chapar, a veces hacíamos una reforma que hacíamos de nuevo y de viejo, poníamos piso, era obrero a lo mejor ponía un tabique, una bañera, un lavabo... ahora ya no quedan obreros de esos, obreros de villa. Ahora cada uno hace una cosa, hoy quedan personas mayores de 65-60 años que saben hacerlo todo, los jóvenes no, uno chapa, el otro hace tabiques, el otro pone piso y así de eso hace unos cuantos años. Eso acabó antes de nacer tu, que cada uno hiciera una cosa de eso hará más de 20 años, así como yo te cuento, cada uno hace una cosa y antes no, antes se llamaba obrero de villa, lo hacíamos todo.

En general ¿estás contento, satisfecho del trabajo? Indica escala de 1 a 10

Yo estaba a gusto un 10, soy obrero porque me gusta, no estaba como por ejemplo tú en este mundo haciendo de aparejador, si te dijeron de estudiar de otra cosa, esto es a lo mejor lo que te gustaba. Yo igual, estaba de obrero porque me gustaba, no estaba como deprimido sino que yo acababa de hacer una cocina, un cuarto de baño y decía, me ha quedado bien, mira que me gusta, estaba a gusto del 1 al 10, el 10.

¿Cómo definiría su relación con los trabajadores de otros oficios en la obra?

Muy muy bueno, en todos porque resulta que como era de los últimos, me juntaba siempre con el electricista el que más, con el fontanero y el carpintero, los que éramos ya de los últimos, yo chapaba pero el electricista venía a pasar cables cuando era una obra grande cuando yo estaba por ejemplo en el cuarto piso el electricista estaba en el primero y siempre nos juntábamos, la relación estupenda, carpinteros, fontaneros, electricistas incluso con los pintores con esos cinco porque yo ya iba cuando la obra estaba casi acabada ya estaba la estructura hecha y todo yo como había sido obrero había sido cocinero antes que fraile como veía que hacer tabiques y paredes y pilares era siempre a la intemperie y mucho frío y muy pesado, pues yo me busqué el chapador y entonces era siempre por dentro, llovía yo tenía jornal igual hacía frío y estaba el tabique hecho estaba dentro del cuarto de baño, de todo lo que mejor chapador, antes a los chapadores les llamaban las vedettes de la obra ¿en un teatro la vedette no es la principal? Nos llamaban las vedettes de la obra los piseros era más duro trabajaban más que los chapadores por la espalda y porque levantaban más peso, porque yo con dos pasteras pasaba el día pero ahora no porque llevan el material pastado y el pisero hacia un montón grande como esta mesa no, como dos, como dos mesas de estas, de arena, dos o tres sacos de cal y portland y pastaba ahora no ahora se llevan el material pastado.

Nombre alguna mala experiencia sucedida en la obra. (Despidos, accidentes, discusiones...)

No, por suerte no he visto ningún accidente. He escuchado casos, he escuchado casos, de matarse un hombre por romperse la radial y matarlo yo no lo he presenciado, matarlo. En los cuartos cuando llegaba el pisero siempre dejaban un trozo más entonces el mismo pisero para que ajustara bien porque en los cuartos antes ponían plaqueta no ponían terrazo y cortaban y hacían una rallita y cortaban entonces y pasaban la radial y si rompía la radial, yo no lo ví uy por el amor de Dios. Yo no me he encontrado nunca con un caso de esos pero discusiones si que he visto alguna los operarios con los encargados alguna pero nada de llegar... nada importante.

Hábleme de las restricciones y holguras de tiempo para ciertos trabajos. Estrés laboral

A veces si que pasaba pero era más “a ver si puede ser...esta semana acabar esto porque va a venir el pintor” pero no decirme esto lo tienes que acabar hoy porque... Normalmente en el oficio de chapador íbamos a metros nosotros mismos éramos los que decíamos como íbamos a tanto el metro, cuantos más metros hacíamos más dinero ganábamos. A veces íbamos ahogados, decíamos a ver si esta semana podemos acabar 3 cuartos y 2 cocinas una pieza al día, una pieza quiere decir, un cuarto es una pieza y una cocina es otra pieza. Si no era muy grande podías hacer una pieza al día, de lunes a viernes 5 piezas, hacíamos de 100 metros a 110...ibas un poco... los niños pequeños, los tenía que dar de comer, no era como ahora, ahora es peor. Entonces había mucho trabajo ahora poco, nosotros mismos nos poníamos la tarea, si vas de jornal a lo mejor

te decían a ver si acabas esto, a veces he ido de jornal y sí que me han dicho a ver si podemos acabar este tabique pero no en plan dictadura, pero discusiones y eso nunca.

¿Qué influye para que tengas ganas de trabajar? De dentro y fuera de la obra.

Que no tenía el material preparado, a veces llegabas y como ibas a metros decías “eh, tirarme arena y cal y azulejos” y te decían “ay hombre espérate que ahora tienen que tirar material para los tabiqueros” y te hacían esperar a lo mejor una hora. Llegabas por la mañana y decías pero si no tengo arena! Y decías tirarme arena que si no estoy parado, no hago metros y no cobro y te esperabas una hora o media hora o tres cuartos. El lunes tenía ganas de trabajar pero el viernes a mediodía ya estaba cansado porque trabajábamos a destajo, pero a destajo 9 o 10 horas a destajo. Ibas a hacer metros, los viernes a mediodía ya estabas desecho y el lunes como había estado haciendo a ratos la casita y remiendos pues el lunes tampoco tenía muchas ganas por la mañana pero a mitad mañana ya te ibas animando. Porque sábado y domingo hacía remiendos por mi cuenta

¿Cómo le ha afectado laboralmente la crisis económica?

Estando yo jubilado a mi no me ha afectado, pero yo he tocado 2 crisis antes de esta y a mí también me tiraron al paro y también me apañé como pude y me tiraron al paro y si podía hacer algo, una cosa que me salía la hacía. Ya me han afectado 2 crisis a mí, cada 10 o 12 años venía una y ahora hará unos 15 años que hubo la última, y esto ves a saber cuándo se acabará, pero también se acabará por el bien de la humanidad, ¿no? Porque sino los que están trabajando y los que están estudiando sólo les quedará Singapur o a la India. Allí hay muchos millones pero has de tener mucho valor para irte allí. Yo en el oficio mío de chapador me podía haber recorrido toda España, pero porque no quise, yo de Valencia no quise salir. Los chapadores hemos ganado mucho dinero pero trabajando, no nos lo daban nos lo ganábamos y yo me podría haber ido a Barcelona a Mallorca a Madrid, a la parte del norte a Cantabria todo chapando para ganar un poco más fuera de casa irte allí dormir allí, viaje hacía allí, los que iban les salía casi a cuenta por paga y dormían fuera. Yo no he querido salir yo he podido correr mucho trabajando pero no he querido, salí de viaje por un compromiso a Lloret de Mar, el encargado me dijo “va por favor tienes que ir al aeropuerto” de Gerona, eso hace por lo menos 40 años era un niño pequeño mi mayor, y me lo pidió por favor como amigo y por no hacerle un feo fui pero yo nunca he querido salir.

DIARIO DEL ENTREVISTADOR

La entrevista ha durado 30 minutos y ha tenido lugar en el domicilio del entrevistado. Sólo presentándome y pidiendo su colaboración ha aceptado de manera inmediata, dando lugar al inicio de la entrevista que ha tenido lugar en el salón. El entrevistado se muestra comunicativo y dialogante movido por el interés que le demuestro, lo cual hace que me cuente más anécdotas. No ha habido silencios incómodos ya que él estaba entusiasmado con que yo le preguntara sobre su trabajo. El ambiente ha sido cómodo y relajado.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

ENTREVISTA 02

Quina edat tens?

45 anys

Estàs casat?

Sí

Tens fills?

Si, dos xiquetes

Ocupació actual?

Oficial de primera

Quants anys estàs treballant en l'obra?

Vora 25 anys farà ja

Quantes hores treballeu?

9,5 hores al dia

Com vos paguen? Jornal o per metros?

Jornal, al final de setmana ens paguen els que ens toca i a correr

Qui supervisa la teua faena?

El meu jefe

Tens algú al teu càrrec?

Si un peó

Quin tip de obres feu mes? Reforma, obra nova...

De tot un poc però més obra nova

Eres autònom o estàs empleat en una constructora?

Empleat en una constructora

Tens algun tipus de formació?

Si un cursillo de seguretat

Quines son les faenes que fas en el treu lloc de treball?

Nosaltres fèiem de tot menos el tema estructural, el tema de estructures pràcticament heu fèiem tot tabiqueria, alicatats, pisos... tot, en general, tot. Lo que es obra en general menos el tema de estructura lluïts d'algeps i escayola lo demás heu fèiem tot nosaltres.

Quines son les fases de l'obra en que esteu treballant?

Menos el tema de estructura tot se posem a ficar mitgeres, fem els enfoscats de fora fem càmares i després d'això fem distribució de tabiqueria façana delantera façana trasera.

Per què decidires dedicar-te a l'ofici d'obrer?

Perque en aquell entonces era més fàcil y més diners se guanyaven en aquell entonces si.

A més del salari que t'ha aportat la teua faena?

Pues molt no pares mai de aprendre cada obra es un mon cada obra es diferent coses noves materials nous cada obra es que es un mon sempre estàs aprenent mai acabes d'aprendre.

Com a evolucionat el teu ofici des de que et dediques a ell?

Molt en tema materials maquinaria en seguritat en seguritat molt perque antes no tots duien casco ara es obligat casco guants ulleres de protecció.

Quin tipu de relació tens en els teus jefes?

Ni ha bon rollo de categoria hasta la fecha, en 20 anys treballant se crea una amistat que està molt be.

Quins aspectes canviaries de la teua faena?

L'obra es que sap a lo que va el que entra a l'obra, faena dura i poc més. No se pot cambiar molt molt poca cosa pots cambiar.

Quines son les majors satisfaccions que te produeix la teua faena?

Quan veus la faena acabada ací no ni ha res y ara veus coses "xules" coses acabades esta casa me le fet jo veus coses de lo que era a lo que ni ha i t'ompli prou.

Quins son els aspectes negatius del teu treball?

A conseqüència de l'obra aspectes negatius en 36 anys he llança't a perdre la esquena estic fet pols es una faena molt bruta y acabes fet pols acabes al final del dia i acabes molt brut clarò estàs en l'obra veus eixa es una de les coses que no m'agrada perque acabes com una pocilga.

En general estàs content en la teua faena? Puntua del 1 al 10

Un 8

Com definiries la teua relació amb els treballadors d'altres oficis de l'obra?

El tracte que tinc en altres oficis es molt bo perque de normal treballem en la mateixa gent els mateixes proveedors molt be ni ha bon rollo pa treballar no ni ha problemes si ni ha alguna complicació entre nosaltres s'apanyem se busquem la vida intentem solucionar-ho entre nosaltres.

Pots nomenar alguna mala experiència que t'haja passat en l'obra?

Accidents varios he vist caure un home a punt de jubilar-se en 62 anys per un hueco de ascensor partir-se la columna maxacar-se 2 o 3 vertebres se les maxacà i després pues ahí jubilat i llançat a perdre vore caure a un tio de l'andami enganxar-se la creueta i fer-se la cama pols i talls de radials vore com se talla un tio el dit en el ganxo en el balde accidents guapos i tot per lo que passa la confiança preses i però bueno en 20 anys 7 o 8 accidents guapos he vist, però guapos. Si de ves en quant tens alguna xicoteta diferencia però res al dia següent o a les ores queda tot en un rifirafe.

Patiu estrés laboral per algunes faenes?

No per norma general no en la empresa que treballe jo lo que es el tema de stres com dugam una dinàmica i unes qualitats de faena predomina les coses ben fetes no per córrer mes la vas a adelantar pa tindre-la que de ser alguna cas puntual perque al dia següent te que vindre algú algun llumener un fontanero.

De què depèn el teu rendiment a l'hora de treballar? Que fa que treballes mes o menos?

La pasta, la pasta es aixina de senzill de normal no se com explicar-te jo el hivern vaig mes agust que en estiu en estiu es molt agobiant tin en conte que pares a dinar i enganxar després de una hora de dinar enganxes a les 3 i agafes a les 7 de la vesprà son mataores, mataores a muerte si es que dius comence a les 7 i acabe a les 3 pum heu faig en una tirà i a descansar però després de dinar en estiu es mataor parles en qui parles es criminal en estiu per lo menos pa mi. El divendres vaig en mes ganes perque se que vaig a acabar cobres i ten vas a casa ja, dilluns el que menos i el que mes el que du anys en l'obra arrastres un cansament damunt que tela marinera.

Com t'ha afectat a l'hora de treballar la crisi?

En la meua faena pues que t'arrepreten el tema econòmic una miqueta te poden tirar algun reproche com que eres un privilegiat a estes altures com estem i a mi no me pareix aixina això meu han dit en l'empresa com t'explicaria jo pues no heu se crisis també jo me mire per mi i mire per l'empresa perque si la empresa no va be també m'afecta a mi bueno tu saps que eres del poble que tenim 5 blocs per vendre i estem acabats fa 3 anys i això en una empresa xicoteta com la nostra pica, pica i pues una finca de vint vivendes que esta a mig acabar i no ni ha res venut clarò això preocupa a mi també me preocupa al empresari també preocupa però a mi perque si la empresa no entra líquid a mi no me va a eixir líquid aixina de senzill però bueno com tenim varies coses tenim l'obra pa vendre i l'obra particular que lo que nos esta salvant es això però que el tema esta xungo molt no heu saps tu be.

T'agradaria que els teus fills treballaren en l'obra o en algun ofici relacionat en l'obra?

No, en coses vinculades a l'obra com la que estàs estudiant tu no te dic que no i tampoc perque treballes en gent molt diferent treballes en gent com vosaltres que te estudis i gent que no sap fer la u en un canut entones no, no m'agradaria.

Quina opinió tens tu dels aparellador i els arquitectes?

Bona, sempre que tinguen una miqueta de marge, por cojones no, parlant jefe operari i ell o aparellador o arquitecte tecnic o qui siga, dir les coses por mis cojones a mi en el cap no me entra. perque una cosa es que m'hages explicat a mi una faena determinada i hages dit com la vols i jo després la faig o no la faja com tu m'hages dit bueno tens raó pero altra es ficar-se por cojones i la tinc que fer aixina perque tu digues que la faja aixina i tu no tens ganes de dialogar i no jo tinc esta opinió podem fer-lo aixina perque se podem evitar esta faena o perque es millor o pitjor però quan es ja por mis cojones jo per ahí no entre de et he tingut discussions perque tots en tingut discussions per les nostres diferencies però això de a la primera por mis cojones jo això no, es lo que ni ha.

Quines diferències veus entre treballar en obres grans i xicotetes?

Les obres grans es una cosa i treballar en una empresa xicoteta com nosaltres canvia del cel a la terra, del cel a la terra perquè una obra gran això es el desmadre de perico el de los palotes, ahí hi ha encarregats, està el aparellador a peu d obra tot el dia, el arquitecte fa les seues visites regulars però de norma general no es lo mateix en una caseta particular o fer sis vivendes que la esta fent un constructor o un promotor que anar a fer un bunker com per exemple estan fent per Valencia o qualsevol poble, sisanta setanta cent vivendes. Per a que te vull contar... gent subcontractà ... jo faig açó i el que vinga darrere ja s'apanyarà. Jo faig el metros pim pam rapidito i si te visto no me acuerdo i es aixi per norma general i que mes te puc contar jo que tres-centes mil coses.

I el tema de la seguretat, com el veus?

Crec que en el tema de seguretat en l'obra no soles parles per el tema de inspeccions, se passen un huevo esta gent, les sancions son molt fortes. A nosaltres el accident de este home que estava parlant-te que se caigué per el hueco del ascensor al meu jefe li ha costat sis millions de peles la broma sonantes i campantes, això pa una empresa xicoteta la enfona i el meu jefe paga 6 millions de peles. ha recurrit ha pelear pero al final al forat. I això pica 6 millios de peles, això pa guanyar-ho jo tinc que estar tres anys treballant. I res jo crec que se passen, no te un mig i dos vore arriben i van a lo que van el tio que entra a l'obra en casco i la carpeta baix del braç sapies que a l'entrà o a l'eixida vas a eixir escaldat ni mes ni menos, a nosaltrs ens ha passat. Estar lluint una mitgera i per no haver posat unes pates que tenim, que per comoditat o el que siga no em posat...mira vaig a pujar-me jo ell no es va a pujar el risc el estic corrent jo i jo tinc família i per estar calçat en uns tacos de madera cascar-te mig milió de peles de denuncia d'un d'eixos andamis de dos tramos. I ja pots recurrir que a pagar.

I la gent per què no pren les mesures de seguretat correctes?

Moltes vegades per comoditat, la majoria de vegades per comoditat. Estar fent una teulà i hi ha que posar-se el cinturó de seguretat, hi ha que posar-se una barrera anticaiguda pa que no caiga el personal. Pues poses la barrera, poses el sargentos, poses quatre travesses... i cinturó per a que? Si me estic enganxant en el cinturó? Pues moltes vegades es pitjor el remei que la enfermetat. I al final la majoria de les vegades es la comoditat i la confiança que te cadascú..

I el casco la majoria de les vegades si estàs en una obra xicoteta que estàs refugiant el tema del casco a no ser que tingues al teu jefe o l'encarregat molt damunt de tu donant-te la vara, de normal no se du. En obra gran nomes entrar per la porta ja te demanen la cartilla i el casco, o a casa. Es lo que hi ha es aixi.

Jo no soc del casco, jo el casco no puc dur-lo.

El tema esta molt mal seu agarrat un ofici que madre mia en les altures que corren ara. Este ofici l'hagueres posat en pràctica 15 anys en arrere i hui per hui estaries de puta mare, però te dic que si acabares la carrera i tingueres que treballar molt mal porque tens que tindre molt projectes en marxa, jo no se lo que cobraran per certificacions o si cobraran a preu tancat, no ho se. Però has d tindre moltes obres per a que te isca un jornal asest i decent. Però hui molt mal, així que hi haurà que buscar altres alternatives. Jo conec molta gent que està de aparellador i porta en paral·lel per exemple, nose porta reformes, se busca molt la vida i pos fa faenetes, te els seus proveedors i te la seua gent que li treballa, aixi hi ha un marge on es pot guanyar un bon jornal però si hui per hui has de viure dels projectes la tens clara. Com teu dic. Una altra cosa es que portes en paral·lel reformes, una empreseta i quedar-te faenes. Alguna obra xicoteta que tu pugues manejar i no se ten vaja de les mans. Si has de començar de zero pues mal.

DIARIO DEL ENTREVISTADOR

La entrevista ha tenido una duración de 30 minutos y se ha realizado en el domicilio del entrevistado. Pidiendo educadamente su colaboración para la realización de este PFG aceptó a realizarle la entrevista al día siguiente. El entrevistado ha llegado de trabajar por lo que se muestra bastante cansado, lo que hace que la entrevista no sea muy larga. Aparte de esto el entrevistado ha hablado, ha contado experiencias y situaciones, y ha dado su sincera opinión sobre diferentes asuntos de esta entrevista. El diálogo no ha sido forzado de ninguna manera, sólo en algunos momentos lento debido al cansancio del entrevistado.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

ENTREVISTA 03

Quina edat tens?

37 anys

Estàs casat?

Solter, vivint en ella

Tens fills?

No

Ocupació actual?

Obrer

Quants anys estàs treballant en l'obra?

12 o 13 anys

Quantes hores treballeu?

9,5 hores al dia

Com vos paguen? Jornal o per metros?

Jornal

Qui supervisa la teua faena?

El meu jefe

Tens algú al teu càrrec?

Si un peó, anem el meu company i jo. I el portem a ell que ens ajuda.

Eres autònom o estàs empleat en una constructora?

Assegurat

Tens algun tipus de formació?

Si un cursillo de 8 hores que fas de seguretat

Que fèieu allí?

T'explicaven mesures de seguretat...per damunt damunt.

Nomena totes les faenes que realitzes en el teu lloc de treball

Normalment de tot menys encofrar, encofrar normalment ve una empresa i encofra. Però nosaltres xapem posem atabo, fiquem piso i eixes coses també teulaes i tot el rotllo

En quines fases de l'obra interveniu vosaltres?

Quan l'estructura està feta entrem nosaltres i s'quedem fins que s'acaba l'obra. Bueno també un yesaire a lluir però estem fins que s'acaba tot

Per que decidires dedicar-te a esta faena?

Per necessitat, perque necessitava diners tio i me posi ací. Antes treballava en una empresa de gel però cobrava molt poqueta pasta, guanyava mes pasta ací.

A més dels diners, que t'aporta la teua faena?

Dolors d'esquena tio, m'aporta tio que si vull fer-me algo a casa meu faig i tot el rotllo però sobretot els diners tio, quan passen uns anys...al principi... però sobretot els diners.

Com ha evolucionat el teu ofici des de que te dediques a esta feina?

En les mesures de seguretat i tot això ha evolucionat un montó si perque antes era una cosa mes arreu... hi ha sempre algun degenerat dins de l'obra que no vull senyalar...(se riu), no però ha evolucionat i ara estem millor que antes.

Quin tip de relació mantens amb els teus jefes?

En el jefe normal, ell ens manà la faena i nosaltres la fem. Els arquitectes i aparelladors parlen en el jefe i ell ens manà la faena a nosaltres.

Quins aspectes canviaries de la teua faena?

Jo que se pues que se traga molta pols, per molt que te poses si estàs tot el dia en la radial pues sempre tragues pols pues per lo altre be.

Quines satisfaccions te produeix la teua faena? Per que t'agrada treballar d'obrer?

Nose tio, treballo ací i no en un altre lloc perque si me'n anara a un altre lloc començaria de zero i cobraria una merda, com mosso de almacen.

Per que esta faena i no un altra?

millor ací que en una fàbrica tancat allí me agobiaria i allí seria sempre la mateixa faena en una cadena. I ací es mes bonico cada dia fas una faena

Què no t'agrada del teu ofici?

Ja te dic lo de la pols i poc mes, de lo altre m'agrada tot estic content.

En general estàs content en la teua faena? Del 1 al 10

Si, un 7, tampoc li puc donar un 10 perquè el únic problema es que acabes molt cansat, per lo altre be. Son faenes pesaes.

Com definiries la teua relació en els treballadors de altres oficis

Normalment be, si normalment be, sempre te veus millor en uno que en un altre però problemes no tinc en ningun. Per lo menos en esta empresa, la gent es molt sana ¿saps?

Me pots nomenar alguna mala experiència que t'haja passat en l'obra? algun accident, discussió forta o despido?

No se, algun tall de radial, alguna caiguda, sempre ni han. Però normalment quan mes que res son les empreses mes gent cada u es d'una mare i d'un pare sempre ni han discussions y mals rollos, no entenc perque cada u te que vindre a treballar i a fer la seua faena i ja esta.

Patiu estrés laboral a l'hora de fer les faenes?

Anem a vore, no nos apreten però claro, tens que fer alguna faena, tampoc es que vagen a látigo tot el dia però t'exigien. Nos manen la faena, tens que intentar fer-la lo mes rapit que pugues i fer-la be.

Que influeix en el teu rendiment a l'hora de treballar? Que fa que treballes mes o menys?

No, ni han vegades que estàs mes cansat però jo que se si ni han moltes coses perque ni han vegades que te toca manejar molt de material pa fer una faena i entonces clar es inevitable que digam si açò esta tot ple de palés heu tens que manejar pa tabicar o pa ficar yeso. Jo pense que es millor hivern que estiu , en estiu ja de bon matí a les 8.30 ja estàs suant , jo per lo menos m'agrada mes el hivern, si tens fred roba però en calor per molt que te lleves sempre estàs...

Com t'ha afectat laboralment la crisis?

No jo pense que ara t'exigeixen algo mes, tampoc es molt mes però antes clero qualsevol podia posar-se a treballar i ja està, ara t'exigisen mes saps i res. En diners mes o menos estarà igual, faena menos.

T'agradaria que els teus fills treballaren d'obres o d'algun ofici relacionat en l'obra?

Algun ofici relacionat no dic que no, però a vegades jo crec que no, jo que se nano tio el dolor d'esquena que tens sempre , encara que se riguem es aixina tio, es un treball pesat. Ni ha vegades que se pateix molt, ni han vegades que a les 5 de la vesprà estàs rebotat segons la faena també depèn jo que se si estem tirats tot el dia o estàs alçant molt de pes, però ni han vegades que tens un dolor d'esquena... que es inaguantable. Però normalment no es que siga una faena lletja ni molt menos.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

Que opines de les mesures de seguretat?

Jo pense que ara exigisen mes que antes, ara que si fica valles que si tot el rollo t'exigisen molt mes antes era mes arreu, no veien les valletes i tot el rollo, ara t'exigisen molt mes, el nostre jefe nos apreta.

I fa falta tant?

Si clero, tot lo que no siga que se caiga un tio o jo que se, si per no ficar una valleta se cau algú i se fa mal. Jo pense que en general se fa mes per por que perque se caiga algú ¿saps? Per por de que no vinga una inspecció, ni han coses que si. En general, si perque sobretot el que dona a la façana, nosaltres el casco patim un poquet el arnés nosaltres ni han voltes que no seu fiquem per acabar antes no enganxar-te en la corda o lo que siga però al final teu tens que ficar perque si te caus tio. Se treballa mes agust sense tindre el arnes però si tens un mal tropessó o per ahí pa que te val estar molt cómodo.

DIARIO DEL ENTREVISTADOR

La entrevista ha durado 11 minutos y ha tenido lugar en la propia obra. He contactado con el entrevistado gracias a su compañero, el entrevistado nº 2. El entrevistado ha accedido a la realización de la entrevista rápidamente. La entrevista ha sido realizada a la hora de salida de la obra, por lo que el entrevistado tiene ganas de irse a casa a descansar. Las respuestas a algunas preguntas han sido bastante breves, aunque no forzadas.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

ENTREVISTA 4

Quina edat tens?

29

Estàs casat?

No però tinc parella i estem convivint

Tens fills?

No

Ocupació actual?

Obrer

Quants anys portes en esta professió?

En esta empresa 8 anys i 2 anys en l'escola taller i un any que estigui en una altra empresa, 12 anys mes o menys

Quants hores treballes al dia?

Nou hores i mitja en estiu i en hivern un hora menys. Treballem de vuit a set i en hivern de viut a sis

Treballeu a jornal o per metres?

A jornal

Tens algú al teu càrrec?

No, soc jo el peó i ells son els oficials

Que feu mes obres noves o reformes?

Home fem obreta nova però de reforma també toquem a muntó. El que mes fem son vivendes particulars i últimament hem fet un parell de finques grans.

Constructora o particular?

Treballem per a una constructora

Tens algun tipo de formació?

Si bueno he fet cursos de màquines elevadores, de seguretat...curtets de 8 horettes, ens han donat la targeta esta del TPC

Val la pena?

Crec que si que fa falta que la gent faça els cursos perque siga conscient dels riscos que hi ha en l'obra que sàpia pujar-se a una maquina i que sàpia lo que tinga que fer, estar un poquet al dia també.

Descriu-me detalladament les faenes que fas en el teu lloc de treball.

Pues jo preparar-los depén de la faena que tingam que fer, jo tinc que preparar atabó tinc que preparar la barreja, servir la barreja, arreplegar escombros, cada faena es una cosa lo meu preparar más o menos el material. Deixar després tota l'obra neta, tot net, fan tabiqs o els ajude en la barreja de material, fan teulà jo lis ajude en la barreja de material, que no falte de res.

En quines fases de l'obra estàs tu treballant?

En esta obra per exemple des de que han fet el estudi de arqueologia ens ha tocat escavar lo de la arqueologia després han fet la cimentació després han fet el replanteig de l'obra de parets i mitgeres des de el principi menos la estructura, tot. Quan feren l'estudi de arqueologia estiguerem jo i dos peons mes traguent terra i tot el rollo i picant després nosaltres sen anarem tornaren a tapar, vingueren la estructura feren la estructura i tornaren a entrar tabiqueria i mitgeres, estem fins acabar l'obra alo millor ara ens envien a una altre lloc però començar i acabar, però quan be el yesaire tenim que prepara-li el material, repartir-lo per les vivendes després netejar tota la porqueria que deixen perque quan venen els tallistes es un caos, son un poc guarrets.

Per què decidires dedicar-te a esta faena?

Perque no tenia ningun estudi ni res i en 16 anys no estudiava i me plantegí de posar-me en una escola taller 2 anys d'escola taller de formació i després volguí continuar en l'obra però no he tingut la possibilitat de posar-me de oficial i de peó, jo que se, val la pena perque guanyes diners i jo preferisc estar ací que estar en una fàbrica guanyant-me 200 eures. Ací te pegues unes pallises que son massa però arriba final de mes i toques un poquet de cremeta i val la pena.

Ademés del salari que t'ha aportat la teua faena?

Dolor d'esquena i poc mes jo que se, l'obra ni han ratos que m'agrada, faenes que estàs agust però tens que estar ahí.

Com ha evolucionat l'ofici des que treballes en l'obra?

Estos des de quan entraren han canviat coses però quan entrí ja estava lo de la seguretat i tot el rollo eixe, en això ja estaven donant molta canya, jo que se, maquinaria ha evolucionat mogolló coses que antes no ni havia, la maquinaria a ajudat prou tindre un bitxo d'eixos (elevadora) i posar-se d'alt d'un andami canvia el cuento. Si tens un andami xicotet fora que tots els dies t'obliguen a llevar-lo perque hi ha tràfic o passa gent o tot el rollo açò agarres pugues, baixes, vens i ten vas.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

Quin tip de relació tens en els teus jefes?

De puta mare, no ni ha ningun problema, se conegam molt bé, estem molts anys treballant ací junts, la empresa esta que no tenim cap problema ninguno. Ajudar-se sempre si fa falta i no estar hi punjant-se.

Quins aspectes canviaries de la teua faena?

Jo que se tio, no se que dir-te.

Quines son les majors satisfaccions que te produeix la teua faena?

En la companyia s'està de puta mare, i jo que se quan ja comences a pegar-te la pallisa no estàs tan agust, altres dies que no te pegues tanta canya estar mes agust tornar a casa mes descansaet. Si t'alces un dia que tens que fer pasteres de grava pues te fot ¿saps? Però si vens un dia que estan xapant en cola pues ja veus, agarres la batidera, tallar quatre pecetes i estàs mes tranquillet.

Quins son els aspectes negatius del teu treball?

Què no m'agrada? A mi no m'graden les altures. Jo heu duc prou bé ara que tenim el elevador pos et dona més seguretat que estar dalt d'un andami. Quan estàs dalt d'un andami que estàs damunt de dos o tres planxes es mes delicat estàs mes patint i a l'hora de monta l'andami, posar xapes a certa altura ja m'entra prou de respete

En general estàs content en la teua faena? Puntua del 1 al 10

Nose,estic prou content en la meua faena. Nose un 8 per lo menos.

Com definiries la teua relacio amb els treballadors d'altres oficis de l'obra?

Si venen fontaneros, llumeners? Pues en esta empresa tenim la sort que sempre venen els mateixos fontaneros, sempre ve el mateix electriciste, yesaires pràcticament els mateix,. Jo que se, sempre son els mateixos, els coneixes a tots, no hi ha problema mai amb ningú. Es com una xicoteta família pràcticament. Si treballem este jefe sempre som els mateixos però una vegada que ferem una finca molt gran quan el boom de l'obra i allí ja començaren a vindre els tallistes i gent que no coneixiem i amb eixos ja cadascun es d'un pare i una mare ja no els coneixes a tots. No canvia l'assunt però en l'obra hi ha molt de degenerat no te pots fiar de qualsevol així com així. El deixar-te les coses, nosaltres el bolso tot això el deixar-te en un lloc que no teu toque ningu, aci hi ha confiança perque sempre som els mateixos però arriba un altre que no coneixes o algo, pues vas en més cuidao de tindre les cosetes arreplegaes que no te furten res. Pot passar, no sol passar molt però pot passar, però en l'altra finca eixa que ferem pos a uno li furtaren el movil, jo que se. Això crea mal rollo, entre els companyers heu parlarem, però no vas anar a l'altra gent i agarrar-los del coll a vore qui a sigut. Perque hi ha mogollo de gent ahi i ja desconfies de més gent.

Pots nomenar alguna mala experiència que t'haja passat en l'obra?

Una caiguda que tingui jo en un oficial caigut desde la primera planta del sotano fins la segon i es caigut, es pegà en el canto del ascensor i es caigut dins del forat i es trencà una vertebra. Tingueren que vindre els bombers traure-lo en la grua, tot el rolo, un poquet fotut sigué. Això no te dona por sinó mes seguretat, vas en més cuidao mirant les coses on ni ha perill on no hi ha perill.

Patiu estrés laboral per algunes faenes?

en general no ens apreten, a no ser que anem un dia a alguna reformeta, si quedant-se una horeta més ho acabem pues s'apreta un poquetet. Però de normal el dia a dia no. Anem relaxats però se fa faena mes o menos depen del dia però se guanyen el jornal.

De què depen el teu rendiment a l'hora de treballar? Que fa que treballes mes o menos?

Home, a meitat setmana estàs ja mes fresquet, has arrancat la setmana, no es el dilluns que si el dissabte ten has anat de juerga o el que siga despues arribes el dilluns fet pols. Però jo dimecres, dijous, divendres ja estàs mes merejat i vas més.

Com t'ha afectat a l'hora de treballar la crisi?

La crisi a l'hora de treballar no ens ha afectat. Estem treballant el mateix que fa 3 o 4 anys quan el boom, treballem el mateix. Tenim sort que l'home este te faena. Nosaltres sempre hem fet el mateix els mateixos, l'unic que te dic que vingué una colla a la finca on vingueren colles de tallistes però no ens exigien mes. Jo estic content en poder treballar de lo que m'agrada i mes ara en la crisi, per lo menos tinc faena i no me puc queixar.

T'agradaria que els teus fills treballaren en l'obra o en algun ofici relacionat en l'obra?

Home relacionat en l'obra, fontanero, electricista, nose m'agradaria preo en l'obra no m'agradaria que se ficaren. D'obrer no m'agradaria que se ficaren perque es molt sacrificat, te pegues moltes pallises i acabes reventat. I aparellador i arquitecte si volgueren estudiar i tindre eixe futur si que m'agradaria perque això ja es una cosa que no te pegues tant el callo físicament vull dir. Físicament no tens el desgaste d'esquena però si fora així si que m'agradaria

Quina opinió tens tu dels aparellador i els arquitectes?

Home no tinc mala experiencia d'això. Sempre que han vingut sense ningun problema. Venen donant la xapa, que si el casco. Si estàs aci en l'obra a trenta graus del casco estàs hasta els ous.

Que opines de les mesures de seguretat?

Me pareix be, però el casco... te poses a treballar i aci dins el casco me pareix excessiusi dius que estàs... nose te obliguen... hi ha temporaes que te obliguen el casco, posat el casco. Nose jo treballe igual però passa que en estiu si fa calor t'agobia una miqueta, te poses a sugarse calfa tot i jo que se. Treballes igual però estàs un poquet incomodo. Però no m'afecta el casco.

DIARIO DEL ENTREVISTADOR

La entrevista ha tenido una duración de 16 minutos y se ha realizado en la misma obra. No había concertado la entrevista pero estaba en la obra cuando hacía la entrevista nº 3 y le he pedido su colaboración en una entrevista. Ha contestado abiertamente a casi todas las cuestiones del guión. Y me ha llamado la atención que, por el hecho de estar en su lugar de trabajo, se ha apoyado visualmente en la obra para explicarme algunas situaciones o tareas.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

ENTREVISTA 05

Quina edat tens?

31 anys

Estàs casat?

No, soc solter

Ocupació actual?

Obrer, oficial segon

Quants anys estàs treballant en l'obra?

15 anys

Quantes hores treballeu?

9 hores

Com vos paguen? Jornal o per metros?

Jornal

Qui supervisa la teua faena?

El meu jefe o el aparellador

Tens algú al teu càrrec?

No

Quin tipu de obres feu mes? Reforma, obra nova...

Sobre tot obra nova, vivendes xicotetes i finques

Eres autònom o estàs empleat en una constructora?

Empleat en una constructora

Tens algun tipus de formació?

En la escola taller

I algun curs?

No, sols la escola taller. Fèiem 3 hores de pràctiques i lo altre de aprendre

Creus que valgué la pena?

Si pues claro

Nomena totes les faenes que realitzes en el teu lloc de treball

Totes? Pues tabiqueria, lluit de barreja, faltar marcs, fer les terrasses estes de baldosa aérea... Nosaltres xapar i lluits de “yeso” no en fem

I cobertes?

No, totes les teulades que hem fet les hem fet en maxaca d’esta solta.

En quines fases de l’obra interveniu vosaltres?

Nosaltres des de que assolen la casa hasta que s’acaba, fem les arquetes, tirem la maxaca. Antes de fer l’estructura fem les arquetes i tirem la maxaca, la estructura ve una empresa i heu fa, després tornem.

Per que decidires dedicar-te a esta faena?

Perquè mon tio era obrer i mon pare també i m’agrada.

A més dels diners, que t’aporta la teua faena?

Aprendre cada vegada més.

Com ha evolucionat el teu ofici des de que te dediques a esta feina?

Nosaltres anem arrere però per exemple els que venen a lluir el “yeso” antes heu feien a ma i ara ho fan a màquina. Nosaltres heu fem igual però per exemple els tallistes posen damunt del hormigón celular cola i no morter, això antes no heu feien lo del celular este. Treballar se treballa igual que quan comences.

Com era la teua relació en els teus jefes?

Com de companys de treball, bona. Som 3 en l’empresa. El meu jefe, mon tio i jo.

Quins aspectes canviaries de la teua faena?

Res.

Quines satisfaccions te produeix la teua faena? Per que t’agrada treballar d’obrer?

Jajajaj, perquè tinc que treballar de algo.

Per que esta faena i no un altra?

Perquè m’agrada i no se fer un altra cosa, perquè estàs a l’aire lliure de vegades i perquè cada dia fas una cosa diferent.

Què no t'agrada del teu ofici?

Sempre ni ha algo que es lo mes roïn com picar, llevar escombros i pastar grava.

En general estàs content en la teua faena? Del 1 al 10

El 8 mateixa, estic prou content

Me pots nomenar alguna mala experiència que t'haja passat en l'obra? algun accident, discussió forta o despido?

Nosaltres 3 no, accidents... saber perquè m'han dit si però no ens ha passat res mai.

Patiu estrés laboral a l'hora de fer les faenes?

No, nosaltres treballem i si fa falta acabar s'acaba però no ens apreten en això.

Que influeix en el teu rendiment a l'hora de treballar? Que fa que treballes mes o menys?

Home en l'estiu te canses mes que en hivern, depèn de la calor que t'agobia

Com t'ha afectat laboralment la crisi?

Nosaltres de moment tenim faena, tampoc fem hores ni res. Ara de moment no fem finques però de moment tenim esta casa, una altra i anem a començar una altra. Però tampoc ens fan fer hores perquè si comences a fer hores, hores te menges la faena i te la acabes de seguida

T'agradaria que els teus fills treballaren d'obres o d'algun ofici relacionat en l'obra?

Me tindria igual

Que opines de les mesures de seguretat?

Que a vegades creuen que la seguretat es sols el casco, però les mascarilles i altres coses no les duen. Les mascarilles pa tallar en la radial també es seguretat, no es comodo preo tragar-te la pols tampoc es còmode jajajajaja. Es fiquem arnes quan montem l'andami, les barandilles que toquen. El casco tel deus de posar quan fas faenes perilloses però estàs ací dins i no et va a caure res.

I fa falta tant?

Home, no fa falta. Però si es quan estan els puntals si.

(El criden els companys i s'acaba la entrevista)

DIARIO DEL ENTREVISTADOR

La entrevista ha tenido una duración de 12 minutos y se ha realizado en la misma obra. La manera de acercarme al entrevistado fue al pasar por la calle, ver una obra y pedirle amablemente que colaborará en la realización de la entrevista a lo que accedió si problemas. Concretando la entrevista otro día a la entrada al trabajo después de la hora de la comida.

La entrevista se ha realizado en la misma obra. El trabajador no ha mostrado demasiadas habilidades comunicativas, pero al estar en la misma obra se podía apoyar visualmente en sus descripciones. Lo malo ha sido que al estar en el horario laboral, le han llamado antes de finalizar la entrevista y me he tenido que marchar.

ENTREVISTA 6

¿Qué edad tienes?

46 años

¿Estás casado?

Si, desde hace 20 años

¿Tienes hijos?

Si un niño

¿Ocupación actual?

Oficial de primera

¿Cuántos años llevas trabajando en la obra?

Desde los 18, hace...casi 30...28 años estoy trabajando de albañil-

¿Cuántas horas trabajáis al día?

9 horas

¿Cómo os pagan? Tienes un salario fijo todos los meses o depende de los metros

Por jornal, todas las semanas cobramos los mismos

¿Quien supervisa tu trabajo?

Casi siempre el encargado, pero cuando vienen el aparejador o el arquitecto pues ellos

¿Tienes a alguien a tu cargo?

Si un peón, somos 2 oficiales y tenemos un peón que nos ayuda con los materiales y esas cosas

¿Qué tipo de obras realizáis más habitualmente? Edificios plurifamiliar, reformas, unifamiliares...

Antes hacíamos más edificios y fincas pero ahora tal como está la cosa pues hacemos cosas más pequeñas, como casas y reformas, también alguna finca pero en general ahora cosas más pequeñas

¿Eres autónomo o eres empleado de una constructora?

Estoy en nomina de una constructora

¿Tienes algún tipo de formación?

Algún curso de cortito de seguridad y esas cosas pero nada más.

¿Es necesaria esa formación?

Está bien pero es más importante la experiencia de trabajar a hacer un curso de unas cuantas horas, no es lo mismo, aprendes mas cuanto más trabajas no por hacer un curso

Nombra detalladamente las tareas que realizas en tu puesto de trabajo:

¿Tareas? ¿Lo que hacemos? Pues tabiques, fachadas, enlucidos de cemento, tejados de teja, terrazas, de todo un poco pero sin tocar cimentación y estructura

¿En qué fase de la obra interviene vuestro trabajo?

Pues menos en la estructura que se contrata a una empresa en toda la obra, cuando la estructura ya está terminada entramos los albañiles y empezamos a tabicar y a hacer la fachada. Y estamos hasta que solo quedan los pintores y electricistas.

¿Por que decidiste dedicarte a este oficio?

Porque era joven y no quería estudiar, quería ganar dinero y por aquel entonces se ganaba bastante. Además un familiar mío estaba ya en la obra así que no me fue difícil meterme a trabajar.

¿A parte del salario que le aporta su trabajo?

Principalmente el dinero pero también la satisfacción de construir algo. De donde no hay nada se hace un edificio, es bonito saber que ha sido posible gracias a ti

¿Cómo ha evolucionado tu oficio desde que te dedicas a ello?

No mucho, bueno en la manera de trabajar gracias a la maquinaria de ahora se está más cómodo, pero nada más.

¿Cómo es la relación con tus jefes?

Buena, llevamos mucho tiempo trabajando juntos y se nota, siempre hay alguna pequeña discusión por la manera de hacer las cosas si no es tal y como ellos dicen pero en general se puede decir que es buena.

¿Qué aspectos cambiarías de tu trabajo?

Ninguno, está todo bien.

¿Qué satisfacciones te produce el trabajo de albañil?

Lo de antes, pues saber que tu trabajo ayuda a realizar un edificio, que servirá de casa a alguien. Además también que siempre estas aprendiendo.

¿Por qué este trabajo y no otro?

Porque es de lo que trabajo y lo que sé hacer, además aunque sea pesado es entretenido ya no haces siempre lo mismo, cada obra es diferente y los trabajos también. Prefiero esto a estar en una fábrica en un trabajo en cadena sentado haciendo 8 horas lo mismo.

¿Que no te gusta de tu oficio?

Que es muy pesado, llegas a casa hecho polvo sin ganas de nada. La espalda la tienes destrozada, aparte de eso lo demás está bien.

¿En general estas contento con tu trabajo? Puntúa del 1 al 10

Un 8 supongo, porque me gusta, aunque sea pesado.

Nombra alguna mala experiencia que te haya sucedido en la obra. Algún accidente, discusión fuerte o despido.

He visto pocos accidentes, alguna pequeña caída del andamio, algún problema con alguna maquina pero nada gordo menos mal. Pero discusiones sí que he visto, si vienen los jefes y no les gusta cómo estás haciendo el trabajo y te dicen que lo hagas de otra manera pero sin darte ninguna razón pues mosquea, sólo porque ellos lo dicen, pues mal estamos

¿Padeces estrés laboral a causa de tu trabajo?

No en absoluto, trabajamos bastante relajados, no es que hagamos el vago, no. Hacemos lo que toca, bien y sin hacer el vago. Pero no vamos agobiados por acabar una parte de la obra o esta planta, o lo que sea.

¿Qué influye en tu rendimiento a la hora de trabajar?

Las ganas con que haya venido de casa. Si he dormido mal o poco pues te cuesta coger el ritmo de la obra. Si no en general trabajas igual. Igual igual toda la semana no, cuando llegas el lunes estás más fresco del fin de semana pero el jueves ya estás hecho polvo y quieres que se acabe la semana.

¿Cómo te ha afectado laboralmente la crisis?

En verdad, no en mucho. Puedo dar gracias en que tengo trabajo y puedo traer dinero a casa. A la hora de trabajar, trabajo igual que antes del bajón este de la construcción.

¿Qué opinión te merecen las medidas de seguridad?

Que son necesarias, a veces pueden parecer incómodas, pero hay que llevarlas porque si te pasa algo, hacen que el accidente no sea tan gordo. Si hace mucho calor pues el casco es muy incómodo porque te da más calor. Pero lo llevas porque toca y ya está, cuando sales por la puerta te lo quitas y hasta mañana.

DIARIO DEL ENTREVISTADOR

La entrevista ha tenido una duración de 12 minutos (algo escasa) y se ha tenido lugar en el domicilio del entrevistado. El acercamiento a este albañil ha sido gracias a que es compañero del entrevistado nº5 por lo que ha sido relativamente fácil conseguir su colaboración. La entrevista no ha sido muy fluida, ya que realmente no ha habido una gran conversación, sino más bien unas repuestas cortas a las preguntas sin querer profundizar.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

ENTREVISTA 07

Quina edat tens?

29

Estàs casat?

si

Tens fills?

Si un xiqueta xiconina de 4 anyets

Ocupació actual?

Obrer

Quants anys estàs treballant en l'obra?

Des de que des de que deixi d'estudiar més o menos 12 anys

Quantes hores treballeu?

9 hores al dia

Com vos paguen? Jornal o per metros?

Jornal tots els mesos el mateix

Qui supervisa la teua faena?

El encarregat o el jefe d'obra

Tens algú al teu càrrec?

Si un peó jovenet

Quin tipu de obres feu mes? Reforma, obra nova...

Abans feiem moltes finques de moltes vivendes pero ara en la crisi en fem prou menos, el que fem sobretot son cases o alguna reformeta

Eres autònom o estàs empleat en una constructora?

Empleat en una constructora xicoteta mitjana, no es una súper constructora mb molt treballadors

Tens algun tipus de formació?

Si un curs de seguretat curtet, però a banda d'això lo que era obligat en la època

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

Nomena totes les faenes que realitzes en el teu lloc de treball

Tabicar, fer mitgeres, tancar façanes de caravista, cobertes de teula, terrasses, moltes coses... també posem piso i xapem. Fem de casi tot, llevat de quan venen els pintors o els llumeners que ells ja fan la seua faena.

En quines fases de l'obra interveníu vosaltres?

Llevant la cimentació i estructura es podria dir que en tota la duració de l'obra.

Per que decidires dedicar-te a esta faena?

Perque no volia estudiar i mon pare em digué si no vols estudiar te poses a treballar i coneixia a uno que me posa a treballar de peó, comenci a guanyar diners i era jove sense tindre que pagar res i els diners venien molt be. Que si el cotxe, me compre un piset en la novia...

A més dels diners, que t'aporta la teua faena?

Després de tants anys treballant amb la mateixa gent, com hi ha bon rotllo pues fas amics i se fa agradable vindre a treballar.

Com ha evolucionat el teu ofici des de que te dediques a esta feina?

Ha canviat nose...alguns materials, les maquines però el que més la seguretat que ara ens apreten moltíssim si no portes el casco, te casquen multa, un poc excesiu la veritat

Quin tipu de relació mantens amb els teus jefes?

Bona, sempre hi ha que separar que es el teu jefe però en general sempre hi ha bon ambient

Quins aspectes canviaries de la teua faena?

Que es molt pesà i de vegades les coses s'han de fer a pressa i arribes a casa desfet i voldries estar en la dona i la filla i lo únic que vols fer es gitar-te en el sofà, que et facen el sopar i gitar-te a dormir

Quines satisfaccions te produeix la teua faena? Per que t'agrada treballar d'obrer?

Es un lloc on estic agust perque he fet molt bona relació amb els companys i no es estar sentat en una oficina davant del ordinador tot el dia. Cosa que jo no podria fer, estar sentat 8 hores en una cadira per a mi seria insoportable.

Per que esta faena i no un altra?

Perque sigué la que trobí sense tindre cap preparació ni experiència, m'agrada i ací me quedat. I lo de abans que no podria estar sentat en la oficina tot el dia.

Què no t'agrada del teu ofici?

Lo cansat que arrive quan isc de l'obra, i que es una faena molt bruta arrives a casa amb la roba feta un asco

En general estàs content en la teua faena? Del 1 al 10

Si prou content en general, jo li donaria un 8 per lo cansat que es de vegades

Com definiries la teua relació en els treballadors de altres oficis

Bona i mala, hi han que em porte molt be i altres que no tant, però no depèn de l'ofici sinó de la persona . te pots trobar un home major que per ser jove se creuen que no sabem tant com ells i menosvaloren la faena que fem si eres mes jove.

Me pots nomenar alguna mala experiència que t'haja passat en l'obra? algun accident, discussió forta o despido?

Accidents a mi cap, bueno algun xafó en els dits i les cames en el material que se cau o algo pero res important. Encara que no es accident la esquena si no te la cuides i fas animalades te la desfas. I mes gros pues nose... a mi no pero uno si que es caigüe d'un andami damunt d'un pale d'atavons i es trenca una cama, estigüe uns mesos de baixa.

Patiu estrés laboral a l'hora de fer les faenes?

De normal no a no ser que els jefes te diguen que hi ha que donarse presa perque els se tira damunt la entrega de l'obra i tenim que anar més apresada, pero ahi les coses ja no se fan tan bé com tocaria.

Que influeix en el teu rendiment a l'hora de treballar? Que fa que treballes mes o menys?

Si estàs tocat perquè estàs costipat o algo pues te costa enganxar-te be a la faena, si has discutit en la dona. La xiqueta sa posat mala i es molt xicoteta encara, pues no agust i no treballes com tocaria.

Com t'ha afectat laboralment la crisis?

No me puc queixar perque estic treballant que com esta la cosa es de agrair. Ja no fem tantes finques com en el boom que no se parava de construir finques i pisos en tots els llocs. Ara fem coses mes xicotetes i en això anem treballant i guanyant diners, encara que si la cosa lo puja en un parell d'anys jo mos veig guanyant menos o en el carrer.

T'agradaria que els teus fills treballaren d'obres o d'algun ofici relacionat en l'obra?

En principi d'obrer com jo no, però si els agrada la construcció i volen estudiar lo que tu o arquitecte perfecte. Es una faena bonica però no es pesà com la de obrer.

Que opines de les mesures de seguretat?

Son necessàries perquè eviten molt accidents però no son gens còmodes i per això de vegades no se usen o no se usen com toca... en estiu es insoportable posar-se el casco o el cinturó si estàs en la teula. Però es molt important ja que nosaltres que treballem en andamis o quan estàs en la coberta posant teules qualsevol tonteria o descuido i ten vas cap a baix.

DIARIO DEL ENTREVISTADOR

La entrevista ha durado 12 minutos, por lo que ha sido relativamente corta. He contactado con este trabajador gracias al entrevistado nº4 quien me facilitó el teléfono de éste. La entrevista se ha realizado en el mismo domicilio del entrevistado. Ha sido bastante corta debido en parte a la habilidad y ganas de comunicarse del entrevistado. Como si respondiera a desgana.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

ENTREVISTA 8

¿Qué edad tienes?

32 años

¿Estás casado?

No

¿Ocupación actual?

Albañil

¿Cuántos años llevas trabajando en la obra?

12 o 13 años

¿Cuántas horas trabajáis al día?

9 horas

¿Cómo os pagan? Tienes un salario fijo todos los meses o depende de los metros

Por jornal. Trabajemos siempre igual y cobramos lo mismo.

¿Quien supervisa tu trabajo?

El jefe

¿Tienes a alguien a tu cargo?

No

¿Qué tipo de obras realizáis más habitualmente? Edificios plurifamiliar, reformas, unifamiliares...

Sobre todo unifamiliares, pero también alguna finca con varias viviendas por planta.

¿Eres autónomo o eres empleado de una constructora?

En una constructora

¿Tienes algún tipo de formación?

Lo típico algún cursillo que te obligan a hacer.

¿Es necesaria esa formación?

En verdad yo creo que, a ver está bastante bien, pero ir a que te enseñen cuatro cosas tu que llevas a saber cuanto tiempo en la obra pues creo que tampoco es tan necesario.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

Nombra detalladamente las tareas que realizas en tu puesto de trabajo:

Lo que hace un albañil. Tabiques, caravista, chapar cocinas y baños, poner suelos, lo típico vamos.

¿En qué fase de la obra interviene vuestro trabajo?

Estamos durante toda la construcción del edificio desde el replanteo hasta que se acaba. Menos en la cimentación y lo que es estructura todo hasta que llegan los yesareis y pintores ya para rematar el edificio.

¿Por qué decidiste dedicarte a este oficio?

Porque era un trabajo que me gustaba que no hacía falta que tuviera ningún estudio ni preparación, me pude meter en la obra y aquí estoy.

¿A parte del salario que le aporta su trabajo?

Lo bonito del trabajo. Construir algo con las propias manos. Tenemos maquinas y tal pero el esfuerzo es siempre físico y cuando has acabado una planta donde antes no había nada o el edificio entero pues te llena bastante.

¿Cómo ha evolucionado tu oficio desde que te dedicas a ello?

No demasiado, en lo de la seguridad están muy pendientes y no pasan ni una a la mínima, llega el inspector y multa.

¿Cómo es la relación con tus jefes?

Normal, supongo. Ellos te mandan lo que tienes que hacer, tu lo haces y punto. No has más relación que esa.

¿Qué aspectos cambiarías de tu trabajo?

Que es bastante pesado muchas veces, pero eso es así porque ser albañil es así y no se puede cambiar.

¿Qué satisfacciones te produce el trabajo de albañil?

La satisfacción de construir un edificio donde no hay nada. Y que lo haces tú.

¿Por qué este trabajo y no otro?

Porque lo prefiero así, cada día haciendo una cosa, no haces siempre lo mismo. Es bastante entretenido aunque también muy pesado. Pero no es demasiado monótono como por ejemplo trabajar en una cadena de montaje de una fábrica. Y porque se cobra bien.

¿Qué no te gusta de tu oficio?

Lo sufrido que es. Llegas a casa y muchos días estás para que te entierren. Pero descansas y al día siguiente más aún.

¿En general estas contento con tu trabajo? Puntúa del 1 al 10

Un 7, sí un 7

Nombra alguna mala experiencia que te haya sucedido en la obra. Algún accidente, discusión fuerte o despido.

Despidos ninguno, o por lo menos a pie de obra. Discusiones si, por la manera de hacer las cosas o hacer alguna cagada y luego viene el jefe o el aparejador y se enfadan. Pero si las cosas no se dicen y explican bien tú lo haces como sabes sino que se hubieran explicado mejor, digo yo.

¿Padeces estrés laboral a causa de tu trabajo?

De normal no.

¿Qué influye en tu rendimiento a la hora de trabajar?

El trabajo que te toque hacer ese día, si no es muy pesado pues bien. Pero si es pesado ya vas con pocas ganas de trabajar.

¿Cómo te ha afectado laboralmente la crisis?

Por ahora no me ha afectado, por suerte. Han echado a mucha gente y a mí aún no y espero que no me echen.

¿Qué opinión te merecen las medidas de seguridad?

Que son un coñazo, son muy incómodas. Si controlas y sabes, no hace falta tanta tontería creo yo.

DIARIO DEL ENTREVISTADOR

La entrevista ha durado 8 escasos minutos, debido creo yo a las horas del día a las que se ha realizado. Se concertó la cita por la tarde pero por diversos problemas se ha realizado después de cenar en el mismo domicilio del entrevistado. Y creo que es la causa de la poca expresividad que desprende la entrevista, que a esas horas de lo único que tienes ganas es de acostarte y no de hacer una larga entrevista.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.

La satisfacción de construir con esfuerzo. El individuo al frente de la profesión.