



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



LA FORTALEZA DEL ALBAÑIL

PROYECTO FINAL DE GRADO

TÍTULO DE GRADO: INGENIERÍA DE EDIFICACIÓN
ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERÍA DE EDIFICACIÓN

Autora: Marta Sánchez Toledo

Directora del PFG: Elena Navarro Astor

JULIO 2011

MODALIDAD CIENTÍFICO-TÉCNICO

TALLER “DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN LA EDIFICACIÓN”

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	5
2. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y REVISIÓN TEÓRICA	9
2.1. MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL	9
2.1.1. RESEÑA HISTÓRICA	9
2.1.2. TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MASLOW	10
2.1.3. SATISFACCIÓN LABORAL.....	13
2.1.4. LA FRUSTRACIÓN EN EL TRABAJO.....	18
2.1.5. ETAPAS DE LA VIDA PROFESIONAL	19
2.1.6. ENTORNO LABORAL	21
2.2. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	23
2.2.1. LA ACTIVIDAD CONSTRUCTIVA.....	24
2.2.2. EL MERCADO DE LA CONSTRUCCIÓN	24
2.2.3. PROFESIONALES DE LA CONSTRUCCIÓN.....	25
2.2.4. EL MODELO ARTESANAL Y EL MODELO TÉCNICO E INDUSTRIAL DEL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN	26
2.3. LA ALBAÑILERÍA.....	28
2.3.1. REFERENTES HISTÓRICOS.....	28
2.3.2. EL OFICIO DE ALBAÑIL	29
2.4. EL MUNICIPIO DE VILLARROBLEDO.....	31
2.5. REVISIÓN DE PUBLICACIONES RELACIONADAS CON LA INVESTIGACIÓN .	36
3. METODOLOGÍA	43
3.1. MÉTODO CUALITATIVO	43
3.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVAS.....	44
3.3. PASOS PARA LA INVESTIGACIÓN	44
3.4. LA MUESTRA	45
3.5. EL GUIÓN DE ENTREVISTA	46
3.6. LAS ENTREVISTAS.....	49
3.7. LA TRANSCRIPCIÓN.....	51
3.8. CATEGORIZACIÓN Y TEORIZACIÓN	51
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	53

4.2. VALORACIÓN DEL OFICIO.....	55
4.3. FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	56
4.4. MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL	58
4.5. ENTRADA EN EL SECTOR.....	59
4.6. PROGRESIÓN EN EL OFICIO	60
4.7. FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN.....	61
4.8. EL OFICIAL EN LA ALBAÑILERÍA	62
4.9. EL PEÓN EN LA ALBAÑILERÍA.....	64
4.10. RELACIÓN LABORAL ENTRE ALBAÑILES	67
4.11. RELACIÓN LABORAL CON OTROS AGENTES DE LA CONSTRUCCIÓN.....	69
4.12. SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN	70
4.13. LA EXPERIENCIA DE LA CRISIS EN LA ALBAÑILERÍA.....	70
5. CONCLUSIONES	73
6. BIBLIOGRAFÍA.....	77
ANEXO	79

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. JERARQUÍA DE NECESIDADES.....	11
FIGURA 2. TIPOS DE FACTORES PARA LA MOTIVACIÓN.....	14
FIGURA 3. CATEGORÍAS DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES.	15
FIGURA 4. LAS NECESIDADES: COMPARACIÓN DE LOS MODELOS DE MASLOW Y HERZBERG.	15
FIGURA 5. DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.....	16
FIGURA 6. ETAPAS DE LA VIDA PROFESIONAL.	20
FIGURA 7. CONSTRUCTORES EN LA EDAD MEDIA.....	29
FIGURA 8. TÉRMINO MUNICIPAL DE VILLARROBLEDO, PROVINCIA DE ALBACETE.	31
FIGURA 9. ALFARERÍA TINAJERA ARTESANAL.	31
FIGURA 10. AYUNTAMIENTO.....	32
FIGURA 11. PADRÓN MUNICIPAL DE VILLARROBLEDO.....	33
FIGURA 12. POBLACIÓN (2009) SEGÚN DISTINTOS GRUPOS DE EDAD EN VILLARROBLEDO.	33
FIGURA 13. NÚMERO DE PARADOS REGISTRADO ENTRE 2001 Y 2009, EN VILLARROBLEDO.....	34
FIGURA 14. COMPARATIVA DE NÚMERO DE EMPRESAS POR SECTOR EN 2007 Y 2009, EN VILLARROBLEDO.....	34
FIGURA 15. ESTUDIOS Y OCUPACIÓN DE LA POBLACIÓN DE MÁS DE 16 AÑOS, EN 2001, EN VILLARROBLEDO.....	35
FIGURA 16. PASOS A SEGUIR PARA LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA MEDIANTE LA TÉCNICA DE LA ENTREVISTA.	44

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. RESULTADO DE LA MUESTRA PARA LA INVESTIGACIÓN.....	46
TABLA 2. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	49
TABLA 3. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA.	54

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La presente investigación analiza diversos aspectos laborales de los trabajadores de la albañilería desde su propio punto de vista, siguiendo un enfoque cualitativo. Describiéndose la albañilería como el arte de construir edificios utilizando materiales que ofrece la naturaleza o materiales industrializados.

La investigación se centra en el municipio de Villarrobledo, situado en la provincia de Albacete. Se fundamenta en los trabajadores de la albañilería del municipio debido a que es un oficio muy influenciado por la tradición; y porque en el año 2007, el 21% de la población activa estaba ocupada en el Sector de la Construcción. Asimismo, se vincula el estudio debido a la relación familiar que une a la investigadora con dicho municipio.

La característica principal de este oficio es la pluralidad de tareas que desempeñan los trabajadores, y es por ello, que un albañil posee un gran número de destrezas, habilidades y conocimientos de todos los trabajos que realiza. Sin embargo, a menudo, el oficio de albañil es considerado por la sociedad como un oficio “escape” destinado a personas sin estudios que no alcanzan otro oficio de más renombre en la vida. Por el contrario, con esta investigación se intenta honrar y dignificar el oficio de albañil huyendo del tópico descrito.

Para analizar esta problemática de la opinión que se tiene del profesional de la albañilería, debemos entender sus inicios en el sector, la progresión en su vida profesional, la relación laboral con los compañeros y la visión que tienen de su propia ocupación dentro del oficio. Conociendo estos aspectos en profundidad, tendremos la oportunidad de aportar una perspectiva distinta a la que parece estar demasiado extendida entre los miembros de la sociedad.

La investigación surge con motivo de la realización del Proyecto Final de Grado, para obtener la titulación de Ingeniería de Edificación. Dentro de los talleres que propone la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación, esta investigación se realiza a través del taller “dirección y gestión de recursos humanos en la edificación”, donde se propone indagar sobre la motivación y la satisfacción laboral de uno de los oficios del sector de la construcción.

La investigadora considera la albañilería como uno de los oficios más antiguos de la historia, muy influenciado por la tradición, tanto en las técnicas constructivas como en la formación de sus profesionales. De ahí el interés y la elección del oficio como objeto de estudio.

En el ámbito profesional de un Ingeniero de Edificación, la presente investigación es de interés porque permite conocer a los trabajadores con los que normalmente trabaja, negocia, dialoga, debate y contrata. Pero no es tanto la visión profesional como la visión personal a la que puede llegar un Ingeniero tras leer esta investigación. Es decir, un ingeniero, como agente de la edificación de rango superior a un albañil, puede considerar a estos profesionales de una manera que no corresponde con la realidad que se revela en este estudio.

La metodología seguida para llevar a cabo la investigación se basa en los métodos de investigación social. Dentro de este método se sigue la investigación tipo cualitativa, usando la técnica de la entrevista en profundidad.

El marco teórico donde se desenvuelve esta investigación, es el de las teorías de satisfacción y motivación laboral. El estudio se apoya en las teorías aportadas por Maslow, Herzberg y Lawler, quienes fueron importantes contribuyentes en el estudio de la realidad social del trabajador.

Como investigación de campo, se realizan diez entrevistas a las distintas categorías profesionales que posee la albañilería: oficiales y peones. En la conversación con los albañiles se tratan temas sobre su vida profesional en el oficio, sobre la relación que mantiene con los compañeros, con superiores y con subordinados; además, se les pide que valoren y definan cómo es el oficio de la albañilería.

La estrategia del análisis de cada conversación es un paso decisivo para llegar a entender y relacionar los comentarios de los entrevistados con el marco teórico y social que se desarrolla en el mundo laboral y la realidad en el municipio de Villarrobledo.

La finalidad principal de este estudio es la de dar a conocer la verdadera fortaleza del albañil para dignificar su oficio, anulando así los prejuicios que se le atribuyen a esta profesión sin conocerla en profundidad.

OBJETIVOS CONCRETOS

- Estudiar cuál es el perfil, las características, actitudes y aptitudes del albañil.
- Examinar las características del oficio.
- Descubrir la consideración que se tiene del albañil.
- Evaluar el grado de satisfacción laboral del albañil.
- Reconocer las recompensas y satisfacciones del oficio.
- Determinar qué aspectos de la albañilería provocan insatisfacción laboral.
- Estudiar las motivaciones del trabajador y los motivos que influyen en el rendimiento laboral.
- Investigar cual es el acceso más común para entrar a trabajar en el oficio.
- Analizar la forma de progresar dentro de la jerarquía de categorías profesionales de la albañilería.
- Determinar la influencia de la especialización en el oficio.
- Estudiar la relación laboral dentro del propio oficio.
- Averiguar los factores a modificar para mejorar la relación laboral entre albañiles.
- Reconocer el papel del arquitecto y arquitecto técnico o ingeniero de la edificación dentro de la albañilería.

El contenido de esta investigación se organiza y distribuye en cinco capítulos diferentes. A continuación y de forma resumida se explica el contenido de cada uno de ellos:

- En el primer capítulo se realiza el planteamiento y justificación de los objetivos de la investigación.
- El capítulo 2 contiene el marco teórico en el que se apoya la investigación. Se aportan las definiciones teóricas necesarias para comprender los conceptos relacionados con la satisfacción laboral. Incluye las teorías de Maslow, Herzberg y Lawler, las cuales se basan en los factores de satisfacción laboral. Se describe y analiza el sector de la construcción, así como el oficio de la albañilería. Se agregan una breve introducción del municipio de Villarrobledo, complementándose con una revisión teórica de documentación relacionada con la investigación que se realiza.
- En el capítulo 3 se describe y justifica el método de investigación utilizado, se plasman los pasos seguidos en la investigación, se identifica el proceso de selección de la muestra, como se han llevado a cabo las entrevistas y el análisis que permite obtener los resultados.
- El cuarto bloque contiene todos los resultados obtenidos tras el laborioso análisis de las conversaciones. Además, contiene las relaciones encontradas de los resultados con el marco teórico y la revisión teórica incluida en el capítulo 2.
- Finalmente, las conclusiones exponen las razones del cumplimiento del objetivo principal, así como algunos de los resultados más llamativos de la investigación. A su vez, se recalca la utilidad de la investigación para distintos colectivos.

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS Y REVISIÓN TEÓRICA

Para comprender el término satisfacción laboral de un trabajador debemos partir de unas ideas básicas para entender cómo el hombre busca la armonía y el bienestar en su trabajo.

En este capítulo se introducen estas ideas de motivación y satisfacción laboral. Estos conceptos se intentan explicar a través de la “Teoría de la Motivación” de Maslow, complementada con la “Teoría de los dos factores” y el “Modelo de los determinantes de la satisfacción en el trabajo”.

Se incluye una representación de las diferentes etapas de la vida profesional de un trabajador, así como la influencia del entorno laboral.

Después entramos a definir el sector de la construcción, en el cual se abordan temas como la actividad constructiva, el mercado de la construcción, los profesionales del sector y la oposición entre el modelo artesanal de la construcción y el modelo técnico e industrial.

Se introducen nociones sobre oficio de la albañilería, también sobre la presencia del albañil en las construcciones y las diferentes categorías profesionales que abarca el oficio.

Después, se añade una breve reseña del municipio donde está basado el trabajo de investigación. Se basa en una introducción de datos geográficos, datos de población y económicos.

Por último, se ha realizado una revisión bibliográfica, donde se resumen y comparan algunos de los trabajos encontrados que tengan relación con la investigación que se lleva a cabo.

2.1. MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

En este apartado debemos explicar que la idea de satisfacción no se concibe sin pasar antes por la motivación. Estos dos términos van unidos, debido a que para conseguir un estado de satisfacción es necesario que haya habido una motivación para alcanzar el objetivo, que nos transporta a ese estado de satisfacción con nosotros mismos.

2.1.1. RESEÑA HISTÓRICA

Vamos a comenzar con una breve reseña histórica de los cambios que surgen en la forma de ver al ser humano como trabajador a lo largo de los años. Esta reseña está extraída del libro “*Motivación y personalidad*” de Luis González López.

A finales del siglo XIX, los estudios, observaciones y experimentos que se llevaban a cabo para comprender el comportamiento del hombre en una organización, en primera instancia no serían para indagar sobre las condiciones necesarias para la felicidad del ser humano en el entorno de trabajo. Se trataba de obtener la mayor producción con el menor empleo de recursos.

Taylor y Weber¹ promovieron la organización científica en el trabajo. Se esforzaban en medir, calcular y regular a los empleados en las horas de trabajo. También Henry Fayol², elaboró su teoría de la organización, donde enumeró los catorce principios de administración de Fayol con puntos como por ejemplo: *autoridad y responsabilidad; disciplina; jerarquía o Los objetivos de la empresa deben tener prioridad sobre los de las personas.*

A partir de 1920 tiene lugar un cambio radical en la mentalidad, las voces de la ciencia del comportamiento del hombre en el trabajo comenzaron a dar importancia a la explicación de por qué trabajamos, cómo y las condiciones para que lo hiciéramos mejor. Ahora la idea partía de la “realidad humana” y “el hombre constituye el recurso fundamental para las organizaciones”, se da importancia a los empleados como personas.

Nombres como Elton Mayo y F.J. Roethlisberger (1939)³ dijeron cosas de tanta importancia y sentido común como:

“La mayor libertad, una vigilancia menos estricta y la posibilidad de variar un ritmo fijo de trabajo... han sido factores importantes para crear una mejor actitud mental... el mayor rendimiento está relacionado, en cierto modo, con las condiciones d trabajo, evidentemente más agradables, más libres y más felices.”

La validez de sus postulados se basa en conclusiones derivadas de experimentos realizados en una compañía eléctrica en Hawthorne (1920-1939). Cuyos empleados habían aumentado su producción y motivación en todas las circunstancias.

Cuatro nuevos experimentos se suceden: el Test Room, la Cámara de Mica, el llamado cuarto de los Alambres y un Programa de Entrevistas. Se corroboraron que la *situación social y el grado de satisfacción de los trabajadores era factor clave del rendimiento*. Es decir, si se quería aumentar la productividad y la eficiencia, había que preocuparse por la situación social de los trabajadores, sus relaciones mutuas, sus sentimientos y sus motivaciones. (González López, 2001)

2.1.2. TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN DE MASLOW

Abraham Maslow (1908-1970) fue un psicólogo estadounidense conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista, que elaboró “La Teoría de la Satisfacción”. Esta teoría se basa en las necesidades humanas y, en base a González López (2001), a continuación se describe brevemente.

¹F.W. Taylor (1856-1915) y Max Weber (1864-1920). Ingeniero mecánico y economista; y sociólogo estadounidense, promotores de la organización científica en el trabajo. Citado en (González López, 2001)

² Henry Fayol (1916). Ingeniero y teórico francés considerado el padre de la Teoría Moderna de la Administración Industrial. Cita recogida del libro “Satisfacción y motivación en el trabajo” (González López, 2001)

³ Elton Mayo y F.J. Roethlisberger (1939). Sociólogos e investigadores del comportamiento organizacional. Citado en (González López, 2001)

El ser humano es un animal necesitado y raramente alcanza un estado de completa satisfacción, excepto en breves periodos de tiempo. Tan pronto se ha satisfecho un deseo, aparece otro en su lugar. Cuando éste se satisface, otro nuevo se sitúa en primer plano, y así sucesivamente. Es propio de los seres humanos estar deseando algo, prácticamente siempre y a lo largo de toda su vida.

La aparición del impulso o deseo, las acciones que genera, y la satisfacción que se obtiene de alcanzar el objetivo final, solamente nos proporcionan un ejemplo artificial, único y fuera de la estructura total de la unidad motivacional. Esta aparición depende del estado de satisfacción o insatisfacción de las restantes motivaciones que el organismo entero pueda tener. Existen dos hechos importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa o como si fuese sólo el peldaño de una escalera, y segundo, esas necesidades parecen ordenarse en una especie de jerarquía de predominio.

El doctor Abraham Maslow enunció la “Jerarquía de necesidades”, esta teoría se concibe como las ideas y la explicación de la satisfacción y la motivación aplicable a todas las esferas del hombre. Nos dice que el ser humano que quiera auto-realizarse debe concluir un proceso y hacerlo ascendiendo por una escalera cuyos peldaños representan las necesidades del hombre.

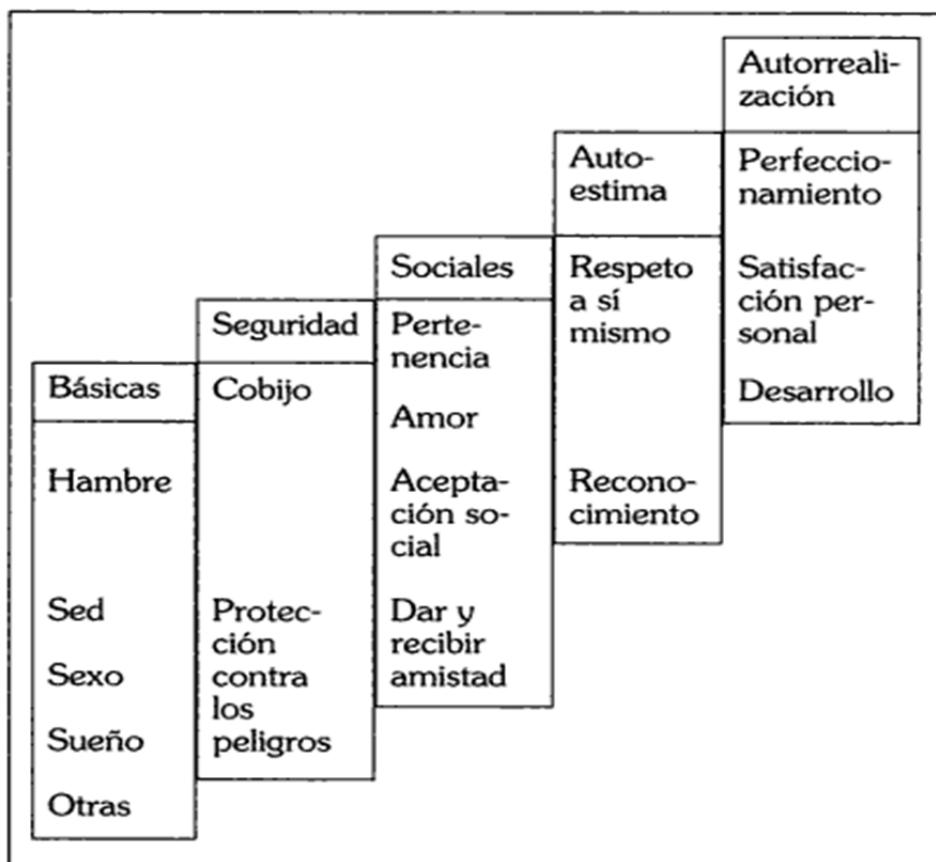


Figura 1. Jerarquía de necesidades.

Fuente: (González López, 2001)

Su clasificación inicial se desarrolla en cinco categorías:

Necesidades fisiológicas o básicas

Se refiere a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante de la corriente de sangre. Son las necesidades del cuerpo.

La gratificación de una necesidad fisiológica permite que surjan otros fines más sociales. Si se gratifican permanentemente dejan de existir como determinantes activos y organizados de la conducta.

Necesidades de seguridad

Si las necesidades fisiológicas están relativamente bien satisfechas, entonces surgirá una nueva serie de necesidades, que se pueden clasificar aproximadamente como necesidades de seguridad (estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos).

Los adultos sanos y afortunados de nuestra cultura están satisfechos en las necesidades de seguridad. La buena sociedad pacífica y estable normalmente hace que sus miembros se sientan seguros. La necesidad de seguridad como un movilizador activo y dominante de los recursos del organismo sólo se ve en casos reales de emergencia, tales como la guerra, la enfermedad, las catástrofes naturales, oleadas de delitos, o situaciones crónicamente malas.

Necesidades sociales

Si las necesidades básicas y las de seguridad están bien satisfechas, surgirán las necesidades de amor, afecto y sentido de pertenencia, y todo el ciclo ya descrito se repetirá.

Las necesidades de amor suponen dar y recibir afecto, la necesidad del sentido de pertenencia se refiere a tener un origen propio o unas raíces de grupo. Este sentido de pertenencia va ligado a la aceptación en una sociedad, como la vecindad o los compañeros cotidianos de trabajo.

Necesidad de auto-estima

Todas las personas de nuestra sociedad tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, tienen una necesidad de respeto a sí mismos y una necesidad de reconocimiento por parte de otros.

La satisfacción de la necesidad de autoestima conduce a sentimientos de autoconfianza, valía, fuerza, capacidad y suficiencia, de ser útil y necesario en el mundo. Pero la frustración de estas necesidades produce sentimientos de inferioridad, de debilidad y desamparo.

Necesidad de autorrealización

Aun cuando todas estas necesidades están satisfechas, podemos esperar que se desarrolle un nuevo descontento y una nueva inquietud, como perfeccionamiento, satisfacción personal y desarrollo.

Necesidades cognitivas y de personalidad

La curiosidad y el entendimiento se han considerado como una técnica para conseguir la confianza básica en el mundo o para la persona inteligente, como expresión de autorrealización y también como una técnica para satisfacer las necesidades básicas.

2.1.3. SATISFACCIÓN LABORAL

La felicidad se puede entender como un proceso dinámico, una escalera ascendente, un proceso de cambio en constante realización.

La afirmación “*si una necesidad es satisfecha, entonces aparece otra*” (Maslow, 1991) podría dar la falsa impresión de que una necesidad se debe satisfacer al cien por cien, antes de que aparezca la siguiente necesidad. En realidad, la mayoría de los miembros de nuestra sociedad que son normales están parcialmente satisfechos y parcialmente insatisfechos en todas las necesidades a la vez.

Para que surja una nueva necesidad no es necesario satisfacer la anterior al cien por cien, ya que la primera puede estar parcialmente satisfecha y aparecer gradualmente una nueva.

Aplicándolo al mundo laboral, la satisfacción ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, los compañeros de trabajo, el salario, los ascensos, las condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor, 1988)⁴.

Por lo tanto, según Amorós (2007), la evaluación de la satisfacción de un empleado, es la suma de las necesidades satisfechas o insatisfechas dentro de los elementos del trabajo como de los elementos fuera de él.

Sobre la conducta generada por los individuos como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, de las relaciones que se establecen en el mismo y nivel motivacional hacia el mismo, se han generado una serie de teorías de la motivación laboral.

A continuación se describen dos teorías de los modelos de la satisfacción en el trabajo, recogidas en Caballero (2002):

- A) “La teoría de los dos factores” de Herzberg.
- B) “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler (1991)⁵.

⁴ Blum y Naylor, 1988. Psicólogos citados en (Atalaya, 1999).

⁵ Lawler. Psicólogo creador de “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”. Citado en Caballero (2002).

A) "La teoría de los dos factores" de Herzberg⁶.

Esta teoría nos expone que el reconocimiento, el logro, un trabajo interesante, la responsabilidad y promoción determinan la satisfacción en el trabajo; y que la ausencia de estos factores conduce a la no satisfacción.

González López (2001) recoge los factores determinantes y las categorías de satisfacción en el ámbito laboral: *Factores motivadores y factores de higiene*. Estos factores son obra de Frederick Herzberg⁵.

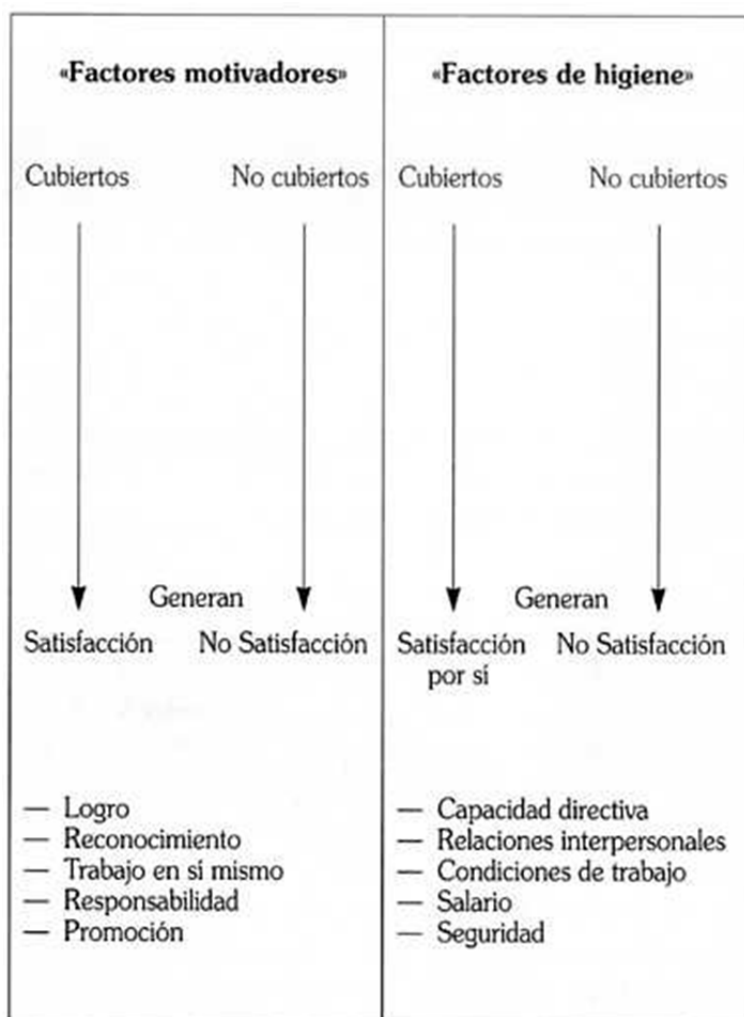


Figura 2. Tipos de factores para la motivación.

Fuente: (González López, 2001)

⁶ Frederick Herzberg (1923-2000). Psicólogo que elaboró "la teoría de los dos factores". Citado en González López (2001).

CATEGORÍA A	CATEGORÍA B	CATEGORÍA C	CATEGORÍA D	CATEGORÍA E
<i>Logro</i>	<i>Reconocimiento</i>	<i>El trabajo en sí</i>	<i>Responsabilidad</i>	<i>Progreso y perfeccionamiento</i>
1. Objetivos razonables, positivos y significativos.	1. Felicitaciones de palabra: — Personalmente. — En reuniones.	1. Mejorar el contenido del trabajo.	1. Mayor autoridad.	1. Formación en el trabajo actual.
2. Animar a que las personas establezcan sus metas y objetivos personales.	2. Felicitaciones por escrito: — Memorándum. — Carta. — Boletines.	2. Asegurar la variedad.	2. Hacer las veces del director, supervisor.	2. Formación de perfeccionamiento para el próximo trabajo.
3. Fomentar la competencia real.	3. Idem a A.	3. Proyectos especiales: — Tareas de formación. — Tareas especiales.	3. Idem a C.	3. Asesoramiento.
4. Planes de incentivos.	4. Idem a A.	4. Trabajo en parejas.	4. Participación en reuniones.	4. Estructura y salidas de la profesión.
5. Planes de recompensas honoríficas.	5. Idem a A.	5. Idem a D.	5. Actuar como representante del departamento, división.	5. Promoción.
6. Evaluación justa de la actuación eficiente.	6. Reconocimiento a la familia.	6. Delegación.	6. Idem a C.	
7. Descripciones precisas de los puestos de trabajo.	7. Recompensas.	7. Estimular la participación en el proceso de toma de decisiones.	7. Idem a C.	
8. Estándares de actuación.		8. Paso por varios puestos de trabajo.	8. Actuar como representante de la empresa ante entidades externas.	
* Los cuadros 2 y 3 han sido elaborados a partir de J. Stratford.				

Figura 3. Categorías de los factores motivacionales.

Fuente: (González López, 2001)

A su vez, el autor González López (2010), muestra la relación de la “Jerarquía de las necesidades” de Maslow con el “Modelo de motivación-higiene” de Herzberg (Ver Figura 4).

MODELO DE «JERARQUÍA DE NECESIDADES» MASLOW	MODELO DE «MOTIVACIÓN-HIGIENE» O «TEORÍA BIFACTORIAL» HERZBERG
• Autorrealización y satisfacción.	• Trabajo en sí mismo. • Logros. • Crecimiento y desarrollo.
• Estima y posición social.	• Responsabilidad. • Ascensos. • Progreso personal. • Reconocimiento. • Situación y función.
• Necesidad de pertenencia y de tipo social.	• Relación con los superiores. • Relación con los compañeros. • Relación con los subordinados.
• Seguridad.	• Calidad de la supervisión. • Condiciones de trabajo. • Seguridad en el trabajo.
• Necesidades fisiológicas.	• Pago, horarios...

Figura 4. Las necesidades: comparación de los modelos de Maslow y Herzberg.

Fuente: (González López, 2001)

La persona feliz sólo comienza a serlo con una estrategia que abarque los dos tipos de factores de Herzberg: los factores de higiene y los motivadores. Siguiendo esta pauta es posible satisfacer, mediante esfuerzo y justa evaluación, las necesidades humanas de: logro, reconocimiento, responsabilidad, ascenso, crecimiento personal y atractivo del trabajo en sí mismo.

A su vez, Herzberg explica que los factores de higiene no son motivadores por sí mismos. Para dar sentido a esto, pone un ejemplo: el dinero.

“Se dice que un aumento de sueldo sólo motiva las tres primeras nóminas que siguen al incremento, luego vuelve a parecer que estamos mal pagados. Hasta que llega el próximo aumento que, desde luego, para el común de los mortales y en países de inflación razonablemente controlada, no se produce al ritmo de subida cada tres nóminas. Es decir, un factor higiénico puede ser fuente de insatisfacción si no está resuelto de forma conveniente, pero no es en sí causa duradera de satisfacción profunda.” (González López, 2001, 73)

B) “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler (1991).

Esta teoría remarca la relación “expectativas-recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. Parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción.

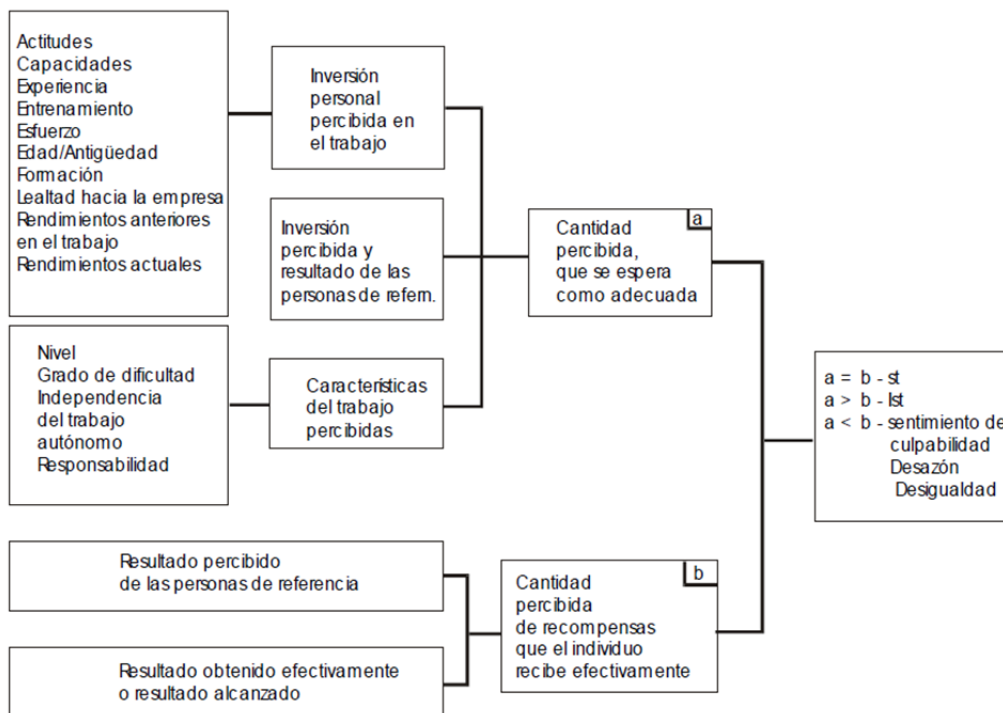


Figura 5. Determinantes de la satisfacción en el trabajo.

Fuente: (Caballero, 2002)

Para esta teoría, tiene mucha importancia la percepción individual que cada trabajador que tiene de su situación laboral y su visión de la igualdad. Como puede verse en la figura 5, el proceso que conduce a la satisfacción e insatisfacción está determinado básicamente por las siguientes variables:

- a) inversiones personales y percibidas, en el trabajo.
- b) inversiones percibidas y resultados de las personas de referencia.
- c) características del trabajo percibidas.
- d) cantidad percibida de recompensas o de compensación.

Por otra parte, es necesario dejar claro que, dentro de esta teoría, el término “recompensa” no significa sólo retribución financiera, sino que incluye un abanico muy amplio de todos los resultados y facetas del trabajo imaginables (remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección, etc.).

Además de estas teorías, existen numerosos autores que tratan la satisfacción y la motivación. Cada uno de los autores plasma su visión de estos conceptos, que generalmente parten de la felicidad del ser humano y de sus necesidades.

Las evidencias indican que los principales factores de la satisfacción son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores. Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre lo bien que lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso.

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

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral. (Robbins, 1998)⁷

⁷ Robbins, 1998. Psicólogo y autor de “Comportamiento organizacional”. Citado en (Caballero, 2002).

Gratificación Como Patología

Según Maslow (1991, 60), la abundancia material para la satisfacción de las necesidades inferiores es el resultado de sentimientos de aburrimiento, egoísmo, superioridad o inmadurez.

La patología producida por la gratificación podría denominarse como una ausencia de valores, de significado y de realización vital. Muchos psicólogos creen que la gratificación de todas las necesidades básicas no soluciona el problema de la identidad, de un sistema de valores o de una vocación en la vida.

Los seres humanos nunca parecen estar satisfechos ni contentos permanentemente y que la gente tiende a acostumbrarse a los beneficios, a olvidarlos, a darlos por seguro, incluso a dejar de valorarlos. Para muchas personas incluso los placeres más altos se pueden volver aburridos y es necesario experimentar la pérdida de un beneficio para poder apreciarlo de nuevo.

2.1.4. LA FRUSTRACIÓN EN EL TRABAJO

Según Maslow (1991, 64), *“las necesidades superiores ni siquiera aparecerán en la conciencia hasta que sean gratificadas las necesidades predominantes inferiores. Y en un sentido, hasta que no son conscientes, no pueden producir sentimientos de frustración.”*

“Se necesita una cierta dosis de gratificación de las necesidades inferiores para elevar a un individuo a tal punto de cultura como para sentir frustración por problemas intelectuales, sociales y personales más grandes.” (Maslow, 1991, 64)

Cuando las opciones de alcanzar un objetivo que nos hemos trazado se bloquean, cuando no encontramos solución para satisfacer nuestra necesidad, puede producirse la tensión interna en una de sus manifestaciones más destructoras. La frustración es el factor dominante del bloqueo de nuestra necesidad de autodesarrollo, de la propia supervivencia, del respeto por uno mismo y hacia los demás. La frustración dramatiza la conducta, la carga de dosis excesivas de emotividad destructora para las demás y destructora para uno mismo. Y aparece la regresión, la agresión, la fijación y la resignación.

“La frustración en el mundo laboral procede muchas veces de la crítica y la amenaza continuada, persistente, que va haciendo mella como la gota de agua sobre la frente del prisionero encadenado. El encierro en uno mismo es respuesta a esa agresión: defensa”. (González López, 2001, 65)

“Unas deficientes condiciones de trabajo, una mala administración de la empresa y un erróneo estilo de dirección, determinarán normalmente insatisfacción en el trabajo. Una buena política, administración, modo de dirección o condiciones de trabajo, no determinaran por si mismos satisfacción. Contrariamente, el reconocimiento, logro, trabajo interesante, responsabilidad y promoción determinan satisfacción en el trabajo, mientras que su ausencia conduce con poca frecuencia a la satisfacción.”(Herzberg, 1959)

2.1.5. ETAPAS DE LA VIDA PROFESIONAL

En este apartado se agregan las etapas de la vida profesional del ser humano, ya que somos conscientes de que en la satisfacción influye: el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Estos, son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores. (Shultz, 1990)⁸

Muchos de los rasgos de personalidad característicos de un adulto se deben a la gratificación durante la infancia de las necesidades enumeradas por Maslow. Esto es, que según el aprendizaje en la etapa infantil, el ser humano desarrolla su carácter y personalidad. Un ejemplo claro sería, que la gratificación de las necesidades básicas emocionales de sentido de pertenencia, de amor, de respeto y de autoestima, permite que aparezcan características como el ser cariñoso, el respeto propio, la confianza en sí mismo y la seguridad. Por el contrario, según Levy (1944)⁹ es interesante gratificar las necesidades básicas emocionales de un niño e ir disminuyendo su gratificación para que aprenda a buscar por sí mismo esa gratificación.

Según González López (2001), la satisfacción laboral está condicionada por la etapa de la vida en la que se encuentre el ser humano. Las etapas de la vida profesional abarcan todas las fases por las que una persona pasa a lo largo de su vida laboral. Cada fase nos aporta unas perspectivas y unos sentimientos hacia el trabajo y hacia la vida en general.

El sistema que constituye una empresa es cambiante, una sucesión de edades que pasan por una sucesión de cambios. Al igual que en el caso del hombre, estas etapas de la vida conllevan características, condicionantes, objetivos, recursos y carencias que dan identidad a cada etapa.

Edgar H. Schein (2004)¹⁰ investigó los ciclos de la vida del hombre y sus trabajos. Condujo su investigación hacia cuáles eran las etapas fundamentales de la vida profesional y la vida biosocial y familiar de la persona, para facilitar mecanismos entre los ciclos del ser humano y las sucesivas etapas de la organización. Marcó nueve hitos principales en la vida profesional, algunos podrían solaparse y otros simplemente no ocurrir. En cada una de las fases que se muestran en la figura 6, la persona común afrontará una previsible serie de retos y problemas, y desarrollará asimismo unas tareas y labores características.

⁸ Shultz, 1990. Autor de "Psicología Industrial". Citado en Caballero, 2002.

⁹ Jacob Levy (1889-1974). Psiquiatra, teórico y educador. Citado en (González López, 2001)

¹⁰ Edgar H. Schein, 2004. Autor del libro "*Comportamiento y desarrollo organizacional*". Citado en (González López, 2001).

Etapas de la vida profesional

1. Hasta los 21 años aproximadamente: exploración.
2. Ingreso en el mundo laboral (16 a 25 años).
3. Adoctrinamiento y formación inicial (16 a 25 años).
4. Inicio de la carrera en la organización (17 a 30 años).
5. Etapa intermedia (a partir de 25 años).
6. Etapa de la crisis de la mediana edad (35 a 45 años).
7. Recta final de la carrera (desde los 40 años hasta aproximadamente la jubilación).
8. Ralentización del esfuerzo y tarea aplicados a la vida profesional.

Figura 6. Etapas de la vida profesional.

Fuente: (González López, 2001)

La niñez, la adolescencia y la juventud de la vida constituyen el fundamento sobre el cual se asentarán las bases de la vocación temprana, la cual será paralela a la formación y a la adquisición de habilidades básicas que resulten necesarias para el desempeño de la labor por la que tempranamente uno se siente atraído.

Las aspiraciones se acrisolan poco apoco de la mano del marco familiar, los sistemas educativos, la cultura del entorno inmediato que nos rodea y las experiencias vividas. Pero también es la época en que la rebeldía y lo utópico tienen plena cabida, pues al hombre joven o adolescente le parece siempre en mayor medida que poco hay que merezca la pena guardar.

Con la entrada en el mundo laboral, pasamos al primer “*contrato psicológico*” con una organización. Y ello habrá exigido rigurosos procesos de selección y admisión de actitudes, inteligencia social, cultura, conocimientos técnicos y profesionales, habilidades... Las variables según las cuales se decide qué candidatos sí y cuáles no superarán el proceso de selección.

Quizá en estos tiempos es cuando existe la satisfacción mediante el esfuerzo y la posibilidad de llegar a ser un miembro efectivo de la organización. A su vez, son los años en que la organización demanda esfuerzo por aprender, capacidad de adaptación, energía, pruebas y evidencias que permitan no equivocarnos en la importante decisión de si el recién llegado merece o no ser integrado de modo definitivo. Y es en este momento en el que la persona se plantea si ese puesto de trabajo pudiese ser el suyo para toda la vida.

Después sucede la entrada en esa etapa que nos sitúa como miembro de pleno derecho en la organización, rebasados los veinticinco años. Ahora es vital contrastar la planificación de carrera que nos hemos hecho con la realidad a nuestro paso. Mientras, hay que obtener resultados claros, ser productivo, optar por reafirmarse o cambiar, ya que será el eje principal del curriculum; es decir,

buscar y aceptar nuevas responsabilidades, identidad profesional, ver todo ello desde la necesidad de coordinar con la vida familiar, que apunta al matrimonio y/o en la independencia.

Al extenso período de inserción y desarrollo como miembro pleno de la empresa sucede la crisis de la mediana edad. Los sueños se enfrentan a la realidad y las oportunidades perdidas, y ambos se encuentran en el terreno de lo logrado de verdad.

En la etapa que abarca de los treinta y cinco a los cuarenta y cinco años, según los propios valores, capacidades y habilidades ya demostrados en la realidad y contrastados con esta, se toman las decisiones de estabilización; se orienta la actividad, los objetivos de nuestra vida profesional de un modo que queremos que sea definitivo.

Posteriormente entramos en otro ciclo de la vida profesional. Quizá las necesidades de la persona y su utilidad social para la organización converjan en ella como en ninguna otra etapa: son los años de la enseñanza a otros, los años para hacer y enseñar. A la hora de dirigir o enseñar, debe hacerse desde la experiencia, la generosidad y la visión firme y serena. Son los años para asumir la crisis vital de la vida, el progresivo envejecimiento de las facultades naturales.

Y por último, casi sin tiempo de darnos cuenta, la desaceleración de la vida profesional, la jubilación y el retiro. El momento en que se necesita de los gestos de reconocimiento, el periodo de reaprender a vivir sin el trabajo como primer motor.

La vida profesional es un flujo continuo que atraviesa etapas sin cesar, cada una de las cuales nos conducen a nuevos retos y nos estimula con necesidades. La organización debe reconocer y entender esta realidad, aunque esto sea difícil de realizar. Identificar aspiraciones de cada individuo, necesidades cambiantes, es tan difícil como identificarlos con los diferentes momentos de la empresa. Esta cuestión es clave para obtener la mayor eficacia, la mejor concurrencia entre los fundamentales objetivos de la empresa y los objetivos de los seres humanos que trabajan en dicha organización.

2.1.6. ENTORNO LABORAL

Abraham Maslow (1991) analiza las relaciones entre humanos basándose en el grado de satisfacción de las necesidades básicas que una relación origina. Una relación de amistad, familiar, de trabajo, se podría considerar buena si sirve para apoyar o mejorar el sentido de pertenencia, la seguridad y la autoestima.

“Solo a partir de otro ser humano podemos conseguir satisfacer plenamente el respeto, la protección y el amor, al igual que también sólo a otros seres humanos podremos dar lo mismo en igual medida. Por esto es precisamente por lo que se dan las relaciones de buenos amigos, buenos enamorados y buenos compañeros de trabajo.” (Maslow, 1991, 150)

El entorno laboral en el puesto de trabajo es uno de los factores más importantes para la armonía y el bienestar de los trabajadores, asimismo un buen entorno laboral contribuye a la satisfacción personal de cada uno de ellos. Con ayuda de

Wall (2000) vamos a identificar algunos de los problemas que surgen en el entorno de trabajo en general.

Prácticamente todos los empleos requieren la interacción con otras personas, una comunicación constante y una comprensión de lo que debemos hacer y de la forma en la que se supone que debemos hacerlo. Ser capaz de trabajar eficazmente con los demás es uno de los factores más importantes al a hora de mejorar en un empleo, al igual que también es importante dominar la técnica del trabajo que se realiza.

Entorno Laboral: Satisfacción Profesional

La calidad de nuestra vida en general está determinada por la calidad de nuestra vida laboral; ya que, pasamos gran cantidad de horas semanales trabajando. Por esto es importante que si una persona quiere disfrutar de una vida plena y satisfactoria, el empleo debería ser gratificante.

Uno de los elementos esenciales que determinan la cantidad de personas a las que les gusta su trabajo es la calidad de las relaciones que establecen en él. Aunque nos guste el trabajo, es difícil mantener la motivación si las relaciones con el jefe o los compañeros son odiosas. Por otra parte, trabajar con gente amable y simpática puede hacer más agradable un trabajo rutinario. La mayoría de los trabajadores están más horas en contacto con los compañeros de trabajo que con la familia. De esta forma, podemos decir que la calidad del ambiente laboral es muy importante en la vida en general. (Wall, 2000)

Entorno Laboral: Relación Profesional

La dificultad de las relaciones en el trabajo es el resultado de mantener dos relaciones distintas con los compañeros: una es de tipo personal y la otra de tipo profesional. Interpretamos como personal una relación de amistad; así como profesional, puede ser una relación limitada al ámbito del trabajo. (Wall, 2000)

Las relaciones personales y profesionales implican dos formas diferentes de relacionarnos con un mismo individuo, y mantener dos tipos de relaciones con la misma gente. Esto nos plantea varias cuestiones:

- Las relaciones personales y profesionales tienen distintas finalidades.
- Las relaciones personales y profesionales requieren diferentes métodos de comunicación.

Para entender estas cuestiones ponemos un ejemplo:

“Cuando trabajamos para ganar dinero, al trabajar con otras personas, nos gusten o no, debemos crear una relación personal para crear un ambiente de trabajo cómodo. Ya que la relación laboral solo tiene la finalidad de hacer el trabajo encomendado.”
(Wall, 2000)

Las relaciones profesionales requieren el establecimiento claro y conciso del grado de poder de cada persona respecto a los demás. Esta diferencia de poder puede tener complicaciones aunque la relación personal entre trabajadores sea buena.

Una de las actitudes que puede adoptar un trabajador con mayor poder, es la de reafirmar *que en el trabajo es para que trabajar y no para hacer amigos, o, que no les importa la opinión que tengan de ellos los demás*; lo único que quieren es ser respetados y cumplir con sus obligaciones. Estas personas muestran una personalidad en el trabajo de exigencia a sus trabajadores y obediencia en lo que propone. El aprecio y la valoración personal hacia sus subordinados brillan por su ausencia. Son considerados excesivamente críticos e imposibles de satisfacer.

Otra actitud que provocan conflictos en el ámbito laboral es la de adoptar nuestra propia visión del problema como único agravante de él; es decir, si existe un conflicto y nos empeñamos en que lo que ha provocado este problema es la actitud o las no aptitudes del otro para el trabajo, lo único que estamos haciendo es agravar el conflicto ya que no escuchamos las razones de la otra persona. Es probable que nos veamos de una forma distinta a como nos ven los demás. (Wall, 2000)

Quizá trabajemos con alguien cuyas acciones están influyendo en la capacidad de hacer el trabajo o de sentirte satisfecho mientras lo realizas. La primera opción es que la otra persona es consciente de lo que hace y de los efectos que está causando en ti, pero no le impórtalo más mínimo, y lo único que hace es perjudicarte. La segunda opción es que la otra persona no tenga ni idea de la gravedad del impacto que tiene en ti su comportamiento. Ya que la mayoría estamos demasiado concentrados en nuestras propias necesidades y preocupaciones y es fácil hacer algo que afecte a los demás sin darnos cuenta. Todo esto afecta directamente a la moral y al rendimiento de los trabajadores.

Para cada uno de las situaciones anteriores, Wall (2000) propone distintas soluciones. Todas ellas se basan en la comunicación, en la propuesta de comunicación entre las distintas partes implicadas.

2.2. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Según Jurado (1999), la construcción es la única actividad del hombre en la que se encuentran el pasado y el presente, en la continuidad de la aplicación de técnicas y herramientas que parten de la tradición artesanal y de las técnicas actuales basadas en el uso de tecnologías de última generación. En la construcción actual se aplican técnicas, métodos y herramientas ya utilizadas y conocidas desde los constructores mesopotámicos, como la plomada, el mazo, la medición, la elevación de parámetros, las mezclas, etc... junto con la fuerza y capacidad de los trabajadores. De las técnicas y métodos antiguos hemos pasado a módulos prefabricados, materiales con distinto grado de composición, software para cálculos de estructuras, simuladores en el diseño y el uso de maquinarias específicas en determinadas fases.

En otros sectores, un trabajador de cualquier industria o servicio que volviese a la actividad laboral después de un periodo de veinticinco años estaría descalificado para volver a ejercer su profesión en su sector; mientras que, un trabajador del sector de la construcción podría estar siglos sin ejercer la actividad y sin embargo encontraría en su interior las habilidades y capacidades necesarias para desempeñar la profesión en tiempos actuales. Con esto, quiero decir, que aunque

pasen los años, la construcción sigue basándose en las tareas y técnicas antiguas aunque se innove y se utilicen métodos modernos.

2.2.1. LA ACTIVIDAD CONSTRUCTIVA

La construcción es una actividad marcada por la presencia de la tradición, expresada en forma de útiles de trabajo, herramientas y técnicas constructivas.

El sector de la construcción se subdivide en una serie de subsectores en función de la naturaleza del producto. Existen dos grandes ramas, Obra Civil y Edificación, que asumen otros subsectores de actividad: Rehabilitación y Mantenimiento de edificios, obra pública, edificios comerciales, y muchos más.

El producto de este sector es un bien inmóvil, duradero, extraordinariamente diferenciado y sin sustitutivos cercanos. La producción en Construcción es total y absolutamente des-estandarizada. En cada obra, entendida ésta como un sistema de producción, no se realiza más que un único producto, el cual es a su vez irrepetible. (Jurado, 1999)

El diseño de una obra pasa por nueve fases en las que se requiere el dominio de distintas habilidades, o capacidades:

1. *Análisis de las necesidades del cliente.*
2. *Estudio de factibilidad y del marco normativo.*
3. *Análisis de resultados.*
4. *Anteproyecto.*
5. *Visto bueno del cliente.*
6. *Proyecto.*
7. *Gestión y contratación de obra.*
8. *Gestión, dirección y control de obra.*
9. *Recepción de obra.*

2.2.2. EL MERCADO DE LA CONSTRUCCIÓN

El mercado de trabajo se entiende como un mecanismo que regula el sistema de asignación de trabajadores a puestos de trabajo y de fijación de los niveles salariales en clave de ajuste entre la oferta y la demanda de factor trabajo. (Jurado, 1999). Cuando se accede a este mercado se compra fuerza de trabajo, de potencialidad productiva, y de lo que se trata es de convertir esa fuerza de trabajo en trabajo efectivo. Por esto, es importante para la empresa que el trabajador contratado sea eficiente en su trabajo, y esta eficiencia está influenciada por las bases establecidas anteriormente de motivación, satisfacción y, además, del conocimiento de la técnica específica de ese trabajo.

La demanda

La demanda es el conjunto de necesidades de aplicación de fuerza de trabajo para cumplir los requisitos especificaos en todos y cada uno de los proyectos de construcción. La demanda también se entiende como la oferta de puestos de

trabajo, es decir, se demanda personal cualificado para ejercer una actividad. (Jurado, 1999)

La estructura de la demanda de factor trabajo, está formada por el número y clase de puestos de trabajo necesitados para llevar a cabo una edificación. El volumen de la demanda depende del tipo de obra, de su diseño, sus características y con los objetivos de producción. La habilidad y competencia requerida para desempeñar las misiones de cada eslabón de la cadena se corresponde con una cualificación profesional que habilita a ciertas personas para desempeñar esos puestos de trabajo.

La polivalencia de las empresas y la propia polivalencia de los trabajadores permiten adoptar un extenso abanico de tipos de obra en una misma empresa. Esto quiere decir que una empresa puede contemplar intervenir en la producción de obras de un tipo u otro, todo dependerá de la capacidad de rentabilizar sus recursos.

La oferta

La oferta del factor trabajo el conjunto de personas que disponen de la capacidad, la habilidad y competencia, así como el tiempo y la voluntad de realizar determinadas aportaciones a un proceso de producción, se ofrecen para desempeñar misiones de producción determinadas en puestos de trabajo ofertados por quien posee un proyecto productivo. Analizar la estructura de la oferta es analizar el conjunto de personas que se ofrecen para ocupar los puestos de trabajo: su comportamiento, su manera de hacer las cosas, los medios de los que dispone y su actitud.

La experiencia y la estadística nos aporta que el trabajador estándar de la construcción es: varón, entre 25 y 54 años de edad, asalariado en el sector privado, con un contrato temporal a tiempo completo. (Jurado, 1999)

Oferta versus Demanda

La oferta y la demanda del factor trabajo hace referencia al encuentro que se produce entre la solicitud de capacidad de trabajo por un lado y el desempeño de un puesto de trabajo.

Las expectativas de un promotor de un proyecto se orientan a encontrar personas que con ánimo de colaboración sepan, puedan y quieran implicarse en la ejecución de un número de tareas necesarias para lograr el objetivo de producción.

2.2.3. PROFESIONALES DE LA CONSTRUCCIÓN

Según Jurado (1991), la profesionalidad de un trabajador se estructura en tres elementos: la calificación, la cualificación y la ocupación.

A grandes rasgos podemos decir que la calificación profesional responde al nivel educativo y formativo que posee una persona. El reconocimiento oficial por parte del Estado de un cuadro de acreditaciones o títulos profesionales, introduce un elemento de racionalidad, homogeneidad y sobre todo de credibilidad.

La ocupación es básicamente la conducta productiva, lo que hacemos, cómo lo hacemos y con qué fines lo hacemos. Nos encontramos con que casi todas las ocupaciones requieren la posesión de una gama de destrezas. El método ideal para realizar esas ocupaciones se centra en el comportamiento profesional. La ocupación está en función de los objetivos productivos. La ocupación tiene una orientación práctica, podemos decir que brota de un intento por maximizar la productividad en la aplicación del trabajo como factor para conseguir los objetivos de la producción.

La cualificación exige una dotación formativa. La formación está en función de la cualificación, la cual está en función de la ocupación, Y estos a su vez están en función de los objetivos productivos.

2.2.4. EL MODELO ARTESANAL Y EL MODELO TÉCNICO E INDUSTRIAL DEL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN

En toda edificación se combinan métodos y técnicas de trabajo ancladas en el pasado (la plomada, la escuadra de albañil, las lienzas...) junto con métodos y técnicas innovadas, como el cálculo de estructuras, la maquinaria, materiales sintéticos los elementos prefabricados, para intentar construir cada edificio más perfeccionado que el anterior, dentro de sus limitaciones.

Pero, realmente, podemos definir la construcción como una actividad tradicional, ya que parte de las tareas que se realizan son heredadas del pasado y ejecutadas con los mismos métodos. Por otra parte la transferencia del conocimiento necesario para construir se ha ido difundiendo de unas a otras generaciones de manera directa. De manera directa de generación en generación, nunca mejor dicho, ya que la puerta de entrada al sector o al oficio de la albañilería por lo general suele ser por parentesco familiar. No es regla general, ya que muchos trabajadores eligen el oficio por voluntad propia; y otros simplemente por costumbre familiar. (Jurado, 1999)

La aplicación del factor trabajo según el modelo artesanal en la construcción, implica un tipo de cualificación profesional cuyas competencias pueden sintetizarse del siguiente modo: Manualidad, Polivalencia, Elasticidad y Personalización de las destrezas básicas (Jurado, 1999, 86):

- *El nivel de cualificación en los oficios afectados por el modelo de aplicación artesanal tiene que ver con la destreza manual que con la adquisición de un sistema de conocimientos teóricos. Hablamos de unas cualificaciones con un fortísimo componente ocupacional.*
- *El número de tareas que desempeña un trabajador de construcción según este modelo es muy superior al derivado de un determinado estrato de cualificación en la industria o los servicios, pues el trabajo de estos profesionales depende del tamaño de la obra, el grado de división de tarea, las necesidades derivadas del tipo de contrato, etc. Son unas cualificaciones extremadamente polivalentes.*
- *Por las mismas razones que apuntábamos antes, tamaño de la obra, grado de cualificación que les permita realizar su trabajo con distinto grado de pericia. Un trabajador cualificado en obra de realizar tareas muy sencillas y al mismo tiempo ser*

capaz de realizar tareas con un alto grado de complejidad. Son cualificaciones enormemente elásticas.

- El trabajo de los profesionales vinculados al modelo artesanal está basado preferentemente en la aplicación de técnicas muy por encima del seguimiento de métodos precisos de trabajo. Son cualificaciones para el desempeño de tareas no sujetas a método, en las que la técnica y la personalización que de cada técnica hace el trabajador tienen un enorme peso en su nivel de cualificación. Podemos decir que hablamos de cualificaciones en las que hay una fuerte implicación de la personalidad del trabajador.

Este ejemplo lo podemos encontrar en el oficio de la albañilería, donde, a lo largo de los años se ha dedicado a ejecutar todas las distintas partes o fases de las obras y que actualmente, muchas de estas fases o tareas son sustituidas por profesionales especializados en cada una de ellas, como los especialistas pisero, tabiquero o escayolista. La obra tradicional está en vías de extinción, exceptuando algunas obras “artesanales” en el subsector de rehabilitación de edificios.

“En la polivalencia se encuentran las claves para contener el proceso productivo desde la estrategia de aplicación del factor trabajo. Apostamos por que toda persona que vocacionalmente asume su compromiso profesional con el sector de la construcción, disponga en su bagaje de nociones profesionales de todo tipo, desde el diseño de obras, a la planificación y control de costes de la misma, pasando por cuantas capacidades sean necesarias para intervenir en procesos de ejecución y de técnicas auxiliares. Entendiendo la polivalencia como la adquisición de niveles de competencia que permitan a todo trabajador de la construcción participar en equipos de trabajo multidisciplinarios y desarrollar misiones concretas de producción.” (Jurado, 1999, 112)

La evolución de las últimas décadas ha estado orientada por la progresiva industrialización de todas las actividades, pues forma parte de los objetivos del diseñador controlar con antelación todas las facetas de la obra, incluso la ejecución en los detalles más pequeños. La innovación tecnológica y las nuevas formas de organización y ejecución de obras, ha permitido un avance muy importante de la industrialización de tareas, puestos y con ello de la fuerza de trabajo necesaria para la correcta ejecución de proyectos constructivos.

La especialización ha provocado un fenómeno de cambio entre lo que se “*sabe hacer*” bien, o mejor que el resto de los competidores. Este impulso hace que las empresas orienten su actividad hacia ciertas áreas específicas.

La especialización productiva, arrastra a la especialización en los conocimientos y habilidades profesionales necesarios para lograr los objetivos de producción seleccionados o tenidos por idóneos. De esta manera, la especialización productiva de la empresa provoca una especialización del tipo de factor trabajo a aplicar. La especialización de la empresa provoca también la especialización de los recursos humanos implicados.

En la construcción, la especialización es muy amplia. La subcontratación y el refuerzo de participación en determinados fases de obra han provocado una amplitud de los objetivos. Las necesidades de aplicación de diversos conocimientos en el trabajo es mucho más plural que en cualquier otra actividad.

2.3. LA ALBAÑILERÍA

“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 a las condiciones esenciales de ser sólida, útil, bella y económica”. (Marcos y Bausa, 2003, 9)

Albañilería, según el diccionario, es “el arte de construir edificios y obras en los que se emplean piedra, ladrillo, cal, etc.” y Albañil es “el maestro u oficio de albañilería”. De estas definiciones podemos deducir que el trabajo del albañil se puede considerar como un arte.

2.3.1. REFERENTES HISTÓRICOS

En los comienzos de la prehistoria el hombre vivía en las cavernas. Cuando éste dejó de ser nómada para asentarse en las zonas de los ríos, la caza dejó de ser la única actividad para conseguir alimento y el hombre se convirtió, además, en agricultor y ganadero.

Aquellos primitivos constructores de viviendas recurrirían a los elementos naturales más cercanos y manejables como son la madera y la piedra, creando las primeras herramientas. En otros lugares donde se carecían de estos materiales, se recurría al ingenio y tuvieron que recurrir a materiales elaborados como el ladrillo. La primera constancia que se tiene del uso de los ladrillos fue en Babilonia y en el antiguo Egipto. (Marcos y Bausa, 2003)

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

Los constructores griegos construían sus ciudades y sus edificios con una armonía y un equilibrio que han sido el origen de la arquitectura clásica.

Estos avances fueron superados por los romanos, tanto en sus edificios como en lo que hoy llamamos obras públicas: calzadas, acueductos, puentes, pantanos, etc. Las primeras asociaciones de albañiles surgieron en esta época. Éstos se organizaron en las llamadas “guiadas”, tenían una serie de objetivos muy diversos: defensa de intereses económicos, de ayuda mutua y en la preparación de las ceremonias del culto a los muertos. De estas asociaciones formaban parte alfareros, plateros, cordeleros, picapedreros, etc., eran oficios relacionados con la construcción en un sentido amplio. Algunas de estas logias de profesionales albañiles derivaron en lo que se conoce como masonería, sociedades secretas de carácter universal que actuaban bajo el lema libertad, fraternidad e igualdad. Los masones remontan la creación de la masonería a Hiram Abif, constructor del gran templo del Rey Salomón. (Fundación laboral de la construcción, 2009)

Con la invasión árabe de la península se adquieren nuevas técnicas con el yeso y los estucos, así como profundiza en los sistemas de canalizaciones. Paralela a esta época, se extiende por Europa un nuevo concepto de construcción religiosa: el románico; y seguido el gótico, que sucede al románico hasta finales de la edad media. A estos estilos les seguirían el renacimiento, el barroco y el neo- clasicismo.



Figura 7. Constructores en la Edad Media.
Fuente: (Fundación laboral de la construcción, 2009)

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.(de la Peña, 2005)

Hoy en día, a finales del siglo XX, esta diferenciación ha llegado a su grado máximo e 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.

2.3.2. EL OFICIO DE ALBAÑIL

El oficio de albañil tiene una gran importancia en cualquier obra, ya que ejecuta muchas unidades de obra: realiza cimientos, prepara morteros, aplica enfoscados, levanta fábricas de ladrillo, tabiquerías, cubiertas e incluso ayuda al resto de los oficios. La permanencia de un albañil en obra se puede considerar continua; entra en el arranque de la misma, ayudando al encargado en el replanteo de los cimientos, y realiza los últimos retoques o remates permaneciendo prácticamente hasta que la entrega de la obra. (De la Peña, 2005)

El oficio de albañil no es un oficio fácil. Es un oficio duro, trabajado, que deforma el cuerpo, sometido a los rigores del tiempo y casi siempre realizando trabajos 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. (De la Peña, 2005)

Las diferentes soluciones o aplicaciones que se pueden dar a un mismo problema o fase de una obra, 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 el ingenio, la práctica y la intuición de cada uno. (De la Peña, 2005)

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. (Fundación laboral de la construcción, 2009)

El perfil profesional de la ocupación del albañil tiene como competencia general, organizar y realizar trabajos de albañilería como obra de fábrica, cubiertas cerámicas y revestimientos con morteros y pastas, siguiendo las directrices establecidas en la documentación técnica y cumpliendo la reglamentación vigente en materia de prevención técnica y cumpliendo la reglamentación vigente en materia de prevención de accidentes, seguridad y salud laboral.

Por lo que respecta a la construcción de tabiquería, el albañil debe construir obra de fábrica ordinaria con ladrillos, piedras y bloques de cemento, y encargarse de cargaderos y cercos de puertas y ventanas, tal como recoge el certificado de profesionalidad de la ocupación del albañil, según el Real Decreto 2012/1996. (Fernández, Costal, & del Campo, 2004)

Aunque en la actualidad se está redactando un borrador sobre la cualificación de los profesionales de la construcción, aún está vigente la clasificación que se publicó en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica (Orden de 28 de agosto de 1970), en la que se clasifica a los trabajadores de albañilería en tres categorías:

- **Oficial de 1ª:** operario que ejecuta toda clase de muros, tabiques, forjados, arcos, bóvedas y trabajos similares, relacionados con la albañilería, así como también los referentes a cubiertas, enfoscados y maestreados, colocación de miras, recibo de aceros, reparación de solados y revocos; sabe realizar fábricas de ladrillos a cara vista, hornacinas y corridos, así como trabajos decorativos de yeso, ladrillo y cemento con terrajas; está facultado para construir andamios sencillos. Debe conocer todos los trabajos de las categorías inferiores.
- **Oficial de 2ª:** sabe colocar ladrillos que no sean finos, enrasillar, guarnecer y tender yeso negro y blanco, y hacer enfoscados, tabicados, forjados de piso, muros en general, rellenos de cimientos y también andamios sencillos.
- **Ayudante:** está capacitado para servir de ayuda inmediata en el trabajo de los oficiales. Su cometido específico es amasar morteros y yesos, cortar y preparar ladrillos, untarlos y entregarlos en la debida forma a los oficiales para su colocación, aplomar mocheta y hacer limpieza y llagueado, así como otros trabajos elementales de albañilería.
- **Peón:** Son aquellos operarios encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere la aportación del esfuerzo físico sin necesidad de experiencia práctica alguna.

Fuera de esta clasificación es necesario explicar la categoría de maestro albañil. Esta figura ha estado presente en la albañilería desde sus comienzos. Actualmente está en decadencia o simplemente extinguida, ya que la nueva organización y avances en construcción hacen que esta categoría se considere innecesaria.

- El **maestro albañil** es el que ocupa la más alta posición en la albañilería en cuanto a jerarquía de puestos, ya que es el que se encarga de dirigir y conseguir a los subordinados albañiles para la obra. Se comunica directamente con el arquitecto y designa los puestos dependiendo del conocimiento y parentesco que los empleados tengan. Se encarga de comunicar a los subordinados las bases de la obra y los posibles cambios que se vayan efectuando a medida que se avanza con la misma. Es decir, es el responsable principal de los asuntos relacionados con los empleados de la construcción que tiene a su mando. Un maestro puede estar en más de una obra a la vez.

2.4. EL MUNICIPIO DE VILLARROBLEDO

En este apartado, se intenta dar una breve introducción al municipio de Villarrobledo, donde se indica su localización geográfica, así como datos demográficos, climatología, datos del mercado de trabajo y datos sobre la educación, todos interesantes para la investigación.

El municipio de Villarrobledo se encuentra situado en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, al Noroeste de la provincia de Albacete. Forma parte de la región natural, cultural e histórica de La Mancha, situada en la zona central de la submeseta Sur.

El municipio cuenta con una población de 26.642 habitantes (INE, 2009), prácticamente todos censados en la localidad, lo que la convierten en el tercer municipio más poblado y la segunda aglomeración urbana de la provincia, sólo por detrás de la capital. La extensión de su término es una de las mayores de España, 862 km², con una densidad de población de 31 habitantes por km². (Ayuntamiento de Villarrobledo, 2007)

El actual emplazamiento de la ciudad data de 1292 aunque en su término existen ruinas de asentamientos paleolíticos,



Figura 8. Término municipal de Villarrobledo, provincia de Albacete.

Fuente: (Ayuntamiento de Villarrobledo, 2007)



Figura 9. Alfarería tinajera artesanal.

Fuente: (Ayuntamiento de Villarrobledo, 2007)

iberos, romanos, hispanomusulmanes y bajomedievales. En el siglo XV recibió el Privilegio de Villazgo en dos ocasiones (hacia 1440 y en 1476) y, en 1929, el rey Alfonso XIII concedió a Villarrobledo el título de ciudad. Es conocida por eventos multitudinarios como el Carnaval, la Semana Santa o el Festival Viña-Rock, aunque su nombre alcanzó resonancia nacional en circunstancias más trágicas; principalmente, cuando en sus cercanías se libró, el 20 de septiembre de 1836, la Batalla de Villarrobledo dentro de la Primera Guerra Carlista, también durante la Huelga Revolucionaria de octubre de 1934 en que los insurrectos lograron hacerse con el control de la ciudad y durante varios días resistieron a las fuerzas de Orden Público ocasionando varios muertos, o en la Guerra Civil Española. Hoy es una ciudad dinámica y moderna que, sin embargo, ha sabido conservar sus señas de identidad y su idiosincrasia de claras raíces manchegas. (Ayto. de Villarrobledo, 2007)

El patrimonio arquitectónico histórico de la ciudad se sitúa en torno a la Plaza de Ramón y Cajal (Plaza Vieja), que alcanza su máxima expresión en la propia plaza. Declarada Conjunto Histórico Artístico debido principalmente al aporte de las fachadas más emblemáticas de la ciudad y que gozan de la categoría de Monumento Nacional: la Iglesia Parroquial de San Blas, del siglo XVIII, y el Ayuntamiento de 1599.

Otros edificios históricos a destacar en la arquitectura civil son, la sede de la Sociedad Mercantil de 1911 y los molinos harineros que datan de 1751. En la arquitectura religiosa destacan los conventos de San Bernardo y el convento de las Clarisas, el Santuario de Nuestra Señora de la Caridad, entre muchos otros.



Figura 10. Ayuntamiento.

Fuente: (Ayuntamiento de Villarrobledo, 2007)

Clima

Villarrobledo tiene un clima que registra temperaturas extremas: muy bajas en invierno, llegado a alcanzar valores por debajo de los -20°C y muy altas en verano, por encima de los 40°C . Los vientos dominantes son del este en verano, del noroeste en invierno y del suroeste en todo tiempo. No obstante sus grandes contrastes, tanto el frío del invierno como el calor del verano son secos y la primavera y el otoño son francamente agradables.

La temperatura media anual de Villarrobledo oscila entre $12 - 16^{\circ}\text{C}$ con un registro de temperaturas máximas en los meses de julio y agosto, en los que se puede alcanzar una media de $24,8^{\circ}\text{C}$; siendo los meses más fríos enero y diciembre, con una media de $4,7^{\circ}\text{C}$. Es igualmente significativo el período de heladas con una duración de 5 a 7 meses.

Datos Demográficos

Según el INE (2009), el municipio de Villarrobledo alberga una población de 26.642 habitantes, cuyo gentilicio oficial es *villarrobledense*. Es uno de los municipios de la provincia de Albacete con mayor número de habitantes, seguido de Hellín y Almansa.

A continuación se exponen datos demográficos recogidos en (Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, 2010):

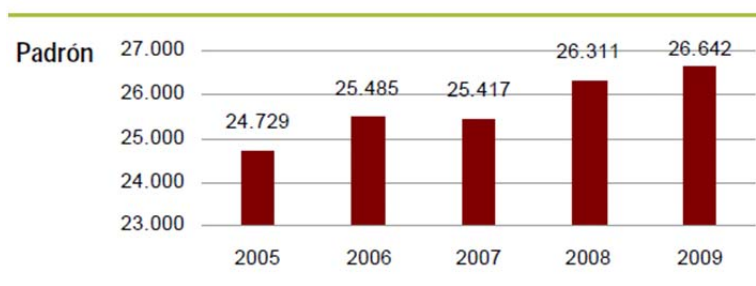


Figura 11. Padrón municipal de Villarrobledo.
Fuente: (Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, 2010)

	2005	2006	2007	2008	2009
Menores de 16 años	4.326	4.539	4.565	4.679	4.711
De 16 a 64 años	16.339	16.792	16.708	17.468	17.672
Mayores de 65 años	4.064	4.154	4.144	4.164	4.259

Figura 12. Población (2009) según distintos grupos de edad en Villarrobledo.
Fuente: (Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, 2010)

Mercado De Trabajo

El mercado de trabajo de Villarrobledo engloba los sectores de actividad de agricultura, industria, construcción y servicios. Las actividades profesionales de Villarrobledo que agrupan a un mayor número de trabajadores son las pertenecientes al sector servicios como con un 61% de los trabajadores (Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, 2010). Éste sector engloba actividades muy diversas como el comercio, la hostelería, servicios avanzados, actividades culturales y asociativas, así como la administración pública.

A continuación vamos a hacer una comparación temporal entre la tasa de paro y el número de empresas por sector (datos recogidos en INE (2011) y en IECLM (2010)):

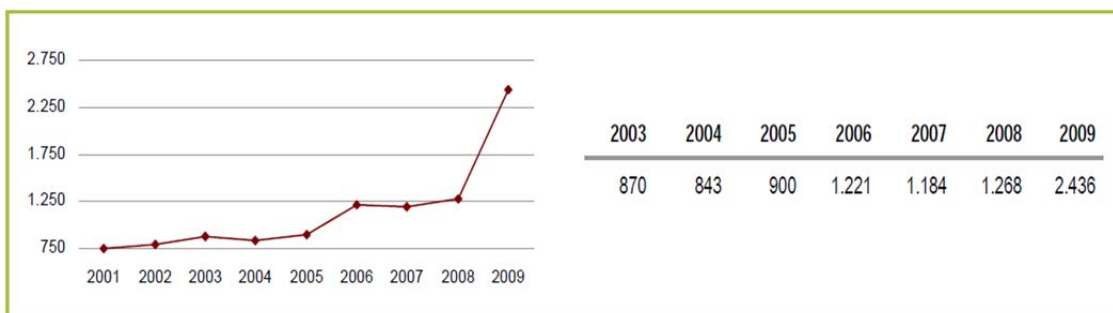


Figura 13. Número de parados registrado entre 2001 y 2009, en Villarrobledo

Fuente: (Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, 2010)

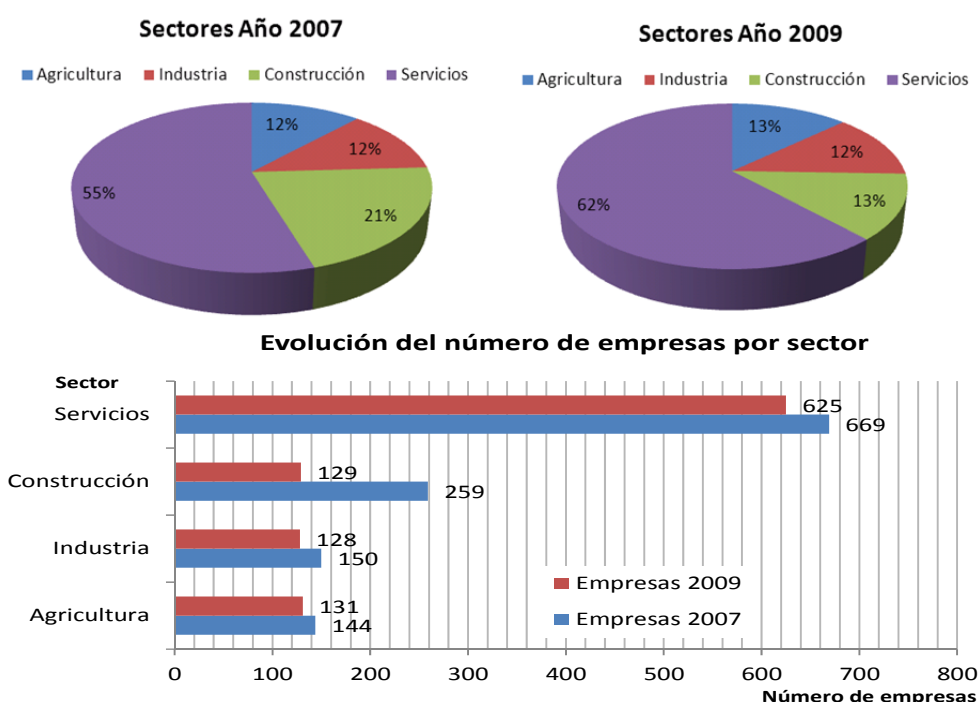


Figura 14. Comparativa de número de empresas por sector en 2007 y 2009, en Villarrobledo.

Fuente: Elaboración propia según datos recogidos en (Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, 2010) y (Instituto Nacional de Estadística)

Debemos resaltar los datos de las figuras 13 y 14, ya que dan un carácter significativo a la crisis económica que atraviesa el municipio y, en general, todo el país. Debido a esto, podemos observar como el paro va en aumento desde el año 2005, disparándose desde el 2008 al 2009, a falta de datos del año 2010 y los meses de 2011 hasta la elaboración de esta recogida de datos.

El número de empresas de los diferentes sectores va de la mano del número de parados. Se aprecia como la mayor parte de los parados desde 2007 a 2009 pertenecen a la construcción, ya que el número de empresas desciende de 259 a 129 empresas dedicadas al sector construcción.

Estos datos son interesantes para la investigación ya que la situación económica de las empresas de construcción, influye en gran parte a mi trabajo investigador. También hay que tener en cuenta que este sector construcción engloba las actividades de los subsectores de la edificación y obra civil en las que se incluyen las actividades de construcción como la albañilería, la instalación y montajes eléctricos, fontanería, etc. y los acabados de obras como revestimientos, solados, carpinterías, pintura, escayola, etc.

Población y educación

Villarrobledo pertenece a la Red Internacional de Ciudades Educadoras. Existe una oferta educativa bastante completa que abarca desde la educación preescolar hasta la universitaria, ofreciendo además recursos educativos de educación especial, para adultos, idiomas y educación no formal.

El Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha (2010) recoge los últimos valores encontrados en relación a la educación de la población. Estos datos perteneces a valores tomados en el año 2001.

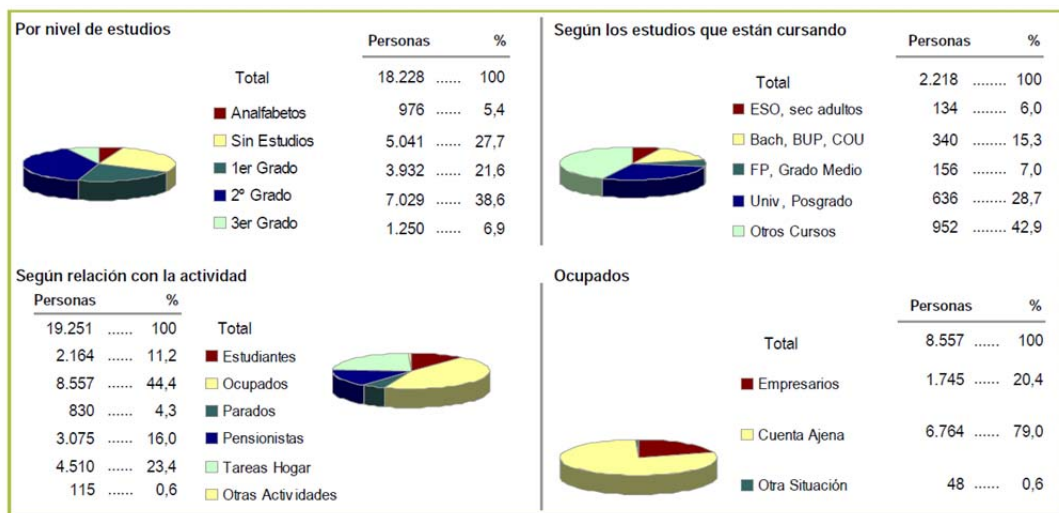


Figura 15. Estudios y ocupación de la población de más de 16 años, en 2001, en Villarrobledo.

Fuente: (Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha, 2010)

En la figura 16 se analiza la población de Villarrobledo, clasificándola según su nivel de estudios, según la actividad que desarrollan y el tipo de ocupación. Destacando que el 27'7% de la población no tiene estudios, y esto puede ser debido a que es una población de oficios tradicionales que no requieren estudios específicos como la agricultura, la construcción y muchos de los servicios ofrecidos.

2.5. REVISIÓN DE PUBLICACIONES RELACIONADAS CON LA INVESTIGACIÓN

Este apartado está destinado a plasmar toda la documentación existente encontrada, y que tiene relación con el tema de la investigación que se está llevando a cabo. Tras una exhaustiva búsqueda, se han podido encontrar varias tesis y artículos de revistas relacionados con el tema que se trata en esta investigación. Hay que destacar, que la mayoría de la documentación encontrada proviene de América del Sur, en concreto de Chile y México.

Cuevas, en el año 2004 elaboró su tesis de grado llamada “Estudio exploratorio sobre la motivación del albañil” en la Universidad Iberoamericana de México. Con ella, el autor se propone descubrir lo que motiva al albañil a trabajar, el logro de su trabajo, el reconocimiento de su labor ante el público, el trabajo en sí mismo, el sueldo o simplemente tener asegurado su empleo. Se propone también, conocer el perfil del albañil y las características de su puesto. Siendo su objetivo entender, mejorar la situación laboral del albañil y obtener una mayor productividad.

Para llevar a cabo su investigación, Cuevas (2004) entrevistó a treinta y tres albañiles en su lugar de trabajo, visitó sus domicilios para conocer sus casas, la manera en la que viven y a sus familias. También obtuvo información de gente cercana al albañil como su supervisor.

Tras su investigación llegó a conclusiones como:

- Los principales motivos por los que se trabaja en la construcción es porque se gana más dinero que en otros trabajos como el de las fábricas, se piden menos requisitos para ser contratados y la contratación es inmediata.
- La construcción es una actividad fácil de aprender, sirve de beneficio propio.
- El 52% de los albañiles está conforme con el ambiente de trabajo, pero consideran que para que sea más agradable hace falta música, mejor comunicación, respeto con la gente, cordialidad y trabajar sin ser regañados.
- Los albañiles consideran que desarrollar varias actividades impide que se aburran de hacer siempre lo mismo, porque se aprende algo nuevo y hay práctica.
- Las motivaciones del albañil son la posibilidad de crecimiento dentro de la obra, tener asegurado el empleo, los conocimientos públicos e incentivos económicos.
- Presentan muy poca educación escolar, ya que de muy pequeños y por falta de dinero tuvieron que empezar a trabajar para colaborar con los gastos de la casa, y se dedican a la construcción porque es un oficio fácil de aprender.
- El 52% consideran que no le desagrada nada de su trabajo, pero sí les disgusta que les griten, que les digan groserías, trabajar con calor y que no les tenga bien definido su trabajo.

Aguirre y Andrade, en el año 2005, publicaron un artículo en la Revista de la Construcción llamado “Análisis Descriptivo Sobre la Realidad de los Trabajadores de la Construcción: Desafío Social para la Empresa”. El artículo describe la investigación realizada por la Escuela de Construcción Civil, en Chile. Esta

investigación plantea los principales aspectos que influyen en la satisfacción y motivación de los trabajadores de la construcción, con el fin de servir de ayuda a los responsables de recursos humanos.

Los autores hacen hincapié en la importancia del estudio de la realidad de los trabajadores en la construcción, tanto para la gestión de obra como para sensibilizar a los estudiantes universitarios a aportar documentación al arte de las relaciones humanas en la construcción. Ya que es una actividad estrechamente dependiente de la mano de obra, es decir, de los trabajadores.

La investigación consistía en encuestas realizadas a 1.395 sujetos durante un año académico en la Universidad Católica de Chile. La encuesta aborda temas como el oficio, el sueldo, vivienda, estado civil, años de casado, edades de los trabajadores, etc.

El artículo plantea resultados como:

- El 40% tiene casa propia, el 29% vive de alquiler y el 31% vive con algún familiar.
- Da resultados sobre la antigüedad de los sujetos: 58% llevaba menos de 1 año en la empresa; el 27% entre 1 y 5 años; el 9% entre 5 y 10 años; y el 6% más de 10 años.
- Sobre el nivel de estudios: el 19% de los trabajadores no ha completado Enseñanza Básica; 16% lo ha hecho; 33% no ha finalizado Enseñanza Media y el 32% cursó Enseñanza Media.
- Las personas que trabajan en construcción y son menores de 20 años representan el 5% de los encuestados. Da como explicación, que este grupo (un 93%) no ha terminado su enseñanza media, que por necesidad económica en el ambiente familiar bebieron incorporarse tempranamente al mundo laboral, asumiendo bajos sueldos y a tareas menores y no calificadas. El 71% de ellos vive con algún familiar, en general, sus padres.

Concluyen revelando, dados los resultados de la investigación, que es una situación preocupante desde el punto de vista de permanencia y estabilidad laboral, pero por otra parte comprensible, pues el sector de la construcción es así de inestable. El ingreso mínimo de Chile no permite a un hogar de 4 miembros solventar sus deudas y alimentarse de manera adecuada. Lo que lleva a los profesionales de la construcción a entender cuál o cuáles serían los factores motivacionales que resultan necesarios en un equipo de trabajo. También revelan la necesidad de un compromiso social para las mejoras del sistema de contratación y estabilidad laboral, uno que asegure a ambas partes, empleador y trabajador.

Palma Duarte, en 2006, elaboró su tesis de grado, para optar al Título de Ingeniero Constructor en la Universidad Austral de Chile, llamada “Influencia de las condiciones laborales, tanto físicas como administrativas, en la productividad de los trabajadores de la construcción”. Esta tesis de grado estudia y entrega resultados y conclusiones acerca de la influencia que tienen las condiciones laborales en la productividad de los obreros de la construcción. Para ello, se resumen y analizan detalladamente los principales antecedentes empíricos y

teorías motivacionales existentes, que son el sustento teórico para la investigación. En base a esto, se determinó que las condiciones laborales son un importante factor de insatisfacción para los obreros de la construcción.

Palma Duarte (2006), da algunos resultados de su investigación como:

- Nivel de insatisfacción de los obreros de la construcción acerca de las condiciones laborales: el 58% de los obreros, se manifiesta bastante insatisfecho con respecto a las condiciones laborales. Y el 42% se manifiesta poco insatisfecho.
- Selección de las condiciones laborales con mayor nivel de insatisfacción: las ocho condiciones laborales que presentan mayor nivel de insatisfacción en los obreros de la construcción son: lugares para guardar las pertenencias; distribución de equipos y herramientas al interior de la obra; distribución de materiales al interior de la obra; flujo de materiales; baños; flujo de equipos y herramientas; duchas; y comedores.
- Selección de las seis condiciones laborales más importante para los obreros de la construcción: los obreros en un 90% escogen el "sueldo justo y equitativo" como la condición laboral más importante; siendo ésta administrativa. Seguida de las condiciones laborales como comedores, baños, duchas, seguridad y por ultimo supervisión.
- Se mide la incidencia de la opinión del profesional de obra en la existencia, cantidad y calidad de las condiciones laborales, por la que se determina que ejercen mucha influencia sobre las condiciones laborales.

Ripoll y otros, en el año 2006, publicaron en la Revista Índice de publicación en Madrid, el artículo llamado "Factores determinantes de la satisfacción en el trabajo: cinco años del barómetro laboral". Este artículo se elabora a partir de una de las encuestas oficiales más recientes y emblemáticas en el mundo laboral: la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) que elabora el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Esta encuesta anual permite disponer de una retrospectiva de la satisfacción laboral desde el año 2000 hasta el 2005, a nivel nacional y a nivel de Comunidades Autónomas. El artículo proporciona datos nacionales y datos de Cataluña, haciendo la comparación de resultados entre ellos. El número de encuestas de la muestra anual nacional es de 6.000 ocupados y la muestra de Cataluña comprende 680 ocupados.

Los resultados que ofrece el artículo, entre otros, son:

- Entre el 85% y el 90% de los encuestados declaran una satisfacción igual o superior a 5.
- Las tres variables más discriminantes a nivel estatal son, por este orden, *trabajo atractivo e interesante, satisfacción con el salario y satisfacción con el entorno físico del puesto de trabajo (vertiente seguridad)*. En el caso de Cataluña, esta última variable es sustituida en la tercera posición por la satisfacción con la seguridad e higiene, variable del mismo bloque pero con una matización más específica.
- El segundo grupo de variables en orden de importancia está formado por *entorno físico agradable, posibilidad de trabajar con independencia y satisfacción*

con la seguridad e higiene. Los datos relativos a Cataluña muestran que las dos primeras variables también son, en cierta medida, coincidentes y la tercera ya ha aparecido en el primer grupo de variables más importantes, como ya se ha comentado antes.

- En el último grupo de variables discriminantes se encuentran la participación en las decisiones y tareas, *la jornada aburrida y monótona y la estabilidad del trabajo.* No obstante, en Cataluña las dos primeras variables cobran todavía más importancia en alguno de los años analizados y, en cambio, la tercera variable pierde bastante valor discriminante.
- Resalta el papel de la satisfacción con el salario como una de las variables más determinantes a la hora de asignar a los ocupados en las categorías de satisfacción laboral. Tanto a nivel estatal como en Cataluña, el modelo discriminante se mantiene estable a lo largo de los años.
- El nivel de clasificación de los individuos de acuerdo con su nivel de satisfacción se mantiene muy estable a lo largo de los años considerados, con valores que oscilan entre el 71% y el 74%, en términos de satisfecho o muy satisfecho.

Navarro, en 2008, publicó un artículo en la Revista de la Construcción de Chile. El artículo, llamado “Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008”, delimita el estado de conocimiento actual sobre la motivación de los trabajadores manuales de la construcción, se describe su evolución desde finales de los años 60 y se plantea un análisis crítico. Para ello se presentan los resultados de una revisión bibliográfica exhaustiva de los últimos 40 años, tomando como punto de partida las teorías de motivación de Maslow (1943), Herzberg (1959) y Vroom (1964); todos ellos mencionados por Navarro (2008).

Resaltamos el capítulo 4.2.2 donde, Navarro (2008), presenta los resultados de las aportaciones empíricas de carácter cualitativo. Analiza conclusiones que aportan algunos autores, citamos textualmente de Navarro (2008):

- Davies (1948) y Borcharding y Oglesby (1974 y 1975) sigue una metodología distinta al ser de tipo cualitativo. El primero estableció que los trabajadores de la construcción británicos estaban preocupados por la estabilidad de su empleo y que manifestaban quejas frecuentes sobre la insuficiencia del salario medio semanal. En cuanto a las razones por las no les gustaba su trabajo destacaron los bajos salarios, las malas condiciones de trabajo, la climatología y la monotonía de algunas tareas. Como respuesta a la pregunta de si les gustaba su trabajo, el 75% afirmó que sí y subrayaron la sensación de libertad y la vida al aire libre, el placer obtenido al realizar el propio trabajo y la variedad de tareas realizadas. Al igual que Asad y Dainty (2005) y Borcharding y Oglesby (1974), Davies (1948) destacó la solidaridad de grupo y el gran compañerismo existente entre los obreros como fuente de satisfacción. (Navarro, 2008, 25)
- Borcharding y Oglesby (1974, 1975) evalúan la satisfacción e insatisfacción laboral de 65 participantes en proyectos de construcción a través de una serie de entrevistas en profundidad. Tanto los encargados de obra como los capataces de cuadrilla, los trabajadores y los aprendices, afirman experimentar sentimientos positivos al realizar un trabajo de buena calidad y con profesionalidad, al visualizar la estructura física tangible en la que trabajan o al

llevarse bien con los compañeros de trabajo. De sus comentarios se deduce que los trabajadores se identifican con la estructura física del edificio y que se sienten íntimamente implicados en el proceso constructivo. Son responsables de la calidad del trabajo durante todo el proceso y se sienten satisfechos cuando pueden señalar y mostrar con orgullo la tarea terminada en la que han participado. Oficiales y aprendices añaden a sus fuentes de satisfacción laboral la sensación de cansancio físico al final de una dura jornada de trabajo, como consecuencia de haber tenido un día productivo. Encargados de obra y capataces de cuadrilla, por su parte, incluyen el reto de dirigir el trabajo y el hecho de cumplir el programa. (...) Gracias a su esfuerzo individual, cada trabajador contribuye a la producción de una estructura física única muy visible, el edificio, y esto da lugar a sentimientos de gran satisfacción. (Navarro, 2008, 25-26)

En el capítulo 5, Navarro (2008, 26), expone que en general, en la década de los 60 y 70, Gran Bretaña y Estados Unidos son los países más prolíficos en la publicación de investigaciones sobre el tema. La mayoría son de tipo empírico y siguen una metodología cuantitativa basada en el uso de cuestionarios diseñados específicamente para el sector de la construcción. No obstante, existe también una minoría de trabajos que utilizan un enfoque de tipo cualitativo. (...) En este sentido, plantear investigaciones empíricas sobre la motivación de los obreros de corte cualitativo, a través de entrevistas en profundidad, la observación o estudios de caso, resultaría de interés para la comunidad de investigadores en gestión de la construcción.

- Prácticamente la totalidad de los trabajos llegan a las mismas conclusiones sobre los aspectos motivadores y los factores de satisfacción laboral del trabajador manual de la construcción. La mayor parte identifica aspectos negativos o deficiencias relacionadas con los factores del entorno laboral o factores extrínsecos (dinero, estabilidad del empleo, posibilidad de ascender y promocionar y condiciones de trabajo), frente a connotaciones positivas referentes al contenido del trabajo o factores intrínsecos (características de las tareas, autonomía, posibilidad de utilizar conocimientos, retroalimentación). El ambiente social del trabajo, en cuanto a la calidad de las relaciones con los compañeros, es el único factor de motivación extrínseco que los obreros describen de forma positiva. (...) los autores concluyen que las recompensas intrínsecas relacionadas con la naturaleza del propio trabajo son muy importantes. Además, se subraya que los trabajadores obtienen una gran satisfacción intrínseca derivada de la realización de un trabajo por naturaleza enriquecido y que disfrutan realizando sus tareas. En concreto, algunas de las características positivas de las tareas son: la creatividad y el reto que suponen, la variedad, su significatividad y su alto nivel de identidad, puesto que supone la participación en la construcción de una estructura física tangible claramente visible. (Navarro, 2008, 26-27)

Navarro y otros, en el año 2010, publican un artículo sobre “Factores de Satisfacción Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana”. El artículo hace un resumen de la investigación realizada por los autores, cuyo objetivo es estudiar empíricamente la satisfacción laboral de estos profesionales en la Comunidad Valenciana, desde la perspectiva de los propios investigados, a través de un enfoque cualitativo. Se pretende descubrir cómo viven, sienten y perciben su actividad laboral; analizar si se sienten satisfechos en la cotidianidad de su trabajo y describir los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral. La estrategia metodológica utilizada ha sido la entrevista en profundidad, con una muestra de cuarenta profesionales, arquitectos y arquitectos técnicos de titulación, de distinto sexo, edad y experiencia profesional.

Algunos de los resultados y conclusiones de la investigación, vienen detallados como:

- La identidad de la tarea realizada propicia el sentimiento de logro y satisface necesidades de autorrealización, en consecuencia, influye positivamente en la satisfacción laboral. En esta investigación, el 50% de los entrevistados confirman este factor cuando afirman con rotundidad que lo que mayor satisfacción les produce en sus trabajos es “ver la obra bien terminada”, y algunos acompañan este sentimiento con una sensación de propiedad y posesión sobre lo construido.
- El ambiente social es uno de los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral para el 42.5% de los técnicos entrevistados es el de las relaciones humanas y contactos sociales que tienen cotidianamente en su ambiente de trabajo. Las descripciones que los entrevistados realizan sobre este factor son sumamente ilustrativas, destacando sobre todo el enriquecimiento personal obtenido gracias a la gran variedad de personas con las que se relacionan.
- El interés constituye una de las características motivadoras de las tareas, siendo, por ello, un factor motivador intrínseco. Gran parte de los profesionales parecen sentirse atraídos y muy satisfechos con un trabajo que hacen porque les gusta, del que disfrutan enormemente y del cual se sienten afortunados. A su vez, hablan de una actividad laboral que les encanta, les apasiona, les llena y es lo que siempre han querido hacer, o incluso señalan una profesión que han elegido y con la que se sienten plenamente identificados.
- Los entrevistados nombran la variedad, no solo a las tareas a realizar, sino a que como cada obra es única, los problemas a resolver son diferentes e irrepetibles, no llegan a cansar, obligan a pensar y son fuente de enriquecimiento y aprendizaje personal continuos a través del reciclaje y la actualización constantes. En definitiva, los participantes se refieren a la variedad o diversidad como concepto opuesto a la monotonía, la inercia, el aburrimiento o la rutina, consecuencias de la realización de una única tarea.
- El aprendizaje también está entre los factores de satisfacción laboral más mencionados. De hecho, algunos exponen con elocuencia lo que supone para ellos la posibilidad de aprender continuamente gracias a su trabajo: un enriquecimiento, reciclaje, renovación en cada momento, actualización continua, estar muy al día o “avanzar siempre”. En resumen, los entrevistados

nos hablan de un trabajo que les permite “crecer” en conocimiento y superarse a sí mismos, es decir, realizarse personalmente.

- Varios entrevistados destacan la importancia que el reconocimiento por parte de otras personas tiene en su satisfacción laboral. Entrando en mayor detalle, algunos se centran en el reconocimiento que les llega a través del cliente satisfecho, o en otros casos, reconocimiento proveniente de los superiores dentro del ámbito de la empresa,
- Uno de los aspectos revelados por los entrevistados sobre la significatividad es la trascendencia o proyección social de su trabajo, sobre todo en el caso de la edificación, puesto que contribuyen a la creación de viviendas u hogares que serán habitados por personas concretas con derecho a disfrutarlas.
- El 30% de los técnicos se muestran satisfechos al pensar en el desafío cotidiano que supone su actividad laboral: el reto de enfrentarse a un problema técnico e intentar solucionarlo, de sacar adelante la obra con la colaboración de todo el equipo, el reto de detectar fallos, de negociar con las direcciones facultativas o de forma más llamativa

Aseguran que los profesionales de la construcción entrevistados se muestran satisfechos con su trabajo en el sector de la construcción, disfrutan del mismo y describen globalmente su experiencia laboral en términos positivos. Los factores de satisfacción laboral más importantes para ellos son los factores intrínsecos. Destacan la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el reconocimiento obtenido por parte del cliente y el reto cotidiano que supone su actividad laboral. De hecho, ni la remuneración económica, ni la seguridad del empleo, ni tampoco la posibilidad de ascender y promocionar figura entre los factores más mencionados.

Los autores concluyen que el fenómeno de la satisfacción laboral no puede ser ignorado, especialmente en el caso del sector de la construcción que continúa siendo uno de los sectores industriales más dependientes del factor humano. Añaden que sería conveniente continuar con la línea de investigación realizando un análisis cuantitativo que permita validar los resultados cualitativos del presente trabajo.

3. METODOLOGÍA

En este capítulo se explica el método utilizado para llevar a cabo la investigación; así como el procedimiento y la experiencia personal que supone ponerla en práctica.

El método seguido para la investigación es el cualitativo, ya que este método da como resultado un amplio campo de soluciones, opiniones e ideas del tema que se investiga. Dentro del método cualitativo, se desarrolla la investigación mediante la técnica de la entrevista, en la cual se formulan preguntas lo más abiertas posibles dando al entrevistado un margen de respuesta tan grande como su mente acoja.

Dadas las pistas que hemos seguido para la investigación, entramos primero a conocer qué es y para qué sirve el método de investigación cualitativa; cuáles son las diferentes técnicas que podemos utilizar; y finalmente los pasos que hemos dado según el método y la técnica utilizada para este trabajo.

3.1. MÉTODO CUALITATIVO

La investigación o metodología cualitativa es un método de investigación que trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, su comportamiento y manifestaciones.

Este método es usado principalmente en las ciencias sociales, empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal y como la experimentan los participantes de la investigación. La investigación cualitativa requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y las razones que lo gobiernan. Además busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento. En otras palabras, investiga el por qué y el cómo se tomó una decisión, en contraste con la investigación cuantitativa la cual busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo. (Rodríguez, 2010)

La investigación cualitativa se basa en la toma de muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducidos. Privilegiando la interpretación de la subjetividad de los actores sociales y del resultado de la interacción social que se establece entre ellos. Atiende primordialmente al significado que la realidad tiene para los actores sociales así como la forma en que estos significados se vinculan con sus actitudes y conductas. Este método se ocupa de la vida de las personas, de historias, de comportamientos pero, además, del funcionamiento organizacional y de los movimientos sociales. Según Rodríguez (2010), entre sus características destacan las siguientes:

- Es inductiva. Se sigue un diseño de investigación flexible, desarrollando conceptos partiendo de los datos obtenidos durante dicha investigación.
- Las personas, los escenarios son considerados como un conjunto. Siendo analizados en el contexto de su pasado y su situación actual.
- Se investiga en el mundo real, sin entornos creados específicamente para la investigación y los procesos sociales con la mínima intervención.

- En el curso de la investigación se decide la forma de obtención de datos y las estrategias a utilizar.
- Se reconstruye continuamente el modelo del proceso de investigación.

3.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVAS

A continuación se exponen las diferentes técnicas recogidas por Rodríguez (2010).

-Observación Participante: El investigador hace una inmersión en el contexto. Se introduce dentro del grupo de estudio y llega a formar parte de él. Da descripciones de los acontecimientos, de las personas, de las interacciones entre ellas... La ventaja es que se tienen vivencias de primera mano que le permiten comprender la situación o el comportamiento del grupo. Relata la sensación del investigador.

-Entrevista: Con esta técnica el investigador obtiene información sobre el punto de vista y la experiencia de las personas/grupos. Apareciendo los puntos de vista que representan las diferentes posturas que pudieran existir ante un problema social. La entrevista puede ser abierta, si no existe un guión previo, semi-estructurada si se adapta a una forma de obtener cuanto más información mejor o estructurada si se adapta a un guión predefinido. No importa el número de entrevistas sino la calidad de las mismas. El entrevistado construye su discurso personal (deseos, necesidades...) de forma confiada y cómoda.

-Grupo de discusión: Se utiliza para conocer el abanico de opiniones: Grupo de Discusión. Grupo Focal. Grupo de Enfoque.

3.3. PASOS PARA LA INVESTIGACIÓN

Como ya adelantábamos al principio de este capítulo, para la investigación que nos ocupa, se realiza una investigación cualitativa mediante la técnica de la entrevista.

Los pasos que se han seguido para llevar a cabo esta investigación, a modo de esquema son:

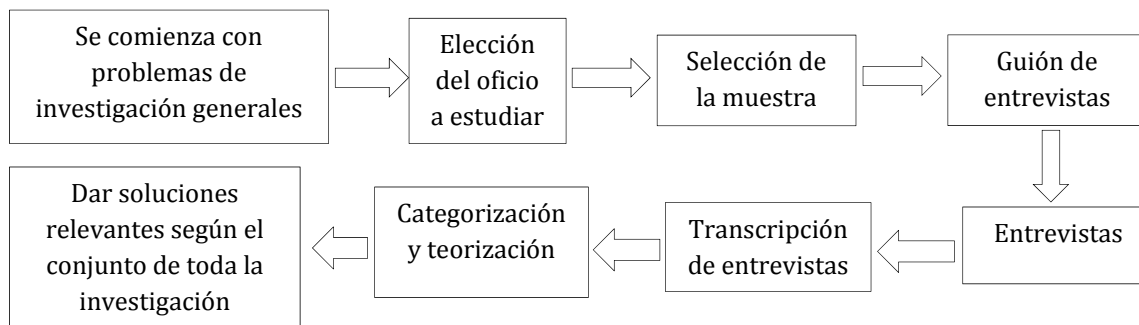


Figura 16. Pasos a seguir para la investigación cualitativa mediante la técnica de la entrevista.

Fuente: Elaboración propia

El proceso investigador comienza con el planteamiento, por parte de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación en la modalidad Proyecto Final de Grado, de analizar el sector de la construcción desde el punto de vista de los trabajadores, es decir, estudiar los diferentes oficios dentro de la construcción y los trabajadores implicados.

El primer paso era seleccionar el tipo de trabajo que sería objeto de estudio. El oficio escogido para mi investigación fue el de albañil, centrado en el municipio de Villarrobledo. El oficio de albañil tiene un gran significado para mí, ya que existe una empresa familiar de la que forman parte mis tíos y, en su día, mi abuelo. A parte del significado familiar, me llamaba la atención el oficio en sí, ya que el trabajo que desarrollan estas personas es muy plural, es decir, tocan todos los trabajos que se puedan desarrollar en la obra.

La elección de que la investigación se centrara en el municipio de Villarrobledo es debido a que, dado que es un municipio de veinticinco mil habitantes, la manera de actuar o de trabajar de las empresas no sería la misma que en una ciudad como Valencia. Además de la relación familiar que me une con el municipio.

Partiendo de esta elección se plantea un objetivo provisional a alcanzar. Este objetivo, fue el de analizar la relación laboral entre dos categorías diferentes dentro del oficio de albañil: el peón y el oficial.

3.4. LA MUESTRA

La muestra es el conjunto de personas que colabora para que la técnica de la entrevista se lleve a cabo. Conviene que la muestra se escoja de forma que estén representadas de la mejor manera posible las variables de género, edad, nivel socioeconómico, profesión, etc. ya que su información puede ser diferente y contrastable. (Andrés Ortiz, 2005)

En el caso de mi investigación, la muestra debía ser heterogénea en cuanto al número de entrevistados peones y el número de oficiales del oficio de la albañilería.

En el método cualitativo es necesario que la muestra contenga el número de entrevistas suficiente para llegar a la saturación teórica. Esto significa que llega un momento en la investigación donde no encontramos nada nuevo en las entrevistas que se hacen. En el caso de mi investigación, debido al poco margen de tiempo que plantea el Proyecto Final de Grado, y hubiera sido imposible realizar un número suficiente de entrevistas para llegar a la saturación teórica. Por este motivo se realizaron únicamente nueve entrevistas y es un modo de agradecimiento.

Los participantes entrevistados permanecen en el anonimato en la mayoría de las investigaciones, pero debido a que los albañiles, en este caso, son conocidos directos los incluyo con nombre y apellido a mi investigación, ya que han sido cada uno de ellos de gran ayuda.

Analizando la situación de la empresa que tiene en funcionamiento mi familia, en la cual se desarrollan trabajos de albañilería, tenía como posibles candidatos dos oficiales de primera categoría (Carlos Sánchez y Jesús Sánchez) y un peón (Carlos

del Toro); además y dentro de esta empresa, tenía la posibilidad de entrevistar a un peón recientemente ascendido a aprendiz de oficial, es decir, un oficial de segunda categoría (Jorge Sánchez) y otro en categoría de ayudante de oficial (Javier Sánchez).

Puesto que el número inicial de entrevistas que constituía la muestra, se consideraba insuficiente, decidí ayudarme de un contacto para conseguir añadir otros dos oficiales de albañilería (Pedro Nava y Juanjo Navarro) a mi investigación. Para esto utilicé la “Técnica de la Bola de Nieve”, donde a partir de alguien consigues a otro alguien para entrevistarlo.

Tenía problemas para encontrar peones a los que entrevistar, el motivo que me dieron algunas personas fue que debido a la situación económica que atravesamos las empresas prefieren contratar oficiales, ya que estos realizan más tareas constructivas que los peones. Pero gracias a mi insistencia en visitar varias obras, en el municipio de Villarrobledo, en busca de más colaboradores para las entrevistas, encontré dos peones más (Emilio y David) y un oficial (Manolo) dispuestos a ser entrevistados.

Como resultado de la muestra:

Oficial de 1ª	Oficial de 2ª	Ayudante de Oficial	Peón
Jesús Sánchez (47)	Jorge Sánchez (36)	Javier Sánchez (43)	Carlos del Toro (25)
Carlos Sánchez (49)			Emilio (34)
Pedro Nava (51)			David (26)
Juanjo Navarro (33)			
Manolo (50)			

(...) Edad de los entrevistados.

Tabla 1. Resultado de la muestra para la investigación.

Fuente: elaboración propia.

3.5. EL GUIÓN DE ENTREVISTA

Establecido un objetivo provisional y seleccionada la muestra, el siguiente paso de la investigación fue la elaboración del guión de entrevistas.

Este guión continúa con el foco de intentar conseguir la mayor fuente de datos que se pueda extraer de las entrevistas. Las preguntas deben ser abiertas, para conseguir así que el entrevistado navegue en su memoria para dar una respuesta única y personal.

El guión teórico de una entrevista consta de dos partes:

- Primera parte: información biográfica básica, factores personales y demográficos.
- Segunda parte: preguntas sobre el tema a desarrollar, interesantes para la investigación.

Sin embargo, el guion de entrevistas elaborado diferencia tres partes dentro del tema a desarrollar, ya que para llegar al foco de investigación, tenía que pasar primero por analizar la situación del entrevistado.

A continuación se desarrollan las distintas partes del guion de entrevistas que servirá de guía.

La información biográfica solicitada en mi guión de entrevistas es la siguiente:

- Edad, estado civil, familia, si tiene casa propia.
- Algún trabajador en casa, ¿además de usted?
- Ciudad en la que vives.
- ¿Eres trabajador de una empresa? ¿En qué ciudad desarrolla el trabajo esta empresa?
- Número de empleados que tiene la empresa.
- Tipo de trabajos a los que se dedica la empresa.
- Actualmente, ¿qué función concreta desempeña en la empresa?
- Antigüedad en la empresa.

El tema a desarrollar en mi investigación va orientado a indagar en la relación laboral entre peón y oficial. Pero antes de entrar en la relación laboral, conviene analizar la situación laboral y la historia del entrevistado, por lo que se plantean estas preguntas:

1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio? ¿Qué te pareció el curso? ¿Crees que es necesario realizar algún curso? Por qué.
2. Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto actual. Identificación de la fase de la obra en que interviene.
3. Historial laboral. ¿Cuáles son los motivos por los que cambiabas de empresa? ¿Cuáles son los motivos por los que estuviste tanto tiempo trabajando en esa empresa?
4. A lo largo de tu carrera profesional ¿has considerado alguna vez dedicarte a otra cosa? ¿Por qué?
5. ¿Has trabajado con diferentes empresas?
SI: ¿Qué diferencias has encontrado?
NO: ¿Qué diferencias has encontrado dentro de esta empresa, a lo largo de estos años?
6. ¿Cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra? ¿Se han cumplido tus expectativas?
7. ¿Cómo fueron los inicios en este sector?
8. ¿Cuál fue tu primer trabajo como peón? ¿Y cómo oficial?
9. ¿Qué motivos son los que más influyen/afectan en tu rendimiento en la obra?
10. Cuéntame un día normal de trabajo (incluye horarios)
11. ¿Cuáles son las mayores recompensas y satisfacciones de tu trabajo? ¿Recuerdas alguna? ¿Transmites esa satisfacción a los peones?
12. ¿Y las mayores insatisfacciones, aspectos negativos? Relata alguna concreta.
13. En general ¿te gusta tu trabajo, estás contento, satisfecho del trabajo? Indica en escala del 1 al 10.
14. ¿Crees que esta profesión te ha formado como persona?
(Pista: Si te ha hecho madurar, a lo largo de los años.)

15. ¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo? ¿Estarías contento, indiferente, decepcionado? Por qué.
16. Aparte del dinero, ¿que más te motiva a trabajar en este oficio?

La segunda parte dentro del tema a desarrollar, es la investigación de la relación laboral que tiene con los compañeros.

17. ¿Cómo es tu relación con el resto de agentes de la edificación? Arquitectos, Arq. técnicos, promotores, etc.
18. ¿Cómo ha sido tu relación con tus superiores o tus subordinados? ¿Cuál es el trato que tenéis?
19. ¿Con cuántos peones/oficiales diferentes has trabajado? ¿Qué diferencias has encontrado entre ellos?
20. ¿Has tenido algún problema o dificultad con ellos? ¿Cuáles? Cuéntame algo que te haya pasado, bueno o malo.
21. Y al contrario, ¿cuáles han sido los mejores momentos con tu peón/oficial?
22. ¿Cómo mejoraríais vuestra relación laboral?
23. ¿Cómo te gustaría que fuera tu peón/oficial “perfecto”?
24. ¿Cuál es el error que cometería un oficial/peón para que consideraras que debe ser despedido? ¿O qué comportamientos te llevarían a considerar su despido?
25. Los peones se quejan de que se les exige mucho... ¿Qué piensas de esto?
26. ¿Te consideras buen oficial/peón? ¿Cómo crees que te ven los peones/los oficiales a ti?
27. ¿Qué opinión tienes de ti mismo cuando eras peón?
28. Tú que has trabajado como peón, ¿cómo ves a los peones de hoy en día?
29. Explícame cual es el proceso para pasar de peón a oficial. ¿antes era más fácil?
30. ¿Qué características y actitudes crees que debe tener un peón para ascender a oficial? ¿Estarías dispuesto a ayudarlo?
31. ¿Cómo crees que ve la gente este oficio? ¿Qué puede pensar la gente de esta profesión?

La última parte de la entrevista se orienta hacia un interés general, tal como la Seguridad y Salud y la situación económica.

32. Háblame sobre la seguridad y salud.
33. ¿Qué te parecen las medidas adoptadas en obra para la seguridad? ¿Has sufrido algún accidente, o has vivido alguno de cerca? Descríbelo.
34. Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a tu trabajo.
35. ¿Qué opinión tienes de los arquitectos técnicos?

A partir de este guión se desarrollan las entrevistas. Como se aprecia, las preguntas son muy abiertas para que el entrevistado pueda responder lo que realmente piense y sienta.

3.6. LAS ENTREVISTAS

La entrevista es un intercambio verbal que nos ayuda a reunir datos durante el encuentro de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia, da su versión de los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema específico. (Andrés Ortiz, 2005)

La entrevista cualitativa en profundidad es el encuentro cara a cara entre el entrevistador y el entrevistado, encuentro dirigido hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan en sus propias palabras. (Andrés Ortiz, 2005)

En toda entrevista intervienen factores que condicionan o influyen en el desarrollo de la misma, como son: el lugar donde se realiza, la hora y el día, la destreza del entrevistador y la actitud del entrevistado.

Debido a estos factores, vamos a exponer las características de los entrevistados:

Número entrevista	Categoría	Fecha	Duración	Lugar
1	Oficial 2 ^{da}	18/03/2011	30 min.	Domicilio del entrevistado
2	Oficial 1 ^a	19/03/2011	35 min.	Domicilio del entrevistado
3	Oficial 1 ^a	20/03/2011	20 min.	Domicilio del entrevistador
4	Peón	20/03/2011	30 min.	Domicilio del entrevistado
5	Peón	01/04/2011	25 min.	Obra
6	Oficial 1 ^a	01/04/2011	8 min.	Obra
7	Ayudante de oficial	02/04/2001	45 min.	Domicilio del entrevistado
8	Oficial 1 ^a	03/04/2011	45 min.	Domicilio del entrevistado
9	Oficial 1 ^a	03/04/2011	40 min.	Domicilio del entrevistado

Tabla 2. Descripción de la muestra.

Fuente: Elaboración propia.

El factor lugar a simple vista no parece importante, pero me he dado cuenta que influye mucho el ambiente en el que se desarrolle la entrevista. Las realizadas en la casa del entrevistado o del entrevistador son mucho más tranquilas que las realizadas en la obra, ya que en casa nadie ni nada interviene de manera brusca en la conversación. Sin embargo, en las entrevistas en obra sí que influye el murmullo o el trabajo de las demás personas que están allí.

El día y la hora también son un factor a tener en cuenta, ya que en las entrevistas que he realizado durante los fines de semana, los trabajadores estaban más relajados que los que entrevisté en su lugar de trabajo ya que estaban trabajando o habían terminado y querían volver a sus casa.

Al principio de cada entrevista, los que iban a ser entrevistados preguntaban acerca de lo que se les iba a preguntar, todos parecían un poco asustados hasta que les explicaba que íbamos a hablar sobre su vida laboral y su trabajo a lo largo de los años; incluso ha habido a quien he dejado ver parte de las preguntas del guión.

Al terminar cada entrevista, redactaba el llamado “Diario del entrevistador”, donde recogía la actitud del entrevistado y el desarrollo de la conversación.

Puedo decir que las tres o cuatro primeras entrevistas han sido bastante pobres, ya que no era consciente aún de la importancia de insistir más en las respuestas, ya que podría haber “tirado más del hilo” en algunas preguntas. También puedo decir que había veces que no me daba cuenta que el silencio del entrevistado no era porque ya había terminado su respuesta, sino que estaba pensando para continuar con ella. A partir de darme cuenta de estos errores, las siguientes entrevistas intenté mejorar en estos aspectos. Entrevista tras entrevista iba descubriendo temas muy interesantes, que incluso llamaban mi atención y hacían que después de la entrevista siguiera pensando en lo que el entrevistado me había contado y no pudiera desconectar.

No he tenido ningún inconveniente grave en ninguna de las entrevistas. Sin embargo, tuve un problema con una de ellas, realizada a un oficial de albañilería (entrevista nº6) entrevistado en su lugar de trabajo, en horario laboral. Este problema surge durante la entrevista, cuando la grabadora de sonido dejó de grabar tras diez minutos de entrevista. Debido a esto no pude transcribir el resto de la entrevista, pero la parte grabada esta recopilada junto a las demás transcripciones, sin embargo no se puede considerar estrictamente dentro de la muestra, aunque para tenerla en cuenta la he añadido.

Tras las entrevistas, el objetivo provisional de analizar la relación laboral entre dos categorías diferentes dentro del oficio de albañil: el peón y el oficial, se modifica y abre su campo de investigación. Esto se debe a que las entrevistas proporcionan mucha información interesante para ser analizada, estos nuevos objetivos se encuentran definidos en el capítulo 1.

3.7. LA TRANSCRIPCIÓN

La transcripción es la acción de escribir lo que se escucha en el audio grabado de la conversación, es decir, la entrevista se copia en papel para tener registro escrito de la misma. La transcripción literal implica escribir todos los sonidos que se escuchan incluyendo palabras inacabadas, repetidas, errores de pronunciación, sonidos tales como eh..., mmm.... En resumen, todo aquello que se dice en el audio para poder captar el tono y manera con los que el entrevistado se expresa.

Transcribir es un trabajo cansado, ya que de treinta minutos de grabación se puede llegar a tardar tres horas en transcribirla por completo.

Al traspasar la información sonora a texto, se puede acceder a la información de forma rápida y sencilla, evitando el tener que escuchar un discurso entero cuando lo que realmente se necesita es un dato.

Las transcripciones de las entrevistas realizadas se adjuntan en el Anexo.

3.8. CATEGORIZACIÓN Y TEORIZACIÓN

El siguiente paso a realizar tras la transcripción es el estudio de las respuestas de los entrevistados. Se analiza cada respuesta de cada entrevistado, intentando catalogar esa respuesta mediante un código o categoría que la identifique, a este proceso se le llama categorización.

Tras el estudio y categorización de cada entrevista, pasamos a recoger todas las respuestas que se clasifiquen en cada una de las categorías. Es decir, para una categoría tenemos tantas respuestas y comentarios como se hayan hecho durante las entrevistas. La clasificación de categorías en las que se han organizado las respuestas son:

- Valoración del oficio
- Características del oficio
- Factores de la satisfacción laboral
- Motivación y rendimiento laboral
- Entrada en construcción
- Progresión en el oficio
- Formación
- Especialización
- El oficial en la albañilería
- El peón en la albañilería
- Relación laboral en el oficio de la construcción
- Relación laboral con los trabajadores de la construcción
- Seguridad en la construcción
- Situación económica en la albañilería

Una vez agrupada toda la información por categorías, pasamos a relacionarla con la teoría. Teorizar es aplicar un método formal y estructural para jugar con las ideas. El proceso de entender y conocer la teorización consiste en descubrir y

manipular categorías, las relaciones entre ellas, analizarlas, compararlas y contrastarlas con los resultados de teorías existentes.

“La Categorización y la Teorización, son los procesos que constituyen la esencia de la labor investigativa. Una buena investigación no puede quedar al nivel empírico, pues no sería investigación propiamente dicha. El fin de la teorización es lograr estructurar una imagen representativa, un patrón coherente y lógico, un modelo teórico o una auténtica teoría o configuración del fenómeno estudiado, que le dé sentido a todas sus partes y componentes.” (Rodríguez, 2010)

Una vez contrastados los datos con teorías ya existentes y sacar nuestras propias ideas acerca de la interpretación de las categorías, debemos agrupar los resultados en un informe final.

Este informe final debe reflejar los resultados obtenidos, pero también el proceso por el cual hemos llegado a esa conclusión o resultado, además de cómo se relaciona con otros casos ya estudiados y con todos los casos en general.

El proceso de categorización se incluye en el Anexo.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se exponen todos los resultados obtenidos a través de la interpretación de los testimonios de los entrevistados. Hay mucha variedad de temas interesantes que los participantes revelan en las conversaciones. Con este capítulo, se entiende y se reconoce la vida del albañil, tanto por los problemas que le preocupan como por la satisfacción de su profesión.

A modo de esquema se han intentado organizar todos los resultados obtenidos, organizándolos en varios bloques:

- 4.1. Descripción de la muestra
- 4.2. Valoración del oficio
- 4.3. Factores de satisfacción laboral
- 4.4. Motivación y rendimiento laboral
- 4.5. Entrada en el sector
- 4.6. Progresión en el oficio
- 4.7. Formación y especialización
- 4.8. El oficial en la albañilería
- 4.9. El peón en la albañilería
- 4.10. Relación laboral entre albañiles
- 4.11. Relación laboral con otros agentes de la edificación
- 4.12. Seguridad en la construcción
- 4.13. La experiencia de la crisis en la albañilería

4.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

En la tabla siguiente se recogen datos biográficos de los participantes, se pone en común su categoría profesional, edad, estado civil, antigüedad en la empresa y nivel de estudios.

Nº de entrevista	Categoría profesional	Edad (años)	Estado civil	Antigüedad, empresa actual	Estudios
1	Oficial 2 ^{da}	36	Casado	10 años	-
2	Oficial 1 ^{ra}	49	Casado	14 años	Estudios medios
3	Oficial 1 ^{ra}	47	Casado con hijos	13 años	-
4	Peón	25	Soltero	5 años	-
5	Peón	26	Casado	10 años	Graduado escolar
5	Peón	34	Casado con hijos	14 años	Graduado escolar
6	Oficial 1 ^{ra}	50	Casado con hijos	26 años	-

7	Ayudante de oficial	43	Soltero	17 años	-
8	Oficial 1 ^{ra}	51	Casado con hijos	3 meses	Estudios primarios
9	Oficial 1 ^{ra}	33	Casado con hijos	5 años	-

Tabla 3. Características de la muestra.

Fuente: Elaboración propia a través de los datos recogidos.

Todos los entrevistados trabajan para empresas dedicadas a la albañilería y las describen como empresas dedicadas a *“construcción en general, todo tipo de trabajos de construcción y de reformas”* (nº3). Dentro de esta descripción enumeran los diferentes tipos de tareas o trabajos que realizan, como *“restauración de una iglesia, recuperación de un solar. Desde el principio hasta que se entrega la obra”* (nº1). *“Desde saneamiento, desde hacer la cimentación de las obras, la estructura, todas las tareas, estructuras cerramientos, cubierta, forjados, hacemos mucha rehabilitación de cubiertas, de obras, de baños”* (nº2). Todos coinciden en las tareas que realizan y comentan que están desde que empieza la obra hasta que se termina. Por lo tanto, la albañilería es un oficio que abarca muchas de las tareas propias de la construcción. Esto corrobora lo planteado por de la Peña (2005), recogido en el apartado 2.3.2.

Las diferentes empresas para las que trabajan los entrevistados son empresas pequeñas de cuatro a diez trabajadores. Siete participantes trabajan en empresas familiares, donde todos o la mayoría pertenecen a la misma familia.

Esta cuestión es evidente puesto que cinco de los entrevistados tienen parentesco familiar directo, hermanos y sobrino, pero dentro de los cinco restantes, tres de ellos trabajan en una empresa familiar. Esta observación puede ser fruto de la casualidad, o debido a que la puerta de entrada al sector o al oficio de la albañilería por lo general suele ser por parentesco familiar. No es regla general, ya que muchos trabajadores eligen el oficio por voluntad propia; y otros simplemente por costumbre familiar.

El total de entrevistados afirma que no tiene ningún estudio específico del oficio de la albañilería. Cinco aseguran poseer el graduado escolar o en su caso los estudios primarios, los cinco restantes no comentan su nivel de estudios, de estos, deducimos que: o tienen graduado escolar pero no lo reconocen; o por el contrario, no lo tienen.

Este resultado, se relaciona con los valores de la figura 15, que indica que el 27'7% de la población de Villarrobledo no tiene estudios superiores. Esto puede ser debido a que es una población de oficios tradicionales que no requieren estudios específicos como la construcción. A su vez este resultado también está enlazado con lo que aporta Cuevas (2004), que debido a que la construcción es un oficio fácil para acceder, los trabajadores dejan sus estudios para incorporarse tempranamente al sector.

4.2. VALORACIÓN DEL OFICIO

La mayoría de los entrevistados, consideran que el oficio de albañil está menospreciado e infravalorado. Ya que la gente piensa que es *“un oficio muy inferior a las expectativas de cada uno”* (nº4) y que la gente *“no lo valora porque no han estado trabajando ni saben lo que es trabajar en la construcción, la gente piensa que te has metido ahí como último recurso, como si no vales para nada y entonces te tienes que hacer albañil”* (nº9).

Sin embargo, cuatro entrevistados consideran que es un oficio como otro cualquiera, *“como si fuese un fontanero, un electricista, un oficio como otro cualquiera”* (nº2).

La opinión de la gente choca con la opinión de los propios entrevistados, ya que son ellos mismos los que definen el oficio como *“un trabajo muy necesario”* (nº4) y cada vez más especializado en cuanto a materiales y en técnicas constructivas. Por tanto, quien no conoce el oficio puede pensar que *“es un oficio bajo”* (nº4), sin embargo la gente que ha trabajado en la construcción o sabe qué es lo que se realiza, tiene una opinión muy distinta. Esta afirmación se puede relacionar con la “jerarquía de las necesidades” (ver figura 1, apartado 2.1.2), donde el respeto a su profesión es en definitiva el respeto a sí mismo y aunque la gente no reconozca su trabajo, ellos sí saben reconocer los esfuerzos que conlleva.

La valoración del propio oficio se considera como un factor importante, ya que obtenemos datos sobre si les gusta o no su trabajo, en este caso como albañil. Siete entrevistados dicen que sí les gusta su trabajo, cuentan que *“todos los días trabajo a gusto. El que sea albañil es que le gusta la construcción. Este oficio hay que vivirlo, hay que haber nacido para la construcción”*(nº6). Aunque otros argumentan que hay momentos que no les gusta, pero la mayoría del tiempo sí. Explican que si trabajas en la albañilería te vas acostumbrando al oficio, ya que al principio este trabajo no le gusta a nadie, pero con el tiempo y a medida que van aprendiendo más tareas, les va gustando cada día más.

Por el contrario, tres participantes confiesan que no le gusta su trabajo y que están cansados de él. Comentan que trabajan en la albañilería por dinero o simplemente porque llevan muchos años, pero no lo dejan por necesidad económica o por no conocer otro oficio.

También se les pidió que valorasen su trabajo del uno al diez, y esta valoración tiene como resultado que: seis entrevistados lo califican con un 8; uno con un 10; otro con un 7 y a los otros dos participantes no se les realiza esta pregunta. Por lo tanto, todas las respuestas valoran el oficio por encima de 7. Estos resultados se aproximan a los de Ripoll y otros (2006), quienes señalan que “entre el 85% y el 90% de los encuestados declaran una satisfacción igual o superior a 5”.

Todos los entrevistados están de acuerdo en que el trabajo en sí te hace madurar como persona: *“Cualquier trabajo que tengas una progresión y lleves muchos años... creo que no solo éste sino todos los trabajos”* (nº1). La responsabilidad que se acepta al estar trabajando hace que la persona madure: *“El trabajo te hace responsable”* (nº2). Este resultado se relaciona con la etapa cuatro de las etapas de la vida profesional que se exponen en el apartado 2.1.5, la cual sitúa al trabajador como

miembro de la organización y ha de buscar y aceptar nuevas responsabilidades, profesionalidad, una vida familiar y, además, tiene que saber coordinar todo ello.

La mayoría menciona que debido al trato que tienen con tantas personas distintas, aprendes a relacionarte, aprendes de cada experiencia y todo ello te hace crecer como persona: *“Conoces a tanta gente y a tantos dueños de las obras... te forman positivamente”* (nº6); *“Te enseña mucho la gente mayor y la verdad es que te haces más responsable”* (nº9). Vinculado a los resultados de Navarro y otros (2010), apartado 2.5.

La posibilidad de cambiar de oficio es una pregunta a la que únicamente dos entrevistados han contestado que no, que no cambiarían de profesión; dicen que *“nunca, porque lo quiero, me gusta este oficio”* (nº6) y que *“en algunos cabreos te dan ganas de irte, pero no”* (nº5).

La mayoría explica que alguna vez han pensado en dedicarse a otra cosa, sobre todo cuando *“no te sale algo bien, cuando estás cansado...”*(nº3), cuando *“ha flojeado el trabajo”* (nº7) o cuando *“estás mal físicamente”* (nº8). Sin embargo, y a pesar de todos estos pensamientos siguen en la construcción como albañiles y explican que mientras haya trabajo y puedan vivir de esto seguirán en él porque es lo único que saben hacer. Los albañiles comentan que aunque se planteen buscar otro oficio, ya han comenzado en éste y que en la vida cada uno nacemos para una cosa.

A la mayoría no les gustaría que sus hijos trabajasen como albañiles, argumentan que: *“Les recomendaría que no, porque es un trabajo muy duro, muy exigente y a lo largo del tiempo el cuerpo se va deteriorando”* (nº4); *“Prefiero que estudien o busquen un trabajo mejor”* (nº9).

Otros entrevistados, sin embargo, opinan que no les importaría que sus hijos ejercieran el oficio diciendo que *“ellos deben elegir lo que quieren hacer”* (nº2) y en relación a esto, otro comenta que la situación ha cambiado mucho. Ahora les dan a los hijos la oportunidad de tomar sus decisiones; antes no era así, no se daba esa opción de elegir y se escogió la albañilería como se podría haber escogido otro oficio. Pero también se destaca que son decisiones que se toman en edades muy tempranas y que luego se pueden arrepentir. Un entrevistado considera que una persona con dieciséis años no está capacitada para saber lo que quiere. Este argumento se relaciona con la segunda etapa de las propuestas en el apartado 2.1.5., que marca el ingreso en el mundo laboral, donde las aspiraciones anteriores se van consolidando, pero al mismo tiempo es la etapa de adolescencia y de rebeldía, las cuales entran en conflicto para tomar decisiones.

4.3. FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL

Los factores de satisfacción más mencionados por los entrevistados es *“el trabajo bien hecho”*(nº1), *“cuando terminas el trabajo y queda bien y estás orgulloso de lo que has hecho”* (nº3). Esta satisfacción del trabajo terminado y bien hecho, se puede considerar como un Logro para el trabajador, factor motivador que expone Herzberg en *“La Teoría de los dos Factores”* (ver figura 2, apartado 2.1.3). Asimismo, se relaciona con la *“Jerarquía de necesidades”* de Maslow, donde esta

satisfacción personal de lograr algo se considera la autorrealización del trabajador, ver figura 4, correspondiente al apartado 2.1.3. Este resultado también enlaza con el de Navarro y otros (2010), quien relaciona este factor de satisfacción con la identidad de la tarea realizada.

El segundo factor de satisfacción más mencionado es *“que el esfuerzo que has tenido tiene una recompensa y que la gente te vuelva a llamar”*(nº8), *“algún agradecimiento que te diga el dueño de la casa o la gente que pasa por la calle”* (nº4). Estas satisfacciones se consideran un Reconocimiento del trabajo realizado; y se encuentran en el escalón de Autoestima de la “Jerarquía de necesidades” de Maslow. Al igual que Herzberg, quien lo considera un factor motivacional; y se combina con “el modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo” propuesto por Lawler, donde juega con el esfuerzo aportado por el trabajador y el nivel de reconocimiento que recibe.

Asimismo, es un oficio con mucha variedad, tanto en las tareas que se realizan como en el lugar donde se desarrollan. *“Estuve de pintor, pero me gustaba más ser albañil porque no me aburro tanto”* (nº9). Navarro y otros (2010), también consideran el factor variedad en los resultados de su artículo.

Al final, la mayoría está contenta con su trabajo, porque *“es un oficio bonito”* (nº1) y *“lo que estás creando... al final tu trabajo está ahí para todos los tiempos”* (nº6). Les da la posibilidad de crear algo desde el principio hasta el final y esto significa la transcendencia de su trabajo. *“Este oficio realmente es muy bonito... todos vivimos en casas, es una cosa muy necesaria”* (nº1). Esta satisfacción se puede considerar como una satisfacción personal ante su trabajo, una forma de autorrealización como la determina Maslow. Además, enlaza con la significatividad del oficio nombrada por Navarro y otros (2010).

También aparece la satisfacción económica con argumentos como *“es un trabajo que te permite vivir bien, económicamente”*(nº2), esto puede considerarse como un factor motivacional (ver figura 2, apartado 2.1.3.) y a su vez como una necesidad fisiológica satisfecha por encima de su nivel básico. Además el entrevistado nº2 comenta que su única satisfacción es la económica, que *“al principio puede ser el trabajo bien hecho, el que te digan que esto lo has hecho bien y que... ahora ya con los años ya te da igual. Un trabajo que te permite vivir bien, económicamente”*. Este factor económico ha sido mencionado por muy pocos participantes. Solo tres señalan que sus únicas motivaciones son el dinero y crear un futuro para su familia. *“Me da igual qué oficio este ejerciendo, me motiva seguir para adelante, crear un futuro”* (nº4). En este aspecto, coinciden con Cuevas (2004) quien aporta que la motivación del albañil es el tener asegurado el empleo y los incentivos económicos.

Por el contrario, la descripción más repetida por los participantes es: *“un oficio muy duro”* (nº1). Donde el significado de *duro* describe y engloba todas las descripciones que vienen a continuación en relación a lo exigente, cansado y difícil de llevar que es este oficio. *“La gente que está en la construcción es gente dura, estamos acostumbrados a un oficio duro, cansado, fuerte. El que se mete en la construcción es porque le gusta. Aquí no puedes flaquear. La construcción es construcción, esto hay que vivirlo, hay que haber nacido”*(nº2).

La mayor insatisfacción comentada por los entrevistados se debe al gran esfuerzo físico que requiere el oficio, porque tienen dolores de espalda, rodillas, y en general cansancio físico que, además, se acumula y se agrava a lo largo de los años. Los entrevistados comentan que el oficio requiere mucho esfuerzo físico, y éste, está ligado a los dolores que sufren. *“A lo largo del tiempo el cuerpo se va deteriorando, la espalda tienes muchos esfuerzo físico y el cuerpo lo nota”* (nº4).

“Cuando algo no queda bien, cuando hay algún problema en obra, que te hayas equivocado en algo...” (nº3) son motivos de insatisfacción para la gran mayoría de los entrevistados. Estos motivos se relacionan con la responsabilidad, ya que el trabajador considera que tiene la responsabilidad de desarrollar su trabajo lo mejor posible; y si ese trabajo no va todo lo bien que se desea o surgen problemas, el sentido de la responsabilidad queda dañado y como es un factor motivacional (ver figura 2, apartado 2.1.3) genera insatisfacción. Cuando las opciones de alcanzar un objetivo que nos hemos trazado se bloquean, entra en juego la frustración, que es el factor dominante del bloqueo de nuestra necesidad de autodesarrollo, afectando a la autoestima y la posición social del trabajador (ver figura 4, apartado 2.1.3).

Las condiciones meteorológicas afectan mucho a la construcción y la albañilería, ya que en la mayoría de los casos, esta actividad se desarrolla al exterior. Por ello *“el calor que pasas, el frío...”* (nº7), *“cuando estás trabajando a dos grados bajo cero, o a treinta y ocho grados de temperatura, que te da el sol...”* (nº9) son un motivo importante de insatisfacción del oficio. Esta condición meteorológica es muy mencionada durante todas las entrevistas, y puede ser debido al clima que tiene Villarrobledo. (Ver Apartado 2.4).

Otros factores de insatisfacción mencionados están relacionados con la falta de material, de herramientas y que pasan más tiempo en el trabajo que en su casa. También factores como que no se valora el trabajo que hacen, refiriéndose a que la gente al entrar en una vivienda se fija en cómo ha quedado la pintura y no en como ha quedado el pavimento, los enlucidos o los alicatados.

Solo uno de los entrevistados considera como insatisfacción la rutina en su trabajo, con argumentos como que *“es como una rutina, es un trabajo estas deseando que llegue el fin de semana para descansar”* (nº2).

4.4. MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL

El seguir aprendiendo cada día algo nuevo, es una de las motivaciones más mencionadas por los albañiles. *“Querer hacer cada día mejor las cosas, y seguir aprendiendo; aunque lleve 30 años siempre aprendes y de cualquier persona te enseña una cosa diferente y aprendes de todos en general. No solo de los superiores, también del peón más simple te enseña cualquier tontería que a lo mejor tú no has caído en treinta años”* (nº8). Esta motivación está ligada con otra de las comentadas, la superación de tareas fuera de lo común *“cuando vas a hacer algo distinto que vas a hacer, por ejemplo, una barbacoa que es una cosa que es más entretenida”* (nº9). Las motivaciones de aprender y superación, son factores mencionados por Maslow en el último escalón de la “Jerarquía de necesidades” donde encontramos la necesidad de autorrealización, ver apartado 2.1.3. Navarro y

otros (2010) recogen esta idea, que la mayor motivación de los profesionales técnicos de la construcción es el aprendizaje continuo. También explican que la variedad en las tareas es fuente de enriquecimiento y aprendizaje personal, ver apartado 2.5.

Uno de los entrevistados deja claro que le encanta su trabajo, y que este oficio es su vocación, y por lo tanto su mayor motivación es el oficio que desempeña. *“Este oficio es un oficio creativo... el que sea albañil es que le gusta la construcción”* (nº6). Esta vocación al trabajo en sí mismo es uno de los factores motivadores que plantea Herzberg. Al igual que lo nombra Navarro y otros (2010) como el interés, el sentirse atraídos y satisfechos con el trabajo que hacen porque disfrutan.

Los argumentos que más se repiten para describir cosas que afecten al rendimiento laboral son las condiciones meteorológicas y el compañerismo.

Los entrevistados, a lo largo de la conversación expresan directa o indirectamente que las condiciones meteorológicas, el tiempo, afectan a su rendimiento laboral: *“Cuando hace buen tiempo se trabaja mucho más a gusto y se rinde mucho más”* (nº8). Esto se debe, en parte, a las temperaturas extremas que registra el municipio de Villarrobledo, ver apartado 2.4.

Seis participantes consideran importante la buena armonía y la relación con los compañeros para un mejor rendimiento en el trabajo, con argumentos como *“para mí es fundamental, pasas más tiempo que en tu casa, entonces si no estás a gusto en el trabajo y con tus compañeros, pues eso te afecta el trabajo”* (nº8), *“si un día un oficial está cabreado tienes tú que aguantar todo el cabreo que tenga él, y eso pues influye en el rendimiento”* (nº4). Estos resultados confirman la teoría expuesta en el apartado 2.1.6, donde se reconoce que la calidad de nuestra vida en general está determinada por la calidad de nuestra vida laboral; ya que pasamos gran cantidad de horas semanales trabajando. Este resultado coincide con la idea que aportan Navarro y otros (2010), quienes reflejan que el ambiente social es uno de los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral.

Otros factores que afectan al rendimiento laboral y que se han mencionado en las entrevistas son el estado de humor con el que se levanten, que se les retrase el material, el malestar físico o, por ejemplo, los lunes cuando empiezan la semana.

4.5. ENTRADA EN EL SECTOR

La puerta de entrada al sector de la construcción o al oficio de la albañilería suele ser por parentesco familiar. No es regla general, ya que muchos trabajadores también eligen el oficio por voluntad propia; y otros simplemente por costumbre familiar. La mayoría ha empezado en la construcción con una edad entre los 14 y los 16 años, trabajando los veranos: *“Todos los años cuando nos daban las vacaciones, necesitaba dinero en casa y nuestro padre tenía una empresa de construcción, entonces nosotros siempre... es como si hubiésemos “mamado” el oficio”* (nº2).

El acceso de seis entrevistados fue de manera directa por ser empresa familiar, y dos de los albañiles trabajaron en otros sectores antes de unirse a la construcción. La respuesta que da uno de ellos sobre por qué decidió la albañilería es: *“Cualquiera de mis anteriores trabajos me gusta, pero ya empecé en la construcción y como era una empresa familiar, sigo en el mismo sitio”* (nº1).

Otro de los que se unió al oficio, después de haber trabajado en otros, responde que después de todo, está en la albañilería porque *“estudiar no me gusta. Yo siempre he pensado, no es que haya pensado sino que siempre he necesitado logros, o sea, conseguir una satisfacción en corto espacio de tiempo, necesito una meta rápida para motivarme y yo estudiando no veía el final. Empecé a trabajar los veranos y veía que estaba trabajando y que al final de la semana cobraba mi dinero... y dejé de estudiar y me puse a trabajar y decidí comprarme un piso y ahí voy, pagando”* (nº4). Claramente relacionado con Maslow, quien establece que el ser humano necesita gratificar en breves periodos de tiempo su necesidad más influyente, e intentar conseguir esta gratificación es la motivación que mueve al ser humano.

Únicamente tres participantes eligieron trabajar en este oficio por voluntad propia: *“Escogí la albañilería como podría haber escogido otra profesión, pero son decisiones que tienes que tomar en edades muy tempranas y que luego te puedes arrepentir”* (nº8). Este comentario se explica en el apartado 2.1.5, donde se exponen las diferentes etapas de la vida profesional. Y en relación a esto, tenemos la mediana edad donde los sueños se enfrentan a la realidad y las oportunidades perdidas, encontrándose con lo realmente logrado.

4.6. PROGRESIÓN EN EL OFICIO

Todos los oficiales cuentan cómo fue su progresión dentro del oficio de la albañilería, y todos dieron los mismos pasos: *“De peón, después ayudante que se le llamaba aquello, y después de oficial”* (nº6). Estos pasos tienen un proceso de actitud y aprendizaje. Uno de los albañiles define que es vital que alguien te enseñe y que los maestros y las empresas quieran hacer las cosas bien. Que se progresa a base de aprender, empiezan como peón luego van cogiendo práctica, les van dejando poco a poco a hacer tareas más técnicas, hasta que pasan a ser oficiales.

La descripción que hacen los participantes sobre cómo se va ascendiendo en el oficio, es la siguiente: *“Entrás de peón, haces las cosas que te mandan, las tareas de peón, y cuando ya sabes todo eso pues intentas aprender más y tienes que aprender del oficial. Estás trabajando, dejas servido al oficial de cemento, ladrillo, de lo que le haga falta y si tienes tiempo libre puedes dedicarte a hacer cosas de oficial si tú crees que estás preparado y crees que puedes hacerlas bien”* (nº4). Es importante intentar hacer las tareas, que los oficiales vean que los peones tienen ganas de aprender y de hacer las cosas. Y los entrevistados explican que cuando los oficiales se dan cuenta de esto, son ellos quienes dicen a los peones que vayan haciendo tareas superiores. E insisten que el querer aprender tiene que salir del propio peón.

“Hay que fijarse mucho en las cosas, y vas evolucionando, cogiendo experiencia, luego ya haciendo ese trabajo una y otra vez, con mucha práctica se aprende. Te equivocas muchas veces pero todo está en que la persona quiera hacerlo mejor” (nº8).

A su vez señalan que antes era más fácil formar oficiales que ahora, debido a que en estos momentos, en la construcción, todo vale mucho dinero y no tienen tiempo para enseñar el oficio a los peones en obra. Los promotores o clientes tienen que pagar la mano de obra y los oficiales no pueden estar atentos al aprendizaje del peón. Vuelven a insistir en que es el peón el que tiene que poner interés en aprender y debe fijarse en cómo el oficial realiza sus tareas. Es necesario dar el salto de peón a oficial ya que por las razones que acabamos de explicar no es posible ir de categoría en categoría.

Los participantes explican que antiguamente sí que se formaban más peones en obra que ahora, porque la mano de obra era muy barata, no había tanta prisa y era más fácil enseñar el oficio. Aparte de esto y según el entrevistado 2: *“En una empresa familiar es difícil hacer salto de peón a oficial porque te exigen mucho, siempre vas con el mismo oficial y se te encasilla porque haces un equipo y ese equipo es difícil de separarlo.”*

4.7. FORMACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN

La Fundación Laboral de la Construcción, ofrece cursos de los diferentes oficios de la Albañilería. Se preguntó si son necesarios para trabajar en el oficio y llegar a la categoría del propio entrevistado. Seis albañiles consideran que sí son necesarios, argumentando razones como *“porque el aprendizaje y la habilidad en el oficio va a ser más rápida”* (nº7). Sin embargo, cuatro participantes consideran que no son necesarios, ya que *“es un oficio que se aprende con el tiempo”* (nº1) y que *“donde se aprende realmente es en la práctica de la obra”* (nº5).

Los argumentos de los entrevistados que consideran que los cursos específicos de la albañilería no son necesarios, están relacionados con los comentarios que aporta Jurado (1999) quien expresa que la construcción es una actividad tradicional ya que parte de que las tareas que se realizan son heredadas del pasado, ejecutadas con los mismos métodos y la transferencia del conocimiento necesario.

La construcción ha sido siempre una actividad tradicional, donde los conocimientos se transmiten de generación en generación. Pero desde hace algunos años, la construcción se ha ido ramificando creándose especialistas, que se dedican a ejecutar un tipo de trabajo en cada obra. De esto, son muy conscientes los entrevistados: *“Hemos estado unos años que ha habido más obras, más trabajo y ha habido más especialidades: yesero, tabiquero, pisero, chapador... Como hay más obras pues va más rápido ir contratando especialistas”* (nº8). *“En obra grande que es lo que más puestos de trabajo genera son las especialidades”* (nº2). Hay muchos especialistas, muchos oficios, y cada uno se dedica a tareas distintas, el que sabe poner ladrillo, no sabe chapar o no sabe enlucir de yeso y así sucesivamente. Esta contradicción entre lo tradicional y la técnica especializada, se encuentra reflejada en el apartado 2.2.4.

4.8. EL OFICIAL EN LA ALBAÑILERÍA

Los participantes señalan que las tareas de la albañilería son necesarias durante todo el proceso constructivo, desde que se empieza la excavación y los cimientos hasta que se acaba la obra. Participan en las tareas que conlleva el saneamiento, la cimentación, la estructura, los cerramientos, la cubierta y los acabados; incluyendo las chapuzas y rehabilitación de edificios. Pero las tareas propias de un oficial son: “Hacer los tabiques, o hacer las rozas, o chapar la fachada” (nº5); “poner un pre cerco, alicatar, poner suelo, una ventana, enlucir...” (nº6). En el apartado 2.3.2, se analizan las diferentes categorías profesionales que posee la albañilería, y en cada una se señalan las tareas tanto del oficial de primera como del oficial de segunda.

La diversidad de tareas que abarca un oficial, y en general la albañilería, son comentadas por Jurado (1999), quien señala que la aplicación de diferentes conocimientos en la construcción es mucho más plural que en otras actividades. También aporta que la polivalencia en la cualificación de los trabajadores de la construcción es necesaria en el proceso constructivo, ya que si un trabajador es competente en diversas tareas, su posibilidad de participación en el proceso edificatorio es mayor, ver apartado 2.2.4.

Se preguntó cuál fue su primera tarea como oficial. Los entrevistados contestaron rápidamente que “hacer tabiques” (nº3). Pero al preguntar si un albañil se considera oficial cuando hace un tabique respondieron que “*el oficial se considera oficial cuando realmente domina, poner ladrillos, poner un pre cerco, alicatar, poner suelo, una ventana, una serie de cosas*” (nº6). Esto corrobora que se cumplen las categorías profesionales establecidas en la albañilería, ver apartado 2.3.2.

Al intentar que describan cómo sería un oficial “perfecto” los participantes nos responden que: “*No existe un oficial perfecto. Consideraría uno muy bueno a alguien con quien te lleves muy bien, que te ayude y trabajes bien con él, pero perfecto a nadie.*”(nº7). Es una de las respuestas que más se repite entre los entrevistados. Como cada persona es diferente, cada oficial lo es, por lo tanto solo pueden dar una serie de características para considerar a un oficial “perfecto”.

Sin embargo, uno de los peones describe a uno de los oficiales con quien trabaja normalmente, diciendo que es “*una persona muy tranquila muy organizada. Hace las cosas muy bien, a todos los problema le encuentra solución fácilmente... muy agradable, muy sociable, muy tranquilo, no se mete con nadie nunca, no dice una palabra más alta que otra y trabaja muy bien.*” (nº4). Este peón no dice abiertamente que sea “perfecto”, pero sirve para imaginarnos cómo debería de ser un buen oficial. Esta descripción se relaciona con las bases que se establecen en el apartado 2.1.6, donde se habla del entorno laboral.

Un motivo por el cual se considera que un oficial pudiese ser despedido es el “*que no rindiera en el trabajo, que fuese lento*” (nº7). Otros motivos señalados son que no se implique en el trabajo, que no haga bien su trabajo, no reaccionar ante las órdenes del jefe o que sea una persona conflictiva.

Los oficiales de albañilería se caracterizan por tener competencia en prácticamente todas las fases constructivas de una obra. Llevar a cabo cada una de las distintas tareas supone una responsabilidad importante para la empresa y para

él mismo. Esta responsabilidad es una característica implícita en la categoría profesional bajo estudio. *“Un oficial tiene que saber hacer de todo, tienen mucha responsabilidad, tiene que solucionar los problemas del día a día en la obra y eres el único responsable”* (nº2).

Algunos de los entrevistados subrayan que el oficial que se esté formando ahora, por ejemplo el oficial de segunda categoría entrevistado, no será nunca tan buen oficial en su trabajo como lo fue su generación anterior, y así ocurrirá continuamente. Esto sucede por la propia especialización dentro de la construcción. Como cada vez se especializa más, el oficial se abstiene de realizar tareas que realizan los especialistas por él; por lo tanto ni las aprende ni las practica. *“Hoy en día, el albañil auténtico no hay, porque el auténtico acapara todas las especialidades de la albañilería”* (nº7). *“Hay algunos oficiales que son hijos de los jefes, que se les ha enseñado como los padres aprendieron. Saben trabajar como ellos les han enseñado; pero un oficial que entre de fuera, no va a aprender nunca ni será como los de antes...a no ser que sea familiar cercano, padre e hijo y el padre enseñe al hijo”* (nº5). Esto sucede por el choque entre la tradición de la construcción y las especialidades, ver apartado 2.2.4.

Al pedirles que indiquen las diferencias existentes entre los oficiales con los que han trabajado, la mayoría de los peones entrevistados me hablan de cómo son esos oficiales en su trabajo. *“Algunos hacen las cosas mejor, otros peor, unos son más rápido otros más lentos, unos se implican mucho más que otros”* (nº4).

Pero en relación al trato que tienen con los peones, responden que cada oficial es diferente porque cada persona es distinta. *“Hay unos que te exigen mucho, que no te piden opinión para nada, otros al contrario te piden opinión para todo, te hacen participe de todo lo que se hace”* (nº1). Los entrevistados expresan que cada uno tiene su carácter, que hay algunos que exigen más que otros, algunos más nerviosos y otros menos, unos tienen más paciencia y otros menos. En general coinciden que es cuestión de la personalidad de cada persona. Estas situaciones están relacionadas con el apartado 2.1.5, donde la personalidad y la satisfacción laboral de un trabajador, en este caso un oficial, está condicionada por la etapa de la vida en la que se encuentra y su experiencia personal vivida. Esto influye mucho en el carácter y la manera de tratar a los peones; aunque cada caso es diferente ya que hay que tener en cuenta el carácter y la personalidad del peón con que trata.

Varios de los peones señalan que existe un tipo de oficial con el que es muy difícil trabajar. Las razones que dan son: *“porque todo tiene que ser como él dice, sin rechistar... al contrario que otro que me pregunta todo, qué te parece esto, te da ánimos para que vayas haciendo tu cosas”* (nº1); *“lo que pasa es que pillas a uno fino (perfeccionista) y madre mía, te marea más que nada”* (nº5).

Las diferencias anteriores tienen una estrecha relación con lo argumentado en el apartado 2.1.6, donde se hace referencia a la relación profesional entre trabajadores. En esta parte se alega que el establecimiento del grado de poder entre los trabajadores, como es el oficial y el peón, puede tener complicaciones. Ya que un oficial que tiene mayor poder, puede fundamentar que no les importa la opinión que tengan de ellos los demás; lo único que quieren es ser respetados y cumplir con sus obligaciones. Estas personas muestran una personalidad en el trabajo de exigencia a sus trabajadores y obediencia en lo que propone, siendo

considerados por los peones como excesivamente críticos e imposibles de satisfacer.

En general, los oficiales de primera se consideran buenos en su trabajo o “del montón”. Se atribuyen autocríticas del tipo: *“Trato de ser lo más responsable posible en mi trabajo y hacer las cosas lo mejor que puedo”* (nº2); *“No me porto mal con ellos, ni discuto con ellos, ni les voceo”* (nº9). Únicamente el entrevistado 3 reconoce ser un poco exigente y se justifica con que hay que ser así para que las cosas funcionen. Esto hace pensar que los demás oficiales se guardan para sí las malas autocríticas o simplemente, como se comenta en el apartado 2.1.6, no se ha parado a pensar si sus acciones afectan a los peones.

Otra autocrítica es la que realiza uno de los entrevistados, el cual comenta que son la empresa y los clientes para quien trabaja, los que tienen que reconocer si son buenos oficiales; y justifica que el hecho de que una persona piense que es buena en su trabajo, no tiene por qué ser cierto, ya que a los ojos de los demás puede ser que no se le considere de la misma manera.

Un oficial de segunda categoría, recientemente ascendido a esta categoría explica: *“Yo no he sido perfecto para mis oficiales. No me considero oficial ni mucho menos, me considero un ayudante, que sabe hacer muchas cosas pero no las hago perfectas todavía”* (nº1).

Los oficiales analizan su trabajo cuando eran peones y se consideran que fueron buenos peones, con argumentos como los siguientes: *“siempre he sido responsable siempre he tratado de obedecer y de hacer bien mi trabajo”* (nº2); *“yo era buen peón, lo tenía todo organizado, limpio, me anticipaba y tenía todo preparado para cuando lo necesitara el oficial”* (nº3). Pero uno de los oficiales revela que alguna vez ha contestado al que fue su oficial. Y otro añade que en cualquier momento te puedes equivocar pero todo está en que la persona quiera hacerlo mejor, justificando así el dicho de que de los errores se aprende.

4.9. EL PEÓN EN LA ALBAÑILERÍA

Los peones y oficiales explican cuáles son las tareas que un peón en obra debe realizar: *“Barrer, estar atento a que no me falte nada, antes de que se lo pida”* (nº1); *“Sirve al oficial, sirve materiales, le ayuda, le amasa. La única función que tiene un peón en la tabiquería conforme está montado esto ahora es la de proporcionarle el material al oficial, acercarle los materiales, la limpieza de la obra y a acercar material”* (nº2).

También sale a relucir el tema de cómo la maquinaria facilita las tareas de un peón. Uno de los oficiales comentaba que antes un peón subía el material a planta mediante una garrucha, tenía que subir toda la masa con cuerda, los ladrillos por la escalera y ahora con la maquinaria el material lo dejan directamente en planta. El peón no realiza prácticamente esfuerzo si lo comparamos con el esfuerzo que realizaron, en su día, los oficiales entrevistados.

La persona que entra a trabajar en la albañilería sin haber tenido contacto antes con el oficio, lo hace en calidad de peón. Se preguntó cuál fue su primera tarea y la mayoría coincide en que comenzaron *“a cerner arena, hacer cemento y poco más, a*

ponerle ladrillo detrás de él (nº4), a *“hacer cemento, limpiar la obra, dar al oficial ladrillo y cemento”* (nº9).

Al intentar que describan cómo sería un peón “perfecto”, los participantes nos cuentan cuales serían las cualidades que debería tener. Las más comentadas por los oficiales son: que se anticipe a lo que le pueda hacer falta al oficial y que le tenga abastecido de material.

Otras de las cualidades que nombran están relacionadas con la limpieza y la obediencia: *“Que te lo deje todo en su sitio, que te limpie las herramientas, que te tenga siempre ladrillo y cemento en el tajo, que te atienda bien, que no le tengas que decir las cosas dos veces, que se fije y nada más fijarse ya sabe lo que tiene que hacer”* (nº9).

Un entrevistado también hace hincapié en lo importante que es la ayuda de un peón para el oficial, ya que le facilita mucho el trabajo. *“Si en algunas circunstancias le exiges algo más de esfuerzo pues que te apoye: eso es un equipo, cuanto mejor sea el peón más trabajo se desarrolla”* (nº8). Aquí aparece la palabra equipo, la cual se identifica como una relación de mutuo apoyo entre peón y oficial en condición de trabajo. Una relación profesional, definida en el apartado 2.1.6.

Los motivos por la que un oficial considera que debería ser despedido un peón son razones como que maltrate la herramienta, que llegue constantemente tarde al trabajo, que retrase el trabajo conscientemente, que sea conflictivo y que siempre esté buscando la manera de hacer lo menos posible.

Los oficiales entrevistados indican que cada peón es distinto porque cada persona es diferente. *“Hay peones que son más ordenados, más limpios, unos están más pendientes, otros que pasan más del trabajo, que tienes que estar encima de ellos y pidiéndole todo, y otros se anticipan y saben lo que te hace falta, hay mucha diferencia”* (nº3). Estas situaciones están relacionadas con el apartado 2.1.5, donde la personalidad y la satisfacción laboral de un peón, está condicionada por la etapa de la vida en la que se encuentra y su experiencia personal vivida. Esto influye mucho en el carácter y la manera de trabajar y de relacionarse con sus superiores, los oficiales.

Al preguntar a los peones que si se consideran buenos en su trabajo responden que son peones normales porque consideran que hacen las cosas bien, que son trabajadores, que se implican y son sociables. Los participantes consideran que cuando siguen en la empresa es porque están contentos con ellos y con el trabajo que realizan.

Otra opinión de sí mismos que llama la atención es la de los peones de más edad que comentan abiertamente: *“Nosotros somos peones y no aspiramos a más porque estamos bien, acomodados y no queremos aspirar a más, porque hoy hay pocos peones y nosotros estamos dentro del gremio de los pocos. Al oficial le echan la bronca y lo pone verde el jefe y a nosotros nunca... Si hay un problema van al oficial, no van al peón”*. Es una autocrítica atrevida, ya que el oficio de la albañilería es muy tradicional, ver apartado 2.2.4. Y la tradición de la albañilería siempre ha sido que los peones vayan subiendo de categoría, costumbre que actualmente no siempre se sigue y que muchos de los peones no se atreven a reconocer abiertamente. Como es el caso del ayudante de oficial, en cuya entrevista interviene el padre de éste,

explicando un poco indignado que *“nunca ha querido poner ni un ladrillo, porque no le ha dado la gana. Está acomodado en el trabajo”* (nº7).

La visión del peón en la actualidad es un tema interesante por el contenido de las respuestas. La primera idea que nos ofrecen estos albañiles es que es muy difícil que los jóvenes de hoy en día se metan en la construcción. *“Antes, había más gente joven que entraba a trabajar de albañil. Hoy en día no hay gente de esa, hoy los peones que hay son personas que no tiene la cualificación para ser oficiales y están de peón porque no pueden estar de oficiales. No es igual que antes que entraban con 14 ó 15 años de peón y entonces iban aprendiendo el oficio. Una persona con 16 años que por sí mismo dice que va a meterse a peón ya no se ve”* (nº8).

La visión de los peones actuales no es buena en general, pero los oficiales también son conscientes de que hay excepciones. La opinión general se basa en el siguiente fragmento: *“Los jóvenes de hoy en día no quieren responsabilidades, no sólo en la construcción sino en cualquier oficio. Yo creo que no tienen motivación ninguna para trabajar, pasan mucho porque lo tienen todo en su casa”* (nº3). Explican que los jóvenes no ponen interés porque solo van a trabajar para ganar dinero, no intentan aprender el oficio para su futuro. Los entrevistados opinan que la mayoría se mete en construcción pero solo como un trabajo de paso que después cambiarán.

De nuevo aparece la comparación del antes y el ahora del peón, con comentarios que explican bien la situación que se vive, siempre teniendo en cuenta que hay excepciones: *“Hoy en día los peones, van muy rebotados... o sea que tienen muchas leyes, antes te decían algo, agachabas la cabeza y lo hacías. Antes se respetaba más, te decían que tenías que subir un camión de arena a espuestas por una escalera a tres pisos y agachabas la cabeza y lo hacías, ahora te dicen que lo hagas tú. Hoy en día un chaval se saca mucho el cuello, los mandas y te miran mal, lo hacen a regañadientes, viven alborotados”* (nº7). En relación a esto, los entrevistados comentan que se ha perdido el respeto que había antes, y lo justifican con que les ha tocado vivir otra educación. Esto enlaza con la descripción que hace Maslow sobre la gratificación excesiva como una patología, ver apartado 2.1.3.

Con el argumento de que cada vez entra menos gente joven en la albañilería y desde años atrás se han desarrollado tan rápido las especialidades en la construcción, se genera un tema de discusión con diversas opiniones. *“La categoría de peón se va a perder, es que si lo piensas no es necesaria en la obra. Porque hoy en día prácticamente lo que se hace es a través de subcontratas”* (nº5). Otro argumento que atenta contra la categoría de peón es que con el cambio que ha sufrido la construcción, a veces no interesa tener un peón, porque dos oficiales realizan más tareas que si hay un peón y un oficial; entonces, las empresas prefieren pagar un poco más dinero en el salario del oficial que a un peón.

Por el contrario, y como salvación a la categoría del peón de albañilería, se proporcionan opiniones como: *“En una población como Villarrobledo donde se hace mucha reforma, mucha chapuza entonces sí, los peones son necesarios. A una chapuza no puede ir un especialista, en este caso el peón es imprescindible”* (nº2). A parte de las chapuzas, otras opiniones argumentan que: *“Los peones no pueden desaparecer porque son lo fundamental en una obra, para hacer rozas, para limpieza y ayudas son imprescindibles”* (nº9). Un oficial sin peón va a desarrollar su trabajo, pero mucho más lento y quizá peor.

4.10. RELACIÓN LABORAL ENTRE ALBAÑILES

En cuanto a la relación entre el peón y el oficial se abre la comparación entre la relación que tenían hace años con la relación que existe actualmente.

Por lo general, todos los participantes coinciden en que la relación entre un peón y un oficial es cordial, buena, de compañeros de trabajo, incluso *“al estar ocho horas con él, es una relación casi como de amistad”* (nº2). Señalan que esta relación entre categorías profesionales, es *“como cualquier relación fuera del trabajo, depende de cómo seas, si te interrelacionas con la gente bien o mal. Puedes tener problemas o no”* (nº2).

Se les preguntó a los oficiales sobre las diferencias entre la relación actual que tienen con los peones y la relación que tuvieron con los oficiales cuando eran ellos los peones. A lo cual contestaron que hace años el oficial era más severo con el peón y que había más respeto hacia el oficial por parte de los peones. *“Antes un peón no podía quejarse, el oficial era el oficial. Si protestabas, pues encima ibas a tu casa y a lo mejor te ganabas un guantazo de tu padre”* (nº8).

Por otra parte, los albañiles expresan que el oficial no tenía respeto alguno hacia los peones, se aprendía con gritos y sin protestar. *“Antes no había respeto ninguno. Antes te mandaba tu padre no para ganar, sino para que te impusieran disciplina y estuvieras sujeto, pero no había respeto ninguno”* (nº8). El cambio en esta relación, con el paso de los años, se puede enlazar con el propio cambio de la sociedad, donde antes las familias necesitaban que sus hijos trabajasen a edades tempranas para traer dinero a casa y, ahora, los hijos tienen prácticamente de todo, sin haber hecho nada por conseguirlo. Este hecho lo menciona Maslow cuando califica la gratificación excesiva como una patología, ver apartado 2.1.3.

Los entrevistados reconocen que hay más buenos momentos que malos en el día a día de este oficio. *“Todos los días tienes ratos buenos llega el almuerzo, haces trabajos que son más llevaderos y siempre intentas pasarlo lo mejor posible y hay ratos muy buenos”* (nº1). Varios de ellos están de acuerdo en que uno de los mejores momentos es cuando acaban de trabajar y van a tomarse una cerveza todos juntos. Esto se puede relacionarse con el apartado 2.1.6 donde se explica la diferencia entre una relación profesional y una relación personal. Ya que si están trabajando conservan una actitud profesional, y sin embargo, cuando terminan y van a tomar algo juntos, se consideraría una relación de amistad, por lo que el oficial y peón dejan a un lado el trabajo.

Solo una de las respuestas deja a un lado la relación fuera del horario de trabajo y considera que un buen momento entre el peón y el oficial es *“alguna vez que has estado con algún peón bueno que te lo ha facilitado todo, pues has estado a gusto, lo has tratado también mejor y como más que un compañero, pues un amigo”* (nº3).

La mayoría de entrevistados afirma que no hay problemas importantes entre un peón y un oficial, que los que pueden surgir son generalmente debidos a la gran cantidad de horas que pasan juntos en el trabajo: *“Tantas horas con una persona siempre surgen roces, lo que pasa es que normalmente sueles intentar llevarlo lo mejor posible. Puedes tener días chunguísimos y a voces; pero nada, son cuatro voces”*

y te cayas y te pegas el resto del día callado y al día siguiente buenos días y se olvida todo. Es una convivencia.” (nº1).

Los problemas que surgen en esta relación laboral, normalmente son debidos a que el peón no hace lo que manda el oficial, los peones lo cuentan así: *“Me exige mucho y te vocea de vez en cuando, porque si no haces las cosas a su manera... tiene que ser como él dice, pero hay mil maneras de hacer las cosas y mucho más cómodas. Si no lo haces como él lo dice pues se cabrea y entonces hay roces.” (nº4).* Y sin embargo los oficiales dicen que los problemas surgen porque le piden al peón que haga cemento y lo hacen mal o le piden que les acerque el material y no lo hace. Solamente un oficial expresa que entiende que si al peón no le da tiempo, tiene un poco de paciencia, pero si ve que sí le da tiempo, entonces se enfada y se lo dice.

¿Cómo reaccionan los peones cuando les corrige un oficial o cuando el oficial está de mal humor? A estas preguntas hay gran variedad de respuestas: *“Cuando te riñen hay veces que no te da gusto, y lo puteas. Le haces las masas duras cuando las quiere blandas...” (nº5); “Si viene cabreado, depende, la pagaré conmigo pero yo puedo tomármelo bien o mal, puedo hacerle caso o no hacerle caso y seguir a lo mío, ya se le pasará” (nº4).*

Uno de los albañiles argumenta que no hay problemas con los peones, *“porque no hay gente joven. La gente que hay, la mayoría son extranjeros que vienen de pasarlo peor de lo que estamos aquí, en cuanto a nivel de vida y esfuerzo. No hay personas jóvenes, que son los que más pueden llegar a protestar o a hacerte cara” (nº8).*

La mejora de la relación oficial peón tiene mucha variedad de opiniones. Todos hablan de buena educación, de respeto, de ponerse en la piel del otro, de intentar entenderse y ayudarse y de aguantar un poco tanto el oficial como el peón. La solución que proponen los entrevistados coincide con la solución propuesta por Wall y recogida en el apartado 2.1.6, la cual se basa en ponerse en la piel del otro y no cerrarnos a nuestra propia visión de las cosas.

Pero cuando la relación peón oficial no tiene solución, la mejor opción es separar el equipo: *“Si tú lo respetas y él te respeta no tiene por qué haber roces o porque un día hay un roce, a los cinco minutos se te ha olvidado, ahora, si ya es un roce la única manera de mejorar la relación es cortando o cambiando. Tanto por parte de él como por parte nuestra siempre hay que tragar un poco y dejarse un poco de llevar y apartar un poco los problemas” (nº2).*

En otra de las respuestas, el oficial cuenta qué estrategia sigue para mejorar la relación con uno de los peones con los que trabaja: *“He trabajado con dos diferentes, uno es un hombre mayor ya y a ese no le vas a enseñar nada nuevo ni lo vas a cambiar, intento hacerlo lo más llevadero posible, si hay cosas que le puedo echar una mano, además estando tan cerca yo de ser peón yo intento que sea mucho más agradable la situación e incluso hago yo más cosas y le ayudo más que cualquier otro oficial, ya te digo que creo que será por eso” (nº1).*

4.11. RELACIÓN LABORAL CON OTROS AGENTES DE LA CONSTRUCCIÓN

La relación con los diferentes agentes de la edificación la podemos clasificar, según las diferentes respuestas, en dos grupos: la relación de los oficiales con los diferentes agentes y la relación de los peones con los diferentes agentes.

La relación con los oficiales, según todos los oficiales, es buena, la consideran una relación de trabajo cordial, no tienen ningún problema simbólico con ninguno de los agentes que intervienen en la construcción. Pero sí destacan que con los proveedores y los almacenistas, al tener más relación directa y trabajar más con ellos, hay más relación que con los arquitectos o aparejadores. También manifiestan que *“aquí en Villarrobledo normalmente todos nos conocemos y el trato es bueno”* (nº1). Si la relación laboral es buena, sin problemas, contribuye a la satisfacción personal de cada uno, ver apartado 2.1.6.

La relación de los peones con los diferentes agentes de la edificación, no se considera relevante. Los peones confirman que no tienen relación con estos agentes o, en todo caso, con los proveedores y almacenistas que llevan el material a obra. *“No tengo trato con ellos, hablan los jefes y los oficiales con ellos, yo me mantengo al margen”* (nº4). *“Nos llevamos bien con los que traen el material, pero ya está”* (nº5).

La principal opinión que tienen los albañiles de los arquitectos y aparejadores es que *“los arquitectos van poco por la obra, que hacen su trabajo y que tampoco se mojan mucho”* (nº2); *“solo van a por el dinero, da los planos y búscate la vida”* (nº1). En cuanto a los aparejadores y arquitectos técnicos, su opinión da mucho que pensar, ya que es una visión negativa y aquí entramos nosotros, los ingenieros de edificación. Y sería interesante que a lo largo del tiempo, pudiésemos hacerles cambiar de opinión.

Sin embargo, los arquitectos con quien trabajan normalmente salen bien parados: *“Con el que normalmente trabajamos es una maravilla de persona lo llamas a cualquier hora y se acerca a la obra está contigo, cualquier duda (...)son muy atentos y se preocupan mucho de la obra, va a la semana se pasa un par de veces por la obra tenéis algún problema, alguna duda, eso es lo que realmente yo entiendo por un aparejador y por un arquitecto, es una persona que tiene que estar para ayudarte, y para solucionararte cualquier duda”* (nº1).

Llama la atención que sólo un entrevistado hable de la importancia de la figura del arquitecto y del aparejador: *“Son gente preparada para hacer obras, y si no fuese por esa gente no podríamos trabajar los demás”* (nº9).

4.12. SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN

En todas las entrevistas, al nombrar las palabras “Seguridad y Salud” todos responden automáticamente sobre los cursos obligatorios de Prevención de Riesgos Laborales, entendiéndolo que están absolutamente machacados con el tema. *“No me parece bien hacer todos los años el mismo curso y que te cobren un dinerál”* (nº2). *“Demasiados cursos, es la típica chorrada de lo que tú ya sabes de cajón que es tener una experiencia”* (nº7).

Los inspectores es otro de los temas que salen a partir de esta categoría, con comentarios como *“los inspectores son muy rigurosos, y ese no debería ser el punto exactamente. Hemos tenido casos que han ido a visitar nuestra obra porque estaba dada de alta y enfrente, en otra obra, está trabajando gente que no estaba dada de alta y no se han acercado”* (nº1).

Todos coinciden que tanto los equipos de protección colectiva como los equipos de protección personal son necesarios porque la construcción es lo más peligroso que hay dentro de los oficios, siempre están por encima del nivel del suelo, a distinta altura y los medios que se pongan son necesarios, por ejemplo arnés, botas, guantes o casco. El inconveniente que proponen es que a veces esas prevenciones les impiden trabajar de la manera más cómoda. Los entrevistados ponen ejemplos como: *“Poniendo piso dentro de una habitación no tienes por qué llevar un casco”* (nº2) y *“En verano, enluciendo una piscina, a las tres de la tarde, a treinta y ocho grados de calor aquí en Villarrobledo y te tienes que poner el casco, pantalón largo obligatorio y las botas... pues que te da algo...”* (nº9).

Es necesario destacar que no se ha encontrado ninguna referencia sobre seguridad en obra en ninguno de los documentos consultados.

4.13. LA EXPERIENCIA DE LA CRISIS EN LA ALBAÑILERÍA

La pregunta: *¿Cómo ha afectado la crisis económica a tu trabajo?* está abierta a que los propios trabajadores cuenten su situación laboral en el momento de la entrevista. La investigación está realizada en medio de la crisis económica que asola tanto a España como a la Unión Europea. Con los datos aportados en el apartado 2.4 sobre el mercado de trabajo en el municipio de Villarrobledo, podemos hacernos una idea de la situación.

Los entrevistados describen la situación de esta manera:

“En vivir a un ritmo estresante de tener un montón de trabajo y no llegar a tiempo a ningún sitio, de rechazar hacer presupuestos porque no puedes hacerlos, hemos pasado a relajarte, no del todo, pero por el momento tenemos trabajo y no hemos notado tanto como otra gente” (nº2)

“En esta época con la crisis se está echando las horas y la faena justa. Ahora nos tenemos que dedicar a obras más sencillas. Normalmente trabajamos para particulares viviendas familiares ahora hemos tenido una y el panorama ahora está triste en ese sentido y nos tenemos que dedicar con lo que vulgarmente se llama “chapuza” trabajos de una semana como mucho” (nº1)

Al preguntarles cómo ha afectado en los propios trabajadores y en la relación con los demás, señalan que la relación no ha cambiado mucho. En el mercado laboral no hay trabajo, y como es la oferta y la demanda, hay demasiada competencia para pocos trabajos de albañilería. Uno de los entrevistados comenta que *“aquí en Villarrobledo tienes que trabajar bien porque, es el boca a boca y tienes que intentar ser el mejor”* (nº8). La situación general de los albañiles es que tienen el miedo a que los despidan y trabajan por lo que les quieran pagar, entonces las empresas se aprovechan de esta situación. Los albañiles son conscientes de que con crisis económica la situación no es como la de hace unos años, que si les despedían se iban con otra empresa a trabajar, porque entonces la demanda de trabajadores era inmejorable.

5. CONCLUSIONES

El objetivo principal de la investigación es dar a conocer la fortaleza y el espíritu de lucha del albañil, anulando así, los prejuicios que se atribuyen a esta profesión sin conocerla en profundidad. Este objetivo principal se cumple debido a todos los resultados de la investigación.

A mi modo de entender y como autora de la investigación, puedo anunciar que el objetivo principal se ha conseguido. Lo puedo afirmar puesto que yo misma, antes de comenzar este proyecto, no valoraba el oficio y creía en el tópico. Sí era consciente del esfuerzo físico y de las situaciones climáticas a las que los albañiles están sometidos en su trabajo diario, pero aun así, consideraba que a los propios albañiles no les gustaba su oficio y que simplemente seguían por necesidad económica y para garantizar el futuro familiar. También opinaba que es un oficio en el que actualmente ingresan los jóvenes que no quieren estudiar y que tampoco pueden acceder a otro puesto de trabajo.

Sin embargo, a medida que avanzan las entrevistas, mi punto de vista cambia ya que voy dándome cuenta de que a pesar de todo, a más de la mitad de los entrevistados les gusta su trabajo, valorándolo por encima del siete, en una escala de uno a diez. La respuesta a esto la ofrece uno de los entrevistados, que lo justifica diciendo que al principio no le gusta a nadie, pero poco a poco te va gustando cada vez más.

Sobre la puerta de entrada al oficio, no hay regla general, lo más normal en el municipio de Villarrobledo es que el acceso sea por parentesco familiar, ya que es un pueblo donde la tradición hacía que los padres albañiles, por la época y la necesidad, inculcaban el oficio a sus hijos. Y éstos tienen, sin embargo, otra manera de pensar respecto a que sus hijos trabajen en el oficio. La mayoría prefiere que estudien, ya que desean darles la oportunidad de estudiar o de elegir lo que quieran.

La razones por las que no quieren que sus hijos trabajen en la albañilería o simplemente en la construcción, es porque las características que posee este oficio no son del agrado de nadie, ya que es un oficio duro en todos los sentidos, cansado y fuerte. Conlleva mucho esfuerzo físico, que con el paso de los años se transforma en dolor de espalda o rodillas y que a su vez se agrava con el tiempo.

Otra de las fortalezas a admirar de los albañiles es la de trabajar contra todo pronóstico climatológico. Los albañiles hacen su trabajo ya sea a la intemperie como en el interior de alguna vivienda y a veces con temperaturas extremas.

Debido a todo lo anterior, es normal pensar que los albañiles siguen en la construcción por necesidad económica y de futuro, para mantener a su familia o simplemente porque nunca han ejercido otro oficio distinto. Además de estos motivos suficientes para seguir en el oficio, tienen la fuerza de ver más allá de todos los inconvenientes que conlleva, valoran mucho el estar continuamente aprendiendo nuevas técnicas, nuevos materiales y aprendiendo personalmente de la convivencia con los compañeros. Valoran el que haya mucha variedad de tareas, y por esto no es un oficio aburrido, les da la posibilidad de hacer varias tareas e ir mejorando en cada una de ellas.

La mayoría de los albañiles están contentos con su trabajo porque lo consideran un oficio bonito, creativo y necesario, porque la vivienda y la construcción son necesarias por la protección y seguridad que las personas solicitan.

Tras leer el capítulo 4, donde se muestran todos los resultados de la investigación, el lector se da cuenta de que el oficio de albañil no es solo lo que hubiese imaginado, sino que detrás de cada uno de los profesionales de la albañilería, hay personas con gran fortaleza ante las adversidades profesionales, y por lo tanto una gran fortaleza personal, ya que la vida y el trabajo forman el carácter de cada persona. Uno de los entrevistados comenta esta fortaleza de una manera especial que define lo que realmente son:

“La gente que está en la construcción es gente dura, estamos acostumbrados a un oficio duro, cansado, fuerte. El que está en la construcción es porque le gusta. Aquí no puedes flaquear. La construcción es construcción, esto hay que vivirlo, hay que haber nacido” (nº2).

Al comienzo de la investigación, se intuyen temas que serán resultados para la investigación, pero en este estudio los resultados obtenidos son mucho más abundantes de los que se esperaban. Durante las conversaciones surgen temas interesantes que no se planteaban en un principio, pero son temas comunes que aparecen en todas o en la mayoría de las entrevistas, y son sorprendentes ya que descubres inquietudes y opiniones que ni siquiera te planteas de antemano.

Por ejemplo, uno de los resultados que llama la atención es la rivalidad existente entre el oficio tradicional de la albañilería y la especialización que ha surgido en la construcción. La especialización, significa que existen empresas que únicamente se dedican a tareas concretas, es decir, a poner piso, a hacer tabiques, a alicatar, a enlucidos y guarnecidos de yeso, etc. las cuales, todas ellas pertenecen propiamente al oficio de la albañilería. Lo que ocurre es que si la especialización va en aumento, los albañiles dejarán de hacer tareas propias que realizarán los especialistas. Esto conlleva a la extinción de esa tarea dentro del área de ejecución de la albañilería, por tanto las generaciones posteriores no serán tan profesionales y polivalentes, no sabrán realizar tantas tareas como sus generaciones anteriores.

De continuar con esta progresión, la albañilería perderá muchas de sus técnicas tradicionales y pasarán a ser simplemente empresas dedicadas a trabajos menores de reparación. El respiro que aporta la crisis económica a la construcción, es la que explica uno de los entrevistados cuando dice que debido a la crisis se contrata más a empresas de albañilería que sepan realizar todas las tareas, porque es más rentable que contratar especialistas de construcción.

Otro de los resultados sorprendentes es el de por qué un peón no quiere seguir ascendiendo en la escala de categorías profesionales y por qué, con una edad considerable, no desean continuar aprendiendo. Las conclusiones a las que se llega en este tema, son debidas a las responsabilidades que tiene un oficial frente a un peón o un ayudante de oficial. El oficial es responsable de todos los subordinados y de todos los trabajos que realiza; por el contrario, los peones y el ayudante no tienen más responsabilidad que hacer sus tareas bien frente al oficial. Ni el peón, ni el ayudante serán jamás responsables de si un trabajo ha quedado bien o mal, o de si ha habido un error; todas estas responsabilidades las carga el oficial. Por lo

tanto, un peón o un ayudante, se acomodan en estas categorías profesionales inferiores, pasan los años y siguen sin tener la voluntad de asumir estas responsabilidades ascendiendo a oficial.

Otra cuestión que surge en las entrevistas es si la categoría de peón de albañilería va a desaparecer. Uno de los motivos más convincente que aportan los entrevistados es que cada vez entra menos gente joven a trabajar en la albañilería. Y otro motivo es que con la situación económica actual prefieren contratar dos oficiales en vez de un peón y un oficial, ya que dos oficiales desarrollan más trabajo por poco más dinero. Pero al analizar todas las conversaciones concluimos que los peones son necesarios en las empresas de albañilería ya que para trabajos menores son imprescindibles las dos figuras de peón y un oficial, ya que cada uno tiene su papel en el desarrollo de este tipo de trabajos. Y como estos trabajos menores nunca van a dejar de existir, las empresas de albañilería son absolutamente necesarias, y por lo tanto también los peones.

Sorprende que ante las preguntas sobre cómo es la relación laboral entre las diferentes categorías profesionales, los entrevistados no le den mucha importancia, simplemente se limitan a comentar que la relación es buena, que solamente tienen los problemas o roces del día a día. Hablan de que estos problemas son menores y que surgen por la convivencia de tantas horas trabajando juntos, y que son pasajeros porque al día siguiente es como si no hubiese pasado nada.

Las respuestas sobre los arquitectos y arquitectos técnicos hacen pensar que éstos solo van a la obra cuando es estrictamente necesario y que no acuden con la frecuencia que deberían, que no se preocupan demasiado por sus obras y que tienen desamparados a los albañiles, en cuanto a que les ceden parte de muchas decisiones. Esta conclusión no deja en buen nivel profesional a los arquitectos y a los aparejadores, aspecto que es realmente preocupante.

Por ello, esta investigación es de utilidad para los arquitectos, arquitectos técnicos e ingenieros de edificación. Sirve de excusa para conocer la realidad que viven los albañiles respecto a estos agentes de la edificación. Con el fin de reconocer y corregir los hechos negativos que ocurren en la relación profesional directa que se supone que tienen.

Esta investigación también puede resultar útil a las generaciones posteriores de ingenieros de edificación para conocer los aspectos importantes que influyen en la vida profesional de los trabajadores de la albañilería con la intención de comprender sus actos, opiniones y pensamientos. Porque al fin y al cabo, son parte de la gente con la que nos encontramos en obra y, en realidad, es una convivencia necesaria para el desarrollo y ejecución de la edificación.

Asimismo, las empresas constructoras deben tener en cuenta aspectos tratados en este estudio tanto para contratar a sus futuros empleados como para mejorar las condiciones laborales de sus propios trabajadores.

Cuanto mayor sea el conocimiento sobre los distintos colectivos que trabajan en la construcción, mayor será el grado de satisfacción laboral y satisfacción personal de

los trabajadores. Ya que la vida laboral influye en la vida personal debido a la gran cantidad de horas que pasamos en el trabajo.

Esta investigación ha despertado en mí gran curiosidad, ya que he descubierto aspectos de la vida profesional de los albañiles que nunca me había planteado. Por lo tanto, espero que igual que para mí, este estudio sea útil para satisfacer la necesidad de las personas que sientan curiosidad por las preocupaciones y despreocupaciones de los trabajadores del oficio de la albañilería.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Ayuntamiento de Villarrobledo*. (2007). Recuperado el 2011, de <http://www.villarrobledo.com/portaIVR/jsp/ayuntamiento/indexAVR2.jsp>
- Agenda veintiuno. (2007). *Documento de síntesis del diagnóstico de sostenibilidad*. Villarrobledo, Albacete.
- Aguirre, C., & Andrade, M. (2005). Análisis descriptivo sobre la realidad de los trabajadores de la construcción: desafío social para la empresa. *Revista de la Construcción*, 4(2), 65-75.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Recuperado el 2011, de Biblioteca virtual de derecho, economía y ciencias sociales. Perú: <http://www.eumed.net/libros/2007a/231/36.htm>
- Andrés Ortiz, R. (octubre de 2005). *La entrevista cualitativa*. Recuperado el 2011, de GEIUMA. Universidad Mesoamericana: <http://www.geiuma-oax.net/cursos/entrevistacualitativa.pdf>
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Recuperado el 2011, de Sistema de bibliotecas de la UNMSM: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Caballero, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 2011, de Revista Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado, 6 1 (1-2): <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cuevas, M. (2004). *Tesis de grado. Estudio exploratorio sobre la motivación del albañil*. Recuperado el 2011, de Universidad Iberoamericana: <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014424/>
- De la Peña, R. (2005). *Albañilería*. Burgos (España): Thomson Editres Spain Paraninfo, S.A.
- Fernández, M., Costal, J., & del Campo, J. (2004). *Construcción de obra de fábrica ordinaria. Manual técnico de albañilería*. Vigo: IdeasPropias Editorial.
- Fundación laboral de la construcción. (2009). *Albañilería*. Madrid (España): Tornapunta Ediciones S.L.U.
- González López, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Madrid (España): Ediciones Díaz de Santos, S.A.

- Instituto de Estadística de Castilla-La Mancha. (2010). *Información municipal Villarrobledo*.
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 2011, de <http://www.ine.es/>
- Jiménez López, L. (2003). *Trabajos de Albañilería*. Barcelona (España): Planeta DeAgostini Profesional y Formacion S.L.
- Jurado, E. (1999). *Los recusos humanos en la construcción*. Madrid (España): CIE Inversiones Editoriales-DOSSAT 2000.
- Marcos y Bausa, R. (2003). *Manual del Albañil*. Madrid (España): Maxtor.
- Martínez, M. (2006). LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA (SÍNTESIS CONCEPTUAL). *Revista IIPSI. Facultad de Psicología*, 9(1), 123-146.
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid (España): Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Navarro, E. (2008). Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008. *Revista de la construcción*, 7(2), 17-29.
- Navarro, E., Llinares, C., & Montañana, A. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana. *Revista de la Construcción*, 9(1), 4-16.
- Palma Duarte, J. (2006). *Tesis de grado. Influencia de las condiciones laborales, tanto físicas como administrativas, en la productividad de los trabajadores de la construcción*. Recuperado el 2011, de Universidad Austral de Chile.
- Ripoll, E., Falguera, M., & Urrutia, J. (Enero de 2006). Factores determinantes de la satisfacción en el trabajo: cinco años de barómetro social. *Revista Índice*(14), 14-16.
- Rodríguez, S. (10 de septiembre de 2010). *Investigación Cualitativa*. Recuperado el 2011, de mailxmail: <http://www.mailxmail.com/curso-investigacion-cualitativa>
- Wall, B. (2000). *Las relaciones humanas en el trabajo*. California: Oniro, S.A.

ANEXO
CATEGORIZACIÓN DE ENTREVISTAS

CATEGORIZACIÓN	TEXTO ENTREVISTA
ESTUDIOS	1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio?
CURSOS ALBAÑIL	2. <u>Ninguno</u> en especial.
	3. ¿Crees que es necesario realizar algún curso de los oficios?
	4. Bueno, <u>no está de más, pero realmente es un oficio que se aprende con el tiempo.</u>
ENTRADA EN CONSTRUCCIÓN	5. Tu historial laboral, ¿Qué nos puede decir?
	6. Pues, yo <u>empecé a los 16 años de pintor, estuve un año, luego me fui de soldador, estuve cuatro o cinco años, por toda España, luego he estado también de montador de gas ciudad, también he estado en una empresa de materiales de construcción, llevando maquinaria de <i>manitús</i>, toros y de todo tipo de maquinaria de construcción, en la oficina y luego ya en la construcción.</u>
ENTRADA EN CONSTRUCCIÓN	7. ¿Por qué, después de trabajar en distintos empleos, estás en la construcción?
VALORACIÓN DEL OFICIO.	8. Pues, una pregunta complicada, porque cualquiera de mis anteriores trabajos me gusta, pero ya empecé en la construcción y como era una <u>empresa familiar</u> , y sigo en el mismo sitio, además <u>me gusta no es un trabajo sencillo pero...</u> Y <u>requiere mucho esfuerzo físico, pero es un trabajo bonito.</u>
CARACTERÍSTICAS DEL OFICIO.	9. ¿Las tareas que realiza actualmente en el puesto?
TAREAS EMPRESA	10. Pues... actualmente hemos estado haciendo una <u>restauración de una iglesia</u> , ahora estamos haciendo una <u>recuperación de un solar</u> , hemos limpiado el solar, hemos tirado la tapia, hemos hecho una nueva de bloque y a <u>enfoscar las paredes</u> porque estaban las tapias un poco deterioradas.
	11. Y de las tareas en general, las diferentes tareas que se llevas a cabo en una obra, las fases de... ¿haces pavimentos, alicatados, o solo tienes especialidad en una cosa?
TAREAS EMPRESA	12. No, en la empresa que estamos nosotros <u>hacemos de todo</u> , desde el principio, saneamientos, estructura se hace todo alicatados, vamos a ver, todo <u>desde el principio hasta que se entrega la obra</u> lo hacemos todo nosotros.
	13. ¿Y después de tantos años en la empresa cual crees que sería la mayor recompensa y satisfacciones de tu trabajo?
SATISFACCIONES	14. Recompensas, pues... <u>el trabajo bien hecho</u> , de momento <u>cuando terminas cualquier obra, cualquier vivienda, da gusto verlo terminado</u> y decir esto lo he hecho yo, que recompensa el trabajo bien hecho.
	15. ¿y alguna recompensa que hayas obtenido, si alguna vez te has recompensado de alguna manera?
SATISFACCIONES	16. Si bueno...no te entiendo muy bien pero si normalmente <u>te vuelven a llamar para el mismo sitio</u> , cuando <u>la gente se queda contenta</u> y haces un buen trabajo <u>la gente te vuelve a llamar</u> para cualquier cosa.

<p>INSATISFACCIONES</p>	<p>17. ¿Y alguna insatisfacción?</p> <p>18. Bueno la insatisfacción, nuestro oficio es siempre el mismo, bueno, esto es a modo de cachondeo pero cuando está la vivienda terminada y vienen los pintores y pintan y ¡uy! Qué bien te han pintado el casa, que <u>nunca se fijan en el trabajo que tú has hecho realmente</u>, cosa que tú entras en una vivienda y ves si los suelos están puestos, si hay una junta mal, la gente no se da cuenta de esas cosas y <u>muchas veces no se valora el trabajo que nosotros hacemos.</u></p>
<p>ESPECIALISTAS. CARAC. DEL OFICIO</p>	<p>19. ¿Y en general te gusta tu trabajo?</p> <p>20. Sí, es un trabajo que <u>como no estamos especializados en una sola cosa</u>, por ejemplo hay alicatadores, encofradores hay de todo yesaires... nunca estás haciendo lo mismo <u>no es un trabajo monótono.</u></p>
<p>VALORACIÓN NUMÉRICA OFICIO. VALORACIÓN OFICIO. CAMBIAR DE OFICIO</p>	<p>21. ¿Y en una escala del 1 al 10 como valorarías</p> <p>22. <u>Como gustarme un 8 le pondría.</u> Sí, porque al fin y al cabo <u>me gusta, si no me gustara estaría buscando me otra cosa, estaría de soldador.</u></p> <p>23. ¿Alguna vez habías considerado dedicarte a otra cosa que no fuese tu trabajo actual?</p>
<p>CAMBIAR DE OFICIO</p>	<p>24. Sí, yo si me dedicara a otra cosa <u>volvería a lo que realmente me gusta y que siempre me ha gustado.</u> de hecho tengo todos los títulos y homologaciones de soldadura, soy <u>oficial de soldadura</u> tengo todo homologado, tendría que ponerlas al día pero sí, es otro oficio que me iría.</p>
<p>DIF. EMPRESAS ALBAÑILERÍA</p>	<p>25. ¿Has trabajado con diferentes empresas de construcción o solo esta?</p> <p>26. <u>Solo he trabajado en esta, porque es la familiar,</u> antes era de mi padre luego la cogieron mis hermanos y... pues empecé con ellos, estoy de empleado y la verdad que <u>no me he planteado nunca trabajar con otra empresa,</u> de hecho <u>si no trabajara con ellos porque cerraran o cualquier cosa volvería otra vez al otro oficio porque no sé si me iría a otra empresa de construcción.</u></p>
<p>CARACT DE LA EMPRESA ACTUAL</p>	<p>27. A lo largo de estos años, desde que entraste hasta ahora ¿Has notado alguna deferencia en la manera de trabajar, de relacionarse internamente en la empresa?</p>
<p>DIF. EMPRESAS ALBAÑILERÍA</p>	<p>28. <u>Si</u> ha evolucionado mucho al principio era todo nuevo, <u>ellos eran nuevos en la manera de dirigir la empresa</u> entonces poco a poco entre todos... <u>no hemos cambiado mucho de empleados y hemos evolucionado todos juntos y nos hemos ido dando cuenta de muchas cosas con el tiempo y vas haciendo las cosas mejor.</u></p>
<p>CARACT. DE LA EMPRESA</p>	<p>29. ¿La progresión desde el inicio de tu carrera como albañil, como ha sido?</p>
<p>PROGRESIÓN EN EL OFICIO. EQUIPO PEÓN OFICIAL. CARACT DE UN OFICIAL.</p>	<p>30. Si, la verdad que <u>en una empresa familiar es difícil hacer salto de peón a oficial porque te exigen mucho,</u> porque <u>siempre vas con el mismo oficial y se te encasilla porque haces un equipo y ese equipo es difícil de separarlo,</u> y como nosotros hacemos todo tipo de cosas <u>un oficial tiene que saber hacer de todo,</u> como encofrar, como poner piso, como enlucir, cualquier cosa, entonces <u>creo es más difícil hacer ese salto a oficial en esta empresa que en cualquier otra empresa.</u></p>
<p>PRIMER TRABAJO PEÓN.</p>	<p>31. ¿Y tú primer trabajo de peón?</p> <p>32. Lo primero que hice fue que me soltaron <u>en el campo con una hormigonera y</u></p>

CARACT DEL OFICIO.	<u>muchos viajes de grava y esa semana fue muy dura, pero bueno es un trabajo que es muy duro.</u>
RENDIMIENTO LABORAL. CARACT DEL OFICIO	33. ¿y qué motivos son los que te afectan más a tu rendimiento en la obra?
RENDIMIENTO	34. Según la faena, de todas maneras creo que eso es <u>el estado de humor</u> con el que te levantes, puedes tener un día malo como todo el mundo pero no es un trabajo... como <u>no hay mucho esfuerzo mental</u> ... hombre <u>algunas veces sí</u> ...
TAREAS EMPRESA	35. ¿Y alguna cosa en especial, no solo el estado de ánimo?
ECONOMÍA	36. Pues... <u>que se te retrase el material</u> , cualquier historia de esas, eso te puede partir el día, <u>que llegue el arquitecto o el dueño y no quiera una cosa como la estás haciendo</u> , muchas cosas, le estás haciendo un tabique y llega el dueño y haya pensado que no lo quiere hay, son cosas que te pueden echar para atrás. <u>Pero normalmente la gente sabe lo que quiere y hay unos planos, pero no suele pasar...</u>
CRECIMIENTO PERSONAL	37. ¿Un día normal de trabajo?
HIJOS ALBAÑILES.	38. Hoy, hoy hemos estado poniendo bloques haciendo machones, es una tapia simplemente delimitar un solar una <u>tapia de bloques con varios pilares</u> pero los hacemos con los bloques y les clavamos unas varillas para reforzarlos, hemos estado <u>hormigonado los pilares</u> conforme se suben la hiladas de bloques... según lo que hagas, un día normal.
CARACT DEL OFICIO	39. ¿Y el horario que lleváis?
RELACIÓN AGENTES EDIF.	40. Normalmente son <u>8 horas según la época y el trabajo</u> , se echa alguna hora extra, <u>en esta época con la crisis se está echando lo justo</u> , de 7 y media a 2 y de 3 y media a 6 y media es lo normal, 9 horas menos el almuerzo.
PROBLEMAS PEÓN-OFCIAL (EL HORARIO ES LA CONSECUENCIA DEL PROBLEMA)	41. ¿Y crees que esta profesión a lo largo de los años te ha formado como persona, te ha hecho madurar, más responsable de alguna manera?
	42. Si, <u>cualquier trabajo que tengas una progresión y lleves muchos años tratando con gente... creo que no solo este si no todos los trabajos.</u>
	43. ¿Y qué pensarías si tus hijos decidiesen trabajar en este sector haciendo tu trabajo?
	44. Pues, <u>no es lo que más ilusión me haría</u> pero es un trabajo muy digno, <u>me gustaría que estudiaran una carrera y una salida de futuro mejor que la mía</u> , eso siempre, pero no es una cosa... <u>es un trabajo muy digno pienso yo, este oficio realmente es muy bonito y... todos vivimos en casas o sea que es una cosa muy básica...</u>
	45. ¿Y cómo puedes describir tu relación con el resto de los agentes que intervienen en la construcción?
	46. Normalmente, <u>suele ser buena</u> porque además siempre trabajamos con los <u>mimos arquitectos, mismos aparejadores, los que te llevan el material también son gente que conoces, y aquí en Villarrobledo normalmente todos nos conocemos y el trato es bueno.</u>
	47. ¿Y cuál ha sido tu relación, bueno ahora eres oficial, cual ha sido tu relación con los peones o cuando eras peón con los oficiales que trabajabas?
	48. Bueno <u>tienes días de todos</u> , cada uno es de su padre y de su madre, entonces

<p>DIFERENCIAS ENTRE OFICIALES</p>	<p><u>hay veces que todos tenemos roces y tantas horas con una persona siempre surgen roces, tu imagínate si te pegas nueve horas al día con una persona, pasas más tiempo que con tu mujer. Entonces claro, siempre hay roces lo que pasa es que normalmente sueles intentar llevarlo lo mejor posible.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>49. ¿Y con cuantos oficiales trabajaste cuando eras peón?</p> <p>50. Pues...con <u>cuatro oficiales diferentes.</u></p>
<p>DIFERENCIAS ENTRE PEONES</p>	<p>51. ¿Y qué diferencias has encontrado entre ellos?</p> <p>52. Pues...<u>cada uno es un mundo hay unos que te exigen mucho, que no te piden opinión para nada otros al contrario te piden opinión para todo, te hacen participe de todo lo que se hace, es que bajo mi punto de vista cada uno tiene una manera diferente, ahora tengo un compañero que es muy difícil trabajar con él porque todo tiene que ser como él dice aunque tu tengas razón, entonces... hay otro que es todo lo contrario que te pregunta todo, que te parece esto, te da ánimos para que vayas haciendo tu cosas... yo gracias a uno de ellos, más que nada, es donde más he ido aprendiendo.</u></p>
<p>MEJORAR RELACIÓN LABORAL</p>	<p>53. ¿Y con los peones que has podido trabajar hasta ahora?</p> <p>54. Uf, bueno he trabajado con <u>dos diferentes, uno es un hombre mayor ya y a ese no le vas a enseñar nada nuevo ni lo vas a cambiar, intento hacerlo lo más llevadero posible, si hay cosas que le puedo echar una mano, además estando tan cerca yo de ser peón yo intento que sea mucho más agradable la situación y incluso hago yo más cosas y le ayudo más que cualquier otro oficial, ya te digo que creo que será por eso, y luego hay otro que es joven y que no lo estrangulo algunos días de milagro, pero bueno nos tenemos que llevar bien todos.</u></p>
<p>PROBLEMAS PEÓN-OFICIAL</p>	<p>55. ¿Y la mayor bronca o dificultad que hayas tenido con algún oficial o peón?</p> <p>56. Buff... broncas hemos tenido, pues, lo que te comentaba antes... <u>siempre tienes broncas porque pasas mucho tiempo juntos y hay veces que o bien porque tu tengas un mal día o porque el otro tenga un mal día, o porque se juntan los dos con mal día, puedes tener días chunguísimos y a veces pero nada son cuatro voces y o te cayas y te pegas el resto del día callado y al día siguiente buenos días y se olvida todo porque es una convivencia, tienes que tragar y muchas veces que callar y otras veces se callara él.</u></p>
<p>MEJORAR RELACIÓN LABORAL</p>	<p>57. ¿Y los mejores momentos?</p> <p>58. Mejores momentos tienes <u>muchísimos, igual que hay momentos malos, la verdad es que malos tienes menos que buenos porque, bueno todos los días tienes ratos buenos llega el almuerzo, haces trabajos que son más llevaderos y siempre intentas pasarlo lo mejor posible y hay ratos muy buenos la verdad en este oficio.</u></p>
<p>BUEN MOMENTO PEÓN-OFICIAL</p> <p>PEÓN PERFECTO. AUTOCRÍTICA OFICIAL. PROBLEMAS PEÓN-OFICIAL</p> <p>RELACION DEL OFICIAL CUANDO ERA PEÓN</p> <p>AUTOCRÍTICA CNDO ERA PEÓN</p> <p>PEÓN PERFECTO.</p>	<p>59. ¿Y un peón perfecto para ti, para trabajar?</p> <p>60. <u>Un peón perfecto no lo voy a encontrar en la vida, porque yo no he sido perfecto para mis oficiales, es que es imposible porque siempre yo querré que haga cosas que no las va a hacer y el pensará siempre que yo le exijo de mas es muy difícil pero no sé yo creo que no hace falta ser perfecto siendo un peón normal y haciendo tu trabajo.</u></p> <p>61. ¿Qué características tiene que tener?</p>

<p>TAREAS PEÓN</p>	<p>62. No sé, por lo menos <u>que mantenga la herramienta limpia</u> y que este hay <u>que nunca este parado que hay momentos que no tienes nada que hacer pues coger un cepillo, barrer, estar atento a que no me falte nada, antes de que se lo pida yo que lo tenga preparado</u> porque <u>tiene que ir fijándose en el desarrollo de las cosas lo suyo es que esté atento y tenga vista.</u></p>
<p>DESPIDO PEÓN</p>	<p>63. ¿Cuál es el error que cometería un peón en este caso para que tú consideraras que tiene que ser despedido?</p> <p>64. Pues... que no me haga caso <u>que haga las cosas a desgana, que maltrate la herramienta...un cúmulo de cosas... que no se le pueda pedir nada que siempre este de mal humor</u> que haga las cosas a desgana, al fin y al cabo.</p>
<p>AUTOCRÍTICA OFICIAL</p>	<p>65. ¿Y te consideras un buen oficial con tus peones?</p>
<p>ASCENSO A OFICIAL</p> <p>CARACT OFICIO (ES DIFÍCIL PORQUE TOCA TODOS LOS CAMPOS Y NUNCA DEJAS DE APRENDER)</p>	<p>66. <u>No me considero oficial ni mucho menos todavía me faltan 10 o 15 años para serlo realmente en lo que considero que es la construcción, me considero un ayudante o sea lo siguiente a peón un ayudante que sabe hacer muchas cosas no las hago perfectas todavía</u> porque me faltan ya te digo muchos años pero <u>yo creo que este oficio realmente no se aprende en dos, tres, cinco años, este oficio es un oficio de toda la vida y seré oficial de primera a lo mejor cuando tenga cincuenta o sesenta años, es muy difícil</u> realmente, si el oficio, en lo que yo me refiero a la construcción, como <u>tocas todos los campos es muy difícil y cambia la herramienta, la forma de hacer las cosas, nuevos materiales, entonces tienes que ponerte al día continuamente.</u></p>
<p>ASCENSO A OFICIAL.</p>	<p>67. ¿El proceso para pasar de peón a oficial?</p>
<p>TAREAS OFICIAL.</p>	<p>68. Ya te digo, <u>es muy lento, es echarle muchas ganas e ir haciendo cosas en los ratos que tienes libres si el oficial está poniendo ladrillo ir echando cemento delante, hacer cosas que vea el oficial que te vea con ganas de aprender y de hacer las cosas y cuando ellos vean eso ellos mismos te lo dicen y se lo van a decir al jefe, pues este necesita ya darle una paleta y un peón y que vaya haciendo cosas pero eso tiene que salir de ti que te vean trabajar con ganas de hacerlo.</u></p>
<p>ASCENSO A OFICIAL.</p>	<p>69. ¿Qué opinas de los que te han enseñado a ser oficial?</p> <p>70. La verdad es que les tengo en muy alta estima, porque son como mis hermanos, de hecho Victorio sería como mi padre, ha sido una persona que me ha enseñado todo lo que sé y me ha enseñado todos los trabajos finos y le tengo un aprecio <u>que te cagas</u> y Melchor es otro que también me ha enseñado mucho de lo que sé, cada uno es de una manera uno me ha enseñado a trabajar fino y otro me ha enseñado a trabajar rápido, les tengo un cariño especial porque <u>llevan toda la vida trabajando con la empresa desde que la tenía mi padre.</u></p>
<p>ASCENSO A OFICIAL.</p> <p>OPINIÓN DE LA GENTE.</p> <p>ASCENSO A OFICIAL.</p> <p>CARACTERÍSTICAS DEL OFICIO.</p>	<p>71. ¿Y tú estarías dispuesto a enseñar dentro de seis años o cuando considerases?</p> <p>72. Si, si <u>a mí me llega un peón con ganas de aprender nunca le voy a decir que no, al contrario me sentiría orgulloso de enseñarle lo que sé.</u></p>
	<p>73. ¿Qué crees que piensa la gente de este oficio?</p> <p>74. Este oficio está muy <u>menospreciado</u>, normalmente te preguntan, que eres albañil, pues <u>no es lo mismo que decir maestro no sé, incluso decir fontanero o electricista, lo tienen como un escalón por debajo y realmente es un oficio</u></p>

MOTIVACIÓN.	<u>que lleva más trabajo, más tiempo aprenderlo que cualquiera de los que te he dicho, entonces la gente lo tiene muy infravalorado pero bueno, esto es así...</u>
CARACT DEL OFICIO.	75. Y aparate de tu dinero, ¿qué te motiva trabajar en este oficio?
SEGURIDAD.	76. La <u>superación</u> , no sé, <u>aprendes muchas cosas</u> , la verdad es que <u>nunca dejas de aprender</u> , yo creo que aunque me jubilara a los 67 años seguiría aprendiendo hasta el último día.
SEGURIDAD.	77. Y, ahora cambiando de tema, ¿sobre la seguridad y salud en la obra que piensas?
SEGURIDAD.	78. Está muy bien, hemos hecho varios <u> cursos</u> , la verdad es que <u>está muy bien pero hay algunas cosas que no estoy de acuerdo</u> , siempre habrá cosas en las que no coincidiré <u> con los inspectores una de las cosas es que los inspectores son muy rigurosos y... rigurosos no es el punto exactamente, es que por ejemplo hemos tenido casos q han ido a visitar la obra porque estaba dada de alta y enfrente está trabajando gente en otra obra que no estaba dada de alta y no se han acercado, están haciendo las cosas mal y no se han acercado</u> , es una cosa que no he entendido y no voy a entender.
ECONOMÍA.	79. Háblame de cómo ha afectado la crisis económica a tu trabajo.
ECONOMÍA.	80. Pues ha afectado mucho, <u>ahora nos tenemos que dedicar a obras más sencillas</u> , obras más pequeñas, la gente no invierte como antes nosotros la verdad es que pisos y promociones grandes no hemos hecho nunca solo una vez, <u>normalmente trabajamos para particulares viviendas familiares ahora hemos tenido una y el panorama ahora esta triste en ese sentido y nos tenemos que dedicar con lo que vulgarmente se llama "chapuza" trabajos de una semana como mucho como cambiar pisos de una vivienda cosas pequeñas que realmente es donde nos está afectando un poco la crisis y veremos cómo acabamos de momento tenemos trabajo pero...</u>
APAREJADORES	81. Y por último, ¿qué opinión tienes de los aparejadores?
APAREJADORES	82. Los aparejadores, según que aparejadores <u>hay algunos que yo he estado en obras que ni los has conocido en toda la obra que no han aparecido nada más que al principio, "buenos días soy el aparejador"</u> y punto <u>y hay otros que si, de hecho con el que normalmente trabajamos es una maravilla de persona lo llamas a cualquier hora y se acerca a la obra está contigo, cualquier duda ya te digo volvemos a los de antes algunos arquitectos ni los he conocido en una obra entera, hablo de seis a ocho meses, había uno precisamente que no vi nada más que su coche un día.</u>
APAREJADORES	83. ¿Y qué opinión tienes de esa gente que no se preocupa de sus obras?
APAREJADORES	84. No sé, ¿qué pienso? pues que solo van a por el dinero, da los planos y búscate la vida pues ya me dirás tu a mí y hay otros que si que ya te digo que con los que normalmente trabajamos son muy atentos y se preocupan mucho de la obra, por ejemplo Antonio se preocupa mucho además está encima no va todos los días pero a la semana se pasa un par de veces por la obra, tenéis algún problema, alguna duda, eso es lo que realmente yo entiendo por un aparejador y por un arquitecto, es una persona que tiene que estar para ayudarte, y para solucionararte cualquier duda, porque yo puedo saber leer los planos pero tiene que estar hay para resolver mis dudas y ver si lo estoy haciendo bien o mal no para coger el dinero al final lo suyo es que se preocupe porque la responsabilidad es suya.

CATEGORIZACIÓN	TEXTO ENTREVISTA
ESTUDIOS	1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio? 2. Ningunos, los <u>estudios medios, pero concreto para el trabajo ninguno. Algún curso de riesgos laborales y ya.</u>
CURSOS ALBAÑIL	3. La fundación laboral dela construcción da cursos específicos para los oficios, ¿Crees que es necesario realizar algún curso de los oficios?
ENTRADA CONSTRUCCIÓN	4. <u>No, para llegar a ser oficial lo único que cuenta es la práctica, la experiencia.</u>
ENTRADA CONSTRUCCIÓN	5. ¿con que edad empezaste a trabajar? 6. Empecé a trabajar extraoficialmente cuando teníamos <u>12 años trabajábamos los veranos, cuando nos daban las vacaciones, mi padre tenía una empresa de construcción. Oficialmente desde los 26 años.</u>
ENTRADA CONSTRUCCIÓN	7. ¿A partir de los 26 te metiste en esta empresa o estuviste en otras antes? 8. No, <u>a partir de los 26 me fui a Madrid porque se ganaba bastante dinero y estuve trabajando en varias empresas.</u>
ENTRADA CONSTRUCCIÓN	9. ¿Empresas de qué? 10. Estuve en una empresa haciendo <u>piscinas gunitadas, en Madrid y estuve trabajando en varias empresas haciendo, poniendo ladrillo cara vista, de caravistero.</u>
TAREAS OFICIAL	11. ¿Por qué al final terminas trabajando aquí y en esta empresa? 12. Porque me case y me vine a vivir a Villarrobledo, después de estar varios años en Madrid me case en Villarrobledo con una muchacha de Villarrobledo y me vine a vivir aquí a Villarrobledo, donde tengo mi casa.
TAREAS EMPRESA	13. Me puedes describir todas las tareas que conlleva tu puesto actual. 14. Todas, desde saneamiento, desde hacer la cimentación de las obras, la estructura, bueno antes se hacían más ahora se hacen menos pero siempre hemos hecho todas las tareas, estructuras cerramientos, cubierta, forjados, hacemos mucha rehabilitación de cubiertas, de obras, de baños.
RECOMPENSAS	15. ¿Cuáles crees que son las mayores recompensas de tu trabajo? 16. La mayor recompensa es <u>la económica.</u>
RECOMPENSAS	17. ¿Aparte de la económica? 18. <u>Al principio puede ser el trabajo bien hecho, el que te digan que esto lo has hecho bien y que... haciendo las cosas con responsabilidad ahora ya con los años ya te da igual, como un trabajo.</u>
CARACTERÍSTICAS OFICIO	19. ¿Un trabajo y nada más? 20. <u>Un trabajo que te permite vivir bien, y nada... al principio sí pero ahora ya es como una rutina, es un trabajo estas deseando que llegue el fin de semana para descansar...</u>
RECOMPENSAS (LA RUTINA HACE QUE NO TENGAS RECOMPENSA QUE LA ECONÓMICA, EL PASO DEL TIEMPO HACE QUE TE ILUSIONE TRABAJAR)	21. Y no hay nada que digas: hoy me siento bien con el trabajo que he hecho. Eso no sería una recompensa también... 22. <u>Al principio sí, pero ahora es una monotonía como todos los trabajos.</u> 23. Y cuales son los aspectos negativos, insatisfacciones, que veas día a día que pienses: estoy cansado de esto...? 24. Es un <u>trabajo duro.</u> 25. ¿Físicamente?

INSATISFACCIONES			26. Un <u>trabajo duro físicamente y el tiempo que pasa frio, calor, pero bueno se puede llevar bien.</u>
CARACTERÍSTICAS DEL OFICIO	DEL		27. ¿Cómo te afectan el frio, el calor?
CARACTERÍSTICAS DEL OFICIO	DEL		28. Me afectan, que <u>valoro más cuando acabo de trabajar y descanso.</u> Valoro más los descansos y los fines de semana.
CONDICIÓN CLIMATOLÓGICA			29. A lo largo de tu carrera profesional, ¿has considerado dedicarte a otra cosa?
VALORACIÓN DEL OFICIO			30. ¿Dedicarme a otra cosa? <u>Si, que me toque la lotería y gastar... pero siempre piensas dedicarte a otra cosa, pero supongo que el que esté haciendo otra cosa también estará harto y querrá cambiar. Es como la lotería, si quieres que te toque aunque sabes que nunca te va a tocar.</u>
CAMBIAR DE OFICIO			31. ¿Tú te plantearías dentro de un tiempo dejar esto y dedicarte a otra cosa?
CAMBIAR DE OFICIO			32. No, <u>yo mientras haya trabajo y pueda vivir de esto es lo único que sé hacer,</u> ahora otra cosa no quiere decir que si se acabase el trabajo en esto o no hubiese trabajo en esto tendría que buscarme otra cosa, pero <u>aunque te plantes buscarte otra cosa mejor, sabes que vas a jubilarte en esto.</u>
CAMBIAR DE OFICIO			33. Me has dicho que has trabajado con varias empresas ¿Qué diferencias hay entre esas empresas?
DIFERENCIAS EMPRESAS CONSTRUCCIÓN			34. <u>He trabajado en Madrid con empresas grandes, que el trato era... con los jefes no había trato,</u> había un encargado que era prácticamente como nosotros, y <u>la relación con los peones y oficiales pues era bien... cordial entre la gente... hombre siempre hay algún roce pero normalmente es... si tu tratas bien a la gente, no hay ningún problema.</u>
RELACIÓN PEÓN-OFICIAL			35. Y la empresa con la que estas ahora, ¿sí que tienes trato con los jefes?
RELACIÓN PEÓN-OFICIAL			36. Si, sigue siendo igual la relación, siempre hay algún roce. Es como una familia la empresa esta, es una empresa pequeña, nos conocemos todos, algunos somos hermanos y nos conocemos de toda la vida, y es una relación cordial.
CARACTERÍSTICAS EMPRESA			37. ¿Y cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra?
RELACIÓN PEÓN-OFICIAL			38. Pues yo <u>empiezo de peón,</u> pero ya te he dicho que empiezo <u>con 12 años todos los años cuando nos daban las vacaciones y necesitaba dinero en casa y nuestro padre tenía una empresa de construcción y nosotros siempre... es como si hubiésemos "mamao" el oficio,</u> desde pequeños desde los doce años <u>con 18 o 19 años ya más o menos ya sabias hacer el oficio,</u> entonces... <u>hasta que yo empiezo a trabajar en esto en Madrid, cuando yo empiezo ya es un poco de práctica y ya se prácticamente el oficio, unos cuantos años, un par de años y ya sé... siempre lo he hecho, siempre y lo hemos mamao en casa porque desde siempre... no conocemos otro oficio.</u>
PROGRESIÓN EN EL OFICIO	EN	EL	39. ¿Cuándo pasas a ser verdaderamente oficial?
ENTRADA CONSTRUCCION		EN	40. A los <u>26 años,</u> cuando ya me voy a trabajar por cuenta ajena, <u>me voy a Madrid por cuestiones económicas porque se ganaba bastante dinero allí y hasta ahora.</u>
PROGRESIÓN EN EL OFICIO	EN	EL	41. ¿La primera tarea como peón, a los 12 años, cual fue?
			42. Sí, yo calculo sobre los doce años.
			43. ¿La primera tarea?
			44. Amasar yeso, amasar cemento.
			45. ¿Y de oficial? Realmente cuando tú dices: ya soy oficial, mi

<p>PRIMERA TAREA COMO PEÓN</p>	<p>primera tarea como oficial fue... 46. Pues... puede ser... <u>hacer tabiquería puede ser la primera tarea que empiezas como oficial.</u></p>
<p>PRIMERA TAREA COMO OFICIAL</p>	<p>47. ¿Qué motivos son los que influyen en tu <u>rendimiento en la obra?</u> Que es lo que hace que un día te levantes con ganas de trabajar y trabajes mucho más... 48. Pues <u>hacer las cosas con responsabilidad y básicamente es un trabajo que tienes que hacer.</u></p>
<p>RENDIMIENTO, SI HACES LAS COSAS CON RESPONSABILIDAD TIENES UN BUEN RENDIMIENTO</p>	<p>49. Y por ejemplo, cuando tienes un buen día de trabajo que cosas hacen que puedas decir: ya me has fastidiado el día tan bueno que llevo, ya no trabajo tan a gusto como estaba antes. 50. Eso es como en la vida, un día te encuentras mejor y otro día mejor, un día te <u>levantas más contento</u> otro día te levantas más peor, un día te <u>duele algo</u> otro día no te duele, pero que no hay... <u>tú piensas que tienes que hacer un trabajo, procuras hacerlo lo mejor posible y no hay...</u></p>
<p>AUTOCRÍTICA OFICIAL</p>	<p>51. ¿Y cosas externas? 52. <u>procuras hacerlo lo mejor posible y al principio cuando llega por ejemplo el lunes y tienes que levantarte y empezar a trabajar vas mal, siempre, todos los lunes, pero una vez que empiezas en el trabajo ya te metes en él y ya...lo haces el trabajos y ya empiezas el martes miércoles y ya es una rutina.</u></p>
<p>RENDIMIENTO MOTIVACIÓN</p>	<p>53. Cuéntame un día normal de trabajo, desde que te levantas, que horarios....</p>
<p>RENDIMIENTO</p>	<p>54. Normalmente me levanto a las siete menos cuarto a las siete de la mañana, y entro a las ocho, almorzamos a las diez, dejamos a las dos y luego por la tarde echamos a las tres y media hasta las seis y media.</p>
<p>CRECIMIENTO PERSONAL</p>	<p>55. ¿Crees que esta profesión te ha formado como persona? ¿Te ha hecho madurar?</p>
<p>HIJOS ALBAÑILES</p>	<p>56. Pues <u>claro, es una de las cosas que influyen en el trabajo te hace responsable, a parte de otras cosas, de casarte, el tener que formar una familia, todas esto te hace madurar pero el trabajo también.</u></p>
<p>RELACIÓN AGENTES</p>	<p>57. ¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo?</p>
	<p>58. <u>Nada, ellos deben elegir lo que quieren hacer.</u></p>
	<p>59. ¿Estarías contento, indiferente, decepcionado?</p>
	<p>60. Ni contento ni decepcionado, <u>que se ganasen la vida dignamente y honradamente y ya está.</u></p>
	<p>61. ¿Cómo es tu relación con el resto de agentes de la edificación? Proveedores, arquitectos...</p>
	<p>62. Una <u>relación normal</u> tampoco es una relación íntima ni nada de eso, vas hablas con ellos, no es <u>una relación... cordial.</u></p>
	<p>63. Supongo que habrá personas y personas...que habrá gente que se lleven mejor otros que no los tragues...</p>
	<p>64. No, <u>los arquitectos van poco por la obra</u>, si van en una obra un día o si los llamas, o los aparejadores tampoco, y <u>la relación es cordial le preguntas las dudas que puedas tener</u>, pero fuera de ahí no hay ninguna relación personal. No es que sea una relación fría, pero tampoco es una relación de amistad, <u>es una relación de trabajo.</u></p>
	<p>65. Una relación de trabajo con todos: Proveedores...?</p>
	<p>66. Hombre <u>si trabajas más con unas personas, por ejemplo, los proveedores y los almacenistas trabajas más con ellos, hay más relación.</u></p>

ARQUITECTOS	67. ¿Y la relación que tenías cuando tú eras peón con tus oficiales? ¿Cómo era?
APAREJADORES	68. <u>Igual que ahora, es una relación de trabajo</u> , pero una relación con un oficial no es lo mismo que con un jefe, que no lo ves tanto como ves a un oficial que estas ocho horas con él, es una relación casi como de amistad.
RELACIÓN AGENTES	69. ¿Y con los peones de ahora?
RELACIÓN AGENTES	70. <u>Igual, no hay discriminación tanto como si es de mayor categoría o de menor o igual categoría</u> , no tienes por qué discriminarlo, hombre siempre en el trabajo si estas ocho horas con una persona puede haber algún roce pero que no es.. es como con un amigo.
RELACIÓN CON EL OFICIAL CUANDO ERA PEÓN	71. ¿Con cuántos peones has trabajado siendo oficial?
RELACIÓN PEÓN OFICIAL	72. Desde que llevo en el oficio: muchos, porque entre Madrid y ahora... veinte, treinta.
RELACIÓN CON PEONES	73. ¿Qué diferencias has encontrado entre ellos?
RELACIÓN CON PEONES	74. <u>Todas</u> . Son personas y como <u>cada persona es distinta</u> , tanto en el trabajo como personas son totalmente distintas cada una... unos son más parados otros más alegres, otros trabajan más, otros trabajan menos, otros ponen más interés otros menos, eso es como todo, <u>cada persona es distinta y en el trabajo pues hacen como son</u> .
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	75. ¿Algún buen momento que hayas podido tener con los peones?
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	76. Hombre, siempre te llevas... siempre como cada persona es distinta pues... <u>hay peones más abiertos, hay otros menos abiertos, otros más serios, más alegres... es como cualquier relación fuera del trabajo</u> . Te puedes llevar bien con una persona si te da más confianza que con otra persona que puede ser más distante pero que no es... vamos que no es... y <u>depende de ti como seas si te interrelacionas con la gente bien o mal pero que puedes tener problemas o no, pero que no son problemas...</u>
DIFERENCIAS PEONES	77. ¿Alguna dificultad?
DIFERENCIAS PEONES	78. <u>Puedes enfadarte un día, por alguna cosa o por ti porque vayas cabreado o porque vayas o el otro llegue tarde o se deje un poco... eso depende... el día a día</u> .
DIFERENCIAS PEONES	79. ¿Cómo crees que se mejoraría la relación peón y oficial, que se ven ocho horas al día y tengan roces?
BUEN MOMENTO PEÓN-OFICIAL	80. Una persona que tenga un roce con otra, <u>un roce continuo con esa persona un oficial o un peón, la única manera que tienen de mejorar la relación es separándose</u> . Si estas continuamente teniendo un roce... ahora! <u>Por lo demás si tú lo respetas y él te respeta no tiene por qué haber roces o porque un día hay un roce, a los cinco minutos se te ha olvidado, ahora, si ya es un roce la única manera de mejorar la relación es cortando o cambiando.. mandar al peón con otro oficial y coger otro peón y ya son cuestiones personales la única forma es separándote de él, porque no tienes por qué aguantar a una persona ni el aguantándote a ti y menos en el trabajo</u> .
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	81. ¿Cómo te gustaría que fuera tu peón/oficial perfecto?
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	82. ¿Mi peón perfecto? <u>El que hiciese todo lo que yo le dijese sin... diligentemente y sin quejas... como si fuese un robot</u> .
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	83. ¿Cómo si fuese un robot? (me da la risa)
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	84. Le mandaría hacer esto lo haría y punto <u>sin protestar, pero como eso es imposible...</u>
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	85. Por ejemplo, un día el peón se encuentra mal, me refiero que está cansado o que viene de casa cabreado, ¿Cómo actúas ante
MEJORAR LABORAL	
MEJORAR LABORAL	
MEJORAR LABORAL	
MEJORAR LABORAL	
MEJORAR LABORAL	
MEJORAR LABORAL	
MEJORAR LABORAL	

<p>PEÓN PERFECTO</p>	<p>esta situación? 86. Ya, pero <u>yo soy partidario de que los problemas personales que tiene cada uno fuera del trabajo, se los tiene que dejar fuera</u>, porque todos llevamos los problemas, todos tenemos problemas con tu familia o con quien sea ese día, <u>si todos llevamos todos los problemas que tenemos fuera</u>, pues llevamos al trabajo y <u>entonces no se podría trabajar</u>, estaríamos siempre... entonces hay que.. <u>tanto por parte de él como por parte nuestra siempre hay que tragar un poco y dejarse un poco de llevar y apartar un poco los problemas</u>, aunque tú los tengas te los tienes que comer tu no tráetelos al trabajo.</p>
<p>MEJORAR LABORAL RELACIÓN</p>	<p>87. ¿No transmitírseles a los demás? 88. Hombre... <u>puedes expresarlos pero no hacer culpable al otro tú tienes que tragarte lo tuyo al igual que el tragarse lo suyo. Vamos a trabajar no vamos a...</u> hombre puedes comentar algún problema que tengas y el comentar el suyo y tratar de ayudar en lo que puedas pero son problemas personales eso cada uno tiene que solucionar los fuera del trabajo.</p>
<p>MEJORAR LABORAL RELACIÓN</p>	<p>89. ¿Cuál es el error que cometería un peón para que consideraras que debe ser despedido? 90. ¿Errores? Muchos. <u>Llegar tarde al trabajo, no una vez o dos</u>, porque cualquiera se puede quedar dormido o por cualquier circunstancia, <u>no hacer lo que le dices o tratar de llevarte la contraria</u> en lo que le dices, o <u>retrasar el trabajo conscientemente</u>, cualquier de esas circunstancias pueden... o <u>llegar borracho al trabajo...</u></p>
<p>PEÓN DESPEDIDO</p>	<p>91. ¿Y tú? ¿Te consideras buen oficial? ¿Cómo crees que te ven los peones/los oficiales a ti? 92. Sí. 93. ¿Cómo crees que te ven los peones a ti? 94. <u>Bien, muy buen oficial.</u> 95. ¿Qué características pueden decir? 96. Pues que <u>trato de ser lo más responsable posible en mi trabajo y hacer las cosas lo mejor que puedo.</u></p>
<p>AUTOCRÍTICA OFICIAL</p>	<p>97. ¿Qué opinión tienes de ti mismo cuando eras peón? 98. <u>Pues yo es que siempre he sido responsable siempre he tratado de obedecer y de hacer bien mi trabajo, y yo creo que una persona es responsable trata de ser responsable en todo tanto en el trabajo como fuera del trabajo, yo creo que esa es la clave si tú eres responsable y haces tu trabajo bien te saldrá mejor que si no eres responsable.</u></p>
<p>AUTOCRÍTICA OFICIAL</p>	<p>99. ¿cómo ves a los peones de hoy en día? 100. <u>Salvo excepciones... mal. Porque los jóvenes de hoy en día no quieren responsabilidades</u> y aparte de eso, <u>es muy difícil que los jóvenes de hoy en día se metan en la construcción, trabajar y que sean responsables.</u> Hombre. <u>Hay excepciones</u>, en general, como estamos hablando en general pero que <u>en general hoy en día pero no solo en la construcción si no en cualquier oficio, yo creo que no tienen motivación ninguna para trabajar.</u></p>
<p>AUTOCRITICA ERA PEÓN CUANDO</p>	<p>101. ¿Menos responsables? Bueno... depende de la persona. 102. Eso depende, pero <u>en general pasan mucho, no sé cómo explicarlo, pero yo creo que pasan bastante porque lo tienen todo en su casa, no han tenido una educación como la nuestra.</u></p>
<p>VISIÓN DEL PEÓN ACTUAL</p>	<p>103. Explicame cual es el proceso para pasar de peón a oficial. 104. <u>La práctica. Empezar de peón, ver, ver y ver, y poco a poco ir</u></p>

<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p><u>practicando hasta que coges el oficio y empiezas a trabajar, pero sin practica no...primero hay que hacer las tareas propias de peón, fijase mucho y empiezas a trabajar, pero sin práctica no, no valen cursos teóricos ni nada, para pasar de peón a oficial los cursos no sirven para nada sin práctica, tiene que ser la práctica.</u></p>
<p>TAREAS PEÓN</p>	<p>105. Un peón coge práctica.... 106. <u>Un peón hace su trabajo, sirve al oficial, sirve materiales, le ayuda, le amasa, se va entrando en este mundo, y luego aparte de que vas observando como lo hace el oficial y entonces empezar practica él y practicar y practicar. Así se forman oficiales de cero a cien. Entonces luego cuando eres oficial tu eres el único responsable, se presentan muchos problemas o dificultades que tienes que solucionar y no puedes estar siempre llamando a alguien, que incluso al que llames no te va a dar soluciones, tienes que ser tú el que solucione los problemas del día a día en la obra, para pasar de peón a oficial hay que practicar mucho.</u></p>
<p>ASCENSO A OFICIAL</p>	<p>107. Yo tengo entendido que se pasa de peón a aprendiz de oficial y después a oficial. 108. <u>Eso era antes, pero ahora los oficiales son los que tienen la responsabilidad, ahora no se puede permitir el lujo de tener un oficial un ayudante y un peón, o tienes un peón o un ayudante no puedes tener las dos cosas, entonces tienes que dar el salto, aunque tú seas, o pasas a ayudante pero sigues haciendo tareas de peón porque estas tu solo con el oficial o eres peón con un oficial, siempre hay una pareja un binomio o incluso hay dos oficiales y un peón de pende de... entonces no hay... tiene que ser un salto y si eres ayudante no puedes estar con un peón porque es mucha responsabilidad para el ayudante.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL.</p>	<p>109. ¿Cuándo tiempo dura este proceso? 110. <u>Depende de la persona, depende si quiere aprender y de verdad quiere aprender o si el peón va, hecha sus horas y se va a su casa, está deseando, está pensando más en estar fuera del trabajo y no en el trabajo. Una persona que ponga bastante interés y que le guste el oficio en tres o cuatro años puede... no oficial porque estas continuamente aprendiendo, puedes estar veinte años de oficial y estar aprendiendo porque salen nuevas técnicas y materiales y estas siempre.. pero la base, son tres cuatro años o cinco.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>111. ¿Estarías dispuesto a ayudar a un peón que quiera aprender?</p>
<p>DIFERENCIAS ENTRE PEONES</p>	<p>112. <u>SÍ, ¿por qué no? Lo que pasa es que en los tiempos que corren todo vale mucho dinero y entonces tú no puedes estar enseñando a nadie en la obra , no puedes estar enseñando porque vale mucho, porque el promotor o cliente le cuesta mucho las obras y no puedes estar quitándote de tu trabajo para enseñar, entonces tiene que ser un proceso.. no es más enseñar el oficial al peón sino que el peón debe fijarse en lo que está viendo, si el peón no pone interés por mucho interés que ponga el oficial.... Sin perder tiempo porque el cliente, y muchas veces en las reformas está el cliente siempre encima de ti y no puedes estar siempre quitándote y diciéndole “coge la paleta, ponte aquí”, tiene que salir de él mismo. Incluso si tu estas trabajando y él ayudándote, pero tú como oficial no puedes decirle que te ayude; tú puedes decirle “amásame esto, dame esto, dame lo otro” pero no “pon ladrillo”, si de él no sale... ¡Ahora! Si sale</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p></p>

<p>ESPECIALISTAS</p> <p>ASCENSO OFICIAL</p> <p>ESPECIALISTAS</p> <p>TAREAS PEÓN</p> <p>ESPECIALISTAS</p> <p>OPINIÓN GENTE</p> <p>MOTIVACIÓN</p> <p>VALORACIÓN OFICIO</p> <p>CARACT DEL OFICIO</p> <p>SEGURIDAD</p>	<p>pues si... Ahora no, <u>antiguamente si porque la mano de obra era muy barata y si se aprendía, pero ahora no. Antiguamente se aprendía con voces y malas maneras, pero ahora no puedes, ahora tienes que respetar y ya está. Antes sí que podías ir de una categoría a otra, pero ahora tiene que ser un salto de peón a oficial. ¿Por qué? Porque ahora la mano de obra está muy cara y piden gente especializada, incluso hay especialistas que no tienen peones: tabiqueros, soladores, ellos se lo hacen todo.</u></p> <p>113. <u>Pero en este oficio sí que tiene que haber peón y oficial... Porque un oficial sin un peón rendiría mucho menos, ¿no?</u></p> <p>114. <u>No, si son especialistas no. Ahora mismo no, ahora mismo un tabiquero: él se amasa y él se pone la tabiquería, un yesero no necesita tampoco peón. La única función que tiene un peón en la tabiquería conforme está montado esto ahora es la de proporcionarle el material al oficial, acercarle los materiales o llevarle el yeso a pie de obra. El peón ahora mismo con un yesero no es necesario, con un pisero sí, con un pisero la única función que puede ser... Volvemos a lo mismo, acercarle la pasta al pisero. Cada vez la construcción se está especializando más y los peones hacen... es muy difícil que aprendan. ¡Ahora! En una población como Villarrobledo donde se hace mucha reforma, mucha chapuza entonces sí, pero en obra nueva es muy difícil que los peones aprendan, se dedican más a la limpieza de la obra y a acercar material. Yo entiendo que los peones son necesarios pero que no, es muy difícil.</u></p> <p>115. <u>Ahora hay mucha especialización y empresas como vosotros que hacéis de todo ¿quedan pocas?</u></p> <p>116. <u>No, empresas como la nuestra siempre va a haber porque siempre va a haber reformas, chapuzas, retejados, cambios de cuarto de baño siempre va a haber, pero que en obra grande que es lo que más puestos de trabajo genera pues...Incluso hay empresas de multi-servicios que son especialidades y una persona es la que hace todo y no necesita ningún peón.</u></p> <p>117. <u>¿Cómo crees que ve la gente este oficio? ¿Qué crees que piensa la gente de este oficio?</u></p> <p>118. <u>Pues como otro oficio cualquiera, como si fuese un fontanero, un electricista, un oficio como otro cualquiera</u></p> <p>119. <u>Aparte del dinero, ¿qué es lo que te motiva a trabajar?</u></p> <p>120. <u>A trabajar en general, el trabajo no le gusta a nadie, solo por la motivación económica. Y a trabajar en este oficio, pues si te gusta porque nunca haces lo mismo, pero trabajar yo creo que a nadie le gusta.</u></p> <p>121. <u>Háblame sobre la seguridad y salud.</u></p> <p>122. <u>Está bien que tengas unos medios porque la construcción es lo más peligroso que hay dentro de los oficios porque siempre estas por encima del nivel del suelo, a distinta altura y los medios que se pongan por ejemplo arneses y las botas de seguridad incluso el casco, que el casco es lo más incómodo que hay, pero vamos que en ocasiones si puede ser obligatorio, pero si estás poniendo piso dentro de una habitación no tienes por qué llevar un casco, sí que están bien los medios de seguridad. Lo que no me parece bien es hacer todos los años el mimo curso y que te cobren un dineral.</u></p> <p>123. <u>¿Cómo ha afectado la crisis económica en tu trabajo?</u></p>
--	---

<p>ECONOMÍA</p>	<p>124. En todo, a pegado un bajón fuerte. 125. ¿En que lo habéis notado? 126. <u>En vivir a un ritmo estresante de tener un montón de trabajo y no llegar a tiempo a ningún sitio, de rechazar hacer presupuestos porque no puedes hacerlos, hemos pasado a relajarte no del todo...sino ha sido un cambio por un lado muy malo porque tienes menos trabajo, pero por el momento tenemos trabajo y no hemos notado tanto como otra gente. Hemos pasado de estar estresados a tener un estado normal, a rebajar bastante la tensión.</u></p>
<p>ECONOMÍA</p>	<p>127. ¿Cómo prefieres vivir? 128. Ni tanto como hace cuatro o cinco años, que te agobiaba la gente; los promotores y los clientes te agobiaban a ahora que es como una balsa de aceite. Ni tanto ni tan calvo, <u>un término medio sería bueno.</u> Pero eso es difícil.</p>
<p>APAREJADORES</p>	<p>129. Y por último ¿Qué opinión tienes de los aparejadores? 130. <u>Que hacen su trabajo y que tampoco se mojan mucho.</u> Ellos hacen una visita y parece que es una visita que hay que hacer reglamentaria y ya está pero que tampoco... Ellos saben que tú estás haciendo el trabajo, te visitan, pero ya depende de las dudas que tú le plantees. Si se le plantea alguna duda te la resuelve pero si no... 131. Ya hemos terminado, gracias.</p>

CATEGORIZACIÓN	TEXTO ENTREVISTA
ESTUDIOS	1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio?
	2. <u>Para el oficio en concreto ninguno</u>
CURSO ALBAÑIL	3. ¿Crees que es necesario realizar algún curso de los oficios?
	4. <u>Si, son necesarios porque ahora es más difícil que te dejen aprender</u>
	5. Y sí que sería conveniente hacer alguno
	6. Si
	7. Tu historial laboral, ¿a qué edad empezaste a trabajar en la construcción?
ENTRADA EN CONSTRUCC	8. <u>En la construcción, a tiempo completo pues a los 18 ó 19 años y en vacaciones, desde los 10.</u>
	9. Has trabajado con distintas empresas
ENTRADA EN CONSTRUCC	10. <u>He cambiado una vez de empresa porque se jubiló el empresario que era mi padre.</u>
ENTRADA EN CONSTRUCC	11. Y después de que se jubilara tu padre, ¿qué paso?
	12. <u>Después, tres hermanos creamos otra empresa para poder seguir</u>
CARACT EMPRESA ACTUAL	13. ¿Para la continuación?
	14. Para la continuación de la <u>empresa familiar</u>
	15. En esos 13 años de antigüedad, ¿son con tu padre y la nueva empresa?
	16. No, en la primera empresa desde los 19 años, unos 28. Y en esta unos 13.
	17. Me puedes describir todas las tareas que conlleva tu puesto actual.
TAREAS EMPRESA	18. <u>Todo lo que conlleva la construcción de una vivienda por ejemplo desde que se empieza la excavación y los cimientos hasta que se acaba: tabiquería, cubierta, pavimentos, todo.</u>
	19. ¿Cuáles crees que son las mayores recompensas de tu trabajo?
RECOMPENSAS	20. <u>Cuando terminas el trabajo y queda bien y estas orgulloso de lo que has hecho.</u>
	21. ¿Y las mayores insatisfacciones?
INSTISFACCIONES	22. <u>Lo contrario. Cuando algo no se queda bien y ves que no te queda bien, intentas hacerlo mejor o cuando hay algún problema.</u>
	23. Y en general, ¿te gusta tu trabajo, estas contento?
VALORACION OFICIO	24. <u>En general sí, contento también pero hay ratos que no, pero la mayoría sí.</u>
VALORACION NUMERICA DEL OFICIO	25. Y del 1 al 10, ¿cómo valoras que te gusta tu trabajo?
	26. <u>Un 8</u>

CAMBIAR DE OFICIO	<p>27. A lo largo de tu carrera profesional, ¿has considerado dedicarte a otra cosa?</p> <p>28. <u>Sí, hay veces que lo piensas, cuando algo no te sale bien o estás cansado piensas dedicarte a otra cosa, pero luego sigues en lo mismo.</u></p>
DIFERENTES EMP CONSTR	<p>29. ¿Qué diferencias has encontrado entre esa primera empresa que llevaba tu padre a ahora que la lleváis vosotros?</p> <p>30. <u>La forma de trabajar ha ido cambiando, ahora se trabaja con mucha más presión, todo más rápido y también se nota el cambio en que quien antes llevaba las responsabilidades era otro y ahora las llevas tú.</u></p>
CARACTERIST OFICIO	<p>31. ¿En qué se nota ese cambio en un trabajador, más responsabilidad?</p> <p>32. Más <u>responsabilidad</u> y siendo socio, más todavía.</p> <p>33. Y la relación con los trabajadores, ¿cómo era en la empresa de tu padre y ahora cómo es? ¿Ha cambiado la relación entre los trabajadores?</p> <p>34. Pues, antes eras como otro trabajador igual que ellos, más compañerismo, éramos compañeros y ahora cambia algo.</p>
ENTRADA EN CONSTRUCC	<p>35. ¿Y cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra? Me has dicho que empezaste muy joven...</p> <p>36. <u>Si, con 10 años, cuando me daban las vacaciones ya empezaba a trabajar.</u></p>
PROGRESION EN EL OFICIO	<p>37. ¿Cómo fue evolucionando? ¿Empezaste como peón?</p> <p>38. <u>Si, de peón prácticamente todos los veranos y ahí vas aprendiendo, te vas fijando lo que hace el oficial y de vez en cuando te dejan hacer algo, hasta que te vas haciendo oficial. Pero ahora es distinto, por eso digo que ahora sería conveniente hacer cursos.</u></p>
PRIMERA TAREA PEON	<p>39. ¿La primera tarea como peón, la primera que te mandan, cuando empiezas en obra, cual fue?</p> <p>40. <u>Pues estar con un oficial y darle todo lo que te pida.</u></p>
PRIMERA TAREA OFICIAL	<p>41. ¿Y de oficial? Realmente cuando tú dices: ya soy oficial, mi primera tarea como oficial fue...</p> <p>42. <u>Pues ahora mismo no me acuerdo, no sé, pues..... hacer tabiques de ladrillo....</u></p>
PRIMERA TAREA OFICIAL ESPECIALISTAS TAREAS OFICIAL	<p>43. ¿Se puede decir que cuando uno hace un tabique, ya se considera oficial?</p> <p>44. <u>No, el oficial tiene que saber hacer de todo, todo lo que hay que hacer en la edificación tiene que saber hacerlo. Hay peones que son especializados que saben hacer tabiques pero no son oficiales. Tienes que saber hacer de todo.</u></p> <p>45. ¿Qué motivos son los que influyen en tu rendimiento en la obra? Que es lo que hace que un día te levantes con ganas de</p>

		trabajar y trabajos mucho más...
RENDIMIENTO	46.	Pues <u>el compañerismo, que haya buena armonía, el tiempo, cuando hace buen tiempo se trabaja mucho más a gusto y se rinde mucho más.</u>
	47.	Y por ejemplo, cuando tienes un buen día de trabajo que cosas hacen que puedas decir: ya me has fastidiado el día tan bueno que llevo, ya no trabajo tan a gusto como estaba antes.
INSATISFACCIONES	48.	Pues, no sé, <u>que tengas algún problema con los compañeros, que te hayas equivocado en algo</u> , creías que ibas bien y te has equivocado y tengas que deshacerlo, no sé, hay muchas cosas.
	49.	Cuéntame un día normal de trabajo, desde que te levantas, que horarios....
	50.	Te levantas, desayunas, te vas a la obra y empiezas con la tarea que hubieras dejado el día anterior y nada, sigues con lo que estabas haciendo durante todo el día. Y los horarios, de 8 a 2 y de 3 y media a 6 y media.
	51.	Durante estos años, ¿crees que esta profesión te ha formado como persona? ¿Te ha hecho madurar?
CRECIMIENTO PERSONAL	52.	<u>Si, bastante. Y sobre todo cuando empiezas tan joven en los veranos, pues maduras mucho, se nota bastante.</u>
	53.	Y luego, la vida también...
VISION PEÓN ACTUAL	54.	Si porque <u>ahora los chavales como empiezan tan tarde y no tienen tantas responsabilidades</u> pues no es lo mismo.
	55.	Sí que a lo mejor, es la manera de educar, la educación que habéis tenido
CRECIMIENTO PERSONAL	56.	Sí también, pero ya te digo que <u>al empezar tan pronto y tener responsabilidades y todo eso te madura mucho, pero mucho.</u>
	57.	¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo? ¿Estarías contento, indiferente, decepcionado?
HIJOS ALBAÑILES	58.	<u>No me gustaría, prefiero que estudien y hagan alguna carrera</u> porque es un <u>trabajo duro, mal remunerado</u> y prefiero que hagan otra cosa.
CARACT OFICIO	59.	¿Cómo es tu relación con el resto de agentes de la edificación? Proveedores, arquitectos...
RELACION AGENTES EDIFICACION	60.	Buena, <u>normalmente siempre es buena</u> , siempre hay alguien, <u>hay arquitectos que se puede hablar más con ellos, otros que se puede hablar menos que es lo que ellos digan y hay otros que les puedes comentar lo que tu harías y te atienden bien.</u>
ARQUITECTOS.	61.	¿Y con proveedores?
RELACION AGENTES	62.	Pues bien también, lo único los representantes que son un poco <i>cansinos</i> , pesados, pero bueno, es su trabajo.
	63.	¿Y la relación que tenías cuando tú eras peón con tus oficiales?

<p>RELACION OFICIAL CUANDO ERA PEÓN</p>	<p>¿Cómo era? 64. <u>Era buena, eran otros tiempos también. Entonces había más, otra clase de compañerismo.</u></p>
<p>RELACION OFICIAL CUANDO ERA PEÓN VISION PEÓN ACTUAL</p>	<p>65. ¿Antes exigían más que ahora? 66. <u>Sí, eso sí, antes exigían más, pero también estabas a gusto. Ahora, aparte de que no puedes exigirles tanto, porque no te hacen caso, te dicen que tú no eres... ¿sabes?</u></p>
<p>RELACION OFICIAL CUANDO ERA PEÓN</p>	<p>67. Si, la manera de ser. 68. <u>Sí, antes había más respeto, más... no sé cómo decirte...</u> 69. ¿Con cuántos peones has trabajado? 70. <u>Uf... Con muchos, muchos porque van cambiando, a lo mejor 18 o 20.</u> 71. ¿Qué diferencias has encontrado entre ellos?</p>
<p>DIFERENCIAS ENTRE PEONES CARACT PEÓN</p>	<p>72. <u>Muchas, hay peones que son más ordenados, más limpios, unos están más pendientes, otros que pasan más del trabajo, que tienes que estar encima de ellos y pidiéndole todo, y otros se anticipan y saben lo que te hace falta, hay mucha diferencia.</u> 73. Y ahora, ¿cómo es la relación con tus peones, los que tienes ahora?</p>
<p>RELACION DEL OFICIAL CON EL PEON</p>	<p>74. <u>Es buena.</u> 75. ¿Alguna dificultad que recuerdes? ¿algún problema o bronca con un peón?</p>
<p>PROBLEMAS PEÓN OFICIAL</p>	<p>76. <u>Así alguna no recuerdo, pero a lo largo de tanto tiempo siempre hay broncas, pero broncas gordas no me acuerdo de ninguna.</u></p>
<p>PROBLEMAS PEÓN OFICIAL</p>	<p>77. Sí, ¿el roce normal del día a día? 78. <u>Los roces normales del día en el trabajo</u> 79. Y al contrario, los mejores momentos</p>
<p>BUEN MOMENTO PEÓN OFICIAL</p>	<p>80. <u>Pues alguna vez que has estado con algún peón bueno que te lo ha facilitado todo, pues has estado a gusto, lo has tratado también mejor y como más que un compañero, pues un amigo.</u> 81. Y algún peón en especial con el que hayas trabajado, para que digas: es el mejor peón con el que he trabajado. 82. <u>Sí, la verdad que tuve uno, un chaval que tuve, que estuve muy a gusto, luego se quitó de la construcción y se dedicó a otra cosa. Fue una buena época.</u></p>
<p>PEÓN PERFECTO CARACTERISTICAS PEÓN</p>	<p>83. ¿Cómo te gustaría que fuera tu peón/oficial perfecto? 84. <u>Que sea obediente, limpio, que tenga todo ordenado y lo que te digo, un peón siempre se puede anticipar a lo que te va a hacer falta porque está contigo y viendo lo que estás haciendo y sabe lo que vas a necesitar, entonces si lo tiene ya preparado no tienes que estar perdiendo el tiempo diciendo <i>tráeme esto, ve para allá.</i></u></p>

<p>DESPIDO PEÓN</p>	<p>85. ¿Cuál es el error que cometería un peón para que consideraras que debe ser despedido?</p> <p>86. <u>Lo primero, si es conflictivo, si no quiere trabajar, si está siempre buscando la manera de hacer lo menos posible, si falta al trabajo, o bebe o algo.</u></p> <p>87. Porque, en el mundo de la obra se dice que se bebe mucho.</p> <p>88. No se bebe tanto, cuando tomas el almuerzo puedes tomar algo, pero normalmente no se bebe, no se bebe tanto como dicen.</p> <p>89. Yo creo que antiguamente sí que se bebía más que ahora</p> <p>90. Hay gente que prácticamente no bebe nada y otra gente que su manera de ser así beben pero ya sea en la obra o en otro trabajo.</p>
<p>AUTOCRITICA OFICAL</p>	<p>91. ¿Y tú? ¿Te consideras buen oficial? ¿Cómo crees que te ven los peones/los oficiales a ti?</p> <p>92. <u>Yo creo que sí (ríe).</u> Por lo que me dicen los clientes y todo eso, yo creo que sí.</p>
<p>AUTOCRITICA OFICIAL</p>	<p>93. ¿Cómo crees que te ven los peones a ti?</p> <p>94. Pues hombre... <u>Un poco exigente,</u> pero me llevo bien con ellos, normalmente, pero sí, yo creo que me ven un poco exigente, pero es que <u>hay que ser así para que las cosas funcionen.</u></p> <p>95. ¿Y para que el resultado sea bueno?</p> <p>96. Claro, sea efectivo y todo vaya bien</p>
<p>AUTOCRÍTICA CUANDO ERA PEÓN</p> <p>VISION DEL PEÓN ACTUAL</p>	<p>97. ¿Qué opinión tienes de ti mismo cuando eras peón?</p> <p>98. Pues, <u>yo miro los peones de ahora y me acuerdo cuando yo era peón, y yo era buen peón.</u> Era de los que <u>lo tenía todo organizado, limpio y me anticipaba y tenía todo preparado para cuando lo necesitara el oficial.</u></p>
<p>VISION DEL PEÓN ACTUAL</p>	<p>99. Si, quieres decir que los peones de hoy en día han cambiado mucho.</p> <p>100. <u>Ha cambiado mucho, la gente de ahora no es tan responsable, van a cumplir el día y salir de la obra y... hombre siempre hay alguno que es como debe de ser, pero la mayoría de los peones ahora van a lo suyo.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>101. Explícame cual es el proceso para pasar de peón a oficial.</p> <p>102. <u>Se empieza de peón y tiene que ir aprendiendo del oficial, interesarse, ver como hace las cosas, estar muy pendiente, en momentos libres que tenga, hacer, o si está haciendo tabique ponerse al lado, o en otro trozo ir haciendo poquito a poco él algo y que el oficial se lo revise. Cuando ves que tienen interés les dejas hacer cosas, pero si ves que no tienen interés, pues no.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>103. Y me has dicho al principio, que como la construcción va más rápido, no es tan fácil enseñar a un peón.</p> <p>104. Claro, <u>no es tan fácil. Porque te exigen mucho, te exigen que realices</u></p>

<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p><u>el trabajo del día... Y antes no, antes, pues te dejaban hacer más cosas. No había tantas prisas, antes el oficial te dejaba que fueras haciendo algo, ahora como tiene prisa pues no se puede entretener tampoco mucho, vas a tu trabajo y sacar el mayor rendimiento posible.</u></p> <p>105. ¿Y eso se ve en un peón que pone interés, o es el propio peón quien te dice que quiere aprender?</p> <p>106. Eso lo ves tú en el peón, las ganas que tiene de aprender y de ayudarte a ti también... Si lo ves detrás de ti, mirándote y no es capaz de ponerse a hacer algo, no le notas interés.</p> <p>107. ¿Estarías dispuesto a ayudar a un peón que quiera aprender?</p> <p>108. <u>Sí, un peón que lo veas con interés sí.</u></p>
<p>OPINIÓN GENTE</p>	<p>109. ¿Cómo crees que ve la gente este oficio? ¿Qué crees que piensa la gente de este oficio?</p> <p>110. La verdad es que <u>no está muy bien considerado</u>, no es que sea un oficio que esté muy considerado.</p>
<p>MOTIVACIÓN SATISFACCION VALORACION DEL OFICIO</p>	<p>111. Aparte del dinero, ¿qué es lo que te motiva a trabajar?</p> <p>112. Aparte del dinero, pues que <u>me gusta mi trabajo y la satisfacción de cuando terminas una cosa y te sientes orgulloso de que está bien hecha.</u></p>
<p>SEGURIDAD</p>	<p>113. Háblame sobre la seguridad y salud.</p> <p>114. Yo pienso que tiene que haber seguridad y salud, lo que también pienso es que <u>deben de ayudar más, en vez de ir a pegar el sablazo, pues deberían ayudarte más.</u> Te obligan a darte cursos, pero <u>la mayoría de los cursos prácticamente no aprendes nada, van a salir del paso, a dar los cursos porque hay que darlos</u>, y la mayor parte de la gente que es oficial que lleva ya tiempo trabajando sabe lo que tiene que hacer, sabe la seguridad que tiene que tener. <u>Lo que pasa es que hay veces que tienen que levantar un poco la mano.</u> (Se nota un tono enfadado en este tema)</p>
<p>SEGURIDAD</p>	<p>115. ¿Y sobre la obligatoriedad de los medios de seguridad? Casco, botas...</p> <p>116. <u>Lo veo bien</u>, porque hay cosas que te puede caer encima del pié, pincharte o algo, y el casco igual. <u>Pero hay casos y casos, porque hay sitios en los que no te puede caer absolutamente nada que aunque no lo llevaras puesto o lo tuvieras al lado no pasaría nada.</u> (Se nota un tono enfadado en este tema)</p>
<p>ECONOMIA</p>	<p>117. ¿Cómo ha afectado la crisis económica en tu trabajo?</p> <p>118. <u>Mucho, prácticamente se ha paralizado, obras nuevas hay muy pocas, lo único pues reformas, porque se ha cogido mucho de golpe entonces ahora ha bajado mucho.</u></p> <p>119. ¿Vosotros seguís teniendo trabajo?</p> <p>120. Sí, actualmente si, ya te digo, reformas, cosas así.</p>

ECONOMIA	121. ¿Y en la relación con los trabajadores, se nota que ha cambiado debido a esta crisis económica?
APAREJADORES	<p>122. <u>No, la relación no ha cambiado mucho, sigue siendo más o menos igual porque nos conocemos desde hace muchos años.</u></p> <p>123. Y por último ¿Qué opinión tienes de los aparejadores?</p> <p>124. <u>Pues, hay de todo (ríe). Hay aparejadores con los que se puede hablar con los que puedes comentarles alguna cosa, hay otros que no, que ni siquiera llegas a conocerlos en una obra, porque no van; y otros que en cuanto lo llamas viene, te soluciona el problema y están pendientes de la obra, hay de muchas clases.</u></p> <p>125. Y en general buena o mala.</p> <p>126. Depende de la persona, generalmente es buena. Con los que nosotros hemos trabajado es buena, salvo algún caso en el que no lo hemos conocido porque no ha ido por la obra, pero normalmente buena.</p> <p>127. Muchas gracias por todo.</p> <p>128. De nada.</p>

CATEGORIZACIÓN	TEXTO ENTREVISTA
ESTUDIOS	<p>1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio?</p> <p>2. Ninguno, tengo el <u>graduado escolar</u> y ya.</p> <p>3. Hay cursos sobre los oficios...</p> <p>4. Sí, pero el curso de especialización todavía no lo he hecho.</p> <p>5. ¿Crees que es necesario realizar algún curso para llegar a donde tu estas?</p>
CURSOS ALBAÑIL	<p>6. <u>No necesariamente, solo con estar trabajando y que te digan como tienes que hacer las cosas</u> y algún curso de prevención de riesgos laborales, sobra.</p> <p>7. Tu historial laboral, ¿a qué edad empezaste a trabajar?</p>
ENTRADA EN CONSTRUCCIÓN	<p>8. <u>Uf, pues con 14 o 15 empecé a cortar ajos en los veranos, estuve trabajando en una tienda de informática, en la hostelería y ya con los albañiles, tuve un parón estuve un año en la bodega y he vuelto con los albañiles.</u></p> <p>9. Antes de estos 5 años de antigüedad en la empresa, ¿habías trabajado antes en la construcción?</p>
TAREAS PEÓN	<p>10. No</p> <p>11. Descríbeme todas las tareas que se realizan en tu oficio.</p> <p>12. Al ser obra nueva, se tiene que hacer todo, la casa entera, o sea que engloba todo, la estructura los cerramientos, tejado, todo</p> <p>13. ¿En qué tareas ayudas o haces?</p> <p>14. <u>Ayudarle al oficial en todas las tareas, si por ejemplo está encofrando, esta subido al... yo le <u>corto las maderas, se las doy</u>, le preparo los cajeados.</u></p> <p>15. Se puede decir que intervienes en toda la obra, desde cimentación hasta cubierta.</p> <p>16. Sí.</p>
SATISFACCIONES	<p>17. ¿Cuáles son las mayores recompensas y satisfacciones de tu trabajo?</p> <p>18. <u>Pues eso es como todas las cosas, si haces una cosa bien echa obtienes esa satisfacción, pero no creo que haya muchas más.</u></p> <p>19. Y recompensas externas</p>
RECOMPENSAS	<p>20. <u>¿Externas? Algún agradecimiento que te diga el dueño de la casa o la gente que pasa por la calle y ve una cosa bien hecha, lo ve y dice “oye que bien, que bonito” pues eso... <u>lo ves y joder te enorgullece</u>, pero al mismo tiempo es enorgullecerte a ti mismo, no es...</u></p> <p>21. ¿Y por parte de los jefes?</p>
INSATISFACCIONES	<p>22. <u>Uy, eso es muy relativo (ríe), casi nunca tienes satisfacciones que te diga el jefe “oye que bien”. Los jefes lo ven todo como “esto es que es así, que es que hay que hacerlo así”, o sea que no...</u></p>
INSATISFACCIONES	<p>23. ¿Y qué insatisfacciones, aspectos negativos?</p>

RENDIMIENTO	24. Yo que sé, <u>cuando algo te sale mal, o el tiempo, cuando está lloviendo y tienes que trabajar</u> , por ejemplo estas poniendo una acera de una calle y está lloviendo y tienes que estar porque has extendido el cemento y te estas poniendo chorreando y el cemento se lava...o <u>cuando algo te sale mal y hay que tirarlo</u> , o <u>cuando tienes algún tipo de material</u> , por ejemplo: estas poniendo piso, un piso muy grueso <u>y no tienes maquinaria especializada para trabajar ese tipo de material, cuando falta material, no sé, cuando haces algo y al dueño de la casa no le gusta...</u>
CARACT OFICIO	
VALORACION OFICIO	25. Y en general, ¿podrías decir que te gusta tu trabajo?
VALORACION NUMERICA DEL OFICIO	26. Sí, es <u>muy duro</u> , pero sí.
	27. Del 1 al 10, ¿cómo valoras si te gusta tu trabajo?
	28. <u>Un 8</u>
	29. A lo largo de estos años, ¿has pensado en dedicarte a otra cosa?
CAMBIAR DE OFICIO	30. Sí. Cuando estuve en la bodega me gustó bastante y porque es mucho más ameno, no es... Aunque estés siempre en el mismo sitio no estás tan agobiado por las prisas, tampoco no te ensucias tanto.
	31. ¿De aquí a unos años te plantearías cambiar de trabajo?
	32. <u>Si me surge la posibilidad de un trabajo estable y que me guste, sí.</u>
	33. ¿Has trabajado con diferentes empresas de construcción?
	34. No
DIFERENCIAS EMPRESAS CONSTRUCCIÓN	35. ¿Has encontrado alguna diferencia desde que empezaste a trabajar con esta empresa?
	36. No... <u>se trabaja más rápido que antes y tienes que hacerlo más rápido y lo mejor que puedas.</u>
	37. ¿Y al trato con los compañeros?
	38. No, hombre, se me van mandando más cosas, cosas más difíciles, pero... todo bien
PROGRESION EN EL OFICIO	39. ¿Cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra?
PRIMERA TAREA PEÓN	40. Yo <u>empecé como peón, a hacer cemento, empecé un verano y me mandó mi tío al campo a cerner arena, hacer cemento y poco más, a ponerle ladrillo detrás de él</u> para que lo pusiera e hiciera tabique, y poco más, ahí empecé yo.
ENTRADA EN CONSTRUCCIÓN	41. ¿Y después?
PROGRESION EN EL OFICIO	42. Y después ya, <u>he ido avanzando hasta que hago de todo, ayudo al oficial en todo lo que puedo y si tengo tiempo libre me hago mis cosillas, si hay un tabique que hacer lo voy haciendo</u> , cualquier cosa.
TAREAS PEÓN	43. ¿Cómo fueron los inicios en este sector? Me has dicho que en verano...
ENTRADA EN CONSTRUCCIÓN	44. Los veranos, en las vacaciones del instituto, me iba con mis tíos, albañiles.
	45. ¿Y porque después de esos veranos, y estar en el instituto porque decidiste seguir trabajando con ellos a tiempo completo?
ENTRADA EN CONSTRUCCION	46. Pues mira... <u>estudiar no me gusta</u> . Yo siempre he pensado, no es que haya

ENTRADA EN CONSTRUCCIÓN	<p>pensado si no que <u>siempre he necesitado logros, o sea, conseguir una satisfacción en corto espacio de tiempo, necesito una meta rápida para motivarme y yo estudiando no veía el final (ríe). Empecé a trabajar los veranos y veía que estaba trabajando y que al final de la semana cobraba mi dinero, y tal y cual... y deje de estudiar y me puse a trabajar y decidí comprarme un piso y ahí voy.</u></p>
RENDIMIENTO	<p>47. ¿Qué motivos son los que más influyen/afectan en tu rendimiento en la obra?</p>
	<p>48. Pues, hombre, a parte de <u>las dolencia que tiene cada uno (ríe), el estado anímico, no sé, la relación con los compañeros, o si un día un oficial está cabreado tienes tu que aguantar todo el cabreo que tenga él, y eso pues influye en el rendimiento.</u></p>
	<p>49. Cuéntame un día normal de trabajo, desde que te levantas, que horarios....</p>
	<p>50. Me levanto, a las siete y media estoy ya allí y hago lo que haya que hacer, a las diez almorzamos, a las dos vamos a comer y no te puedes echar mucho la siesta que a las tres y media tienes que estar otra vez allí, hasta las siete y media.</p>
CRECIMIENTO PERSONAL	<p>51. ¿Crees que esta profesión te ha formado como persona? ¿Te ha hecho madurar?</p>
	<p>52. Si porque <u>cualquier oficio te hace sentar la cabeza si te lo tomas como te los debes de tomar.</u></p>
CRECIMIENTO PERSONAL	<p>53. Ha cambiado tu forma de pensar, quiero decir, cuando tú empiezas a trabajar en esto, te das cuenta de lo que ahora eres...</p>
	<p>54. No, que va, <u>cuando eres joven y tienes dinero para irte por ahí y no tienes responsabilidades, eh... la vida es muy sencilla hasta que te echas obligaciones encima.</u></p>
	<p>55. Ahora crees que eres mucho más...</p>
	<p>56. Pues <u>con la cabeza más sentada, más responsable.</u></p>
HIJOS ALBAÑILES	<p>57. ¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo? ¿Estarías contento, indiferente, decepcionado?</p>
CARACT OFICIO	<p>58. <u>Les recomendaría que no, porque es un trabajo muy duro, muy exigente y a lo largo del tiempo el cuerpo se va deteriorando, la espalda tienes muchos esfuerzo físico y el cuerpo lo nota</u></p>
INSATISFACCIONES	<p>59. ¿Cómo es tu relación con el resto de agentes de la edificación? Proveedores, arquitectos...</p>
RELACION AGENTES EDIF	<p>60. <u>No tengo trato con ellos, hablan los jefes y los oficiales con ellos, yo me mantengo al margen, los saludo y una relación de conocidos.</u></p>
RELACION DEL PEÓN CON OFICIAL	<p>61. ¿Y la relación con tus oficiales?</p>
	<p>62. <u>Normalmente buena, de compañeros de trabajo.</u></p>
	<p>63. ¿Con cuántos oficiales has trabajado?</p>
	<p>64. Cinco o seis.</p>

DIFERENCIAS ENTRE OFICIALES	65. ¿Qué diferencias has encontrado entre ellos?
CARACTERISTICAS OFICIAL	66. Si, <u>algunos hacen las cosas mejor, otros peor, unos son más rápido otros más lentos, unos se implican mucho más que otros.</u>
OFICIAL PERFECTO	67. Y alguno en especial que pienses que es con el que mejor trabajas con el que mejor te llevas...
OFICIAL PERFECTO	68. Si, con Victorio porque es una <u>persona muy tranquila muy organizada</u> , hace las cosas muy bien, lleva siendo albañil toda su vida y a cada problema le encuentra solución fácilmente.
OFICIAL PERFECTO	69. ¿Cómo es el trato con él para que sea especial?
OFICIAL PERFECTO	70. Pues que es una persona <u>muy agradable, muy sociable, muy tranquila, no se mete con nadie nunca, no dice una palabra más alta que otra y trabaja muy bien.</u>
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	71. ¿has tenido algún problema de los oficiales?
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	72. <u>Si siempre hay alguna discusión que otra, cuando alguien llega cabreado a trabajar pues lo suele pagar con los compañeros y no sé, cosas de esas.</u>
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	73. Y algún oficial que no te guste trabajar con él.
CARACT OFICIAL	74. <u>No es que no guste, si no que me exige mucho y algunos te vocean de vez en cuando, porque si no haces las cosas a su manera, no las puedes hacer, tiene que ser como él lo dice y hay mil maneras de hacer las cosas y mucho más cómodas, unas más que otras, y si no lo haces como él lo dice pues se cabrea y entonces hay roces.</u>
BUEN MOMENTO PEÓN-OF	75. Y al contrario, ¿cuáles han sido los mejores momentos?
BUEN MOMENTO PEÓN-OF	76. No sé, por ejemplo la última casa que hemos hecho, el solar era muy raro y de ahí a salido una casa muy grande, y además que está muy bien hecha, la <u>satisfacción del trabajo bien hecho.</u>
BUEN MOMENTO PEÓN-OF	77. ¿Y mejores momentos con los oficiales?
BUEN MOMENTO PEÓN-OF	78. Mejores momentos con los oficiales, mientras se trabaja, se está trabajando no hay... <u>Los mejores momentos con los oficiales es cuando te vas a comer, cuando terminamos una obra y se estrena la obra que se cocina un cordero y nos vamos de comida (ríe) ese probablemente sea el mejor momento.</u>
MEJORAR RELACION LABORAL	79. ¿Y esa costumbre? ¿Es de la empresa?
MEJORAR RELACION LABORAL	80. Es una costumbre de la construcción, cuando se termina una obra hay que inaugurarla, y todos los que han trabajado en esa obra, van a comer un día.
MEJORAR RELACION LABORAL	81. ¿Solo se hace en este pueblo?
MEJORAR RELACION LABORAL	82. No lo sé, aquí siempre ha sido tradición de cocinar un cordero cuando se termina el tejado, o sea, si no ha habido ningún accidente, para celebrarlo, que no ha habido problemas, ningún herido, ni nada de todo eso.
MEJORAR RELACION LABORAL	83. ¿Cómo mejorarías la relación laboral con los oficiales que te cuente un poco trabajar con él?
MEJORAR RELACION LABORAL	84. <u>Siempre hay que ponerse en la piel del otro, siempre hay que intenta entender que las personas quieren sacar el trabajo adelante, hacerlo todo bien y tienes que ayudarlos, solamente intentar entenderlos y ayudarlos lo</u>

	<p><u>más que puedas.</u></p> <p>85. Si un día un oficial viene enfadado, ¿tú lo notas? ¿Cómo reaccionas?</p> <p>86. Le dejo que se le pase, no le hablo... (ríe), lo dejo tranquilo que se le vaya pasando o le digo "venga que no pasa nada", "vamos a hacer esto, vamos a trabajar".</p>
PROBLEMA PEÓN-OF MEJORAR RELACION LABORAL	<p>87. ¿Paga el cabreo contigo?</p> <p>88. <u>Depende, si, la pagará conmigo pero yo puedo tomármelo bien o mal, puedo hacerle caso o no hacerle caso (ríe) y seguir a lo mío.</u></p>
OFICIAL PERFECTO	<p>89. ¿Cómo sería un oficial perfecto?</p> <p>90. <u>Un oficial perfecto no lo hay, pero si tú a una persona tranquila y que te gusta hacer las cosas bien, pues ese sería un oficial perfecto, que sea responsable que no se meta con nadie, y que sea comprensivo con las cosas de los demás y que sea buen compañero.</u></p>
	<p>91. Algunas veces hay presión en obra, porque haya que ir más deprisa o haya que terminar algo a tiempo, ¿Qué hacéis o que pasa en estos casos?</p> <p>92. Nada, involucrarse, meterse de lleno en el trabajo y dejarlo todo de lado. Hacerlo bien, intentar hacerlo bien pero mucho más deprisa.</p>
	<p>93. ¿Seguir el ritmo al oficial?</p> <p>94. Sí, sí, hay que seguirle el ritmo, involucrarse cuando hay trabajo que hacer y hay mucha prisa hay que meterse de lleno.</p>
OFICIAL DESPEDIDO	<p>95. ¿Cuál es el error que cometería un oficial para que consideraras que debe ser despedido?</p> <p>96. Yo que sé, no he visto ese caso nunca, pero... el <u>no implicarse en el trabajo, darle todo igual, que deje las cosas mal hechas</u> porque le de igual, <u>no reaccionar ante las órdenes del jefe</u>, eso considerarlo como una causa de despido, o, cuando en los momentos de tensión se <u>arma una pelea</u>, por ejemplo, ese tío no debe de estar en la obra. Un tío que...</p>
	<p>97. ¿Una persona que sea problemático?</p> <p>98. Si, un tío que va a pegarle a otro tío, es un...</p>
AUTOCRITICA PEÓN	<p>99. ¿te consideras buen peón?</p> <p>100. <u>Me considero un peón normal, bueno porque intento hacer las cosas bien.</u></p>
AUTOCRITICA PEON	<p>101. ¿Cómo crees que te ven a ti los oficiales?</p> <p>102. Yo que sé, yo creo que me ven <u>como una persona trabajadora.</u></p>
AUTOCRITICA PEÓN	<p>103. ¿Cómo te describes como peón?</p> <p>104. <u>Me implico en las cosas, intento hacer las cosas bien y... cuando hay que ir deprisa se va deprisa... una persona trabajadora, normal, sociable.</u></p>
DIFERENCIAS EMPRESAS CONSTRUCCIÓN	<p>105. Desde que empezaste en este oficio ¿has notado diferencias a la hora de trabajar?</p> <p>106. Si, <u>se trabaja mucho más deprisa, pero sin embargo tienes que dejar las cosas igual de bien que si trabajaras más tranquilo.</u></p>

DIFERENCIAS EMPRESAS CONSTRUCCION	<p>107. ¿Qué quieres decir con más deprisa?</p> <p>108. Si porque <u>esto de la construcción ha cambiado, antes no había tanta prisa, había más calma terminabas las cosas y las cosas que se hacen más despacio y a conciencia normalmente quedan bien, ahora la gente es muy exigente y te exigen que se quede bien y que seas rápido.</u></p>
DIFERENCIAS EMPRESAS CONSTRUCCIÓN	<p>109. Las técnicas de construcción evolucionan...</p> <p>110. Sí, <u>hay más herramientas mucha más especializada, y ahora construir es mucho más fácil, los materiales vienen mejor preparados que antes.</u></p>
ESPECIALISTAS	<p>111. Tengo entendido, que los especializados, piseros, tabiqueros, no llevan peones...</p> <p>112. Si llevan, bueno no, hay alguno que no, pero normalmente sí. Hay enchapadores en una obra que estuve había un chapador y un peón que le ayudaba, le cortaba las piezas. <u>Siempre no, algunos llevan peones y otros no,</u> cuando no llevan normalmente la empresa constructora es la que se encarga de ponerle un peón y ayudarle.</p>
ESPECIALISTAS	<p>113. Y un oficial de albañilería, ¿podría trabajar solo? ¿Hacerse sus masas?</p> <p>114. <u>No, un oficial sin peón, sería muy lento. Dos personas agilizan mucho el trabajo.</u></p>
ASCENDER A OFICIAL TAREAS PEÓN	<p>115. Explícame cuál es el proceso para pasar de peón a oficial.</p> <p>116. <u>Fijarte mucho y aprender del oficial con el que estas. Entras de peón le haces las cosas que te mandan y cuando ya sabes todo eso pues intentas aprender más y tienes que aprender del oficial. Cuando tienes tiempo libre, estás trabajando, dejas servido al oficial de cemento, ladrillo, de lo que le haga falta y si tienes tiempo libre puedes dedicarte a hacer cosas de oficial si tú crees que estás preparado y crees que puedes hacerlas bien.</u></p>
ASCENDER A OFICIAL	<p>117. ¿Tienes expectativas de llegar a ser oficial?</p> <p>118. <u>Sí, claro.</u></p>
OPINION GENTE	<p>119. Algún oficial especial con el que quieras aprender? Alguno en especial con el que aprender</p> <p>120. Con el que me toque, cualquiera en la empresa son buenos.</p> <p>121. ¿Cómo crees que ve la gente este oficio? ¿Qué crees que piensa la gente de este oficio?</p>
VALORACION OFICIO	<p>122. Hay gente que lo verá como un oficio muy... bajo, muy inferior a las expectativas de cada uno. Y hay gente que ve muy necesario el trabajo que nosotros realizamos. Hay gente que lo valora y gente que no.</p> <p>123. ¿Tu como lo ves?</p>
MOTIVACION	<p>124. Yo lo valoro, mucho además, porque hacemos casas y también vivimos en casas y los problemas en una vivienda tarde o temprano llegan, si hay goteras o cualquier cosa, y a los que recurren es a los albañiles.</p> <p>125. Aparte del dinero, ¿qué es lo que te motiva a trabajar?</p>
	<p>126. Pues, no sé, la verdad es que el oficio... no es que me de igual, sino que <u>me da igual que oficio este ejerciendo, me motiva seguir para adelante, crear un</u></p>

SEGURIDAD	<p><u>futuro. Trabajando hay que motivarse para trabajar.</u></p> <p>127. Háblame sobre la seguridad y salud.</p> <p>128. Nosotros... el estado hace unos cursos y nada... me parece bien, siempre <u>hay que tener seguridad en la obra porque hay muchos peligros.</u> Y nos han dado varios cursos de prevención y se intenta cumplir todo lo que se puede, <u>pero hay veces que esas prevenciones te impiden trabajar de la manera más cómoda.</u></p> <p>129. ¿Cómo qué?</p> <p>130. Como los cables colgados, los cables colgados en una pared ya enlucida de yeso no los puedes tener, no vas a hacer agujeros al yeso ya terminado, y tienen que estar por el suelo, o sea, que hay veces que no puedes cumplirlas.</p> <p>131. ¿Y sobre la obligatoriedad de los equipos de seguridad? Casco, botas...</p> <p>132. Los EPIs: bien, todo lo que sea para proteger a la persona.</p> <p>133. ¿Has sufrido algún accidente, o has vivido alguno de cerca?</p> <p>134. Si, una vez casi se me cae un montacargas encima. Estaba el montacargas puesto y se ve que no se apretó bien la viga que le sujeta, y al enganchar el carro, se cayó al suelo, y di un paso para atrás que si no me había matado, pero ahí el casco no me había salvado a mí.</p> <p>135. ¿algún problema de montaje?</p> <p>136. Se monta y hay que revisarlo cada cierto tiempo y hay veces que se pasa.</p> <p>137. ¿Quién lo revisa?</p> <p>138. Se supone que el delegado de seguridad de la empresa, cada obra, no cada empresa. Si una empresa tiene varias obras tiene que haber un delegado en cada obra que se encargue de revisar las cosas para que funcionen bien.</p>
ECONOMIA	<p>139. ¿Cómo ha afectado la crisis económica en tu trabajo?</p> <p>140. (Ríe) <u>Ha afectado mucho,</u> he agotado el paro que tenía, un <u>año y cuatro meses, y hasta que no ha salido más trabajo,</u> menos mal que ha sido cuando se me acabó el paro <u>y me han vuelto a contratar.</u> Pero mal...</p>
ECONOMIA	<p>141. ¿Y en la relación con los trabajadores, se nota que ha cambiado debido a esta crisis económica? ¿Más preocupación?</p> <p>142. Se trabaja más deprisa, y <u>se intentar hacer las cosas mucho mejor.</u></p>
ECONOMIA	<p>143. ¿Para que vuelvan a llamar?</p> <p>144. Claro, <u>hay muchos albañiles en el paro, en la construcción hay mucha competencia y tienes que intentar ser el mejor.</u></p>
APAREJADORES	<p>145. Y por último ¿Qué opinión tienes de los aparejadores?</p> <p>146. No sé, <u>van poco por la obra,</u> porque nos manejamos bien con los planos, además si no hay problemas, tanto aparejador como arquitecto no van, además <u>porque confían en nosotros porque nos conocen y hemos trabajado con ellos otras veces y saben que vamos a hacer las cosas bien</u></p> <p>147. Muchas gracias.</p> <p>148. De nada.</p>

CATEGORIZACIÓN	TEXTO ENTREVISTA
ESTUDIOS	<p>1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio?</p> <p>2. D: <u>El graduado escolar</u></p> <p>3. E: <u>Graduado escolar</u></p> <p>4. Porque la federación de la construcción da cursos específicos...</p> <p>5. D: Ah, sí también, hemos tenido que hacer cursos, el cursillo del carnet de profesional.</p> <p>6. E: La tarjeta de profesional.</p>
SEGURIDAD	<p>7. ¿Creéis que son necesarios los cursos específicos de los oficios?</p> <p>8. E: Hombre, <u>lo que es necesario es lo de seguridad</u>, eso sí.</p>
SEGURIDAD	<p>9. ¿Por qué son obligatorios o necesarios?</p> <p>10. E: <u>Son necesarios.</u></p>
CURSO ALBAÑIL	<p>11. D: En obras grandes, por ejemplo el curso de la tarjeta... no. Lo que aprendes lo aprendes en la obra, no en lo que te expliquen en ningún curso. <u>Donde se aprende realmente es en la práctica de la obra.</u></p> <p>12. E: Ver, <u>viendo a un oficial si aprendes</u></p>
TAREAS PEÓN	<p>13. ¿Las tareas que normalmente hacéis en las obras?</p> <p>14. E: Limpiar, barrer, amasar, coger, arrimar materiales, cosas que no tienen mucho privilegio, digamos.</p>
ENTRADA EN CONSTRUCC	<p>15. ¿A qué edad empezasteis a trabajar?</p> <p>16. E: <u>Yo empecé con 16, de peón.</u></p>
ENTRADA EN CONSTRUCC	<p>17. ¿Siempre con la misma empresa? ¿Por qué?</p> <p>18. E: <u>Sí, porque he estado bien con ellos y estoy bien trabajando de peón.</u></p>
CARACT EMPRESA ACTUAL	<p>19. D: Yo también, además <u>la empresa es familiar</u>. Por eso no hemos tenido muchos cambios y esperamos que siga así.</p> <p>20. En general, ¿os gusta vuestro trabajo?</p>
VALORACION OFICIO VALORACION NUMERICA	<p>21. E y D: Si.</p> <p>22. Del 1 al 10, ¿cómo lo valoras?</p> <p>23. E: Un 8.</p> <p>24. D: 7.</p>
CAMBIAR DE OFICIO	<p>25. ¿Alguna vez habéis pensado en dedicaros a otra cosa?</p> <p>26. D: <u>No, en algunos cabreos te dan ganas de irte, pero no.</u></p>
CARACT PEÓN	<p>27. E: <u>Aspiras a algo más, lo que pasa es que si lo piensas, ser peón está muy bien porque no te complicas mucho la vida.</u></p>
AUTOCRITICA PEÓN	<p>28. ¿Ganando menos que un oficial?</p>

CARACT OFICIO	<p>29. D y E: Igual.</p> <p>30. E: en proporción ganamos lo mismo que un oficial</p> <p>31. D: Si te vas al paro, lo que te queda es casi lo mismo que un oficial.</p> <p>32. E: Hombre, yo no he estado nunca en el paro, pero el sueldo proporcionalmente es el mismo. Pero hay gente que sí, que coge y rápidamente se le ve interés.</p> <p>33. D: <u>"Al contao" (en seguida) quieren poner ladrillos, se les ve interés y aprenden rápido, lo que pasa es que tienen más problemas.</u></p> <p>34. E: Mas responsabilidad.</p>
HIJOS ALBAÑILES	<p>35. ¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo?</p> <p>36. E: <u>a mí no me gustaría, me gustaría otro oficio retirado de la construcción.</u></p>
CARACT OFICIO	<p>37. ¿Por qué?</p> <p>38. E: <u>porque la construcción no aspira a mucho, a no ser que seas oficial.</u></p> <p>39. D: <u>muchos esfuerzos, mucho calor, mucho frio.</u></p>
MOTIVACION CAMBIAR DE OFICIO	<p>40. Aparte del dinero, ¿Qué te motiva a seguir en este oficio?</p> <p>41. E: <u>pues que no se hacer otra cosa, prácticamente.</u></p> <p>42. D: Ya has empezado en esto y ya... pues sigues, <u>esto es como el que es minero, con lo jodido que tiene que ser minero y la cantidad de trabajos que hay, siguen de minero, es que parece que cada uno nacemos para una cosa.</u></p>
RELACION AGENTES EDIF	<p>43. ¿Cómo es la relación con el resto de agentes? Proveedores...</p> <p>44. E: <u>Nosotros como peones no tenemos relación ninguna.</u></p>
RELAC PEÓN OFICIAL	<p>45. D: <u>Nos llevamos bien con los que traen el material, pero ya está.</u></p>
RELAC DEL PEÓN CON EL OFICIAL	<p>46. ¿Cómo es la relación con los oficiales?</p> <p>47. E: <u>tenemos que traer buena relación por la cuenta que nos tiene, desde luego. Buena relación.</u></p>
EQUIPO PEÓN OFICIAL	<p>48. D: buena, <u>de todas formas, en las obras estas pequeñas siempre vamos los mismos, somos un equipo y somos amigos, vamos en plan amigos, que no vamos en plan...</u></p> <p>49. Si pero a lo mejor siempre hay alguien con quien te guste menos trabajar...</p> <p>50. D: Si, claro, hay veces que te cambian y...</p> <p>51. E: Si, suele ocurrir pero normalmente trabajamos con los mismos oficiales.</p> <p>52. D: Si pero como son empresas pequeñas, nos llevamos bien.</p> <p>53. ¿Y si por ejemplo hay alguien conflictivo, se le echaría?</p> <p>54. E: claro, el oficial ahora mismo es el que... decide el tema del peonaje y la gente que quiere a su lado porque es el que trabaja, el que da la cara.</p>

<p>DIFERENCIAS ENTRE OFICIALES</p>	<p>55. ¿Qué diferencias hay entre los oficiales?</p>
<p>ESPECIALISTAS</p>	<p>56. E: <u>hoy en día, entre oficiales se diferencian poco, hay alguno que sabe hacer algo más que otro, pero prácticamente son todos igual, porque hoy en día lo que hay es subcontrata y destajistas, gente que son profesionales en ciertas actividades.</u></p>
<p>TAREAS OFICIAL</p>	<p>57. D: <u>Claro, la estructura, vienen y la hacen, chapadores, piseros, tabiqueros, de todo.</u></p>
<p>ESPECIALISTAS</p>	<p>58. ¿Todas esas actividades las subcontrata vuestra empresa?</p>
<p>ESPECIALISTAS</p>	<p>59. D: <u>Claro, el oficial a lo mejor hace los tabiques, o hace las rozas, o chapamos la fachada...</u></p>
<p>ESPECIALISTAS</p>	<p>60. E: <u>por ese motivo hoy hay pocos peones hoy en día en las obras, porque antes si había más.</u></p>
<p>ESPECIALISTAS</p>	<p>61. ¿Crees que van a dejar de existir los peones?</p>
<p>DIFERENCIAS ENTRE OFICIALES</p>	<p>62. E: <u>si claro por supuesto. La categoría de peón se va a perder. Porque hoy en día prácticamente lo que hacen son contratos de oficial de segunda, la mayoría. Porque la gente no se acomoda tanto como antes, quieren avanzar.</u></p>
<p>DIFERENCIAS ENTRE OFICIALES</p>	<p>63. ¿Qué diferencias de carácter tienen los oficiales?</p>
<p>CARACT OFICIAL</p>	<p>64. E: Si por carácter <u>cada uno tiene su carácter y hay gente que exige más unos más que otros.</u></p>
<p>CARACT OFICIAL</p>	<p>65. ¿Crees que eso va por la personalidad?</p>
<p>DIFERENCIAS ENTRE OFICIALES</p>	<p>66. D: <u>eso es por la persona, algunos más nerviosos y otros son menos nerviosos, tienen más paciencia, hay otros que le falta algo y te chilla: "Venga, hombre". De buenas. Y otro que a lo mejor es más tranquilo.</u></p>
<p>CARACT OFICIAL</p>	<p>67. ¿Depende de la edad?</p>
<p>AUTOCRITICA PEON</p>	<p>68. E: Si, <u>si, influye mucho en la edad.</u></p>
<p>TAREAS PEÓN</p>	<p>69. D: <u>si, cuando pasan de los cincuenta y cinco, sesenta no hay quien lo aguante (ríe).</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>70. E: <u>¿Sabes por qué? Porque como cuando ellos eran peones les exigían tanto... en seguida te empiezan a decir: "uh cuando yo era joven, no sabéis nada".</u></p>
<p>VISION PEÓN ACTUAL</p>	<p>71. Esto ya me lo habían comentado, que antes a los peones se les exigía más.</p>
<p>VISION PEÓN ACTUAL</p>	<p>72. D: <u>Hombre yo antes, hace diez años, yo más o menos era igual.</u></p>
<p>VISION PEÓN ACTUAL</p>	<p>73. E: <u>esto ha cambiado desde hace unos veinte años o veinticinco.</u></p>
<p>VISION PEÓN ACTUAL</p>	<p>74. D: <u>Antes, pero ahora también como hay tanta maquinaria cambia mucho. Antes lo subían todo a garrucha y antes un peón es que no paraba. Antes un peón tenía que subir toda la masa con cuerda, los ladrillos por la escalera y ahora llega un camión, te deja el palet ahí y solo hay que arrimárselos.</u></p>
<p>PROBLEMAS PEÓN</p>	<p>75. E: <u>Cambia mucho, por eso ahora los demás peones quieren ascender.</u></p>

OFICIAL	76. D: claro <u>porque de peón, va allegar un momento en que no va a hacer falta peones. Para barrer y poco, en obras ya grandes.</u>
CARACT PEÓN	77. ¿Cómo reaccionas cuando te riñen por alguna cosa? 78. E: Pues <u>cuando te riñen hay veces que no te da gusto, y lo puteas. Le haces las masas duras cuando las quiere blandas...</u>
ESTUDIOS	79. D: <u>de todas formas hoy en día no hay nadie más que nadie, aunque seas mas no eres nadie... hoy no le puedes llamar a nadie la atención, igual que antes que llegaban y te...</u> 80. ¿Y por ese motivo, los peones están más... menos... no sé cómo decirlo, mirados?
BUEN MOMENTO PEÓN OFICIAL	81. E: no es que sea menos mirados, <u>ahora mismo un peón vive mejor que un oficial, es una categoría inferior.</u>
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	82. D: <u>es una categoría que si te descuidas no es necesaria en la obra, es que uno que vaya a hacerse una casa no busca peones, busca oficiales. Entonces el peón se nombra porque se nombra, pero que no es necesario...</u> 83. E: A parte que un peón, <u>cualquier persona puede ser peón, por pocos o muchos estudios que tenga es fácil acceder a esto.</u>
MEJORAR RELACION LAB	84. ¿También hay bueno momentos entre oficial y peón? 85. D: si <u>claro, la cerveza de después...</u> 86. E: <u>más buenos que malos, porque hoy en día malos tampoco hay.</u> 87. Si un oficial y un peón chocan, ¿Cómo se puede mejorar esa relación?
OFICIAL PERFECTO	88. D: <u>si chocan mucho, mucho lo mejor es cambiar, porque ya va a llegar un momento en que te lías a palos, y a lo mejor tragar un poco, tragar un poco los dos.</u> En el momento en que uno no... puede decir, ya no puedo más, hasta aquí hemos llegado.
CARACT OFICIAL	89. E: <u>Lo mejor es cambiar, te cambian de obra o de oficial y es lo más fácil y lo mejor por ambas partes.</u> 90. ¿Oficial perfecto?
OFICIAL PERFECTO	91. E: un oficial perfecto, yo si los he visto. 92. D: <u>un oficial perfecto es en su trabajo, el peón no influye en el oficial, para mí el oficial perfecto es el que lo hace bien, pero él, yo lo único que hago es darle el material...</u>
CARACT OFICIAL	93. E: ¡si pero tela para aguantarlos! 94. Claro, ahí es a donde voy. 95. E: <u>pues para aguantar a un oficial perfecto lo he aguantado y lo agunto, tela....</u>
DIFERENCIAS OFICIALES	96. D: si, te <u>marean mucho</u> 97. E: si, te <u>marean mucho, y que tu no opinas para trabajar y van al centímetro.</u>

<p>DESPIDO OFICIAL</p>	<p>98. D: <u>le pones una cosa donde no quiere y ya te está diciendo: "¿para qué pones esto aquí?"</u></p> <p>99. O sea que lo mejor sería un oficial que no fuese...</p>
<p>AUTOCRITICA PEON RELACION PEÓN OFICIAL</p>	<p>100. E: un punto medio</p> <p>101. D: normal, como hay que ser, normal.</p> <p>102. E: <u>hoy en día son normales, lo que pasa es que pillas a uno fino fino y madre mía.</u></p> <p>103. D: si, <u>te marea más que nada...</u></p> <p>104. ¿Cuál es el error que cometería un oficial para que pensaras que debe ser despedido?</p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>105. E: <u>un peón no puede decir eso, porque un jefe tiene la última palabra.</u></p> <p>106. D: a no ser que yo le diga al jefe: <u>oye que el oficial se está llevando cosas o esta...historias de esas</u>, pero en temas de su trabajo yo no le puedo decir al oficial <u>esto está bien o no está bien</u>, porque él sabe más que yo.</p> <p>107. ¿Os consideráis buen peón?</p>
<p>ESPECIALISTAS</p>	<p>108. E: <u>yo creo que sí</u>, llevo muchos años y no, ni he cambiado, ni pienso cambiar ni me han hecho.</p> <p>109. D: <u>cien por cien. Nosotros pensamos o, yo por lo menos, pienso que están contentos con nosotros cuando estamos y con los oficiales nos llevamos bien y tal...rendimos lo que tenemos que rendir.</u></p>
<p>DIFERENCIAS OFICIALES</p>	<p>(Llaman por teléfono a Emilio, le digo que conteste que no importa, sigo hablando con David)</p>
<p>TAREAS OFICIAL</p>	<p>110. ¿Cuál es el proceso para pasar de peón a oficial?</p> <p>111. D: <u>primero peón, luego ayudante y después oficial. Peón luego ya vas aprendiendo poquito a poco y luego puedes quedarte una obra tu solo.</u></p>
<p>ESPECIALISTAS</p>	<p>112. Me han comentado, que antes era más fácil formar oficiales que ahora, ¿sabes algo de esto?</p>
<p>DIFERENCIAS OFICIALES TAREAS OFICIAL</p>	<p>113. D: ¿Antes? Es que hoy en día, oficiales, oficiales no hay. Hay muy pocos porque <u>hoy en día en las obras, son subcontratas y el que sabe poner ladrillo no sabe enchapar y el que sabe enchapar, no sabe poner ladrillos, o hacer una estructura. Antes un oficial sabía hacer todo, desde los cimientos hasta terminar la casa, hoy en día hay muy pocos.</u></p>
<p>CARACT OFICIAL DIFERENCIAS OFICIALES TAREAS OFICIAL</p>	<p>114. E: <u>hay mucho destajista</u>, como hemos dicho antes, <u>hay muchos oficios, y cada uno se dedica a ciertas cosas. Los oficiales de hoy no son como los de antes, porque antes un oficial empezaba desde abajo y terminaba entero, desde abajo hasta arriba. Hoy en día no, no hay un oficial terminado, terminado no, eso solo se ve en un oficial viejo ya.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>115. Pero en vuestra empresa se formarían oficiales...</p> <p>116. E: si claro, porque hay <u>algunos oficiales que son hijos de los jefes que se les ha enseñado como los padres</u>, sabe trabajar como los padres les ha enseñado, <u>pero un oficial que entre de fuera, no va a aprender</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p></p>

CARACT DEL OFICIO	<u>nunca...no es como los de...</u>
CARACT DEL OFICIO	117. D: si, que empiece hoy en día un oficial, <u>que empiece un chaval con veinte años es muy difícil que se haga un oficial</u> , hombre puede hacerse,
CARACT DEL OFICIO	118. E: a no ser que sea familiar cercano, padre e hijo y el padre enseñe al hijo.
CARACT DEL OFICIO	119. ¿Qué características tiene que tener el hijo para que aprenda...?
OPINION GENTE	120. D: <u>lo primero que le guste el oficio y gustándole el oficio...porque si no te gusta el oficio no lo vas a aprender nunca por mucho que te obligue tu padre</u>
OPINION GENTE	121. E:es igual que estudiar
OPINION GENTE	122. D: claro, pero si te gusta...
AUTOCRITICA	123. E: <u>si te dan la facilidad de enseñarte, aprendes muy bien aprendido porque un oficial de toda la vida hoy en día hay pocos, no es lo mismo que entre una persona que no tiene familia relacionada con esto y quiere ser oficial, le cuesta más trabajo.</u>
CARACT PEÓN	124. ¿Cómo creéis que ve la gente el oficio?
CARACT OFICIAL	125. D: <u>mal. No sé por qué, pero mal. albañil hoy en día decir albañil es como decir, irte al campo, que yo tampoco lo veo mal, pero hay gente que irse al campo a vendimiar o a hacer tareas del campo, pues albañil esta más o menos por ahí.</u>
CARACT OFICIAL	126. ¿y vosotros que pensáis?
SEGURIDAD	127. D: si pensásemos igual no estaríamos aquí.
SEGURIDAD	128. E: pues lo que dijimos al principio, <u>nosotros somos peones y no queremos aspiramos a más porque estamos bien, acomodado y no queremos aspirar a más, porque hoy hay pocos peones y nosotros estamos dentro del gremio de los pocos.</u>
SEGURIDAD	129. D: y luego <u>al oficial le echan la bronca y lo pone verde el jefe y a nosotros nunca... si hay un problema van al oficial no van al peón</u>
SEGURIDAD	130. E: por eso estamos tan bien, por <u>la responsabilidad.</u>
SEGURIDAD	131. ¿Qué opináis sobre la seguridad en la obra?
SEGURIDAD	132. D: que hay mucha vigilancia
SEGURIDAD	133. E: vigilancia en el tema de que hay <u>muchas inspecciones.</u> Aparte que dan charlas, lo llevamos todo al día, nuestros cascos, en fin, todo lo llevamos, las gafas, los guantes... No como antes, antes no había nada de esto.
SEGURIDAD	134. ¿son necesarios?
SEGURIDAD	135. D: <u>en algunos momentos si, en otros no, porque ahora mismo uno que este enchapando en un baño no lo veo necesario. Es que nosotros trabajamos en obras pequeñas y no es lo mismo una obra que hay dos personas trabajando, que en obras que hay veinte personas trabajando, porque el riesgo no es el mismo, porque si estamos dos y estamos en el</u>

ECONOMIA	<p><u>mismo sitio, nadie te va a tirar nada.</u> Es muy difícil, <u>puede pasar y no puede pasar,</u> porque en la obra que estuvimos en Albacete, hay daba miedo, hay había veces que bajaban los ladrillos por el hueco del ascensor que daba miedo. Pero aquí estamos dos, y la obra la tenemos organizada.</p> <p>136. E: si pero lo mismo <u>te puede ocurrir un accidente en una obra que tenga veinte personas o que tenga dos.</u></p> <p>137. D: No es lo mismo, porque por ejemplo si hay dos poniendo piso en la obra esta pequeña no es lo mismo, porque así llevas la obra. Pero en una de esas grandes, uno quita una valla y luego ya no la pone...</p>
APAREJADORES	<p>138. E: si a lo mejor tienes más riesgo pero, a lo que vamos es que <u>ahora hay más seguridad que antes, mas prevención, más información, entonces, ahora mismo coges un hueco y está vallado perfectamente, antes no. Antes te subías en dos tablones, ahora te tiene que subir en chapas metálicas, la seguridad ahora mismo ha cambiado.</u></p> <p>139. ¿Cómo ha afectado la crisis económica a vuestro trabajo?</p> <p>140. D: (ríe) <u>nuestro jefe todos los meses cuando nos paga nos dice que nos va a echar, que sobramos (ríe).</u></p> <p>141. E: nuestro jefe nos paga, pagar nos paga, muchas veces dice: <i>“que si este mes no puedo...”</i> o sea que muchas veces juntas dos y tres meses pero a ver que hacemos, porque como tampoco he aspirado a otra cosa y no se mucho más...</p> <p>142. Por último, ¿Qué opinión tenéis de los aparejadores?</p> <p>143. E: ¡Uy! Sobre todo el del pueblo, el Valentín, para mí...</p> <p>144. D: sinceramente, <u>sinceramente, van poco por la obra, yo los veo muy poco por las obras, por lo menos en las que yo estoy van poco.</u></p> <p>145. E: Van poco y lo justo, cuando vas a montar algún solocadro o algo, pero ya después... <u>A no ser que los llames porque tengas algún problema en alguna escalera, y viene y lo soluciona.</u></p>

CATEGORIZACIÓN	TEXTO ENTREVISTA
ESTUDIOS	<p>1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio?</p> <p>2. <u>Ninguno.</u></p> <p>3. Porque la federación de la construcción da cursos específicos...</p> <p>4. Si, esos los tenemos todos los cursillos de seguridad y salud...</p> <p>5. Pero a parte de esos cursos, se dan cursos específicos de los oficios. ¿Crees que son necesarios los cursos específicos de los oficios?</p>
CURSOS ALBAÑIL	<p>6. Pues <u>entiendo que sí, porque cuanto más entiendas mejor</u>, en todo, en números en planos, en todo.</p> <p>7. ¿Qué tareas desarrollas como oficial?</p> <p>8. Pues... prácticamente de todo, menos yesos, todo.</p> <p>9. ¿Con que edad empezaste a trabajar?</p>
ENTRADA EN CONSTRUCCIÓN	<p>10. Con <u>trece añitos, con un maestro albañil viejo, de aquí de Villarrobledo, con Santos Cuesta</u> concretamente.</p> <p>11. ¿Y después?</p>
ENTRADA EN CONSTRUCCIÓN	<p>12. Pues a los <u>veintiséis años empecé por mi cuenta, monté una empresa de construcción.</u></p> <p>13. ¿Alguna vez has pensado cambiar de oficio? ¿Por qué?</p>
CAMBIAR DE OFICIO VALORACION OFICIO	<p>14. <u>Nunca. Porque lo quiero el oficio este, me gusta este oficio.</u></p> <p>15. ¿Has trabajado con diferentes empresas? ¿Qué diferencias has encontrado?</p>
DIFEREN EMPRESAS CONSTR	<p>16. Sí, pero <u>ninguna diferencia</u>. Hay muy poca diferencia</p> <p>17. ¿Y respecto al trato?</p> <p>18. <u>Normal. Si la gente de la construcción suele ser toda buena.</u></p>
PROGRESION EN EL OFICIO	<p>19. ¿Tu progresión dentro del mundo de la obra, como fue, desde los trece años?</p> <p>20. Pues... <u>desde los trece años, de peón, después ayudante que se le llamaba aquello, y después de oficial.</u> Y así es la vida.</p>
PRIMERA TAREA PEON	<p>21. ¿Cuál es la primera tarea que te mandan como peón?</p> <p>22. <u>Amasar cemento con la hormigonera.</u></p> <p>23. Y como oficial, ¿se puede decir que hay un trabajo donde se puede considerar que ya eres oficial?</p>
PRIMERA TAREA OFICIAL TAREAS OFICIAL	<p>24. <u>El oficial se considera oficial cuando realmente domina, poner ladrillos, poner un pre cerco, alicatar, poner suelo, una ventana, una serie de cosas.</u></p> <p>25. ¿Qué cosas afectan a tu rendimiento en la obra?</p>
ECOMONIA RENDIMIENTO	<p>26. Que no te paguen (ríe). <u>Si no te pagan no rinde.</u></p>

CARACT OFICIO	27. ¿Qué más?
CARACT OFICIO	28. No, por lo demás no. <u>La gente que está en la construcción, es gente dura, no tienen grandes problemas psicológicos, estamos acostumbrados a un oficio duro.</u>
CARACT OFICIO	29. ¿Duro?
RENDIMIENTO	30. <u>Cansado, duro, fuerte. Aquí no puedes flaquear.</u>
CARACT OFICIO	31. ¿Qué cosas hacen que un día te levantes con ganas de trabajar y otro no?
VALORACION OFICIO	32. <u>Es que todos los días es a gusto, porque este oficio es un oficio creativo, tienes un solar que no hay nada y cuando terminas pues hay una obra; pero que... el que sea albañil es que le gusta la construcción por lo que sea...</u>
ENTRADA EN CONSTRUCCIÓN	33. No... pero hay gente que no le gusta y se mete por necesidad.
VALORACION OFICIO	34. Yo creo que no. <u>El que se mete en la construcción es porque le gusta. ¿Tú trabajarías en un sitio si no te gusta?</u>
VALORACION OFICIO	35. No, pero a lo mejor por necesidad...
RENDIMIENTO	36. Tampoco
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	37. Que cosas pueden ocurrir para que estropeen el día.
CARACT OFICIO	38. Ya te digo, que <u>estamos acostumbrados. Esto es propio de la obra, no puedes flaquear en cosas. La construcción es construcción, esto hay que vivirlo, hay que haber nacido, y el tío que se cabré por eso no vale para la construcción.</u> Entiendo yo.
RECOMPENSAS	39. ¿Cuáles son las mayores recompensas que obtienes en tu trabajo?
INSATISFACCIONES	40. <u>Lo que estás creando, esa es la recompensa, que al final tu trabajo está ahí para todos los tiempos.</u> Vas por una calle y ves una obra en la que has estado, que la has hecho.
CARACT OFICIO	41. Cosas negativas del oficio
VALORACION OFICIO	42. Aquí lo único que puedes tener del oficio, son <u>dolores de huesos</u> , porque es un trabajo, que las personas que tienen ya cincuenta años se acusan de <u>la espalda</u> , es un <u>trabajo fuerte</u> , eso es lo peor.
VALORACION NUMERICA	43. ¿Te gusta tu trabajo?
VALORACION NUMERICA	44. <u>Sí</u>
VALORACION NUMERICA	45. ¿Del 1 al 10?
VALORACION NUMERICA	46. <u>10</u>
VALORACION NUMERICA	47. ¿Esta profesión te ha formado como persona?
VALORACION NUMERICA	48. <u>Si, te formas como persona. Como conoces a tanta gente y a tantos dueños de las obras. Formar en sentido positivo.</u>
VALORACION NUMERICA	49. ¿Cómo te has formado como persona?

CATEGORIZACIÓN	TEXTO ENTREVISTA
ESTUDIOS	1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio?
	2. Para acceder al oficio <u>ninguno</u> , he trabajado desde pequeño aquí.
CURSOS ALBAÑIL	3. ¿Crees que es necesario realizar algún curso de los oficios?
	4. <u>Hoy en día sí, para ser oficial, porque un peón no tiene tiempo para ponerse a hacer un tabique porque tiene que ayudar al oficial, hoy en día considero yo que sí, ahora un peón solo tiene tiempo a dedicarse a lo que está haciendo con el oficial, antes se trabajaba de otra forma, hoy en día vas con prisas antes no. Porque el aprendizaje y la habilidad en el oficio va a ser más rápida.</u>
TAREAS AYUDANTE	5. ¿Qué tareas se realizan en tu puesto?
	6. <u>Menos trabajos finos... de todos, poner piso hacer tabique menos enlucir y remates y eso...</u>
ENTRADA CONSTRUCC	7. ¿En qué fases de la obra intervienes?
CARACT EMPRESA	8. En todas desde la cimentación hasta la cubierta.
	9. Me has dicho que empezaste a trabajar joven, ¿con cuántos años?
CAMBIAR DE OFICIO	10. <u>Pues, con 16, en verano con la empresa de mi padre la empresa familiar, después esa empresa pasó a nosotros, sus hijos.</u>
	11. ¿A lo largo de estos años, has pensado alguna vez en dedicarte a otra cosa?
DIFERENCIA EMPRESAS	12. Antes no, ahora sí, ahora que a flojeado el trabajo sí, pero no...
	13. ¿Qué diferencias has encontrado entre la empresa de tu padre y la que ahora estáis?
DIFERENCIA EMPRESAS	14. <u>El cambio de los tiempos, antes se trabajaba mejor y más tranquilo y ahora con las prisas...</u>
CARACT AYUDANTE	15. ¿Y en relación al trato que tenáis antes o las responsabilidades?
CARACT OFICIO	16. <u>Yo antes no tenía ninguna porque no era empresa, no tenía responsabilidad con respecto a la empresa, ahora sí, pero el trato creo que no ha cambiado, los conozco de siempre.</u>
PRIMER TRABAJO PEÓN	17. ¿Cuál ha sido la progresión en el mundo de la obra?
	18. Empiezo de peón a trabajar muy <u>duro y fuerte</u> a relajarte un poco más a hacer trabajos menos pesados y eso...
	19. ¿Y tú primer trabajo como peón cuál fue?
	20. <u>Pues atender a un alicatador, cortarle piezas...</u>
ASCENDER A OFICIAL	21. ¿Y qué diferencia hay entre un peón y un ayudante de oficial?
CARACT OFICIO	22. <u>Pues que el ayudante de oficial en unos momentos se puede poner a hacer tabiques y el peón o lo puede atender o no, o se puede autoabastecer el ayudante de oficial mientras el otro atiende al oficial, si el oficial está en el andamio y para no estar mirando me pongo a hacer tabique y el peón atiende al oficial y yo me autoabastezco y vas trabajando haciendo cosas, aprendiendo,</u>

<p>RENDIMIENTO</p>	<p><u>lo que un peón hoy en día no puede hacer, porque como se quieren los trabajos más deprisa tiene que estar con el oficial y no puede soltarse a poner ladrillo porque eso es práctica cuanto más haces mejor lo haces.</u></p> <p>23. ¿Y qué cosas afectan al rendimiento en la obra?</p> <p>24. Pues <u>llevarse bien todos, no estar mosqueados ni de voces, lo que creo que en cualquier trabajo si te llevas bien rindes mejor, si te llevas mal con el otro pues en vez de llevarle un ladrillo le rompes un ladrillo, ¿sabes?</u></p> <p>25. Y cuéntame un día normal de trabajo...</p> <p>26. Pues madrugas, a las siete y media estas en la obra empiezas a trabajar llega la hora del desayuno sigues trabajando tienes la hora de comer y por la tarde sigues trabajando hasta las seis y media...</p>
<p>RECOMPENSAS</p>	<p>27. Y, ¿Cuáles son las mayores recompensas de tu trabajo?</p> <p>28. Las mayores, pues tenerlo, hoy en día tenerlo y que <u>te pagan</u> que es difícil hoy en día... y satisfacciones personales trabajar, tener una actividad...</p> <p>29. ¿Y las insatisfacciones?</p>
<p>INSATISFACCIONES</p>	<p>30. Pues <u>el calor que pasas, el frío y algunas veces el riesgo que corres</u>, tienes que subir al tejado viejo donde las medidas de seguridad no puedes extremarlas como una obra nueva, aunque las extremas pero no puedes porque subes a un tejado de madre vieja... puedes poner un andamio de parapeto x si te escurrees si puedes ponerlo o te atas al caballón, la parte de arriba del tejado, pones algo para sujetarte en alguna pared, si te subes al tejado de alguna bodega que tiene las maderas viejas hay no puedes atarte..</p>
<p>VALORACION OFICIO CARACT OFICIO</p>	<p>31. ¿Y en general te gusta tu trabajo?</p> <p>32. <u>En general no me gusta pero bueno...tienes sus cosas buenas y malas hay días y días</u></p>
<p>VALORACION NUMERICA</p>	<p>33. ¿Y del uno al diez, como puedes decir que te gusta tu trabajo?</p> <p>34. Pues un <u>siete</u> o por ahí.</p>
<p>CAMBIAR OFICIO CARACT AYUDANTE</p>	<p>35. ¿Y si en realidad si no te llena tu trabajo porque no te has planteado hacer otra cosa?</p> <p>36. Porque <u>no me he parado nunca a pensarlo... Estaba ya acomodado en el trabajo y nunca me he parado a pensarlo.</u></p>
<p>CRECIAMIENTO PERSONAL CARACT OFICIO</p>	<p>37. Y esta profesión a lo largo de los años, ¿te ha formado como persona?</p> <p>38. <u>Pues es normal que madures profesionalmente y como persona... si estuvieras en otro tipo de trabajo encerrado en una oficina serias de otra forma pero así tienes trato con las personas clientes, no estas siempre en el mismo sitio, y unos días estas con los fontaneros con los electricistas...</u></p>
<p>CARACT OFICIO VALORACIÓN</p>	<p>39. ¿Y cómo definirías este trabajo?</p> <p>40. Pues, un <u>trabajo que haces muchas cosas que tienes que saber mucho, no sé...tienes que tener algo de habilidad extra fuera de la profesión y es un trabajo que estas bien, tienes sus momentos duros, unos días estas hormigonando otros días poniendo piso al calor... duro físicamente la mayoría de las veces y si eres peón es más...</u></p>

HIJOS ALBAÑILES	41. ¿Y qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector?
	42. Los mataba, que hagan otra cosa, <u>no me gustaría pero si no queda otra cosa... digo es pero hay mejores.</u>
SATISFACCION	43. Aparte del dinero, ¿qué más te motiva para trabajar?
MOTIVACION	44. Pues, es dinero... hoy en día con el mero hecho de trabajar.... <u>aparte del dinero tiene poco más de satisfactorio.</u>
	45. ¿Y cómo es tu relación con los proveedores?
RELACION AGENTES EDIF	46. <u>Buena</u> , lo que te he dicho antes estas con los fontaneros, arquitectos, conoces gente, y más <u>aquí en el pueblo que nos conocemos todos...</u>
	47. ¿Y tu relación con los oficiales, cómo es?
RELAC PEÓN AYUDANTE	48. <u>Buena, por regla general, buena, alguna vez hay momentos que tú te levantas mosqueado o el pero por lo general es bueno, tienes que con vivir con ellos.</u>
	49. ¿Y con los demás peones qué relación hay?
RELAC PEÓN OFICIAL	50. <u>Hoy en día los peones, van muy rebotados... o sea que tienen muchas leyes, antes te decían algo agachabas la cabeza y lo hacías hoy en día no tienen ese respeto, hacen cosas a desgana, por ejemplo tu primo es muy rebotado y la mayoría de los jóvenes...igual les ha tocado vivir otra educación, antes se respetaba más, antes te decían que tenías que subir un camión de arena a espuestas por una escalera a tres pisos antes agachabas la cabeza y los hacías ahora te dicen que lo hagas tú...</u>
VISION PEÓN ACTUAL	
CARACT OFICIO	
	51. ¿Y con cuántos oficiales diferentes has trabajado?
DIFERENCIAS OFICIALES	52. Con pocos, siempre he estado con Victorio, pero con cinco o seis, y pocas diferencias, <u>a lo mejor con uno tienes más trato pero no por regla general no, depende de la persona, y problemas no, algunos días le dices esto lo haría así o...también hay momentos buenos...cuando acabas de trabajar y te vas a echarte una cerveza.</u>
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	
MOMENTOS BUENOS	
	53. ¿Y porque cosas suele reñir un oficial a un peón?
PROBLEMS PEÓN OFICIAL	54. Pues quizá la que más resalte <u>que se quede el oficial parado porque el peón no lo atiende a tiempo o le falta material.</u>
	55. ¿Y de que se queja un peón?
CARACT PEÓN	56. Hoy en día de todo... <u>se puede quejar de que le metan mucha prisa, que le exijan rapidez y de que lo hagan bien, de que le exijan mucho, con lo que yo he trabajado, hoy en día no se le exige mucho, el material se lo dejan en planta, antes tenías que subir a por él, o sea que trabajan menos que antes y no se les exige tanto.</u>
CARACT OFICIO	
	57. Y por esa razón... ¿no llegan a oficiales?
	58. <u>Claro eso tiene que ver con el cambio que ha habido</u> , ahora todo lo quieren más rápido ahora en una obra al peón no lo puedes tener parado, tú te tienes que mover y al peón no lo puedes tener ahí, antes... tenías más ratos pero ahora no.
	59. Y ¿qué cosas le reprocha un oficial a un ayudante?
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	60. <u>Pues que a lo mejor le mande una tarea y por lo que sea lo salga tan perfecto o</u>

	<p>que tardes un poco más de lo que tarde él, peor tú no tienes la misma práctica.</p>
MEJORAR LA RELACION	<p>61. Y una relación entre oficial y ayudante, ¿Cómo se mejoraría?</p> <p>62. <u>Mejorarla...en mi caso no se puede mejorar porque si tengo algo enseguida va el oficial y me lo dice</u>, las que he tenido yo han sido buena, <u>por regla general te ayudan a corregirte</u>, que a veces tú te lo tomas peor... por regla general intentan siempre corregirte.</p>
OFICIAL PERFECTO	<p>63. ¿Y cómo defines un oficial perfecto?</p> <p>64. Uff, de eso <u>no hay</u>, un oficial perfecto eso <u>no existe</u> porque tiene sus días y sus días, perfecto <u>consideraría uno muy bueno que te lleves muy bien y te ayude y trabajes bien con el pero perfecto a nadie</u>, uno que te ayude y tú le ayudes a él.</p>
DESPIDO OFICIAL	<p>65. ¿Y cuál es el error que cometería un oficial para que dijeras...este no debería estar aquí</p> <p>66. Pues como no he vivido el caso...no sé, <u>que no rindiera que fuera lento...mil cosas</u>.</p>
AUTOCRITICA AYUDANTE	<p>67. ¿Te consideras un buen ayudante de oficial?</p> <p>68. <u>Sí</u>, porque si vas a currar a currar.</p>
AUTOCRIT DE AYUDANTE CUANDO ERA OFICIAL	<p>69. ¿Y cómo crees que te ven los demás?</p> <p>70. Pregúntaselo a ellos, yo creo que <u>te pueden decir que bien</u> creo...</p>
VISION DEL PEÓN ACTUAL	<p>71. ¿Cuándo empezaste como peón como te veías?</p> <p>72. <u>Si el buen peón es el que tiene al oficial contento yo creo que los tenía casi siempre contentos, que no les faltara trabajo...</u></p>
CARACT OFICIO	<p>73. También me han dicho que ahora hay menos peones...</p> <p>74. <u>Hoy en día un chaval de 15 o 16 años se saca mucho el cuello no les puedes levantar la voz los mandas y te miran mal lo hacen a regañadientes, viven alborotados, que antes había más menos respeto....</u></p>
CARACT PEÓN	<p>(Entra el padre de Javier Sánchez, Julio Sánchez Casas. A partir de ahora Julio interviene en muchas de las preguntas)</p>
ASCENDER A OFICIAL	<p>75. ¿Y cuál es el proceso de peón a oficial?</p> <p>76. JULIO: penando mucho...</p>
ESPECIALISTAS	<p>77. <u>Hoy en día es muy difícil, porque hay pocos oficiales porque hay mucha especialización un oficial bueno no sale... se ha especializado mucho la construcción, hay gente que pone piso pero no sabe poner una puerta... a no ser que se formen en cursos o en centro de formación profesional.</u></p>
CARACT OFICIO	<p>78. JULIO: <u>hoy en día, el albañil auténtico no hay, porque el auténtico acapara todas las especialidades de la albañilería.</u></p>
CURSOS ALBAÑIL	<p>79. ¿Un peón puede dejar de existir?</p>
ESPECIALISTAS	<p>80. Puede ser, porque si los especialistas imperan... <u>no porque en las reformas hace falta oficial y peón. A las reformas no puede ir un especialista, en ese caso el peón es imprescindible...</u></p>
ASCENDER A OFICIAL	<p>81. JULIO: <u>los peones no pueden desaparecer porque son lo fundamental en una obra, para hacer rozas, para limpieza, ayudas...son imprescindibles. Los que</u></p>

<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p><u>peor lo tienen son los ayudantes de oficial, porque ni son peones ni son oficiales. Porque los que están así, es porque no llegan a hacerlo del todo bien y no te arriesgas a que hagan nada, porque va todo muy acelerado.</u></p>
<p>ESPECIALISTAS</p>	<p>82. Porque... estuve en una obra, que me dijo el hombre, que ahí solo estaban oficiales porque para pagar a un peón, pagaba un poco más y tenía un oficial que le hacía más tarea que un peón.</p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>83. Claro</p>
<p>CARACT PEÓN</p>	<p>84. Ahora ¿un peón, que actitud tiene que tener para que le ayuden a ser oficial?</p>
<p>CARACT OFICIO</p>	<p>85. <u>JULIO: mucha constancia y mucho interés, porque por ejemplo Javi nunca ha querido poner ni un ladrillo, porque no le ha dado la gana.</u></p>
<p>CARACT AYUDANTE</p>	<p>86. <u>Mucha constancia y que tengan interés.</u></p>
<p></p>	<p>87. ¿Cómo crees que ve la gente este oficio?</p>
<p>OPINION GENTE</p>	<p>88. <u>Pues de dentro se ve de una forma y de fuera de otra, hace algunos tiempos estaba mal mirado era el típico paleta; pero hoy en día está mejor mirado es lo que ha movido España la construcción, estaba la escala del agrícola, agricultor y luego el albañil, también se trabajaba con materiales más rústicos, se trabajaba el barro, ahora el material está más preparado es un trabajo más técnico, tienes que currar con medidas, con variaciones, cualquiera hoy en día no lee un plano es más técnico.</u></p>
<p>CARACT OFICIO</p>	<p></p>
<p></p>	<p>89. ¿Y sobre la seguridad y salud en la obra que me puedes decir?</p>
<p>SEGURIDAD</p>	<p>90. <u>Pues creo que exigen hacer demasiados cursos... porque haces 20 y te dicen lo mismo, es la típica chorrada de lo que tú ya sabes de cajón que es tener una experiencia, por ejemplo empalmar un cable encima de un charco de agua...pues no, y es lo que te dicen...tonterías que si está bien que te las reconozcan; pero que en un curso de prevención son muy inútiles, porque es mejor tener una escalera con baranda que sin baranda, que si tienes una obra que la tienes sin poner los exteriores es mejor tener unos parapentes o quitamiedos que le llamamos para que no se caiga nadie, en el ascensor pues tienes que tener protegido el hueco del ascensor, que son cosas que si llevas trabajando tiempo lo sabes.</u></p>
<p></p>	<p>91. ¿Y los equipos personales?</p>
<p>SEGURIDAD</p>	<p>92. <u>Hoy en día se exige: el casco, botas, orejeras, mascara, arnés, botas de seguridad, guantes, depende del trabajo también, si estas poniendo piso no te vas a poner el arnés te pondrás una rodillera.</u></p>
<p></p>	<p>93. ¿Y algún accidente que lo hayas vivido de cerca?</p>
<p></p>	<p>94. <u>Yo una vez me caí, de un tejadillo, pero hace ya... y accidentes Jesús se cayó del andamio se le vino abajo el andamio, pero si tienes las posibilidad de cambiar de oficio cambias pero que si no tienes otra tienes que estar ahí</u></p>
<p></p>	<p>95. ¿Cómo ha afectado la crisis en tu trabajo?</p>
<p>ECONOMÍA</p>	<p>96. <u>Mal, muy mal, de echo todo el paro que hay en España es provocado la mayoría por la construcción, porque hay menos obras antes se hacía mucha vivienda nueva... todo el mundo tiene el temor de que se acabe el trabajo...</u></p>

APAREJADOR	<p>97. ¿Que opinión tienes de los aparejadores?</p> <p>98. Ni buena ni mala, los que he conocido van mejor preparados tendrán más estudios, no sé... te entienden mejor los de ahora... Antes eran un poco prepotentes... se lo creían más.</p>
------------	--

CATEGORIZACIÓN	TEXTO ENTREVISTA
ESTUDIOS	<p>1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio?</p> <p>2. Nada, certificado <u>estudios primarios</u>, cuando yo salí de la escuela no había todavía graduado escolar.</p> <p>3. ¿Crees que es necesario realizar algún curso de los oficios?</p> <p>4. Si, en cuestión de prevención y seguridad.</p> <p>5. Si pero también dan cursos para hacer tabiques...</p> <p>6. Bueno, yo tengo 51 años y tengo la experiencia suficiente no para que me den esos cursos... ¡incluso para darlos! (ríe)</p> <p>7. Me refiero para uno que entre ahora a trabajar.</p>
CURSOS ALBAÑIL TAREAS OFICIAL ASCENDER A OFICIAL	<p>8. Bueno, <u>sí, lo que pasa es que son cosas que se deben aprender haciéndolas. La teoría siempre vale</u>, pero siempre te vale más a la hora de los planos, por ejemplo. Pero para el trabajo de alicatados, poner piso, que eso es más hacerlo que estudiarlo, para el oficio en sí, <u>hay que hacerlo y sobre todo que te enseñe una persona que sabe hacerlo bien</u>, aunque te cueste más trabajo, aprenderás bien. <u>Y hacerlo bien a hacerlo mal, es cuestión de la persona, de la actitud que tenga la persona para hacer el trabajo</u>, no hay más, porque si te acostumbras a hacerlo bien, tardas el mismo tiempo que si lo haces mal, igual. <u>Lo importante es la actitud de la persona.</u></p>
CARACT OFICIO ESPECIALISTAS TAREAS OFICIAL TAREAS PEÓN	<p>9. ¿Y las tareas que se realizan en tu puesto?</p> <p>10. Todo en general, porque <u>esto de la construcción a cambiado mucho hoy en día con los costes laborales esto se ha reducido mucho, yo antes estaba solo, bueno porque no me hacia falta nadie, estuve enluciendo de yeso y eso se puede uno solo, y empecé a enchapar y también se puede uno solo, antes llevabas un peón que te amasaba el yeso te amasaba para enchapar y hoy en día como los costes son tan grandes eso se ha empezado a eliminar, entonces tareas todas desde amasar hasta colocar el ladrillo hasta colocar piso, todo en general.</u></p>
ENTRADA EN CONSTRUC	<p>11. ¿y a qué edad empezarse a trabajar en la construcción?</p> <p>12. <u>A los 14 años en la construcción.</u> Al terminar la EGB.</p> <p>13. Y cuando empezaste a trabajar, ¿has ido cambiando de empresas?</p> <p>14. No he tenido muchas, <u>estuve con cinco o seis empresas</u>, y llevo cotizados casi 30 años.</p>
DIF EMPRESAS CONSTR	<p>15. ¿Y las diferencias de las distintas empresas?</p> <p>16. No, <u>no muchas</u>, yo con empresas grandes no he trabajado, trabajé con una empresa de cuenca, que hicieron el edificio Los Arcos en la Plaza Vieja, y era distinto, <u>en empresas pequeñas hay un encargado que te asigna un trabajo, y en otras más pequeñas cada oficial lleva un tajo</u>, si hay que hacer una casa pues el oficial se encarga, bueno para visto bueno el maestro, lleva esa obra y si hay otro oficial lleva otra y es distinto pero no mucha diferencia.</p> <p>17. ¿Y en cuanto al trato de las distintas empresas?</p>

<p>DIF EMPRESAS CONSTR</p>	<p>18. No, pero <u>en las empresas grandes por ejemplo casi no ves al jefe, pero en las pequeñas tratas más con el jefe hay más trato directo con el jefe.</u></p>
<p>INSATISFACCIONES CAMBIAR DE OFICIO CARACT OFICIO</p>	<p>19. ¿Y a lo largo de estos años has pensado en dedicarte a otra cosa?</p> <p>20. <u>Si, muchas veces, cuando estás mal físicamente, yo por ejemplo las rodillas las tengo mal, dices: si estuviese en otra cosa que no exigiese tanto esfuerzo físico y estuviera en otra cosa que no exija tanto esfuerzo físico pues estaría mejor, pero es mi profesión durante treinta años y las cosas están mal para poder cambiar.</u></p>
<p>PROGRESION EN EL OFICIO ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>21. ¿Y cómo ha ido evolucionando a lo largo de estos años?</p> <p>22. <u>Ha base de aprender, empiezas como peón luego vas haciendo cosas, te dejan hacer un tabique es haciendo las cosas quien no hace las cosas nunca las va a aprender, pero es vital que alguien te enseñe y que los maestros y las empresas quieran hacer las cosas bien, y así vas a aprender las cosas bien hechas, bien el oficio.</u></p>
<p>PROGRESION EN EL OFICIO TAREAS OFICIAL TAREAS PEÓN ASCENDER A OFICIAL CARACT OFICIO</p>	<p>23. ¿Y el primer trabajo como peón que te mandan que puede ser?</p> <p>24. Bueno las cosas han evolucionado mucho, <u>el primer día me mandaron a amasar yeso para hacer un tablero, hace ya 37 años. Ahora ya no se hace el tablero con yeso ahora se trabaja con bardos, se trabaja de distinta manera pero lo primero que haces es amasar, lo básico, te dicen: echa dos cubos de agua tres espuertas de cemento y que la masa salga así, lo básico pero esto es que ha evolucionado muchísimo: porque antes no había montacargas, casi no había hormigoneras, antes no había de todo esto pero lo básico es amasar.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL TAREAS OFICIAL CARACT OFICIO</p>	<p>25. ¿Y cuando dices: en este trabajo ya soy oficial?</p> <p>26. <u>Eso te lo dan los años y los trabajos que van haciendo y la gente a la cual le trabajas, que es fundamental. Tu puedes decir que eres oficial pero si luego vas a cualquier sitio a trabajar y la gente no queda a gusto pues al final podrás decir que eres buenísimo; pero al final te lo da el desarrollo del trabajo, trabajo bien hecho, y que la gente quede contenta. Porque en un pueblo así como este, lo que más manda es el comentario de la gente: “ha estado fulano trabajando en mi casa, y esto ha quedado bien, es trabajador” es decir que es el comentario del boca a boca, porque en un pueblo tan pequeño, bueno pequeño, aunque sea grande no es igual que en una capital que te vas a trabajar y en un bloque de edificios que no sabes ni quien va a entrar a vivir y que los futuros propietarios no saben ni quien ha hecho la obra. Pero en un pueblo de estos manda mucho el que la gente quede a gusto y el boca a boca. Entonces tu puedes decir que eres oficial, pero si la gente a lo mejor no queda satisfecho pues a lo mejor igual... Hombre todo el mundo se equivoca, a veces haces las cosas con buena intención y salen mal, pero bueno que cuando uno se equivoca se rectifica y no pasa nada.</u></p>
<p>RENDIMIENTO INSATISFACCIONES</p>	<p>27. ¿Y qué cosas afectan al rendimiento en la obra?</p> <p>28. Todo, sobre todo es <u>que estés a gusto en el trabajo</u>, otra cosa es que pienses que te podías haber dedicado a otra cosa pero estar a gusto con el trabajo y los compañeros, para mí es fundamental para desarrollar el trabajo como quieres, <u>porque pasas más tiempo que en tu casa y si no estás a gusto, para mí es lo peor que hay.</u> Porque yo me levanto a las siete y media, vuelvo a las dos, me voy a las tres y media y vuelvo a las siete. Si lo analizas, <u>pasas más tiempo fuera de tu casa, entonces si no estás a gusto en el trabajo y con tus</u></p>

	<p><u>compañeros, pues eso te afecta el trabajo. Y también está que en la empresa que tú estés, te consideren como tú crees conveniente.</u></p>
RECOMPENSAS	<p>29. ¿Cuáles son las mayores recompensas en tu trabajo?</p> <p>30. <u>Que la gente se quede a gusto, lo más gratificante es que acabes en un sitio y te digas gracias si necesitamos otra cosa ya sabemos dónde estás.</u> Lo más gratificante es ver <u>que el esfuerzo que has tenido tiene una recompensa y que la gente te vuelva a llamar.</u> Y en un pueblo así pequeño la mayoría de los trabajos pueden influir los maestros, pero los trabajadores que lleva yo diría que es casi un 75% de que a ese maestro lo vuelvan a llamar por el boca a boca, los comentarios que se hacen, porque por muy bueno que sea el maestro, si sus trabajadores no son buenos pues a lo mejor no vuelven a llamar. Y al contrario por supuesto.</p>
INSATISFACCIONES	31. ¿Y cosas negativas?
CARACT OFICIO	32. <u>El esfuerzo físico, la albañilería es un trabajo duro. Es duro en general, pasas frío, pasas calor, mucho esfuerzo físico, aunque hay mucha maquinaria es mucho esfuerzo físico, los costes laborales están disparados con la crisis todo el mundo va muy ajustado y tienes que trabajar, tienes que sacar el jornal, si no rindes echaras el primer mes el segundo ya no lo echas...</u>
RENDIMIENTO	33. ¿y te gusta tu trabajo en general, estas contento?
ECONOMIA	34. <u>En general sí, contento también pero hay ratos que no, pero la mayoría sí. Si me gusta, pero no quita que piense que podía haber cogido otra profesión. Pero me recompensa el hecho de ver que haces una cosa, que se queda bien y que la gente le gusta.</u>
VALORACION OFICIO	35. Y del uno al diez, ¿Cómo lo puedes decir?
RECOMPENSAS	36. Un 8
VALORACION NUMERICA	37. Esta profesión a lo largo de los años, ¿te ha formado como persona?
CRECIMIENTO PERSONAL	38. <u>Sí, yo pienso que la vida en general te vas adaptando. Cuando eres joven eres más impulsivo, reaccionas de distinta manera; y el trato con la gente tanto con las personas como a dónde vas a trabajar, si eres un poco inteligente vas intuyendo las circunstancias, es decir aprendes a no ser tan directo. En general vas evolucionando, ya sabes que una persona es de esta manera y sabes cómo le tienes que decir las cosas. Al final, yo creo que la vida pone a cada uno en su sitio, pensamos que no, pero a veces es la pura realidad.</u>
HIJOS ALBAÑILES	39. ¿Y qué pensarías si tus hijos decidieran realizar tu trabajo?
ENTRADA EN CONSTRUCC	40. <u>Pues nada, que tuvieran trabajo, lo que pasa es que esto ha cambiado mucho. Hoy en día se tiene posibilidades y le das a los hijos la oportunidad de que tomen sus decisiones; antes, no era así pero no me dieron esa opción, escogí albañilería como podría haber escogido otra y hoy en día se puede y se le da opción de poder estudiar o si no quieren estudiar... Pero son decisiones que tienes que tomar en edades muy tempranas que luego se puede arrepentir, una persona con 16 años no está capacitada para saber lo que quiere, de hecho en mi caso mi sobrina se quitó del instituto y ahora con 26 años está haciendo bachiller, es muy complicado pero si quieren trabajar pues...</u>
MOTIVACION	41. ¿Y aparte del dinero, que te motiva a trabajar en este oficio?
	42. <u>Pues el querer hacer cada día mejor las cosas, y seguir aprendiendo; aunque</u>

CARACT OFICIO	lleve 30 años <u>siempre aprendes y de cualquier persona te enseña una cosa diferente y aprendes de todos en general. No solo de los superiores, también del peón más simple te enseña cualquier tontería que a lo mejor tú no has caído en treinta años.</u>
RELACION AGENTES EDIF	43. ¿Cuál es tu relación con el resto de gente, proveedores...?
RELACION PEÓN OFICIAL	44. <u>Bien, hay que tener relación con todo el mundo.</u> 45. ¿Y la relación con los peones de ahora? 46. <u>Bien, son extranjeros pero no tengo nada en contra de los extranjeros. Nunca he tenido problemas con los compañeros. La gente hay que tratarla con buena educación y respeto y ya está.</u>
RELAC DEL OFICIAL CUANDO ERA PEÓN	47. ¿Y cuando eras peón como te llevabas con tus oficiales? 48. <u>Bien, el trato era distinto. Ahora se tiene un poco más de cultura y, bueno, se trata de tratar a la gente con respeto. Antes no había respeto ninguno, era otra manera de concebir... antes te mandaba tu padre no para ganar, si no para que te pusieran disciplina y estuvieras sujeto pero no había respeto ninguno.</u>
ENTRADA EN CONSTRUCCION	49. ¿Y algún problema o dificultad con los peones? me has dicho que no pero...
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	50. <u>Hombre, siempre tienes problemas porque hay gente de toda, yo he tratado siempre de llevarme bien pero cuando le he tenido que decir a una persona un inconveniente se lo he dicho aunque se haya molestado, yo a veces le he dicho al maestro: "a mí no me traigas más a esta persona porque cuando le exijo un poco me dice que tal y que cual... llévatelo con otro a ver si se comporta de distinta manera" pero no, no he tenido mala relación.</u>
DIFERENCIAS ENTRE PEONES	51. ¿Y con cuantos peones has trabajado? 52. <u>Muchísimos, a lo largo de 30 años... pues muchísimos.</u>
CARACT OFICIO	53. ¿Y las diferencias entre ellos?
ASCENDER A OFICIAL ESPECIALISTAS	54. <u>No, al final... esto ha cambiado tanto que antes no es que hubiera más peones, había más gente joven que entraba a trabajar hoy en día no hay gente de esa, hoy ya los peones son personas que no tiene la cualificación para ser oficiales y están de peón porque no pueden estar de oficiales. Pero no es igual que antes entrabas con catorce o quince años de peón y entonces iban aprendiendo el oficio. Hoy no existe eso, ahora hay peones porque hay extranjeros, hay algunos de aquí a nivel nacional, pero no hay persona joven que entre, aparte que hasta los 16 no pueden trabajar, no hay personas jóvenes que se dediquen, aparte que es una cosa dura y no se gana dinero a no ser que te vayas a tabiquería o te especialices en algo. La gente prefiere irse de electricista a montar tabiquería, que ganan más dinero pero una persona con 16 años decir voy a meterme a peón eso ya no se ve.</u>
VISION PEÓN ACTUAL	55. ¿Y tú crees que el peón va a desaparecer?
CARACT PEON	56. <u>Si, por supuesto el peón ha desaparecido prácticamente, yo pienso que con el cambio que ha habido, a veces no interesa tener un peón, a veces, porque si te llevas dos oficiales, aunque tarden un poco más... si tienes dos oficiales y un peón le tienes que agregar al trabajo los costes laborales del peón y el peón en casos puntuales sí, pero en otros casos puntuales no hace falta.</u>
ASCENDER A OFICIAL ESPECIALISTAS	57. Y me has dicho antes que un peón cuando no está cualificado no puede
CARACT OFICIO	
CARACT PEON	

<p>ASCENDER A OFICIAL CARACT OFICIO CARACT PEÓN</p>	<p>llegar a ser oficial y se mantiene como peón...</p> <p>58. Me refiero a que <u>los peones que hay hoy en día son gente que vienen de otras profesiones o por lo que sea, por circunstancias de la vida... yo he estado trabajando con gente que lleva de peón toda su vida pero que tiene cincuenta y tantos años, y que esa gente o no ha querido o no se ha motivado de decir en vez de ser peón voy a tratar de subir otro escalón; y que han pasado totalmente y que van a seguir siempre de peones, cuanto más joven eres más aprendes las cosas porque llega una edad que te acomodas, si te acostumbras a llevar un ritmo de vida en cuanto a su profesión luego ya no se lo vas a modificar con cincuenta y tantos años.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL CARACT PEÓN</p>	<p>59. Y un peón perfecto, ¿qué cualidades tiene que tener para ti?</p> <p>60. Pues <u>que sepa de todo, no en cuanto a la realización del trabajo pero si en cuanto lo que le hace falta al oficial, es decir casi anticiparse, y el buen peón cuando vas a cualquier sitio, bueno aquí mismo me está ayudando uno, un rumano, y cuando llego no tengo nada más que decir vamos a poner bloque, y ya no tengo nada que decir, ya sabe lo que tiene que hacer sabe cómo tiene que hacer la masa, me ayuda a poner los bloques... anticiparse, y es vital te facilita mucho el trabajo.</u></p>
<p>DESPIDO PEÓN RELACION PEÓN OFICIAL PEÓN PERFECTO PROBLEMAS OFICIAL PEÓN</p>	<p>61. ¿Y cuál es el error que cometería un peón para que pensases que debería ser despedido?</p> <p>62. Primero <u>no llevarte bien con él, en todos los aspectos, y son muchas horas y si no te llevas bien lo mejor es no estar juntos, si en algunas circunstancias le exiges algo más de esfuerzo pues que te apoye: eso es un equipo, si no funciona pues al final uno tirara para un lado y otro para otro, por eso digo que un buen peón te facilita mucho el trabajo.</u></p>
<p>PROBLEMAS PEÓN OF CARACT PEON CARACT OFICIO</p>	<p>63. Y los peones de ahora se quejan mucho, o no es verdad...</p> <p>64. Bueno... <u>no es que se quejen mucho no se quejan porque entre otras cosas es que no hay gente joven, la gente que hay o son extranjeros que vienen de pasarlo peor de lo que estamos aquí, en cuanto a nivel de vida y esfuerzo, o personas mayores que están acostumbrados a una vida más cómoda. No hay personas jóvenes, que son los que más pueden llegar a protestar o a hacerte cara, si es que no hay.</u></p>
<p>CARACT OFICIO RELACION PEÓN OFICIAL</p>	<p>65. Y que antes, un peón no podía quejarse...</p> <p>66. No, <u>antes un peón no podía quejarse, el oficial era el oficial y que los conceptos que se tenían de la vida en aquellos momentos... si tú protestabas, pues encima si ibas a tu casa pues a lo mejor te ganabas un guantazo de tu padre, es decir, era totalmente distinto era otro tipo de relación, no había respeto, el peón era peón y punto.</u></p>
<p>PROBLEMAS PEONOF</p>	<p>67. ¿Porque cosas sueles recriminar a un peón?</p> <p>68. Porque <u>no haga las cosas bien simplemente, cuando conoces a un peón quizás no tienes que decirle nada porque ya te conoces como trabajas como te gusta hacer el trabajo pero cuando llevas poco tiempo y se lo dices muchas veces y sigue metiendo la pata pues entonces claro ya tienes que dar un toque...</u></p>
<p>AUTOCRITICA OFICIAL</p>	<p>69. ¿Te consideras un buen peón?</p> <p>70. <u>Me considero del montón (ríe), eso lo tiene que reconocer la empresa y la gente para la que trabajas, el hecho de que tú lo digas no te faculta para que lo</u></p>

<p>AUTOCRITICA OFICIAL</p>	<p><u>seas, lo tiene que reconocer la empresa y la gente.</u> Yo pienso que soy uno del montón y punto.</p>
<p>AUTOCRITICA CUANDO ERA PEÓN</p>	<p>71. ¿Y cómo crees que te ven los peones que tú llevas? 72. <u>Yo pienso que bien, yo trato de colaborar y no faltarle al respeto.</u> 73. ¿Y cuando eras peón que opinión tienes de ti mismo? 74. Hombre con 16 años poca opinión tienes, <u>yo siempre me considero una persona trabajadora y he cumplido con mi obligación y cuando he incumplido siempre he dicho que me lo digan.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL CARACT OFICIO</p>	<p>75. ¿Cuál es el proceso de pasar de peón a oficial? 76. Pues, al principio yo por lo menos me <u> fijaba mucho en las cosas, y vas evolucionando, cogiendo experiencia</u> de ver como hacen las cosas, te facilita luego al hacerlas tú, <u> luego ya haciendo ese trabajo una y otra vez, te equivocas muchas veces pero todo está en que la persona quiera hacerlo mejor.</u> Si he visto una cosa y la he visto mal pues la he quitado, todo va relacionado a la motivación que tengas y el querer superarte y la actitud de un peón es esa: querer evolucionar. <u> Cuando yo entre la actitud de un peón no era quedarse de peón sino que cada día te motivabas más, quieres aprender más, ahora un peón que este con 50 años ya no lo vas a mandar de oficial, pero al final la experiencia y los años te dan mucho aplomo en el trabajo y situaciones en las cuales tienes percances y sales de ellos.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL CARACT PEÓN EQUIPO PEÓN OFICIAL</p>	<p>77. ¿Tú estarás dispuesto a ayudar a un peón? 78. Si conmigo ha aprendido muchísimo, me gusta que aprenda <u> un buen peón te facilita mucho y desarrollas mejor el trabajo si sabe algo te puede ayudar al final el trabajo es un equipo cuanto mejor sea el peón más trabajo se desarrolla.</u></p>
<p>RENDIMIENTO</p>	<p>79. ¿Qué afecta a tu rendimiento? 80. Pues <u> el compañerismo, que haya buena armonía, el tiempo, cuando hace buen tiempo se trabaja mucho más a gusto y se rinde mucho más.</u></p>
<p>ASCENDER A OFICIAL CARACT OFICIAL</p>	<p>81. Y me han dicho que antes había más tiempo para enseñar a los peones... 82. No, pero vuelvo a decirte que <u> los costes laborales se han disparado entonces antes yo iba de peón y claro no había hormigonera había que amasar a mano era otros conceptos diferentes...</u></p>
<p>OPINION GENTE CARACT OFICIO</p>	<p>83. ¿Cómo crees que ve la gente este oficio? 84. Pues imagino que <u> como otro cualquiera, es una profesión como otra pero es dura, yo creo que la ven bien.</u></p>
<p>SEGURIDAD</p>	<p>85. ¿Y sobre la seguridad y salud en el trabajo? 86. <u> No está mal que den cursos como dan ahora,</u> tendrían que agilizarlas en los conceptos que se ponen en chorradas y otras cosas las evitan, que te pongas el cinturón a la altura de un metro... 87. ¿Y en cuanto a los equipos de protección? 88. También... eso es bueno para todo el mundo la empresa el trabajador porque <u> se quitan muchos accidentes...</u></p>

ECONOMIA	<p>89. Y algún accidente cercano alguna vez...</p> <p>90. No, cercano cuando yo he trabajado han sido cosas leves pero graves no.</p> <p>91. ¿Y cómo ha afectado la crisis a tu trabajo?</p> <p>92. <u>Un montón, como todo el mundo porque apenas hay trabajo todo esto es la oferta y la demanda tanto para las empresas y para los trabajadores, ahora mismo no hay trabajo y sobra gente y el que no tiene paro pues si no gana tres gana dos y no quiere trabajar y es lógico y la empresa pues si quiere esta pues tendrá que bajar los presupuestos y tendrán que bajarlas todas un poco ni lo de antes ni lo de ahora porque tampoco es lógico que un tabiquero gane tres mil euros y ahora pues vas a trabajar por lo que te quieran pagar.</u></p>
ECONOMIA	<p>93. ¿y en estos años la calidad ha cambiado?</p> <p>94. Si es que esto es muy distinto trabajar aquí que irte, porque <u>aquí tienes que trabajar bien porque lo que te estoy diciendo es el boca a boca y si me voy fuera y si me pagan el metro a 10 euros tengo que hacer 30 metros y si me lo pagan a 8 tengo que hacer 35 porque al final tengo que sacar 300 euros al día que me los rebajan me hago más metros y no puede quedar en las mismas condiciones...entonces es distinto trabajar aquí que fuera y si bajan los precios, bueno ahora ya pagan....una pena y hay gente que no le convenga pero que se pierde en calidad.</u></p>
APAREJADORES ARQUITECTOS ECONOMIA	<p>95. ¿Y ya que opinión tienes de los aparejadores?</p> <p>96. Pues yo pienso <u>que tienen que ir más a la obra... y cobrar menos, tanto los arquitectos como los aparejadores como el ayuntamiento y las licencias... tenía que haber más libertad y como ahora oferta y demanda, y que puede haber colegios de arquitectos pero son precios tasados y eso tiene que ser libre, y hoy en día porque no hay trabajo pero estos años de atrás le entraban los trabajos y que luce por los trabajos que haya cuatro o cinco presupuestos y que sean libres que no haya tanto cooperativismo dentro de los arquitectos como de otras profesiones, que hubiese competencia que no la hay porque vas al colegio de arquitectos y pasas un proyecto y te cuesta lo mismo de un arquitecto al otro y el aparejador te cuesta lo mismo eso tenía que ser libre eso son precios tasados, en la construcción no es así ahora no hay trabajo y tiene que bajar y hoy en día estoy ganando menos que hace tres años y a las empresas les pasa lo mismo, pero los arquitectos y los aparejadores no han perdido poder adquisitivo bueno han perdido porque hay menos trabajo pero estoy seguro que si hace tres años un proyecto valía tres ahora vale cuatro y ganan menos porque hay menos trabajo pero no pierden poder adquisitivo pero los demás vas a buscar trabajo y a cuanto me lo vas a pagar pues a 8 si lo quieres bien si no...</u></p>

CATEGORIZACIÓN	TEXTO ENTREVISTA
ESTUDIOS	1. ¿Cuáles han sido tus estudios para acceder al oficio?
	2. <u>Ninguno en especial.</u>
CURSOS ALBAÑIL	3. ¿Crees que es necesario realizar algún curso de albañilería?
	4. <u>Pues ahora sí, antes no. Antes entrabas con 16 años y te enseñaban. Porque ahora la gente no coge a, por ejemplo para coger a un oficial tiene que saber lo que hace y lo que sabe y no se arriesgan a coger a cualquiera. Tienen que saber cómo trabajan. Mejor cogerlo de peón y enseñarlo, así saben cómo va trabajando.</u>
ASCENDER A OFICIAL	5. Esto ya me lo han comentado, que ahora no hay tanto tiempo para enseñar...
CARACT OFICIO	6. <u>No. No hay tanto tiempo no, sino que como no hay tanto trabajo pues hay muchos oficiales y tampoco conviene enseñar a muchos peones, porque peones hay menos, pienso yo. Pero un peón tiene que estar muchos años con el oficial para aprender.</u>
TAREAS OFICIAL	7. ¿Tareas que realizas?
ESPECIALISTAS	8. <u>Hacer tabiques con ladrillo, enlucir fachadas, tejados, hacer estructuras, poner pisos, en toda la obra, yo por ejemplo estoy en toda la obra, hay otros que tienen una especialidad y los van cambiando.</u>
ENTRADA EN CONSTRUCC	9. ¿Con que edad empezaste a trabajar?
	10. <u>Con dieciséis años, bueno con catorce ya estaba trabajando, pero... trabajando de verdad con dieciséis.</u>
ENTRADA EN CONSTRUCC	11. ¿De qué empezaste a trabajar? ¿Y después?
	12. <u>De albañil. Estuve una vez de pintor, un verano, y de tabiquero, pero de albañil siempre.</u>
CARACT OFICIO	13. ¿Por qué después de tabiquero y pintor has vuelto a la albañilería?
ENTRADA EN CONSTRUCCION	14. <u>Porque cuando estuve de pintor no me gustaba el oficio, me gustaba más ser albañil porque pintor me aburría.</u>
	15. A lo largo de tu carrera profesional, ¿has considerado dedicarte a otra cosa?
CAMBIAR DE OFICIO	16. <u>Lo he pensado, porque no es un oficio muy bueno, pero al final te termina gustando. Te acostumbras al oficio.</u>
CARACT OFICIO	17. ¿Por qué no es bueno?
VALORAC OFICIO	18. <u>Porque es duro, en invierno pasas frio y en invierno calor.</u>
RENDIMIENTO	19. Y con las diferentes empresas que has trabajado, ¿Qué diferencias hay?
DIF EMPRESAS	20. <u>No se hay algunas que te meten más prisa, otras que prefieren más despacio y mejor hecho. La gente piensa de una manera y otras empresas piensan de otra. Pero más o menos igual.</u>
	21. ¿Esas empresas son de aquí de Villarrobledo, se nota la presión dependiendo si la empresa es de aquí o de fuera?

	22. Depende de si las obras tienen fecha o no, si tiene fecha el jefe mete prisa; si no, va todo más tranquilo. Depende de la contratación de la obra.
PROGRESION EN EL OFICIO	23. ¿Cómo ha sido tu progresión dentro del mundo de la obra?
	24. <u>Empecé como peón luego poco a poco, pase a ayudante y luego ya me puse a trabajar yo solo. Eso sale solo cuando ven que estás preparado, te van poniendo en cosas que vas sabiendo.</u>
PRIMERA TAREA PEÓN	25. La primera tarea como peón, la primera que te mandan, cuando empiezas en obra, cual fue?
TAREAS PEÓN	26. <u>Hacer cemento, limpiar la obra, dar al oficial ladrillo y cemento</u>
	27. ¿Y de oficial? Realmente cuando tú dices: ya soy oficial, mi primera tarea como oficial fue...
PRIMERA TAREA OFICIAL	28. <u>Pues... porque ya sabes poner ladrillo, lo haces bien, sabes poner piso, o, sabes enlucir... porque si no lo sabes hacer bien no te ponen de oficial.</u>
TAREAS OFICIAL	29. ¿Qué motivos son los que influyen en tu rendimiento en la obra?
RENDIMIENTO	30. <u>Cuando tengo ganas es cuando voy a hacer algo distinto a lo de la rutina. La rutina es cuando estas siempre poniendo ladrillos, si estas dos meses poniendo ladrillo te cansas. Y cuando vas a hacer algo distinto que vas a hacer, por ejemplo, una barbacoa que es una cosa que es más entretenida, te gusta más.</u>
MOTIVACION	31. Cuéntame un día normal de trabajo.
CARACT OFICIO	32. Echamos nueve horas.
	33. ¿Cuáles son las mayores recompensas de tu trabajo?
RECOMPENSAS	34. <u>Que te digan que están las cosas bien, y que eres responsable y que se fíen de ti. Luego llegas a tu casa y estas contento de que te digas que las cosas estén bien.</u>
SATISFACCION	35. ¿Esa satisfacción la vive el peón también o tú por ser oficial no felicitas a tu peón?
RELAC PEÓN OFICIAL	36. <u>La vivimos los dos, porque el peón es una ayuda importante para un oficial. Hay cosas que se pueden hacer solo, pero con el peón hay cosas que no las puedes hacer tu solo, entonces yo le doy mucha importancia a un peón.</u>
CARACT OFICIO	37. Insatisfacción, ¿Cuáles son?
INSATISFACCION	38. <u>Cuando estás trabajando a dos grados bajo cero, o a treinta y ocho grados de temperatura, que te da el sol...</u>
RENDIMIENTO	39. ¿te gusta tu trabajo?
VALORACION OFICIO	40. <u>Sí, me gusta.</u> Pero si pudiera cambiar de oficio cambiaria. Gustarme me gusta.
	41. ¿Y del 1 al 10?
VALORACION NUMERICA	42. <u>Un 8.</u>
	43. ¿crees que esta profesión te ha formado como persona? ¿Te ha hecho madurar?
CRECIMIENTO PERSONAL	44. <u>Sí, me ha formado como persona, tienes un trabajo que te mantiene ocupado</u>

	<p><u>y no tienes cosas malas que hacer. Estas siempre trabajando y te enseña mucho la gente mayor y la verdad es que sí. Te hace más responsable.</u></p>
HIJOS ALBAÑILES	<p>45. ¿Qué pensarías si tus hijos decidieran trabajar en este sector haciendo tu trabajo? ¿Estarías contento, indiferente, decepcionado?</p>
	<p>46. <u>Les intentaría decir que estudiaran o que se buscasen un trabajo mejor, pero si yo veo que son trabajadores... como a mí no me ha gustado nunca estudiar, me gusta más estar trabajando, pues que se vayan a trabajar.</u></p>
MOTIVACION	<p>47. Aparte del dinero, ¿qué es lo que te motiva a trabajar?</p>
	<p>48. <u>Pues, mi familia, y mi hija.</u></p>
RELAC AGENTES EDIF	<p>49. ¿Cómo es tu relación con el resto de agentes de la edificación? Proveedores, arquitectos...</p>
	<p>50. <u>Relación de trabajo.</u> Nos conocemos pero una relación de trabajo.</p>
	<p>51. ¿Cómo te llevas con tus peones de ahora?</p>
RELAC DEL OF CON PEON	<p>52. <u>Bien, nos llevamos bien. Una relación laboral, cuando estamos trabajando a trabajar, cuando salimos nos podemos tomar una Coca-Cola, quiero decir que nos llevamos bien. Hay gente con la que no te llevas bien, entonces estas trabajando, sales del trabajo y cada uno a su casa y ya está.</u></p>
	<p>53. Y el día que un peón llega enfado de su casa, ¿qué pasa?</p>
PROBLEMAS PEÓN OFICIAL	<p>54. <u>Pues si viene cabreado, pues se intenta que no se enfade, se le pregunta, se le hacen preguntas, y si no hay manera. Pues lo mejor es no hacerle caso, que vaya a su marcha y ya se le pasará...</u></p>
	<p>55. ¿Y si fuese al revés?</p>
	<p>56. (se ríe) El día que yo vaya cabreado, pues no lo sé, tendrá que aguantarme.</p>
RELAC DEL OF CUANDO ERA PEON	<p>57. Y la relación con tus oficiales cuando tú eras peón, ¿cómo era?</p>
	<p>58. <u>No era la misma, porque cuando eres oficial parece que eres... no es lo mismo que cuando eres peón, ya eres el último de la obra.</u></p>
	<p>59. ¿Esa relación ha cambiado con los años?</p>
RELAC DEL OF CUANDO ERA PEÓN	<p>60. <u>Un poco. Antes, el oficial hace años era más severo con el peón. Ahora ya como... normal.</u></p>
	<p>61. Antes tenías que agachar la cabeza y... no había más.</p>
RELAC PEÓN OFICIAL	<p>62. <u>Antes tenías que agachar la cabeza y lo que te digan es lo que hay que hacer y si no pues a casa. Eran más severos. El oficial tenía más mando, y el maestro le decía: <i>pues si no vale, a casa.</i> Era así. Ahora esas cosas no se ven, yo no puedo hablar por el peón, ni decirle a mi jefe: <i>no va bien en esto, no va bien en lo otro.</i> Peor no puedo decir: <i>este no vale, este lo mandas a su casa.</i> Yo no puedo meterme en la vida de los demás.</u></p>
	<p>63. ¿Con cuántos peones diferentes has trabajado?</p>
	<p>64. Pues, más o menos, quince</p>
	<p>65. ¿Qué diferencias has encontrado entre ellos?</p>
DIFERENC PEONES	<p>66. <u>Hay peones que trabajan más, otros menos, pero sabiendo llevarlos los vas conociendo y ya sabes llevarlos. Hay gente que le puedes hablar, y hay otra</u></p>

<p>PROBLEMAS PEÓN OF</p>	<p><u>gente que no le puedes decir bromas ni nada.</u></p> <p>67. ¿Alguna dificultad que recuerdes? ¿algún problema o bronca con un peón?</p>
<p>PROBLEMAS PEÓN OF</p>	<p>68. <u>No. De momento no he tenido ninguna dificultad.</u></p> <p>69. El día a día, se puede decir.</p>
<p>PROBLEMAS PEÓN OF</p>	<p>70. <u>No, porque yo si tengo algún problema se lo digo a mi jefe: vamos a cambiar a este de obra o me pones con otro. Pero que no...normalmente no tengo problema.</u></p> <p>71. ¿Por qué cosas sueles recriminar a un peón?</p>
<p>BUEN MOMENTO PEÓN OFICIAL</p>	<p>72. <u>Pues a lo mejor si le digo que haga una masa de cemento y le digo que me la haga de cinco y una, y me la hace mal, me la hace más floja o más fuerte, o le diga que me traiga ladrillo y no me lo trae y tengo que ir yo. Que le mande cosas que tiene que hacer y no las hace, sé que si no le da tiempo pues poco a poco, pero si le da tiempo y no lo hace...</u></p> <p>73. ¿También hay buenos momentos en obra?</p>
<p>PEÓN PERFECTO TAREAS PEÓN</p>	<p>74. <u>Sí, hay veces que cuando estas terminando una obra y todo va bien, la gente está contenta, pues terminas y al final, te beneficia.</u></p> <p>75. ¿Cómo sería un peón perfecto?</p>
<p>ASCENDER A OFICIAL</p>	<p>76. <u>Que te lo deje todo en su sitio, que te limpie las herramientas, que te tenga siempre ladrillo y cemento en el tajo, que te atienda bien, que no le tengas que decir las cosas dos veces, que se fije y nada más fijarse ya sabe lo que tiene que hacer...</u></p> <p>77. Y algún peón en especial con el que hayas trabajado, para que digas: es el mejor peón con el que he trabajado.</p>
<p>DESCENDER A OFICIAL</p>	<p>78. <u>Sí, tengo a uno que me gusta estar con el porque es un peón que no hace falta decirle lo que me tiene que traer, ya lo sabe él. No como otros, que no saben lo que necesitas. No que no sepan, sino que les cuesta ms de hacerlos, meno espabilados que otros.</u></p> <p>79. ¿Qué edad tiene ese peón?</p>
<p>DESPIDO PEÓN</p>	<p>80. <u>Veinticuatro años.</u></p> <p>81. ¿Y ese peón seguirá para oficial?</p>
<p>CARACT PEON CARACT OFICIO CARACT OFICIAL</p>	<p>82. <u>Si, le gusta, porque tiene sus herramientas y cuando sobra tiempo le mando a hacer cosas para que vaya aprendiendo a trabajar y le voy enseñando.</u></p> <p>83. ¿Cuál es el error que cometería un peón para que consideraras que debe ser despedido?</p>
	<p>84. <u>Que no fuese a trabajar, que me haga la contra...</u> (Entra un chico que fue compañero de trabajo del entrevistado, Felipe)</p> <p>85. Los peones se quedan de que se les exige mucho...</p>
	<p>86. <u>Pues si se le exige... se le exige también al oficial, porque trabajan igual. Y si al peón se le exige es porque el oficial también está trabajando mucho. Si el oficial no trabaja el peón tampoco.</u></p>

CARACT PEON	87. ¿Y por qué cosas se suele quejar un peón?
	88. <u>Pues de que le mandes varias cosas a la vez, le digo que haga masa, que se limpie la habitación esa, tráeme unas tejas y si le mandas muchas cosas al mismo tiempo pues se queja, porque no les da tiempo.</u>
CARACT OFICIO	89. ¿Antes también?
	90. <u>Igual, si no te da tiempo a todo... pero antes eran más severos, antes el peón se callaba y ahora te contestan.</u>
AUTOCRITICA OFICIAL	91. ¿Te consideras buen oficial?
	92. <u>Normal.</u> (Felipe interviene: <u>sí, es un buen oficial</u>)
AUTOCRITICA OFICIAL	93. Ni mucho ni poco.
	94. ¿Cómo crees que te ven los peones a ti?
	95. <u>No me porto mal con ellos, ni discuto con ellos, ni les voceo.</u>
AUTOCR OFICIAL CUANDO ERA PEON	96. ¿Tú eras buen peón?
	97. <u>Yo pienso que sí, porque a mí me pedían las cosas, hay veces que yo también he contestado al oficial porque me tenían hasta las narices, depende del día.</u>
VISION PEÓN ACTUAL	98. ¿Cómo ves a los peones de hoy en día?
	99. <u>Bien. Lo que pasa es que los chavales de hoy en día, muchos no ponen interés porque van a hacer ese trabajo para ganar dinero, no para aprender porque se meten a lo que sea para trabajar, pero ese oficio no les gusta y no intentan aprender, solo ganar dinero y ya está.</u>
VISION PEÓN ACTUAL	100. Es como que se acomodan...
CARACT OFICIO	101. Claro, es como que <u>se acomodan a esa especialidad y no quieren más responsabilidad, como un trabajo de paso que después lo cambiarán.</u> De todas formas, <u>al principio, este trabajo no le gusta a nadie, cuando ya llevas muchísimo tiempo, cada día vas aprendiendo algo y te va gustando cada vez más, pero a lo primero no le gusta a nadie porque es duro.</u> A lo primero no le gusta a nadie.
CARACT PEON	
VALORACION OFICIO	
CARACT PEÓN	102. Hay personas con cuarenta años y siguen de peón.
CARACT OFICIO	103. <u>Porque se han acomodado en ser peón y no responsabilizarse. El llegan las ocho de la tarde y se van su casa y no tiene que hablar con nadie, ni con el dueño de la obra ni nada. Y que a lo mejor le gusta esa posición, es su forma de ser.</u>
CARACT OFICIAL	(Felipe: porque a lo mejor son personas cómodas, que dicen <i>tú mándame que yo hago las masas y tú encárgate de la cosa fina.</i>)
	104. ¿Cuál es el proceso para pasar de peón a oficial?
ASCENDER A OFICIAL	105. <u>Que te enseñe un oficial, cada día aprendiendo más y más, y cuando estás preparado, ya te ponen a trabajar como oficial. Un peón tiene que tener la vista de que si te faltan tres ladrillos, pues te los pone en el andamio, o si ve que le sobra tiempo pues te quiere ayudar y quiere aprender, o ves que se trae su herramienta para trabajar cuando le sobra tiempo, que tenga interés,</u>

	que te pregunte cosas.
RENDIMIENTO	106. ¿Estarías dispuesto a ayudarlo?
OPINION GENTE	107. Sí.
VALORACION	108. ¿Cómo crees que ve la gente este oficio?
CARACT OFICIO	109. Pues... <u>hay gente que lo ve bien y hay gente que lo ve mal. Hay gente que no le gusta este trabajo porque se pasa frio y calor y otra gente que le gusta, porque le gusta la obra, la construcción.</u>
OPINION GENTE	110. ¿Y la gente de fuera?
OPINION GENTE	111. <u>Lo ve un trabajo duro, pero tampoco lo valoran porque no han estado trabajando ni saben lo que es trabajar en la construcción, como un trabajo más.</u>
OPINION GENTE	112. Yo pienso que no está muy valorado.
	113. Sí, porque la gente... <u>oye, te vas con los albañiles y la gente piensa que te has metido ahí como último recurso, como si no vales para nada y entonces te tienes que hacer albañil... y no es así.</u>
	114. ¿Sobre la seguridad en la obra?
	115. Bien. Porque ahora tenemos que tener seguridad siempre, nos la exigen, de todas maneras eso es... los responsables de la empresa tienen que poner la seguridad.
	116. ¿y los EPIs?
	117. Pues tenemos cascos, botas, arnés, guantes...
	118. ¿son necesarios?
	119. Si, para protegernos.
SEGURIDAD	120. Pero... ¿Son necesarios en todo momento?
	121. <u>Son necesarios, pero también incomodos, y hay veces que no se usan, porque hay veces que te impiden trabajar. Por ejemplo, en verano, enluciendo una piscina, a las tres de la tarde, a treinta y ocho grados de calor aquí en Villarrobledo y te tienes que poner el casco, pantalón largo obligatorio y las botas... pues que te da algo...</u>
ECONOMIA	122. ¿Cómo ha afectado la crisis económica a tu trabajo?
ECONOMIA	123. <u>Yo lo llevo bien. Porque no me ha faltado trabajo, la empresa con la que estoy, confía en mí.</u>
ECONOMIA	124. ¿Eso también se nota en el carácter de la gente?
	125. Si se nota. Porque <u>tienen el miedo a que los despidan, entonces el jefe se aprovecha de la situación y el empleado pues tiene que responder, porque ahora con crisis no puedes estar como antes, que si te despedían te ibas con otra empresa a trabajar.</u>
APAREJADORES	126. ¿Qué opinión tienes de los aparejadores?
	127. Pues, nada bien. <u>Son gente preparada para hacer obras, y si no fuese por esa gente no podríamos trabajar los demás.</u>

<p>APAREJADORES</p>	<p>(Felipe: <u>algunas veces son un poco tocapelotas</u>. Porque ellos van a la obra con un papel, y decían: <u>esto es que tiene que ser así, como esta en el plano</u>. Y te dicen que en un espacio de diez centímetros te dice que pongas un tabique del 7, el aislante y no sé qué más. Cosas que tú como albañil, pues eres consciente de que lo que está diciendo no lo puedes hacer, porque ellos van sobre el papel y luego la realidad puede ser distinta...)</p>
<p>APAREJADORES</p>	<p>128. <u>Claro ellos llegan a obra, y quieren coger la medida</u> de cuatro pisos y que coincidan con las que tienen en plano <u>y en realidad hay menos medida de la que tiene en plano de lo que es la obra</u>. Entonces salen los pisos más pequeños.</p> <p>129. Lo que me han dicho, es que con toda la especialización que hay, la categoría de peón puede desaparecer. Porque, aparte, cada vez hay menos peones.</p>
<p>ESPECIALISTAS</p>	<p>130. <u>Es que ahora hemos estado unos años que ha habido más obras, más trabajo y ha habido más especialidades: yesero, tabiquero, pisero, a destajo... porque como hay más obras pues va más rápido.</u></p> <p>(Felipe: <u>había peones también, pero especializados, para servir a esos especialistas</u>. Juanjo, cuando estaba tabicando, tenía un peón que le daba ladrillo, yeso... eran peones especializados dentro de las especialidades pero seguían siendo peones)</p> <p>131. <u>Ahora como hay menos trabajo, la gente lo que busca es un constructor que se lo haga todo. Porque le sale más caro ir contratando especialistas</u>, llamar a un pisero, llamar a un tabiquero...te lo hace uno todo de abajo a arriba. <u>Un peón no puede dejar de existir</u>, un oficial sin un peón puede estar, pero un peón sin oficial no.</p> <p>(Felipe: <u>y un oficial sin peón va a desarrollar su trabajo, pero mucho más lento y quizá peor</u>, porque un oficial... no es lo mismo que se tenga que hacer sus masas y después va a estar mucho más cansado para hacer sus tareas como oficial.</p> <p>132. <u>Puedo hacer mi trabajo, pero ciertas cosas no. Por ejemplo para levantar algo, lo hacemos el peón y yo.</u></p>

