



UNIVERSIDAD
POLITECNICA
DE VALENCIA



Escuela Técnica Superior de
Ingeniería de Edificación

Proyecto Final de Grado

Construcción de un “perfecto” albañil

Modalidad: Científico técnico

Presentado por:

Roberto Bravo Ramírez

Tutora:

Elena Navarro Astor

Valencia, 15 de Junio de 2011

Agradecimientos:

A los albañiles que han formado parte de este estudio.
A mi familia, que sin su apoyo y ánimos no habría sido posible.
A mis amigos que continuamente me han animado.
A Elena Navarro por sus consejos y ayuda.

Índice

Capítulo I, introducción y objetivos.....	1
I.1 Introducción.....	3
I.2 Objetivos.....	10
Capítulo II, antecedentes teóricos.....	13
II.1 Definición de conceptos.....	15
II.1.1 Trabajo.....	15
II.1.2 Satisfacción Laboral.....	17
II.1.3 Motivación laboral.....	20
II.1.4 Trabajo en grupo.....	22
II.1.5 Calidad de la vida laboral.....	25
II.2 Descripción del oficio de albañil.....	26
II.2.1 Definiciones.....	26
II.2.2 El proceso constructivo.....	29
II.2.3 Breve historia de la albañilería.....	30
II.2.4 La masonería.....	32
II.2.5 Resumen.....	33
II.3 Revisión de trabajos empíricos previos.....	34
II.3.1 En España.....	34
II.3.2 Fuera de España.....	35
Capítulo III, metodología.....	37
III.1 Investigación cualitativa: enfoque teórico.....	39
III.2 Investigación cualitativa: enfoque práctico.....	45
Capítulo IV, resultados y discusión.....	49
IV.1 Análisis de la muestra.....	51
IV.2 Motivos para llegar a trabajar de albañil.....	52

IV.3 Formación profesional.....	53
IV.4 Satisfacción laboral.....	53
IV.5 Progresión en la obra.....	56
IV.6 Motivación.....	59
IV.7 La cotidianeidad.....	61
IV.8 La relación trabajo-familia.....	62
IV.9 Relación laboral.....	62
IV.10 La búsqueda de la perfección.....	66
IV.11 Autorretrato del albañil.....	67
IV.12 La seguridad en la obra.....	68
IV.13 La crisis económica actual.....	71
Capítulo V, Conclusiones.....	73
V.1 Relativas a la revisión de antecedentes teóricos y estudios previos.....	75
V.2 Conclusiones relativas a los resultados obtenidos.....	76
V.3 Futuras líneas de investigación posibles.....	78
Bibliografía.....	79
Anexo 1, Transcripciones de entrevistas.....	83

Capítulo I

Introducción y Objetivos

Capítulo I

Introducción y Objetivos

I.1 Introducción

Es bien sabido que en gran parte de las sociedades desarrolladas las personas dedicamos aproximadamente un tercio de nuestro tiempo diario a trabajar. Según Weinert (1985: 2), “el trabajo, representa la actividad individual más intensa, más amplia y física, cognitiva y emocionalmente más exigente e influyente de la vida personal”. Como comprobaremos en las entrevistas con vistas a la obtención de datos cualitativos, en las que gran parte de los entrevistados tendrán muy en cuenta este factor, que les influirá tanto en su satisfacción laboral como en su relación con los demás agentes de la edificación y con la propia familia.

Así lo demuestra el gran número de investigaciones (Gamero, 2005: 8-14; Bravo *et al.*, 2002: 385-393;) que clarifican que la satisfacción o insatisfacción laboral, están relacionadas con muchas conductas y resultados de gran trascendencia para los propios individuos, para las empresas, y para la sociedad en general. De este modo, la literatura psicológica señala consecuencias de la satisfacción laboral relacionadas con la salud física y mental, la longevidad y la relación entre el ámbito laboral u no laboral. Estas son algunas de las causas de la realización de este estudio y las trataremos con mayor énfasis en el capítulo II de satisfacción laboral, al igual que en el análisis de las entrevistas realizadas (capítulo IV), en el que se han tenido muy en cuenta estos factores que afectan en el rendimiento de los albañiles.

El sector de la construcción

Según los datos obtenidos en el Ministerio de educación, el sector de la construcción ha sido clave para la economía española durante el último decenio. Aunque desde el año 2007 comienzan a registrarse datos sobre el decrecimiento del ritmo de construcción de casas, la importancia del sector de la construcción en la composición del P.I.B. de España y en la generación de empleo sigue siendo fundamental.

Ya en 2004 parecía que la construcción era el sector más dinámico de la economía española, y ocupaba el segundo lugar, en tamaño, de la Unión Europea. En ese mismo año se crearon 106.500 nuevos puestos de trabajo en el sector, casi una cuarta parte (23%) de todos los empleos creados en España. Se calcula, en total, que hay dos millones de trabajadores vinculados con este sector.

En algunos de los últimos años, el total de viviendas que se construían en España era superior a la suma de todas las construidas en el resto de la Unión Europea. Ha sido habitual que la suma de lo que se construía en Alemania, Francia y Reino Unido no superase lo que se construía en España.

Pero el mercado de la construcción no crecía debido tan sólo a las necesidades de vivienda de la población. Para comprender la situación podemos analizar cómo se distribuían las 22,5 millones de viviendas que existían en 2004:

- El 82% era propiedad de familias.
- El 66,7% se usaba como vivienda principal.
- El 17,7 se utilizaba como viviendas secundarias (el 9,3% era propiedad de nacionales y el 8,4% restante de extranjeros).
- El 15,6% restante se compraba como inversión, por lo que permanecían desocupadas o alquiladas.

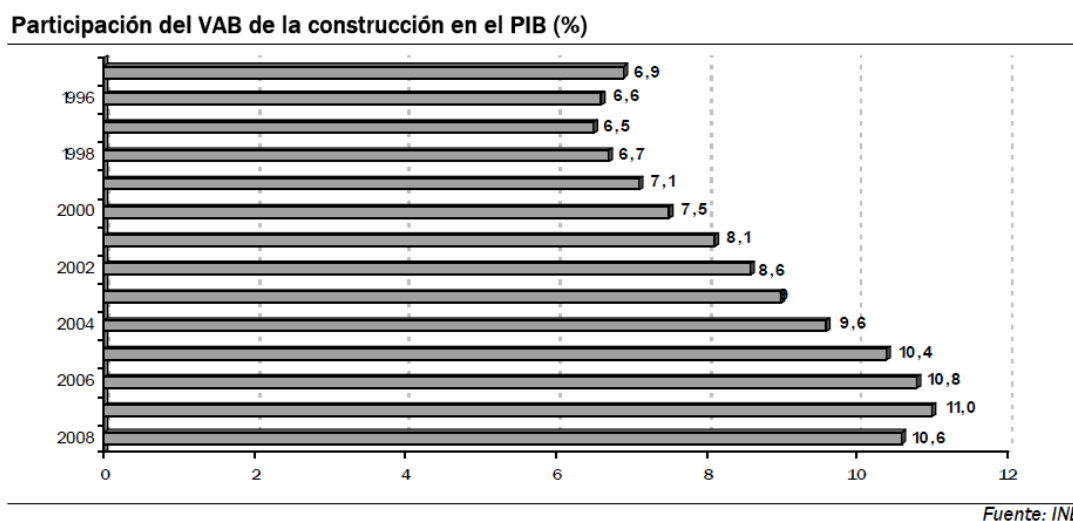
Las viviendas tienen en España precios desorbitados y las familias tienen que endeudarse con los bancos mediante créditos bancarios o hipotecas que duran a veces veinte o treinta años. Por lo tanto el sector inmobiliario no sólo es importante desde un punto de vista económico por el trabajo que genera o las ventas que produce, sino también por su incidencia peligrosa, que tiene en el sistema crediticio español. Como indicaba El País en 2007

Las estadísticas dicen que entre un 60% y un 70% de los más de 170.000 millones de euros que se conceden en hipotecas al año financian el acceso a la primera vivienda. Pues bien, según los últimos datos oficiales correspondientes a 2006 y difundidos por la Asociación Hipotecaria Española (AHE), el porcentaje de financiación que bancos y cajas dan sobre el valor de tasación de la vivienda, rebasó, por primera vez en la historia en el caso de este primer acceso, la frontera del 80%. (El País, Negocios, 19/08/2007)



La última etapa expansiva iniciada a mediados de la década de los 90, durante la cual la construcción ha actuado como el principal protagonista y motor del crecimiento económico, tanto de forma directa como indirecta, ha obedecido a diversos factores, entre los que se puede mencionar la caída de los tipos de interés hasta mínimos históricos tras la incorporación a la Unión Económica y Monetaria, la aportación masiva de mano de obra procedente de la inmigración y la financiación procedente de los fondos estructurales europeos.

Gráfico 1: Participación del VAB de la construcción en el PIB (%)



Entre 1996 y 2007, el Valor Añadido Bruto del sector creció a una tasa media anual del 5,1%, frente a un 3,6% de crecimiento registrado por el VAB total, lo que ha elevado la participación de la construcción en el PIB desde un 6,9% en 1995 hasta un 11% en 2007. Como se indica en el Gráfico 1, el VAB de 2008 sin embargo, empieza a reflejar la desaceleración producida en el sector, siendo en números absolutos el mismo que en 2007 y variando en términos relativos al PIB nominal. En el mismo período, el empleo en la construcción, medido en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, creció a un ritmo medio anual del 6,7%, mientras que el empleo total lo hizo a un ritmo del 3,2%. De este modo, el empleo en la construcción pasó de representar un 9,4% del total en 1995 a casi un 14% en 2007. El número de trabajadores equivalentes a tiempo completo empleados en el sector en 2007 ascendía a 2,6 millones, más del doble de los 1,2 millones ocupados en 1995. Durante 2008 sin embargo, el número de empleados se redujo en 562.000 puestos de trabajo, empezando una tendencia que actualmente la previsión es de casi llegar al millón de parados, un dato que respalda esta estadística es el de que **en 2010 se finalizaron unas 248.000 casas nuevas, en 2011 tan sólo se van a iniciar 126.000**. Además, destaca que este número de viviendas dista mucho de las 800.000 que se iniciaron en 2006, antes de la crisis.

Tabla 1: Datos del sector de la construcción en España

**Datos del sector de la Construcción en España
2003 - 2008**

DATOS	2008	2007	2006	2005	2004	2003
Producción Interna Total (mill. €)	149,49*	199,22	185,96	165,15	144,66	129,31
- Edificación Residencial		35,5%	35,4%	34,0%	33,0%	33,0%
- Edificación No residencial		16%	16,2%	17,0%	18,0%	18,0%
- Rehabilitación y Mantenimiento		23,6%	24%	25%	25%	25%
- Obra Civil		24,8%	24,5	24%	24%	24%
Consumo aparente de cemento (miles Tm)	42.659	56.081	55.896	50.425	47.610	46.000
Empleo (miles de personas)	2.135	2.697,4	2.542,9	2.357	2.253	2.102
Viviendas iniciadas (número)	360.044	616.000	865.561	714.800	630.000	622.000
Exportación: Facturación exterior (mill. €)		8.122	5.046	4.060	3.266	3.235
Exportación: Contratación internacional (mill. €)		11.093	7.055	5.060	3.700	2.900

* Datos Enero-Julio

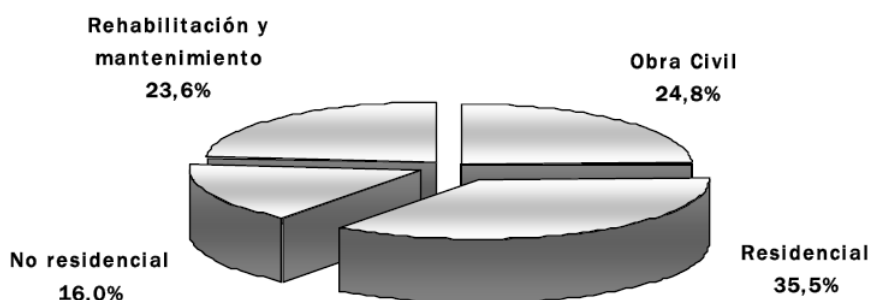
Fuente: INE

Durante los cuatro años comprendidos entre 2003 y 2007, la producción interna en millones de euros creció un 54%, pasando de los 129 millones de euros en 2003 a 199 millones € en el año 2007 (ver Tabla 1). Con un claro predominio de la edificación residencial, que oscilaba entre el 33% y el 35% del total de la construcción, el número de viviendas iniciadas alcanzó su máximo histórico en 2006, con 865.561 durante ese año. Desde 1998, la obra civil fue el subsector que presentó un mayor crecimiento en términos reales, aunque dentro de la edificación, el segmento de la edificación residencial fue el que creció más intensamente. Entre 1996 y 2007, la edificación creció a una tasa nominal media del 10,5% frente al 8,7% de crecimiento medio del subsector de la obra civil.

Como se observa en el Gráfico 2, en 2007 el sector de la edificación representaba el 75,2% del valor nominal total de la producción de construcción, frente a un 24,8% que suponía el de la obra civil. Tales porcentajes se han mantenido muy estables a lo largo de todo el ciclo expansivo iniciado en 1998. Dentro del subsector de la edificación, el residencial es el que aporta un mayor porcentaje de producción al total, superior incluso al de la obra civil, con un 35%, seguido de rehabilitación y mantenimiento y la no residencial.

Gráfico 2: Composición de la producción, 2007.

Composición de la producción



Fuente: INE

La industria de la construcción, junto al comercio al por menor, son los sectores en los que se concentra el mayor número de empresas en la economía española. A principios de 2008, el número de empresas que operaban en el sector de la construcción era de 501.056, de las cuales, el 91% eran trabajadores autónomos y microempresas de menos de 10 trabajadores (ver Tabla 2). Excluyendo estos dos grupos, el número de empresas de más de 10 trabajadores en el sector ascendía a 44.866, cifra que representaba el 9% del total de empresas del sector. Asimismo, el porcentaje que representan las empresas constructoras sobre el total de empresas ha crecido sensiblemente desde principios de la década, hecho que refleja el aumento de peso experimentado por el sector dentro de la estructura económica del país a lo largo de los últimos años.

Tabla 2: Empresas del sector de la construcción en España

Empresas del sector de la Construcción en España						
1 de enero 2008						
Tipo de empresa	Autón.	Micr.	Peq.	Med.	Grand.	Total
Número de empleados	Sin empl.	<10	10-19	20-199	>200	
Preparación de obras	2.624	4.767	630	614	13	8.648
Construcción general	120.455	122.373	16.372	12.853	563	272.616
Instalaciones de edif. y obras	46.296	46.881	5.252	3.344	91	101.864
Acabado de edif. y obras	63.512	48.330	3.227	1.703	28	116.800
Alquiler equipo construcción	590	360	64	111	3	1.128
Total construcción	233.477	222.711	25.545	18.625	698	501.056
Total economía	3.422.239	1.754.374	1.465.019	196.381	6.465	6.844.478
Total construcción 2007	228.174	215.374	25.483	18.768	609	488.408

Fuente: DIRCE, INE

En 2008, el descenso en el empleo del sector de la construcción se evidenció de manera latente. Con un descenso del 21% interanual respecto a 2007, tal porcentaje se traduce en números absolutos a cifras superiores a los 500.000 empleos destruidos en el sector en el plazo de un año. El reajuste del sector que implica el estallido de la burbuja inmobiliaria pasa inevitablemente por la destrucción de empleo. Además, la construcción tiene un papel preponderante en la creación de empleo, el cual se convierte en un punto débil en situaciones de desempleo a causa del efecto multiplicador de este sector sobre el conjunto de la economía española. Se estima que por cada millón de euros producidos en la construcción se generan diez puestos de trabajo de manera directa y catorce de forma indirecta, lo cual supone que el empleo generado por la construcción representa el 58% del total generado por el sector (Fira de Barcelona, 2009).

El paro aumentó en 1.280.300 personas en 2008, un 66,4% en relación al año anterior, con lo que el número total de desempleados se situó en 3.207.900 y la tasa de paro aumentó 5,3 puntos respecto al cierre de 2007 hasta alcanzar el 13,91%, su nivel más alto desde principios del año 2000, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). La destrucción de empleo en 2008 afectó en mayor medida a la construcción, donde se perdieron 558.500 empleos (-20,73%).

De aquí se extrae el interés que me ha suscitado por el pensamiento de la actual crisis económica desde el punto de vista de los trabajadores del sector de la construcción y en especial de los albañiles, objeto de estudio en este proyecto, que es una de las causas que afectará en su rendimiento y que el futuro Ingeniero de la Edificación, creo que debe conocer para tratar de conseguir la mayor motivación y satisfacción del personal que encuentre en la obra bajo su mando.

El oficio del albañil

Y ese nunca saber que fraguará mi musa
para poner una hilera versada,
la palabra ladrillo proporcionada y justa,
que rectos valuaran: metro nivel y plomada

Y ese nunca saber, erguidas, ya paredes,
si lidiarán los vientos mis estrofas –metáforas
de mi propia autocrítica severa y descarnada-
cual tifón que sopla otras mentes.

Y, ese nunca saber, por más que enreja torres,
si brilla en sus almenas, el lustre de mi numen,
o el oropel tan solo, de mis ínfulas torpes.

Y ese siempre saber, que serán mis bemoles,
los planos medulares de cuanto yo construya
cual último refugio donde mi esencia more.

Juan Oriental el 24/07/08 en <http://www.mundopoesia.com>

La idea principal de este proyecto es el estudio pionero, dentro del sector de la construcción español, del trabajo y las experiencias laborales de los integrantes en el oficio de albañil. Albañil es “el maestro u oficio de albañilería”. De esta definición podemos deducir que el trabajo del albañil puede considerarse como un arte, por tanto es una actividad para la cual es necesario tener formación y experiencia.

El dicho de “cada maestrillo tiene su librillo” alcanza en este oficio su máximo significado. Debido a las diferentes soluciones o aplicaciones que a un mismo problema se le pueden dar, dependiendo de quien la ejecute, demuestran que el albañil no tiene más lección que aquella aprendida a pie de obra, de mano de quienes anteriormente han trabajado con él. Y que no hay mejores maestros que la práctica, el ingenio y la intuición de cada uno.

De todo lo anterior, se intuye la necesidad de estudiar sus experiencias laborales, sus inquietudes, sus gustos, sus sentimientos, sensaciones y demás para tratar de lograr el máximo rendimiento y satisfacción dentro del desempeño de la profesión.

Interés personal

Este proyecto se planteó con la posibilidad de elegir entre diferentes oficios intervinientes en el sector de la construcción. Desde mi punto de vista, el albañil es el oficio con el que más en contacto nos podemos encontrar durante el desempeño de nuestra profesión como ingenieros de la edificación y, como veremos en próximos capítulos, incluso pueden ser “maestros de albañilería”, los cuales nos pueden enseñar grandes técnicas, fruto de la experiencia. De ahí, mi interés en profundizar en este oficio, en conocer en profundidad y amplitud los pensamientos, percepciones, satisfacciones, relaciones, inquietudes,... de nuestros futuros “compañeros” con los que compartiremos duras jornadas de trabajo y así poder conseguir que estas jornadas laborales sean lo más productivas y amenas posibles.

Además, mi vivienda habitual está situada en el municipio Bétera y esto me hace pensar que mi posible futuro desempeño como Ingeniero de la Edificación, pueda realizarse en este municipio o en sus alrededores. De ahí la curiosidad y el interés personal por conocer las experiencias laborales de los futuros “compañeros” en mi puesto de trabajo como pueden ser los albañiles, sumado a la falta de investigación sobre este campo. Conocer sus inquietudes para tratar de mejorar su rendimiento y motivación así como explorar y descubrir su forma de vivir y percibir el trabajo son los grandes objetivos de este proyecto de investigación científico técnico realizado sobre albañiles de dicho municipio.

Bétera es un municipio de la provincia de Valencia, en la comarca de Camp de Turia, situado a unos 15 Km de Valencia, y con 21.220 habitantes según el censo realizado en el año 2010. La superficie cultivada es del 78% de su término, siendo mayoritariamente de regadío y dedicada al cultivo de naranjos. En cuanto al secano todavía se conserva parte del cultivo de algarrobos, olivos y almendros. También se mantiene una pequeña dedicación al ganado lanar y vacuno. Además tiene gran importancia en el sector de la construcción debido a sus más de 20 empresas constructoras, la mayor parte de las cuales son pequeñas empresas. Y su gran expansión de población permitiendo a sus habitantes vivir en una zona rural a escasos 10 minutos de Valencia.

Además de todo lo señalado, la revisión bibliográfica realizada ha permitido constatar un gran vacío investigador sobre el tema en España y, sobre todo, la práctica ausencia de trabajos de investigación que utilicen el método de investigación cualitativo. Sin duda, esto es un aliciente más para ser pioneros a nivel nacional con este estudio. Confiamos en poder obtener resultados que nos ayuden en el futuro desempeño de nuestra profesión como ingenieros de la edificación, así como en abrir un nuevo campo de investigación inexistente hasta el momento.

Junto a todo lo señalado anteriormente, no hay mayor aliciente que el de un hijo orgulloso de su padre, de saber que día a día ha luchado dentro del oficio de albañil para sacar adelante a su familia con dicho trabajo, esfuerzo y sacrificio. Siempre junto al apoyo de mi madre, entre los dos han podido levantar un hogar de la nada, un hogar en el que también, junto a mi hermano y mi hermana, todos unidos nos sentimos orgullosos unos de los otros. Sé que ellos también sentirán una gran satisfacción al ver este proyecto fin de grado finalizado, que me gustaría que sirviera

como un pequeño homenaje al esfuerzo realizado por mi padre y por mi madre para sacar la familia adelante, con el desempeño de la profesión de albañil.

Para finalizar este capítulo introductorio, realizaré un pequeño resumen de la estructura del PFG. Para empezar, en el Capítulo II titulado “Antecedentes teóricos”, nos centraremos en el estudio detenido de los términos satisfacción laboral, motivación y trabajo en grupo, así como en la descripción del oficio de albañil, al igual que en la revisión de trabajos empíricos previos realizados sobre el tema en España o en el extranjero.

A continuación, en el Capítulo III (Metodología), me centraré en la descripción detallada del método de investigación utilizado y justificación del mismo. En el Capítulo IV (Resultados y discusión), redactaré todos los resultados encontrados del análisis de las transcripciones de las entrevistas, relacionándolos con los contenidos teóricos del Capítulo II. Por último, trataré de exponer lo aprendido y descubierto con la elaboración de este PFG en el Capítulo V (Conclusiones). Además, adjuntaré un anexo con la transcripción literal de todas las entrevistas realizadas a los albañiles objeto de estudio en este PFG, del municipio de Bétera.

I.2 Objetivos

Banay

Este edificio no se hizo sobre
cuerpos descansados.
Para él, los ojos del arquitecto, tuvieron
brazos de albañil, de alba añil,
de alba roja,
de madrugadas
que no tienen sino horas hasta llegar la noche, dilatadas
como luto de gitano.

En la calle,
una muchacha fugaz, de culo apretado,
huyo del cortejo grotesco
y no escuchó los juramentos que hablan de dedos machacados,
ni oyó el tiento,
ni la picardía, ni la rabia que
amasó con sudores los jornales,
apurados jornales.

Alguna huelga recordó a los
compañeros muertos en los tajos,
entonces hubo silencio.
Bromas, voces, echar Dioses, retumbar de paredes,
así respiro este edificio,
lejos de la curvatura de
aquella muchacha,
de las manos del arquitecto,
con la agarrotada sensación de nunca haber
descansado lo suficiente.

Esta investigación ha sido llevada a cabo por medio de un estudio cualitativo, a través de la realización de entrevistas en profundidad en las que he tratado de resolver distintas incógnitas, que se me planteaban y que, pienso podrían serme, tanto a mí, como al resto de futuros Ingenieros de la edificación de gran utilidad, para el futuro desempeño de nuestra profesión y que son las siguientes:

1. Inicios en el mundo de la construcción. Tratar de conocer cuáles son los motivos o las causas que llevan a los entrevistados a desempeñar este oficio.
2. Formación para el desempeño de la profesión. Intentaré conocer qué cursos han realizado si han realizado alguno, o cómo han aprendido el oficio.
3. Evolución dentro de este mundo. Tratar de entender mejor la progresión dentro del oficio.
4. Satisfacción laboral. Identificar cuáles son sus inquietudes, sus problemas, sus insatisfacciones y también sus gustos, satisfacciones, recompensas que tienen en su trabajo.
5. Motivación. Importante conocer los motivos que influye o afectan en su rendimiento, qué es lo que les motiva.
6. Seguridad. Saber qué piensan de la seguridad, qué medidas de seguridad son las que emplean, si están concienciados de su utilización,...
7. Crisis económica. Intentar entender cuál es el punto de vista de uno de los sectores más afectados por la actual crisis económica, la forma en que les ha afectado y la opinión que tienen sobre ella.
8. Relación laboral. Tratar de conocer cuál es el trato de los albañiles con el resto de compañeros de la misma profesión, o de distintas profesiones, así como con los arquitectos, aparejadores,... y si existiera algún problema en estas relaciones, tratar de buscar la mejor solución posible.
9. Auto descripción. Conocer el punto de vista que tienen de ellos mismos, para poder entender mejor a nuestros futuros compañeros de trabajo.

Estos son algunos de los temas que se han planteado durante la realización de las entrevistas en profundidad y que han ampliado mi campo del conocimiento respecto al oficio. Con el análisis de dichos campos o categorías, tratado en el capítulo IV, trataremos, de obtener las mejores soluciones para subsanar todas aquellas inquietudes o problemas más habituales que se encuentren en el desempeño de nuestra función en relación con los albañiles, así como tratar de conseguir su máxima motivación y satisfacción que nos dará una mayor producción, e incremento de rendimiento con un mejor clima de trabajo.

Pese al pensamiento de Lucas y García, (2002: 11) “descubrir los mecanismos ocultos -desconocidos- de la vida social para que puedan ser utilizados por <ingenieros sociales>”, para mí, el desarrollo de este trabajo no es la obtención de respuestas concretas a todas estas preguntas, ni soluciones concretas con las que subsanar todas las inquietudes, la finalidad última es tratar de conocer con mayor detalle el mundo y el entorno desde el punto de vista del albañil, que como ya hemos dicho previamente,

va a ser uno de los compañeros con los que compartamos experiencias durante gran parte de nuestra jornada laboral, y que deberemos entender para tratar e intentar siempre de crear en la medida de lo posible el mejor clima de trabajo con el que el rendimiento siempre será el adecuado.

En resumen, este PFG tiene como objeto el análisis de las entrevistas en profundidad y a través de una metodología cualitativa, tratar de conocer todas las incógnitas planteadas anteriormente y que serán analizadas teniendo muy en cuenta los antecedentes teóricos aportados. Del análisis de las experiencias laborales de los albañiles entrevistados, esperamos obtener respuestas para tratar de conocer mejor sus pensamientos, inquietudes y demás, y así, tratar de subsanar en la medida de lo posible los problemas que puedan surgir y como hemos dicho anteriormente, tratar de obtener el mejor clima de trabajo posible, con el que obtendremos el mayor rendimiento laboral.

Capítulo II

Antecedentes teóricos

Capítulo II

Antecedentes teóricos

Con el objeto de entender mejor la situación laboral de los albañiles entrevistados y para analizar las entrevistas con buenos fundamentos, en este capítulo profundizaré en el estudio de algunos términos provenientes de la psicología del trabajo. En concreto, definiré algunos conceptos básicos como “trabajo”, “satisfacción laboral”, “motivación laboral”, “trabajo en grupo” y “calidad de la vida laboral”. Para la mejor comprensión de estos términos, realizaré un estudio exhaustivo de toda la bibliografía y documentación obtenida, tratando de obtener las mejores definiciones.

A continuación, trataré de definir y describir con la mayor precisión posible el oficio objeto de estudio en este PFG: el de albañil. Para ello, me apoyaré igual que antes en el significado que algunos autores dan de este oficio.

Para terminar el capítulo, realizaré un resumen de los estudios empíricos previos encontrados tanto en España como el de Elena Navarro, como el de Juan Carlos Palma en Chile, así como el de Mario Fermín Cuevas.

II.1 Definición de conceptos

II.1.1 Trabajo

Comenzaré estudiando el término “trabajo” que, según Marshall (1980)¹, es un esfuerzo de la mente y del cuerpo, realizado parcial o totalmente, con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo. Fryer y Payne (1984)², también defienden en términos similares, considerándolo como una actividad con un propósito que es diferente al placer conseguido en su ejecución. El trabajo es propositivo e intencional, se realiza fundamentalmente para obtener algo a cambio.

Otra forma de ver el trabajo es la de Dubin (1958)³ que considera que es, en sentido general, un empleo continuo en la producción de bienes y servicios a cambio de remuneración. Al igual que Anderson y Rodin (1989)⁴ definen el trabajo como el tiempo por el cual una persona es pagada. Además otra definición diferente es la de Gamero (2005, 9) en la que el trabajo es una forma de conseguir poder de compra, que no necesita más que el salario para describir el empleo.

En cambio, otra forma de ver el trabajo es la de contribuir a la sociedad proporcionando bienes y servicios de valor, que es el punto de vista de Donald y Havighurst (1959) Fox y Hesse-biber (1984, 2; citado en el MOW)⁵ que definen el

^{1,2,3,4} Citados en Salanova *et al.* (2002, p 37)

⁵ Citados en Salanova *et al.* (2002, p 37)

trabajo como una actividad, o empleo de energía que produce servicios y productos de valor para otras personas.

Y por último, otra definición que bien podría englobar las anteriormente mencionadas es la de Peiró (1989: 163) que definió el trabajo como “aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo o creativo, que mediante el uso de técnica, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, prestar o producir ciertos bienes, productos o servicios”. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material psicológica y/o social.

Efectos positivos:

- Papel fundamental en la vida personal y en la estructuración social.
- Constituye la principal fuente de ingresos económicos.
- Se convierte en un medio para generar recursos imprescindibles, supervivencia y bienestar.
- Permite la satisfacción de necesidades psicosociales como la autodeterminación o el prestigio, contactos sociales, el desarrollo personal,...

El trabajo se encuentra estrechamente relacionado con otras facetas de la vida como la familia, la formación, el ocio y el tiempo libre, la participación social, la ética, la religión,...

Los diferentes puntos de ver el trabajo en los distintos momentos de la historia son:

- **En épocas pre civilizadas:** el trabajo no existía como tal, cazar y cultivar el campo eran las funciones que se realizaban pero de forma natural.
- **Grecia y Roma:** se tenía una baja opinión del trabajo, que se consideraba degradante en la medida que tenía un carácter de imposición sobre el individuo, quien debía trabajar para subsistir.
- **La tradición judeo-cristiana:** el trabajo es producto del pecado original y vehículo de expiación, en este contexto, se empieza a ver el trabajo como algo positivo.
- **El islamismo:** el trabajo es una obligación social que hay que cumplir para ser aceptado por Alá.
- **El budismo:** visto como una actividad que contribuye a crear el carácter personal en la medida que las personas son capaces de comprometerse en tareas difíciles y vender la tentación de dedicarse a otras actividades más placenteras o que exigen menos sacrificio.
- **El señor feudal:** visto como algo sucio, poco elegante, propio de vasallos y desde luego muy alejado de su estilo de vida. Se trata de su medio de subsistencia.
- **Desde el renacimiento:** valorado en sí mismo, en la medida en que la persona disfruta y se realiza a través del mismo.

- **La reforma protestante:** Se inicia la consideración del trabajo como una obligación, deber o valor particular debido a su contribución en la creación del Reino de Dios.
- **La revolución industrial:** el trabajo se convirtió en el medio dominante de adquisición de bienes y servicios.
- **En la actualidad:** se tiende a considerar el trabajo no sólo como un instrumento para obtener beneficios económicos, sino como una actividad valorada intrínsecamente en la medida que se contribuye a mejorar la experiencia personal y el desarrollo del individuo.

II.1.2 Satisfacción Laboral

Siguiendo a Bravo *et al.* (2002), no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral, es más, en muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su nueva investigación. Se podría definir como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas, u otra definición como la de Locke en 1976⁶ que la define como “un estado emocional positivo o placentero resultado de la percepción subjetiva de las experiencias personales de las personas”. Además la dividió en 9 dimensiones:

1. La satisfacción con el trabajo.
2. La satisfacción con el salario.
3. La satisfacción con las promociones.
4. La satisfacción con el reconocimiento.
5. La satisfacción con los beneficios.
6. La satisfacción con las condiciones de trabajo.
7. La satisfacción con la supervisión.
8. La satisfacción con los compañeros.
9. La satisfacción con la compañía y la dirección.

Por lo tanto, una de las causas por las cuales el individuo se adapta al trabajo viene determinado por su satisfacción laboral. Llegados a este punto entra en juego también la teoría de las discrepancias de Locke, en la que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo. Por lo tanto la satisfacción resulta de la percepción de que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores importantes para la persona, existiendo dos factores críticos que son:

- La discrepancia entre la cantidad de una faceta particular que la persona siente que tiene en el trabajo y la que le gustaría tener.
- El grado de importancia personal o valor que el trabajador asigna a cada faceta del trabajo. Aquí entra en el juego la Teoría de Lawter y Porter (1967)⁷ por la cual, la relación que se establece entre la satisfacción y el rendimiento está

⁶ Citado en Bravo *et al.* (2002, p. 345)

⁷ Citado en Bravo *et al.* (2002, p. 357)

mediada por las recompensas obtenidas y por la equidad percibida respecto a las recompensas.

Debemos tener en cuenta también la teoría del grupo de referencia social en la cual se encuentra el ajuste o discrepancia entre el empleo del individuo y lo que considera adecuado para su pertenencia a un grupo social determinado. Referente a este mismo punto de vista, Slaucik y Pfeffer (1977)⁸ defienden que los individuos forman sus actitudes a partir de la información disponible en un determinado momento proveniente de su contexto social y de sus situaciones y conductas pasadas y presentes. Por lo tanto, se tendrá que tener en cuenta las características del puesto de trabajo o de la tarea, tales como el estilo de supervisión o las condiciones del lugar de trabajo.

Dentro de la satisfacción no entra en juego solo la cantidad, sino también la calidad. Desde esta perspectiva, tiene que ser interpretada como el producto de un proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo según Bruggemann (1975)⁹ en su *Modelo dinámico de la satisfacción laboral*. En el que también explica que la cantidad y la calidad de la satisfacción laboral vienen determinada por la congruencia o discrepancia entre el valor real y el valor nominal de las características del trabajo, donde el valor nominal hace referencia al objetivo que el individuo espera obtener de las características del trabajo. Este modelo se sustenta en 3 variables básicas y 6 formas de satisfacción laboral.

Las variables son:

- Las diferencias entre el valor real de la situación de trabajo y el valor nominal.
- Los cambios en el nivel de aspiraciones.
- Las conductas para afrontar los problemas.

Las 6 formas de satisfacción laboral:

1. La satisfacción laboral progresiva: donde el individuo se siente satisfecho con su trabajo e incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.
2. La satisfacción laboral estabilizada: el individuo se siente satisfecho con su trabajo y mantiene su nivel de aspiraciones.
3. La satisfacción laboral resignada: el individuo siente una satisfacción laboral indeterminada y reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.
4. La insatisfacción laboral constructiva: el individuo siente insatisfacciones y mantiene su nivel de aspiraciones buscando formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de tolerancia a la frustración.
5. La insatisfacción laboral fija: el individuo siente insatisfacción con su trabajo, mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas.

⁸ Citado en Bravo *et al.* (2002, p. 360)

⁹ Citado en Bravo *et al.* (2002, p. 364)

6. La pseudo-satisfacción laboral: el individuo siente insatisfacción con su trabajo, siente frustración y ve los problemas como no solucionables manteniendo su nivel de aspiraciones. Lo que hace es distorsionar su percepción o desmentir su situación negativa de trabajo.

La satisfacción laboral tiene una serie de factores determinantes y consecuencias cruciales para el individuo y la organización, por ello es importante medirla. De acuerdo con Harpaz (1983)¹⁰ los métodos de medida de la satisfacción pueden ser:

- Directos, en los que no se oculta lo que se mide, mediante encuestas o entrevistas como en nuestro caso.
- Indirectos en los que se oculta lo que se quiere medir, por medio de interpretación de dibujos y métodos de completar frases.

Por lo general, los estudios sobre satisfacción laboral comienzan constatando la importancia que esta variable social ha tenido y tiene dentro del campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Un indicador del interés por esta problemática es la amplia literatura existente, Locke, en 1976, estimaba que a mediados de los años 70 existían unas 3350 publicaciones sobre el término y que cada año se añadían unas 111 más. Contribuciones la mayoría de ellas en lengua inglesa.

Sin embargo, este interés ha variado a lo largo de los años, pudiéndose distinguir tres etapas (Staw, 1984)¹¹: un primer periodo en los años 60 caracterizado por un fuerte interés por el tema. Una segunda etapa de descenso de este interés debido a las relaciones aparentemente claras entre satisfacción y rendimiento o productividad que comienzan a ser cuestionadas (si se mantenía al trabajador satisfecho, era un trabajador que tendría un buen rendimiento). Y el tercer periodo, ya en los años 80, se caracteriza por el resurgir del interés debido al empuje de temas como la calidad de vida laboral, el impacto del trabajo sobre la salud mental y las relaciones entre trabajo y vida familiar.

Diversos autores como por ejemplo Bravo y Peiró, han señalado recientemente que la satisfacción laboral continúa siendo una de las principales áreas de estudio.

Las razones culturales o históricas hacen referencia a que, en consonancia con la búsqueda de un bienestar social general y de contextos laborales que ofrezcan calidad de vida laboral y oportunidades para el desarrollo laboral, actualmente en los países desarrollados se valora la libertad individual, el desarrollo personal y la promoción dentro y fuera del ámbito laboral. Este aspecto enlaza con la idea de que toda persona tiene derecho a un trabajo satisfactorio y recompensante en concordancia con los valores sociales mantenidos. En algunos países europeos como Holanda, Alemania y Suiza, hay una tradición, donde se reconoce la importancia de los sentimientos de los trabajadores. En términos generales, subyace la idea de que las personas trabajen bien, pero sintiéndose en todo momento bien, o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio.

¹⁰ Citado en Bravo *et al.* (2002, p. 368)

¹¹ Citado en Bravo *et al.* (2002, p. 343)

II.1.3 Motivación laboral

Otro concepto relacionado y que tendremos muy en cuenta para la obtención de resultados en nuestro análisis es la motivación. Se entiende como un proceso que empuja a los individuos a alcanzar o a conseguir esas cosas que cubren su necesidad. Según Salanova *et al.* (2002), la motivación se utiliza para designar los determinantes de la decisión

- De iniciar un esfuerzo para realizar una tarea.
- De realizar ese esfuerzo con un determinado nivel.
- De permanecer en el desarrollo de ese determinado esfuerzo durante un tiempo.

Por lo tanto, el estudio de la motivación laboral resulta central para la empresa y, como señala Peiró (1990)¹², únicamente si los miembros permanecen en la empresa y contribuyen adecuadamente a la consecución de sus objetivos, podrá ésta mantenerse y desarrollarse, pero para que ello ocurra, las personas deben también satisfacer sus intereses y expectativas. Tanto desde la empresa como desde la persona existen una serie de demandas, recursos y restricciones, que si se ajustan, pueden hacer posible el mantenimiento y desarrollo conjunto de la persona y de la empresa.

De acuerdo con Salanova *et al.* (2002), algunos de los aspectos motivadores del trabajo son:

- Motivadores del entorno laboral:
 - Dinero, no se percibe mientras se realiza el trabajo, ahora bien, el potencial motivador del dinero, varía en función de muchas variables, resultando compleja la elaboración de sistemas de pagos e incentivos.
 - Estabilidad en el empleo: porque te proporciona un sueldo fijo para cubrir sus necesidades.
 - Oportunidades de ascenso y promoción.
 - Condiciones de trabajo, la disponibilidad de recursos materiales y técnicos, las buenas condiciones físicas de trabajo, y el horario regular de trabajo. Según Peiró (1990), son generalmente los trabajadores que ocupan puestos con algún grado de riesgo físico y están expuestos a ambientes amenazantes para su salud, los que valoran más positivamente unas buenas condiciones físicas del trabajo.
 - Posibilidades de participar en el trabajo puesto que es una forma de obtener desarrollo personal, autorrealización, etc.
 - Ambiente social de trabajo, lo veremos más detenidamente en el apartado de trabajo en grupo.
- Motivadores del contenido del trabajo o intrínsecos:
 - Características de la tarea: interés, variedad,..
 - Autonomía para la realización del trabajo.
 - Oportunidad de utilizar conocimientos, habilidades y destrezas.

¹² Citado en Salanova (2002, p. 216)

- Retroalimentación, “el grado en que la actividad laboral requerida por el trabajo, proporciona al individuo, información clara y directa sobre la eficacia de su ejecución.

Existen numerosas teorías de la motivación basadas en necesidades y características de la personalidad. Una de las más reconocidas es la Teoría de la necesidad de Maslow (1953, 1954)¹³ que afirma que las personas tienen 5 niveles de necesidades repartidos en un nivel superior y otro inferior formando parte de una pirámide:

- Nivel inferior:
 - Supervivencia, situado en la base de la pirámide, las personas que se encuentran en este nivel son menos maduras y poco constructivas en el desempeño de sus funciones.
 - Seguridad: su necesidad en el trabajo es la de lograr beneficios simplemente, por lo que carecen de imaginación y creatividad con gran carencia de flexibilidad.
 - Sociales: su interés es la necesidad de oportunidades de interacción con los demás, buscando la relación con los demás y formación de equipos, su comportamiento en el trabajo es para congraciarse con los demás.
- Nivel superior:
 - Autoestima: tienen necesidad de oportunidades para mostrar competencia con la esperanza de obtener compensaciones (sociales y profesionales), ascensos, reconocimientos por los méritos,... su conducta es de una forma más madura y constructiva.
 - Autorrealización: situado en la cima de la pirámide, con un trabajo significativo, con gran independencia y creatividad, requiere de autonomía y oportunidades, capaz de correr riesgos y buscar nuevas experiencias.

Existen otros modelos como el de Aldefer (1972)¹⁴, que reagrupa los 5 niveles de Maslow en 3:

- Supervivencia: reagrupa la supervivencia y seguridad de Maslow.
- Necesidad de relaciones interpersonales; igual a la de sociales de Maslow.
- Necesidad de crecimiento o desarrollo personal: que engloba el nivel superior de la teoría pronunciada por Maslow.

Otro interesante modelo es el de McClelland en 1961¹⁵, que diferencia 3 tipos de necesidades pero no de modo jerárquico, todas las personas tenemos activadas las tres necesidades con la diferencia de que cada persona tendrá más activada una necesidad que otra.

¹³ Citado en Salanova *et al.* (2002, p. 227)

¹⁴ Citado en Salanova *et al.* (2002, p. 228)

¹⁵ Citado en Salanova *et al.* (2002, p. 227)

- Logro: Buscan una mejora constante, prefieren tareas de dificultad intermedia para tener una buena probabilidad de éxito, asumen responsabilidades en soluciones de problemas.
- Poder: Buscan situaciones competitivas y orientadas hacia el estatus, preocupados por el estatus y la influencia.
- Afiliación: tienden a agrandar y buscar la aceptación de los demás, prefieren situaciones cooperativas.

II.1.4 Trabajo en grupo

El trabajo en grupo es la actividad colectiva que llevan a cabo los pequeños grupos interactivos. Esta actividad, de acuerdo a Zornoza *et al.* (2002) implica algún nivel de coordinación, cooperación e interacción entre los miembros del grupo para la consecución de la meta o misión que tienen encomendada. Podemos aplicarlo al mundo de la construcción, y en particular al oficio de los albañiles, en interacción entre ellos mismos ya sea del mismo nivel, peón con oficial, o indistintamente, al igual que con el resto de agentes de una edificación, donde han de poseer una coordinación y cooperación mutua para tratar de llegar a un fin.

El trabajo en grupo se puede definir como la actividad colectiva orientada a la consecución de unos objetivos mediante el proceso de producción, cuya naturaleza es interactiva (cooperativa y coordinada) y que ofrece un resultado colectivo o grupal (Zornoza *et al.* 2002). Dentro de este trabajo, hay que distinguir dos componentes:

- La tarea prescrita, o lo que es lo mismo, el objetivo a alcanzar.
- La ejecución real de esa tarea, donde se lleva a cabo unos procesos por los miembros del grupo para alcanzar el objetivo.

Leplat (1985)¹⁶ considera que la tarea prescrita es el objetivo a alcanzar bajo determinadas condiciones, denominándola “tarea” para describir lo que hay que realizar, y el termino “actividad” para describir lo que se está ejecutando realmente.

Si la tarea está bien diseñada y el grupo la ejecuta ajustándose a lo prescrito, se asume la no existencia de diferencias entre tarea y actividad. Según Leplat (1991)¹⁷ cuando existen diferencias, estas indican “insuficiencias”. En este sentido, el grado de ajuste/desajuste entre la tarea y la actividad, podría considerarse como un indicador de la eficacia del trabajo realizado por el grupo.

Por tanto, la tarea colectiva requiere una organización de la actividad, tal como ocurre con la tarea individual; pero en el primer caso, la organización tiene en cuenta más dimensiones, ya que está determinada no sólo por su objeto, sino también por su relación con las tareas y actividades de los “otros”. Por tanto, la diferencia se halla en la naturaleza interactiva, cooperativa y coordinada socialmente de la actividad colectiva.

^{16,17} Citado en Zornoza *et al.* (2002, 138)

En el análisis dimensional de las tareas, destaca el realizado por Shaw (1973)¹⁸, que puede ser considerado como el más representativo. De este modo aisló seis dimensiones a través de las cuales era posible encontrar diferencias entre las tareas grupales:

1. La dificultad o el grado de esfuerzo requerido para llevar a cabo la tarea
2. La multiplicidad de soluciones o el grado en el que existe más de una solución correcta.
3. El interés intrínseco o el grado en que la tarea por sí misma, resultará motivadora al grupo.
4. La cooperación o grado en que se requiere una acción integrada de los miembros.
5. Las exigencias o el grado de requisitos intelecto-motrices de la tarea.
6. La familiaridad de la población o grado en que los miembros de la sociedad en general tienen experiencia de ese tipo de tarea.

Otra clasificación de las tareas grupales y que sería muy normal tener en cuenta en el estudio de nuestro proyecto es la de Steiner (1972)¹⁹. Este autor categoriza las tareas en función de tres criterios principales:

1. El primero se refiere a la posibilidad de fragmentar en subtareas que se asignen a diferentes miembros del grupo. Así, este autor distingue entre:
 - Tarea unitaria: aquella que no puede fragmentarse en subtareas.
 - Tarea divisible: aquella que si puede dividirse en subtareas, y asignarlas a miembros diferentes del grupo.
2. El segundo criterio permite diferenciar las tareas en función de su objetivo sea la cantidad producida por el grupo o la calidad de los resultados obtenidos:
 - Tarea maximizadora, interesa más la cantidad que la calidad.
 - Tarea optimizadora, en la que interesa más la calidad que la cantidad.
3. El tercer criterio, se refiere a la forma más adecuada de combinar los recursos individuales que posee cada miembro del grupo, de manera que se cubran todas las necesidades y demandas de las tareas a realizar y aumente el rendimiento final obtenido por el grupo. De esta forma, Steiner distingue 5 tipos de tareas:
 - Tarea aditiva, requiere que las tareas de los miembros se sumen.
 - Tarea compensatoria, requiere una decisión grupal del promedio de las soluciones de los miembros.
 - Tarea disyuntiva, consiste en que el grupo selecciona un juicio específico a partir del repertorio de juicios de los miembros individuales.
 - Tarea conjuntiva, requiere que todos los miembros del grupo, actúen al unísono
 - Tarea discrecional, en las que el grupo puede decidir cómo llevarlas a cabo

¹⁸ Citado en Zornoza et al. (2002, 139)

¹⁹ Citado en Zornoza et al. (2002, 140)

En cuanto a la interacción grupal, se puede definir como conducta transpersonal, observable, que ocurre entre dos momentos arbitrarios de tiempo. Munné en 1985²⁰ utilizó el término transpersonal para diferenciar esta actividad de la conducta interpersonal (entre dos personas) y la conducta unipersonal o conducta individual. Sobre este temas existen dos corrientes o puntos de vista diferentes, uno el de Steiner en 1972²¹, con un enfoque pesimista, y el otro de Collins y Guetzkow²² en 1964, con un enfoque optimista.

El enfoque pesimista, señala que la interacción grupal conlleva un proceso de “pérdida” que perjudica la efectividad grupal. Las pérdidas debidas al proceso se conocen también como “fenómeno de vaguedad social” (social-loafing), definido como la tendencia de los miembros del grupo a ejecutar un menor esfuerzo cuando trabajan juntos que cuando trabajan solos, y dice que a mayor tamaño del grupo, se producen mayores pérdidas. Siguiendo estos pensamientos, se demuestra que en algunas ocasiones, el rendimiento individual es más efectivo que el grupal.

En cuanto al enfoque optimista, Collins y Guetzkow en 1964, describen la actividad grupal como un proceso de bonificación debida a la integración, donde la ejecución grupal alcanza su resultado mejor que el del mejor miembro y mejor que la suma de los miembros individuales. El grupo puede desarrollar un nivel de integración de inputs individuales, de forma que el resultado final, sobrepase el de los mejores miembros.

Otro gran foco a tener muy en cuenta en la relación del grupo es la cooperación. El trabajo cooperativo, en general, está constituido por los procesos de trabajo que producen algún tipo de producto. Es una actividad, orientada a la tarea. Este concepto se basa en la definición que hizo Marx de la cooperación: múltiples individuos, trabajando juntos de forma planificada, en el mismo proceso de producción o en procesos diferentes, pero de algún modo relacionados. La actividad colectiva, es cooperativa ya que se relaciona con los procesos de producción y sus miembros cooperan entre sí para conseguir una metagrupal.

Las personas cooperan porque tienen competencias y recursos limitados y para realizar una tarea, pueden necesitar cooperar, porque no la pueden realizar individualmente, o porque individualmente no pueden alcanzar un determinado nivel. Según Schmidt (1991)²³ existen tres tipos básicos de cooperación:

- La cooperación aumentativa, supone que las personas tienen competencias limitadas sobre una tarea determinada, que se compensan sumando las competencias de otros. Así un grupo, puede realizar una tarea que sería imposible de realizar por cada uno de los miembros individualmente.
- La cooperación integrativa, hace referencia al proceso de especialización que lleva implícita, muchas veces, la diferenciación del trabajo, requiere la

^{20, 21, 22,} Citado en Zornoza *et al.* (2002, 144)

²³ Citado en Zornoza *et al.* (2002, 146)

cooperación de múltiples trabajadores, que representan distintas especialidades.

- Por último, la cooperación debatida, supone que la validez y veracidad de una decisión que se ha tomado a través del proceso del trabajo basados en el conocimiento, es frágil y a menudo mejorable. La función de la cooperación debatida es optimizar estas deficiencias. Se puede negociar una decisión, se fundamenta en que n cabezas de un grupo, piensan más que una.

II.1.5 Calidad de la vida laboral

El trabajo es una faceta importante en la vida de las personas, no sólo porque una gran parte de nuestro tiempo lo dedicamos a actividades laborales, empleando aproximadamente un tercio del tiempo diario, sino porque gracias a él, la persona obtiene una serie de compensaciones económicas, materiales y psicológicas, y logra desarrollar su propia identidad y sus roles en la sociedad, contribuyendo a la creación de bienes y servicios (González *et al.* 2002).

La actividad laboral, generalmente tiene lugar en organizaciones formales, con una estructura definida que asigna roles a las personas, distingue niveles jerárquicos, establece horarios y determina las actividades a realizar, las condiciones en que se han de llevar a cabo y las tecnologías y recursos disponibles para ello, de tal forma, que se logren los objetivos perseguidos de la forma más eficaz y eficiente. Ahora bien, la realidad laboral se halla muy diversificada, y mientras en algunos trabajos existen oportunidades de desarrollo personal y laboral, en otros, las condiciones son tales que la satisfacción de las necesidades de seguridad, autoestima y realización no está garantizada.

El concepto de calidad de vida laboral, en su acepción más amplia, abarca todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, como son los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de carrera y relaciones humanas, que pueden ser relevantes para la satisfacción y motivación laboral. También abarca las propias experiencias de trabajo en función de las oportunidades que éste proporciona (Delamotte y Takezawa, 1986)²⁴. En definitiva, como señalan algunos autores se trata de reconciliar los aspectos del trabajo que tiene que ver con experiencias humanas y con los objetivos organizacionales (González *et al.* 2002).

²⁴ Citados en González *et al.* (2002: 161)

II.2 Descripción del oficio de albañil



Al que madruga
no lo ayuda nadie. Solo,
con su pan bajo el brazo
con su manzana brillante en el bolsillo
con las rodillas que le suenan
llena la calle vacía,
a las seis de la mañana
ladrillo sobre ladrillo asegura
con las manos partidas cementosas
la manzana madura de mañana

“Poema Albañil” de Alfonso Gumucio Dagron, en <http://www.poemasde.net>

En este apartado, voy a tratar de profundizar al máximo en el significado y la historia del oficio de albañil, oficio sobre el que voy a estudiar todos los términos anteriormente explicados por medio de un estudio cualitativo. En primer lugar definiré el oficio de albañil y el concepto de albañilería, a continuación, trataré de entender mejor su proceso constructivo, y para terminar, realizaré un breve resumen de su historia.

II.2.1 Definiciones

Una de las primeras definiciones y más interesantes es la de De la Peña (2005: p. 4) quien afirma que albañil proviene del término “elbanao”, que significa maestro albañil en árabe, del vocablo Banay. Además, según el diccionario de la Real Academia Española, el término “albañilería” es “el arte de construir edificios y obras en los que se emplean piedra, ladrillo, cal, etc.”, mientras que albañil es “el maestro u oficio de albañilería”.

De estas definiciones y con la ayuda del manual de la Fundación laboral de la construcción (2009) 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 su trabajo los albañiles construyen 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 bien preparado y poseer una serie de conocimientos que permitan que este trabajo se convierta en un arte.



Además tendremos en cuenta que, como señala De la Peña (2005), el dicho de “cada maestrillo tiene su librillo” alcanza en este oficio su máximo significado. Debido a las diferentes soluciones o aplicaciones que a un mismo problema se le pueden dar, dependiendo de quien la ejecute, el albañil no tiene más lección que aquella aprendida a pie de obra, de mano de quienes anteriormente han trabajado con él. Y que no hay mejores maestros que la práctica, el ingenio y la intuición de cada uno. Por eso, a la hora de elaborar una guía de albañilería no se puede más que proponer cómo se puede abordar el desarrollo de una obra, ya que no existe una fórmula oficial de los distintos procesos de albañilería (sí existe de cómo debe quedar, pero no de cómo se debe ejecutar ese acabado). Así, el manual de De la Peña (2005) muestra los trucos y sistemas que ha aprendido como peón primero y luego como oficial, pese a que muchos métodos han quedado anticuados fruto de los nuevos avances como los niveles laser o los novedosos encofrados.

A quienes quieran aprender el oficio de albañil les recuerda que saber cómo se coloca un ladrillo o cómo se ha de poner un cordel en unas reglas, no significa que se sepa hacer. La diferencia entre un/a albañil y alguien que sabe del oficio, pero que no lo es, gravita en un millón de ladrillos (sólo aquel que ha colocado una gran cantidad de ladrillos sabrá poner con acierto y rapidez un ladrillo).

Decir también que, según De la Peña (2005: p.XIV), el oficio de albañil no es un oficio fácil. Con ello, el autor no insinúa que se haya de ser un privilegiado, sino que es un oficio duro, un trabajo que deforma el cuerpo, sometido a los rigores del tiempo y que casi siempre realiza tareas a la intemperie. Un oficio que partió de una necesidad y que derivó en un arte, aunque en la actualidad, lejos de tener un gran sustrato de arte, la albañilería se ha corporativizado creando especialistas (yeseros, destajistas,...) que casi han acabado por desterrar la figura del maestro albañil.

Por último, De la Peña (2005: p.XIV) aconseja a albañiles y no albañiles aquel dicho que en su día escuchó a su padre “el cemento es lo más barato de una obra, si no se le echa el suficiente cemento la obra se caerá y habrá que hacerla dos veces, y será el doble de caro”. Así que ya se sabe, práctica, paciencia, ingenio y cemento, mucho cemento.

Asimismo, el arquitecto Marcos y Bausá (2003: p.12), escribe que: “al albañil no sólo se le pide perfección del trabajo mecánico es decir, de la mano de obra que adquiere con la práctica constante de su profesión, sino también conocimiento de los materiales que maneja, para apreciar por su aspecto exterior y la mayor o menor confianza que en ellos se puede tener. Y que van a formar parte de la construcción.”

La construcción es el arte de edificar o levantar los edificios de todo género utilizando los materiales que ofrece la naturaleza por todas partes, o los que la industria proporciona. Para ello hay que tener en cuenta que toda obra de construcción debe satisfacer las necesidades de ser sólida, útil, bella y económica, de las cuales la primera se podría decir que es la más importante y por tanto requiere por parte del albañil de una atención más cuidada. Sera sólida si está cimentada sobre terreno firme, capaz de resistir los materiales que la constituyen, además de ser de buena calidad y colocados de forma inteligente por parte del albañil. La utilidad consiste en que sea apropiado al uso al que se le destina y que satisfaga las necesidades requeridas introduciéndose en este campo las condiciones de comodidad distribución y salubridad. La belleza, tercera condición a la que debe satisfacer toda construcción aunque no sea posible dar reglas fijas para la consecución de esta condición, por tanto solo el gusto e inteligencia del verdadero albañil/ artista consiguen la buena disposición de las masas así como el contraste de los macizos y huecos. Por último, la economía que no debe olvidarse en las construcciones, obtenida empleando los materiales que proporcione la localidad, según importancia y destino de la obra así como teniendo en cuenta resistencias requeridas a los empujes, es decir, espesores necesarios de los muros y demás partes constitutivas y siguiendo un orden y método que facilitan su buena marcha y regularidad (Marcos y Bausá, 2003).

Navegando por internet, podemos encontrar nuevas definiciones, como la encontrada en la wikipedia (<http://es.wikipedia.org/wiki/Alba%C3%B1il>) donde albañil se refiere a “la persona que realiza indistintamente trabajos básicos de la construcción, como pueden ser, realización de paredes, tabiques y en cubiertas y canalizaciones de fluidos sin presión, apertura de zanjas, llenado y nivelado de encofrados con hormigón, preparación de cemento y otras tareas de obra no especializadas”.

También se refiere a aquel que se dedica a la reparación o reforma con materiales de obra. Antiguamente, al menos hasta el S. XIX, el oficio de albañilería era un oficio gremial. Para pertenecer a él, el candidato debía ser presentado por un miembro y ser aceptado formalmente como aprendiz. Una vez dentro del gremio podía conseguir distintos grados hasta llegar a maestro, que tenía una consideración social importante. El Maestro de Albañilería era el responsable de la ejecución de las obras, supervisado únicamente por el arquitecto.



II.2.2 El proceso constructivo

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 (Fundación Laboral de la construcción, 2009).

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 ligera idea de la complejidad que supone este proceso. Muchas actividades se llevan a cabo 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.

Consideramos 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.

II.2.3 Breve historia de la albañilería

Según Juan de Villanueva “las primeras incomodidades que sufrirían los primeros hombres habitantes de la tierra causadas por las aguas, nieves, hielos, les obligó a buscar algunos resguardos que les defendiesen”²⁵. Por lo tanto, después de las vestimentas buscarían albergues naturales y allá donde no los encontraran se plantearían la alternativa de hacerlos ellos mismos.

Aquellos primitivos constructores de viviendas recurrían a los elementos naturales más cercanos y manejables como son la madera y la piedra, creando para su mayor aprovechamiento las primeras herramientas (De la Peña, 2005: p. 1). En los lugares donde se carecía de alguno de estos materiales, el ingenio hubo de hacerles recurrir a materiales elaborados, así surgió el ladrillo (barro cocido) y más tarde se le empezó a dar forma de pequeño bloque. La primera constancia que se conoce de su uso fue en Babilonia y en el antiguo Egipto. Con estas civilizaciones surge el concepto de gran construcción o construcción monumental, por lo que se dio un gran salto sobre lo que se conoce como construcción vernácula al tener que requerir de la ayuda de la ingeniería y de la tecnología.

La era de la expansión que aportaron Grecia y Roma antigua, marcaron unas pautas del trabajo que perduran hasta nuestros días: uso de la argamasa, enfoscados, revestimientos, estucos,... prácticamente y salvando las distancias, se han mantenido parecidos métodos de trabajo.

²⁵ Citado De la Peña (2005: 1)

Durante la invasión árabe de la península se adquieren nuevas técnicas con el yeso y los estucos así como se profundiza en los sistemas de canalizaciones. Parejo a esta época se extiende desde Europa un nuevo concepto de construcción religiosa: el románico, cuyo principal material es la piedra. Con unos conceptos relacionados, aunque enriquecidos por sistemas más modernos como los contrafuertes y las cúpulas con nervios, el gótico sucede al románico hasta finales de la edad media. A estilos les seguirán el renacimiento, el barroco y el neoclasicismo pero no es hasta la llegada del modernismo, que irrumpen nuevos materiales de la construcción, época en la que el hormigón pese a ya ser conocido, alcanza toda su versatilidad al comprender su durabilidad y funcionalidad.

En la actualidad, la incorporación continua de nuevos materiales con mejores características, más ligeros y fiables, de mejores acabados o con nuevas finalidades, enriquecen un oficio que cada día se aleja más de aquella construcción vernácula, indígena, en la que participaban de la elaboración de aquellos mismos que la iban a habitar, independientemente de tener conocimientos o no de albañilería que, desde la carestía, recurrían a aquellos materiales más próximos y que, dependiendo del clima y de la topografía de la zona, construían de unas formas u otras.

Además, De la Peña (2005) se refiere a la albañilería como algo presente en todo tipo de sociedades y momentos históricos, que ha trascendido mas allá de la obra, generando desde principios de la civilización, sociedades gremiales también denominadas logias. Estos modelos sociales eran utilizados para defender sus intereses, mantener el monopolio sobre los conocimientos del oficio o para decidir sobre problemas sociales del entorno. Alguno de estos gremios derivaron en lo que se conoce como masonería (que en ingles significa albañil), sociedades secretas de carácter universal que actuaban bajo el lema de *libertad, fraternidad e igualdad*. Los masones remontan la creación de la masonería a Hiram Abif, constructor del gran templo del Rey Salomón.

Durante las épocas de esplendor Griego y Romano el concepto de arquitectura alcanza una nueva dimensión, extendiéndose a lo largo del continente indoeuropeo. Estableciendo unos cánones de belleza y funcionalidad que perdurarán en el tiempo y que convierten al oficio de albañil en algo más que en lo necesario para construir lugares prácticos.

Durante el Medievo se produjo la especialización de los albañiles en construcciones defensivas o religiosas, lo que deriva a los profesionales a establecer una gran dependencia con respecto de lo militar y lo religioso, por lo que se producen importantes movimientos migratorios a sus nuevos y más duraderos lugares de trabajo en torno a catedrales y castillos. Con la invasión árabe de la península ibérica se intercambian conocimientos, nuevas técnicas e incluso nuevos términos.

Hasta la llegada de la revolución industrial no se producen grandes cambios, la nueva forma de producción lleva a la fabricación de viviendas baratas para hacinar a los albañiles en torno a los centros de trabajo. Es en este momento cuando surgen los primeros sentimientos de clase y movimientos sindicales. El obrero de la construcción se ha identificado por su sentimiento solidario y combativo, siendo un sindicato obrero

el primero en obtener la jornada laboral de 36 horas, en Sevilla, en el año 1936 (De la Peña, 2005: p. 4).

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 patrona de los albañiles, al igual que la de los mineros y artilleros es Santa Bárbara. Algunos de los personajes importantes de nuestros tiempos que han sido albañiles son Sir Sean Connery o Clint Eastwood entre otros, así como el popular cantante Antonio Machín.

II.2.4 La masonería

Al aparecer el término de masonería, he sentido la curiosidad de indagar con mayor profundidad en su definición y así conocer los inicios de la albañilería. Así he llegado a las definiciones extraídas de un blog de La Rioja, en el cual se habla de su significado y de sus antecedentes (<http://blog.larioja.com/masoneria>):

La palabra masón proviene del inglés "mason" y del francés "maçon". Ambos términos significan "albañil". Los orígenes de la masonería se pierden en el tiempo y pueden ser tan lejanos como los orígenes del oficio de la construcción. Entre los antecedentes legendarios, existe el mito de Hiram Abif, arquitecto y constructor del templo del rey Salomón. Según la masonería este arquitecto sería uno de los primeros masones de la historia quien habría transmitido su arte hasta nuestros tiempos por tradición simbólica.

En los antecedentes históricos podemos destacar la existencia de los "collegia", antiguos gremios de constructores durante el imperio romano. Estos gremios de constructores tomaron mucha fuerza durante la Edad Media y se desarrollaron independientemente en varios países. Se dividían en "logias". En su época de mayor influencia arquitectónica, trabajaron para la Iglesia, construyendo todas las iglesias y catedrales de Europa, desarrollando el hermoso estilo gótico que caracterizó la arquitectura desde el siglo XI al XVI. Como es natural a todo gremio, los masones defendían sus intereses corporativos. Por ello no daban a conocer los "secretos" del "Arte" a nadie que no fuera iniciado en alguna logia, para así mantener el monopolio de su actividad. Sus reuniones eran secretas, utilizaban un ritual para realzar dichas reuniones, usaban un lenguaje simbólico no asequible ni siquiera a los más ilustrados de su época y junto con esto desarrollaron una hermosa alegoría ética donde

primaban conceptos como la rectitud, la fraternidad, la tolerancia, la universalidad, etc. Cada concepto era simbolizado por una herramienta de albañilería.

Internamente su organización consistía en grados. Los aprendices, quienes pasaban 6 años sólo desbastando piedras brutas, escuchando en silencio en las reuniones donde se enseñaba el arte. Este "desbaste" de piedras brutas con mazo y cincel dieron pie a la hermosa alegoría del perfeccionamiento del espíritu profano lleno de aristas, con la ayuda de la inteligencia (cincel) para identificar y apuntar el defecto, y con fuerza (mazo) para eliminar ese defecto del carácter.

El siguiente grado consistía el de Compañero que era el verdadero masón. Cada logia contaba con un Maestro, que era un Compañero elegido por sus pares, y que dirigía los trabajos. Los masones consideraban su oficio como sagrado pues contribuían a la obra constructora de Dios. Las logias de diferentes países mantenían relaciones diplomáticas. Cualquier compañero podía viajar a otro país con alguna credencial de su logia y darse a conocer en otras logias por medio de señas y palabras secretas. Un masón que tenía la libertad de viajar era llamado masón "libre" o "francmasón". Este "hermano" era aceptado y podía trabajar allí cuanto tiempo desease aprendiendo nuevas técnicas que transmitía a su regreso a su logia de origen. Toda esta etapa es conocida como de la "Masonería Operativa", no siendo más que un gremio que perfeccionaba su oficio, protegía sus intereses como cualquier gremio y sentía gran orgullo de su profesión.

Hacia mediados del siglo XVII la construcción de catedrales disminuyó dramáticamente. Por ello su actividad decreció y sus reuniones fueron tornándose cada vez más filosóficas.

II.2.5 Resumen

En resumen, la albañilería es un oficio fundamental en la construcción y exige una buena preparación para poder realizar todas las actividades que componen su ejercicio profesional. 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 van a permitir medir en los planos los elementos que luego hay que construir.

Llegados a este punto, creo que podemos hacernos una idea bastante clara de todos los términos estudiados, así como del oficio de albañil sobre el que planteamos nuestro PFG. En el próximo capítulo, el capítulo III, vamos a entrar a estudiar el método empleado para la realización de las entrevistas a los albañiles objeto de estudio.

II.3 Revisión de trabajos empíricos previos

Una exhaustiva búsqueda de trabajos empíricos que traten de la satisfacción de los albañiles, o incluso de cualquier otro oficio del sector de la construcción, me ha permitido constatar el gran vacío investigador existente sobre el tema en España. De hecho, se podría afirmar que este proyecto final de grado, en la investigación por el método cualitativo del oficio de albañil, puede ser considerado como pionero en territorio nacional.

II.3.1 En España

Alguno de los documentos que más se aproximan a nuestro ámbito de estudio en territorio nacional es el llevado a cabo por Navarro (2008a), en su tesis doctoral, que tiene como objetivo el estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción en la Comunidad Valenciana, empleando para ello el método cualitativo, mediante la propia experiencia de los entrevistados.

Pretende descubrir las sensaciones de los investigados ante su actividad laboral, analizar su nivel de satisfacción, descubrir los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral o insatisfacción. También tratara temas como el estrés laboral, la relación de la vida laboral con la personal, entre otros.

Para llevar a cabo su investigación, la metodología empleada para la obtención de datos ha sido la entrevista en profundidad, mediante preguntas abiertas, en las que el entrevistado pueda expresar todas sus experiencias, sensaciones,... Esto le ha permitido además, explorar los significados de los sujetos estudiados y captar detalles y matices expresados con su sentir y su propio lenguaje.

Para la realización de las entrevistas, ha seguido una estrategia gradual de muestreo, en la que ha seleccionado y entrevistado a cuarenta profesionales técnicos de la construcción, arquitectos, y arquitectos técnicos, de distinta edad, sexo y experiencia profesional, al igual que yo he tratado de realizar en mi proyecto, teniendo en cuenta la limitación que he tenido de tiempo. Además, Elena Navarro, al igual que en este proyecto, el contenido integro de las entrevistas, lo ha registrado mediante la grabación y posterior transcripción para su análisis e interpretación.

Su trabajo, concluyó, que los profesionales entrevistados, en general, están satisfechos con su desempeño en el sector de la construcción, disfrutaban del mismo, y dan a su vida laboral una puntuación muy positiva. En cuanto a los factores de satisfacción más importantes, son los relacionados con la naturaleza y contenido del trabajo, es decir, con factores intrínsecos como la identidad, el interés, la variedad de las tareas realizadas, el reconocimiento obtenido y el reto cotidiano.

Por el contrario, los factores de insatisfacción laboral a destacar, son de carácter extrínseco y vinculado al contexto de trabajo. En su estudio, más de la mitad, padecen estrés en su ocupación actual y definen al sector como estresante, debido, sobre todo, al cumplimiento de plazos, a la sobrecarga de trabajo, a la responsabilidad, al aspecto económico o a las interminables jornadas de trabajo. Además, un gran número de los participantes, consideran muy difícil conciliar su vida laboral con la personal, de modo que vive cierto conflicto trabajo-familia, debido a la irracionalidad de los horarios de trabajo y a una excesiva dedicación (Navarro, 2008 a, p. 278).

Además, Navarro (2008b) presenta los resultados de una revisión bibliográfica exhaustiva de los últimos 40 años, tomando como punto de partida las teorías de motivación de Maslow, Herzberg y Vroom. Llegando a la conclusión de que la mayor parte de las aportaciones son de naturaleza transaccional y utilizan métodos de análisis cuantitativo sobre todo a finales de la década de los 60 y 70 en Gran Bretaña y Estados Unidos. También, identifican aspectos negativos, relacionados con los factores del entorno laboral de los trabajadores de la construcción, frente a connotaciones positivas referentes a la naturaleza y al contenido del trabajo. Asimismo, menciona que existe una minoría de trabajos con un enfoque cualitativo, siendo cada vez más aceptados (Fellows y Liu, 2003)²⁶.

II.3.2 Fuera de España

Fuera de nuestras fronteras, sí se han realizado estudios de la satisfacción laboral del oficio de albañil, como es el caso de Cuevas (2004), en su tesis: "Estudio exploratorio para la motivación del albañil", para la obtención de maestro en ingeniería con especialidad en la administración de la construcción, para la universidad Iberoamericana de México.

El propósito de esta investigación fue tener una aproximación de lo que motiva al albañil a trabajar, ya sea el logro de su trabajo, el reconocimiento al trabajo bien hecho, el trabajo en sí, el ascenso dentro de la empresa o el valor económico. Así mismo, trató de conocer cuáles son sus insatisfacciones y su ambiente laboral. Para la obtención de toda esta información, realizó las entrevistas en sus puestos de trabajo, trató de conocer cómo vivían incluso acercándose a sus casas y conociendo a sus familiares y a los demás compañeros de la obra en que trabajaban. Por lo tanto, además de obtener una visión de la satisfacción laboral del albañil para tratar de mejorarla, también buscará con ello una mayor productividad, al igual que buscaré yo con la realización de este estudio.

²⁶ Citado en Navarro (2008b, p. 26)

El estudio de Cuevas (2004), al igual que el nuestro, también emplea el método cualitativo, mediante entrevistas en profundidad a 33 albañiles del Estado de México.

Algunas de sus conclusiones fueron que los albañiles daban especial importancia a la variabilidad de las tareas que realizaban y que se dedican a la construcción porque estaba mejor pagado que otros trabajos. Así mismo, entre otras cosas, les motiva la posibilidad de crecer dentro de la empresa, de tener asegurado su empleo y de ver terminada la obra. Estos son los resultados que más me pueden interesar para la realización de mi estudio, ya que también saca conclusiones de los pensamientos de los encargados de obra y familiares entrevistados. (Cuevas, 2004, p. 104).

Otro de los estudios realizados fuera de España, es el caso de Palma (2006), para la Universidad Austral de Chile, en su tesis para optar a Ingeniero Constructor: "Influencia de las condiciones laborales, tanto físicas como administrativas, en la productividad de los trabajadores de la construcción". Se trata de una tesis, cuyo objetivo general es analizar el comportamiento de los trabajadores de la construcción, frente a los factores que influyen en su productividad, destacando principalmente las condiciones laborales. Además, entre otras cosas, determina las condiciones que afectan a la productividad o en las que trabajan los obreros (Palma, 2006, p.3).

Este estudio, fue realizado sobre un total de 10 obras en ejecución, abarcando unos 20 profesionales, trabajadores de la construcción, mediante un proceso de observación directa y de la realización de encuestas.

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 (Palma, 2006, p. 78). Esto se puede conseguir mediante la mejora de las condiciones de trabajo, debido a la desmotivación que los trabajadores presentan respecto a estas condiciones.

Capítulo III

Metodología

Capítulo III

Metodología

En este capítulo, estudiaré el método de investigación utilizado, el método cualitativo a través de entrevistas en profundidad, en las que nos interesa el contenido y su calidad, diferenciándolo de los métodos cuantitativos, basados en las encuestas en lo que interesa es la cantidad. Para ello, primero trataré de definir y entender la metodología empleada en esta investigación, después continuaré explicando todos los pasos que he ido dando, desde la elaboración del guión de entrevistas hasta su transcripción, pasando por la realización de las entrevistas y elección del muestreo o albañiles sobre los que se ha realizado el estudio.

III.1 Investigación cualitativa: enfoque teórico

Definiciones

Antes que nada, me centraré en el análisis cualitativo, puesto que, ahora cuando el análisis cuantitativo con las más complejas técnicas de los grandes programas estadísticos, llegó a una cima, y deja sin resolver los más graves problemas del comportamiento humano, muchos investigadores prominentes de los círculos cuantitativos, como Cronbach, Campbell, etc.,... comienzan a explorar con interés el método cualitativo, teniendo un auge que algún autor califica como “meteórico” (Spindler, 1988)²⁷. Las razones son varias: el callejón sin salida en que se había introducido el método cuantitativo, con sus pobres resultados en áreas tan vitales como la educación y el desarrollo humano.

El enfoque cualitativo rechaza la pretensión, en gran parte irracional, de cuantificar toda realidad humana, consciente de la frecuente irrelevancia de la cuantificación y de la importancia que tienen el contexto, la función y el significado de los actos humanos.

Para Martínez (2007), la metodología cualitativa es descriptiva, inductiva, humanista y de diseño flexible, entre otras muchas características. Además, la investigación cualitativa, trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones.

Dentro de la metodología cualitativa, el enfoque etnográfico quizá sea uno de los más antiguos. Etimológicamente significa la descripción (*grafé*) del estilo de vida de un grupo de personas habituadas a vivir juntas (*ethnos*). Cualquier grupo humano que constituya una entidad cuyas relaciones estén reguladas por la costumbre o por ciertos derechos. Su objetivo, es crear una imagen fiel y realista del grupo estudiado, pero su última intención es contribuir a la comprensión de sectores o grupos poblacionales

²⁷ Citado en Martínez M. (2007, p. 7)

más amplios que tienen características similares. Esta es nuestra intención, la de crear una imagen y estudiar el oficio de albañiles en el municipio de Bétera para así poder contribuir a su comprensión.

Un investigador etnográfico experto, se sentiría incómodo, y hasta ofendido, si le dijeran el problema específico que debe investigar, así como si le señalaran las técnicas que debe utilizar en el estudio. Ambas cosas, en una investigación etnográfica auténtica, deben emerger de la dinámica exploratoria que va realizando el investigador (Martínez, 2007, p. 45). Toda investigación busca algo desconocido y no se puede señalar un camino seguro y cierto para ir a un punto que todavía se desconoce. La investigación etnográfica implica cierto riesgo, y más que dirigida a la verificación de hipótesis o intuiciones, está orientada hacia el descubrimiento de nuevas hipótesis o teorías. Para ello, la investigación etnográfica (Martínez, 2007, p. 49), camina guiada por algunos criterios que conviene señalar:

1. La información hay que buscarla donde está, primero está la fidelidad a la información que a los planes por seguir. La información que se va acumulando, sirve para reorientar el enfoque y la recolección de nueva información, es decir, que las conjeturas iniciales, se van convirtiendo en hipótesis firmes, luego serán el centro de búsqueda de nueva información, estrechando el foco de interés.
2. La observación no debe distorsionar, perturbar o deformar la verdadera realidad del fenómeno que se estudia. Esto exige, que la información sea recogida en la forma más completa posible (detalles, matices, peculiaridades, vestuario,...).
3. Tratar de grabar las entrevistas, hacer anotaciones pormenorizadas de las circunstancias y situaciones y conservar todos los documentos.
4. La investigación, preferiblemente debería de ser obra de una sola persona, aun cuando haya otras que ayudan o colaboran en la misma, ya que se trata de un único proceso mental.
5. El investigador, debe sumergirse en el medio que quiere comprender, de tal manera que su trabajo de campo podría definirse como la tarea de “vivir su propia vida dentro de otra cultura” (Wolcott, 1975, p. 121)²⁸
6. Al principio de la investigación hay un predominio de la recolección de información sobre la categorización e interpretación, después a medida que se acerca hacia el final, el balance cambia hacia la interpretación, con poca recolección de datos y categorización.
7. Finalmente, cabe destacar, que el investigador no debe de tener miedo de ser parte de la situación que estudia, de que su presencia parezca contaminar los datos, ya que considera imposible recabar datos incontaminados; pero ha de tratar de tenerlo en cuenta al evaluarlo todo.

²⁸ Citado en Martínez, 2007, p. 51

Elección de la muestra

Dependerá de lo que pensamos hacer con ella y de lo que creemos que se puede hacer con ella, requiere que el investigador especifique con precisión cuál es la población relevante o el fenómeno de investigación. Es necesario identificar y describir detalladamente las situaciones y contextos que acompañan el registro de datos. Sólo así podrá después categorizarse, analizarse e interpretarse adecuadamente sin descontextualizar su propia naturaleza.

Se procura que la muestra represente lo mejor posible los subgrupos naturales, y que se complementen y equilibren recíprocamente (Martínez, 2007, p. 54). En mi caso, he tratado de buscar un tipo de muestra que abarque la mayor parte de situaciones que puede generar el oficio de albañil, desde jóvenes peones, hasta oficiales jubilados. Se trata de buscar una muestra que sea comprensiva y que, a su vez, tenga en cuenta los casos negativos, pero haciendo énfasis en los casos más representativos explotando a los informantes clave. El investigador, tratará de imitar al fotógrafo, que busca los mejores ángulos para la mayor riqueza de la realidad que tiene delante.

Entrada en el grupo de estudio

El investigador debe conocer bien el campo que estudia, y para ello debe tratar de introducirse en ellos, así como hay lugares o grupos donde el acceso es libre y la permanencia no ofrece dificultad alguna, otros son prácticamente impenetrables. Por lo tanto, debemos hacer entender que uno está allí para aprender de ellos, conocer cómo funciona esa institución, apoyándose siempre en el máximo respeto, profesionalidad, y obtener siempre el permiso de los máximos responsables de la institución. De este modo, es muy probable que los miembros del grupo, lleguen a simpatizar, confiar y valorar al investigador, a compartir con él pensamientos íntimos y responder a sus diferentes preguntas. Siempre deberemos de tener muy en cuenta el carácter confidencial y el anonimato de todo lo observado (Martínez, 2007, p. 55).

La entrevista como instrumento de investigación

Mediante la entrevista, según Martínez (2007, p. 65), el contexto verbal permite motivar al interlocutor, elevar su nivel de interés y colaboración, reconocer sus logros, prevenir una falsificación, estimular su memoria, ayudarlo a explorar. Y en cada una de estas posibles interacciones, también es posible decidir la amplitud o estrechez con que debe plantearse el problema, si una pregunta debe estructurarse en su totalidad o debe de dejarse abierta.

En cuanto a la conducción técnica de la entrevista, el mismo autor sugiere:

1. Escoger un lugar que facilite una atmósfera agradable a ser posible.
2. Tratar de hacer hablar al entrevistado libremente.
3. El entrevistador presentará todos los aspectos que quiera explorar en la investigación, agrupados en una serie de preguntas generales.
4. El cuestionario, debe ser sólo una guía para la entrevista, cuyo orden y contenido, puede ser alterado.

5. No se debe dirigir la entrevista, que el entrevistado aborde el tema como quiera y durante el tiempo que quiera.
6. No se interrumpirá nunca el curso del pensamiento del entrevistado; se deberá más bien, dejarlo que agote lo que tiene en mente
7. Invitarlo a que diga “algo más”, “profundice” o “explique”. Conviene hacer esto con mucha prudencia, sin presionarle
8. Que el entrevistado se sienta con plena libertad de tratar otros temas que le parezcan relacionados con el abordado.
9. La entrevista debe grabarse. Conviene informar al entrevistado de esta grabación, y obtener su aprobación, asegurándole que se hará uso de ella de forma estrictamente confidencial y sólo para los fines de la investigación.

Esta etapa finaliza cuando se ha recogido y descrito un buen conjunto de material protocolario, en entrevistas, grabaciones y anotaciones, que se considere suficiente para emprender una sólida categorización o clasificación, que pueda nutrir un buen análisis, interpretación y teorización y conducir a valiosos resultados.

“El significado y valor de una palabra se encuentra en las demás” Ferdinand de Saussure²⁹

Según el diccionario de la Real Academia Española de la lengua, entrevistar es: “Mantener una conversación con una o varias personas acerca de ciertos extremos, para informar al público de sus respuestas”. Otro punto de vista es el de Reina F. (1995, XI) quien afirma que la entrevista es un procedimiento multidisciplinar, fundamentalmente dentro del área de las ciencias sociales, de captación de un cierto tipo de información relativa al objetivo investigador del profesional que la utiliza.

Un texto clásico sobre el tema de la entrevista, *The interview: skills and applications*, de William Donaghy (1984, p. 1)³⁰, remite a la definición más expresiva que he encontrado, de Bingham en el año 1931, en la que señala que la entrevista gira alrededor de diez características que están presentes en todas:

1. Propósito serio.
2. Interacción planificada.
3. Interacción oral.
4. Interacción cara a cara.
5. Interacción didáctica.
6. Preguntas y respuestas.
7. Información objetiva y subjetiva.
8. Diferenciación de papeles.
9. Alternancia de papeles.
10. Multiplicidad de medidas de éxito del proceso.

Todas son imprescindibles, conviven con la entrevista, en la medida que ésta, puede ser observada como una relación humana, un proceso comunicativo y una técnica de captación de información.

²⁹ Citado en (Martínez M. 2007, p. 69)

³⁰ Citado en Reina F. (1995, p. XII)

Categorización de los contenidos

Continuando con el pensamiento de Martínez (2007), la categorización, el análisis y la interpretación de los contenidos no son actividades mentales separables. Partiendo del hecho de que el material primario (entrevista, grabaciones, transcripciones,...) sea lo más completo y detallado posible, el paso de la categorización o clasificación exige una condición previa, el esfuerzo de sumergirse mentalmente, del modo más intenso en la realidad expresada. El investigador deberá revisar los relatos escritos, oír las grabaciones, y después, con la actitud de reflexionar acerca de la situación vivida para comprender lo que pasa.

Cada nueva revisión del material, nos permitirá captar aspectos o realidades nuevos, detalles, matices, no vistos con anterioridad o no valorados suficientemente. En cada revisión es útil ir haciendo anotaciones, subrayando nombres, verbos, adjetivos, expresiones con más poder significativo, diseñando y rediseñando los conceptos de manera constante.

Ahora se trata de categorizar o clasificar las partes en relación con el todo, de describir categorías o clases significativas, de ir constantemente diseñando y rediseñando el todo y las partes, a medida que se revisa el material y va emergiendo el significado de cada sector, evento, hecho o dato.

En uno de los casos Martínez (2007, p. 75) indica que cuando disponemos en su totalidad toda la información, el procedimiento más adecuado de categorización es seguir los siguientes pasos:

1. Transcribir detalladamente los contenidos de información protocolar.
2. Dividir los contenidos en porciones o unidades temáticas (párrafos o grupos de párrafos que expresan una idea o un concepto central).
3. Categorizar, es decir, clasificar, conceptualizar o codificar mediante un término o expresión que sea claro e inequívoco (categoría descriptiva), el contenido o idea central de cada unidad temática. Dentro de cada una de estas categorías, habría además que distinguir entre diferentes subcategorías. El número de categorías empleadas, puede variar en función de la investigación.
4. Habrá también categorías, que se podrán agrupar en una categoría más amplia. Strauss y Corbin (1990)³¹ llaman a este proceso "codificación axial", cuyo fin es reducir grandes cantidades de datos o categorías a un menor número de unidades analíticas o familias más fáciles de manejar.
5. Existen muchos tipos de procedimientos para clasificar estas categorías, desde los manuales e ir recortándolas, hasta los más complejos programas que ayudarán a hacer el trabajo mecánico, pero que nunca sustituirán la intuición o interpretación del investigador.
6. El paso siguiente, es teorizar, es aplicar un método formal y estructural para jugar con las ideas, al igual que para la categorización y clasificación, requiere gran concentración, necesita una especial atención. Y hay que dedicarle espacios bastante largos de tiempo

³¹ Citado en (Martínez M. 2007, p. 76)

Por todo ello, al reflexionar y concentrarse en los contenidos de las entrevistas y grabaciones, irán apareciendo en nuestra mente las categorías o las expresiones que mejor las describen y las propiedades más adecuadas para especificarlas. De esta forma, podrá concluir apropiadamente el proceso de categorización, que se inició en el mismo momento del comienzo de la toma de datos.

Habrá que tener muy presente que el proceso de categorización-análisis-interpretación, deberá estar guiado fundamentalmente por conceptos e hipótesis que provengan de la información recabada y no de otras teorías que sí podremos utilizar para compararlas. Este proceso requiere de una imaginación creadora. (Martínez, 2007, p. 86)

Teorización

El desarrollo de una estructura teórica basada firmemente en los datos, y que emerja de ellos, no es fruto del azar, se logra mediante una descripción sistemática de las características que tienen las variables de los fenómenos en juego, y de la formación de categorías conceptuales, del descubrimiento y validación de asociaciones entre los fenómenos, de la comparación de postulados y construcciones lógicas que emergen de los fenómenos de un ambiente con otros de ambientes o situaciones similares.

Si en una investigación experimental se buscan unos datos, para confirmar una teoría, en la investigación cualitativa etnográfica, se busca una teoría que explique los datos encontrados. Pese a esto, nunca existirá una teoría perfecta, puesto que todas las teorías científicas son siempre parciales y aproximadas.

La tarea final del investigador consistirá en relacionar sus resultados con aquellos de estudios paralelos, para ver como aparecen desde perspectivas diferentes o sobre marcos teóricos más amplios y explicar mejor lo que el estudio verdaderamente significa. Esto nos permitirá entender mejor las posibles diferencias y hará posible una mayor integración y por consiguiente, un enriquecimiento del cuerpo de conocimiento del área estudiada.

Elaboración del informe final

El informe final es lo que va a quedar como fruto de toda la investigación, de este modo, según Martínez (2007, p. 107) se podría decir que el trabajo de campo y todas las demás tareas investigativas valen tanto como el informe que permiten elaborar.

El investigador precisará los pasos o etapas fundamentales de su trabajo: su interés en el tema estudiado, marco epistemológico y teórico, diseño de la investigación planificación y elección de la muestra, recolección de los datos, categorización, análisis, estructuración teórica y posibles aplicaciones. Estos son algunos de los apartados en que generalmente se dividirá el informe.

Además en este informe, se podrían sugerir posibles líneas de acción que se deriven directa y lógicamente de las conclusiones de la investigación. Finalmente,

conviene advertir que el informe debe preservar plenamente tanto la confidencialidad como el anonimato de las personas y lugares estudiados.

Forma de la descripción

Al igual que en nuestro caso, la meta de toda investigación, consiste en lograr una descripción que explique lo más precisa y claramente posible el objeto estudiado, en nuestro caso el grupo de albañiles del municipio de Bétera que han sido objeto de estudio.

En este caso, la descripción verbal o cualitativa, permite una versatilidad y riqueza conceptual con precisión de detalles y matices, que es mucho más apta y adecuada para representar un fenómeno o realidad humana, de lo que son unos números o una descripción numérica. (Martínez, 2007, p. 111) Además, un buen informe, debería contener mapas, tablas, diagramas y figuras, que hagan la realidad descrita más visible y más fácil de captar simultáneamente con un golpe de vista.

La descripción de la realidad estudiada, está mucho más cerca de la vida real y palpante como es vivida y experimentada por cada uno de nosotros. Estas descripciones, permiten que se dé en el investigador un proceso de investigación y empatía con los sujetos estudiados.

III.2 Investigación cualitativa: enfoque práctico

Una vez revisada la teoría sobre la investigación cualitativa, que es el método empleado para la realización de este proyecto, y señalados todos los pasos que se deben llevar a cabo en ella y que yo trataré también de seguir lo más fielmente posible, pasaré a resumir cómo he llevado a cabo la investigación y qué proceso he seguido.

Sabiendo que el proyecto fin de grado iba a centrarse en el estudio de un determinado oficio de la construcción, y habiendo elegido el grupo a estudiar, en este caso albañiles del municipio de Bétera, empecé a plantearme cuáles podían ser los temas sobre los que profundizar con ellos y tratar de conseguir la información más valiosa posible. De este modo, me planteé preguntas sobre su motivación, satisfacción, formación, seguridad, efectos de la crisis económica, relación laboral,... y así llegué a la elaboración del siguiente guión de entrevista de preguntas abiertas:

1. ¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? O mejor dicho ¿Por qué empezaste a trabajar en la obra?
2. ¿Has cursado estudios para ejercer este oficio/profesión?
 - Si (¿Que te pareció el curso? ¿Qué cosas concretas te enseñaron? ¿te han resultado útiles en la profesión?)
 - No (entonces ¿cómo has aprendido a desenvolverte en el oficio? ¿has echado en falta algún tipo de formación concreta? ¿cuál? ¿Crees que sería necesario realizar algún curso? ¿Por qué?)
3. ¿Te gusta tu trabajo? ¿Estás contento con tu desempeño?

4. Descríbeme todas las tareas que realizas en tu puesto de trabajo y las fases de la obra en que intervienes.
5. ¿Qué es lo que menos te gusta? ¿Y lo que más te gusta?
6. ¿Cuáles son las mayores recompensas y satisfacciones que has tenido en tu profesión de albañil? Cuéntame alguna.
7. ¿Y las mayores insatisfacciones o disgustos producidos? Cuéntame alguna también
8. ¿Has considerado en algún momento cambiar de profesión? ¿Por qué?
9. ¿Has trabajado en diferentes empresas? ¿qué diferencias has encontrado entre ellas?
10. ¿Cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra? ¿Se han cumplido tus expectativas? ¿Cuáles eran?
11. ¿Cómo fueron los inicios en este mundo?
12. ¿Cual fue tu primer desempeño como peón? ¿Y cómo oficial?
13. ¿Qué motivos son los que más te influyen/afectan en tu rendimiento en la obra? ¿qué hace que trabajes mucho o poco un día de trabajo?
14. Cuéntame un día normal dentro de tu rutina de trabajo.
15. ¿Crees que te ha formado como persona el desempeño de esta profesión? ¿En qué sentido? ¿Por qué piensas eso?
16. Aparte del dinero ¿que más te motiva a trabajar en este oficio?
17. Háblame sobre la seguridad en este oficio. ¿Qué te parecen las medidas de seguridad? ¿Cuáles y en qué momentos utilizas té estas medidas? ¿Has sufrido o visto algún accidente concreto? Cuéntamelo
18. ¿Qué crees que la gente piensa de tu trabajo y cómo lo ves tú?
19. ¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo? ¿te gustaría?
20. Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a tu trabajo
21. ¿Cómo gestionas el tema del trabajo y la familia/vida personal?
22. ¿Cómo ha sido tu relación con el resto de componentes/agentes participantes en una edificación?
23. ¿Cómo es tu relación con tus superiores o tus subordinados? ¿Y cuando empezaste?
24. ¿Con cuántos has trabajado más o menos? ¿Qué diferencias has encontrado entre ellos?
25. ¿Has tenido algún problema con ellos? ¿cuáles? ¿Cuál es el tipo de problema más habitual? ¿Cuéntame algo que te haya pasado?
26. ¿Y al contrario? ¿Cuáles han sido los mejores momentos vividos con tu peón/oficial?
27. ¿Cómo te gustaría que fuera tu peón/ oficial perfecto? ¿Y tú que has pasado de peón a oficial qué opinas ahora de los peones? ¿Y cómo te ves cuando eras peón desde tu punto de ver las cosas en este momento?
28. ¿Cuál es tu trato con él? ¿Cómo mejorarías la relación?
29. ¿Y a ti mismo como te describirías dentro del oficio?
30. ¿Qué características/actitudes crees que debe poseer un peón para ascender al puesto de oficial?
31. ¿Qué opinión tienes de los aparejadores, arquitectos, ingenieros?

Este guión ha sido el que se ha seguido en todas las entrevistas, realizando alguna pequeña variación, según el camino por el que me llevara el entrevistado. Simultáneamente a la elaboración del guión de entrevista, me encontraba buscando albañiles en el municipio de Bétera que estuvieran disponibles y desearan formar parte de la muestra de estudio de la investigación. De este modo y teniendo en cuenta las limitaciones de tiempo de que disponía para cumplir con los plazos del PFG, pude encontrar a diez albañiles que gustosamente se ofrecieron a participar en este estudio. He intentado que la muestra sea lo más amplia y heterogénea posible abarcando edades desde los 23 hasta los 66 años de edad, así como oficiales, peones, y albañiles empleados en diferentes empresas constructoras.

En principio, fueron cinco los albañiles que conocía y que eran muy cercanos a mí, con los que mantengo una cierta relación diaria, y que de muy buen grado aceptaron formar parte de este estudio. Con los cinco restantes, pese a ser también conocidos, no mantenía tanta relación. Pese a esta situación, también gustosamente aceptaron entrar dentro del grupo de albañiles que formarían parte de la muestra de estudio. Desde el principio, fueron concedores de que sus nombres no iban a aparecer en el trabajo, que iba a ser una entrevista completamente confidencial.

Para la realización de las entrevistas, me fui citando con cada uno de ellos en el mejor momento que a ellos le viniera y cuando yo menos fuera a molestar. De este modo traté de entorpecer lo menos posible su rutina diaria y que fueran ellos los que decidieran su mejor momento y lugar para intentar no aumentar el clima de tensión producido por el hecho de tener que grabar las entrevistas y de resultar algo no habitual en la rutina diaria, ya que el hecho de la grabación resultaba algo “chocante”. Así, en la mayoría de los casos han ofrecido su vivienda para realizar la entrevista y crear un clima mucho más cómodo, donde poder mantener una conversación mucho más relajada para ellos.

Previo a la entrevista, y para ayudarme a “romper el hielo” con el entrevistado, planteé preguntas fáciles de tipo personal para conocer algo más de él, como su edad, familia, rango en la empresa y demás datos personales que me podían ser de gran utilidad. Pese a este intento de romper el hielo, hubo dos entrevistas en las que la timidez del albañil resultó una dificultad añadida, sobre todo en la tercera, puesto que tampoco mi experiencia como entrevistador era muy amplia y desde mi punto de vista, la entrevista quedó algo “pobre”. Fruto de la experiencia ahora sé que le podría haber sacado mucho más partido, como traté de hacer en la otra entrevista (la octava), en la que el entrevistado era también muy tímido, y traté de indagar y profundizar planteándole las preguntas de diferente forma, o con preguntas del tipo ¿por qué? o, cuéntame algo más, ¿nada más?, que le llevaran a abrirse un poco más y contara algo más.

La duración media de las entrevistas supera los 22 minutos, siendo la entrevista más larga de 37 minutos, y dos de ellas en torno a 15 minutos. Como hemos señalado antes, los entrevistados eran muy tímidos y trataban de terminar cuanto antes las respuestas, siendo muy escuetos en sus contestaciones. Además también el Nº 5, pese a ser muy tímido y prácticamente mantener la mirada al frente, intentó ser algo más amplio en sus contestaciones.

Todas las entrevistas han sido grabadas con una grabadora de voz, y las transcripciones completas, se encuentran adjuntas al final de este informe en el anexo 1. Las transcripciones son fruto de un proceso muy laborioso, puesto que ya de por sí es un ejercicio muy costoso y más si añadimos mi limitado nivel de mecanografía. Así pues las transcripciones de una entrevista de duración media de unos 20 minutos, pueden implicar, en mi caso, un periodo aproximado de cinco horas. No obstante, el proceso de escuchar las entrevistas una y otra vez, ha resultado de gran utilidad y ayuda durante la fase de análisis puesto que las había prácticamente memorizado.

El estudio y análisis de las mismas, lo llevaremos a cabo en el capítulo IV, en el que realizaremos la categorización de los contenidos y su teorización. Para ello agruparé primero todas las preguntas de la misma categoría o relacionadas con el mismo tema, uniré lo que cada uno de los entrevistados describía sobre el mismo tema para tratar de analizar y teorizar los contenidos de cada una de las categorías tratadas en las entrevistas. Dentro de estas categorías, como ya he comentado en el apartado teórico del método, habrá ocasiones en que necesitaré subdividir las para centrar más el tema de estudio en subcategorías. Siempre, realizaré este análisis haciendo referencia y citando comentarios de los entrevistados que me ayuden a desarrollar mi análisis, y relacionándolo todo con los contenidos teóricos desarrollados en el capítulo II de Antecedentes Teóricos que me resultarán de mucha ayuda.

Capítulo IV

Resultados y discusión

Capítulo IV

Resultados y discusión

Una vez conocidos los objetivos y antecedentes teóricos, así como el método empleado en el proyecto, pasaré al análisis de las entrevistas adjuntadas en el anexo 1. Primero realizaré un pequeño resumen de los datos personales de la muestra investigada en el proyecto, para posteriormente analizar las entrevistas diferenciando todos los temas o categorías tratadas.

IV.1 Análisis de la muestra

Tabla 1: Descripción entrevistados

Entrevistado	Edad	Categoría	Años trabajados	Esta civil	Estudios
Nº 1	60	Oficial	48	Casado	EGB
Nº 2	31	Peón	7	Soltero	Universitario
Nº 3	29	Oficial	12	Soltero	Secundaria
Nº 4	63	Oficial	49	Casado	EGB
Nº 5	55	Oficial	41	Casado	EGB
Nº 6	32	Peón	8	Soltero	Secundaria
Nº 7	28	Peón	13	Soltero	EGB
Nº 8	55	Oficial	40	Casado	EGB
Nº 9	24	Peón	5	Soltero	Secundaria
Nº 10	23	Peón	6	Soltero	Secundaria

Fuente: Elaboración propia

Las entrevistas han sido realizadas a cinco oficiales y cinco peones. Todos ellos han ejercido de albañil durante la mayor parte de su carrera profesional en el municipio de Bétera, y la mayor parte reside en dicho municipio actualmente. En cuanto a la edad, los oficiales entrevistados son mayores de 50 años excepto uno de 29 años, empresario que creó su propia empresa de construcción. La edad de los peones se encuentra comprendida entre los 20 y los 50 años.

La totalidad de los oficiales objeto de estudio son los principales sustentadores de la familia. No ocurre lo mismo con los peones, tres de los cuales sí son sustentadores principales al estar independizados y tener que afrontar los gastos de sus viviendas, y los otros dos carecen de esa preocupación. Así también podríamos destacar, que todos los oficiales se encuentran casados mientras que los peones están solteros.

En cuanto a las empresas de las que forman parte, la mayoría son medianas y pequeñas. Sólo dos de los entrevistados trabajan en la misma empresa, el resto, cada uno trabaja en una empresa diferente. También sería interesante mencionar que cuatro de ellos han formado parte en algún momento de su vida laboral de grandes empresas.

Respecto al nivel de estudios alcanzado, la mayoría de oficiales comenzaron muy jóvenes con apenas la educación primaria obligatoria completada. Por el contrario, los peones poseen educación secundaria y la mayor parte tiene algún estudio más, como delineantes en dos casos, incluso uno de ellos cursando estudios en la Universidad Politécnica de Valencia.

A continuación, presentaré una por una cada categoría o tema tratado en las entrevistas, citando los comentarios más relevantes de cada uno de los entrevistados y realizando un posterior análisis y discusión de cada categoría.

IV.2 Motivos para llegar a trabajar de albañil

Comenzaremos este apartado estudiando los motivos por los cuales los albañiles investigados comenzaron su vida laboral en el oficio de albañil.

En el análisis he observado que el motivo más relevante para llegar a trabajar en la obra es el factor paternal, puesto que tres de los entrevistados comenzaron en este sector por el hecho de que su padre ya formaba parte de él: *“Me lo inculcó mi padre”* (Entrevista Nº 10). También ha entrado en juego el conocer a alguien dentro del sector, que ha facilitado la entrada a trabajar como albañil: *“Un amigo de mi padre me ofreció trabajar con él en una empresa pequeñita”* (Entrevista Nº 9), además de que podían haberle hablado bien del sector como ocurre con el oficial de la entrevista Nº 8: *“Me dijeron que se veía futuro”*.

Otros factores que también debemos tener en cuenta es el hecho de la necesidad de trabajar por dinero como ocurre con dos entrevistados: *“Me puse a trabajar en la obra para poder comer”* (Entrevista Nº 4). Esto concuerda con las definiciones de trabajo mencionadas en el apartado II.1.1., que indican la ejecución del trabajo con un fin económico. Por ejemplo, Anderson y Rodin (1989) definen el trabajo como el tiempo por el cual una persona es pagada.

Otro de los motivos señalados ha sido el cambio de profesión porque la anterior no le gustaba, como le ocurría al primer entrevistado. También se ha citado que fue una de las primeras actividades que surgieron a la hora de ponerse a buscar trabajo.

Algo que podemos sacar en común, es que la mayoría menciona que le gustaba el sector, o por lo menos a alguno le atraía, y que una vez dentro les ha gustado y por eso continúan. En palabras del segundo entrevistado: *“Me gustaba el mundo de la construcción”*.

IV.3 Formación profesional

En este apartado, trataremos de conocer cómo ha sido el proceso para aprender a desenvolverse en el oficio, si ha cursado algún estudio o si piensa que es necesario.

Comenzaré hablando de la excepción. La excepción, por raro que pueda parecer, es que solo uno de los 10 entrevistados ha realizado algún cursillo de albañilería donde le enseñaron lo básico para defenderse en el mundo de la construcción. También podemos hablar de excepción por el hecho de que solo el segundo y cuarto entrevistados, ven fructífera la realización previa de algún cursillo de formación para el desempeño de la profesión de albañil.

Por el contrario, la amplia mayoría de los participantes comenzaron a ejercer la profesión sin haber realizado ningún curso previamente y, como dice el quinto entrevistado: *“No he cursado ningún estudio, he aprendido trabajando”*. La totalidad de los entrevistados destacan la experiencia como fuente del aprendizaje, como destaca el siguiente: *“Eso es con la experiencia y las ganas que tenga cada uno”*, o como le ocurre al noveno que piensa: *“Yo creo que el mejor estudio que hay en este oficio es tocar las cosas y trabajar con la herramienta y soltarse día a día”*.

También destacan el interés, la realización del trabajo a gusto, fijarse en las cosas, seguir al oficial que hará la función de maestro: *“Si pones interés en lo que te dice el oficial no te hará falta hacer ningún curso porque es como si fuera tu profesor que te va a enseñar”* (Entrevista Nº 5). Todos estos comentarios, confirman a De la Peña (2005) quien decía que el albañil no tiene más lección que aquella aprendida a pie de obra, de mano de quienes anteriormente han trabajado con él. Y que no hay mejores maestros que la práctica (ver p. 27).

Otro de los temas planteados es el de los cursillos de seguridad. Muchos mencionan que los han realizado y que son de vital importancia. Este tema será abordado con mayor profundidad y detenimiento en el apartado IV.8, dedicado a la seguridad en el oficio.

También me gustaría mencionar lo que comentó el entrevistado Nº 2: *“Me gusta aprender y me informo de todo lo que puedo, siempre es bueno aprender nuevas cosas”*. Por el hecho del interés que tienen por aprender y evolucionar dentro del oficio.

IV.4 Satisfacción laboral

En este apartado intentaré adentrarme en las cosas que les gustan del oficio y las que no, cuáles son sus mayores satisfacciones y cuáles las mayores insatisfacciones, así como saber si en algún momento se han planteado cambiar de profesión. Asimismo abordaré otra cuestión curiosa, la opinión de que sus hijos decidieran trabajar en este oficio. Puesto que es un bloque muy amplio lo dividiremos en varias sub categorías.

Satisfacciones

La totalidad de los entrevistados están muy satisfechos con la profesión de albañil, a todos les gusta este oficio, y lo ven como algo que les realiza como persona: *“Te hace sentirte realizado cuando terminas la faena”* (Entrevista N° 9). Otros destacan su trabajo como algo muy importante para ellos, como ocurre con el primer entrevistado: *“Para mí es lo más grande que hay”*. Teniendo en cuenta que Locke en 1976³² definió la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero resultado de la percepción subjetiva de las experiencias personales de las personas”, podría ser capaz de afirmar que la satisfacción de este albañil es muy grande y que se siente muy agradecido de su trabajo al transmitir estas palabras.

Todos quedan contentos con la función que realizan y además hacen una gran mención al hecho de ser remunerados por su faena, por realizar algo que les gusta: *“Claro que me gusta, además que me dan una retribución mensual”*, (Entrevista N° 10). Este comentario viene a reforzar la teoría de Fryer y Payne (1984) en la que el trabajo es propositivo e intencional, se realiza fundamentalmente para obtener algo a cambio (citado en el capítulo II).

El dato más significativo y mencionado por todos como mayor satisfacción, es el hecho de terminar una faena, de terminarla bien ejecutada, de recibir el reconocimiento por parte de los superiores y del cliente, del trabajo bien realizado, de ver cómo va adelantando la obra, de pasar tiempo después y ver la faena que han realizado ya terminada y saber que eso lo han hecho ellos. En palabras del primer participante: *“Cada día que pasas por la obra ves que eso lo has realizado tú”*. La siguiente transcripción también ilustra bien esta satisfacción:

“Las mayores recompensas, para mí siempre han sido cuando he cumplido los objetivos y he dejado bien hecha la faena y todo el mundo ha quedado contento con el trabajo realizado” (Entrevista N° 6).

Llegados a este punto, conviene destacar la coincidencia de los resultados obtenidos con los obtenidos por Navarro (2008 a) en su tesis doctoral. En su trabajo concluye que los profesionales entrevistados (en su caso son profesionales técnicos) están satisfechos con su desempeño en el sector de la construcción, disfrutan del mismo, y dan a su vida laboral una puntuación muy positiva, al igual que me ocurre en este proyecto, valorando también el hecho del reconocimiento del trabajo como un importante factor en la satisfacción. También Cuevas (2004) citado en el capítulo II, en su tesis de grado hablaba de la satisfacción de los albañiles del Estado de México por el hecho de ver terminada la obra.

Otro factor a destacar y muy mencionado en la mayor parte de las entrevistas, es el hecho de ser un oficio con un amplio abanico de trabajos, en el que se sale de la monotonía y en el que no hay dos días iguales: *“Un día estás haciendo una faena y al día siguiente estás haciendo otra, entonces pues no es una rutina, es muy variado”* (Entrevista N° 6). Todos estos comentarios podrían ser el sustento del *Modelo dinámico de la satisfacción laboral* de Bruggemann (1975), citado en el punto II.1.2. En

³² Citado en Bravo *et al.* (2002, p. 345)

la primera de las 6 formas de satisfacción, habla de la satisfacción laboral progresiva, donde el individuo se siente satisfecho con su trabajo e incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.

Además de confirmar el modelo de Bruggemann, estos resultados son también coincidentes con los obtenidos por Navarro (2008 a), cuando señala la variedad del trabajo como uno de los factores más importantes en la satisfacción de los profesionales técnicos. También Cuevas (2004) llegó a las mismas conclusiones en su estudio realizado sobre los albañiles del Estado de México, dando especial importancia a la variabilidad de las tareas que realizaban en su puesto de trabajo.

Algo también mencionado por el tercer entrevistado por ejemplo, es el hecho de compartir faena con los demás compañeros de la obra y tratarlos como a una familia. El poder compartir con ellos comidas, cotilleos y anécdotas parece ser fuente de satisfacción laboral: *“Es lo mismo estar en el trabajo que estar con los amigos”*. Así, tratando el trabajo con el grupo y demás compañeros, Collins y Guetzkow³³ en 1964, describen la actividad grupal como un proceso de bonificación debida a la integración, donde la ejecución grupal alcanza su resultado mejor que el del mejor miembro y mejor que la suma de los miembros individuales, de forma que el resultado final, sobrepase el de los mejores miembros. Esto es alguna de las conclusiones que podríamos extraer de este análisis.

Insatisfacciones

Hablando de un hecho puramente material, destacaré que el trabajo con yeso, sorprendentemente, es una labor que no les gusta mucho realizar, por la dificultad de trabajar ese material y por lo sucio que resulta su trabajo: *“Lo que menos me gusta es enlucir de yeso, es muy sucio”* (Entrevista Nº 5).

Algo que también les disgusta es el hecho de realizar el trabajo a la intemperie, el trabajar cuando hace frío y sufrirlo, al igual que cuando hace calor. En la obra se sufren todas las inclemencias meteorológicas: *“Si llueve te mojas, y si hace frío, lo padeces también”* (Entrevista Nº 6). Esta circunstancia también fue señalada por De la Peña (2005), recogida en el apartado II.2, al afirmar que *“es un oficio duro, un trabajo que deforma el cuerpo, sometido a los rigores del tiempo y que casi siempre realiza tareas a la intemperie.”*

Y al igual que ocurre con las satisfacciones, en las insatisfacciones lo más repetido es el hecho de no haber realizado una faena bien hecha, en el tiempo marcado, o por lo menos como a ellos les hubiera gustado haberlo dejado, o tener que volver a repetir la faena por haberla ejecutado mal: *“Tienes que tirar algo que has hecho y volver a empezar de 0”* (Entrevista Nº 9). Incluso llegando al extremo de plantearse dejar la profesión:

“Sí, en los momentos que te he dicho anteriormente (algún día de estos malos, de aire, frío, malo y te toca estar en sitios que no acompaña, y te toca estar a la

³³ Citado en Zornoza *et al.* (2002, 146)

intemperie), en esos momentos he dicho, “esto no es para mí, ya no quiero más, mañana no vengo”, pero bueno, tienes que volver”. (Entrevista N° 10)

Este apartado, también podría formar parte del Modelo de Bruggemann (1975)³⁴, en su *Modelo dinámico de la satisfacción laboral*, en la cuarta de las 6 formas de satisfacción laboral donde dice que en la insatisfacción laboral constructiva: el individuo siente insatisfacciones y mantiene su nivel de aspiraciones buscando formas de solucionar y dominar la situación sobre la base de tolerancia a la frustración.

Posibilidad de cambiar de empleo

En este caso cuatro participantes se han planteado cambiar de profesión por diferentes causas como *“porque siempre aspiras a algo más”*, o como ocurre con el noveno entrevistado en los momentos en que algo no le ha salido bien. Destacar también que este último había estudiado para otra profesión.

Para el resto, no es una posibilidad que se hayan planteado durante su desempeño de la profesión, por el hecho de realizarla por gusto y vocación y no por obligación. Este es el caso de la siguiente transcripción:

“No, nunca, para nada me he planteado cambiar. Llevo 40 años en la obra ya, estoy a gusto en la obra, y pienso jubilarme en la obra” (Entrevista N° 8).

Posibilidad de que los hijos trabajen en la obra

Aquí la respuesta ha sido totalmente unánime, puesto que todos han señalado que aceptarían esta posibilidad si ocurriera. Todos también, han querido remarcar que antes que nada les aconsejaría que estudien, que traten de conseguir un trabajo menos exigente físicamente, pero que si esa fuera la decisión de sus hijos, les apoyarían en todo, como ocurre en el siguiente caso:

“Pues adelante, si les gusta y están a gusto adelante. Hombre siempre preferiría que trabajen en algo “mejor”, más cómodo, pero si les gusta y ellos quieren trabajar... sabiendo lo que es... pues adelante.” (Entrevista N° 6).

Esta posibilidad, también ha sido estudiada por Navarro (2008 a, p.227), llegando a unas conclusiones similares a las extraídas en este estudio. También la mayoría de los 40 profesionales técnicos estudiados apoyaría a sus hijos en su elección.

IV.5 Progresión en la obra

En esta categoría describiré cómo ha sido la evolución que han tenido dentro de la obra y cuál ha sido su progresión. Para ello intentaré conocer en cuántas empresas han trabajado y qué diferencias han encontrado, preguntaré también cuál ha sido su progresión, cuál fue su primer empleo como peón y oficial y si creen que el

³⁴ Citado en Bravo *et al.* (2002, p. 364)

desempeño de la profesión les ha formado como persona, así como qué piensan que necesita un albañil para ascender a oficial. Dada la amplitud de este apartado, sintetizaré contenidos dividiéndolo en varias sub categorías.

Diferencias en las empresas del sector

En esta sub categoría se intenta conocer si los albañiles suelen cambiar mucho de empresa y las diferencias existentes entre las diferentes empresas en las que han trabajado. Esto podría estar relacionado con Peiró (1989)³⁵ al señalar que “el trabajo permite la satisfacción de necesidades psicosociales como la autodeterminación o el prestigio, contactos sociales, el desarrollo personal”.

Sólo un participante ha trabajado siempre en la misma empresa. Esto puede significar un gran grado de estabilidad en su vida proporcionándole una gran satisfacción: “He trabajado siempre en la misma, de aprendiz... hasta terminar de oficial de primera y encargado” (Entrevista N° 8). Esto puede relacionarse con lo que Peiró señalaba en 1990³⁶: “Tanto desde la empresa como desde la persona existen una serie de demandas, recursos y restricciones, que si se ajustan, pueden hacer posible el mantenimiento y desarrollo conjunto de la persona y de la empresa”. Del mismo modo, Salanova (2002) señala la estabilidad en el empleo como un factor motivador: porque te proporciona un sueldo fijo para cubrir tus necesidades.

Otro caso especial es el del noveno entrevistado, quien también ha trabajado en una empresa constructora y actualmente se encuentra en otro sector laboral: “Sí, ahora estoy trabajando en una de frío, empecé trabajando en la de la obra y por el tema de la crisis y tal me tuvieron que echar”. El resto de participantes han trabajado para varias empresas a lo largo de su vida laboral.

En relación con las diferencias encontradas entre las distintas empresas, destacan las siguientes palabras:

“Hay algunas que trabajan mejor, otras que trabajan peor, a unas les gusta trabajar más organizadamente y a otras pues nada más que rapidez y... claro... mucha rapidez es descontrol y nada de organización por supuesto, entonces pues hay toda clase de empresas, que les gusta trabajar bien, con seguridad y otras que les interesa sacar la faena... sea como sea”. (Entrevista N° 6).

Otra diferencia es la que distingue entre las pymes de carácter familiar y las grandes empresas. Así, parece ser que mientras que en las primeras los agentes tienden a ser más polivalentes, en las segundas predomina la jerarquía y la especialización. Esto se vincula con Steiner (1972) cuando, en el tercer criterio de trabajo en grupo, se refiere a la forma más adecuada de combinar los recursos individuales que posee cada miembro del grupo, de manera que se cubran todas las necesidades y demandas de las tareas a realizar y aumente el rendimiento final obtenido por el grupo (ver apartado II.1.4 de este proyecto).

³⁵ Citado en Salanova *et al.* (2002, p 37)

³⁶ Citado en Salanova *et al.* (2002, p. 216)

Progresión dentro del oficio

En general, los participantes señalan una evolución progresiva, paulatina, lenta, poco a poco, siempre respaldados por sus superiores y poniendo el máximo empeño y esfuerzo en aprender. Solamente un participante parece haber ido muy rápido, de forma que en “poco” tiempo ha pasado de ser peón a formar su propia empresa. A continuación se incluye una de las descripciones más amplias y que bien podría resumir el resto de entrevistas realizadas:

“La gente con la que trabajé me ayudó mucho y me fue enseñando bastante para poder llegar a la situación actual y aprender... Tuve suerte de que con las personas con las que inicié esta profesión me ayudaron bastante, yo también le puse mucha dedicación”. (Entrevista N° 1).

Destacable resulta también la progresión del noveno entrevistado, quien ya no trabaja en el sector de la construcción y ha sido el que menos ha permanecido en esta industria. Sin embargo, pese a estar un corto periodo de tiempo si vio una progresión:

“Mi progresión fue poca porque estuve “poco” tiempo trabajando,...pero empecé por lo básico... y al final, empecé a controlar un poco más las cosas, por ejemplo, no me tenían que pedir las cosas, yo ya veía lo que necesitaban antes de que me lo pidieran e intentaba anticiparme para que no parara la marcha”.

Por otra parte, los albañiles describen sus trabajos iniciales como trabajos de mucho esfuerzo físico, dedicados a realizar funciones como descargar camiones, hacer pasta, sacar escombros, garbillar, así como mantener limpia la zona de trabajo. Entre los comentarios más significativos destaca el siguiente:

“Empecé, sin saber nada y... aquí cada día aprendes una cosa, empiezas sin saber nada y las primeras faenas pues, son hacer pasta, barrer, todo esfuerzo físico” (Entrevista N° 6).

El ascenso: de peón a oficial

La mayoría de oficiales coinciden en señalar que no existe un momento determinado en que se pasa de categoría, de peón a oficial, sino que es una progresión de ir poco a poco.

Entre las características importantes que todo albañil debe poseer para poder promocionar destacan que les tiene que gustar el oficio, que debe ser buen conocedor del sector y saber su oficio, que debe ser capaz de realizar todas sus funciones y organizar la obra y que tiene que saber leer planos. Esto coincide con De la Peña (2005) quien, como vimos en el capítulo II, afirma que “la diferencia entre un albañil y alguien que sabe del oficio, pero que no lo es, gravita en un millón de ladrillos (sólo aquel que ha colocado una gran cantidad de ladrillos sabrá poner con acierto y rapidez un ladrillo)”.

Así mismo, muchos entrevistados hablan de otros factores personales como saber tratar a los demás y tener un gran sentido de la responsabilidad:

“La responsabilidad, la profesionalidad, las ganas de trabajar, y sobretodo que sepa tratar con los compañeros, aparte de saber desenvolverse en todas las fases de la construcción” (Entrevista N° 9).

En el caso de Navarro (2008 a), también aparecía la responsabilidad, pero a diferencia de este estudio, estos profesionales técnicos la veían como un factor de insatisfacción laboral.

Formación como persona

Los albañiles entrevistados afirman que el desempeño de su oficio les ha curtido y les ha formado como personas. En palabras del entrevistado N° 2: “Sí, te obliga a ser responsable”. Al igual que él, la mayoría coincide en señalar la responsabilidad que te da el oficio. Además, algún entrevistado también se refiere a la importancia de aprender a valorar las cosas, que se amplía el campo de visión y apunta que:

“Te ayuda a valorar todo, todas las faenas,... que parece que hacer una pared es muy fácil de hacer, pero luego cuando la terminas de hacer, le das valor a una cosa que parece muy simple y que no lo es tanto”. (Entrevista N° 9)

IV.6 Motivación

Este punto se centra en la motivación de los albañiles. Buscaremos conocer cuáles son los motivos que afectan a su rendimiento en la obra, y descubrir qué es lo que les motiva para continuar en la obra, aparte del dinero.

Motivos que afectan al rendimiento

Aquí quiero conocer cuáles son los motivos que llevan al albañil a trabajar mejor y más a gusto, con el consiguiente incremento de rendimiento, o al contrario, cuales son los motivos que se lo impiden.

Los resultados obtenidos en el análisis indican que hay varios motivos que se deben tener en cuenta, como son los fenómenos atmosféricos, nombrado por dos entrevistados como un factor con influencia en su rendimiento al no dejarlos trabajar a gusto. En concreto, el sexto entrevistado decía: *“Lo que no me gusta es que si llueve te mojas, y si hace frío lo padeces, padeces las inclemencias meteorológicas”*. Estas inclemencias son citadas también por los profesionales técnicos objetos de estudio por Navarro (2008 a, p. 249) en los motivos que afectan al rendimiento como algo imprevisto. Otros motivos que también han mencionado son el hecho de tener problemas personales, así como el desorden en el puesto de trabajo.

Uno de los factores más relevantes es el ir a trabajar a gusto. Especialmente mencionado es el compañerismo y el sentirse a gusto con los demás, como también comentaba el sexto entrevistado: *“Estar a gusto y que te traten bien, eso influye mucho a la hora de que la obra vaya correctamente y que sea un buen rendimiento”*.

También el noveno entrevistado indicaba *“que haya compañerismo tanto con el oficial como con los otros compañeros”*. Esto concuerda con Staw (1984) quien, como veíamos en el capítulo II, afirma que manteniendo al trabajador satisfecho y contento, éste mantendría un buen rendimiento.

Motivos para continuar en la obra, aparte del dinero

Los participantes nombran principalmente tres factores: el sentirse a gusto con el trabajo que desempeñan, la satisfacción de realizar un trabajo bien hecho o la auto realización al ver la faena bien terminada. Eso sí, siempre dejan constancia de que el dinero es imprescindible y el primer factor por el cual trabajar. Este motivo es también muy señalado entre los profesionales técnicos entrevistados por Navarro (2008 a).

Como vimos en el capítulo II, la teoría de Salanova *et al.* (2002) señala el dinero como alguno de los aspectos motivadores del trabajo. Lo mismo ocurre con la estabilidad en el empleo, que te proporciona un sueldo fijo. Este hecho quedaba muy claro con las siguientes afirmaciones: *“Al final el dinero es lo que más motiva”* o *“En principio, casi siempre lo que más importa, es el dinero”*. El factor del dinero como producto motivador del trabajo, es también una de las conclusiones a la que llegó Cuevas (2004) (Ver Capítulo II).

Pero bien, mi interés era conocer qué otros factores eran los que influían, y aquí como he mencionado anteriormente, han tenido muy en cuenta el sentirse a gusto en el desempeño del oficio. Esto podría tenerse en cuenta para el modelo dinámico de Bruggemann (1975), mencionado en el capítulo II, que indica que en la satisfacción laboral progresiva, el individuo se siente satisfecho con su trabajo e incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción. Esta idea queda reflejada en el siguiente comentario:

“Pues el estar a gusto, las dos cosas que yo creo que me pueden motivar son, la pasta como es lógico y el estar a gusto, que aunque a lo mejor prefieres irte a un sitio ganando un poquito menos si estás a gusto que a otro que estés cobrando más y a disgusto”. (Entrevista Nº 6).

Aparte del sentirse a gusto y del dinero, algo también señalado es la auto realización de ver la faena terminada, como decía el entrevistado nueve que al igual que pasaba con el anterior, también nos permite relacionarlo con el apartado del dinero, *“En principio, casi siempre lo que más importa es el dinero. Pero luego, te vas dando cuenta de cuando terminas una faena, el valor que tiene ese trabajo que haces, eso simplemente es el sentirte realizado con la faena que has hecho, y que la gente se quede contenta, eso es lo que te llena”*. Esta autoestima que obtienen por ese reconocimiento era colocada en el nivel superior de una pirámide de necesidades, realizada por Maslow (1953)³⁷ como Autoestima, donde los trabajadores tienen necesidad de oportunidades para mostrar competencia con la esperanza de obtener compensaciones (sociales y profesionales), ascensos, reconocimientos por los méritos realizados.

³⁷ Citado en Salanova *et al.* (2002, p. 227)

IV.7 La cotidianeidad

Llegados a este punto, trataré de identificar cuáles son las tareas más habituales que un albañil debe realizar y de describir cómo es un día normal dentro de su rutina de trabajo.

Las tareas que el albañil realiza normalmente en su trabajo dependen del rango o del puesto ocupado. Así, el tercer entrevistado que además de albañil es empresario, relata que hace de todo: desde ver faenas, realizar tareas concretas, dar órdenes hasta redactar presupuestos y hacer facturas, todo en general. Otro caso a destacar es el del octavo participante que ha llegado al puesto de encargado y su función es la de mandar, dirigir y organizar la obra.

Dejando aparte estos casos especiales, los demás albañiles hablan de descargar material, descargar escombros, garbillar, tabicar y colocar piso. Los peones también mencionan las tareas de preparar el tajo al oficial, mantener limpio el puesto de trabajo, hacer pasta y cumplir las órdenes del oficial. También señalan que para continuar con su progresión dentro del oficio, en ocasiones comienzan a “soltarse” en funciones de oficial:

“Reparto el material, hago pasta, limpio las zonas sucias, y de vez en cuando hago algo de oficial que me dejan para que vaya aprendiendo a desenvolverme” (Entrevista N° 2).

Cuando se les pide que describan un día de trabajo “típico”, los albañiles destacan que no hay dos días iguales. La gran mayoría coincide en que cada día es completamente diferente al resto. Este resultado coincide con los profesionales de la construcción investigados por Navarro (2008a) que subrayaban la variedad como uno de los factores de mayor satisfacción laboral.

Los horarios de trabajos son similares en todos los casos, entrando a trabajar entre las ocho y las nueve de la mañana, parando para almorzar y comer, menos en un caso: *“Yo normalmente a las 8 de la mañana estoy ya en el tajo, a las 10 paramos a almorzar y ya no paramos hasta las 5 de la tarde, no paramos, ni a comer ni nada”*. Para la hora de terminar suelen coincidir entre las seis y las siete de la tarde. También hay que tener en cuenta lo que alguno de ellos me decía:

“Si te da tiempo y tu horario te lo permite, continuas con la faena del día siguiente, no hay que estar parado” (Entrevista N° 10).

Además conviene señalar que en general, a primera hora cuando comienzan la jornada, se dedican a organizar el día y plantear los objetivos a cumplir.

IV.8 La relación trabajo-familia

Nunca se puede dejar de lado a la familia, por eso en esta investigación otra de las curiosidades que tenía es conocer cuál es la relación que mantienen los albañiles entre el trabajo y la familia.

Muchos hablan de la familia como algo prioritario. Luego también comentan que tienen horas para todo; cuando están en el trabajo se centran en el trabajo, y cuando terminan tratan de dedicar su tiempo a compartirlo con su familia y vida personal, practicando deportes o empleando el tiempo en el descanso. Sin duda, parece muy buena opción:

“El trabajo es las horas de trabajo y no me lo llevo nunca a casa, la familia es la familia, la familia no tiene que ver nada con el trabajo, salvo disfrutar la remuneración del trabajo y ya está” (Entrevista Nº 10).

Algo que pienso que no debería ocurrir y que constata que cada persona es de una forma es lo mencionado por otro albañil:

“Pues cuando se me da mal en el trabajo a veces sin querer lo pago en casa y después me siento mal” (Entrevista Nº 3).

Esto es algo que también le ocurre a los entrevistados de Navarro (2008 a) que consideran muy difícil conciliar su vida laboral con su vida personal (Ver Capítulo II).

IV.9 Relación laboral

Aquí trataremos de conocer cómo es la relación de los albañiles con los demás compañeros del sector de la construcción, ya sea de otro oficio, albañiles, o incluso profesionales técnicos.

Relación con el resto de oficios

En este epígrafe analizaré la relación de los albañiles con el resto de oficios que también desempeñan su función durante el curso de ejecución de la obra, y que por tanto, durante momentos determinados de la obra, compartirán lugar de trabajo.

La mayor parte de los albañiles describe esta relación como buena y carente de problemas, respetándose los unos a los otros pese a la diferencia de caracteres que pueda existir, algo que ocurre en todos los ámbitos. Coincidiendo con muchos de los compañeros, siempre hay alguien con el que puedes chocar, pero eso no debe estropear que con el resto de compañeros la relación sea buena en general:

“Hay personas de todo tipo, de todas las maneras y de todas las clases, de todos los colores, pero generalmente bien, porque por cuatro personas, por cuatro

personajes, no estropean a todas las personas con las que he tratado”, (Entrevista N° 9).

Además, debemos de tener en cuenta el comentario del entrevistado N°10: *“La relación bien, se almuerza juntos y si necesitamos algo de un electricista, pues vamos y se lo pedimos, “cuando tengas un rato, vienes y me miras esto”, o si necesitamos algo del fontanero pues hacemos lo mismo y al revés igual”*. Este comentario nos remite al trabajo en grupo necesario para la evolución de la obra. Las personas cooperan porque tienen competencias y recursos limitados y para realizar una tarea, pueden necesitar cooperar porque no la pueden realizar individualmente, o porque individualmente no pueden alcanzar un determinado nivel según la teoría de Schmidt (1991), mencionada en el capítulo II.

Pese a los encontronazos que se puedan dar, como ya he mencionado anteriormente y como dice el albañil N° 4, *“hay días o gente con la que sin querer, te tienes que enfadar con alguno porque no hace las cosas bien, pero normalmente como si fuéramos hermanos”*. Se debe tener en cuenta que dentro del mundo de la obra al igual que en cualquier otra situación, te puedes encontrar con gente de caracteres muy diferentes, con los que puedes congeniar mejor o peor.

Se podría concluir que la relación existente entre los distintos oficios es generalmente buena y de un gran respeto entre unos y otros. El siguiente fragmento resume bien este resultado:

“A pues ¡de categoría!, la verdad es que normalmente la gente que trabaja en esto suele ser buena gente, hay de todo ¿no? Pero suele haber muy buena gente, siempre te juntas con unos y con otros y... se han hecho amigos, yo he hecho amigos”. (Entrevista N° 6).

Relación con otros albañiles

En este sub apartado nos preocuparemos por algo que me parece muy importante dentro del oficio del albañil, por su relación con el resto de compañeros del mismo oficio, con sus superiores y subordinados, así como cuáles son los problemas que se plantean habitualmente y cuáles son los mejores momentos.

La relación entre los compañeros va a ser un punto muy importante pues como dice el entrevistado N° 5: *“Estás junto y estás con él trabajando durante muchas horas y es normal que se discuta, pero normalmente siempre nos llevamos bien, o por lo menos lo intentamos”*. Vas a compartir con ellos jornadas de trabajo interminables y para conseguir un mayor nivel de satisfacción, como decía este albañil, por lo menos hay que tratar de llevarse lo mejor posible, teniendo en cuenta la diferencia de caracteres que nos podemos encontrar. De esta forma tan curiosa lo definía el décimo entrevistado: *“Siempre con los demás compañeros, siempre hay algunas personas que te caen un pelín..., y algunas personas que te caen un pelín más...”*.

En toda esta situación destaca que la mayor parte de ellos hablen de una muy buena relación con sus superiores, al igual que con los compañeros. De los superiores dicen lo mismo en cuanto a la diferencia de caracteres:

“La verdad es que he tenido suerte, y he tenido buenos jefes, que se comportan, no es lo mismo un jefe de una empresa pequeña, que el jefe de una empresa grande. El jefe de la empresa pequeña pues está más encima de ti, es más un compañero” (Entrevista N° 2).

Otro relato que analiza la diferencia de caracteres es la del noveno participante: *“En principio buena, también hay de todo, hay gente que se lo tiene muy creído y que no se mezcla con la gente obrera”*, pero en este caso llega más lejos al afirmar que, *“gente que es más humilde y que al final se ganan al obrero y tienen todo, tienen gente disponible para trabajar fin de semana, tienes gente para hacer reformas y salir fuera, tienes a dos trabajadores, no uno, la psicología influye mucho”*.

También podría señalar que a diferencia de la generalmente buena relación con los superiores, en algún caso no ocurre lo mismo con los subordinados que, al parecer de algunos *“te tienen envidia y celos”* (Entrevista N° 8).

Otro punto de vista diferente es el del quinto entrevistado: *“Yo con todos los que he trabajado diferencia ninguna, porque tienes que ir a cumplir y nada más, y cumpliendo, no tienes diferencia ni con unos, ni con otros, por lo tanto nunca he tenido ningún problema en ese sentido”*. Habla de ir a cumplir con su faena, como han mencionado mucho anteriormente, del interés por aprender y de realizar las cosas a gusto, son facetas que siempre se deben tener en cuenta.

Por lo tanto podría generalizar diciendo que el continuo contacto entre ellos, al pasar largas horas juntos en el puesto de trabajo (incluso llegan a decir que pasan más tiempo con los compañeros que con la familia), puede provocar algún tipo de enfrentamiento o discusión, pero en general tratan de llevarse lo mejor posible y de solucionar los problemas para crear el mejor clima de trabajo posible.

Todos coinciden en señalar que los mejores momentos compartidos con los compañeros son cuando han realizado alguna comida o en momentos de almuerzo, de camaradería, donde el ambiente es más distendido y en el que pueden hablar de sus cosas y compartir sus vivencias fuera del estrés del puesto de trabajo:

“Pues momentos de risas que nos hemos contado algo, y nos hemos reído, y momentos de historietas, o el momento del almuerzo, en el que cuentan alguna historieta y nos reímos todos juntos”. (Entrevista N° 10).

Pero ante todo hay que destacar como mejor momento vivido el conseguir el resultado de la obra; unos hablan del reconocimiento del trabajo, otros de ver la obra satisfactoriamente terminada. Así lo definían los entrevistados N° 9: *“Cuando hemos hecho faenas muy complicadas y se han terminado satisfactoriamente, y la gente queda contenta, entonces tú ves eso y te sientes realizado”* y el N° 6: *“Momentos que han venido y te han dicho “¡alaa! está muy bien, está muy bien la faena”, que también los ha habido”*. Esto, al igual que ya mencionaba anteriormente en el apartado de

Satisfacción, es también una de las conclusiones a las que llega tanto Navarro (2008 a) en su estudio sobre profesionales técnicos, como Cuevas (2004) en su investigación sobre albañiles del Estado México.

El primer entrevistado destaca la satisfacción y la felicidad de terminar bien un trabajo hecho en conjunto. En definitiva se refiere al trabajo en grupo y a la satisfacción de terminar la faena, por lo que podríamos mencionar la teoría de Schmidt (1991)³⁸, mencionada en el capítulo II, que apunta que las personas cooperan porque tienen competencias y recursos limitados y para realizar una tarea, pueden necesitar cooperar, porque no la pueden realizar individualmente, o porque individualmente no pueden alcanzar un determinado nivel.

Relación con los profesionales técnicos

Además de los compañeros de oficio, los albañiles han de compartir vivencias con el personal técnico que dirige la obra como arquitectos, arquitectos técnicos o ingenieros de la edificación. Por interés personal, puesto que me afecta directamente, en este apartado de la relación laboral no podía dejar de preguntar sobre la relación de los albañiles con el personal técnico de la obra.

Al igual que ocurriera con la relación con los compañeros albañiles y con los de distinto oficio, los entrevistados destacan la diferencia de caracteres existentes entre unos y otros, por lo que han encontrado gente de todo tipo, pero generalmente, es curioso que, a diferencia de las situaciones anteriores, lo que nos cuentan son experiencias negativas.

Así pues, hablan de la superioridad con la que algunos de estos técnicos se presentan en la obra, algo que no puede satisfacer a nadie. Por ejemplo, el entrevistado N^o 6 apunta que: *“Hay de todo, yo he tratado con aparejadores y arquitectos, que son buena gente, te han tratado bien, te han intentado enseñar cosas, que te pueden enseñar mucho y luego he tratado con algunas que, pues... lo contrario, como tienen estudios y tú estás trabajando, se creen que eres inferior y ni te han saludado”*.

Por lo tanto, comprobamos como en todo, oficio, profesión y facetas de la vida, existen personas con diferente personalidad con las que puedes congeniar mejor o peor, pero se ha de tratar de ser en todo momento una persona respetuosa con todo el mundo y ahí entra también el puesto de trabajo con todos los compañeros que formen parte del mismo puesto de trabajo.

Como ya he mencionado anteriormente y me gustaría reiterar, se trata de crear el mejor clima posible de trabajo para poder desempeñar nuestra función de la forma más cómoda y gustosamente posible, por lo tanto, se debe tener en cuenta el párrafo anterior.

³⁸ Citado en Zornoza *et al.* (2002, p. 146)

IV.10 La búsqueda de la perfección

Llegados a este punto vamos a empezar a definir al “buen” albañil. Para ello, preguntaré qué virtudes y qué características debe tener un peón o un oficial para poder considerarse “perfecto”.

El peón “perfecto”

Me ha sorprendido que, ante todo, antes que de las cualidades en el trabajo me hayan hablado de cualidades personales como por ejemplo tener el máximo respeto por los demás o tener interés por aprender. El entrevistado N° 5 lo definía como sigue: *“Tiene que poner mucho interés y hacer caso en todo momento a lo que le dice el oficial, y siempre tiene que hacerlo con gusto, nada más que hacerlo con gusto”*, destacando que el trabajo se tiene que realizar a gusto. Además de estas características, la mayor parte de los entrevistados piensa que un buen peón debe adelantarse al pensamiento del oficial, debe tenerle preparado el tajo y ser previsor y no quedar nunca parado esperando que el oficial le mande la faena:

“Una persona que el oficial le mandara las cosas pero que él ya las tuviera preparadas, que tuviera visión de futuro”. (Entrevista N° 9).

Y destacaré de nuevo el interés y la dedicación que deben poner en su desempeño en su puesto de trabajo, algo que indicaba en el capítulo II, donde Salanova *et al.* (2002) destacaban el interés como uno de los aspectos motivadores del trabajo. Además deberemos tener muy en cuenta el ya mencionado *“Modelo dinámico de la satisfacción laboral”* donde el individuo se siente satisfecho con su trabajo e incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción a lo que se le conoce como satisfacción laboral progresiva.

El oficial “perfecto”

“Poner siempre el máximo interés y estar siempre muy atento al trabajo que se está realizando”, era la forma que el primer entrevistado tenía de definir al peón y oficial “perfectos”, como muchos de los demás, destacando el hecho de poner el máximo interés en su faena.

Otra de las definiciones que engloba gran parte de las demás es que: *“El oficial que siempre está al lado tuyo, te ayuda, te enseña, te comprende y te entiende”*. Algo interesante es que no se fija en aspectos de la faena en sí, sino que son todos factores humanos y personales.

En otros casos sí que mencionan el hecho de saber desenvolverse perfectamente en todas las fases del oficio y tener las ideas claras además de un alto sentido de la responsabilidad. *“Una persona que está muy metida en la materia, que tiene una responsabilidad bastante grande en el cargo, que sea responsable, una persona que tenga bastantes conocimientos y los haya demostrado con el tiempo”* de esta forma tan explícita lo trataba de reflejar el último entrevistado.

IV.11 Autorretrato del albañil

Aquí vamos a describir cómo creen que la gente percibe el oficio de albañil, cómo se ven ellos mismos en la actualidad y cómo se veían cuando empezaron a trabajar en este oficio. También preguntaremos por la diferencia que ven con los peones de hoy en día.

El oficio de albañil visto desde fuera

En esta sub categoría conoceremos lo que la gente piensa del oficio y lo contrastaremos con su propia visión.

La respuesta más repetida ha sido que la gente piensa que el trabajo de albañil es duro y sucio, incluso asociándolo a gente de pocos estudios o de un nivel bajo, que la gente lo realiza porque no hay otra cosa mejor y no hay más remedio.

En este aspecto también hay diversidad de opiniones, como la del séptimo entrevistado que califica a los albañiles como unas personas envidiadas, dada la situación económica actual: *“Hoy en día es una suerte estar trabajando de albañil, porque estás trabajando de algo”*. Estas descripciones, vienen a reforzar las teorías de Peiró (1989), mencionadas en el Capítulo II en el apartado del trabajo, donde decía que el trabajo daba a la persona que lo realizaba la satisfacción de necesidades psicosociales como la autodeterminación o el prestigio. Así con la situación actual, nuestros entrevistados en activo, se sienten como unos privilegiados.

Los participantes plantean una clara respuesta a la gente que piensa en negativo del oficio de albañil. Para ellos, como norma general, para nada se trata de un trabajo sucio, ni duro, mantienen la filosofía de que realizan el trabajo a gusto, y que eso es lo principal para el desempeño de la profesión. *“Si estuvieran trabajando en él creo que cambiarían de opinión”* era la respuesta que el primer entrevistado daba a los pensamientos de la gente o, como destacaba nuevamente el sexto entrevistado: *“Es una faena divertida, para mí es divertida y a mí me gusta”*. Esta satisfacción ha sido mencionada en el Capítulo II, cuando se indica que Locke en 1976, sitúa el sentirse a gusto en su trabajo, como una de las 9 partes en que dividió la satisfacción laboral.

Autorretrato

“Me veo muy bien y estoy muy orgulloso de aprender todo lo que he aprendido en el trabajo” (Entrevista N^o4) es una de las descripciones de uno de ellos. La mayoría destaca el hecho de la responsabilidad, se ven con un alto grado de responsabilidad y como mencionaba el entrevistado anterior, orgullosos del desempeño de su trabajo y su función. Todos subrayan el hecho de sentirse a gusto con su faena y las ganas de progresar y de aprender, poniendo siempre el máximo interés dentro de este oficio. Como recalca el segundo albañil: *“Siempre intento hacerlo todo bien, intento aprender de mis oficiales, es la única manera de poder progresar”*, y que bien podría

servir como fundamento a Bruggemann (1975)³⁹, cuando en su Modelo dinámico de la satisfacción laboral, habría situado a este albañil en su primera forma de satisfacción laboral, definiéndolo como un individuo que se siente satisfecho con su trabajo e incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir cada vez mayores niveles de satisfacción.

Peones de hoy en día

A diferencia de como se veían ellos cuando empezaron, todos como personas responsables, con interés por aprender del oficio y continuar adelante progresando hasta el final, los entrevistados ven que los peones de hoy en día no muestran el mismo interés que ellos: *“No tienen la misma mentalidad a la hora de trabajar, piensan un poco más liberal y más de fiesta, vamos, los veo un poco irresponsables”* (Entrevista Nº 6). Los demás compañeros de la muestra comparten la misma opinión negativa:

“Necesitan el dinero para cosas de ellos, que no tienen importancia y creo que están ahí para pasar el rato, no les gusta, y no les mandes nada que no sea de peón, no quieren ni ascender, están ahí no por el hecho de estar, por la satisfacción personal de hacer cosas y decir “mira, esto lo he hecho yo”, sino por la satisfacción personal de retribución que te dan y ya está, y gastárselo el sábado por la noche” (Entrevista Nº10)

A la vista de estas opiniones, podríamos decir que los peones de hoy en día desde el punto de vista de los albañiles de mi muestra, se sitúan en el nivel inferior de la pirámide de Maslow (1953, 1954)⁴⁰, citada en el capítulo II (Motivación laboral). Dicho de otra forma, sólo tienen la necesidad de supervivencia, las personas que se encuentran en este nivel son menos maduras y poco constructivas en el desempeño de sus funciones, y una necesidad de seguridad, que es la de lograr beneficios simplemente, por lo que carecen de imaginación y creatividad con gran carencia de flexibilidad.

IV.12 La seguridad en la obra

Algo muy importante a tener en cuenta en el oficio de albañil, expuesto constantemente al riesgo, es el apartado de la seguridad que no iba a pasar por alto en este estudio. Trataré de conocer qué opinión tienen de la seguridad, algo muy importante ya que está relacionado con su salud. Las medidas de seguridad empleadas por los albañiles será otro sub apartado de este capítulo, y los accidentes en la obra, será el último tema que trataré.

³⁹ Citado en Bravo *et al.* (2002, p. 364)

⁴⁰ Citado en Salanova *et al.* (2002, p. 227)

Seguridad en la obra

Comenzaré esta subcategoría mencionando la diferencia existente entre oficiales y peones, o más bien entre albañiles de diferentes edades, puesto que a los cuatro oficiales de mayor edad las medidas de seguridad existentes en la obra les parecen bien. De sus relatos se deduce que el hecho de haber trabajado desde hace tiempo en la obra y ver la prácticamente inexistente seguridad que tenían hace años, les hace ver que las medidas existentes en la actualidad son muy buenas. Los siguientes fragmentos de entrevista ilustran bien la evolución en positivo de la seguridad en las obras:

“Pues la seguridad ahora parece que está mejor, pero antes, antiguamente no, porque te subías en 7 ó 8 módulos de altura en andamios y en un tabloncillo de nada, y hoy en día hay planchas, y módulos que están más perfectos y más preparados, con más seguridad” (Entrevista Nº 5).

Como mencionaba en el Capítulo II, Peiró (1990) identificaba como aspectos motivadores del trabajo la seguridad dentro del puesto de trabajo, las condiciones de trabajo, la disponibilidad de recursos materiales y técnicos y las buenas condiciones físicas de trabajo. Por lo que perfectamente Peiró podía haber tenido en cuenta estos comentarios.

En cambio, los peones, o albañiles más jóvenes que no son poseedores de tanta experiencia dentro del sector, entienden que la seguridad en la obra, pese a ser buena siempre es mejorable, y que todavía le falta madurar, siempre teniendo en cuenta que es un oficio con un gran riesgo. De esta forma lo explicaba el entrevistado número nueve: “Pues me parece que pese a haber un montón de medidas de seguridad, aún hay pocas, ya que sigue habiendo accidentes”. Como piensan que este tema debería estar más controlado, ven con muy buenos ojos los cursos de seguridad mencionados por todos, y piensan que deberían de realizarse con más asiduidad.

Hablando del control de la seguridad, el sexto entrevistado decía:

“Me parece muy bien que se pongan medidas de seguridad y que se hagan cursos de seguridad, es más, pienso que deberían de ser anuales porque se cometen muchas imprudencias, pero... yo creo que se deberían de controlar más, a veces por querer ganar tiempo, el encargado “va que esto hay que acabarlo”, y a veces tú por acabarlo, haces cosas que no debes hacer”

Por lo tanto, estos cursos y exigencias deberían ser tanto para empresarios que deben obligar a sus trabajadores a utilizar estas medidas, como para los trabajadores, para que se mentalicen y se obliguen ellos mismos a ponérselas.

Las siguientes palabras reafirman lo comentado en el apartado anterior:

“La mayoría de veces te enganchas al sitio donde te subes por “paripé”, por si viene la inspección, para que vea que tienes el arnés, que estás enganchado,... que no debería de ser así,... pero la mayoría de veces es porque la faena corre

prisa y no tienes tiempo de ponerte una cuerda, hay que hacerlos ya".
(Entrevista N° 7)

De aquí viene la necesidad de concienciar tanto a empresarios como a los trabajadores, que pese a saber que lo están haciendo mal continúan haciéndolo así, con el consiguiente riesgo que ello conlleva. En el futuro desempeño de mi profesión como ingeniero de la edificación deberé tenerlo muy en cuenta.

Las medidas de seguridad empleadas

Destaca sobre todo el uso de las botas, como reafirmaba el albañil de la entrevista ocho: "Los zapatos de seguridad lo mejor que han hecho". Esta afirmación ha sido corroborada por algún compañero más. Además, entre las medidas de seguridad importantes han hablado de la obligatoriedad del casco, de las gafas de seguridad, de protectores auditivos, de guantes, de mascarillas y de arnés en zonas de altura peligrosas.

El sexto entrevistado hace un buen resumen como sigue: "*Pasivas y activas, las dos, pues desde hasta poner barandillas, arnés, casco, guantes, gafas de protección, las botas que se llevan a diario, mascarilla, si todas estas medidas*".

Accidentes vividos en la obra

La mayoría hablan de pequeños accidentes, pequeños golpes, torceduras, como algo que sin querer sucede en el puesto de trabajo con asiduidad y como algo sin importancia. Ahora bien, alguno sí que ha descrito casos de mayor gravedad, el más importante de todos el del caso dos, que vio como fallecía un compañero en su puesto de trabajo: "*Vi como fallecía un chico con una carretilla de traspale, no llevaba el cinturón y la carretilla volcó*". Situaciones así, desgraciadamente siguen sucediendo y esperemos que cada vez ocurra con menos frecuencia. Son las que deben hacer abrir los ojos a los demás y darse cuenta de lo importante de las medidas de seguridad.

A continuación se incluye otro ejemplo muy significativo que por suerte sólo implicó lesiones, pero podía haber derivado en algo más grave. Y todo por la imprudencia de un compañero de trabajo:

"Un camión que estaba repartiendo material, cemento y tal, le dio un golpe con la pluma a un balcón que no estaba todavía bien, y no dijo nada. A la semana o así, me tocó a mí repartir material, estaba dándolo por el balcón y se cayó el balcón en un primer piso, y me caí yo también de espaldas. Sí me hice daño, me rompí el calcáneo del pie derecho y un esguince en el tobillo, estuve mes y medio dos meses de baja, por culpa de otra persona que si hubiera avisado, no habría pasado nada, no avisó y caímos balcón y yo". (Entrevista N° 10).

Estos incidentes se podían haber evitado perfectamente, por lo tanto debemos tener muy en cuenta el factor humano.

IV.13 La crisis económica actual

Realizando este estudio en España y en la situación económica actual, ya que se trata de un tema de plena actualidad y con una gran repercusión en este sector, no podía dejar de preguntar por la crisis. Pese a que parezca mentira, en uno de los casos la crisis le ha venido “bien”. Así lo explicaba el noveno entrevistado: *“A consecuencia de la crisis me despidieron, y a raíz de despedirme encontré trabajo de lo que yo había estudiado”*. Pese a este hecho comentaba como aún así, la crisis también ha afectado a otros trabajos como el suyo: *“En mi faena no puedo hacer horas, los fines de semana prácticamente no trabajo y te miran mucho el tema de las comidas”*.

Dejando aparte este caso especial, muchos hablan del problema de los pagos, *“tienes que ir detrás de ellos para que te paguen, si te tienen que pagar alguna paga, si no les dices nada, a lo mejor no te la pagan, te intentan explotar más, faena que antes la sacaban diez operarios, ahora la tienen que sacar cinco, reducciones de plantilla y todo eso lo estamos sufriendo día a día”*. Así lo describía el décimo entrevistado.

Estos hechos pueden producir una desmotivación en el trabajador ya que como Salanova *et al.* (2002) señalan (ver capítulo II), la estabilidad laboral es un importante factor motivador, o un factor de desmotivación al juntarse todas estas dificultades existentes hoy en día. Las palabras del octavo entrevistado reflejan bien esta desmotivación del momento actual: *“Un desastre, ha afectado pero barbaridades, no hay ilusión de nada, ni futuro de nada, no se ve nada, un desastre”*.

Capítulo V

Conclusiones

Capítulo V

Conclusiones

En este último capítulo resumiré las conclusiones que he podido extraer de la realización de este proyecto, tanto en la revisión de los antecedentes teóricos y de los estudios previos similares al de este proyecto, vistos en el segundo capítulo, como en los resultados obtenidos en el Capítulo IV de resultados y discusión. Además, también señalaré futuras líneas de investigación que creo pueden resultar muy interesantes para nuestra profesión, y para los albañiles en particular.

V.1 Conclusiones relativas a la revisión de antecedentes teóricos y estudios previos

Una de las primeras conclusiones que he podido extraer, al realizar la búsqueda de documentación teórica sobre la satisfacción de los albañiles ha sido la inexistencia de información relativa al sector de los albañiles. Las publicaciones encontradas de psicología del trabajo, sobre temas de satisfacción laboral, motivación laboral, trabajo en grupo,... no se centran en ningún oficio en concreto, sino que tratan de abarcar a la gran mayoría en su conjunto, sin tener cuenta muchos de los factores que pueden diferenciar el desempeño de un trabajo u otro.

Destacar también que la bibliografía encontrada sobre el oficio de albañil describe las distintas tareas a realizar por éste. Sólo en el prólogo de cada uno de estos libros podía encontrar información que explicará los sentimientos y experiencias laborales de estos profesionales y que dieran una información algo más detallada. Por eso este proyecto me parece de una gran utilidad, al haber tratado de unificar todos esos pensamientos en un mismo documento.

En cuanto a los estudios previos realizados en este campo, la revisión realizada me ha permitido constatar la inexistencia en el ámbito nacional de estudios similares a este sobre albañiles, puesto que la documentación encontrada se centra en personal técnico de las obras. Tampoco fuera de las fronteras de España ha sido posible encontrar una gran información respecto a este tema. Por lo que como ya he mencionado en algún momento anteriormente podría decir que se trata de un proyecto pionero empleando el método cualitativo.

Me gustaría destacar la gran coincidencia de resultados obtenidos con el estudio realizado por Navarro (2008 a), en una gran parte de las distintas categorías, pese a ser un estudio sobre profesionales técnicos de la construcción como arquitectos y arquitectos técnicos. El mismo hecho ha ocurrido con el trabajo de Cuevas (2004) citado en el capítulo II de este proyecto, en este caso también realizado sobre albañiles pero en México.

Además, haciendo mención al método empleado, destacaré la amplitud de información que puede dar este método cualitativo, que trata de llegar más lejos de lo meramente objetivo, tratando de conocer las sensaciones de los entrevistados y

dejando que sean ellos los que transmitan sus pensamientos e inquietudes. Pienso que ha sido un acierto elegir este método frente a otros métodos en los que prima la cantidad y no la calidad.

V.2 Conclusiones relativas a los resultados obtenidos

Algo que me gustaría destacar y que me parece que va en contra de lo que la gente pueda pensar es el hecho de que la totalidad de los entrevistados están muy satisfechos con la profesión de albañil, a todos les gusta este oficio, y lo ven como algo que les realiza como persona. Se sienten a gusto de realizar un trabajo por el que son remunerados y ven con orgullo cuando el resultado de su esfuerzo queda plasmado con las obras correctamente ejecutadas, y con el reconocimiento de superiores y clientes.

En cambio, las principales insatisfacciones de los albañiles son las inclemencias meteorológicas, estar expuesto en todo momento a estos fenómenos, frío, calor, viento,... Este hecho resulta curioso, puesto que también hablan de que algunos de los factores que les gustan es justamente el trabajar al aire libre. Esto se debe seguramente al hecho de que lo prefieran a trabajar en un despacho, quitándole la independencia y libertad de movimientos del albañil. Además, al igual que con las satisfacciones, el hecho de no poder terminar una faena como les hubiera gustado, también les resulta un motivo de insatisfacción.

En cuanto los motivos para empezar a trabajar en este oficio, parece ser que el hecho de conocer a alguien que facilite el acceso a este mundo, en nuestro caso, la figura paternal es la que ha facilitado este camino y ha abierto las puertas.

Respecto a la formación como albañil, cabe destacar como nota curiosa el hecho de que la mayoría no ven necesarios la realización de cursos previos y que vean la experiencia como fuente de aprendizaje. Desde mi punto de vista, pienso que es por el hecho de prácticamente ninguno de ellos realizara estos cursos. Por lo que veo necesario fomentar este tipo de cursos y adaptarlos lo máximo posible a la vida laboral de este oficio, para tratar de que comiencen en el oficio con los conocimientos suficientes. Pienso que podría resultar un interesante punto de estudio e investigación para futuros trabajos relacionados con este campo y para la formación de albañiles.

La progresión en el mundo de la albañilería se podría decir que es poco a poco y poniendo el máximo empeño en lo que se está haciendo, y siempre con el deseo e interés por aprender cosas nuevas. Eso sí, el hecho de realizar siempre el trabajo porque te gusta, es el factor más importante para la satisfacción y progresión de las personas. Me atrevería a decir que en todos los aspectos de la vida aunque en este caso hablemos solo del oficio de albañil.

La remuneración es el factor más importante a la hora de trabajar y el sentirse a gusto en el trabajo es uno de los factores que más afectan al rendimiento laboral. El hecho de que en este oficio no haya dos días iguales también es un factor muy

relevante valorado por los albañiles, como si cada día fuera un nuevo reto personal, un factor muy importante para mantener la motivación y que no decrezca el rendimiento.

Respecto a la seguridad, la diferencia existente entre oficiales y peones ha sido más evidente que en ninguno de las otras categorías planteadas. Así pues, a los oficiales de mayor edad las medidas de seguridad existentes en la obra les parecen bien. De sus relatos se deduce que el hecho de haber trabajado desde hace tiempo en la obra y ver la prácticamente inexistente seguridad que tenían hace años, les hace ver que las medidas existentes en la actualidad son muy buenas. Mientras que los peones entienden que la seguridad en la obra, pese a ser buena siempre es mejorable, y que todavía le falta madurar, siempre teniendo en cuenta que es un oficio con un gran riesgo. Este podría resultar un punto interesante para ampliar en nuevas investigación y desarrollar con una mayor amplitud, puesto que es un factor muy importante a tener en cuenta por todo el personal que desempeña su función en torno a las construcciones.

En la relación laboral, podría agrupar por la similitud de resultados la relación con personas que desempeñen profesiones diferentes, con personas que desempeñan también el trabajo de albañil con diferente estatus dentro de la empresa y con el personal técnico que también cumplirá su función dentro de toda obra. Al igual que ocurre en la vida misma cada persona es un mundo, cada uno es diferente y como todos coinciden en señalar, hay que tratar de llevarse lo mejor posible y solucionar los problemas surgidos hablando, situación que llevará a no reducir nunca el rendimiento de la obra. Además se debe tener en cuenta el hecho de pasar la mayor parte del día en el trabajo. Por lo que como todos coinciden en señalar, se debe de tratar de crear el mejor clima posible para conseguir el mejor rendimiento.

Destacaré ante todo los valores que destacan para el desempeño de esta profesión, tanto como peón como para oficial, donde no remarcan lo objetivo, lo puramente material, como sería el hecho de realizar bien la faena, algo que para ellos es “secundario”. Para todos y como no me cansaré de mencionar, al igual que ocurriera en conclusiones anteriores, que podemos aplicarlas en todo los aspectos de la vida, los valores personales son los aspectos más importantes que hay que tener a la hora de valorar y juzgar a una persona. Por tanto remarcaré aspectos como el respeto, el interés por aprender, el saber escuchar entre otros y que servirán para definir al “perfecto” albañil.

Y como última conclusión, acabaré con su autorretrato, con el orgullo que sienten con el desarrollo de este oficio, con un alto grado de la responsabilidad que poseen, con las ganas y el interés que día a día ponen por aprender y desarrollar satisfactoriamente las distintas tareas planteadas. Algo muy a tener en cuenta puesto que nos permite conocerlos mejor para el posterior trato con ellos y como bien he dicho antes, tratar de crear el mejor clima posible que influirá satisfactoriamente en el rendimiento.

V.3 Futuras líneas de investigación posibles

En este apartado, se mencionan aquellos aspectos que podrían ser beneficiosos para todo el sector de la construcción, el hecho de realizar investigaciones más exhaustivas.

Por el momento en que se ha desarrollado esta investigación, en plena crisis económica (primavera de 2011), pienso que sería muy interesante realizar esta investigación a las mismas personas en un momento diferente, que podría ser en unos diez años, manteniendo la misma entrevista. Así podríamos ver si dicho momento ha afectado en algunas de sus respuestas.

Algo muy importante y que debe seguir evolucionando es el apartado de la seguridad, punto que pienso que podría ser una futura línea de investigación. Con el fin de averiguar qué mejorar y cómo hacerlo teniendo siempre en cuenta la opinión del personal que durante toda su jornada laboral se encuentra expuesto como son los albañiles.

El hecho de que vean como no necesario la necesidad de cursos previos para comenzar el desempeño de la profesión, creo que podría ser un nuevo campo de investigación, y ver cómo motivarles a realizar estos estudios, que les permitan llegar con un mayor conocimiento y desenvoltura en sus comienzos en la obra.

Y por último, puesto que debido a las limitaciones que he tenido sobre todo en cuanto a tiempo, que no han dejado que resulte viable la realización de más entrevistas para poder llegar al punto de saturación teórica, podría resultar interesante continuar con el mismo guión de entrevistas hasta llegar a tal punto de saturación. Al igual que podría resultar interesante la realización de este mismo estudio en diferentes puntos geográficos, tanto nacionales como internacionales, para poder comparar y llegar a distintas conclusiones.

Bibliografía

Bibliografía

Bravo, M. J.; Peiró, J. M. y Rodríguez, I. (2002): “Satisfacción laboral”, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto., Capítulo 9*, pp. 343-367. Madrid: Síntesis.

Cuevas, M. F. (2004): “Estudio exploratorio para la motivación del albañil”, Tesis de grado para la Universidad Iberoamericana en México.

De la Peña, R. (2005): “*Bricolaje de albañilería*”, Ed. Thomson Paraninfo.

Fira de Barcelona (2009): “El sector de la construcción: Radiografía del sector y de los mercados de edificación”. Departamento de investigación y estrategia. Online en: <http://www.firabcn.es/portal/ShowProperty?nodeld=/BEA%20Repository/464005//document> (acceso 19 de Abril de 2001)

Fundación laboral de la construcción (Febrero 2009): “Albañilería”, 3ª edición, Ed. Tornapunta Ediciones, S. L. U. (España).

González, P.; Bravo, M. J. y Peiró, J. M. (2002): “Calidad de vida laboral”, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto., Capítulo 6*, pp. 161-187. Madrid: Síntesis.

Gamero, C. (2005): “Análisis microeconómico de la satisfacción laboral”, Edición Estudios. Consejo Económico y Social, España.

Marcos y Bausá, R. (2003): “Manual del albañil”, 3ª edición, Ed. Maxtor, Edición Facsimil.

Martínez, M. (2007): “La investigación cualitativa etnográfica en educación”, Ed. Trillas (España).

Ministerio de Educación (2009): “El sector de la construcción”. Disponible online en: www.educacion.es/exterior/ro/es/materiales/MODULO18.doc (acceso 18 de Abril de 2001)

Navarro, E. (2008a): “Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana”, Tesis doctoral, Departamento Organización Empresas, Universidad Politécnica de Valencia.

Navarro, E. (2008b): “Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968 – 2008”. Revista de la Construcción, Escuela de construcción civil, Pontificia Universidad Católica de Chile, Volumen 7 Nº 2, pp. 17-29

Palma, J. C. (2006): “Influencia de las condiciones laborales, tanto físicas como administrativas, en la productividad de los trabajadores de la construcción”. Tesis de grado para la Universidad Austral de Chile.

Bibliografía

Real Academia Española (2011): “Diccionario de la Lengua Española”, 20ª edición, disponible online en: www.rae.es

Reina, F. (1995): “Enquestes i entrevistes, I (1933-1973)”, coedición del Centre de documentació i estudi Salvador Espriu y Edicions 62, Barcelona (España).

Salanova, M.; Gracia, F.J. y Peiró, J.M. (2002): “Significado del trabajo y valores laborales”, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto.*, Capítulo 2, pp. 35-63. Madrid: Síntesis.

Salanova, M.; Hontangas, P. M. y Peiró, J.M. (2002): “Motivación laboral”, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto.*, Capítulo 8, pp. 215-249. Madrid: Síntesis.

Zornoza, A. M.; Salanova, M. y Peiró, J.M. (2002): “Trabajo en grupo”, en Peiró, J.M. y Prieto, F. (eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto.*, Capítulo 5, pp. 139-160. Madrid: Síntesis.

Anexo 1

Transcripciones

Anexo 1

Transcripción de entrevistas

Entrevista 1

- **Edad:** 60 años.
- **Estado civil:** Casado.
- **Sustentador principal de la familia:** Si.
- **Años de vida laboral:** 48.
- **Profesión:** oficial, albañil.
- **Nivel de estudios:** Estudios obligatorios de primaria de EGB.
- **Empresa:** Aprox. 20 trabajadores.

SATISFACCION LABORAL

Vale pues empezamos con la primera entrevista,... ¿cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? O mejor dicho, ¿por qué empezaste a trabajar en ella?

Quando yo inicié... mi vida laboral empecé en una fábrica, y como no me gustaba pues cambié en la construcción, realmente nadie me había hablado de la construcción, pero como la fábrica no me gustaba pues cambié mi profesión.

¿Has cursado algún estudio para ejercer este oficio?

No, no he llegado a cursar ningún estudio.

Entonces ¿cómo aprendiste a desenvolverte en este oficio?

Pues todo practicando, como te he dicho antes empecé... cambié de profesión y empecé en la construcción, empecé como aprendiz y de eso fui evolucionando poco a poco hasta llegar a esta situación, pasé por todas las situaciones, desde hacer pasta, arrimar ladrillos, ayudar al oficial, lo que realmente hacia un aprendiz y fui subiendo, subiendo... hasta llegar a ser oficial.

¿Crees que hace falta algún estudio o algún curso para poder desenvolverte?

En mi opinión personal creo que no hace falta ningún estudio... eeeh lo que hace falta en esto es practicar mucho y echarle mucha dedicación.

¿Te gusta tu trabajo? ¿Estás contento con tu función? ¿Con tu desempeño?

Realmente me gusta mucho, por eso he continuado tanto tiempo en él, porque mi trabajo para mi es lo más grande que hay.

Describe las tareas o fases de obra en las que intervienes más o menos

Realmente yo hago toda lo que se refiere a la construcción, lo mismo... te pongo ladrillos, que chapo, que pongo piso, que enluzco de barrecha, que hago las estructuras, intervengo en casi todas las fases de la obra.

¿Qué es lo que menos te gusta?

Es que no te podría decir cual es lo que menos, me gusta de todo, hay una cosa que no me gusta mucho, pero... realmente, de lo que se refiere a la construcción me gusta todo, lo que menos me gusta si es la pregunta que tú me haces, es el yeso... pero al final si terminas una pared enlucida de yeso, también te agradece mucho que la veas bien terminada.

Vale, y ahora refiriéndonos a cuáles son tus mayores satisfacciones o recompensas que has tenido con el desempeño de esta profesión

Mis mayores satisfacciones son diarias.... Cuando realizas un trabajo y lo ves bien hecho, pues para ti es una satisfacción muy grande, y cada día que pasas por la obra y ves que eso lo has realizado tú, pues... todo eso es una satisfacción para ti.

¿Y lo que menos te gusta o te produce algún disgusto?

Realmente es que.... Es lo que te acabo de decir antes, es que no... no hay nada en la obra que no me guste,... disgusto? Pues, cuando no se queda el trabajo como yo quiero que se quede bien realizado, pues entonces normalmente me disgusto bastante.

¿Y has considerado en algún momento cambiar de profesión?

¡No, en ningún momento, en absoluto! estoy tan a gusto y me gusta tanto, que jamás he intentado cambiar.

¿Has trabajado en diferentes empresas?

Sí, he trabajado en varias empresas, no sé decirte exactamente en cuantas, pero he trabajado en varias.

¿Has encontrado alguna diferencia entre ellas?

Pues... la única diferencia, es que cada uno tiene un sistema u organización diferente pero por lo demás no he encontrado diferencia, para nada, en absoluto.

Vale aunque ya me has dicho antes... ¿cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra? ¿Se han cumplido tus expectativas?

Se han cumplido todas mis expectativas, creo que... que hasta más de las que yo habría pensado... porque jamás habría pensado que realizaría todos los trabajos que he realizado hasta esta fecha.

¿Cómo fueron los inicios en este mundo?

Pues los inicios, fue de aprendiz... y bien, con la gente que trabajé me ayudó mucho y me fue enseñando bastante para poder llegar a la situación actual y aprender, tuve suerte de que con las personas con las que inicié esta profesión me ayudaron bastante, yo también le puse mucha dedicación y realmente esta es la recompensa que tengo hoy en día.

¿Cual fue tu primer desempeño como peón?

(Risas) pues mi primer desempeño como peón fue hacer la pasta y arrimar ladrillos, eso sí que me acuerdo perfectamente y limpiar escombros... (Risas).

¿Y cómo oficial?

Pues como oficial no te lo puedo decir exactamente, porque fue muy poco a poco, cada día iba haciendo una cosa, tocando de todo un poco y... ya no recuerdo exactamente el día que me dediqué a ser oficial realmente, lo que sí que me acuerdo que fue... pues... Probando en todos los aspectos del trabajo.

¿Qué motivos son los que más te influyen o te afectan en tu rendimiento en la obra?

El día que por ejemplo te quieres esforzar un poco más, es porque quieres dejar algo preparado para el día siguiente lo tengas mejor, en mejor situación para continuar el trabajo, los demás días pues son días normales y el esfuerzo cotidiano de querer dejar el trabajo bien hecho y lo más pronto posible.

Y ¿qué cosas son las que más te afectan?

Hombre, lo que más me afecta, es cuando tú has puesto tu máximo empeño en tu trabajo y llega por ejemplo el jefe y te dice... que no has puesto el máximo, pues eso es una de las cosas que más afecta en esta situación.

Cuéntame un día normal de tu trabajo

Pues un día... para mí todos los días... un día normal... pues depende de lo que vayas a hacer, si vas a hacer tabiques pues la pasta y ponerte a colocar ladrillos, si es poner piso, prepararlo todo, o si tengo que alicatar, depende... enlucir de barrecha eso son los días normales, depende del trabajo que vayas a desempeñar ese día, cada día es diferente al resto.

¿Crees que te ha formado como persona el desempeño de esta profesión? ¿En qué sentido?

Yo creo que sí, porque al realizar el trabajo desde aprendiz... todo eso me ha hecho ir evolucionando en todos los sentidos... tanto en persona como profesionalmente.

¿Aparte del dinero que es lo que más te motiva?

Que el trabajo se quede siempre bien realizado.

En la seguridad, ¿qué te parecen las medidas de seguridad?

A mí me parecen suficientes, pero realmente siempre hay algo que no es suficiente, que falta algo... es que, depende del trabajo que estés realizando.

Dime alguna de las que has utilizado y ¿en qué momento?

Pues normalmente siempre utilizas cuando haya un sitio donde haya peligro, el casco, el arnés, las gafas, depende si estás con la radial... pues las gafas, si estás en un sitio peligroso pues... el arnés, y el casco siempre por medidas de seguridad por si te cae algo de arriba.

¿Has sufrido o visto algún accidente?

He sufrido en mis propias carnes un accidente, cuando estaba empezando a hacer de oficial, caí por el hueco de la escalera desde un quinto piso, no había seguridad en la escalera, esto hace ya muchos años, fue cuando yo empecé que sería en el 77 – 78... solo (en tono irónico) tuve tres costillas hundidas y 15 puntos en la pierna y a los 20 días ya estaba trabajando otra vez.

¿Y no tenías miedo?

Desde entonces hacia aquí, lo que se refiere a las alturas me ha dado mucho miedo, he cogido miedo sobre ese tema.

¿Qué crees que la gente piensa sobre este trabajo y como lo ves tú?

Yo creo que la gente piensa que este es un trabajo sucio y muy duro, pero creo que realmente es porque no lo han probado, si estuvieran trabajando en él creo que cambiarían de opinión, porque no es tan duro como parece.

¿Qué piensas si tus hijos decidieran trabajar en este oficio?

Yo los apoyaría realmente, porque para mí este es un oficio como una carrera... y entonces considero que le apoyaría al 100 % en todo.

Háblame de cómo ha afectado la crisis en tu trabajo

En mi empresa realmente no ha afectado para nada, nosotros seguimos el mismo ritmo de trabajo, las mismas horas, el mismo trabajo, el mismo todo, entonces nosotros no sabemos lo que es la palabra crisis en lo que se refiere a la empresa.

¿Cómo gestionas el tiempo entre el trabajo y la empresa?

Pues bueno, todo eso es adaptarse a la realidad, tienes unas horas que tienes que realizar tu trabajo y el resto pues dedicarlo a tu familia, es que no hay otra.

Relación laboral

En cuanto a la relación laboral, ¿cómo ha sido la relación con el resto de tus compañeros en la edificación?

Bueno pues eso es muy variable porque date cuenta que te juntas con caracteres muy diferentes, entonces, con unos congenias mejor y con otro congenias peor, pero dentro, en un conjunto, yo creo que es normal.

¿Y tu relación dentro de tu mismo campo con tus superiores y tus subordinados?

Mi relación con mis superiores siempre, pues normal, siempre ha sido obedecer todas las órdenes que te han mandado y superarte y poner la máxima dedicación para que el trabajo se quede bien realizado, entonces para mí, siempre ha sido bueno, normal. Y con mis peones pues lo mismo, como has tocado de todos, unos han puesto más dedicación y otros menos, entonces con unos te has llevado mejor y con otros menos mejor.

Cuando empezaste ¿cómo te llevabas con tu oficial? ¿Cuál era la relación?

Cuando yo empecé a trabajar como aprendiz, yo con mi oficial me llevaba muy bien, porque como ya he dicho en un principio que como yo ponía mucho interés, él siempre me estuvo ayudando para que yo me superara.

¿Con cuántos has trabajado más o menos y qué diferencias has encontrado entre ellos?

Yo... no te puedo decir la cifra... porque nunca he tenido eso en cuenta... la diferencia ya lo he dicho antes... depende del carácter de cada uno... es que la diferencia está ahí, no hay otra diferencia, cada uno tenemos un carácter y con unos congenias más que con otros.

¿Has tenido algún problema con ellos? ¿Cuál es el más habitual?

Pues claro que he tenido problemas, es que es normal que tengas problemas, porque ten en cuenta que estás con ellos trabajando más que con tu propia familia, entonces, sin querer tienes que tener problemas,... Uno de ellos, es que cuando tú te crees que no le han puesto la máxima dedicación a lo que tú les has ordenado que hagan o que realicen.

¿Y así igual con tus superiores?

Y con mis superiores ha sido cuando... claro él por ejemplo ha llegado enfadado por cualquier otra cosa y te ha acusado de que no has puesto la máxima dedicación, cuando tú realmente lo que has hecho ha sido poner el máximo de tu trabajo para que se quede bien realizado y él ha creído que no es así y ese es uno de los peores días que has pasado con tu jefe por ejemplo.

Y al contrario ¿cuáles han sido los mejores momentos con tu peón u oficial?

Hombre los mejores momentos, ten en cuenta que cuando tú realizas un trabajo, lo haces en conjunto, cuando ese trabajo en conjunto ha quedado bien realizado, pues es un momento super feliz para ti, ese día te vas súper feliz a casa.

¿Cómo te gustaría que fuera tu peón/oficial perfecto entre comillas!?

Perfecto no existe, solamente con que ponga la dedicación que corresponde a este trabajo creo que es suficiente, tanto el peón desempeñando su trabajo como el oficial en el suyo, es poner siempre el máximo interés siempre y estar siempre muy atento al trabajo que se está realizando, porque siempre es mejorable.

y... tú que has pasado de peón a oficial, ¿cómo ves a los peones de hoy en día?

Bufff... (Suspiro) hombre, pues yo creo que los de hoy... Yo personalmente, como yo desde el primer día que empecé a trabajar, puse el máximo interés en progresar.... Yo los que veo ahora creo que no ponen el mismo interés, esa es mi opinión personal... creo que los de hoy en día no ponen el mismo interés que ponía yo entonces, pero esa es mi opinión personal, porque si tú se lo preguntaras a ellos te dirían que sí que ponen el máximo.

¿Cómo te ves tú cuando eras peón según piensas hoy?

¿Qué te contesto ahí...? (Risas) es que... qué voy a pensar.... Te lo he dicho antes, yo cuando inicié como aprendiz, pues ponía el máximo interés y hoy me veo que gracias a eso, gracias a lo que me esforcé entonces, hoy tengo esta satisfacción, tengo esa recompensa.

¿Cuál es tu trato con tu peón?

Pues normal... unos días bien, otros días regular, y otros días mal, es lógico y normal, ya lo he dicho antes, ten en cuenta que pasamos muchas horas juntos, compartimos muchos trabajos, entonces al compartir tantas horas pues tienes días buenos, días regulares y días malos.

¿Qué harías para mejorar esa relación?

Pero es que no puedes hacer nada, solamente... eso es el día a día, depende, porque hasta incluso depende el trabajo que estás realizando, porque si el trabajo que estás realizando sale bien pues ese día estás mejor, si no sale tan bien, ese día estás peor.... A ver... es que conlleva todo.

A ti mismo ¿cómo te describirías dentro de este oficio?

Pues yo me describiría como una persona que le pone la máxima dedicación y que siempre se cree que lo puede hacer mejor, siempre pongo el máximo, pero siempre creo que queda algo que puedo superarme, por eso al día siguiente llevo e intento hacerlo mejor todavía.

¿Qué características crees que tiene que tener un peón para ascender al puesto de oficial?

Yo creo que las características, son que para ascender es lo que yo hice en su momento... creo, es mi punto de vista, que siga practicando haciendo de todos los trabajos que se realizan en la construcción, enlucir, faltar regles, poner piso, poner ladrillos, todo, y eso es lo que hará que vaya cogiendo la práctica y que inicie el cambio de categoría, practicando... pese a que nunca va a llegar al final porque este trabajo es lo bueno que tiene, porque nunca lo sabes todo, siempre,... cada día haces algo que nunca lo has hecho.

Y por último, ¿qué opinión tienes de los aparejadores arquitectos e ingenieros?

Pues es que eso... Depende de con quién des, tengo alguna con una opinión de muy buena gente y tengo otros que no los considero igual, porque es que llegan a la obra y se creen superiores a nosotros, cuando yo considero que el desempeña su trabajo y yo el mío, entonces no sé porque se creen superiores a nosotros y creo que deberían corregirse en ese sentido.

Bueno aquí hemos llegado al final. Muchas gracias por todo

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 15 de Marzo de 2011
- **Lugar:** en su vivienda
- **Duración:** 20 minutos

Oficial de 60 años, con ganas de atenderme y de ayudarme en todo lo posible, pese a esto, se le ha notado como en todo momento estaba atento a la grabadora, lo que parecía causarle en momentos algo de timidez o respeto y que tratara de utilizar un lenguaje más técnico del que habitualmente emplea también hacia que en algunos momentos se quedara algo entrecortado.

Entrevista 2

- **Edad:** 31 años.
- **Estado civil:** Soltero.
- **Sustentador principal de la familia:** Si.
- **Años de vida laboral:** 7.
- **Profesión:** peón, albañil.
- **Nivel de estudios:** Secundaria obligatoria, modulo de delineación, actualmente estudiando ingeniería de la edificación.
- **Empresa:** Aprox. 15 trabajadores.

SATISFACCION LABORAL

Vale, vamos a comenzar con la segunda entrevista, ¿cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? O mejor dicho, ¿por qué empezaste a trabajar en ella?

Mi padre trabajaba, y trabaja en la obra, y yo estudié delineación, y la verdad que me gustaba el mundo de la construcción y cuando acabé delineación, pues quería,... trabajar en la obra y me metí a trabajar en ella.

Entonces, ¿cursaste algún estudio para meterte a trabajar en la obra?

Hombre,... fue un curso de delineación, no tiene nada que ver con albañilería, pero está también con el mundo de la obra, en el sector de la construcción.

¿Entonces, como has aprendido a desenvolverte en el mundo dentro del oficio?

Pues a ver... eh... con lo que he aprendido en la escuela y con lo que me han ido enseñando mis compañeros de trabajo es como me he ido desenvolviendo.

¿Has echado en falta algún tipo de formación?

mmmm... no, la verdad es que me gusta aprender y me informo de todo lo que puedo.

¿Crees que sería necesario realizar algún curso?

Hombre, siempre es bueno aprender nuevas cosas, sí.

¿Te gusta tu trabajo?

Sí, me encanta, mucho, estoy muy contento.

Descríbeme las tareas que sueles realizar en tu trabajo

Pues a ver... reparto el material, hago pasta, limpio las zonas sucias, y de vez en cuando hago algo de oficial que me dejan para que vaya aprendiendo a desenvolverme.

¿Qué es lo que menos te gusta y lo que más?

Lo que menos me gusta es descargar el material, pues cuando viene un camión y toca descargar, pues es muy pesado, y lo que mas... pues no sé, la hora del almuerzo (risas) hombre... es cuando vas a descansar (risas).

Y en otro aspecto, ¿cuáles son tus mayores recompensas o satisfacciones dentro de tu trabajo?

Pues ver que, cuando empezamos una finca o una obra, poco a poco se van acabando las fases y se va terminando, se va viendo terminado, ves una estructura, luego vas cerrándola y al final ves una casa terminada, eso es una gran satisfacción.

Y al contrario, ¿las mayores insatisfacciones?

Cuando haces una cosa y viene algún arquitecto, ingeniero o alguien que sabe,... y... dice que no,... que lo tienes que tirar, ahí es cuando me pongo de muy mala leche.

Entonces, ¿en algún momento has considerado dejar este trabajo?

No la verdad es que me gusta.

¿Has trabajado en diferentes empresas? ¿Qué diferencias has encontrado?

Hombre, una es una empresa... familiar, así de 10, 12 trabajadores y la otra era una constructora de 100 o más trabajadores. En la empresa familiar casi todos... digamos que tienen mando y en la gran empresa, pues hay mucha jerarquía, eh... los peones están especializados, unos de material, otros de limpieza, otros de repasos,... y en cambio en la empresa familiar pues el peón o el oficial hacen de todo. La especialización más que nada.

¿Cómo ha sido tu progresión dentro de este mundo?

Hombre, por supuesto siempre se evoluciona, desde que entras hasta que lo dejas, supongo que tienes que ir evolucionando, siempre vas aprendiendo nuevas cosas, nuevas maneras de trabajar.

¿Cómo fueron los inicios en este mundo?

¿Cómo fueron los inicios?... eso, me gustaba el mundo de la construcción y la verdad que me costaba levantarme y acababa cansado...pero me gustaba (risas).

¿Cuál fue tu primer desempeño como peón?

Ayudar a un oficial, llevarle pasta, acercarle ladrillos, recoger escombros...

Y ¿qué motivos son los que más te afectan o te influye en tu rendimiento?

Hombre... el tiempo... el desorden es lo que más influye mejor o peor, el tiempo atmosférico,..., si llueve no trabajo igual que si hace buen día.

Cuéntame un día normal de tu trabajo

Pues nada, llegas a la obra, preparas el material para el oficial, preparas el tajo, si tienes que ordenar algo, tienes que estar en todo momento a la orden del oficial, dándole servicio para que no pare.

¿Crees que te ha formado como persona?

Si, te obliga a ser responsable, tener idea,... tener... ¿cómo se dice? Prioridad... no, tienes que prever, tienes que ser previsor, lo que va a hacer o necesitar, no puedes esperar a que él te diga, a que él te pida, para que no se quede parado.

Háblame sobre la seguridad... ¿qué te parecen las medidas? ¿Has utilizado algunas? ¿Cuáles?

A ver, la seguridad esta para cumplirla, el problema es que si a ti no te dan medios para cumplirla, tienes que saltártela, si a ti te aprietan para terminar un faena sin seguridad, la seguridad no existe, tienes que hacerlo, está claro que,... que si no quieres no lo haces, pero detrás de ti hay más gente, si tu no lo quieres hacer, seguro que vendrá otro y sí lo querrá hacer,... así que... hay que hacerlo... la seguridad en estos momentos... se sobrevalora, no hay defensa sobre el trabajador ante esta situación.

¿Has sufrido o visto algún accidente?

Sí, en la empresa grande en la que estuve, en la constructora vi como fallecía un chico con una carretilla de traspale, nada, estábamos al lado de una acequia y el chico no llevaba ni el cinturón, ni el casco,... dentro de la máquina traspale y... el chico echó marchas atrás... se cayó la máquina,... y... salto... y le cayó la maquina encima... (Suspiro) si hubiese llevado el cinturón... (Suspiro) supuestamente ahora estaría vivo.

Bueno cambiando de tema por lo triste de este suceso, ¿qué crees que la gente piensa de este trabajo? ¿y cómo lo ves tú?

A ver, ahora está cambiando, pero la gente antes creía que la construcción era solo para gente que no tenía otras aspiraciones o no sabía hacer otras cosas o no tenía... era una cosa pesada,... sucia.. y la verdad, es que no, hay de todo tipo, puedes vivir muy bien con la construcción,... si la gente piensa que es un trabajo sucio, que es de mala gente,... pues no.

¿Qué te parecería que tus hijos decidieran trabajar en este oficio?

Los apoyaría, en este sector, los apoyaría siempre.

Háblame de cómo te ha afectado la crisis

Por supuesto, la crisis ha afectado al mundo de la construcción, que es donde más ha afectado, en la construcción no hay obras, no se puede trabajar, las empresas constructoras están cerrando todas, está afectando 100 %.

¿Cómo gestionas tú el tema del trabajo y la vida personal?

Bien, el trabajo es de 8 horas, si tengo que hacer alguna hora más, la hago,... Pero intento eso... trabajar cuando tengo que trabajar y estar con la familia cuando tengo que estar con mi familia... o sea, bien.

Relación laboral

¿Cómo ha sido tu relación con el resto de participantes en la edificación?

Bien, como todo, si tú ayudas la gente te ayuda, si tu eres egoísta y solo trabajas para ti y a los demás los intentas... mmm... los intentas dejar de lado, pues ellos hacen lo mismo, si tú eres amable ellos te responden, si tú no eres amable ellos no te responden. Con una buena relación con la gente no hay problema.

¿Cómo es tu relación con los superiores?

Bien... buena... de jefe a peón (risas) él es el jefe, tenemos buena relación, bromeamos, pero cuando él dice una cosa, hay que aceptarlo, él es el jefe.

¿Y cuando empezaste?

Lo mismo, igual, siempre he encontrado apoyo con ellos, siempre han estado ahí y me han ayudado en lo que he necesitado.

¿Con cuántos más o menos has trabajado y qué diferencias has encontrado?

Noo, la verdad es que he tenido suerte, y he tenido buenos jefes, que se comportan, no es lo mismo un jefe de una empresa pequeña, que el jefe de una empresa grande. El jefe de la empresa pequeña, pues está más encima de ti, es más un compañero, en cambio el jefe de la empresa grande, pues... eh... solo viene cuando viene... saluda y nada más...

¿Has tenido algún problema con ellos?

No, la verdad que hasta el momento no he tenido ningún problema.

Y al contrario, ¿cuáles son los mejores momentos con tu oficial?

Pues nada, los momentos en que estamos charrando y nos estamos riendo, no sé... conversaciones que tenemos... no sé...

Vale, ¿cómo te gustaría que fuera tu oficial perfecto entre comillas?

Aquel que siempre está al lado tuyo, te ayuda, te enseña, te comprende y te entiende... y que no se cabree (risas). O sea si haces algo mal, tiene que entender que, si lo haces mal, tiene que entender que no es porque quieres, sino porque no lo sabes.

Y ¿cómo verías a un peón perfecto entre comillas?

Eso no existe (risas), el peón perfecto es,... pasaría a ser un oficial, es el que antes que el oficial le vaya a pedir algo, ya se lo haya hecho o ya se lo haya preparado, que lo tenga todo siempre limpio, que llegue a todos los sitios siempre a tiempo, ese es el peón perfecto.

Y tú mismo ¿cómo te definirías?

Un peón (risas) un buen peón (risas). Siempre intento hacerlo todo bien, intento llegar a todos los sitios, intento aprender de mis oficiales, es la única manera de poder progresar.

¿Qué características crees que tiene que tener un peón para ascender de peón a oficial?

¿De peón a oficial? Pues ser previsor, tener vista, tener idea, saber lo que es la obra,... cómo se ejecutan los materiales, saber hablar, saber entender,... y saber tratar a la gente.

Y respecto a los aparejadores, arquitectos, ingenieros, ¿qué opinión tienes?

Pues... ellos están en su sitio, tienen sus ideas, a veces hay que entenderlas y hay otras ocasiones que las tienes que “tragar” pero no las compartes, ellos están en un sitio y nosotros en otro.

Pues con esta hemos llegado al final y agradecerte mucho el tiempo que me has dedicado, ¡gracias!

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 17 de Marzo de 2011.
- **Lugar:** en su vivienda.
- **Duración:** 17 minutos.

Peón de albañil de 29 años de edad, bastante suelto en la entrevista, aunque igualmente, parecía “intimidarle” la grabadora, pese a todo ha estado bastante concreto en sus respuestas aunque en alguna le haya costado un poco contar cosas.

Entrevista 3

- **Edad:** 29 años.
- **Estado civil:** Soltero.
- **Sustentador principal de la familia:** No.
- **Años de vida laboral:** 12.
- **Profesión:** oficial, albañil.
- **Nivel de estudios:** Secundaria obligatoria.
- **Empresa:** Aprox. 12 trabajadores.

SATISFACCION LABORAL

Vamos a empezar con la 3ª entrevista ¿cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? o mejor dicho ¿por qué empezaste a trabajar en ella?

Porque como mi padre estaba trabajando en la obra y quería empezar a trabajar, empecé a trabajar en la obra.

¿Has cursado algún estudio para ejercer tu profesión?

Si un cursillo de formación.

¿Y qué te pareció?

Bien en una escuela taller y bien aprendes algo.

¿Quién es lo que te enseñaron allí?

A pastar, a alguna técnica también de aplomar reglas y... eso... no se...

¿Te gusta lo que haces? ¿Tu función en la obra?

Sí, estoy contento con lo que hago.

Describe todas las tareas que haces en tu puesto de trabajo y en que fases de la obra participas

Pues yo... lo hago todo, porque desde que hago presupuestos, veo faenas, hago los presupuestos, realizo los trabajos, mando faena, hago facturas...todo en general.

Y ¿qué es lo que menos te gusta?

¿Lo que menos me gusta?... lo que menos... el ir a cobrar a la gente (risas).

Y ¿lo que más?

¿Lo que más? , nada ver el trabajo realizado y bien terminado.

Como la mayoría... ¿cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones? ¿Cuándo te sientes bien?

Cuando un cliente está satisfecho con el trabajo que he realizado.

Y ¿las mayores insatisfacciones?

Cuando algún trabajo sale mal y el cliente no está contento.

¿Has considerado en algún momento un cambio de profesión?

No, porque me gusta lo que hago.

¿Has trabajado en diferentes empresas? Has encontrado alguna diferencia?

Sí, he trabajado en varias empresas,... hombre...es que como cada trabajo es diferente a lo mejor estas reformando un baño, que estas reformando una casa...cada día haces una cosa distinta que no haces siempre lo mismo... entonces...

¿Cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra? ¿Se han cumplido tus expectativas?

Si, empecé de peón y luego monte mi propia empresa y ahora estoy trabajando en ella.

¿Cómo fueron los inicios? Cual fue el primer desempeño como peon?

Pues dar pasta, ladrillos, limpiar...

Y ¿cómo oficial?

Empezar a poner ladrillos y ponerme a tabicar las paredes.

¿Qué motivos son los que más te influyen o te afectan en el rendimiento? ¿Qué es lo que te hace q trabajos mejor o peor?

No sé,... ver día a día el trabajo como va...vas haciendo las cosas, empezar una casa por la estructura, ver el cerramiento, y eso te... te anima.

Cuénteme un día normal, dentro de la rutina normal de trabajo

Un día normal... te levantas a las 7, vas a la obra y trabajas hasta la hora... luego, cada día es completamente diferente al resto.

¿Crees que te has formado como persona en el desempeño de la profesión?

Bueno... algo... en saber relacionarte con la gente y... y obligarte un poco a hacer las cosas.

Aparte del dinero, ¿Qué más te motiva a trabajar en este oficio?

... no sé, es que no se (risas) es que es lo que me gusta, es como la otra pregunta, que cada día conforme se va desarrollando la faena, vas viendo más cosas, es lo que te llama...

Vale, y sobre la seguridad de este oficio ¿Qué te parecen las medidas de seguridad?

Demasiado exigente (risas).

Y ¿Cuáles y cuantas son las que más utilizas?

Hombre, utilizamos... pues las más necesarias que ves que tienes un poco de peligro... cinturón de seguridad, cascos...

¿Has sufrido algún accidente o has visto alguno?

No,... bueno algún pequeño corte, o alguna torcedura de pie o algo de eso, pero así grave nada.

Qué crees que la gente piensa de este trabajo

¿Qué qué piensa? Pues... que es algo duro, que estás trabajando en la intemperie y bueno, pero tampoco es tan duro, hoy en día con la maquinaria que hay, tampoco es tan duro.

¿Qué pensarías si tus hijos decidiera trabajar en este oficio

Nada me parecería bien, les apoyaría.

Háblame como ha afectado la crisis a tu trabajo.

Pues en la faena, antes teníamos mucha faena y... ahora vamos día a día, nos sale el trabajo día a día, tampoco... antes tenía faena para medio año o más, y ahora vas al día.

¿Cómo gestionas el tema entre el trabajo y tu vida personal?

Pues cuando se me da mal en el trabajo a veces sin querer lo pago en casa y después me siento mal.

RELACIÓN LABORAL

¿Cómo ha sido tu relación con el resto de componentes en la edificación, electricistas, fontaneros?

Bueno, siempre hay algún problemilla, pero en general bien, ha sido buena, cada persona es un mundo.

¿Cómo es tu relación con tus superiores o con tus subordinados?

Buena, no he tenido ningún problema.

Y ¿Cuándo empezaste?

Cuando empecé, también, mis compañeros me han ayudado en todo lo que han podido y nunca he tenido ningún problema con ellos.

¿Con cuántos más o menos has trabajado? Y ¿Qué diferencias has encontrado?

No se... así como encargados y... ocho o diez personas,... nada que cada uno hace su faena y a lo mejor alguno te aprieta más que otro, pero bueno...

¿Has tenido algún problema en algún momento con ellos?

No, ninguno siempre ha sido más o menos bueno.

Y al contrario, ¿Cuáles fueron los mejores momentos que has compartido con ellos?

Los mejores momentos... pues no se... día a día tener una buena relación con ellos... es que no he tenido... así ningún problema con ninguno.

Y ¿Cómo te gustaría q fuera tu peón perfecto entre comillas?

Pues... que esté pendiente de lo que estoy haciendo y siempre teniendo el tajo limpio.

Y ¿un oficial perfecto?

Pues lo mismo, que cumpla el horarios, que cumpla en el trabajo y que sea limpio lo más importante.

Y tú que has pasado de peón a oficial ¿qué opinas de los peones de hoy en día?

¿De hoy en día? pues,... pues nada... es que como cada persona es un mundo, pues es que hay de todo.

Ya... y ¿Cómo te ves cuando eras peón con tu punto de vista hoy en día?

¿Cómo me veo? yo creo que si... estaba pendiente de los oficiales, sirviendo el material e intentaba tener la obra limpia, el trabajo que debes hacer...

Y ¿Cuál es tu trato hoy en día con tu peón? o ¿tus compañeros?

Hoy en día... bueno... nos llevamos bastante bien.

Y a ti mismo ¿cómo te describirías a ti mismo?

¿Yo? lo que hago, lo hago como a mí me gusta, pienso que lo hago bastante bien, es mi punto de vista...

¿Qué características o aptitudes debe tener un peón para poder ascender al puesto de oficial?

Pues lo mismo... (Risas) que cumpla y... que vaya de menos a más, que empiece a poner ladrillos, que empiece a terminar una pared... no sé, poco a poco...

Y por ultimo ¿qué opinión tienes de los aparejadores, arquitectos, ingenieros?

Hombre, ¿opinión? Pues... hay alguna buena y otros que no se preocupan mucho de... que cada persona... yo he estado en obras que antes de la hora ellos ya están allí en la obra preocupándose y otros que los tienes que llamar y que no hacen bien su trabajo.

Pues muy bien muchas gracias por toda tu atención.

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 18 de Marzo de 2011.
- **Lugar:** en su vivienda.
- **Duración:** 13 minutos.

Anexo 1

Al entrevistado, le ha costado en todo momento bastante expresarse, miraba continuamente la grabadora, no veía el momento de que acabara la entrevista, es una persona muy tímida y de muy pocas palabras, algo que se ha notado durante toda la entrevista y siempre buscando la respuesta más corta para terminar.

Entrevista 4

- **Edad:** 63 años.
- **Estado civil:** Casado.
- **Sustentador principal de la familia:** Si.
- **Años de vida laboral:** 49.
- **Profesión:** oficial, albañil.
- **Nivel de estudios:** Educación primaria.
- **Empresa:** Aprox. 12 trabajadores.

SATISFACCIÓN LABORAL

Vale, vamos a empezar con la cuarta entrevista, ¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? O mejor dicho ¿Por qué empezaste a trabajar en la obra?

Necesidades de... de mis padres, que éramos pequeños y no tenía padres y me puse a trabajar en la obra para poder comer.

¿Has cursado estudios para ejercer esta profesión?

No he tenido tiempo... porque no he tenido padres y me tenía que ir a trabajar para dar de comer a mis hermanos.

Entonces ¿Cómo has aprendido a desenvolverte en el oficio?

¿El oficio? Pues un señor que tenía,... uy mayor, dice, *“pepe, a ti te voy a enseñar yo a trabajar en la obra y te va a gustar el oficio”* y digo *“pues sí, si me gusta el oficio”* y todos los días estaba yo poniendo ladrillos, él se iba a poner ladrillos y me decía *“tu ahí con una caldereta a aprender y cuando aprendas, tú a poner ladrillos”*.

¿Crees que sería necesario realizar algún curso?

Pues sí creo que es necesario, pero si no he podido... mis padres no han podido... pues me he tenido que ir a trabajar.

¿Te gusta tu trabajo?

Yo,... mi trabajo, la posición mía me ha gustado siempre y me gustará, o sea que es un oficio que, a quien le gusta, está, y a quien no le gusta pues se busca otro oficio, pero como el trabajo en la obra, a mí me ha encantado toda la vida, hay personas a las que no le gusta.

Descríbeme todas las tareas que realizas más o menos en tu puesto de trabajo y las fases de la obra en que trabajas.

Pues... poner ladrillos, a lo mejor te pones a encofrar, te pones... a lo mejor a garbillar arena, a poner puertas, armarios, poner piso,... hormigón, echar hormigón, tejas, o sea que todas estas son de mi oficio, que es hacer el trabajo mío de todos los días.

¿Qué es lo que menos te gusta de tu oficio?

¿De todo mi oficio? Pues lo que no me gusta de todo mi oficio es tirar de yeso, de lo demás todo me gusta, todo en general me gusta, de poner... mi trabajo, llegar por la mañana y ponerme con la pastera y empezar a poner ladrillos.

¿Cuáles son las mayores recompensas y satisfacciones que has tenido en tu profesión de albañil? ¿Qué es lo que te ha hecho sentir mejor?

¿Mejor? Pues a mí lo que me ha hecho sentir mejor de mi trabajo... pues estar ahí con los compañeros, coger y... estar de comida, y... luego para ir... a tomar algo con los amigos cuando se acaba el trabajo, y es lo mismo estar en el trabajo que estar con los amigos, lo mismo en el trabajo que fuera, igual.

Muy bien, ¿Y las mayores insatisfacciones? O ¿los peores momentos?

Pues... yo... en el trabajo mío ninguno, cuando a lo mejor coges algún poco de “berrinche” con los compañeros, pero sin querer, y en el mismo momento estamos igual, entonces es como decir que somos una familia.

¿Has considerado en algún momento dejar la obra?

No, no... nunca se me ha ocurrido a mí dejar la obra. Ahora si me fuera a salir a mí una cosa que... a lo mejor decir que hay que dejar la obra y ganas mucho más... pues seguro que me dejo la obra, pero nunca he pensado en irme de la obra, porque es que me ha gustado.

¿Has trabajado en diferentes empresas?

Uy, un montón... es que ¿no ves que somos destajistas? pues... ahí a lo mejor estás tres meses aquí, luego un año allí, tres meses mas allá, es una rutina que... las empresas hoy en día pues... antes no, antes a lo mejor estabas 4 ó 5 años, pero hoy en día, a lo mejor te dice “hoy aquí y mañana te vas allá”, la misma empresa, pero...tienes que hacerlo así.

Vale, ¿qué diferencias has encontrado entre ellas?

Hay algunas buenas, y otras muy malas, y... es que hay jefes buenos y otros malos... o unos te pagan y otros no te pagan (risas).

¿Cómo ha sido tu progresión dentro de la obra?

¿Pues dentro de la obra? Pues... bien, hay veces que... está muy sucia, entras y lo ves sucio, y nuestra obligación, para no pisar escombro, es recogerlo para poder trabajar.

¿Y la evolución que has tenido tú desde que empezaste? ¿Cómo has ido cambiando?

... con los encargados... que te llamaban... y te decían “*esta colla aquí porque cunde mucho la faena y los ladrillos los ponen muy bien*” y todo poco a poco.

Muy bien, ¿Cómo fueron los inicios? ¿Al principio cuando empezaste a trabajar?

¿Los inicios cuando empezamos? Pues...te ponían malas caras algunos, otros buenas... y nada... pero luego éramos todos igual,... claro al no conocerte al principio las personas, pues se quedan extrañadas, se piensan que este les va a quitar la faena (risas), y no es así, son compañeros y estaremos hoy aquí y mañana estaremos allí, entonces tenemos que convivir. Dame tú trabajo y mañana te lo daré yo u otro... pero si te lo quedas todo para ti... ¿Cómo voy a tener yo trabajo? (risas).

¿Cuál fue tu primer desempeño como peón?

La primera esa que hice como peón, fue con una abuelete por cierto... y fue ponerme a garbillar arena, que me garbille un camión (risas) y luego me traen otro camión y claro... me tocaba ir garbillando y yo *“tío Paco, que esto llega al cielo”* (risas) y él decía *“hombre, tú no te preocupes, primero tú tienes que aprender a garbillar, y luego ya aprenderás a poner ladrillos”* decía el tío Paco.

¿Y cómo oficial?

Como oficial, hasta que no me vio el hombre aquel que yo era oficial me decía *“tú no pones ladrillos”* hasta que ya le dijo a mi jefe, *“este señor le subes un duro más, un duro más por hora que este señor es oficial ya y lo pones oficial de segunda, y lo quiero yo conmigo... a donde yo vaya”*. Un duro entonces eh... y él fue quien me enseñó a poner ladrillos, cañizo, que se ponía antes mucho cañizo, que hoy no se pone cañizo, ha hacer bóvedas de escalera que hoy tampoco se hacen tanto, un oficial buen se compone en todo, no se compone en decir *“soy oficial de poner ladrillos”*, no, un oficial se compone de todo.

¿Qué motivos son los que más te afectan en tu rendimiento en la obra? ¿Qué hace que trabajes mejor o peor?

Poner ladrillos es lo que más me gusta, y enlucir...

Pero ¿qué es lo que hace que un día trabajes más a gusto?

¿Más a gusto? pues cuando... normalmente siempre, porque como yo el trabajo lo he cogido siempre a gusto... he ido bien... Si no lo coges a gusto más vale que te quedes en casa porque pueden pasar muchas cosas en la obra, o sea que tú para ir a un trabajo tienes que ir a trabajar a gusto, que no te piden nada del otro mundo para decir que es mejor estar en casa, que estar trabajando...

¿Crees que te ha formado como persona el desempeño de esta profesión?

Pues sí, porque esto para mí ha sido así toda la vida.

Aparte del dinero ¿que más te motiva a trabajar en este oficio?

Pues... en verano, pues muy mal... y el trabajo, pues a mí sea verano o sea invierno pues me ha gustado o sea que son cosas que... tienes que ir a gusto lo principal.

Háblame sobre la seguridad. ¿Qué te parecen las medidas de seguridad?

La que hay hoy en día bien, pero la que había antes...pues... pero te lo tenías que averiguar tú y hacértelo tú. Hoy en día hay muchos medios para la seguridad, cada vez va a mejor, pero la seguridad, es sobre todo estar unos con los otros bien, siempre controlando que la seguridad esté puesta antes de ponerse a trabajar, tanto en barandillas, como puntales, como en todo, siempre la primera faena antes de entrar a algún sitio, es asegurarse de que todo está en su sitio, que es nuestra faena.

¿Cuáles son las medidas de seguridad que has utilizado tú?

¿En el trabajo? pues las medidas que he tenido yo... pues el casco, ponernos el arnés, coger a los compañeros y antes de subir al andamio pues... revisar el andamio, ponerse los arnés y encima amarrarse con el arnés bien, y el casco, el casco siempre puesto.

¿Has sufrido o visto algún accidente?

Pues... una vez tuve uno, que me cogió un compañero... no se revisó la pluma, culpa de los encargados... y se me cayó el puntal de la pluma y me cortó el brazo... Bueno... me hizo un corte en el brazo, pero nada, eso fueron ocho puntos, que no tiene importancia... pero ¿qué podía haberme matado? pues también es verdad, pero son fallos que siempre en el trabajo pues siempre hay fallos, buenos o malos...

¿Qué crees que la gente piensa de tu trabajo y cómo lo ves tú?

Según cada persona eeh... yo pienso muy bien, para mí el trabajo este es lo mejor que hay,... A mí el campo no me gusta, hay personas que les gusta el campo, a mí me gusta el trabajo de la obra, hay personas que les gusta estar en una oficina, pero si yo tuviera mi estudio pues estaría en una oficina, o en un ordenador o esto,... pero yo trabajo en la obra porque es lo que he aprendido.

¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo? ¿Te gustaría?

Pues... si no quieren estudiar... pues a trabajar en la obra, o que se busque otro oficio que le guste, pero a ellos les ha gustado con su padre mucho la obra, y les ha enseñado su padre, y ahora son oficiales buenos y están con su padre.

Muy bien, háblame de cómo ha afectado la crisis

Pues últimamente está cada vez peor... y todo porque no hace más que venir gente de fuera,... tenemos derecho de comer todos, pero... que den la faena a la gente de aquí de España,...que no vengán inmigrantes, sabemos que todos podemos ser inmigrantes, pero...primero para mí los de aquí.

¿Cómo gestionas el tema del trabajo y la vida familiar?

Pues... yo bien, mi trabajo, pues cuando terminas, llegas a casa, te duchas,...y lo mismo es estar en el trabajo, que llegar a casa y estar con la familia, pues igual, es lo mismo.

RELACIÓN LABORAL

En cuanto a la relación laboral ¿Cómo ha sido tu relación con el resto de compañeros participantes en la obra?

Bien, hay días o gente con la que sin querer, te tienes que enfadar con alguno porque no hace las cosas bien, pero normalmente como si fuéramos hermanos y,... y familia, y cuando terminamos el trabajo como si fuéramos iguales... pero el trabajo es una cosa sagrada.

¿Y con tus superiores?

Hay buenos y hay malos, hay de todo, pero... hay un "ceporro"... que no sabe ni mandar, hay alguno que no sabe ni mandar. Hay que saber tratar con las personas.

¿Con cuántos has trabajado más o menos? ¿Qué diferencias has encontrado entre ellos?

¿Entre ellos? Pues que hay alguno que no saben por dónde van, se creen que son encargados, ni son oficiales, ni son encargados, encargado eres tú que eres oficial y sabes más que el encargado, que solo porque lleve el casco blanco y le llamen encargado, hay algunos que no saben realizar la faena, ni por dónde llevarla. Para mí ese señor no es encargado. Para mandar, sabemos mandar todos.

¿Y al contrario? ¿Cuáles han sido los mejores momentos vividos con tus compañeros?

... pues... con mis compañeros... después del trabajo o dentro del trabajo, o cuando nos hemos ido de comida, igual... siempre somos los mismos... como si fuéramos... Un compañero de trabajo es como si fuera de la familia, igual tienes que estar dentro que fuera, contento dentro y fuera.

¿Cómo te gustaría que fuera tu peón/ oficial perfecto?

Mi peón perfecto es... pues una persona que sepa hacerlo todo. Que cuando le mandes... sea oficial, a veces yo soy oficial y hago de peón y por eso cuando nosotros estamos contentos siempre porque nosotros igual hacemos de oficiales que de peón, por eso porque a veces tú le enseñas al peón y le das pasta tú para que él aprenda. Tu obligación es enseñarle también al peón para que él no sea siempre peón, para que haga cosas y aprenda... claro.

¿Y tú que has pasado de peón a oficial qué opinas ahora de los peones?, ahora que ya eres oficial

Hoy en día, pues los peones muy malos porque no quieren aprender, hoy les dices "haz la pasta" y te dicen que la cojas y la pastes tú. Y tú dices "pero... chico, pero si tienes que hacer pasta...". Están pastando y lo hacen de mala gana, yo cogía la pastera, y cogía la legona y... vamos... en 10 minutos estaba la pastera hecha. Hoy se tiran una hora para hacer una pastera. Eso no es forma de trabajar, si no estás trabajando a gusto, te coges y te vas, y ya está, pero hay que hacerlo bien. Hoy son así, porque yo he llevado muchos peones y han estado contentos, pero hoy en día hay chavalines que es que no quieren aprender... y el jornal no se lo puede dar así, se tienen que esforzar.

¿Y cómo te ves cuando eras peón desde tu punto de ver las cosas? ¿Cuándo empezaste como te ves?

Yo me veo muy bien y muy orgulloso de aprender todo lo que he aprendido en el trabajo, y cada día hay cosas nuevas que aprendes, que no las sabes, porque es que... como salen productos nuevos pues no los sabes, entonces tienes que preguntar, o leer los prospectos para... saber cómo van hoy en día muchas cosas, porque no es lo mismo la vida de antes a la de hoy.

¿Cuál es tu trato con él peón de hoy en día? ¿Con tu peón?

Con mi peón siempre trato de coger y ponernos a preparar tanto él como yo y a trabajar. Siempre es bueno, en ese sentido, con los peones que he tenido yo, no he tenido quejas, yo ahora, habrá personas que sí habrán tenido, pero yo nunca he tenido, siempre he cogido un peón y he decidido que yo le enseñaría y que iría conmigo.

¿Y a ti mismo como te describirías? ¿Cómo te ves tú?

Yo me veo muy bien... cada día mejor... y claro, luego, cada día llegas, acabas tu trabajo, te duchas, llegas a casa y luego con los mismos compañeros vas a tomarte un cervecilla.

Muy bien, ¿Qué características crees que debe poseer un peón para ascender al puesto de oficial?

Que lo sepa todo muy bien, mientras no puede ser oficial, si no lo sabe todo bien, no puede decir que es oficial, tiene que saber todo y saber realizarlo todo bien. Sino como hice yo... saber poner ladrillos no es ser oficial, para ser oficial tienes que saber hacerlo todo, sino no puedes ser oficial, para eso eres pinche, no eres oficial, a lo que hoy le decimos peón, antes eran pinches, un peón antes era un pinche. El pinche antes era el que te traía el agua... que hacía de pinche y de peón. Lo que te faltaba te lo traía, de aquí a allá, como decíamos de recadero y todo eso.

¿Qué opinión tienes de los aparejadores, arquitectos, ingenieros?

Buff... ahí hay de todo... buenos, malos, hay algunos que son chavales de academia, y vienen y te preguntan cosas, claro, no las saben, y ellos aprenden de ti. Porque si ellos tienen sus estudios que yo no los tengo, pero yo en mi trabajo lo he aprendido yo y me han enseñado personas mayores. Pero esos señores (aparejadores, arquitectos,...) saben de nosotros, su estudio muchas veces es de nuestra experiencia, lo que tienen ellos escrito es una cosa, pero ellos muchas veces me preguntan a mí *“¿esto porque va así?, ¿cuántos capazos le hechas de arena?, ¿esto es porque hace más fuerza?”*, *“pues sí”* hay muchas veces que como no saben, pues aprenden de los oficiales.

Vale, pues muchísimas gracia por tu atención. En serio, muchas gracias.

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 18 de Marzo de 2011.
- **Lugar:** en su vivienda.
- **Duración:** 20 minutos.

Oficial de 63 años, con casi 50 años de experiencia en el sector, muy similar a la primera entrevista, estaba muy abierto a contar cosas, aunque me ha ocurrido como con la primera en el sentido que la grabadora les coartaba muchísimo sus explicaciones porque en algunos momentos intentaban emplear un lenguaje más técnico y le hacía quedarse un tanto parado. Ha sido la persona que más a gesticulado, ya que en todo momento no ha parado de gesticular con las manos.

Entrevista 5

- **Edad:** 55 años.
- **Estado civil:** Casado.
- **Sustentador principal de la familia:** Si.
- **Años de vida laboral:** 41.
- **Profesión:** oficial, albañil.
- **Nivel de estudios:** Estudios obligatorios de primaria de EGB.
- **Empresa:** Aprox. 12 trabajadores.

Satisfacción laboral

¿Por qué empezaste a trabajar en la obra?

Pues muy fácil, porque yo empecé a trabajar de mecánico, y ganaba 600 pesetas y cuando me salí, que empecé a trabajar en la obra, estuve ganando 6.000 pesetas, entonces, me gustaba por el dinero (risas).

¿Has cursado algún estudio?

Ninguno, no he cursado ningún estudio.

Entonces ¿cómo has aprendido a desenvolverte en el oficio?

Pues,... trabajando y fijándome lo que me decían los superiores y los oficiales que me enseñaban, y poniendo siempre mucho interés en todo lo que hacía.

¿Has echado en falta algún tipo de curso? ¿Crees que hace falta alguno?

Hombre si pones interés, no haría falta ningún curso, pero si no pones interés, pues si que haría falta algún curso, pero si no pones interés... si pones interés en lo que te dice el oficial, no te hará falta hacer ningún curso porque es como si fuera tu profesor que te va a enseñar, claro...

¿Te gusta tu trabajo? ¿Estás contento con tu desempeño?

Sí, me gusta, estoy contento con lo que hago y lo hago muy a gusto siempre, no tengo otra cosa, y lo que más me gusta es la construcción y estoy encantado con ella.

Describe todas las tareas que realizas normalmente en tu puesto de trabajo y las fases de la obra en que intervienes.

Pues las tareas... pues las tareas en tabiquería, poner piso, chapar, todo eso son cosas que me gusta hacer, en las que intervengo.

¿Qué es lo que menos te gusta?

Lo que menos me gusta es enlucir de yeso, es muy sucio, y te... te "empastras" por todos los lados (sin parar de gesticular), y eso es lo que menos me gusta.

¿Cuáles son las mayores recompensas y satisfacciones que has tenido en tu profesión de albañil? ¿Cuándo te has sentido mejor?

Pues cuando he terminado una faena y la he dejado bien hecha, a lo mejor los tabiques, que me cunde el tabique, y lo enluzco de barrecha y veo que se queda de categoría... como veo que voy avanzando... y se queda bien, pues me voy satisfecho.

Y al contrario ¿Y las mayores insatisfacciones?

Y al contrario, cuando me voy, y ha salido la faena mal o no por lo menos como yo quería que saliera, y es todo lo contrario, te vas cabreado porque somos personas, y nos equivocamos, y te sale mal y te vas cabreado a casa.

¿Has considerado en algún momento cambiar de profesión?

No, porque ahora sabiendo ya del oficio... ¿A dónde me voy a ir?, no voy a ir a coger otro oficio, hay veces que son ratos malos porque la construcción tiene ratos malos, pero también tiene muchos ratos buenos.

¿Has trabajado en diferentes empresas? ¿Qué diferencias has encontrado entre ellas?

Sí, he trabajado en varias empresas, pero no, no he encontrado grandes diferencias porque yo siempre he puesto el mismo interés en todas, cumplir, cumplir y cumplir, entonces, no he visto ningún motivo en ninguna para encontrar diferencias.

¿Cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra? Desde que empezaste...

Pues normal, fijándome en las cosas, y yendo poco a poco y aprendiendo de todo lo que me decían mis superiores.

¿Cómo fueron los inicios en este mundo? Cuéntame al principio de comenzar...

¿Los inicios? Los inicios yo ya no me acuerdo de eso, hace ya muchos años de eso, pero... supongo yo que haciéndole mucho caso a lo que me decían, a pastar y a pastar y a hacerle caso al oficial.

Vale, y ¿Qué motivos son los que más te afectan en tu rendimiento en la obra? ¿Qué hace que trabajes mejor o peor?

Pues cuando hago algo bien, que yo me lo veo que está bien hecho, pues es lo que más me satisface a mí, es como lo que te he dicho antes, es que está bien hecha la faena, y yo me voy a gusto con eso.

Cuéntame un día normal dentro de tu rutina de trabajo.

Pues un día normal, yo normalmente a las 8 de la mañana estoy ya en el tajo, a las 10 paramos a almorzar, y ya no paramos hasta las 5 de la tarde, no paramos, ni a comer ni nada, y no paramos hasta las 5, y ahí a las 5 o las 6, paramos ya y nos vamos a

casa. La faena es... tabiquería, poner piso, chapar,... echar grava, cualquier cosa, lo que sea, cada día es diferente.

Vale, ¿Crees que te ha formado como persona el desempeño de esta profesión?

Si yo creo que si... no sé.... Te obliga a hacerte persona... es que no sé.

Aparte del dinero ¿que más te motiva a trabajar en este oficio?

(Risas) no tengo otro remedio que trabajar, ¿el dinero?, es el dinero y el dinero siempre, buscas el dinero porque lo necesitas y trabajas `por dinero, no por otra cosa, aunque me gusta la faena y la hago a gusto, pero al fin y al cabo, es por dinero, todo es por dinero, para eso es para lo que trabajamos y mas hoy en día.

Háblame sobre la seguridad en este oficio. ¿Qué te parecen las medidas de seguridad?

Pues la seguridad ahora parece que están mejor, pero antes, antiguamente no, porque antiguamente te subías en 7 o 8 módulos de altura en andamios y en un tabloncillo de nada, y hoy en día hay planchas, y módulos que están más perfectos y más preparados, con más seguridad, todo el andamio tapado, antes era encima de unos tablones de madera, con todo el peligro que eso tiene y ni cascos ni cuerdas ni nada, y hoy en día si te obligan a llevar el cinturón atado y casco, y está mejor preparado.

Entonces, ¿Cuáles y en qué momentos utilizas té estas medidas?

El casco, el casco es lo único que más nos han obligado a emplear.

¿Has sufrido o visto algún accidente?

Nada importante, una rotura de muñeca, nada más importante, bueno, un dedo que me callo el cango encima, pero tonterías, nada de importancia.

¿Qué crees que la gente piensa de tu trabajo?

Hombre, cada uno pensará lo que quiera, si estas a gusto pues pensará que está bien, que es buen trabajo, pero si no estás a gusto, pues como en todos los oficios, si no estás a gusto que vas a pensar,... que no te gusta.

¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en la obra?

Pues para nada me importaría, porque yo lo veo un trabajo bonito, no me importaría que trabajaran en la obra.

Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a tu trabajo

Hombre... ¿la crisis?, la crisis ha afectado ahora a mucho, mucho porque no hay ninguna faena, no hay faena... entonces... pero no hay faena en ningún trabajo, entonces ha afectado a todo.

¿Cómo gestionas el tema del trabajo y la vida con la familia?

Pues normal, mis horas de trabajo son mis horas de trabajo, y cuando termino en el trabajo pues aprovechar con la familia, una cosa normal y corriente, cuando tienes que trabajar, tienes que trabajar, y cuando tienes que estar con la familia, estas con la familia.

RELACIÓN LABORAL

¿Cómo ha sido tu relación con el resto de compañeros, fontaneros, electricistas...?

Yo creo que buena, yo normalmente con todos me llevo muy bien, con todos, fontaneros, electricistas, con toda la gente normalmente me llevo bien.

¿Cómo es tu relación con tus superiores o tus subordinados?

Pues lo mismo, me llevo igual que con los demás, unas veces llevaran razón ellos y discutimos, y otras veces pues llevo yo también razón y también discutimos, pero eso es algo normal, estas junto y estas con el trabajando durante muchas horas y es normal que se discuta, pero normalmente siempre nos llevamos bien, o por lo menos lo intentamos.

¿Con cuántos has trabajado más o menos? ¿Qué diferencias has encontrado entre ellos?

No, yo con todos los que he trabajado, diferencia ninguna, porque tienes que ir a cumplir y nada más, y cumpliendo, no tienes diferencia ni con unos, ni con otros, por lo tanto nunca he tenido ningún problema en ese sentido.

Y al contrario ¿Cuáles han sido los mejores momentos vividos con tu ellos?

Pues si estas contento, para ti siempre son buenos momentos, pero si no estás contento... pues... el momento que sea, no es bueno, pero normalmente si estas contento y lo haces a gusto, el momento que sea, es bueno.

¿Cómo verías tú a un peón perfecto?

Pues eso es muy difícil, un peón perfecto entre comillas... no es facial que haya, que se parezca... es que tiene que poner mucho interés y hacer caso en todo momento a lo que le dice el oficial, y siempre tiene que hacerlo con gusto, nada más que hacerlo con gusto ya esta... hacer lo que te mandan, pero siempre con gusto.

¿Y para un oficial?

Pues lo mismo, igual que el peón, los habrán, claro que también los hay, pero... no es fácil porque cada faena es diferente también y se tiene que adaptar a todo, porque las faenas cambian mucho.

¿Y tú que has pasado de peón a oficial qué opinas ahora de los peones?

¿Hoy? Los peones de hoy en día muy malos. No quieren mas que no trabajar y cobrar mucho dinero, y no te hacen caso de nada, les mandas las cosas por su bien, y lo hacen “arreu”, no ponen ningún interés de nada nunca, es que es verdad, no ponen ningún interés.

Vale, ¿Y cómo te ves cuando eras peón?

Yo creo que era diferente, porque yo siempre le hacía caso al oficial, yo siempre intentaba hacerle, dentro de mi conocimiento...yo siempre creo que me portaba bien, le hacía siempre caso al oficial, lo que él me decía, pues yo se lo hacía, yo no he tenido nunca ningún problema con nadie en ese sentido.

¿Y a ti mismo como te describirías dentro del oficio?

Pues a mí mismo me veo como a un oficial normal y corriente, bueno, pero normal y corriente, que siempre intento mejorar, es algo que siempre se intenta, pero tampoco es fácil, porque cada día es una cosa nueva, la obra, cada día es una cosa nueva.

¿Qué características crees que debe tener un peón para pasar al puesto de oficial?

Hombre, pues que ponga interés, que le guste la faena y que ponga interés en lo que hace, si... tiene ilusión de seguir adelante con ese trabajo,... solo es ponerle ilusión y fijarse en las cosas que hace, y así será un buen oficial.

¿Y de los aparejadores, arquitectos,... que opinión tienes?

Pues normal, hay gente de aparejadores y arquitectos, que te explican las cosas bien y son compañeros, y hay otros que no, no son ni compañeros, y te explican y hay algunos que no tienen ni “p..a” idea, y hay otros pues que sí, que te lo explican y tú mismo les puedes explicar las cosas y lo comprenden, y si creen que llevas razón, pues se hace como tú crees, pero hay otros que no, que tiene que ser lo que ellos dicen, y a lo mejor no tienen ninguna idea.

Vale, ¡muchísimas gracias!, ya hemos llegado al final, muchas gracias por haberme atendido.

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 19 de Marzo de 2011.
- **Lugar:** en su vivienda.
- **Duración:** 14 minutos.

Oficial de 54 años, actuación similar a la tercera, en la que le costaba bastante expresarse, y quería decir las cosas con las manos y pasar cuanto antes de pregunta y acabar pronto, pese a ser también una persona tímida y de pocas palabras, ha intentado contestar en todo momento lo mejor posible.

Entrevista 6

- **Edad:** 32 años.
- **Estado civil:** Soltero.
- **Sustentador principal de la familia:** Sí.
- **Años de vida laboral:** 8.
- **Profesión:** peón, albañil.
- **Nivel de estudios:** Estudios de secundaria y modulo de delineación.
- **Empresa:** Aproximadamente 20 personas.

Satisfacción laboral

Vale, vamos a empezar con la sexta entrevista...

Es la primera ¿no? (risas) para mi es la primera (risas).

(Risas) no, para mi es la sexta (Risas)¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? O mejor dicho ¿Por qué empezaste a trabajar en la obra?

Pues porque estaba buscando trabajo y bueno... fue lo primero que me surgió y... vi que bueno, pues sí, que podía eso, que podía acceder, vamos, fue lo primero que me surgió.

¿Has cursado estudios para ejercer esta profesión?

Yo estudié delineación, pero precisamente para hacer este oficio no lo cursé, no era para eso, pero bueno, tengo estudios de delineación, y nada. Que si que me han servido pues... para eso, para a la hora de trabajar me han servido para cosas que, he estado realizando hoy por hoy en el trabajo.

Y ¿mientras has estado trabajando no has cursado ningún estudio?

Sí, he hecho un curso de, pues de estos de seguridad y prevención, de estos de primeros auxilios, el de gruista también, y esos son los que he hecho.

¿Y qué tal? Te han servido en tu desempeño?

Pues la verdad que si, los de seguridad si, a la hora de edificación, el de gruista también, que también lo he gastado, y el de primeros auxilios, gracias a dios, hasta el día de hoy no me ha hecho falta y espero que no me haga falta.

¿Te gusta tu trabajo?

¡Claro! Sí que me gusta, me gusta porque es un trabajo que es al aire libre y cada... cada... no estás siempre haciendo la misma faena, y a lo mejor un día estás haciendo una faena, y al día siguiente estás haciendo otra, entonces pues, no es una rutina, es muy variado.

Describe todas las tareas que realizas en tu puesto de trabajo y las fases de la obra en que intervienes.

Yo he trabajado en edificación y en obra civil. En edificación, pues igual he estado tabicando, tanto interior como exterior, poniendo cara vista e interior... y... pues haciendo escaleras, enluciendo, y luego como también tengo el carnet de gruista pues, también he estado de gruista. Y después en obra civil, también he estado montando alumbrado, líneas de teléfono, eehh, con el dumper vaciando, tirando escombros, montando tuberías de red general, de acometidas, no sé, de todo un poco, aquí se hace de todo (Risas).

¿Qué es lo que menos te gusta?

De este oficio, lo que no me gusta es que... vamos, que si llueve te mojas, y si hace frío, lo padeces también, o sea que, el tiempo, las inclemencias del tiempo las padeces, si hace sol también... buff es que todas las inclemencias del tiempo las padeces.

¿Y lo que más?

¿Lo que más? Pues lo que te estaba diciendo antes, que es muy variado, a lo mejor un día estás haciendo una faena y otro día estás haciendo otra, entonces cambias de faena y no es como si trabajaras en una fábrica de la Ford que siempre es la misma faena, siempre la misma rutina, muy monótono, entonces, es muy variado y, vamos, no es una faena estresante para nada.

Vale, ¿Cuáles son las mayores recompensas y satisfacciones que has tenido en tu profesión de albañil?

Pues las mayores recompensas, para mí siempre han sido cuando he cumplido los objetivos y he dejado bien hecha la faena y todo el mundo ha quedado contento con el trabajo realizado, esas son las mayores satisfacciones.

¿Y las mayores insatisfacciones o disgustos producidos?

Pues al contrario, cuando no he podido terminar una faena o no he podido dejarla como a mí me hubiera gustado y me voy a casa pensando en... en como lo podría hacer para que la próxima vez no vuelva a ocurrir.

¿Has considerado en algún momento cambiar de profesión?

Sí, claro que sí, porque siempre aspiras a algo más, y vamos, también porque te vas haciendo mayor y este es un oficio que requiere esfuerzo físico y entonces, siempre aspiras a algo mejor, entonces, si te planteas cambiar en algún momento si fuera posible.

¿Has trabajado en diferentes empresas? ¿Qué diferencias has encontrado entre ellas?

Sí, hay algunas que trabajan mejor, otras que trabajan peor, a unas les gusta trabajar más organizadamente, que esas me gustan más, y a otras pues nada más que rapidez y... claro... mucha rapidez es descontrol y nada de organización por supuesto, entonces pues hay de toda clase de empresas, que les gusta trabajar bien, con seguridad y otras que... que no...que les interesa sacara faena... sea como sea.

¿Cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra?

Pues de menos a más, de menos a más, empecé... pues eso, sin saber nada y... aquí cada día aprendes una cosa, aprendes a hacer una cosa nueva, y... llega un momento que sabes hacer la mayoría de cosas y bueno... lo veo positivo mi progresión.

¿Cómo fueron los inicios en este mundo?

¿Mis inicios? Pues... pues duros, porque empiezas sin saber nada y las primeras faenas pues, son hacer pasta, barrer, todo esfuerzo físico, todo faena física, luego conforme vas aprendiendo pues,... hay mejores faenas que no son de tanto ejercicio físico... y bueno y... más a lo mejor de pensar, o faenas de replantear o marcar, ¿sabes? Entonces pues todas las primeras faenas son todas de ejercicio físico.

¿Cual fue tu primer desempeño como peón?

Sí, mi primer desempeño como peón, fue preparar pasta, y además estábamos poniendo cara vista, limpiar, cortar piezas, y... hacer pasta.

¿Qué motivos son los que más te influyen/afectan en tu rendimiento en la obra?

Pues los motivos que más afectan... pues el estar bien, el estar a gusto, estar a gusto y que te traten bien, eso influye mucho a la hora de que... la obra vaya correctamente y que sea un buen rendimiento. Si tú no estás a gusto... buff... el rendimiento lo notas, vamos, se nota una barbaridad, ahora si tú estás a gusto, te tratan bien, todo bien organizado, te cunde mucho más la faena y más a gusto, se trabaja mucho más a gusto y con mayor seguridad, además también si tienes confianza con el encargado o con los demás, bueno, todas las faenas se comentan, se dialogan, de cómo se pueden hacer, cual es la mejor manera, que haya siempre varias opiniones, entonces esto es la mejor forma.

Cuéntame un día normal dentro de tu rutina de trabajo.

¿Un día normal? Pues nada, llegas normalmente... te pones a las 8, eeh y si tienes que montar por ejemplo en este caso... alumbrado, teléfono, te preparas la herramienta en el dumper, te vas al tajo y nada, según lo que tengas que hacer, pues nada, montar arquetas o montar el teléfono, te preparas los tubos, los montas, miras si tienes que mirar los planos para ver cuántos tubos van, te los miras y nada, una vez todas las cosas claras... a montarlos y eso asi cada día una cosa diferente.

¿Crees que te ha formado como persona?

Si, si, el trabajar yo creo que te forma, el día a día, todas las experiencias, todo lo que vives, los compañeros, puff... depende de donde estés... eso por supuesto que todo te forma como persona.

Aparte del dinero ¿hay algo más te motiva a trabajar en este oficio?

¿A parte del dinero? Pues el estar a gusto, las dos cosas que yo creo que me pueden motivar son, la pasta como es lógico (Risas) y el estar a gusto, que aunque a lo mejor prefieres irte a un sitio ganando un poquito menos si estás a gusto que a otro que estés cobrando más y a disgusto.

Vale, y ahora respecto a la seguridad. ¿Qué te parecen las medidas de seguridad?

Hombre, me parece muy bien que se pongan medidas de seguridad y que se hagan cursos de seguridad, es más, pienso que deberían de ser anuales los cursos, y... me parece bien, porque se cometen muchas imprudencias, pero... yo creo que se deberían de controlar más, se deberían de controlar más por eso, porque se cometen muchas imprudencias y a veces por querer ganar tiempo, a veces el encargado *“va que esto hay que acabarlo”*, y a veces tu por acabarlo, haces cosas que no debes hacer, incluso hay veces que las sabes que están mal hechas y las haces, entonces... pues eso, debería de estar más controlado.

Es que a mí en otra entrevista anterior, en otra opinión, me dijo el chico, que si no lo haces tú, hay gente detrás que está dispuesta a hacerlo...

¡Claro! A eso es a lo que me refiero, que esas cosas deberían estar más controladas, claro en el tema de que eso hay que hacerlo así y que no se puede hacer de la otra forma, y si se pilla a alguien haciéndolo mal, pues que le caiga una buena sanción, porque... porque si, porque si no se van a seguir cometiendo estas imprudencias y es cuando pasan las cosas, yo creo que siempre, más que el factor material, es el factor humano en la mayor parte de los accidentes que se cometen, casi siempre es factor humano en los accidentes que ocurren.

¿Qué medidas son las que tú has utilizado?

Pues medidas, de pasivas y activas, las dos, pues desde hasta poner barandillas, arnés, casco, guantes, gafas de protección, las botas que se llevan a diario, mascarilla, si todas estas medidas.

¿Has sufrido tu algún accidente? ¿O has visto alguno?

Mmmm... pues... he sufrido yo pequeños accidentes, algún golpe y cosas así, golpes y poca cosa, y ver alguno, creo que tampoco, no he visto ninguno nunca.

¿Qué crees que la gente piensa de tu trabajo?

Pues... hay a mucha gente (risas) que no le gusta, y lo trata como si fuera, algo de bajo nivel digamos, de clase baja, pero bueno, es una faena divertida, para mi es divertida y yo que sé, a mi me gusta.

Te iba a preguntar ¿Qué significaba para ti? Pero...

(Risas) te he contestado dos preguntas en una (risas), de un tiro (risas).

¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo?

¡Oye! Pues adelante, si les gusta, y están a gusto, adelante, hombre siempre preferiría que trabajen en algo "mejor", más cómodo, pero si les gusta y ellos quieren trabajar... sabiendo lo que es... pues adelante.

Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a tu trabajo

¡Uy! la crisis (Risas), la crisis a afectado mucho, mucho, mucho esto (Risas), en la construcción la crisis yo creo que es el sector que más ha afectado, puff... prácticamente no hay faena, prácticamente, de edificación, obra nueva no hay, no hay, poco, poco, muy poco o nada, y luego de lo que se está haciendo, reformas, algún chalet, y luego obra civil, que normalmente la obra civil siempre va por diputación o eso, por ayuntamiento o cosas de esas ¿no?, entonces, pues es lo que más se está haciendo ahora, pero de obra nueva nada.

Muy bien, ¿Cómo gestionas el tema del trabajo y la vida personal?

Sí, yo tengo mi horario de trabajo, de lunes a viernes, de 8 a 7 de la tarde, y luego tengo mis horas con mi familia, hombre,... quizás, a donde estoy se hacen... en la obra se hacen bastantes horas, normalmente se hacen bastantes horas, y siempre se suele hacer, casi siempre se suele hacer por las fechas, y para acabar y esto, entonces se suele hacer, pero, pero bueno... yo por ejemplo no me quejo, porque trabajando de lunes a viernes, pues tienes el fin de semana y luego pues el rato que te queda por la tarde, en verano más que en invierno, que en invierno prácticamente tienes poco tiempo y en verano más, pero bueno... yo lo llevo bien.

RELACIÓN LABORAL

Vale, y ahora hablando de la relación laboral ¿Cómo ha sido tu relación con el resto de componentes en una edificación?

A pues, de categoría, de categoría, la verdad es que normalmente la gente que trabaja en esto suele ser buena gente, hay de todo ¿no? Pero... suele haber muy buena gente, entonces pues nada, a la hora de trabajar, siempre te juntas con unos y con otros y... se han hecho amigos, yo he hecho amigos, electricistas y fontaneros, que luego a lo mejor te has vuelto a ver en otras obras, y has vuelto a hablar con ellos y te has alegrado, o sea que hay buen rollo, está muy bien, no se... no he visto ningún pique ni nada o sea que muy bien.

¿Y en cuanto a la relación con tus superiores?

Pues... también, en las empresas que he estado, en las diferentes empresas, en algunas, muy buen trato, bien, y en otras apenas he tenido, por ejemplo en esta última... apenas he tenido trato... bueno estoy hablando de jefes, con encargados, con encargados, la verdad que siempre bien, con los encargados siempre bien, siempre. Con los jefes, en esta la verdad que no he tenido trato, pero la verdad que normalmente, siempre bien, la verdad.

Bueno, como me dices que no has tenido ningún problema con ellos, ¿Cuáles han sido entonces los mejores momentos vividos con ellos?

(Risas) los mejores momentos cuando hemos ido de cena de empresa (risas) o de cosas de esas o incluso momentos que, han venido y te han dicho *“¡alaa! Está muy bien, está muy bien la faena”*, que también los ha habido, también. Mira el otro día en obra civil, el encargado nos dio la enhorabuena por el montaje del teléfono y del alumbrado, apenas había... siempre suelen haber fallos, que luego no pasa... no pasa el cable y... bueno... nos dieron la enhorabuena porque apenas habían fallos.

¿Cómo sería para ti entre comillas un peón perfecto?

Pues, ¿Un peón?, con que diera servicio a dos oficiales y cumpliera con su faena e intentara hacer las cosas y diera el servicio y que pregunte lo que no entendiese, yo creo que sería un buen peón o vamos, un peón perfecto.

Y lo mismo, pero ¿en el caso del oficial?

¿Un oficial?, un oficial perfecto, sería aquel que supiera hacer de todo, que supiera hacerlo bien y de todo, ese sería para mí un oficial perfecto, que de esos hay pocos.

¿Y tu como te ves ahora desde tu punto de ver las cosas en el momento en que empezaste a trabajar en la obra?

¿Cómo me veo?,...yo cuando era peón... no sé si por mis estudios, la verdad que a mi siempre me ha gustado hacer las cosas bastante bien e intentar hacerlas lo más perfecta posible, entonces la verdad que yo me acuerdo de peón, que intentaba... intentaba pues eso... hacerlo todo lo más perfecto posible, y en aquel momento me consideraba un buen peón, y de hecho poniendo cara vista, las piezas que había que cortar, que había que cortarlas bien, en seguida me salían las piezas, me quedaba con las cosas, la pasta y todo eso, me quedaba con la forma de hacerla, me refiero por ejemplo que, hay que darle una proporción para que siempre coja la mismo color en cara vista... entonces yo creo que, como peón muy bien. ¿Ves? como oficial, yo ahora mismo hay muchas cosas que, tendría que aprender, muchas, hay muchas faenas... yo que se... hay faenas como enlucir de yeso, chapar,...puedo chapar un trocito, pero una cocina y eso nunca he chapado, entonces hay muchas faenas que me tocaría aprender todavía, pero para eso estamos, hay tiempo todavía.

Y entonces, ¿Cómo ves a los peones de hoy en día?

¿Los peones de hoy en día? Pues... hay de todo, pero yo creo... yo creo (risas) que la juventud de hoy en día, no es como la de antes, yo creo que... pues eso, no tienen la misma mentalidad a la hora de trabajar, piensan más... una mente un poco más liberal y más de fiesta, vamos, los veo un poco irresponsables.

Tú a ti mismo, ¿Cómo te ves? ¿Cómo te describirías?

Bueno... pues como te he dicho antes... aun me quedan algunas cosas, bueno no, algunas no, bastantes cosas por aprender, entonces, pues eso, me veo que intento hacerlo lo mejor posible las cosas, las faenas que hago me gusta mirarlas, hacerlo lo mejor posible tranquilamente, y nada... si alguna cosa no sé hacer, pues las pregunto y... y bueno... aprendiendo.

Y aunque ya me has comentado algo antes, ¿Qué características verías tú necesarias para que un peón pase a ser oficial o cuando alguien se puede considerar oficial?

Pues eeeeh... cuando se le puede dejar,... bueno, se le puede mandar una faena y se le puede dejar solo. Bueno, hay diferentes categorías, está el oficial de segunda y de primera, y... yo que sé, de peón a oficial de segunda, pues cuando una persona puede hacer una faena solo, pues... entonces yo ya lo consideraría oficial, por lo menos de segunda, luego oficial de primera, sabes que... tu le dices la faena y puede organizar a gente, incluso organizar a gente, a otros oficiales, y llevar un poco la marcha de lo que se está haciendo, pues entonces yo, lo considero un oficial de primera, y que sepa también leer un poco de planos, y todo eso, que sepa hacer de todo, que sepa hacer un poquito de todo.

¿Qué opinión tienes de los aparejadores, arquitectos, ingenieros, personal técnico?

Hombre pues, son gente que vive muy bien (risas), no, yo que sé, hay de todo, yo he tratado con aparejadores y arquitectos, que son como persona, buena gente... y he tratado con buena gente, y en la obra también, te han tratado bien, te han intentado enseñar cosas, que te pueden enseñar mucho y luego he tratado con algunas que, pues... lo contrario, como tienen estudios y tu estas trabajando, se creen que eres inferior y ni te han saludado ¿sabes? O sea que tienes de todo, tienes de todo.

Muy bien, pues nada muchísimas gracias por todo me ha servido de gran ayuda.

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 22 de Marzo de 2011.
- **Lugar:** en su vivienda.
- **Duración:** 21 minutos.

Peón de 28 años de edad, me ha resultado una de las más cómodas, no sé si por las entrevistas que ya llevo acumuladas, o porque el entrevistado es una persona muy

Anexo 1

abierta y que me ha contado muchas cosas, siempre abierto a contar todo lo necesario.

Entrevista 7

- **Edad:** 28 años.
- **Estado civil:** Soltero.
- **Sustentador principal de la familia:** No.
- **Años de vida laboral:** 13.
- **Profesión:** peón, albañil.
- **Nivel de estudios:** Estudios de EGB.
- **Empresa:** Aproximadamente 30 personas.

Satisfacción laboral

Vale, vamos a empezar con la séptima entrevista ¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? O mejor dicho ¿Por qué empezaste a trabajar en la obra?

Pues, porque estaba en el colegio, y bueno, no daba buen resultado en el colegio, y pensé que lo mejor era ponerme a trabajar porque así aportaba dinero a casa, y era una manera fácil,... y en un futuro podría ser beneficioso para mí.

¿Has cursado estudios para ejercer este trabajo?

No, ninguno. Los únicos estudios que tengo es cuando salí de la EGB y ya está, no tengo nada más.

Bueno, entonces, ¿cómo has aprendido a desenvolverte en el oficio?

Eeeh, por experiencia y año tras año, y desde que era un crío, pues poco a poco he ido con uno, con otro, me he quedado con una cosa o con otra, pues eso, poco a poco tío. A base de “fumar puros”, día a día, porque hacía algo para bien, y luego era para mal, estaba mal y lo tenía que volver a hacer, me echaban broncas y eso... a base de “fumarme puros” he aprendido.

¿Qué es “fumar puros”?

Fumar puros significa que cuando haces una cosa, te riñen, y te echan una buena bronca, porque es lo que te habían mandado pero no lo has hecho bien.

¿Has echado en falta algún estudio?

Mmmm. Hoy por hoy sí, pero antiguamente no. Hoy por hoy te piden muchos cursos de seguridad y... tienes que pasar pruebas para tú tener unos mínimos de seguridad, para cuando tú estés en la obra, por ejemplo en alturas y en barreras de seguridad y... bueno. Si te refieres a esa clase de estudios, ahora sí, yo he hecho un cursillo, que obligan, que hacen cada... que son mínimo 8 horas, que tienes que hacer el cursillo y te dan un diploma, que no vale para nada, porque yo he ido a diferentes sitios a trabajar y no me lo han pedido nunca, aunque bueno, lo tienes que tener por ley. Y ahora también este año han sacado lo de la tarjeta de la construcción, que la

tienes que tener, que la tarjeta esa dice que estas apto para trabajar en la construcción.

Muy bien, ¿Qué es lo que te han enseñado en ese cursillo?

Pues ellos te enseñan que cuando pases unos X metros de altura tienes que poner barandillas, cuando pasas unos X metros de altura tienes que ponerte arnés, te enseñan por ejemplo... no sé... a montar andamios, a calcular la distancia, a darte cuenta de los peligros que hay, que igual en otros momentos no te das cuenta, que la verdad que no está de más, que está muy bien que los hagan.

¿Te gusta tu trabajo?

Pues sí, la verdad es que sí, me gusta bastante. Yo he tocado otros trabajos y la verdad es que es un trabajo que haces muchas cosas diferentes en poco tiempo.

¿Qué otros trabajos has hecho y qué diferencia hay?

Pues mira, he estado en fábricas, he estado... de repartidor y en la construcción. Y la verdad que, en una fábrica... en una fábrica eres un esclavo, en una fábrica eres un robot, siempre haces lo mismo, y de repartidor... pues psss, de repartidor es lo que hay, vas a repartir por ahí... y bueno, la obra es más estable, es más divertido, más divertido en el sentido de que tocas más cosas y cada día es diferente, un día estás haciendo una cosa, otro día estás haciendo otra cosa.

Muy bien, descríbeme todas las tareas que realizas en tu puesto de trabajo y las fases de la obra en que intervienes.

Pues mira, yo entro cuando acaban los encofradores, que acaban una obra y tal y entramos nosotros a hacer la tabiquería y tal, bueno,... depende de la rama que tengas, porque si eres destajista,... es que dentro de la albañilería hay muchas clases de faenas, está poner ladrillo de cara vista, tabiqueros, piseros, chapador, cada uno tiene su función, yo voy haciendo cosillas, voy haciendo pues los patinillos de los registros de la luz, del agua, del gas, si no me ponen a repasar, picar alguna puerta, aumentar una pared, no sé... mil cosas. Es que ahora mismo pfff se hacen tantas cosas en tan poco tiempo... es que hay que estar allí para saber lo que es... que hay mil cosas.

¿Qué es lo que menos te gusta?

¿Lo que menos me gusta? pues... lo que menos me gusta es que... puff... que hayan personas... bueno, que hayan personas no, que a lo mejor el que está por encima de ti te... te putee, te chafe, por decirlo de alguna manera, o se piense que solo sabe trabajar él... ¿me entiendes?... que me ha pasado más de una vez, y eso es lo que menos me gusta. Que aunque uno tenga un cargo superior... pero que ante todo tiene que ser persona, y tiene que saber tratar a la gente, no la puedes tratar como si fuera un perro,... o sea, si tú haces motivos para que te traten como un perro, lo veo muy correcto, pero si tú eres una persona que... que tal... es muy prepotente la verdad, porque le dan un metro, un lápiz y un casco blanco y se piensan que son los putos amos, y no es así, pero bueno.

¿Y lo que más te gusta?

El día del cobro (Risas), el día del cobro, vamos, ese día tío... es el mejor día del mes, vamos, ese día es el día mejor del mes, no hay día mejor en el mes.

¿Cuáles son las mayores recompensas y satisfacciones para ti?

Pues la verdad... es que hay bastante recompensas a lo largo del mes y tal ¿no?, pero la verdad es que el hacer las cosas bien y que te reconozcan tus faenas, que digan bueno "este chaval esta aquí, le mando la faena, es responsable y tal, el chaval es cumplidor", pues la verdad que... dices "coño, pues no estoy aquí porque soy uno más sino porque saben reconocerte tu trabajo". Todo el mundo tiene sus cosas buenas, todo el mundo hace cosas malas, todo el mundo hace cosas bien, pero claro nadie es perfecto. Entonces...

Y ¿tus mayores insatisfacciones? ¿O tus mayores disgustos?

¿Mis mayores disgustos? Pues quizás sea haber discutido con algún compañero, haberme enganchado por cualquier tontería o cualquier parida...

¿Y eso?

A ver, pues por tonterías, por haber cogido una máquina de... que la está gastando otro, por haberle pedido una cosa y no habérmela dejado, porque... al revés tampoco y echármelo en cara de días anteriores, no sé... es que en las obras coincidimos mucha gente y muchos de caracteres diferentes, entonces, yo por lo menos en mi trabajo, o sea que la empresa es bastante grande y hay gente de todas las nacionalidades, uruguayo, ecuatoriano, nigeriano, y todos... y cada uno es de una madre tío.

Y ¿qué tal el trato con ellos?

Suelen ser bastante sociables y bastante pacíficos, porque yo pienso que como están aquí no quieren problemas, pero el que es leñero, ese es muy echado para delante y van con mucho humos, pero bueno,... yo me suelo llevar bien con todo el mundo, yo no quiero problemas con nadie.

¿Has considerado en algún momento cambiar de profesión?

Sí, muchas veces, la verdad es que sí, muchas veces.

¿Y eso?

Pues... mmm... si te soy sincero nunca había pensado en cambiar de oficio, sólo cuando vino la crisis. Entonces me planteé muchas cosas, me planteé ser bombero, me planteé... mmm estudiar para celador, me planteé ser mecánico de coches, de motos, lo que fuera, me planteé muchas cosas porque no veía salida por ningún sitio, y la verdad que ahora que estoy trabajando ya se me ha pasado un poco el tema porque ya la cosa va mejor y estoy trabajando y tal y la verdad es que me gusta trabajar en la construcción. Es una cosa que siempre me ha gustado, quizá de aquí a 20 años, cuando

sea más mayor ya no piense igual, quizá pensare que estoy muy mayor para esto y quiero ser conserje de un colegio... e ir todo el día con el llavero. Es la verdad tío.

¿Has trabajado en diferentes empresas?

Sí, he trabajado en 5 ó 6 empresas diferentes.

¿Qué diferencias has encontrado entre ellas?

La verdad es que sí, la mejor en la que trabajé fue en una promotora, que estaba muy bien, la verdad, ganaba... un buen jornal, tenía mis tres pagas al año, mi mes de vacaciones pagado, eehh... No hacía nada, iba a trabajar porque tenía que hacer acto de presencia, no por otro cosa, y estaba muy bien, muy bien mirado, pero claro, estuve nueve años trabajando en esa empresa y es la mejor empresa en la que he estado toda mi vida laboral.

¿Y cómo es que no hacías nada?

Porque... mi trabajo era el controlar a los demás y... cerrar, abrir y poco más, poco más era mi trabajo como aquel que dice, ojeador y controlador, para que los demás no se desmadraran, no robaran nada. Yo estaba para la promotora, los demás eran de la constructora, entonces yo era el que “mandaba”. Yo nunca me he excedido en mandarles nada, porque yo siempre he sido uno más, o sea... a mí me conoce todo el mundo, y el que me conozca bien, puede decir que nunca he sido malo en ese sentido, siempre he ido a mi marcha y au.

¿Y en las otras empresas, cómo eran?

Pues... las otras empresas... han sido “piratillas”... la verdad, es que siempre me han estado quitando, esto te lo quitaré para esto, esto para esto, y al final la nómina se te queda en nada, al final la nómina se te queda en una miseria, pero... la verdad es que estoy agradecido por darme faena, es que claro... pfff...

¿Y qué papel desempeñabas tú en las otras empresas?

Pues de albañil con mi padre, pues a enlucir esta pared, hay que hacer este tabique, hay que hacer esta ventana, hay que hacer esto, hay que hacer... ahora tenemos que hacer esta pared de cara vista, las faenas del día a día de la obra, lo que mandaran, ahora me tengo que ir a recoger escombros... Un día estaba enluciendo, otro día estaba recogiendo escombros, lo que me mandaran, o sea, es que... y más ahora que... ahora... hoy por hoy, tú vas a un sitio a trabajar y tú no puedes decir “no, yo tal, yo soy oficial y aquí...” ¿sabes?, ahora tienes que amoldarte a lo que hay. Si a ti te dicen.... “a mí me parece muy bien, tú eres oficial, pero tú vas a estar recogiendo escombros” y... o eso, o no tienes trabajo, tú eliges, una de dos, tú eliges, es que claro, ahora tienes que amoldarte a lo que hay.

Madre mía ¿Cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra?

¿Mi progresión? La verdad es que buena... porque... porque he aprendido mucho y... y sobretodo la temporada que estuve con mi padre me solté bastante y aprendí mucho y... aprendí bastante en el sentido de que, me solté con... con la herramienta, y ya me podían ir dejando solo en algunas cosas y me defendía bastante bien... antes, lo vengo a decir, porque al principio me ponían a hacer algo y la verdad, es que me costaba mucho y habían cosas que no las veía claras, iba pasando el tiempo, y la experiencia... y yo que sé. Y vas... haces cosas mal, luego vienen y te dicen que eso está mal, que no se hace así, se hace así, y te quedas con la copla, y luego lo haces bien, va pasando el tiempo, y al final eres un artista tío (risas) lo dejas bordado (risas) es verdad tío, dices “qué bueno soy”.

¿Cual fue tu primer desempeño como peón?

Mi primer desempeño como peón... creo recordar... creo, eh..., no me hagas mucho caso ¿eh? porque fue en el 97 creo, y fue que me pusieron de peón con un pisero y yo le pastaba. Yo le pastaba, porque los piseros hacen la pasta en el suelo, y yo pastaba, yo pastaba en el suelo y le tiraba la pasta en el suelo donde iba a poner el suelo, y él con el regle la rosetaba y luego echaba el cemento y ponía el suelo y me pusieron con un pisero, que por cierto, el pisero iba a destajo, y yo iba a jornal... Y yo... y a mí me daba todas las semanas, al final 30 euros, porque él se beneficiaba, él me reventaba a mí, él se beneficiaba de mí, porque mi jefe... no por él, sino culpa de mi jefe, mi jefe le interesaba, porque contra más metros hacía, más ganaba él, a él le beneficiaba, entonces el hombre me decía, “toma 30 euros”, bueno en el 97 no eran 30 euros, eran 5.000 pesetas a la semana, todos los viernes me daba 5.000 pesetas. Pero eso sí, me reventaba a currar, que hoy por hoy, me dan... que te diría yo... me dan... estoy trabajando a jornal y me dan 30 euros al final del viernes... y no voy porque te revientas, claro tienes un tío que te da la pasta, te lo prepara todo, te prepara las baldosas, te las acerca, te da la pasta y todo, entonces el tío tiraba millas, entonces claro, al tío le interesaba.

¿Cuáles son los motivos que más te afectan en tu rendimiento en la obra?

Pues... quizás sean... los problemas personales, en casa... y también... por culpa de esos problemas, no haber descansado bien, porque... pfff... creo que son esos problemas los principales, problemas personales, no dormir bien, y trasnochar, o dormir poco o... esos son los problemas creo yo.

Cuéntame un día normal dentro de tu trabajo.

Pues mira, me levanto a las 6.30 todos los días, me bebo la leche, cojo el coche, y me voy a trabajar... entro sobre las 8, llego allí, me cambio, y entro a las 8, me cambio y estoy media horita por allí, ya me pongo a trabajar y a las 9.30 o 10, paramos a almorzar, almorzamos,... almorzamos,... Y luego enganchamos que se hace un poco largo porque siempre se suele hacer un poco pesaete ese rato, sobre todo los lunes y los martes. Y luego ya paramos a comer a las 2 y ya hasta las 3 que enganchamos y la tarde que se hace un poco más corta y tal... y nada a las seis y media, ya terminamos, bajo abajo, me cambio y tal,... y me voy a casa.

¿Y por qué me has dicho eso de los lunes y los martes?

Pues porque el lunes y el martes para mí, se me suele hacer un poco más pesado, un poco más largo, como vienes del fin de semana, te has dormido tu siesta el sábado (risas).

La siesta que no falte

(Risas)el domingo también, entonces el lunes, el lunes estás un poco despistado, estás bien, pero estás un poco que te falta ritmo, luego el martes estás un poco mejor, y ya el miércoles y el jueves que para mí son los mejores días, los que más en forma estoy, los que mejor llevo el ritmo ¿sabes?

Muy bien, ¿Crees que te ha formado como persona trabajar en este oficio?

Si, la verdad es que sí, porque he estado en sitios de tener mucha responsabilidad y te da... quizás cuando eres más joven, tienes esa locura ¿sabes? Que en el trabajo no la puedes tener, hay trabajos que son muy serios, tener un poco de responsabilidad y ser un tío como dios manda sino... sino tú no puedes estar ahí alocado. La verdad que sí, creo que me ha formado bastante como persona

Aparte del dinero ¿que más te motiva a trabajar en este oficio?

Hombre pues... lo que te he contestado en la pregunta anterior, que la motivación es el hacer algo... el decir, mira lo que he hecho... ahí queda eso para los restos, y vendré por aquí, lo he hecho yo y bien, y toda la vida diré "eso lo he hecho yo con mis manos, ahí queda eso", como los toreros, "olee" (Risas)

Vale, ahora sobre la seguridad en este oficio. ¿Qué te parecen las medidas de seguridad?

Hombre pues la verdad que las medidas de seguridad, ahora están bastante serios con ese tema, y en las obras hay muchas medidas de seguridad, protecciones por todos los lados, te obligan a llevar casco, cuando vas a hacer alguna faena así... te pones gafas de seguridad, siempre llevas no sé... Por ejemplo las botas de seguridad también, cada seis meses te dan vestuario nuevo para que no se deteriore, te dan un arnés también para que lo lleves contigo, te lo cambian cada X tiempo porque se caduca, no sé...

Ahora la verdad es que... te subes al andamio también y hay mucha seguridad, se han metido muy serios en ese tema, que me parece muy bien porque nos beneficia, no como antes, que antes te colgabas en un andamio y yo no lo sé, porque yo soy muy joven, yo tengo 28 años y ya no existían esos andamios, pero cuando mi padre empezó a trabajar los andamios que habían eran tercermundistas y se amoldaban a lo que había. Por ejemplo, yo con mi padre hablo muchas veces y le digo que yo a los andamios de antes yo no subiría, y él me dice que eso es como todo, que he nacido en una época que están estos andamios y subo, que si hubiera nacido en esa época también subiría en aquellos andamios igual. La verdad es que muy bien sí. La verdad es que veo muy bien la seguridad.

¿Cuáles son las que tú normalmente utilizas?

¿De medidas de seguridad? Pues utilizo las botas, el casco, los guantes y cuando corto cosas que salta mucho a la cara pues me pongo las gafas de protección y cuando subo a alturas, siempre me suelo poner el arnés, siempre. El problema del arnés es que normalmente nos enganchamos al sitio donde subimos,... entonces eso es un error, porque se supone que tú dónde estás subido si se cae... te caes con él... entonces... no... eso tendría que ser una cuerda enganchada arriba, y tú dejar la cuerda caer, tú engancharte a la cuerda... Bueno... la mayoría de veces se hace... te enganchas al sitio donde te subes por “paripé”, por si viene la inspección, para que vea que tienes el arnés, que estás enganchado,... que no debería de ser así,... pero la mayoría de veces es, porque la faena corre prisa y no tienes tiempo de ponerte una cuerda, hay que hacerlos ya y se... ¿me entiendes o no? Que no debería de ser así, porque la vida es de uno mismo, no de la empresa, pero tú eres el que te la estás jugando... y no debería de ser así, pero muchas veces es así.

¿Has sufrido o visto algún accidente concreto?

Uff... eeh... por suerte no he visto ningún accidente y yo no he sufrido ningún accidente y... (se levanta y toca un armario de madera) toco madera (risas), porque la verdad es que he estado en sitios altos y tal... y me he pasado noches en vela porque ... un día por la tarde me decían que tenía que hacer una faena al día siguiente, y sabía dónde tenía que ir que me tenía que subir 8 ó 9 pisos de altura donde me tuviera que subir, y esa noche no he podido pegar ojo y la verdad es que lo he pasado muy mal.

¿Por qué tienes miedo a la altura o por qué?

Porque era un sitio muy complicado, y con peligro, y quieras o no, aunque tengas mucha seguridad, siempre estás con el por si acaso, entonces claro,...dices... que de aquí a la mínima la palmo... la verdad es que por eso me he tirado noches en vela pensando.

¿Qué crees que la gente piensa del trabajo del albañil?

Hombre, pues... si quieres que te diga la verdad, yo pienso que hace... yo que sé... hace cuatro o cinco años éramos dioses porque... el que era un albañil,... tenía un BMW, tenía un Audi, ganaba los billetes a capazos. Bueno vamos a ver, entre comillas, porque sí, por ejemplo, ahora ganan mil euros, antes se ganaba 2.500, entonces... no se ha hecho rico nadie de trabajar, pero llevaban un nivel de vida excesivo para lo que ha sido siempre un albañil. Y ahora, ¿ahora qué pasa?, pues que ahora sobramos todos, y ahora un albañil es un “mierda”, entre comillas quiero decir, no es que sea un “mierda” pero... quiero decir que esto ha ido a menos, a menos, a menos y al final...

¿Entonces así es como tú lo ves?

No hombre, vamos a ver, yo la culpa no se la hecho a los... a los trabajadores. Yo... vamos a ver, parte de culpa se la hecho a los bancos, que han dado las hipotecas a gente que no podía, que por ejemplo, no sé... qué te diría yo, gente que tenía bajos ingresos, les ha dado una barbaridad de millones a pagar en X años con una barbaridad

de intereses, que se han aprovechado, que en parte el Gobierno tenía que haber metido mano ahí y no haber permitido que, por ejemplo, te den 10 millones de pesetas, y tengas que pagar 20 millones de pesetas, o sea en el total, que devuelvas 20. ¡Si te han dejado 10! Vale, estoy de acuerdo que devuelvas 11, pero... tenían que haber puesto una medida, que ahora ha pegado el bajón, que esto mucha gente como economistas y todo lo sabían, pero claro, “pa’lante como los de Alicante” y eso al final... ¿sabes? Ha explotado, porque es que se veía venir, y por ejemplo, la gente que es joven, tú, yo, ¿Qué pasa?, que yo cuando tenía 18 años me daban mis 2.000 euros todos los meses y pensaba que la vida era “Jauja”, y ¿qué pasa?, coche, moto, casa... y eso no es así nano... Ahora estamos en la realidad, en lo que es la vida del trabajador... eso se llama entre comillas las vacas gordas y las vacas flacas.

¿Y eso por qué?

Las flacas gordas eran antes... y ahora son las vacas flacas... que ya no dan ni leche tío (Risas).

¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo?

Hombre, les diría lo mismo que me dijo mi padre en su día. Mi padre en su día me dijo que estudiara, que me sacara una carrera y que intentara trabajar de lo que había estudiado y que eso siempre estaba, que la construcción siempre va a estar ahí, que toda la vida va a haber construcción. Entonces, yo les diría lo mismo, que intentaran estudiar y que intentaran tener una mayor cultura y tener más conocimiento y trabajar en otra cosa, porque la construcción es una cosa que siempre va a estar. Uno que no tiene estudios, puede trabajar en la naranja, o en la construcción, ¿me entiendes o no? Pero uno que tiene estudios tiene muchas puertas abiertas, ya sea de lo que ha estudiado o de otra cosa que pueda ejercer.

Vale, aunque ya me has comentado algo, ¿qué opinión tienes de la crisis?

Pues muy mal tío, muy mal, pero fatal, porque ya te digo... eeeh... la gente se volvía loca, veían un “se vende” y todos a comprar como si les fueran a quitar los pisos, como si no fuera a haber suficiente para todos y se fuera a acabar el suelo en Valencia. “Nos van a poner plataformas flotantes en la playa para hacer unas fincas allí” (risas). Sí, la gente se volvía loca y claro, lo que pasa, la faena de 20 años, la han hecho en 10 tío, y ¿qué pasa? Es lo que yo te digo, un tío que tiene 4 ó 5 trabajadores era un empresario que te cagas, y era una persona que era autónomo y punto. Pero el tío ganaba los billetes a capazos, ¿me entiendes o no?

Y ha habido muchas tramas en los políticos, una época de excesos tío, tanto de trabajos como de ganar, como de políticos, como de todo el mundo,... o sea... Yo lo veo a diario en la tele... los casos que salen de las estafas de los políticos, eso es impresionante,... Se ha movido una cantidad de dinero en España que ha sido una exageración y yo creo que el motivo ha sido ese, “la avaricia ha roto el saco”, pienso yo.

¿Cómo gestionas el tema del trabajo y la vida personal?

Pues... mira, yo mi familia... siempre es lo primero, para qué te voy a decir otra cosa, pero por ejemplo, cuando he estado en el paro lo he pasado muy mal, he discutido muchas veces con mis padres y tal... por culpa de no tener trabajo y tal, estás estresado. Pero para mí la familia es lo principal, yo acabo de trabajar, yo voy a casa de mi madre porque vivo solo, voy a casa de mi madre, veo a todos, saludo a todos, hablo con todos y luego me voy a lo que tenga que hacer. Si voy al gimnasio voy, si voy a jugar a fútbol, voy también, y sino, pues me voy a casa, me ducho, ceno y me relajo viendo la tele (Risas) que es lo que más me relaja tío, porque ya está bien de todo el día.

RELACIÓN LABORAL

Vale, ahora en cuanto a la relación laboral, ¿Cómo ha sido tu relación con el resto de componentes, fontaneros, electricistas?

Muy buena, de puta madre, yo me lo paso súper bien con todos, me llevo súper bien con todos, con los electricistas, con los fontaneros, porque los conozco de muchos años ya, es casi siempre la misma empresa, son la misma gente, quizá cambia alguno que venga nuevo, luego quizás, los tíos veteranos se quedan de encargados y vas conociendo y siempre los mismos. Principalmente es así.

¿Cómo es tu relación con tus superiores en la empresa?

Eeeh.... Mi relación con mis superiores es correcta, o sea, ni buena ni mala, yo es que, la verdad es que no hablo con casi nadie, me mandan la faena, yo la hago y punto, no me gusta a mi tampoco... tener una relación así de amistad... Yo es que para esas cosas soy muy raro, yo es que la faena que me la manden y ya está, no quiero ser ni el mejor ni el peor, yo quiero estar ahí y hacer lo mío y ya está, que si me tiene que llamar otra vez que me llame, y si no me llama ya sé porqué es, o sea, que eso está más claro que el agua.

¿Y cuando empezaste como era?

No, bueno... yo es que lo conocí por mediación de mi padre, mi padre había trabajado con él y yo lo conocía porque antes de trabajar con él ellos trabajaban para la promotora donde trabajaba yo. Mi padre era el encargado de la promotora y durante un tiempo yo era como el pinche de mi padre, por decirlo de alguna manera, era el chico de los recados, entonces muchas cosas pasaban por mí y bueno... pero, bien, correcta, no era ni buena, ni mala, era correcta, laboral y ya está.

¿Con cuántos has trabajado más o menos?

¿Cuántas personas?, ¿en el resto de mi vida laboral? Pff madre mía... qué te diría yo tío, pues unos 40, es que... a ver... había veces que estaba solo porque entraba la gente, venían, se iban, es que he estado con mucha gente, con mucha, es que ahora mismo no sé...

¿Qué diferencias has encontrado entre ellos?

Hombre, pues que algunos me han enseñado a trabajar bien y otros han sido unos... decían que sabían y no tenían ni puta idea, para qué te voy a engañar, pero eso se ve a la larga,... pues... de decir "yo soy oficial tal", no, eso, tú tal, pero tú tienes que demostrarlo y saber hacer las cosas.

¿Cuáles han sido los problemas más habituales que has tenido?

Hombre no he tenido ningún problema, pero el tema está en que yo entré a trabajar en la obra en la empresa donde estoy porque no les hacía falta un oficial, yo voy con un compañero que es oficial, que tiene cincuenta y pico de años, que es un pureta, que es un gato viejo, y yo le tengo que preparar la marcha a él, y cuando yo le prepare la marcha a él, porque... es una historia muy larga. Él es el suegro del hijo del jefe, entonces, a mí me han puesto con él, y yo le tengo que preparar la marcha y cuando yo le prepare la marcha y esté servido, porque es muy cómodo entonces, yo me tengo que preparar mis cosas, y yo me lo guiso y yo me lo como. ¡Claro! Por eso te digo que a mí a veces no me da tiempo porque le tengo que preparar y luego tengo que hacer y mi marcha, pero no puedo hablar, porque conforme esta la faena,... es lo que te digo,... te ponen ahí y tienes que cumplir, no puedes decir "no a mí ponme un peón", a mí eso la verdad que siempre me ha dado igual.

¿Y al contrario? ¿Cuáles han sido los mejores momentos vividos con tu compañero?

Pues mira, quizás mis mejores momentos, aunque parezca mentira, los haya vivido con mi padre, porque es un tío que la verdad, siempre me he reído mucho, me he partido el culo con él, que tiene cada cosa... Y al final también con él ha sido con el que más he aprendido, aunque suene raro porque... con la familia, siempre se dice que no se puede trabajar, que se discute. Sí, la verdad que yo he discutido, pero también he aprendido mucho más que con otras personas, que otras personas no me han enseñado y mi padre sí lo ha hecho. Todas las cosas tienes sus cosas buenas y sus cosas malas.

Claro... ¿Cómo verías tú un peón perfecto entre comillas?

Buff... tío, eso es muy difícil, todos tienen su... ¿Un peón perfecto? yo creo que no, que un perfecto no existe,... Que sea cumplidor, y que sea trabajador y que sea cumplidor y que sepa las cosas, que vaya por delante. Porque por ejemplo, tú estás acabando una faena... y que no se espere hasta que acabes para que diga "y ahora ¿qué hacemos?", porque en la faena tienes que saber lo que vas a hacer luego,... Hombre, siempre hay casos y casos ¿no?, pero que sepa el tío, que vaya por delante, que no tengas que pedirle las cosas, que no tengas que mandarle las cosas, que sepa lo que hay, cómo está el tema y que se espabile.

Lo que pasa es que cada uno es de una madre, te lo he dicho antes en otra pregunta, cada uno es de una madre y la gente piensa diferente, y para lo que uno piensa que es mucho, para otro piensa que es poco,... así que eso es muy difícil de contestar.

Vale, y lo mismo pero en oficial, ¿un oficial perfecto?

Pues... lo que te he contestado antes tío,... nadie es perfecto,... y uno si quiere pillar al otro lo pilla, que tú haces una faena, yo voy y te saco un defecto, que el otro hace una faena, yo voy y le saco otro defecto, en esta vida no hay nada perfecto nano, ni los coches son perfectos y salen de fábricas... ¿sabes?... si no mira en Almusafes la Ford, eso es así.

Y ahora, ¿Cómo ves a los peones de hoy en día?

Hombre pues... en mi trabajo... los peones viven muy bien,... porque la pasta viene hecha ya de camión y pff no tienen que pastar, no tienen que garbillar, viene garbillada, luego viene la grava ya también hecha, todo está mecanizado con grúas, montacargas,... Hombre, yo la verdad que cuando empecé no era así. Yo empecé en el 97 y no era así, yo tenía que garbillar, tenía que subir sacos de cemento, la pasta no me venía hecha, me tenía que subir la pastera, hacerme la pasta a mano, luego preparar la hormigonera, no sé, ha cambiado bastante, ha cambiado para bien, porque, o sea, vamos a ver, ni lo de antes, ni lo de ahora, antes se hacía más esfuerzo, más pesado, más físico, la verdad es que sí.

¿Y a ti mismo como te describirías?

Hombre pues me describiría como un tío... un máquina vamos (risas). No, yo me describo, la verdad que he aprendido mucho, la verdad que estos últimos años he aprendido mucho, mucho, todo no se puede decir, porque siempre aprendes algo nuevo, pero la verdad es que he aprendido muchas cosas.

¿Qué características crees que debe poseer un peón para ascender al puesto de oficial? Aunque nunca se da el paso de, hoy eres peón, mañana oficial.

Hombre, pues mira sobre todo yo pienso que tiene que tener interés, interés es una cosa que,... tienes que fijarte también mucho, porque tú tienes que fijarte y hacer una cosa más o menos bien y fijarte siempre, tener paciencia y tener voluntad ¿sabes? Son cosas, muchas veces hay faenas que son de mucha paciencia y de estar ahí, ahí, agachar la cabeza y cuando acabes levantarla ¿me entiendes o no? O sea que son cosas que... pero... yo creo que un oficial también siempre hay algo nuevo que aprender o salen cosas nuevas y...

También hay mucha gente que le echa morro, que lleva dos años en la obra y dice "*yo tal, oficial y tal...*", y se pone el tío ahí y lo hace medio mal, pero eso, antes no es como ahora, ahora los que eran medio oficiales, los están rebajando, y los que eran oficiales pues... siguen o lo que haya, lo que hemos hablado antes.

¿Qué opinión tienes de los aparejadores, arquitectos,...?

Hombre, pues la opinión que tengo de ellos es que... mmm... ¿qué te diría yo? Muchas veces sin tener idea de lo que están hablando y lo que están haciendo,... ¿Cómo te lo diría yo?, no es lo mismo un tío que sale de la universidad y estudia, que ha estudiado unas cosas, vale, si, lo sabe y tal, pero muchas veces, uno que está en la

obra, sin tener esos estudios, sabe más que el que sale del colegio,... mmm.... supongo que te lo habrá dicho alguien, no sé,... Lo único que a veces parece que van un poco de listos y tal y... deberían de pedir consejos a gente veterana, a gente veterana que sabe de qué va el tema, que vale, sí, ellos tienen estudios, saben de planos, saben mucho, son inteligentes, pero,... ¿me entiendes? Pero a veces no es así.

¿Para ti son todos así?

No, no, ni mucho menos, hay gente, hay tíos, yo he conocido a tíos muy cualificados y muy inteligentes, pero también he conocido a cada torpe por ahí... que dices... y éste... ¿de dónde se ha escapado?... Ya te digo, en la viña del señor hay de todo, por eso, yo he trabajado con gente que,... incluso he trabajado con un aparejador, que trabajaba conmigo en la promotora, que era un porrero tío,... ¿tú te crees que un tío que es aparejador, puede ir todo el día fumado de porros? Eso no es normal, hay que tener una seriedad, y fuera del trabajo puedes hacer lo que quieras, pero dentro,... Por favor, que tienes un cargo de mucha responsabilidad. Por eso te digo, que antes valía todo.

Ya, pues nada, muchas gracias. Hemos terminado, muchísimas gracias.

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 26 de Marzo de 2011
- **Lugar:** en su vivienda
- **Duración:** 37 minutos

Se ha tratado, con una persona, en todo momento muy receptiva y con muchas ganas de contar su historia y de ayudarme e informarme de todo lo que necesite y contarme todas sus experiencias vividas en el mundo de la construcción.

Entrevista 8

- **Edad:** 55 años.
- **Estado civil:** Casado.
- **Sustentador principal de la familia:** Si.
- **Años de vida laboral:** 40.
- **Profesión:** oficial, albañil.
- **Nivel de estudios:** Certificado de estudios primarios.
- **Empresa:** Aproximadamente 20 personas.

Satisfacción laboral

Muy bien, vamos a comenzar con la octava entrevista, ¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? O mejor dicho ¿Por qué empezaste a trabajar en ella?

Pues mira... creía que me gustaría... y... no se...

Y entonces, ¿Por qué pensabas que te gustaría?

No sé,... no lo sé... ... (Risas)

Pero, ¿alguien te había hablado bien de ella?

Pues si... que se veía futuro... y... y ya está... era solo eso.

¿Has cursado estudios para ejercer esta profesión?

No, ninguno, no he cursado ningún estudio...

Entonces ¿cómo has aprendido a desenvolverte?

De peón, estuve de peón y aprendiendo como hacían los demás las cosas, viendo como lo hacían los demás.

¿Has echado en falta algún tipo de estudio?

Para ser albañil no hace falta.

¿Por qué?

Porque si te gusta, no hace falta ningún estudio, lo aprendes en la obra.

Entonces, ¿a ti te gusta trabajar en la obra?

Sí, sí que me gusta.

¿Y qué es lo que más te gusta?

Mandar (risas), porque me gusta que... porque se las cosas y quiero que me las hagan bien y como yo sé hacerlas, por eso.

Describe todas las tareas que realizas en la obra y las fases en las que intervienes.

Pues... mandar... nada, nada, solo mando, como tienen que hacer las cosas y ya está, yo con los planos, les digo que lo tienen que hacer así y así y así y ya está y si no lo hacen así, lo tiene que hacer como yo digo.

Y ¿En qué fases de la obra son en las que intervienes?

¿De la construcción? Empiezo y la termino la obra, completa, desde la... desde la excavación hasta... hasta habitarla, hasta que se ponen a habitarla... hasta la entrega de llaves.

¿Qué es lo que menos te gusta?

¿En la obra?... me gusta todo... no hay nada que no me guste, todo, no hay nada que no me guste en la obra, me gusta y estoy a gusto trabajando que eso es importante.

¿Cuáles son las mayores satisfacciones que has tenido en la obra? ¿Cuándo te vas contento a casa?

Cuando... ¿Cuándo me voy contento?, pues cuando hacen lo que yo pienso que tienen que hacer...y ya está... eso es... y que no haya ningún problema... que salgan las cosas bien, de momento no he tenido nunca ningún problema, porque se lo que debo de hacer, por eso no tengo ningún problema en eso.

Y al contrario, ¿las peores insatisfacciones o disgustos, cuando te vas peor a casa?

¿Cómo?

¿Cuándo te vas peor de la obra...?

Pues cuando no estoy yo seguro de que están las cosas bien, es cuando yo estoy... un día mal, hasta que no llego, a lo mejor me puedo ir antes... antes de tiempo el día siguiente, porque no sé si está bien o está mal hecho, y quiero asegurarme bien. Tengo que estar seguro.

¿Has considerado en algún momento dejar la obra?

No, nunca, para nada.

¿Para nada?

Para nada,... llevo 40 años en la obra ya, ahora sí que... nada que estoy a gusto en la obra, que estoy a gusto, y pienso jubilarme en la obra.

Vale, ¿Has trabajado en diferentes empresas?

No, he trabajado siempre en la misma.

¿Cómo ha sido la progresión dentro del mundo de la obra?

Pues... empezar de aprendiz... hasta terminar de oficial de primera y encargado.

¿Qué, ahora como estas?

Ahora de oficial de primera, consto en nomina como oficial de primera, pero yo llevo ya lo menos en la obra, como 20 años como encargado... .. llevo... grupos de... de subcontratas, contratas al cargo mío, les mando y ya está... ¿me entiendes?

**¿Cómo fueron los inicios en este mundo? Cuéntame un poco cuando empezaste
¿Cómo fue?**

¡Wey! Pues como toda la gente joven, ¡Puf! Muchas ganas de trabajar, siempre con muchas ganas de trabajar y... que eso es lo mejor que hay.

¿Cual fue tu primera función que hiciste como peón?

... no se... pues... coger el pico y... y pastar grava... todo lo que se hacía hace 40 años y yo iba con un oficial y ya está, detrás del oficial, como ahora no se hace.

¿Y cómo oficial? ¿Cuál fue tu primera función como oficial?

¿Quien yo?, Pues cuando tenía que coger la paleta y aprender,... y así pues... así lo hacía bien, me gustaba.

**¿Qué motivos son los que más te influyen o te afectan en tu rendimiento en la obra?
¿Qué hace que trabajes más a gusto?**

Porque me gusta, eso solo lo hace el trabajar,... no se... me quedo satisfecho terminando las cosas, y dejándolas bien.

Cuéntame un día normal de trabajo. ¿Qué es lo que haces?

¿Un día normal? No se...

¿A qué hora entras? ¿Qué haces? ¿A qué hora paras?... ¿Cómo se te hace el día?

Corto, los días se me hacen cortos,... estoy siempre a gusto, es que estoy siempre a gusto...

¿Y cuál es tu horario?

A las 8 de la mañana y acabo a las 6 de la tarde o las 7 de la tarde... o las 9... cuando termino... porque hay que terminar las cosas... y ya está... pero no se me hace pesado.

¿Crees que te ha formado como persona?

Sí, se me defender, sí, sí, bueno... sí (Risas)

¿Por qué?

Porque hay que hacer algo ¿no?, hay que hacer algo para poder comer.

Vale, y aparte del dinero, en principio, ¿hay algo más que te motive en la obra?

Hombre... puf... no se... algo que me motive mas... no se... hombre,... voy a gusto y gano dinero, que tengo otras cosas, y es lo que sé hacer.

Háblame sobre la seguridad en este oficio. ¿Qué te parecen las medidas de seguridad?

Depende, depende, pero están bien,... depende...

¿De qué depende?

Cada obra tiene una seguridad, pero... hoy en día están muy bien la seguridad...

¿Cuáles has utilizado tú y en qué momentos?

¿Las medidas de seguridad? Llevar zapatos,... (Risas)... eso es lo mejor que han hecho, y el casco, pero los zapatos de seguridad lo mejor que han hecho, es lo mas obligado que hay para la seguridad, porque ya te olvidas de los pies... antes era todo... un desastre... ¡buff!... siempre estabas cojo, inventar eso y ya acabar de estar cojo.

¿Algo más?

Las gafas, el casco y el arnés, depende, depende, es que depende, a lo mejor estas en una obra, y todo eso... menos las botas, a lo mejor, todo lo demás, todo sobra, porque hay sitios que el casco no hace falta.

¿Has sufrido algún accidente?

Nunca, nada, nunca, no he estado nunca de baja (risas), es verdad, nada, nada y que siga así claro.

¿Qué crees que la gente piensa del trabajo del albañil?

¡Buah! Hoy en día, un desastre,... un desastre.

¿Por qué?

Porque van a ver si trabajan menos y cobran mucho, profesionalidad ninguna.

¿Y tu como ves a un albañil?

Puff... pues que si es bueno, lo veo muy bien,... eeh... bien,...

¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector?

¡Uo! No lo sé, de momento tengo uno y no... y no trabaja en esto.

¿Y si decidiera trabajar, te gustaría?

Pues sí, lo aceptaría, no es ninguna cosa mala...

Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a tu trabajo.

Uoo,... mucho,... ¿en la construcción?, un desastre,... pero ha afectado pero barbaridades, no hay ilusión de nada, ni futuro de nada, no se ve nada, un desastre.

¿Cómo gestionas el tema del trabajo y la vida personal?

Bien, bien,... bien,... yo muy a gusto...

RELACIÓN LABORAL

Vale, ahora en cuanto a la relación laboral, ¿Cómo ha sido tu relación con el resto de componentes de la obra, fontaneros, electricistas...?

¿Con los compañeros? ¿Y con los autónomos y todo esto?

Si, con todos los fontaneros, fontaneros, y demás.

Bien, sin problemas, siempre ha habido buen ambiente, no he tenido ningún problema nunca.

¿Y tu relación con tus superiores?

Muy buena, si siempre...

¿Y con los peones?

Con los trabajadores no, con los trabajadores no porque hay mucha falsedad y muchas envidias, si...

¿Con cuántos has trabajado más o menos?

¿De gente?, Buff... pero... eeh... mucha... mucha.

¿Y qué diferencias has encontrado?

... no se... pfff... no se... cada uno es un mundo.

Cuéntame algún problema que hayas tenido con tus subordinados, porque por lo que me has dicho, con tus superiores no has tenido ninguno.

Con los superiores, ninguno, y con los trabajadores... pues... destacar más que ellos, y ese es el problema, como,... si destacas pues te tienen envidia y celos y ¡tonterías!, tú pasas de todo eso.

¿Y al contrario? ¿Cuáles han sido los mejores momentos vividos con tus compañeros?

... (Risas) Pues cuando nos hemos ido de comida (Risas), y almorzando y eso...

¿Cómo te gustaría que fuera un peón perfecto entre comillas?

¿Cómo me gustaría? ¿Que sea bueno? Hoy en día no hay, tienen que llevar un buen oficial y, y, y, aprender y respetar y hoy en día todo eso... nada de nada.

¿Y para que un oficial sea bueno? ¿Qué tiene que hacer?

Pues que le guste... yo que sé... que sea bueno... que le guste la construcción, que si le gusta la construcción, son buenos todos, si no le gusta, no.

¿Y a ti mismo, cómo te describirías?

Normal, me defiendo, (risas), normal, un albañil, sin problemas, yo no tengo problemas,

¿Qué características/actitudes crees que debe un peón para dar el paso a oficial?

... Cualquiera que le guste la construcción y quiera aprender... no se... depende de cada uno... que le guste

¿Qué opinión tienes de los aparejadores, arquitectos,...?

Buena, si, buena.

¿De todos?

Sí, de todos.

Bueno pues hemos acabado, muchísimas gracias.

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 30 de Marzo de 2011.
- **Lugar:** en la vivienda del entrevistador.
- **Duración:** 15 minutos.

Anexo 1

Al entrevistado, le ha costado en todo momento bastante expresarse, miraba continuamente la grabadora y no paraba de gesticular con los hombros sin saber que decir, ha costado bastante sacarle las cosas y que cuente algo.

Entrevista 9

- **Edad:** 24 años.
- **Estado civil:** Soltero.
- **Sustentador principal de la familia:** No.
- **Años de vida laboral:** 7, en la obra 5 años.
- **Profesión:** peón, albañil, actualmente en otro oficio.
- **Nivel de estudios:** Educación secundaria obligatoria y Modulo grado medio de frio industrial.
- **Empresa:** Aproximadamente 12 personas.

Satisfacción laboral

Vale, vamos a empezar con la novena entrevista, ¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? O mejor dicho ¿Por qué empezaste a trabajar en ella?

Pues empecé a trabajar, porque hice un modulo, y como no tenía... un modulo de frio, de frio, para ser frigorista y como en ese momento no me salía trabajo, un amigo de mi padre, me ofreció trabajar con él en una empresa pequeñita, haciendo reformas y tal, y nada empecé a ir con él porque me pareció algo atractivo, y empecé a ir con él.

Entonces, ¿no cursaste ningún estudio para trabajar en la obra?

Para trabajar en la obra no, pero hice un grado medio de frio industrial.

¿Cómo has aprendido entonces a desenvolverte en este oficio?

Pues empecé,... trabajando con él... y me iba explicando al principio las cosas que tenía que hacer y cómo las tenía que hacer, y poquito a poco, me fui cogiendo a,.. a la manera de trabajar y de hacer las cosas de mi oficial.

Entonces, ¿crees que haría falta algún estudio?

Yo creo que el mejor estudio que hay, creo, en este oficio por ejemplo, es tocar las cosas y trabajar con la herramienta y soltarse, día a día.

¿Te gusta tu trabajo, lo que haces?

Sí, es un trabajo que te hace sentirte realizado cuando terminas la faena y la gente queda contenta, y tu también, porque has cumplido, y lo has hecho bien las cosas.

Describe todas las tareas que realizas normalmente y las fases de la obra en que intervienes.

Pues las tareas que desempeño son tanto como descargar material, como prepararle el material y el tajo a mi oficial, y... en principio son casi todas las que hago... porque,... porque de momento soy peón... y hago lo justo, hago lo justo en la

obra, de momento hago simplemente lo que me ordene mi oficial, que es más o menos lo que te he dicho.

¿Y en que fases son en las que sueles intervenir?

Si, solemos participar en muchas, desde cimentación, forjados, en todas, hasta los últimos acabados, en todas.

¿Qué es lo que menos te gusta?

Lo que menos me gusta es,... cuando hace mucho frio, o cuando hace mucho calor, estar a la intemperie, o sea que no tengas ningún tejado, ni ninguna sombra en la que cobijarte, que sufres todas las inclemencias del tiempo.

¿Y lo que más?

Lo que más me gusta es la faena bien hecha, y ver a la gente contenta, contenta con la faena que has hecho y que ha quedado bien.

¿Cuáles son las mayores recompensas y satisfacciones? ¿Cuándo te vas satisfecho a casa?

Me voy contento cuando, la faena que se ha acordado hacer en un día sale bien, está todo bien coordinado, y la gente... queda contenta, y te lo dicen, y te agradecen la faena que has hecho.

Y ¿al contrario, tus peores momentos o insatisfacciones?

Cuando pasa todo lo contrario, que... cuando nada te sale, tienes que tirar algo que has hecho y volver a empezar de 0, ya sea por fallo tuyo o del encargado, o cuando trabajas unas horas que dicen que no te las van a pagar porque dicen que ha quedado todo mal hecho, eso por ejemplo, me revienta, no me gusta nada.

¿Has considerado en algún momento cambiar de trabajo?

Pues si lo he considerado, porque yo en un principio había estudiado un modulo de frigorista,... y me apetecía trabajar de eso que era para lo que me había preparado, pero como me salió este trabajo... en principio estaba a gusto, pese a no ser lo que yo quería.

¿Has trabajado en diferentes empresas?

De momento sí, ahora estoy trabajando en una de frio, empecé trabajando en la de la obra y como por el tema de la crisis y tal me tuvieron que echar porque no salía faena y la empresa estaba mal, pues ahora estoy trabajando en una de frio.

Y ¿Qué diferencias has encontrado pese a ser de diferentes sectores?

Pues sí, la diferencia es en la manera de trabajar, y el tipo de trabajo, cambia mucho de ser, de trabajar en la obra, de tirar paredes, de tirar suelo a montar tubería para refrigeración y maquinas de aire acondicionado, es totalmente diferente.

¿Cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra?

Pues mi progresión fue poca, poca porque estuve poco tiempo trabajando,...pero, empecé por lo básico... y al final, empecé a controlar un poco más las cosas, por ejemplo, no me tenían que pedir las cosas, yo ya veía lo que necesitaban antes de que me lo pidieran y intentaba anticiparme para que no parara la marcha.

¿Cómo fueron tus inicios entonces al principio de trabajar en la obra?

Pues la verdad, que fueron un poco duros, porque hasta,... antes,... de no trabajar en ningún sitio, ha empezar a trabajar ahí, no conocer a la gente,... hasta que te acostumbras,... al principio, es un poco duro, pero luego me gusto mucho, porque te mantiene muy activo y se te pasan los días rápido.

Muy bien, ¿Cual fue tu primer desempeño como peón?

Mi primer desempeño, ¿Mi primer trabajo?, pues,... nada, descargar, descargar y cargar contenedores de escombros y descargar el material para la obra y acercárselo a donde estaba el oficial.

¿Qué motivos son los que más te influyen o afectan en tu rendimiento en la obra?

Pues el compañerismo, el compañerismo, que haya compañerismo tanto con el oficial como con los otros compañeros que estén en la obra, y sobretodo que no hay que estar muchas horas por obligación trabajando, si no que si estás trabajando, es porque lo necesita la obra dentro de nuestro horario, no porque te lo exijan en horas extra.

Cuéntame un día normal dentro de tu rutina de trabajo.

Pues llego a la obra, hablamos de la faena que vamos a hacer, le preparo los materiales a mi oficial, y voy haciendo cosas a parte de las que me ha mandado mi oficial para,... para que la obra esté limpia y para tratar de adelantar faena.

¿Cuál es tu horario de trabajo?

Pues, entro a las 8.30, acabo a la 1.30, pero normalmente, hacemos una hora más, para hacer una hora extra, de 14.30 a 15.30 comemos y ya por la tarde de 15.30 a 18.30 normalmente terminamos.

¿Crees que te ha formado como persona el desempeño de esta profesión?

Pues sí, porque te ayuda a valorar todo, todas las faenas,... que parece que hacer una pared es muy fácil de hacer, pero luego cuando la terminas de hacer, le das valor a una cosa que parece muy simple y que no lo es tanto.

Aparte del dinero ¿que más te motiva a trabajar?

En principio, casi siempre lo que más importa, es el dinero. Pero luego, te vas dando cuenta de cuando terminas una faena, el valor que tiene ese trabajo que haces, eso simplemente es el sentirte realizado con la faena que has hecho, y que la gente se quede contenta, eso es lo que te llena.

Vale, hablando sobre la seguridad en este oficio. ¿Qué te parecen las medidas de seguridad?

Pues me parece que pese a haber un montón de medidas de seguridad, aun hay pocas, ya que siguen habiendo accidentes,... y que las medidas son bastante,... no sé,... que las ves muy endeble, porque un casco, unos guantes, unas gafas, te protegen, pero si te pegas un porrazo y te caes, te pegas un golpe contra,... contra,... yo que sé, un montón de ladrillos, y ese montón de ladrillos está hay en medio, y ese montón de ladrillos esta hay en medio y no lo puedes proteger contra ti, entonces, estas en constante peligro, porque está lleno de cosas por el suelo, que puedes tropezar, no hay barandillas en las escaleras, bueno si que hay, pero a lo mejor son muy endeble, que se doblan un poquito y te sigues cayendo, entonces, creo que aun serían necesarias más.

Cuéntame las que has utilizado tú.

Pues yo utilizo a diario, las zapatillas, los guantes,... los zapatos de seguridad, los guantes, el casco,... y luego si corto con la radial las gafas, o incluso mascarillas, normalmente son las que utilizo, y si a caso tuviera que trabajar en altura y tal, pues ya un arnés y eso,... poco más.

¿Has sufrido o visto algún accidente?

Yo no he sufrido ninguno, pero he visto accidentes por,... pues por,... por cargas, por cargar más peso de lo normal y que se han quedado enganchados de la espalda, o algún golpe con algo, con algún hierro o algo, pero vamos, que no ha sido nada importante.

¿Qué crees que la gente piensa del trabajo del albañil?

Pues piensa que es un trabajo que lo puede hacer cualquiera y que es fácil, y para mí, eso no es así, tú puedes valer durante una temporada como ayudante, como ayudante, puedes valer, pero luego, luego a la hora de ser un oficial bueno, no..., te hacen falta muchas cualidades que no todo el mundo tiene.

¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este oficio?

Pues les diría que,... que hicieran lo que hicieran, tanto si es en la obra como en lo que sea, que intenten ser el mejor en su trabajado, que eso es lo que está valorado, no el tipo de trabajo, si no que sea un buen, que seas bueno, que sea un buen elemento.

Háblame de cómo ha afectado la crisis económica

Pues la verdad, que a mí me ha afectado a buenas, porque yo estaba trabajando en esta empresa, en este trabajo, porque no encontraba trabajo de lo mío, y a consecuencia de la crisis, me despidieron, y a raíz de despedirme, encontré trabajo de lo que yo había estudiado, me ofrecieron trabajo de lo que yo había estudiado, entonces he cambiado de oficio, que no me importaba cambiar de oficio, y encima he cambiado de oficio para hacer un trabajo que... para el cual yo había estudiado, entonces, la verdad que muy bien.

Entonces ¿te ha venido bien la crisis?

Hombre, no me ha venido bien la crisis, porque en mi faena no puedo hacer horas, horas las justas, los fines de semana prácticamente no trabajo y te... te miran mucho, el tema de,... pues el tema de comidas, a lo mejor si no entregas tickets, te descuentan comidas, y son cosas que son una "pu..da" pero bueno, que pese a eso, yo estoy bien, estoy a gusto.

¿Cómo gestionas el tema del trabajo y la vida personal?

Pues lo gestiono muy bien, porque tengo muy buen horario... y tuve también muy buen horario cuando trabajaba de obrero, yo practico un deporte, que el horario empezaba justo dos horas después de terminar por lo que me venía muy bien, y luego me acoplaban todos los horarios muy bien, siempre podía compaginarlo con toda mi vida y con mi familia.

RELACIÓN LABORAL

Vale, y en cuanto a la relación laboral, ¿Cómo ha sido tu relación con el resto de componentes, fontaneros, electricistas,...?

Pues hay personas de todo tipo, de todas las maneras y de todas las clases, de todos los colores, pero generalmente bien, porque por cuatro,... por cuatro,... por cuatro personas, por cuatro personajes, no estropean a todas las personas con las que he tratado.

¿Cómo es tu relación con tus superiores?

En principio buena, también hay de todo, hay gente que se lo tiene muy creído y que no se mezcla con la gente obrera, y se equivocan, porque al final no ganan, no ganan nada, y gente que se mete,... que es más,... humilde y que al final se ganan al obrero y tienen todo, tienen gente disponible para trabajar fin de semana, tienes

gente para hacer reformas y salir fuera, y tienes gente,... si te ganas a una persona, tienes a dos trabajadores, no uno, la psicología influye mucho.

¿Con cuántos has trabajado más o menos y que diferencias has encontrado?

Pues he trabajado con un par de ellos, y diferencias sí que había, tanto en carácter como en manera de trabajar, pero sin ningún problema, las dos experiencias han sido satisfactorias.

¿Y al contrario? ¿Cuáles han sido los mejores momentos que habéis pasado?

Pues desde salir fuera y trabajar con ellos y a la hora de convivir y tal, darte cuenta que son gente muy cachonda y tal, y... cuando hemos hecho faenas muy complicadas y se han terminado satisfactoriamente, y la gente queda contenta, entonces tú ves eso y te sientes realizado.

¿Cómo verías tú a un peón perfecto?

Pues un peón que, ¿un peón perfecto?, pues una persona que, una persona que el oficial le mandara las cosas pero que él ya las tuviera preparadas, que tuviera visión de futuro, ¿sabes?, que no estuviera pensando “ahora cuando me mande esto, pues lo haré”, no, que lo haga, que se avance a sus oficiales.

¿Y para un oficial perfecto?

Pues una persona que se dé cuenta que a parte de su trabajo, mmm... tiene que pensar que el trabajo que está mandando puede ser complicado y... tiene que tener paciencia con sus... son sus aprendices, digamos, que tiene que saber escuchar, saber entender, y... ponerse en el lugar de los demás.

Y a ti mismo, ¿Cómo te describirías dentro del oficio de albañil?

Pues como una persona responsable, atenta, y que siempre,... siempre está disponible para trabajar, que no pone pegas.

¿Qué características crees que debe tener un peón para ascender al puesto de oficial?

Pues la responsabilidad, la profesionalidad, eeh... las ganas de trabajar, y sobretodo que sepa tratar con los compañeros como si fueran el mismo, aparte de saber desenvolverse en todas las fases de la construcción.

¿Qué opinión tienes de los aparejadores, arquitectos, ingenieros?

Pues... hay gente buena, y hay gente mala, hay gente que ve a los trabajadores como personas, y gente que ve a las personas como maquinas y... los que ven a los trabajadores como personas, pues normalmente, saben valorar el trabajo de los demás y ponerse en su situación, y se ganan a la gente, por contrario los otros no disfrutan ni de buena vida laboral, ni de buen compañerismo, ni de nada, van incluso con menos ganas a trabajar seguro.

Vale, pues ya hemos acabado, muchísimas gracias por atenderme.

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 30 de Marzo de 2011
- **Lugar:** en la vivienda del entrevistador
- **Duración:** 19 minutos

Una persona joven, que a diferencia de los demás, ha estado trabajando en este sector durante unos 5 años, pero que actualmente está trabajando en otro sector. Ha estado atento a las preguntas en todo momento y desde mi punto de vista, centrándose bastante en las respuestas, atento y abierto a contar cosas.

Entrevista 10

- **Edad:** 23 años.
- **Estado civil:** Soltero.
- **Sustentador principal de la familia:** No.
- **Años de vida laboral:** 6.
- **Profesión:** peón, albañil.
- **Nivel de estudios:** Estudios de secundaria obligatoria y modulo de mecánica.
- **Empresa:** Aprox. 25 trabajadores.

Satisfacción laboral

Vale, vamos a comenzar con la décima entrevista. ¿Cuáles fueron los motivos que te llevaron a trabajar en la obra? O mejor dicho ¿Por qué empezaste a trabajar en la obra?

Pues... yo era..., me lo inculcó mi padre, y yo con mi padre pues..., iba con mi padre, mi padre me explicaba, y nada, yo empecé a trabajar de... como ayudante, tendría 16 años o por ahí, empecé a trabajar como ayudante, y luego fui avanzando y ascendí un poquito y aprendiendo cosas nuevas, ya que con mi padre, tenía la oportunidad y que me podía enseñar.

Entonces, ¿elegiste la obra por tu padre?

Sí, bueno, mi padre realmente no quería que trabajara en la obra, él quería que fuese... ¡pufff! Otras cosas, que estudiase un poco más y tal y cual, pero a mí era lo que necesitaba en ese momento y me gustaba también, pues decidí la obra y así estoy.

¿Has cursado estudios para ejercer esta profesión?

No, he estado interesado algunas veces, pero no al final no, para ejercer la profesión de albañil no,... de cursos de prevención y demás sí que he hecho, pero específicos para ejercer la profesión, no.

Y los cursos esos de prevención, ¿Qué te han parecido?

Esos cursos, la verdad es que están bastante, bastante acertados para la gente, pienso que deberían de hacer varios más, puesto que siempre hay muchos accidentes en la obra.

Vale, y ¿Cómo aprendiste entonces a desenvolverte en el oficio?

Pues mi padre me iba enseñando, yo iba ejerciendo, me iba equivocando, mi padre me iba rectificando, nunca me lo hacían, siempre eme lo tenía que hacer yo, y si lo volvía ha hacer mal, lo tenía que volver a hacer, y hasta que no lo hiciese bien, no... pero bueno, al final aprendí. (Risas)

¿Crees que hace falta algún curso? ¿o con la experiencia es suficiente?

¡Puff!... Hombre, no creo que haga falta ningún curso, eso es con la experiencia y las ganas que tenga cada uno, o sirve para más o se queda estancado, pero solo con la experiencia que vaya adquiriendo cada uno.

Describe todas las tareas que realizas en tu puesto de trabajo y las fases en que intervienes.

Pues a día de hoy, me rijo a lo que me van mandando encargados y demás, y las cosas es según lo que estemos haciendo ese momento, es bastante, bastante amplio lo que tengo que hacer, y son pues a lo mejor, tabiquería, enlucir, yo que sé, cuando hay que recoger escombros, se recoge escombros, pero vamos, de todo, de todo lo que nos manden.

Muy bien, ¿te gusta tu trabajo?

Sí, claro que me gusta, además que me dan una retribución mensual y voy a gusto, un trabajo que me gusta y aprendo, lo bonito de la obra, es ver las cosas que has hecho, y verlas acabadas y decir *“mira, eso lo he hecho yo”*, eso es lo que mola. (Risas).

De todo ¿qué es lo que más te gusta?

Sí, de todo, lo que más me gusta, es el ver cosas terminadas hechas por mí.

¿Y lo que menos?

¿Lo que menos?, pues algún día de estos malos, de aire, frío, malo y te toca estar en sitios que no acompaña, y te toca estar a la intemperie, y te toca estar ahí o tocando agua cuando hace frío, o cuando hace mucho aire a la intemperie, o cuando te duele la cabeza, estar ahí porque tienes que estar ahí, situaciones complicadas es lo que menos me gusta... o cuando estoy en algún sitio de peligro, también pueden ser situaciones de peligro en las que no estás cómodo y tienes ganas de terminar esa obra, claro, no quiero correr peligro.

Vale, ¿Cuáles son las mayores recompensas y satisfacciones que has tenido en la obra? ¿Cuándo es cuando mejor te sientes?

Pues, la mejor recompensa es cuando, cuando acabo una faena y ha salido todo bien, ha salido todo en el tiempo que requería esa faena, y veo que ha sido reconocida por mis superiores.

Y al contrario, ¿Cuándo te sientes peor? ¿Tus mayores insatisfacciones?

Pues... esas cosas no suelo llevármelas a casa, las insatisfacciones no me las llevo a casa, (Risas) las dejo en la obra. Pero bueno, lo peor, cuando te han reñido o has hecho algo mal y te han llamado la atención y has visto que es verdad, que ha sido fallo tuyo, entonces, que sientes como... *“me cago en la mar, como me ha podido*

llamara la atención si esto lo sabía hacer yo bien y me ha tenido que llamar este hombre la atención, cuando eso de verdad yo sé hacerlo”.

¿Has considerado en algún momento cambiar de profesión?

Sí en los momentos que te he dicho anteriormente, en esos momentos he dicho, *“esto no es para mí, ya no quiero más, mañana no vengo”*, pero bueno, tienes que volver.

¿Has trabajado en diferentes empresas?

Hasta ahora, he trabajado en dos empresas, y la estancia ha sido en las dos bastante largas.

¿Y qué diferencias has encontrado?

Pues una, la primera en la que estuve, no sé si porque estaba respaldado por un superior familiar mío, o algo había que me hacía más ameno el día, y más ameno el trabajo, y la siguiente he estado un poquillo,... estoy un poquillo, la verdad que un poco agobiado por el tema de sacar el tiempo,... hay que terminar esto y da igual que se haga de noche, claro, ahora se intentan aprovechar, y les da igual que se haga de noche. Si se hace de noche, hay luz, te ponen una luz y sigues trabajando.

¿Cómo ha sido tu evolución dentro de la obra? ¿Cómo fue cuando empezaste?

Pues he ido evolucionando, a ver, empecé estando al lados de hombres expertos en la materia, al lado de gente mayor que me podían enseñar y podía sacar algo de ellos y yo también intentando sacar algo de ellos para yo también al día de mañana, tener mi beneficio, y a día de hoy, hay muchas cosas que hace unos años no sabía, y gracias a estas personas que me han enseñado... ahora si las sé.

¿Cual fue tu primer desempeño como peón?

¡Puff! Mi primer desempeño como peón,... estuve ayudando a un yesaire, estaba el hombre enluciendo de yeso, y yo estaba pues dándole material, montándole andamios, haciéndole el yeso, me enseñó a hacerlo, a sacar las maestras del yeso, y el hombre también ponía talla, y a eso también le ayudaba.

¿Qué motivos son los que más te afectan o te influye en tu rendimiento en la obra?

Pues para mí, muchas veces, es el ánimo de cómo hayas pasado la semana, si ha sido una semana de un trabajo muy, muy obligado, muy forzoso, que requiere de mucha forma física de estar ahí, entonces al final de la semana, me siento ya un poco cansado y digo,... ahí ya me voy yo hacía abajo, o si por ejemplo, alguna semana me toca trabajar el sábado, pues esa semana se hace mucho más larga.

Cuéntame un día normal de trabajo, sobre qué hora te levantas y demás.

Te levantas a las 7, desayunas, sales de casa a las siete y media, y sobre menos cuarto o menos diez, estas ya en la obra, abres la obra, las vallas, lo que haga falta para

empezar la obra, te vas preparando el día, te preparas la faena, primero esta luego la otra, y así, te las vas organizando para todo el día y empiezas, empiezas con la primera, la terminas y si te da tiempo la siguiente, y si te da tiempo y tu horario te lo permite, continuas con la del día siguiente, no hay que estar parado. Y ya terminas sobre las siete o siete y algo.

¿Crees que te ha formado como persona el desempeño de esta profesión?

Pues sí porque para mí es un trabajo muy obligado, muy cansado, y muy que te deteriora bastante físicamente y respecto a la salud,... y hay muchos trabajos que mucha gente se siente muy fastidiados por decir alguna cosa, y yo digo entre mí, *“madre mía, si estuviese tú donde estoy yo, yo te lo cambio ya”*, pero bueno, cada uno con su trabajo, si se trabaja... te tienes que cansar, todo el trabajo cansa.

Aparte del dinero ¿que más te motiva a trabajar en este oficio?

¿A parte del dinero, algo que me motive más?... pues la satisfacción personal de ver cosas que has hecho tú, pero al final el dinero es lo que más motiva, (Risas), si no cobrásemos, no iríamos nadie a trabajar.

Vale, y ahora hablando de la seguridad, ¿Qué te parecen las medidas de seguridad?

Pues las medidas de seguridad, me parecen muy cortas, deberían ampliarlas un poquito más, para mi gusto, porque aun así a día de hoy, aun hay cabezas locas que pueden tener muchos accidentes y de hecho, tienen muchos accidentes y debería, para mi debería de importar al empresario o jefe el que una persona lleve todas las medidas, debe de llevar todas las medidas de seguridad correspondientes, y si no las llevase, en el paro hay muchos más que si quieren llevarlas y van a trabajar igual, la verdad, es que es algo muy importante y que el jefe lo tiene que tener muy en cuenta que sus trabajadores lo lleven porque es complicarse la vida para el día de mañana si pasase algo.

¿Cuáles y en qué momentos son las que has utilizado tú?

Pues las gafas por ejemplo, protector visual de los ojos para cuando cortas con la radial, o estas con la fresadora, el protector de la cabeza con el casco,... si estás trabajando en otra superficie donde hay compañeros que están trabajando por encima de ti te lo tienes que poner porque puede caer algo. Tapones de los oídos cuando estas sometido a mucho ruido siempre hay que tener en cuenta que depende del ruido que estés sometido, porque pueden ser tapones o cascos o... o cascos integrales para que haya menos, menos deterioro de tu sensor auditivo, y nada, las botas, las botas para mí es lo más importante por el tema de que damos muchos pasos y hay pasos que los das y puedes clavarte algo. Porque el casco te lo pones normalmente cuando estas debajo de alguien o algo con peligro, las gafas no es necesario llevarlas las 24 horas del día, pero si es necesario en los momentos de riesgo cuando cortes algo, pero las botas sí que caminamos durante todo el tiempo y sí que hay más riesgo a chafar algo, una punta o lo que sea, que te puedas clavar y la verdad que las botas que hay hoy en día de seguridad son bastante buenas.

¿Tú has sufrido algún accidente o has visto alguno?

Accidente laboral, sí, he sufrido un accidente laboral, el año pasado en verano, un camión que le dio un golpe a,... a un balcón, un camión que estaba repartiendo material, cemento y tal, le dio un golpe con la pluma a un balcón con la pluma, que no estaba todavía bien el balcón, y no dijo nada, se calló y a la semana o así, me toco a mi repartir material, estaba dándolo por el balcón y se calló el balcón en un primer piso, y me caí yo también de espaldas, y si me hice daño, me rompí el calcáneo del pie derecho y un esguince en el tobillo, estuve mes y medio dos meses de baja, por culpa de otra persona que si hubiera avisado, no habría pasado nada, no avisó y caímos balcón y yo. Pero bueno, ya estoy recuperado.

¿Qué crees que la gente piensa del trabajo de albañil?

Pues hoy en día la gente piensa, hoy en día que es una suerte estar trabajando de albañil, porque estás trabajando de algo, pese a los cinco millones de desocupados que hay hoy en día, esos pobres cinco millones de desocupados, no pueden decir lo mismo, si le dieras el trabajo de albañil lo cogerían con los ojos cerrados. Pero bueno, hace un tiempo el trabajo de albañil nadie lo quería, y hoy en día, lo poco que hay, todo el mundo lo quiere.

¿Y tu como ves el trabajo de albañil?

Yo lo veo... pues... para la gente que le gusta, y la gente que... ... la gente que le gusta lo veo bien, lo veo un trabajo que claro, tienen que haber albañiles, y para eso tiene que haber alguien que le guste, que haga bien su faena, y que la saque a tiempo.

¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar también como albañil? ¿Les apoyarías?

Pues haría lo mismo que ha hecho mi padre, les diría, *“no, no tú estudia e intenta sacarte una carrera, o hacer otra cosa”*, pero bueno, si se empeñan como me empeñé yo y tienes que trabajar de albañil, pues tienes que obedecer a lo que quieren tus hijos, no pueden estar obligados, si de verdad lo que les gusta es ser albañiles,... por mucho que los obligues,... van a ser albañiles, asique a delante.

Vale, hálbame de cómo ves tú que ha afectado la crisis en el trabajo.

Pues la crisis ha afectado a todo el mundo, en el sector del ladrillo ha afectado, a mi me ha afectado en el tema de los jefes que tienes que ir detrás de ellos para que te paguen, si te tienen que pagar alguna paga, si no les dices nada, a lo mejor no te la pagan, te intentan explotar más, faena que antes la sacaban diez operarios, ahora la tienen que sacar cinco, reducciones de plantilla y todo eso lo estamos sufriendo día a día.

Muy bien, ¿Cómo gestionas el tema del trabajo y la familia?

¿El trabajo y la familia? Pues el trabajo es las horas de trabajo, y no me lo llevo nunca a casa, la familia es la familia, la familia no tiene que ver nada con el trabajo, salvo disfrutar la remuneración del trabajo y ya está. (Risas)

RELACIÓN LABORAL

Vale, y ahora en cuanto a la relación laboral. ¿Cómo ha sido tu relación con el resto de agentes de la obra, fontaneros, electricistas?

Pues ellos van a su bola, y la relación la verdad que bien, nosotros vamos a nuestra bola y ellos a la suya. La relación, bien, se almuerza juntos y si necesitamos algo de un electricista, pues vamos y se lo pedimos, “cuando tengas un rato, vienes y me miras esto”, o si necesitamos algo del fontanero pues hacemos lo mismo y al revés igual.

¿Y cómo es la relación con los demás compañeros albañiles y con los superiores y demás?

Siempre con los demás compañeros, siempre hay algún,... algunas personas que te caen un pelín, y algunas personas que te caen un pelín mas, y con los superiores, con los superiores bien, vienen cuando tienen que venir, echan un ojo, va todo bien, si va todo bien, bien, y si no va todo bien, pues intentan solucionarlo, y entonces la relación buena.

¿Has trabajado con muchos más compañeros albañiles?

Sí, he estado trabajando con grupos bastantes grandes.

¿Has encontrado alguna diferencia?

Sí, siempre, lo que he dicho anteriormente, hay gente que te cae bien, y hay gente que te cae mal, y dices... “lo que digas tú, me lo paso por el forro, que me da igual”, y hay gente que si, que lo que digan ellos, que,... que hay gente que se las da de listo, y gente que es más abierta y si, te dice las cosas y te las explica y trata de razonarlas contigo, pero eso que si no tienen razón también lo aceptan.

¿Has tenido algún tipo de problema más?

Sí, eso que van de listos y se piensan que tienes que hacer los que ellos te manden, cuando ellos tienen el mismo rango en la empresa que tú, y hay gente que, pues no les hace caso, incluso yo cuando me manda alguien que pienso que tiene menos idea que yo y no tiene razón, pues no le hago caso.

Vale, y ¿cuáles son los mejores momentos que has vivido con los compañeros?

Pues momentos de risas que nos hemos contado algo, y nos hemos reído, y momentos de historietas, o el momento del almuerzo, en el que cuentan alguna

historieta y nos reímos todos juntos, nos ha pasado algo y lo contamos, y la gente se ríe. Eso son los mejores momentos.

¿Cómo verías tú a un peón perfecto?

¿a un peón perfecto? Pues una persona que nunca proteste, que hace sus horas de trabajo y no hace más, que le mandes lo que le mandes lo hace aunque no sepa hacerlo, pero ponga interés por aprender, que lo que le pidas va aunque este lejos, y que te respete, que te trate bien, que sepas tu que no va hablando detrás de ti ni te va a pegar la puñalada por detrás, todo esto visto desde el punto de vista del oficial viendo a un peón.

Y para un oficial, ¿Cómo lo verías?

¿Un oficial? Una persona que está muy metida en la materia, que tiene,... tiene una responsabilidad bastante grande en el cargo, que sea responsable, una persona que tenga bastantes conocimientos y los haya demostrado con el tiempo, y que te hable respetándote, puesto que yo soy peón y él es oficial, como yo le respeto a él, él me respeta a mí, nos respetamos todos, todos bien.

Y tú que ya has evolucionado, ¿Cómo ves a los peones que entran hoy en día?

Pues los peones que entran hoy en día, el diez por cien o el nueve por cien, son personas que se piensan que son más que tú,... y el otro noventa por cien, son gente que no tiene un duro, que necesita el dinero para cosas de ellos, que no tienen importancia y creo que están ahí para pasar el rato, porque tienen que estar, le han dicho, *“mira estate ahí ocho horas y te van a pagar tanto y haz lo que te manden”* no les gusta, y no les mandes nada que no sea de peón, no quieren ni ascender. Como les digas, *“ven aquí que vas a aprender a poner ladrillos hoy o vas a aprender a poner el suelo, o vas a chapar un cuarto de baño”*, ellos dicen, *“no, no, no, eso los oficiales, yo no soy oficial, yo a recoger escombros”*, vamos que están ahí no por el hecho de estar, por la satisfacción personal de hacer cosas y decir *“mira, esto lo he hecho yo”*, sino por la satisfacción personal de retribución que te dan y ya está, y gastárselo el sábado por la noche, y si puede ser el viernes por la noche mejor.

Vale, ¿Cómo te describirías a ti mismo?

Pues dentro del oficio, como responsable, que intento coger más responsabilidades de las que me tocan,... mmm... me es indiferente hacer faenas de peón, como faenas de oficial, puesto que no tengo inconveniente de hacer una cosa u otra y seguir aprendiendo, y para mí todo es trabajar, y las ocho o diez horas que esté trabajando, las tengo que emplear en lo que me digan, o en lo que haga falta, me da igual una faena que otra, y si puedo avanzar, mejor, eso lo tienen que ver los superiores día a día, mi comportamiento y mi forma de ser, y ya iré avanzando.

Muy bien, ¿Y qué características crees que debe tener un peón para poder pasar a oficial?

Pues no querer esa plaza de oficial es lo principal, el no decir, *“¡quiero ser oficial, quiero ser oficial!”*, eso es lo principal, asciendes porque te ha llegado el día, porque han visto cosas en ti, han visto que quieres más responsabilidades, que eres responsable, una persona que podría llevar bien el cargo, y que bajo punto de vista del jefe, te ponen personas a tu cargo y te dejan como responsable de ellos y les tienes que mandar y guiar, y ellos te tienen que obedecer.

Vale, y por último ya, ¿Qué opinión tienes de aparejadores, arquitectos, ingenieros?

Pues la opinión para mí de esas personas, pues me parece bien, esa gente está estudiando para tener un cargo por los estudios, y poder estar capitaneando como aquel que dice, una empresa con bastantes trabajadores, formada por oficiales de primera, de segunda, peones, ayudantes, pinches o lo que sea, pues estar al cargo de esa empresa, pues en la universidad ya les enseñaran que tienen que ser personas responsables, tienen que ser de ideas abiertas, y si los enseñan y día a día aprenden a hacer este trabajo, me parece correcto.

Pero, ¿Tú has tenido trato con ellos? ¿Cómo ha sido?

Sí, en la empresa que estaba yo, siempre venían aparejadores que estaban en prácticas o venían allí porque tenían que hacer las practicas y tenían que hacer unas determinadas horas al mes, y venían allí, y el oficial en ese momento o el encargado o lo que sea, era el que los llevaba para arriba y abajo enseñándole, pues la monotonía del trabajo y lo que tienen que hacer en el trabajo, y la faena que será dentro de poco de ellos, que para eso han estudiado.

Vale pues hemos llegado al final, muchísimas gracias.

DIARIO DE LA ENTREVISTA

- **Fecha:** 16 de Abril de 2011.
- **Lugar:** en la vivienda del entrevistador.
- **Duración:** 28 minutos.

El entrevistado, es una persona muy abierta, en todo momento a mostrado interés por contarme las cosas y explicarse de la mejor forma posible y ponerme ejemplos para tratar de que las entienda mejor, por lo que en mi opinión, me ha parecido muy interesante.

