

INDICE

CAPITULO I Introducción y Objetivo

I.1	Interés por el estudio de la motivación y satisfacción laboral.....	3
I.2	El sector de la construcción.....	5
I.3	Objetivos del trabajo.....	8
I.4	Estructura del trabajo.....	9

CAPITULO II Antecedentes Teóricos

II.1	La motivación laboral, origen de la satisfacción laboral.....	11
II.2	Teorías Motivacionales.....	13
II.2.1	Abraham Maslow.....	13
II.2.2	David C. McClelland.....	15
II.2.3	Douglas McGregor.....	15
II.2.4	Frederick Herzberg.....	17
II.2.5	Clayton Alderfer.....	20
II.2.6	Víctor H. Vroom.....	20
II.2.7	Stancey Adams.....	22
II.2.8	Edwin Locke.....	23
II.3	Importancia de la Satisfacción Laboral.....	25
II.4	Descripción y análisis del oficio de Albañilería	30
II.5	Revisión de trabajos empíricos realizados sobre Motivación y Satisfacción Laboral	33
II.5.1	De carácter cuantitativo.....	34
II.5.2	De carácter cualitativo.....	37

CAPITULO III Metodología

III.1	La teoría del Método Cualitativo.....	39
III.2	Aplicación del Método Cualitativo.....	41
III.2.1	Selección de la muestra.....	42
III.2.2	El guion de entrevista.....	43
III.2.3	Problemas en las entrevistas.....	46
III.2.4	Proceso de entrevista.....	46
III.2.5	Duración de las entrevistas.....	47
III.2.6	Transcripción de las entrevistas.....	47
III.2.7	Análisis de las transcripciones.....	48

CAPITULO IV Resultados de la Investigación

IV.1	Análisis de la muestra.....	49
IV.2	Análisis de las transcripciones de las entrevistas.....	51
IV.2.1	Razones por las que decidieron elegir el oficio de Albañil.....	51
IV.2.2	Determinantes de la satisfacción laboral.....	53
IV.2.3	Repercusiones de la Satisfacción laboral.....	58
IV.2.4	Determinantes de la insatisfacción laboral.....	60
IV.2.5	Repercusiones de la Insatisfacción laboral.....	63
IV.2.6	Factores que han propiciado la evolución del oficio.....	64
IV.2.7	Relación entre trabajadores.....	68
IV.2.8	Estado de ánimo.....	70

CAPITULO V Conclusiones

V.1	Conclusiones Generales.....	75
V.2	Importancia del estudio para un Ingeniero de Edificación.....	77

BIBLIOGRAFIA	79
---------------------------	----

ANEXO I Entrevistas.....	83-247
---------------------------------	--------

CAPITULO I Introducción y Objetivos

En el capítulo que se desarrolla a continuación se pretende justificar el interés e importancia que tiene la motivación y satisfacción laboral en el sector de la construcción, más concretamente en el gremio de los albañiles. Con este proyecto de investigación se pretenden conocer de primera mano las experiencias y vivencias de los albañiles de la construcción en su trabajo.

I.1 **Interés por el estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral**

Los recursos humanos suponen gran parte del coste de la mayoría de proyectos de construcción y la industria emplea a una gran variedad de personas con distinta formación y cultura ocupacional, incluyendo a trabajadores sin cualificación, trabajadores extranjeros, trabajadores expertos en los oficios y profesionales en posiciones directivas o administrativas. Este colectivo trabaja en equipos para cumplir los objetivos a corto plazo del proyecto. Los problemas como el absentismo, la rotación y la baja productividad están profundamente relacionados con la motivación y la satisfacción laboral del trabajador; de ahí el interés por estudiar el tema y comprender los factores que motivan y desmotivan a los trabajadores del sector de la construcción. Según la literatura consultada, parece que este campo de investigación no ha sido muy estudiado y, por tanto, podría resultar de interés tanto para la propia industria de la construcción como para la comunidad científica del área de gestión del proceso constructivo. (Navarro, 2008 (C)).

¿Por qué este tipo de estudio es de interés para un Ingeniero de la Edificación? En primer lugar se puede decir que este estudio se trata de un acercamiento hacia los trabajadores del sector de la construcción a los cuales pretendemos conocer un poco más en su ámbito laboral. Este trabajo de investigación nos permite conocer de primera mano la forma de trabajar que tiene el sector de los albañiles, conocer sus experiencias y vivencias personales, conocer su lugar de trabajo, valorar el trabajo que realizan y las repercusiones que éste tiene en su vida cotidiana.

En los últimos años, ha aumentado el interés por el estado del trabajador en su puesto de trabajo. Se han realizado diferentes estudios en todos los campos referentes a la motivación y satisfacción laboral, adquiriendo éstos una gran importancia para analizar el comportamiento y desarrollo de la actividad laboral de los trabajadores.

A continuación se van a definir brevemente los conceptos fundamentales sobre los que se centra este proyecto de investigación, para así poder comprender de una forma clara el tema sobre el cual se está tratando.

La satisfacción laboral es la actitud que asume una persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral. La determinación de la satisfacción laboral es un factor clave para analizar la respuesta de los trabajadores en su actividad laboral. De forma que, si el trabajador está satisfecho con el trabajo que realiza, éste responderá adecuadamente a las exigencias y labores de su trabajo. Por el contrario, si el trabajador no está satisfecho con su condición laboral, no será capaz de realizar su trabajo adecuadamente, su eficiencia se verá reducida y consecuentemente la calidad del trabajo realizado.

La motivación es un factor muy influyente en el ámbito de la construcción, ya que tiene una gran dependencia del factor humano. Es una actividad estrechamente dependiente de la mano de obra, es decir, sus actitudes y cómo ellos se sientan frente al trabajo (física y mentalmente) se verá reflejado en su rendimiento. Tanto el rendimiento en el trabajo como la satisfacción pueden conseguirse cuando los profesionales están motivados. Por tanto, si el objetivo último es conseguir altos niveles de productividad en construcción, la industria debería crear, entre otras cosas, un ambiente motivador para aumentar el rendimiento y la satisfacción laboral de los profesionales.

Por todo esto, el trabajo de investigación de final de grado se centra principalmente en el estudio de la motivación y satisfacción laboral en el sector de la construcción, y más concretamente, en el gremio de los albañiles de la construcción.

Antes de empezar este proyecto desconocía completamente este tema y el tipo de investigación utilizado. Una vez empecé a interesarme por la redacción del proyecto, comencé a leer bibliografía específica sobre el tema y descubrí que no está muy investigado en España ni existen antecedentes en el estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores manuales del sector de la construcción en general, y de sus albañiles en particular.

Por todo esto creo que es de gran interés conocer sus puntos de vista y los factores que les afectan para estar motivados y satisfechos en el trabajo que realizan. Conociendo estos factores por medio de esta investigación, se pueden crear las situaciones y condiciones idóneas en el puesto de trabajo para que, en este caso los albañiles, tengan un ambiente de trabajo donde se sientan motivados y satisfechos al realizar su tarea.

I.2 El sector de la construcción

El sector elegido como objeto de estudio de esta investigación es el sector de la construcción, uno de los sectores clave de la economía española por diversas razones. Buena parte del crecimiento económico de España durante los últimos años se atribuye a la aportación del sector de la construcción. El sector de la construcción ejerce una notable influencia sobre los ciclos económicos y desempeña un papel clave en los procesos de crecimiento y desarrollo.

El interés sobre el estado del sector de la construcción en la economía española es de vital importancia para comprender algunos de los motivos y razones que llevan a los entrevistados a alcanzar grados de motivación y satisfacción laboral más o menos elevados. Como se verá en el Capítulo IV, la crisis que atraviesa el sector es uno de los principales motivos generadores de insatisfacción en el trabajo.

En el caso de España, ese importante papel ha sido especialmente destacado en la última etapa expansiva iniciada a mediados de la década de los 90, durante la cual la construcción ha actuado como el principal protagonista y motor del crecimiento económico, tanto de forma directa como indirecta. Esto ha obedecido a diversos factores, entre los que se puede mencionar la aportación masiva de mano de obra procedente de la inmigración y la financiación procedente de los fondos estructurales europeos. (INE, 2009)

El sector de la construcción ha sido clave para la economía española durante el último decenio. Aunque desde el año 2007 comienzan a registrarse datos sobre un posible decrecimiento del ritmo de construcción de viviendas, la importancia del sector de la construcción en la composición del P.I.B. de España y en la generación de empleo sigue siendo fundamental. De forma directa, su Valor Añadido Bruto representa más del 10,9% del PIB, del 13,9% del empleo y del 58,7% de la inversión. Es más, en los momentos de expansión suele crecer por encima del conjunto de la economía, como ha sucedido en España entre 1997 y 2006, periodo en que el Valor Añadido Bruto de la construcción ha crecido un 5,9% de media frente al 3,8% de media del PIB. (Navarro, 2008 (C)).

En el año 2010 el peso relativo del sector de la construcción en el conjunto de la economía ha sido del 9,2% del PIB a precios de mercado, un 0,80% menos que en el año 2009. Esta disminución se ha visto reflejada en el número de empresas que realizan su actividad dentro del sector de la construcción. En enero de 2010 existían registradas un total de 510.243 empresas dedicadas a actividades de la construcción, lo que supone una disminución del 8,4% respecto al año 2009, donde había registradas 557.110 empresas en este sector. (Observatorio Industrial de la construcción, 2011).

Datos del sector de la Construcción en España

2003 - 2008

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

* Datos Enero-Julio

Fuente: INE

Tabla 1: “Datos del sector de la construcción en España”

Fuente: INE, 2008

Durante los cuatro años comprendidos entre 2003 y 2007, la producción interna en millones de euros creció un 54%, pasando de los 129 millones de euros en 2003 a 199 millones en el año 2007. Con un claro predominio de la edificación residencial, el número de viviendas iniciadas alcanzó su máximo histórico en 2006, con 865.561 durante ese año. Desde 1998, la obra civil fue el subsector que presentó un mayor crecimiento en términos reales, aunque dentro de la edificación, el segmento de la edificación residencial fue el que creció más intensamente. La edificación creció entre 1996 y 2007 a una tasa nominal media del 10,5%. (Departamento de Investigación y Estrategia de Mercados de Feria de Barcelona, 2009).

La actividad de la construcción presenta varias peculiaridades con respecto al resto de los sectores que explican algunas de las características diferenciales del empleo de la misma. Una de ellas se refiere a la tasa de temporalidad que fundamentalmente responde a la propia naturaleza de este tipo de trabajo. El empleo en el sector de la construcción creció, en el año 2007, un 6,1% según la Encuesta de Población Activa (EPA). Como ha venido siendo habitual a lo largo de la fase expansiva de la última década, el crecimiento de empleo en la construcción fue más elevado que el registrado en el resto de sectores económicos. Sin embargo, al tratarse de una media anual, los datos esconden la trayectoria de desaceleración acusada que experimentó desde 2007, la cual se vio especialmente agravada durante el pasado 2008 continuando hasta el año 2011. Así, el número de ocupados pasó de registrar una tasa interanual de crecimiento superior al 9% en el primer trimestre del año 2008, a ascender tan sólo un 2,7% en el cuarto ejercicio.

Empleo en el sector de la Construcción

Miles de personas y tasa de crecimiento en porcentaje
1995 - 2008

	Ocupados (1)		Afiliados Seg. Soc. (2)		Puestos de Trabajo Equiv. a Tiempo Completo (3)	
	Miles	Cto. (%)	Miles	Cto. (%)	Miles	Cto. (%)
1995	1.193,8	6.9	1.083,3	3.9	1.230,3	5.7
1996	1.228,1	2.9	1.087,9	0.4	1.195,7	-2.8
1997	1.305,8	6.3	1.145,6	5.3	1.301,2	8.8
1998	1.358,3	6.1	1.280,0	11.7	1.400,1	7.6
1999	1.572,2	13.5	1.466,8	14.6	1.570,2	12.1
2000	1.722,7	9.6	1.612,4	9.9	1.749,1	11.4
2001	1.876,2	8.9	1.725,1	7.0	1.914,4	9.5
2002	1.980,2	5.5	1.822,6	5.7	2.005,9	4.8
2003	2.101,7	6.1	1.907,2	4.6	2.112,6	5,3
2004	2.253,2	7.2	2.013,6	5.6	2.233,2	5.7
2005	2.357,2	4.6	2.187,0	8.6	2.390,0	7.0
2006	2.542,9	7.9	2.376,2	8.7	2.519,6	5.4
2007	2.697,4	6.1	2.454,1	3.3	2.662,8	5.7
2008	2.135,0	-20.9	1.924,9	-21.6	2.103,0	-21.1

Tabla 2: "Empleo en el sector de la construcción en España"

Fuente: INE, 2008

Tomando como referencia los datos de la EPA respecto a los datos de empleo, en el ejercicio 2010 el número total de ocupados en la construcción descendió un 2,50% respecto a 2009, lo que supuso una pérdida de 43.900 empleos y situó la ocupación en el sector en 1.699.700 personas. Siguiendo con las características del empleo en el sector de la construcción, el colectivo más afectado por esta disminución de empleo ha sido el colectivo de los trabajadores extranjeros, cuya participación pasó del 22,9% en 2009 al 20,52% en el año 2010. La participación de la mujer en este sector es del 8,4%, manteniendo el porcentaje de representación de años anteriores.

A marzo de 2009, el sector de la construcción suma un paro de 723.347 personas, lo que significa 16.613 empleos destruidos en el plazo de un mes, un 2,35% que en el mes de febrero de 2009. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el desempleo en el sector de la construcción en el año 2010 ha sufrido un incremento de 13.606 personas, llegando a cifras superiores a 740.000 desempleados en este sector.

La EPA del primer trimestre de 2011 no deja lugar a dudas en cuanto a la fragilidad de la economía española en todos los ámbitos esperando que se calme cuando se sepa la tasa de paro de Abril. El desempleo aumentó en todos los sectores, aunque con especial incidencia en servicios con 94.700 parados más por los 21.000 de industria, 17.200 de agricultura y los 3.300 de construcción.

Como se observa en los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA) y el Instituto Nacional de Economía (INE), la disminución de puestos de trabajo en el sector de la construcción se ha visto incrementada a partir del año 2008. Esto es debido al estallido de la burbuja inmobiliaria que había en España en épocas de bonanza en el sector. A consecuencia de la importancia del sector de la construcción en la economía española, éste se ha visto muy afectado por la crisis económica que atraviesa nuestro país. A pesar de los recientes avances experimentados en tecnología y en técnicas de gestión de la producción, la construcción continúa siendo uno de los sectores industriales más dependientes del factor humano.

Después de analizar los datos del sector de la construcción en la economía española nos hacemos unas preguntas básicas a las que se va a dar respuesta a continuación:

¿Por qué elegir el gremio de los albañiles? Decidí elegir este oficio de la construcción porque es uno de los sectores más comunes en la edificación y realiza tareas muy diversas en el transcurso de la obra. Además elegí este sector porque un amigo de la familia formaba parte de él y me era el más próximo y accesible. A demás de todos estos factores, el gremio de la albañilería es un gremio que siempre se ha creído tosco y sin estudios. Por esto motivos y por los anteriormente expuestos he decidido decantarme hacia él, para profundizar de lleno en el sector y conocer de primera mano al grupo de albañiles que serán objeto de investigación en este proyecto.

¿Por qué realizar un estudio de la satisfacción laboral? Porque es uno de los factores más importantes que influye directamente en el rendimiento de los trabajadores, de ella deriva que las organizaciones junto con los integrantes de la misma vayan creciendo. Por eso, es uno de los problemas principales a los que enfrentan es encontrar la manera de motivar al personal para que pongan más empeño en sus labores e intensificar el interés en el trabajo en la medida de lo posible ya que esto ayudará a la empresa a tener mayor productividad y eficiencia.

1.3 Objetivos del trabajo

Explorar, descubrir e identificar cuáles son los principales factores de satisfacción e insatisfacción laboral en el sector de la construcción, y más concretamente en el gremio de los albañiles. Con esto se pretende averiguar qué razones o condiciones se tienen que dar para que los albañiles se sientan a gusto y satisfechos en su trabajo. O por el contrario, que factores hacen que no se sientan satisfechos.

Analizar el grado de motivación que tienen los albañiles en su trabajo. También se pretenderá determinar si existe una relación directa entre la motivación laboral y la satisfacción de los albañiles en su puesto de trabajo. En relación a esto, se estudiará la influencia del estado de ánimo a la hora de trabajar, en qué medida les afectan los problemas que puedan tener en el trabajo, en la vida cotidiana y como puede repercutir su estado anímico en el resultado final de la obra.

También será objetivo de este trabajo conocer los principales motivos que llevaron a estos albañiles a decantarse por esta profesión. Así como la evolución que ha sufrido este oficio con el paso del tiempo y los factores que han provocado su evolución.

Otro de los objetivos principales de la investigación será conocer su estado de ánimo en el trabajo, así como la relación que los albañiles de la construcción tienen con sus compañeros. La pretensión de conocer estos factores será investigar y analizar si alguno de ellos tiene influencia en la satisfacción o motivación de los trabajadores, actitudes adoptadas hacia el trabajo así como la importancia de la buena relación en su lugar de trabajo.

I.4 Estructura del trabajo

Este trabajo está formado por cinco capítulos bien estructurados y diferenciados, el contenido de los cuales desarrolla a continuación

El Capítulo I está enfocado a justificar por qué es de interés este trabajo para un Ingeniero en la Edificación, así como introducirnos brevemente en el concepto de satisfacción laboral. También se intenta explicar de forma breve en qué punto se encuentra el sector construcción en nuestra economía, ya que como todos sabemos, la crisis en el sector inmobiliario se ha visto incrementada en los últimos años hasta estos tiempos. Asimismo, este capítulo incluye los objetivos que se fijan como meta y por dónde se encauzará el proyecto de investigación.

En el Capítulo II se definen y diferencian los conceptos básicos sobre los que gira el contenido del trabajo (motivación, satisfacción laboral) haciendo especial hincapié en la descripción de los aspectos o factores motivadores del trabajo. Además, en este apartado se revisan algunas de las numerosas teorías generales que han intentado explicar el complejo proceso de la motivación y también el de la satisfacción laboral. También se describe detalladamente el oficio elegido para el estudio y se analizan algunos trabajos empíricos previos realizados sobre el tema.

El Capítulo III consta de una descripción detallada de la metodología de investigación utilizada y la justificación de ésta. En definitiva, explicaremos cómo hemos llevado a cabo la investigación, qué pasos hemos dado, qué decisiones hemos tomado en el proceso investigador, etc. Hablaremos de la redacción del guión de entrevista, de la selección de la muestra, de cómo se han hecho las entrevistas, de la transcripción de las entrevistas, del trabajo que ha supuesto y como se ha realizado la fase de análisis.

El Capítulo IV trata del análisis, identificación y redacción de todos los resultados obtenidos de la transcripción de entrevistas, relacionándolos con los contenidos teóricos del Capítulo II (Teorías motivacionales y Trabajos empíricos previos). Este apartado se analiza y plantean los “temas básicos” que aparecen en el guión de entrevistas

En el Capítulo V se materializará la reflexión final de todo el estudio, las valoraciones positivas que se hacen de él y el interés que tiene para un Ingeniero en Edificación.

CAPITULO II Antecedentes Teóricos

En el capítulo que se desarrolla a continuación se definen los conceptos teóricos fundamentales de Motivación Laboral y Satisfacción laboral, además de las diferencias significativas entre un concepto y otro. También se hace referencia a los trabajos empíricos previos realizados sobre la Motivación y Satisfacción Laboral en el sector de la construcción. Asimismo, se describe y analiza detalladamente el oficio de albañilería en la construcción.

II.1 La Motivación Laboral, origen de la Satisfacción Laboral.

La motivación es un factor influyente en el desempeño de cualquier individuo, más aun en el ámbito de la construcción, que es una actividad estrechamente dependiente de la mano de obra, es decir, de los trabajadores. Cómo ellos se sientan (física y mentalmente) se verá reflejado en su rendimiento, situación que debiera preocupar a sus superiores. Como resultado, la construcción es una de las actividades productivas más intensivas en mano de obra de la economía.

Según Maslow¹, el término de Motivación se podría definir como el sentimiento que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Factores que hacen que las poblaciones o las personas actúen en cierta forma. La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.

Para el caso del trabajo en construcción, Warren (1989)¹ la definió como “combinación de influencias que hacen que el trabajador desee realizar una tarea lo más rápido posible, cumpliendo con los objetivos de seguridad y calidad, cooperando con sus compañeros en la ejecución del proyecto en su totalidad”.

Aunque los conceptos de motivación y de satisfacción laboral están relacionados y se utilizan indistintamente en la práctica, existe una sutil diferencia entre ellos. Así, la motivación implica un impulso hacia un resultado mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado.

¹ Maslow y Warren. Citados en **Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996): “Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto”**.

Es importante señalar que la motivación juega un importante papel al impulsar al ser humano a actuar, lo que tiene su base en un conjunto de necesidades de diversa índole que el trabajador experimenta y que pueden ser satisfechas mediante su vínculo laboral.

La motivación es “un estado interno que excita y sostiene el comportamiento del hombre”. Es una fuerza interna que mueve a las personas a realizar una acción. Las motivaciones son tantas como los individuos. Esto hace que para estimular adecuadamente a cada trabajador, se requiera un conocimiento profundo de la caracterización o patrón general de su conducta².

Existen dos tipos de motivaciones, las intrínsecas y las extrínsecas. Las primeras vienen de adentro de uno mismo y las recompensas son propias del individuo, que ama la actividad que realiza. En el segundo caso, se deben a factores externos, que son dados por otros. Las personas realizan su trabajo para ganar una recompensa o evitar un castigo externo.

Desde hace mucho tiempo los filósofos y más modernamente los psicólogos, han intentado determinar qué es lo que estimula a una persona a actuar de determinada manera, para poder llegar, como objetivo, a la predicción su conducta. El examinar la diferencia entre “motivación” y “estimulación” le permite a la empresa ver con más claridad la situación que presenta. En ocasiones se piensa que al otorgar un premio o un castigo se está “motivando” a la persona, cuando en realidad se está “estimulando” y/o reforzando su conducta. Aunque el premio y el castigo desempeñan un papel muy importante dentro del proceso motivacional, no son motivaciones.

Se debe diferenciar las acciones que dan estímulos de conjunto, extendiéndose a “todo el personal” sin tomar en cuenta para ello el desempeño individual, de los estímulos administrativos “individuales” en forma de promoción, u otro tipo, por ejemplo, beneficios que influyen a las personas a entrar o pertenecer a una institución. Las primeras no actúan como motivadores, ya que no influyen al individuo a trabajar más y mejor, sino a trabajar el mínimo necesario para seguir perteneciendo a la organización.

La productividad y la motivación están relacionadas, lo que no nos lleva necesariamente a la afirmación de que si hay motivación necesariamente hay productividad.

² Fuente: **Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996):** “*Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto*”.

A continuación se van a desarrollar detalladamente las teorías más importantes fundamentadas en la Motivación Laboral.

II.2 TEORIAS MOTIVACIONALES

Existe una serie de teorías planteadas por la psicología para tratar de explicar y predecir el comportamiento productivo. Por ejemplo, ¿qué tipo de personas tendrán más éxito en ciertos tipos de trabajo? ¿Pueden las personas aprender a ser más eficientes? ¿Existen factores de motivación, a los que pueda recurrirse para mejorar la productividad? ¿Son más efectivos ciertos tipos de incentivos que otros, en lo referente a cumplir metas de productividad?

Muchos psicólogos han desarrollado sus propias teorías para responder a dichos interrogantes. Las teorías son las siguientes:

II.2. 1. Abraham Maslow (1943)

Siguiendo a Peiró (1996), esta teoría se basa en un estudio filosófico del comportamiento humano, generando una jerarquía de necesidades que consta de 5 niveles de satisfacción. El individuo a medida que va colmando un nivel de satisfacción pasa al nivel superior, y así sucesivamente.

Necesidades de orden inferior

1. Necesidades fisiológicas: son necesidades primarias y vitales para la supervivencia del organismo como la comida, la bebida, el alojamiento o el abrigo. Aplicadas al entorno de trabajo estaríamos hablando del sueldo, de la existencia de períodos de descanso, de la temperatura del lugar de trabajo, etc.
2. Necesidades de seguridad: están relacionadas con la búsqueda de una existencia libre de amenazas o peligros en un medio relativamente estable. Esto incluye no sólo seguridad física, sino también seguridad respecto al sistema o la forma de vida. Su aplicación en la empresa serían, por ejemplo, los planes de pensiones y de jubilación, los seguros, las condiciones de seguridad en el trabajo, etc.

Necesidades de orden superior

3. Necesidades sociales: implican la necesidad de establecer relaciones con los demás, tener amigos, recibir apoyo y pertenecer a un grupo. Su aplicación en la empresa se manifiesta en la asignación de tareas a grupos y equipos de trabajo, el patrocinio de actividades deportivas, etc.

4. Necesidades de autoestima: incluyen el respeto por uno mismo, el estatus, el reconocimiento y la atención por parte de los demás. Aplicadas al contexto de trabajo estaríamos hablando de la promoción, la concesión de premios, el reconocimiento, el poder, etc.
5. Necesidades de autorrealización: se pueden definir como “el ser cada vez más uno mismo,... ser todo aquello que se es capaz de ser” (Lévy-Leboyer 2003: 38). Implica el realizar aquello que realmente nos agrada y aquello para lo que estamos capacitados. Su satisfacción en el mundo laboral vendría de la mano de la realización de trabajos creativos, el desarrollo de las propias habilidades o, por ejemplo, el llevar a cabo tareas desafiantes y retadoras.

Maslow plantea dos divisiones de necesidades, en la primera se encuentran los dos primeros niveles que tienen como característica el ser limitadas, es decir, son útiles en cantidades restringidas, pues están relacionadas a condiciones físicas y económicas, en cambio, en la segunda división las necesidades tienen un carácter ilimitado, porque están en función de los valores y sentimientos de la persona, otorgándole una característica de individualidad, lo que hace a una distinta de la otra.

El modelo de Maslow se basa en tres hipótesis (Lévy-Leboyer, 2003: 38)³:

1. Toda conducta está determinada por la búsqueda de satisfacción relacionada con una de las necesidades fundamentales.
2. Todos los individuos empiezan por tratar de satisfacer las necesidades más elementales y no pasan a la siguiente necesidad hasta que han satisfecho la necesidad situada en el nivel anterior.
3. Las necesidades de orden inferior tienen una prioridad absoluta sobre todas las demás. Esto explica que un menor número de personas se movilicen por la satisfacción de las necesidades de nivel elevado, en concreto por la realización personal.

Esta teoría se basa en que solo las necesidades insatisfechas son motivadoras, las que, una vez complacidas, dejan de motivar a la persona la cual asciende al próximo nivel.

³ Lévy-Leboyer, 2003: Citado en **Navarro, 2008 (C)**.

II.2. 2. David C. McClelland (1998)

Al igual que en el esquema de Maslow, las necesidades son para los autores, los motores de la motivación. David McClelland y sus colaboradores ofrecen una forma muy diferente de concebir las necesidades. En este caso se trata de modelos que se centran en un reducido número de necesidades muy concretas. Además, adoptan una perspectiva de la motivación mucho más flexible puesto que admiten que un sujeto pueda motivarse por varias necesidades simultáneamente y defienden que es la fuerza relativa de estas necesidades diversas lo que nos caracteriza a cada uno (Aguirre y otros, 2005).

El autor presenta tres niveles de necesidades existentes en el individuo:

1. La necesidad de Logro refleja el afán del individuo por alcanzar objetivos y demostrar su competencia. Las personas que tienen un grado elevado de tal necesidad dirigen su energía a terminar una tarea eficiente, eficaz y rápida.
2. La necesidad de afiliación describe la necesidad de generar relaciones con otras personas, realizar actividades en grupo, sentirse integrado e interactuar con la sociedad.
3. La necesidad de poder refleja el interés por ejercer el control en el trabajo personal y el de otros.

McClelland descubrió que todas las personas tienen cada una de estas tres necesidades en cierto grado, sin embargo, no hay dos personas que las tengan exactamente en las mismas proporciones. Por ejemplo, una persona tendrá una gran necesidad de logro pero poca necesidad de afiliación. Otra podría tener una alta necesidad de afiliación pero poca necesidad de poder (Dessler, 1991)⁴.

Según Aguirre y otros, (2005)⁵ esta teoría supone que la persona ha tenido ciertas experiencias personales, por lo tanto son necesidades que se adquieren con el tiempo y para evaluar el desempeño, es necesario identificar el tipo de necesidad predominante en cada persona.

II.2. 3. Douglas McGregor (1969)

El autor tiene un concepto diferente de lo que es motivación, para él se relaciona con los trabajadores, con la organización y con los factores motivacionales, generando así un sistema motivacional. Siguiendo a Moraga y Winter, (2001)⁶ este

⁴ Dessler, (1991) citado en **Atalaya, MC. (1999): "Satisfacción Laboral y Productividad"**.

⁵ Aguirre y otros, (2005) citado en **Navarro, 2008 (C)**.

⁶ Moraga y Winter, (2001) citado en **Aguirre, C. y Andrade, M. (2005): "Análisis Descriptivo sobre la Realidad de los Trabajadores de la Construcción: Desafío Social para la Empresa"**

sistema motivacional está relacionado con la manera en que se dirige a los trabajadores, existiendo dos formas, teoría X e Y. Una posibilidad plantea una conducta estricta, dura, con fuertes controles; y la otra, un manejo más flexible, de modo que el trabajador acate de manera positiva las órdenes.

En la teoría X se percibe un concepto conservador de la administración, además de una imagen de trabajador flojo, que hace lo menos posible, que no se interesa por los cambios de la empresa, no se identifica con los fines de la organización, y por tanto requiere de un constante y exhaustivo control por parte de la empresa. Se desarrolla el siguiente concepto (Moraga y Winter, 2001):

- La dirección o administración es responsable de la organización del personal, materiales y maquinaria.
- Es responsabilidad de la dirección administrar los esfuerzos del personal, controlar sus acciones y modificar su actitud para que se cumpla con las necesidades de la empresa.
- Supone que aunque el personal sea dirigido, este será pasivo, resistente a las necesidades de la empresa. De ahí que la administración deba controlar sus actitudes mediante la entrega de recompensas o castigos.

McGregor mantiene que esta teoría no describe la posición del ser humano frente al trabajo, sino el estado en que se encuentra el trabajador a causa de la concepción del mismo que tienen los directivos de las empresas. Piensa que las creencias y valores de la dirección son la causa de muchos problemas de motivación que tienen un efecto negativo sobre la productividad del personal: si no se da a las personas ninguna posibilidad de satisfacer aspiraciones más altas, se provocan frustraciones y comportamientos generadores de tensión.

En cambio en la teoría Y se plantea que la visión del trabajador es errónea por lo que se sugieren las condiciones que debiera tener la empresa para promover una actitud positiva. Para esto, la empresa debe preocuparse por el ambiente laboral, por la motivación de los trabajadores, darles la posibilidad de cumplimiento de las metas personales y que ayuden al cumplimiento del fin de la empresa, de manera que sean seres activos. Por lo tanto la empresa es responsable por (Moraga y Winter, 2001)⁷.

Por el contrario, McGregor sugiere que esta concepción tradicional y pesimista del hombre puede ser modificada a través de otras prácticas englobadas bajo la denominada Teoría Y, basada en otras suposiciones, en otras hipótesis y creencias sobre la disposición y el carácter del ser humano.

⁷ Moraga y Winter, (2001) citado en **Aguirre, C. y Andrade, M. (2005): "Análisis Descriptivo sobre la Realidad de los Trabajadores de la Construcción: Desafío Social para la Empresa**

La dirección o administración es responsable del clima laboral y de las condiciones en que se desarrolla el trabajador.

- La gente no es pasiva ni resistente, se comporta según las condiciones de trabajo existentes.
- Toda la gente posee motivaciones, capacidad de asumir responsabilidades y trabajar hacia las metas de la organización. La administración debe nutrir estas características.
- La administración debería estructurar la organización y sus métodos de operar de manera de permitir a los trabajadores el cumplimiento de sus metas personales y canalizar su esfuerzo hacia los objetivos de la empresa.

En definitiva, la teoría X supone que las necesidades de orden inferior son las que dominan a los individuos mientras que la teoría Y defiende que son las necesidades de orden superior las que predominan. McGregor creía que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por tanto, propuso ideas tales como la toma de decisiones participativa, puestos que implicaban responsabilidades y desafíos, y buenas relaciones de grupo, como los enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en el puesto (Khan, 1993: 151)⁸.

Teoría X Perspectiva tradicional de dirección y control	Teoría Y Perspectiva de integración de fines del individuo y la organización
- El trabajo es un mal necesario, siendo por tanto desagradable y evitándose en la medida de lo posible.	- Las personas no son perezosas por naturaleza.
- Los empleados tienen que ser presionados y amenazados con castigos para que hagan el trabajo.	- Los trabajadores tienen imaginación, ingenio y creatividad que pueden aplicar en sus tareas.
- Existe poca ambición entre los operarios, siendo muy valorada la seguridad.	- Cuando se comprometen, los empleados autocontrolan sus acciones para conseguir los fines planteados a priori.

Tabla 3: Supuestos básicos de los directivos según teorías X e Y.

Fuente: Navarro, 2008 (C)

II.2. 4. Frederick Herzberg (1959)

Herzberg define motivación como “el impulso a actuar que surge del trabajador al asignar valores positivos al trabajo” (Herzberg, 1959). La primera teoría de la satisfacción laboral es la de Frederick Herzberg, la «Teoría de los Dos Factores», que ha estimulado gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, cómo rebatir su validez (Dessler, 1987)⁹.

⁸ Khan, (1993) citado en Navarro, 2008 (C)

⁹ Dessler (1987) citado en Atalaya, MC. (1999)

Supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo. Herzberg desarrolló su teoría en base a una investigación realizada a 200 ingenieros y contables quienes «relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala» («incidentes críticos»).

Posteriormente se analizaron los relatos y el contenido de las historias. Herzberg reveló que los incidentes donde la causa del estado psicológico del protagonista era la tarea en sí, la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento, habían sido recordados principalmente como fuentes de experiencias positivas; mientras que aquellos donde el rol causal eran factores como el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa, eran recordadas principalmente como fuentes de experiencias negativas (León y Sepúlveda, 1978).

De esta manera, en lugar de contemplar la satisfacción laboral como un continuo que va desde la total insatisfacción a la total satisfacción, Herzberg propuso dos dimensiones o factores independientes que causan, de manera diferencial, la satisfacción y la insatisfacción laboral. Así, la presencia de factores motivadores produciría satisfacción y su ausencia indiferencia, mientras que la presencia de factores higiénicos generaría indiferencia y su ausencia, insatisfacción

Factores Intrínsecos o Motivadores, incluye la relación empleado trabajo, la realización, el reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad.

Factores Extrínsecos. Las políticas y la administración de la empresa, las relaciones interpersonales, el sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

De modo que «satisfacción laboral» e «insatisfacción laboral» se explican por diferentes factores; la primera por Factores Intrínsecos, mientras que la segunda, por la carencia de Factores Extrínsecos, pero de ningún modo una es lo opuesto de la otra.

Los factores intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto, porque pueden satisfacer las «necesidades de desarrollo Psicológico». De modo que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentará sólo «ausencia de satisfacción» (Atalaya, 1995)¹⁰.

¹⁰ León y Sepúlveda (1978), Atalaya (1995) citados en **Atalaya, MC. (1999)**

Por otro lado, la insatisfacción laboral estaría asociada a los factores extrínsecos del trabajo, el deterioro de estos factores, por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado, causaría insatisfacción. Su aumento de sueldo, eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. De modo que éstos funcionan como una vacuna que evita que la persona “enferme”, pero “no mejora la salud”.

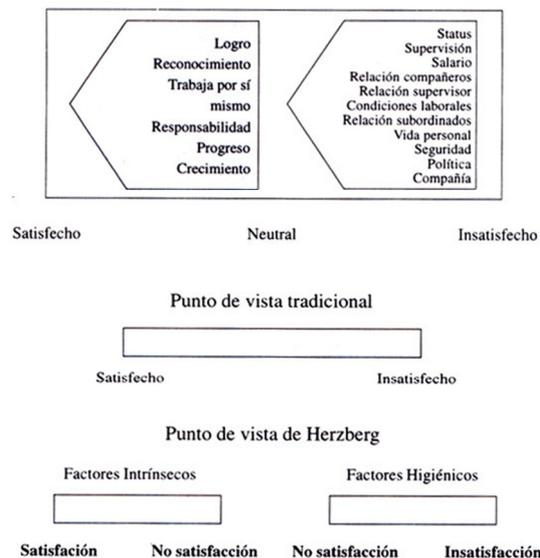


Figura 1: Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg
Fuente (Robbins, 1996)

En la Figura 1, se aprecian los factores de satisfacción e insatisfacción laboral. Asimismo, se observa la diferencia entre el punto de vista tradicional y el punto de vista de Herzberg.

El modelo bifactorial ha sido objeto de agudas críticas, tanto en el plano de la metodología utilizada para sentar sus bases como en el plano de las pruebas experimentales realizadas. La clasificación rígida de factores extrínsecos e intrínsecos, es arbitraria no hay elementos empíricos para considerar que los factores extrínsecos no puedan motivar a la gente y viceversa, no hay factores absolutos, tanto unos como otros pueden producir satisfacción-insatisfacción. Algunos factores de higiene-entre ellos, el aumento y los elogios- también podrían cumplir la función de motivadores puesto que llevan al reconocimiento del logro (Shultz, 1991)¹¹.

¹¹ Robbins (1996) y Shultz (1991) citados en **Atalaya, MC. (1999)**.

II.2. 5. Clayton Alderfer (1969)

Este autor también plantea la existencia de tres niveles de necesidades.

- Necesidad de existencia, que corresponde a los requisitos materiales de supervivencia.
- Necesidad de relación, que hace referencia a crear relaciones interpersonales.
- Necesidad de crecimiento, relacionada con el deseo de desarrollarse y surgir.

Estos niveles se pueden clasificar como un “resumen” de los niveles de Maslow, pero con la diferencia de que en esta teoría plantea que la persona no necesariamente debe tener satisfecha la necesidad inferior para saciar otra superior. Por lo tanto, la agrupación de los niveles de Maslow dentro de la teoría de Alderfer (1969) sería:

Necesidad de Existencia: necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad.

Necesidad de Relación: necesidades sociales, y necesidades de autoestima internas.

Necesidad de Crecimiento: necesidades de autoestima externas y autorrealización.

Otro punto que lo diferencia con Maslow es que si una necesidad superior se ve frustrada, las de niveles inferiores vuelven nuevamente, a pesar de haber estado ya satisfechas.

Siguiendo a Navarro (2008), este modelo no ha sido objeto de investigaciones tan numerosas como el de Maslow, probablemente porque, a pesar de la intención del autor, los dos esquemas comparten el mismo defecto, debido a la imprecisión de la propia idea de necesidad. Por otra parte, ninguno de los dos modelos precisa si es posible crear necesidades, y no permite afirmar si ciertas necesidades motivan más que otras.

II.2. 6. Víctor H. Vroom (1964)

Siguiendo a Claude Lévy-Leboyer, fue Victor H. Vroom quien expuso por primera vez, en 1964, el modelo cognitivo de la motivación en el trabajo y quien lo aplicó al análisis del esfuerzo dedicado a una tarea. Su modelo se califica de “cognitivo” porque asume, ante todo, que cada individuo se comporta de manera racional, y que decide conscientemente dirigir su esfuerzo hacia actividades que prevé que le aportarán los resultados y las recompensas que desea obtener.

El autor plantea que es el trabajador y sus expectativas o percepciones los que influyen en una mayor o menor motivación, a diferencia de los anteriores que se basan en las necesidades básicas y las relaciones empresa - trabajador.

Según Aguirre *et al.* (1999: 340)¹², sus proposiciones básicas son las siguientes:

1. Toda acción se asocia a un resultado concreto.
2. Todo resultado implica cierto grado de satisfacción-insatisfacción.
3. Cada comportamiento posible puede llevar asociado a priori una determinada expectativa respecto a sus resultados.
4. El individuo elige, de forma racional, aquel comportamiento cuyos resultados implican mayor satisfacción.

La teoría de las expectativas se basa en la siguiente serie de conceptos clave que se definen a continuación: resultado, expectativa, valencia e instrumentalidad.

Denominamos “resultados” a las consecuencias derivadas del trabajo de una persona, y puede haberlos de primer y de segundo nivel. Así, la consecución de determinado nivel de ejecución, entendido como el output producido medido en cantidad y calidad, sería un resultado de primer nivel derivado del trabajo. Los resultados de segundo nivel son las recompensas (resultados de carácter positivo) o penalizaciones (resultados negativos) que el trabajador recibe como consecuencia de alcanzar determinado nivel de ejecución o meramente por realizar las actividades propias de determinado puesto de trabajo.

La “expectativa” es la percepción subjetiva que se tiene sobre la probabilidad de que un determinado esfuerzo será seguido de cierto resultado. Las expectativas se presentan en términos de probabilidades y, generalmente, su valor varía de cero a uno. De esta forma, si el empleado piensa que esforzándose no conseguirá el rendimiento deseado su expectativa será cero y si, por el contrario, tiene mucha confianza en que la tarea se realizará con éxito, la expectativa tendrá un valor de uno. La expectativa no sólo depende de la imagen que tenemos de nosotros mismos sino que, además, es el fruto de experiencias anteriores, de la confianza manifestada por los otros, de la convicción de disponer de las herramientas y del material necesario, etc.

La “valencia” es el valor subjetivo que cada sujeto asigna a un determinado resultado o la expresión del nivel de deseo que se tiene para alcanzar una meta. Cada uno asignamos a las cosas una valencia diferente en función del interés que sentimos por ellas, de nuestras preferencias o de nuestras necesidades. Por tanto, la valencia está íntimamente relacionada con la escala de valores particular de cada uno. Cuanto mayor sea la valencia que experimentamos hacia un resultado, mayor motivación tendremos para conseguirlo.

¹² Aguirre (1999) citado en Navarro, 2008 (C)

La “instrumentalidad” representa la idea que tiene el trabajador acerca de las recompensas que recibirá cuando haya realizado el trabajo. Dicho de otra forma, es la medida en que el trabajador percibe que a un elevado rendimiento le seguirá una determinada recompensa. Si alguien está convencido de que un elevado rendimiento le va a proporcionar recompensas muy valoradas, redoblará sus esfuerzos con tal de conseguir el grado de rendimiento necesario.

En resumen, la teoría de Vroom se centra en la intensidad de la motivación, destacando la importancia de la apreciación individual. De acuerdo con ella, no cabe esperar validez de generalizaciones acerca de qué factores son motivadores y qué comportamientos se originarán como consecuencia, ya que cada sujeto percibe y vive este proceso de forma personal. Por eso, el modelo cognitivo permite recordar a los directivos que sólo hay que asignar una tarea a aquellos capaces de llevarla a cabo.

II.2. 7. Stancey Adams (1963)

La teoría de la equidad es una de las más importantes respecto a lo que hace a la gente productiva, y que ha resultado de mayor utilidad para los gerentes, conformada por una serie de conceptos relacionados con la forma como se percibe la justicia. Según esta teoría, la principal fuerza motivadora es la lucha por lo que se considera justo. Trata de explicar las relaciones entre los individuos y los grupos, y los efectos que sobre dichas relaciones puede tener la desigualdad percibida.

Adams (1963-1965) al diseñar esta teoría afirma que las personas tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el empleo, con las recompensas que reciben, y además, con el de otras personas dentro de su empresa y en la sociedad (Davis y Newstrom, 1994). Existe una percepción de desigualdad cuando un determinado sujeto estima que la relación entre las recompensas que recibe por la realización de su trabajo y los sacrificios que aporta al mismo está desequilibrada. El individuo percibe este posible equilibrio o desequilibrio de la relación recompensas/sacrificios al comparar su situación con la de otros individuos en condiciones semejantes.

Existen evidencias para concluir que los empleados comparan con los demás lo que entregan y lo que reciben en su puesto, y que las desigualdades pueden influir en el esfuerzo que le dedican (Robbins, 1998)¹³.

La teoría especifica las condiciones bajo las que un empleado percibirá que los beneficios del puesto son justos. Los componentes del modelo son: «insumos», «resultados», «persona comparable» y «equidad-desigualdad».

¹³ Davis y Newstrom, (1994) y Robbins, (1998) citados en **Atalaya, MC. (1999)**.

El insumo es algo de valor que el empleado percibe contribuye al puesto, como la educación, experiencia, habilidades, esfuerzo, horas trabajadas, herramientas, equipo utilizado. Un resultado es algo de valor que los empleados perciben que obtienen, tal como pagos, prestaciones, símbolos de status, reconocimiento, realización, participación. De modo que un empleado juzga la justicia de los resultados, comparando sus insumos con el resultado/insumo de las *personas comparables*. La persona comparable puede ser de la misma empresa, de otra, o el empleado anterior.

Si la relación insumos-resultados del empleado es igual a la razón de insumos resultados de personas comparables, se percibe *equidad*. Pero, si percibe que no son iguales, percibirá un estado de *desigualdad*. Los tipos y magnitudes de desigualdad pueden presentarse de muchas maneras. Por ejemplo, un empleado puede percibir que su salario no es equitativo si trabajadores con calificaciones similares tienen un mayor salario o si otros menos calificados perciben un salario igual. Ambos son ejemplos de desigualdad por subcompensación, pero el empleado también percibirá la desigualdad si es relativamente sobrecompensado respecto a la persona comparable (Wexley y Yuki, 1990)¹⁴.

Las reacciones a la desigualdad son muy variadas. La desigualdad es fuente de insatisfacción laboral, y actúa impulsando para que la persona restablezca la equidad. La reacción emocional a la sobrecompensación es probablemente un sentimiento de culpa pero, frente a la subcompensación, es probable que surjan sentimientos de ira hacia la organización. Los modos en que se puede tratar de restaurar la equidad son:

1. Aumento o disminución de sus propios insumos, especialmente del esfuerzo.
2. Persuadir a la persona comparable para que aumente o disminuya sus insumos.
3. Persuadir a la organización para alterar los resultados del empleado o los de la persona comparable.
4. Distorsionar psicológicamente los propios insumos y resultados.
5. Distorsionar psicológicamente los insumos y resultados propios de la persona comparable.
6. Seleccionar una nueva persona comparable.
7. Dejar la organización.

II.2. 8. Edwin Locke (1986)

La hipótesis fundamental de la teoría de la fijación de objetivos o metas es sencillamente la siguiente: el desempeño de los individuos es mayor cuando existen unas metas concretas o unos niveles de desempeño establecidos, que cuando estos no existen. Las metas son objetivos y propósitos para el desempeño futuro. Locke y colaboradores demostraron que son importantes tanto antes como después del

¹⁴ Wexley y Yuki, (1990) citados en **Atalaya, MC. (1999)**.

comportamiento deseado. Cuando participan en la fijación de metas, los trabajadores aprecian el modo en que su esfuerzo producirá un buen desempeño, recompensa y satisfacción personal.

En esta forma, las metas orientan eficazmente a los trabajadores en direcciones aceptables. Además, la consecución de metas es reconfortante y ayuda a satisfacer el impulso de logro y las necesidades de estima y autorrealización. También se estimulan las necesidades de crecimiento ya que la obtención de metas con frecuencia lleva a los individuos a fijar metas más altas para el futuro (Davis y Newstrom, 1991)¹⁵.

En la Figura 2 situada más adelante se aprecian los elementos de la Fijación de Metas. La fijación de metas como herramienta motivacional, es más eficaz cuando se tienen cuatro elementos:

1. *Aceptación de la Meta*: Las metas eficientes no sólo deben ser entendidas sino también aceptadas; los supervisores deben explicar su propósito y la necesidad que la organización tiene de ellas, especialmente si serán difíciles de alcanzar.
2. *Especificidad*. Las metas deben ser tan específicas, claras y susceptibles de evaluación para que los trabajadores sepan cuándo se alcanzan, ello permite saber qué buscan y la posibilidad de medir su propio progreso.
3. *Reto*. La mayoría de empleados trabajan con más energía cuando tienen metas más difíciles de alcanzar que cuando son fáciles, ya que son un reto que incide en el impulso de logro. Sin embargo, deben ser alcanzables, considerando la experiencia y sus recursos disponibles.
4. *Retroalimentación*. Luego de que los empleados participaron en la fijación de metas bien definidas y que representen retos, necesitarán información sobre su desempeño. De lo contrario, estarían «trabajando en la oscuridad» y no tendrían una manera de saber que tanto éxito tienen.

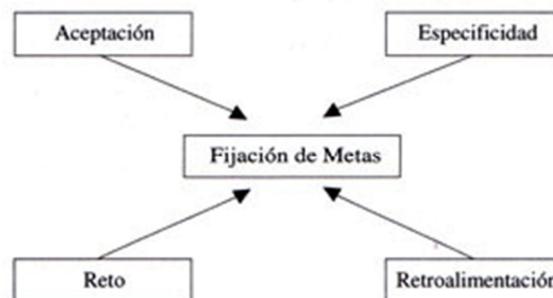


Figura 2: Teoría de la Fijación de Metas

Fuente: Atalaya, MC. (1999)

¹⁵ Davis y Newstrom (1991) citados en **Atalaya, MC. (1999)**

Locke y colaboradores formularon conclusiones tales como que la satisfacción laboral es función de la medida en que la persona logre la meta fijada. A mayor concordancia entre el desempeño establecido y el real, mayor satisfacción. Conclusión importante para empleadores interesados en el estado de ánimo de su personal y por la calidad de vida laboral. Las metas no deben ser demasiado elevadas ya que pueden llevar a una discrepancia inevitable entre el desempeño real y el establecido. Así mismo, para obtener resultados positivos, las metas deben conllevar algún tipo de satisfacción intrínseca. Si el trabajo es excesivamente rutinario, ni siquiera las metas concretas y difíciles ayudarán. (Locke y Henne, 1986; Locke y Latham, 1990).

Investigaciones recientes han sugerido que el desempeño está en función de la capacidad de los empleados, la aceptación de las metas, el nivel de las metas y la interacción entre la meta y su capacidad. Las características de quienes participan en establecer las metas, como su nivel de autoridad y estudios pueden tener repercusiones en su eficacia. Así, es más probable que los trabajadores acepten metas establecidas por personas con autoridad legítima. La aceptación de metas también influye en el grado de dificultad que éstas pueden tener. Es probable que el personal cumpla con una tarea si las metas son difíciles y aceptadas, pero no si son difíciles y rechazadas. Cuando se unen al intento por elevar las expectativas, el esfuerzo conduce al desempeño; establecer metas difíciles puede impulsar a la productividad (Gordon, 1997)¹⁶.

II.3 La importancia de la satisfacción laboral

Durante muchos años, se han realizado estudios sobre cómo la satisfacción laboral está relacionada con la productividad. A pesar de que la construcción es una de las industrias más grandes del país, los estudios realizados sobre el comportamiento y estado emocional de los trabajadores no se han dirigido al sector de la construcción.

El interés por el estudio de la satisfacción laboral ha variado mucho a lo largo del tiempo debido a la gran importancia que significa el recurso humano en el ámbito de la construcción. Resulta importante conocer y analizar cuáles son los factores que influyen en forma positiva y negativa en la satisfacción laboral del trabajador.

Los estudios sobre la satisfacción laboral comienzan constatando la importancia que esta variable social y organizacional ha tenido y tiene dentro del campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones. El estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores surgió por el interés entre la relación de diversos conceptos: satisfacción, rendimiento y productividad. La satisfacción laboral es concebida como

¹⁶ Locke y Henne (1986); Latham (1990) y Gordon (1997) citados en **Atalaya, MC. (1999)**.

una actitud que mantiene relaciones muy estrechas con consecuencias importantes para las personas.

Según Peiró (1996), en la actualidad no existe una definición unánime aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. En muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación. Existen varias definiciones que se refieren al término de satisfacción laboral como un estado emocional, sentimental o respuestas afectivas. Locke, en 1976 caracteriza la satisfacción laboral como “estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada persona”. Por otra parte, Crites (1969) la definió como “estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo”, y para Smith, Kendall y Hullin (1969) conceptualizan la satisfacción laboral como “sentimientos o respuestas afectivas referidas a facetas específicas de la situación laboral

Muchas de las definiciones mencionadas anteriormente hacen referencia a la satisfacción laboral como una actitud global, estado emocional o afectivo. Sin embargo, otras definiciones hacen referencia a la satisfacción laboral como a un conjunto de actitudes o sentimientos hacia el trabajo y los distintos aspectos con él relacionados (Peiró y Prieto, 1996). Así, por ejemplo Beer (1964) define la satisfacción laboral como “actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, los compañeros, el trabajo mismo y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo”.

Lawler (1973) argumenta que la satisfacción general puede estar determinada por la combinación de todas las facetas de satisfacción sentidas por el individuo. Así, a partir de la definición dada por Locke, Griffin y Bateman (1986) indican que la satisfacción laboral es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, la paga, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condicionantes del trabajo, los compañeros de trabajo y las prácticas de la organización.

Por tanto surgen dos aproximaciones al concepto de satisfacción laboral: la aproximación unidimensional y la aproximación multidimensional (Harpaz, 1983; Bravo, 1992)¹⁷ La aproximación unidimensional está centrada en la satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general, lo cual no equivale a la suma de las facetas que componen el contexto de trabajo, pero si depende de ellas.

¹⁷ Crites (1969); Smith, Kendall y Hullin (1969); Locke, (1976); Beer (1964); Lawler (1973); Locke, Griffin y Bateman (1986); Harpaz (1983); Bravo (1992) citados en **Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996): “Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto”**.

Por otro lado, la aproximación multidimensional defiende que la satisfacción con aspectos específicos del trabajo está causada por diferentes condiciones antecedentes y además cada aspecto del trabajo pueden ser medidos separadamente, es decir, que la satisfacción deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, y que es posible medir la satisfacción de los sujetos en relación con cada uno de ellos (Navarro, 2010).

Asimismo, Peiró (1984)¹⁸ señala la utilidad de diferenciar entre los eventos, las condiciones que causan la satisfacción y los agentes que hacen posible la ocurrencia de dichos eventos. Señala que los eventos o condicionantes que causan la satisfacción laboral son de carácter intrínseco del trabajo, la remuneración, la promoción, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo. Mientras que los agentes de la satisfacción laboral son la propia persona, los supervisores, los compañeros, los subordinados, las características de la empresa, etc.

En síntesis, la definición de la satisfacción laboral resulta compleja al menos en dos sentidos. Por una parte, es necesario perfilar y especificar los procesos psicológicos que constituyen la experiencia subjetiva de la satisfacción. Así, para Weinert (1985: 297-8) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. El propio autor destaca cómo, en el conjunto de las organizaciones, aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas despiertan en el seno de los mismos niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

“En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)” (Weinert, 1985: 298).

Robbins (1996: 181)¹⁹ coincide con Weinert a la hora de definir *la satisfacción en el puesto*, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola *“como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”*.

¹⁸ Peiró (1984) citado en **Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996): “Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto”**.

¹⁹ Weinert (1985); Robbins (1996) citados en **Caballero, K. (2002): “El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza”**

Asimismo, Robbins (1996: 192-7) también nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”.

Además, Robbins nos explica a través de la Figura 3 cómo pueden los empleados expresar su insatisfacción.

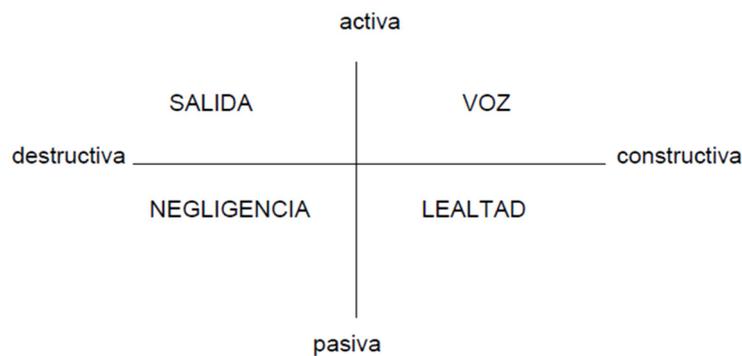


Figura 3. Respuestas a la insatisfacción en el puesto
Fuente: Caballero, K. (2002)

- **Salida:** Comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo, además de la renuncia.
- **Voz:** Intento activo y constructivo de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia de mejora, la discusión de problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical.
- **Lealtad:** Espera pasiva pero optimista de que mejoren las condiciones. Incluye hablar en favor de la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo correcto”.
- **Neqliencia:** Permitir pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye el absentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores (Robbins, 1996: 197)²⁰.

Para Gibson (1996: 138) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como:

²⁰ Robbins (1996; Gibson (1996) citado en **Caballero, K. (2002):** “El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza”

“El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales”.

Siguiendo las indicaciones del propio autor, destacamos:

- **Paga:** La cantidad recibida y la sensación de equidad de esa paga.
- **Trabajo:** El grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidades de aprendizaje y de asunción de responsabilidades.
- **Oportunidad de ascenso:** La existencia de oportunidades para ascender.
- **Jefe:** La capacidad de los jefes para mostrar interés por los empleados.
- **Colaboradores:** El grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.

Zubieta y Susinos (1992: 13)²¹ eluden definir la satisfacción, pero señalan unas conclusiones sobre la satisfacción en el trabajo, que concretan en las siguientes:

- “La satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral”. (Teoría de las necesidades sociales).
- “La satisfacción laboral es función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajustan a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evolución del mundo y para su definición de la realidad social” (Teoría del grupo de referencia social).

Estos autores establecen, además, una distinción entre las variables que influyen en el nivel de satisfacción, diferenciando dos categorías:

a) Variables ambientales que influyen en el nivel de satisfacción:

- Cuanto más elevado sea el nivel profesional mayor es la satisfacción
- A mayor variación en la actividad mayor satisfacción.
- El liderazgo más participativo produce una mayor satisfacción laboral.
- El salario y la promoción laboral correlaciona positivamente con la satisfacción
- La aceptación en el grupo de trabajo produce satisfacción.

²¹ Zubieta y Susinos (1992) citados en **Caballero, K. (2002): “El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza”**

b) Variables personales que influyen en la satisfacción:

- No existen datos que indiquen la existencia de variación en la satisfacción, según el sexo del trabajador
- Dentro del mismo nivel profesional a mayor nivel educativo menos satisfacción
- La satisfacción se incrementa con la edad hasta pocos años antes de la jubilación.

La satisfacción laboral se ha intentado explicar desde diferentes teorías. En la mayoría de los casos se han utilizado las teorías motivacionales debido al papel central que la satisfacción juega en muchas de ellas.

II.4 Descripción y análisis del oficio de Albañilería

Fuente: Fundación Laboral de la Construcción (2009).

3.1 Introducción

La albañilería, según el diccionario, es “el arte de construir edificios y obras en los que se emplean piedra, ladrillo, cal, etc” y el albañil es “el maestro u oficio de albañilería”. De estas definiciones se puede deducir que el trabajo del albañil puede considerarse como un arte, por tanto es una actividad que para llevarla a cabo es necesario tener formación y experiencia.

A su vez, debemos considerar que como cualquier actividad laboral supone una responsabilidad; con nuestro trabajo realizamos edificios para ser habitados y usados por personas, todo ello dentro de unos referentes económicos. Según estos razonamientos, podemos llegar a la conclusión de que para llevar a cabo las labores de albañilería de una forma eficaz, debemos estar preparados y poseer una serie de conocimientos que nos lleve a conseguir que este trabajo se convierta en un arte.

3.2 Referentes Históricos

En los comienzos de la prehistoria el hombre vivía en las cavernas, lugar donde guarecerse, no sólo de las inclemencias del tiempo sino también del resto de los seres humanos y de los animales depredadores. Cuando éste dejó de ser nómada para asentarse en las zonas de los ríos comienza a construir sus primitivas viviendas, hechas de piedras y ramas de árboles. Es el momento en que se puede considerar que comienza la albañilería (Fundación Laboral de la Construcción, 2009)

El desarrollo progresivo de las técnicas constructivas, de los materiales y herramientas disponibles y de la complejidad de las edificaciones se va traduciendo en un aumento de la especialización en los trabajos de construcción, lo cual comporta un mayor grado de experiencia y capacitación. Así, se va pasando de los primeros trabajos que, con técnicas rudimentarias y materiales no elaborados, realizaban los propios usuarios de las construcciones, a trabajos más especializados, que cada vez requieren el dominio de más conocimientos y habilidades, lo cual da pie al origen del oficio de albañil.

En la Edad Media, las grandes obras arquitectónicas requerían una organización precisa y reglamentada que estableciese una rígida jerarquía de subordinaciones. Los albañiles constituían un gremio perfectamente organizado y muy exclusivo, en el que la experiencia de cada uno determinaba sus conocimientos y habilidades. Había un maestro albañil que dirigía los talleres denominados “logias”. Estos gremios conservaban celosamente los conocimientos del oficio y los transmitían de generación en generación, de maestro a aprendices.

Según la Fundación Laboral de la Construcción, durante muchos siglos, los distintos oficios que intervienen en la construcción no están muy diferenciados. Esta diferenciación comienza a llevarse a cabo con la Revolución Industrial. Los avances de la industria tuvieron su paralelismo en la construcción; comenzaron a desarrollarse distintos oficios: cerrajeros, plomeros, vidrieros y por supuesto albañiles. Hoy día esta diferenciación ha llegado a su grado máximo, incluso dentro del oficio hay muchas especialidades: ladrillero, tejador, oficial de miras, etc. Este oficio ha dejado de ser una profesión sin consideración convirtiéndose en un sector de actividad importante, en el que el personal adquiere una formación que le permita ejercerla con las máximas garantías de calidad y responsabilidad.

3.3 El Oficio

El oficio de albañil, como la mayoría de los oficios vinculados tradicionalmente a la arquitectura y la construcción, conserva aún hoy un cierto carácter artesanal. Los nuevos sistemas constructivos, con maquinaria, técnicas y productos de elevadas prestaciones, han servido para reducir el esfuerzo, mejorar el rendimiento y facilitar la aplicación en obra, pero no evitan que la calidad de los trabajos dependa todavía de la destreza del albañil, ni que este oficio sea una actividad totalmente vigente, a pesar de los cambios tecnológicos en el sector.

Este oficio tiene una gran importancia en cualquier obra. Ejecuta muchas unidades de obra: realiza cimientos, prepara morteros, aplica enfoscados, levanta fábricas de ladrillo, tabiquerías, cubiertas y realiza “ayudas” al resto de los oficios,

abriendo rozas y fijando las conducciones, etc. Su permanencia en obra se puede considerar continua; entra en el arranque de la misma, ayuda al encargado en el replanteo de los cimientos y realiza los últimos retoques y remates.

En la albañilería hay una serie de categorías que van desde la más baja: peón, ayudante, oficial 2ª, oficial 1ª, capataz y la máxima, encargado de obra, que está a las órdenes directas del jefe de obra. A continuación se describe de forma detallada el trabajo específico que se realiza en albañilería según su categoría:

Trabajo específico que desarrolla el Oficial de Albañilería:

- Estudio previo, sobre proyecto o documentación gráfica, del elemento de obra a construir.
- Preparación de la zona de trabajo y organización del entorno.
- Determinación y preparación del material, herramientas, máquinas, útiles y equipos de trabajo necesarios.
- Preparación, revisión, aplicación y conservación de los equipos o elementos de protección individual o colectiva necesarios para garantizar la seguridad en los trabajos.
- Montaje, uso, desmontaje y conservación de pequeños andamios y uso de andamios para alturas superiores.
- Replanteo de los elementos a construir: distribución del espacio, mediciones y localización de cotas, trazado de líneas, nivelado y aplomado, colocación de reglas o miras, definición de aparatos y modulación vertical y horizontal, preparación de plantillas o moldes.
- Realización de apeos y apuntalamientos y colocación de moldes y otros elementos auxiliares.
- Construcción de cimientos
- Formación de redes de saneamiento
- Construcción de muros, paredes, pilares, paredones, tabiques, arcos, vueltas, lindes guarniciones, dinteles y sardineles de obra de fábrica cerámica, de piedra o de prefabricados de hormigón.
- Construcción de cubiertas planas e inclinadas
- Agrietado, rebozado, enfoscado, arremolinado y desbarrado de paramentos verticales y horizontales.
- Ayudas a otros industriales: apertura de rozas, colocación de elementos y conductos empotrados para instalaciones, etc.

Trabajo específico que desarrolla el Peón de Albañilería:

- Preparación de la zona de trabajo y adecuación del entorno.
- Preparación, carga, transporte, descarga y selección de materiales, herramientas, máquinas, útiles y equipos de trabajo.
- Preparación, revisión, aplicación y conservación de los equipos o elementos de protección individual o colectiva necesarios para garantizar la seguridad en los trabajos.
- Montaje, uso, desmontaje y conservación de pequeños andamios y uso de andamios para alturas superiores.
- Preparación de morteros, pastas y hormigones con medios manuales y mecánicos.
- Acondicionado y ubicación a pie de trabajo de los materiales y las herramientas necesarias para la construcción de los elementos de obra.
- Limpieza de zanjas y pozos de cimentación.
- Derribos. Extracción y carga de escombros.
- Realización de zanjas y reposición de tierras
- Colocación de armaduras
- Hormigonado de diferentes elementos de obra
- Ayudas a otros industriales: apertura de rozas y pasatubos para el paso de elementos de instalación.
- Apuntalamientos, apeos, entibaciones.
- Limpieza y presentación final de los trabajos realizados.

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

II.5 Revisión de trabajos empíricos realizados sobre motivación y satisfacción laboral en el sector de la construcción.

Al parecer de Navarro (2008) la mayor parte de estos trabajos surgen como respuesta a las críticas y debilidades de los trabajos conceptuales y con el objetivo de aportar evidencia empírica y datos que den soporte a sus conclusiones. Se dividen en dos grupos en función de la metodología utilizada.

II.5.1 De carácter cuantitativo

Un primer bloque de autores utiliza una metodología de tipo cuantitativo. A partir de las teorías de Maslow y/o Herzberg, diseñan un cuestionario con una lista de variables motivadoras y otra de variables desmotivadoras. En concreto, se pide a los encuestados que valoren los factores motivadores y desmotivadores en función de su importancia y de la satisfacción obtenida en las obras en las que trabajan. Con los datos obtenidos, los autores calculan la jerarquización de factores motivadores y desmotivadores.

Olomolaiye y Price (1988) pidieron a 97 albañiles de Gran Bretaña que describieran los 3 factores más importantes generadores de satisfacción e insatisfacción. Las recompensas económicas seguían siendo su mayor fuente de satisfacción e insatisfacción. Asimismo, combinando factores de satisfacción similares, concluyen que los factores relacionados con el propio trabajo eclipsan a los demás. Esto concuerda con otros trabajos (Borcherding y Oglesby, 1974) y contradicen a Herzberg, quien sugiere aumentar la satisfacción del trabajador a través del enriquecimiento del trabajo.

Olomolaiye y Price (1989) replicaron el trabajo de Wilson (1979) y concluyeron que se había producido un notable cambio de prioridades en las necesidades a lo largo del tiempo. Mientras que en 1979 los trabajadores de la construcción británicos consideraban las necesidades de seguridad más importantes que las sociales, 10 años después estas últimas se habían convertido en la preocupación principal. Siguiendo a Maslow, esto implica que los obreros británicos habrían subido un escalón de la jerarquía. Por el contrario, Asad y Dainty (2005), en su exploración de la motivación de tres grupos ocupacionales, subrayan conclusiones opuestas. Según ellos, la seguridad del empleo parece tener también mayor importancia para los trabajadores de la construcción de Gran Bretaña en 2005 que en los años 70.

Otros autores estudian los factores causantes de satisfacción e insatisfacción laboral en algunos países en vías de desarrollo como Nigeria (Olomolaiye y Ogunlana, 1988), Tailandia (Ogunlana y Chang, 1998), Indonesia (Kaming *et al.*, 1998) e Irán (Zakeri *et al.*, 1997)²²; establecen comparaciones internacionales y concluyen que el nivel de desarrollo económico de un país puede ser determinante del *ranking* de factores de motivación de los trabajadores de la construcción. Los obreros de estos países centran su atención en las necesidades de orden inferior, sobre todo en las

²² Olomolaiye y Price (1988); Borcherding y Oglesby (1974); Wilson (1979); Asad y Dainty (2005); Ogunlana y Chang (1998); Kaming (1998); Zakeri (1997) citados en **Navarro y otros (2010): (B)** “Factores de Satisfacción Laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana”

necesidades fisiológicas y, por ello, los factores de motivación más importantes están centrados en las recompensas económicas.

Prácticamente todos los trabajos y todos los países analizados destacan la importancia que los trabajadores dan al hecho de tener buenas relaciones con los compañeros. Esto es debido a que como en construcción se suele trabajar en cuadrillas y se está en contacto continuado con los compañeros, los obreros prefieren trabajar en un ambiente distendido, animado y con buenas relaciones humanas.

McFillen y Maloney (1988) llevaron a cabo una investigación a gran escala sobre la motivación del trabajador manual de la construcción en Estados Unidos, utilizando un cuestionario modificado de la versión del paquete informático del Michigan Organization Assessment de la Universidad de Michigan. Con una muestra de 703 trabajadores pertenecientes a 10 sindicatos, intentaron validar la teoría de las expectativas de Vroom en la industria de la construcción. Sus conclusiones apuntan que los trabajadores de la construcción norteamericanos de los 80 no parecen estar satisfechos con los resultados intrínsecos del trabajo de autonomía, variedad de tareas e identidad.

Uwakweh también ha aplicado empíricamente la teoría de las expectativas en esta industria, primero en Siria (Uwakweh, 2003) y después en Estados Unidos con aprendices (Uwakweh, 2005-2006). El autor observa que los trabajadores conocen bien cuáles son sus necesidades pero su nivel de satisfacción es muy bajo. Además, las expectativas dan un resultado positivo al ser altas, ya que piensan que un mayor esfuerzo irá asociado a mejores resultados y productividad. Y el potencial motivador del puesto es muy bajo, lo que indica que hay mucho espacio para motivar a estos trabajadores. Con todo ello, Uwakweh recomienda aprovechar su alto nivel de expectativas para desarrollar un sistema de recompensas externas que asocie el rendimiento a los resultados y obtener así alta valencia y alta instrumentalidad. Además, aumentar su sueldo les permitirá satisfacer algunas de sus necesidades.

Uwakweh (2006)²³ obtiene conclusiones similares a las de Maloney y McFillen (1986) al estudiar la motivación de 201 aprendices, basándose en la misma teoría y utilizando el mismo cuestionario. Así, también obtiene un bajo nivel de motivación y para incrementarlo sugiere aumentar el reconocimiento por el trabajo bien hecho, fomentar su participación en la planificación y organización de tareas y proporcionarles equipos de trabajo adecuados.

²³ McFillen y Maloney (19886-1988); Uwakweh (2006) citados en **Navarro y otros (2010): (B)** *“Factores de Satisfacción Laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana”*

Por el contrario, Dabke *et al.* (2008), los primeros en aplicar esta teoría al colectivo de mujeres obreras, encuentran resultados opuestos, aunque las mujeres encuestadas obtienen un alto nivel de satisfacción con la naturaleza del trabajo en los oficios de construcción. En su caso, la insatisfacción está relacionada con las oportunidades de promoción, con la paga, con los beneficios y con la seguridad laboral.

Olomolaiye (1990) también utiliza la teoría de Vroom como punto de partida para investigar las relaciones entre la motivación y la productividad de 157 albañiles en Gran Bretaña. De entre sus conclusiones, sorprende descubrir que la motivación no parece influir en el ritmo de trabajo de los albañiles, sino en el porcentaje de tiempo de trabajo empleado productivamente. Además, la variable más importante que influye en el porcentaje de tiempo de trabajo productivo es la buena supervisión.

Hewage y Ruwanpura (2005) identifican los factores motivadores para más de 50 obreros en Canadá. Estos manifiestan sentirse más motivados por el respeto que obtienen de sus compañeros y supervisores y por la posibilidad de aprender nuevas habilidades. Declaran también su preferencia por tener experiencias nuevas a través de la realización de un trabajo retador y desean trabajar con herramientas y equipos actualizados, innovadores y más seguros. Además, cerca del 80% de los encuestados mencionan la falta de comunicación como factor que más afecta a su motivación. Finalmente, para motivar a los obreros proponen implementar un proyecto de recompensas eficiente ligado al rendimiento, retroalimentación positiva, variar las tareas ocasionalmente para mejorar sus habilidades y reducir el aburrimiento, y reducir la congestión de las áreas de trabajo.

Para terminar, siguiendo a Navarro (2010), en este primer grupo de trabajos empíricos cuantitativos basados en Vroom habría que destacar las aportaciones de Aguirre *et al.* (2005) y Aguirre y Andrade (2005)²⁴, para el caso de los obreros en Chile. Estos autores concluyen que dado su bajo nivel de ingresos, la inestabilidad y la movilidad entre un empleador y otro, el trabajador de la construcción no tiene seguridad laboral. Además, el trabajo requiere de buenas condiciones físicas, tienen familias que mantener y no ganan lo necesario para vivir holgadamente. En definitiva, se detecta que las condiciones laborales son un importante factor de insatisfacción para los obreros y que habría que mejorarlas.

²⁴ Dabke *et al.* (2008); Olomolaiye (1990); Hewage y Ruwanpura (2005); Aguirre y Andrade (2005) citados en **Navarro y otros (2010): (B)** “Factores de Satisfacción Laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana”

II.5.2 De carácter cualitativo

Davies (1948), Borcharding y Oglesby (1974 y 1975) pertenecen a un segundo bloque de trabajos empíricos que 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 que 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.

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. 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. Por todo ello, Borcharding y Oglesby (1974)²⁵ afirman que los factores causantes de la satisfacción laboral de los obreros provienen de su desempeño y alto rendimiento.

En definitiva, parece que en la construcción, la satisfacción es inherente al propio trabajo y, por tanto, el enfoque del enriquecimiento del trabajo que tiene lugar en otras situaciones laborales no parece ser necesario. El trabajo en construcción es un trabajo, por naturaleza, enriquecido y generador de satisfacción por lo que no hace falta reestructurar tareas. Por consiguiente, las recomendaciones sugeridas para aumentar la satisfacción de los trabajadores de la obra son aumentar su rendimiento o productividad y, para ello, se sugiere que los directivos lleven a cabo sus funciones de planificar, programar, formar y supervisar los trabajos con eficiencia (Navarro, 2010).

²⁵ Davies (1948), Borcharding y Oglesby (1974 y 1975); Asad y Dainty (2005); Davies (1948) citados en **Navarro y otros (2010): (B)** *“Factores de Satisfacción Laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana”*

CAPITULO III Metodología

En este capítulo se desarrolla de forma detallada la descripción del método de investigación utilizado. En concreto se ha aplicado el método cualitativo y se pretende justificar la utilización del mismo para su posterior análisis y obtención de resultados. El método cualitativo se analiza tanto desde un punto teórico como práctico.

III.1 La teoría del Método Cualitativo

Hace varias décadas, la investigación, las metodologías y las técnicas cualitativas eran ignoradas, rechazadas o minimizadas por parte de la comunidad científica, no importando su adscripción teórica, temática o disciplinaria. Sin embargo, en la actualidad este panorama ha cambiado radicalmente y cada vez gana mayor prestigio en el mundo académico (Salgado, 2007).

La investigación o metodología cualitativa es un método de investigación utilizando principalmente en las ciencias sociales, que se basa en cortes metodológicos basados en principios teóricos tales como la fenomenología, la hermenéutica o la interacción social. Empleando métodos de recolección de datos que no son cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los sujetos de la investigación. La investigación cualitativa requiere un profundo entendimiento del comportamiento humano y de las razones que lo gobiernan. A diferencia de la investigación cuantitativa, la cualitativa 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 y cuándo. La investigación cualitativa se basa en la toma de muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducidos como salas de clase, profesionales de la construcción, etc.

Según Jiménez-Domínguez (2000)²⁶, la investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta. Tiene como punto central comprender la intención del acto social, esto es la estructura de motivaciones que tienen los sujetos, la meta que persiguen, el propósito que orienta

²⁶ Jiménez-Domínguez (2000) citado en **Salgado, A. (2007):** “*Investigación cualitativa: Diseños, Evaluación del rigor metodológico y retos*”

su conducta, los valores, sentimientos, creencias que lo dirigen hacia un fin determinado. Conocer el papel que tiene la intención en la vida de un sujeto puede ser consciente, cuando el propósito se busca en forma manifiesta y declarada, o inconsciente, cuando la meta es una función latente u oculta. La investigación cualitativa aborda el mundo subjetivo: la estructura de motivaciones, valores, sentimientos y pensamientos de las personas en su conducta social.

La metodología cualitativa ha abierto un espacio multidisciplinar que convoca a profesionales de las más diversas disciplinas lo que lejos de ser un inconveniente aporta una gran riqueza en la producción. Sin embargo, también provoca una serie de efectos perversos, tales como la gran variabilidad existente en la manera de afrontar el análisis: Imprecisión y confusión de conceptos, multiplicidad de métodos, más descripción que interpretación, riesgo de especulación, escasa visión de conjunto, entre otros, hasta tal punto que hoy día no podríamos hablar del análisis cualitativo, sino más bien de los análisis cualitativos (Amescua y Gálvez, 2002)²⁷.

Una de las desventajas que generalmente se le ha atribuido a la investigación cualitativa es la falta aparente de validez y confiabilidad que tiene, entendida de acuerdo a los cánones de la investigación cuantitativa. Sin embargo, a juicio de diversos autores, extrapolar estos criterios a la investigación cualitativa es contraproducente pues se violan sus propósitos, objetivos y naturaleza.

Siguiendo a Salgado (2007), dentro de la metodología de investigación cualitativa, existen varias técnicas que se desarrollarán a continuación:

1. Observación participante.

En esta primera técnica, el investigador hace una inmersión en el contexto social objeto de estudio. Se introduce dentro del grupo y llega a formar parte de él para así comprender completamente y poder relatar descripciones de los acontecimientos, de las personas, interacciones entre ellas, etc. La ventaja es que se tienen vivencias de primera mano del grupo social a investigar que permiten comprender la situación o el comportamiento del grupo. En este tipo de metodología se relata la sensación del investigador, por tanto es un método subjetivo ligado a las opiniones del investigador. Todas estas sensaciones se plasman en un Cuaderno de campo o en un Libro diario.

²⁷ Amescua y Gálvez (2002) citado en **Salgado, A. (2007):** “*Investigación cualitativa: Diseños, Evaluación del rigor metodológico y retos*”

2. Entrevista.

Con esta técnica el investigador obtiene información sobre el punto de vista y la experiencia de las personas o grupos a investigar. Esta técnica es adecuada si lo que se busca es la dispersión de puntos de vistas personales más que el consenso. A medida que se avanza dentro del grupo social objeto de investigación, parecerán los puntos de vista prototipos o representantes de las diversas posturas que pudieran existir.

Existen diferentes tipos de entrevista a elegir en esta metodología. La entrevista puede ser abierta si no existe un guión previo, semiestructurada si se adapta a una forma de obtener cuanta más información mejor, o estructurada si se adapta a un guión predefinido. El entrevistado construye su discurso personal (deseos, necesidades, vivencias,...) de forma confiada y cómoda.

En completo contraste con la entrevista estructurada, las entrevistas cualitativas son flexibles y dinámicas, no directivas, no estructuradas, no estandarizadas y abiertas. Utilizamos la expresión "entrevistas en profundidad" para referirnos a esta técnica de investigación cualitativa. Por entrevistas cualitativas en profundidad entendemos reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Siguen el modelo de una conversación entre iguales y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas, aunque se puede tener un guión de preguntas para encauzar el tema a investigar. El rol del entrevistador implica no sólo obtener respuestas, sino también aprender qué preguntas hacer y cómo hacerlas.

De acuerdo con Esquinas y del Pino, La diferencia primordial entre la observación participante y las entrevistas en profundidad reside en los escenarios y situaciones en los cuales tiene lugar la investigación. Así, los observadores participantes llevan a cabo sus estudios en situaciones de campo "naturales"; los entrevistadores realizan los suyos en situaciones específicamente preparadas. El observador participante obtiene una experiencia directa del mundo social, mientras que el entrevistador reposa exclusiva e indirectamente sobre los relatos de otros

III.2 Aplicación del Método Cualitativo

La técnica cualitativa utilizada en esta investigación es la de entrevista en profundidad, ya que se cree que se puede llegar a conocer el grado de motivación y satisfacción laboral por medio de las experiencias y vivencias personales del colectivo a analizar, en este caso el colectivo de albañiles.

Se puede decir que el estudio del comportamiento laboral de los obreros de la construcción se encuentra poco desarrollado y, las escasas investigaciones realizadas en nuestro país no exploran específicamente las condiciones laborales. Los trabajadores de la construcción a analizar se desenvuelven en un contexto social donde sus actitudes hacia el trabajo son únicas e irrepetibles. Estas actitudes y sentimientos hacia el propio trabajo son las que se pretenden investigar a través del método cualitativo.

III.2.1 Selección de la muestra

Principalmente el objetivo del trabajo es explorar las experiencias laborales de los trabajadores manuales de la construcción, pero en este sector existen muchos y variados profesionales técnicos. Antes de decidir el colectivo de profesionales de la construcción a investigar, se analizaron las diferentes posibilidades a barajar eligiendo el gremio de albañiles como la opción más cercana y donde existía una mayor variedad en cuanto a edad, experiencia laboral y trabajos desarrollados en la empresa. Para profundizar en experiencias diversas, se ha intentado contactar con trabajadores de distinto sexo, edad, experiencia profesional y laboral tratando de abrir al máximo el abanico de formas de vivir el trabajo en el sector de la construcción.

En este trabajo de investigación no se ha realizado ningún procedimiento probabilístico en la elección de las muestras. Por el contrario, en este muestreo deliberado se hicieron consideraciones relacionadas con la accesibilidad y los recursos disponibles y se barajó el criterio de la heterogeneidad en cuanto a sexo, el colectivo femenino en el sector de la albañilería no es muy numeroso y por tanto todos los entrevistados son de género masculino.

Para la selección de la muestra conté con el incondicional apoyo de un amigo de la familia. Su profesión de constructor me ha facilitado enormemente el acceso al gremio de los albañiles, teniendo a mi disposición a cualquier albañil que dispusiera en plantilla, por tanto he de agradecerle su colaboración en este proyecto de investigación. También se ha utilizado la técnica de “la bola de nieve” que consiste en entrevistar a los albañiles conocidos y lograr que nos faciliten el contacto o nos presente a otros albañiles para así continuar entrevistando, y así sucesivamente la “bola de nieve” se va haciendo más y más grande.

En la metodología de investigación cualitativa no existe un límite que defina el tamaño de la muestra. Según Glaser y Strauss (1967)²⁸, la investigación de la muestra se debe dejar por concluida cuando se llegue a la saturación teórica o redundancia, es decir, cuando las entrevistas no aportan nada nuevo y adquieren un carácter repetitivo. Debido al poco tiempo que se tiene para realizar este proyecto de final de grado, se decidieron hacer un mínimo de ocho entrevistas, debiendo ser grabadas por el entrevistador para su posterior transcripción y análisis de los resultados.

A la hora de realizar la entrevista, se debe crear un clima en el que las personas se sientan cómodas para hablar libremente de sí mismas. Se ha tratado de actuar como una persona desinteresada y guardando siempre un máximo respeto a la persona entrevistada, ya que de sus vivencias y experiencias se pretende extraer las conclusiones de una investigación para el proyecto de final de grado.

III.2.2 El guión de entrevista

El guión de entrevista en profundidad contiene los temas y subtemas que deben cubrirse, de acuerdo con los objetivos de la investigación. Se trata, más bien, de un esquema con los puntos a tratar, pero no se ha considerado cerrado y en ocasiones, no se ha seguido su orden necesariamente puesto que ha interesado más recoger la información particular de cada entrevistado, además de captar aspectos no previstos en el guión.

Al realizar algunas preguntas contempladas en el guión, el entrevistado ha dado pie a un diálogo abierto sobre el tema donde se ha dado respuesta a preguntas posteriores sin haber tenido que ser formuladas. Es por esto que cuando surge un buen diálogo o conversación entre entrevistador y entrevistado, no conviene centrarse en seguir paso a paso el guión, sino seguir fluidamente con la conversación y apoyarse en el guión en el caso de que la conversación se desvíe de los objetivos fundamentales. La labor de investigador es una experiencia nueva para mí y para poder llegar a las conclusiones que el método cualitativo propone se debe elaborar un guión personalizado de entrevista al colectivo de la construcción elegido.

A continuación se refleja la redacción del guión de entrevistas al gremio de albañiles, el objetivo de la investigación es averiguar el grado de motivación y satisfacción laboral de este oficio de la construcción.

²⁸ Glaser y Strauss (1967) citado en **Esquinas, J y del Pino, L:** Métodos y técnicas de investigación sociológica. "Metodos cualitativos de investigación. La entrevista."

GUIÓN DE ENTREVISTA A ALBAÑILES

PREGUNTAS BASICAS Y DATOS PERSONALES

1. Nombre:
2. Edad:
3. Género:
4. Estado civil:
5. Nº hijos:
6. Edades hijos:
7. Ocupación:
8. Cargo en la empresa:
9. Tiempo de servicio con empleador actual:
10. Antigüedad en el sector de la construcción:
11. Horario de trabajo habitual:
12. Sistema de remuneración (por horas/mensual...)
13. ¿Quién supervisa tu trabajo?
14. ¿A quién tienes a tu cargo?

PREGUNTAS PARA CONVERSACION

- Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual
 - Identificación de la/s fase/s de la obra en que interviene.
1. ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil?
 2. ¿Por qué decidiste trabajar como albañil?
 3. ¿Por qué sigues en esta profesión?
 4. ¿Antes de ser albañil, esperabas que tu trabajo fuera como es ahora realmente?
¿has visto cumplidas tus expectativas?
 5. ¿Has realizado algún tipo de estudio o curso para llegar a esta profesión?
 - 5.1. El entrevistado responde que SI:
 - 5.1.1. ¿En qué consistía el estudio/curso de albañilería?
 - 5.1.2. ¿Qué te pareció el proceso de estudio en relación al trabajo que desarrollas?
 - 5.1.3. ¿Crees que este curso/estudio prepara realmente a futuros albañiles para sus posteriores competencias? ¿Por qué?
 - 5.1.4. ¿Crees que la experiencia adquirida por el paso de los años puede suplir este tipo de cursos? ¿Por qué?
 - 5.2. El entrevistado responde que NO:
 - 5.2.1. ¿Cómo llegaste a la profesión de albañil?

- 5.2.2. ¿Crees que algún tipo de estudio o curso relacionado con la albañilería te hubiese ayudado en tu carrera profesional? ¿Por qué?
- 5.2.3. ¿Piensas que tu experiencia laboral puede suplir un curso de albañilería? ¿Por qué?
- 5.2.4. ¿Crees que sería bueno para ti realizar un curso de albañilería en estos tiempos de crisis para acreditar tu profesión?
6. ¿Cómo se ha desarrollado tu carrera profesional desde que eres albañil? Relata toda tu experiencia laboral explicando los motivos de cada cambio.
7. ¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? (Relacionado con la inmigración, la crisis en la construcción...) ¿En qué ha cambiado?
8. ¿Piensas que el oficio de albañil se ha devaluado con el paso del tiempo? (Relacionado con mano de obra sin cualificar, albañilería de “chapuzas”...)
9. ¿Te sientes a gusto en tu lugar de trabajo? ¿Por qué? ¿Cómo tendrían que ser las condiciones en tu lugar de trabajo para que te sintieras a gusto?
10. ¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que desempeñas? Ejemplo de la mejor experiencia positiva.
11. ¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos negativos del trabajo que desempeñas? Ejemplo de la peor experiencia negativa.
12. ¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo? ¿Cómo?
13. ¿Te importa lo que los demás trabajadores piensen sobre ti? (Respecto al trabajo realizado y la forma de trabajar)
14. ¿Qué opinas sobre la relación entre los compañeros de trabajo?
15. ¿Crees que una buena o mala relación puede afectar a tu satisfacción laboral? ¿Por qué?
16. ¿Qué te proporciona mayor satisfacción laboral?
17. ¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la satisfacción laboral? Si estás contento en el trabajo ¿cómo trabajas?
18. ¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?
19. ¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la insatisfacción laboral? Cuando no estás contento ¿Cómo trabajas?
20. ¿Aparte de la dotación económica, qué significa el trabajo de albañil para ti?
21. ¿Estás orgulloso y contento con tu trabajo? ¿Por qué? ¿Cambiarías de trabajo por la crisis?
22. ¿Piensas que el trabajo de albañil es un trabajo digno y bien remunerado?
23. ¿Qué razones tendrían que ocurrir para que dejaras la empresa en la que trabajas?

Como se puede observar, el guion consta de 23 preguntas donde se obtiene información básica del entrevistado e información personal sobre experiencias del ámbito laboral.

III.2.3 Problemas en las entrevistas

Después de la realización de las entrevistas, me he dado cuenta de los errores que iba cometiendo sobre todo en las primeras. Al no tener nociones de entrevistador y ser mis primeras entrevistas, he tendido a manejar la situación, evitando los vacíos o silencios del entrevistado, dirigiendo y encaminando tal vez en exceso al entrevistado.

También se puede dar el caso de que la entrevista no se realizó en el ambiente en las condiciones idóneas para llevar a cabo una entrevista de tal importancia para la investigación, pero debido al esfuerzo que realizaban los albañiles al desatender sus horas de oficio por colaborar en mi investigación, no se puede poner ningún reproche.

Recuerdo que las dos primeras entrevistas se realizaron en el banco de un parque donde la empresa estaba realizando una obra de rehabilitación. Hacía mucho frío y para rematar las adversidades meteorológicas, a mitad de la primera entrevista empezó a llover. Todas estas vivencias y anécdotas están reflejadas en el cuaderno del entrevistador, pero me han llamado la atención estos dos primeros casos porque me desmoralizaron mucho y debido a las condiciones meteorológicas no se pudieron realizar unas buenas entrevistas.

El resto de las entrevistas se realizaron en lugares cerrados y tranquilos. La entrevista Nº 3, Nº 4 y Nº 6 se realizaron en el comedor de la obra en un ambiente que favorecía la conversación entre el entrevistado y el entrevistador. El resto de entrevistas se realizaron en la propia casa de los entrevistados propiciando una situación cómoda y familiar para los entrevistados.

III.2.4 El proceso de entrevista

Antes de ser entrevistados, todos los albañiles fueron informados sobre el fin de las entrevistas, se les mostró una carta de presentación redactada por la profesora encargada de tutorizar el proyecto y se les animó a participar abiertamente. También se les advirtió que necesariamente tenían que ser grabados para poder analizar sus respuestas y con el fin de que la conversación gozara de mayor espontaneidad. Todos ellos aceptaron el hecho de ser grabados como una técnica normal de investigación y lo permitieron, aunque se les aseguró y total anonimato y confidencialidad, ya que sus nombres no serían expuestos públicamente.

Para registrar las entrevistas se ha utilizado la grabación a través de un móvil. La alternativa de tomar notas hubiera supuesto una gran pérdida de detalles y, sobre todo, una ralentización del ritmo de la conversación que hubiera afectado a la espontaneidad y fluidez de los entrevistados. De todas formas, el uso de la grabación no está exento de problemas.

Como he expuesto anteriormente los problemas de las dos primeras entrevistas, además de las adversidades meteorológicas, en la segunda entrevista no sé por qué motivo se detuvo la grabación a mitad entrevista. Cuando terminamos la entrevista y cogí el móvil para comprobar la grabación, me di cuenta de lo que había sucedido. Le comenté al entrevistado si no le importaba volver repetir la parte de entrevista que no se había grabado y no tuvo ningún problema en repetirla. El principal problema es que ya se había perdido la espontaneidad y la fluidez que habíamos adquirido a lo largo de la entrevista y como todas las respuestas ya se habían comentado anteriormente, cuando retomamos la grabación estas respuestas fueron más escuetas que las anteriormente mencionadas.

III.2.5 Duración de las entrevistas

En cuanto a la duración de las entrevistas han tenido una duración media aproximada de 45 minutos. Como se ha comentado anteriormente, las dos primeras entrevistas fueron muy pobres en contenido. Una de las causas puede ser la falta de experiencia del entrevistador y la falta de expresiones y timidez los entrevistados. La causa fundamental y yo creo que determinante, fue el lugar donde se realizaron. En las siguientes entrevistas se consiguió más fluidez y complicidad en la conversación, teniendo la de menor duración 25 minutos y la de mayor 1 hora y 30 minutos.

III.2.6 Transcripción de las entrevistas

Una vez realizadas las entrevistas, se procedía a la transcripción de las mismas. El proceso de transcripción implica plasmar total e íntegramente el contenido de la entrevista realizada. Aquí se debe incluir cualquier acontecimiento o acción que suceda en el transcurso de la entrevista y pueda afectar al estado de ánimo del entrevistado.

Este ha sido el paso más duro y costoso de todo el proyecto de investigación, al requerir mucho tiempo de dedicación. En los audios se puede decir que la calidad del sonido era buena y no existía ningún tipo de ruido de fondo que dificultase el entendimiento entre entrevistador y entrevistado. Esta nitidez en la grabación que

supuesto una ventaja a la hora de su transcripción, ya que se entendía todo perfectamente y no hacía falta repetir fragmentos para llegarlos a entender.

Para tener una noción del tiempo que se ha empleado en la transcripción de las entrevistas, decir que 10 minutos de entrevista suponía 1 hora de transcripción. La suma total de todas las entrevistas asciende a 352 minutos, lo que implica un tiempo de transcripción de 35 horas y 15 minutos más o menos.

III.2.8 Análisis de las transcripciones

Una vez transcritas la totalidad de las entrevistas, se procedió al análisis de las mismas mediante la categorización o asignación de categorías, permitiendo así clasificar el contenido de las respuestas de los entrevistados por temas. Este análisis se ha realizado, una vez transcritas las entrevistas al Microsoft Word, mediante la clasificación en tablas de las diferentes preguntas que se iban a analizar. Estas tablas se han hecho manualmente, es decir, con un bolígrafo y un papel. Lo que se pretendía con la realización de estas tablas era esquematizar de la forma más escueta posible el contenido de las preguntas a analizar, para que una vez esté realizando el análisis, de un primer vistazo se puedan ver los resultados de los entrevistados. Este proceso ha agilizado la realización del Capítulo IV.

Una vez categorizadas la totalidad de las preguntas del guion se seguían los siguientes pasos.

1. Selección de las categorías extraídas de las preguntas del guión.
2. Lectura entrevista por entrevista, de la pregunta seleccionada para su análisis.
3. Determinación y descripción de factores y ejemplificación con fragmentos representativos de entrevista.

Las categorías o temas que se han analizado son los siguientes:

- Razones por las que se decidió elegir el oficio
- Determinantes de la satisfacción laboral
- Repercusiones de la satisfacción laboral
- Determinantes de la insatisfacción laboral
- Repercusiones de la insatisfacción laboral
- Factores que han propiciado la evolución del oficio
- Relación entre los trabajadores
- Estado de ánimo

CAPITULO IV Resultados de la investigación

En este capítulo se describen los resultados de la investigación obtenidos tras el exhaustivo estudio y análisis de las ocho entrevistas realizadas que se adjuntan en el Anexo I. Como ya se ha mencionado anteriormente, estas entrevistas se realizaron a unos de los principales gremios del sector de la construcción como es el de los albañiles.

Se analizan los resultados de las entrevistas relacionándolos con los conceptos y contenidos teóricos mencionados en el Capítulo II. Este proceso de análisis de los resultados pretende determinar cuáles son los principales factores que generan satisfacción o insatisfacción en su trabajo, así como que aspectos son primordiales para que el trabajador esté motivado o no.

La estructura que se ha seguido en desarrollo de este capítulo es la siguiente. Primeramente se ha hecho un análisis descriptivo de la muestra para conocer sus principales características y datos personales ya que pueden influir y verse reflejadas en los resultados obtenidos. El siguiente paso será conocer y determinar cuál es el grado de satisfacción laboral del gremio de los albañiles, el grado de motivación en el trabajo y otros aspectos que se van a desarrollar. Éste será un punto clave al tratarse de uno de los principales motivos de la investigación.

Los temas principales a investigar han sido temas como Razones por las que decidieron elegir el oficio de albañil, Satisfacción e Insatisfacción laboral y sus repercusiones, Factores que han propiciado la evolución del oficio, Relación entre trabajadores y por último el Estado de ánimo de los trabajadores.

IV.1 Análisis de la muestra

Esta investigación se ha realizado sobre 8 albañiles seleccionados de forma no aleatoria. Para la elección de la muestra, me he centrado principalmente en factores como la edad, género, estado civil, número y edad de hijos, situación laboral y experiencia en el sector. Estos factores parecen ser de poca importancia, pero como se verá posteriormente en el análisis de las transcripciones influyen en cierta medida a la hora de determinar la satisfacción o insatisfacción de los entrevistados.

En cuanto a edades, la edad media de los entrevistados es de poco más de 39 años. Si nos centramos en intervalos los datos están equilibrados. El 50% de la muestra, 4 personas, tienen edades comprendidas entre 20 y 39 años y el otro 50% con edades entre 40 y 55 años.



Gráfico 1: Distribución de edades
Fuente: Elaboración Propia

Todas las personas que se han elegido para la muestra son de género masculino, ya que el género femenino no es muy común en este gremio, por no decir prácticamente inexistente.

Respecto al estado civil, 3 sujetos están solteros y no tienen hijos. Los otros 5 sujetos están todos casados existiendo una gran variedad en cuanto al número de hijos. La media de edades de los hijos de los entrevistados está cerca de 16 años.

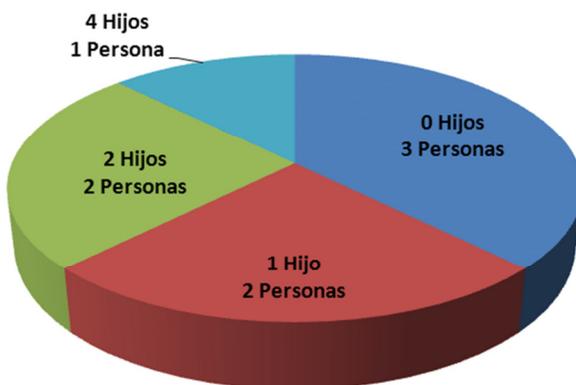


Gráfico 2: Distribución de hijos
Fuente: Elaboración Propia

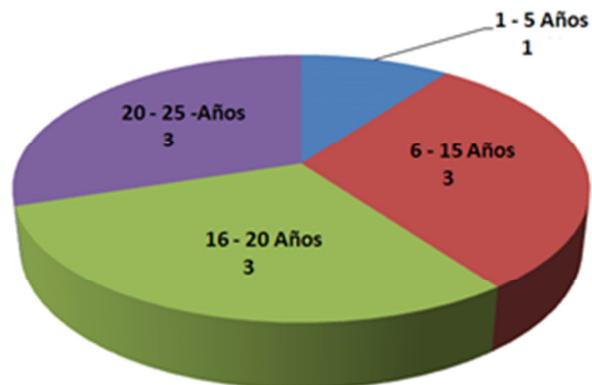


Gráfico 3: Distribución edades de hijos
Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a la situación laboral, 6 de los 8 entrevistados están actualmente en activo y 2 entrevistados están parados desde hace aproximadamente 4 meses. Esto es debido a que el gremio de albañiles es uno de los gremios más numerosos en el sector de la construcción, por no decir el que más, por tanto la demanda del trabajo de albañil, ya sea como oficial o como peón, está latente en el sector, aunque no con la demanda existente antes de la crisis del sector.

La experiencia de cada trabajador en el sector de la construcción es muy variada, no existiendo una relación directa entre la edad del sujeto y su experiencia en este sector. Como se analizará posteriormente, varios sujetos han estado vinculados al sector toda la vida y otros han ejercido diversas profesiones antes de terminar en la construcción.

A continuación se muestra una tabla-resumen de todos los datos y características principales de cada uno de los entrevistados.

	EDAD	ESTADO CIVIL	Nº DE HIJOS	EDADES DE HIJOS	SITUACION LABORAL	EXPERIENCIA EN EL SECTOR
ENTREVISTADO 1	35 años	Soltero	-	-	En activo	6 Meses
ENTREVISTADO 2	25 años	Soltero	-	-	En activo	6 Años
ENTREVISTADO 3	47 años	Casado	1	13 años	En activo	26 Años
ENTREVISTADO 4	34 años	Casado	1	4 años	En activo	5 Años
ENTREVISTADO 5	51 años	Casado	2	18 y 24 años	Parado	8 Años
ENTREVISTADO 6	42 años	Casado	2	11 y 16 años	En activo	28 Años
ENTREVISTADO 7	52 años	Casado	4	10, 16, 22 y 25 años	Parado	15 años
ENTREVISTADO 8	28 años	Soltero	-	-	En activo	7 años

Tabla 4: Resumen de los datos de la muestra

Fuente: Elaboración Propia

IV.2 Análisis de las entrevistas

IV.2.1 Razones por las que decidieron elegir el oficio de Albañil

Con la pregunta relacionada con las razones que le llevaron a decantarse por la profesión de albañil se pretende conocer por qué motivo los entrevistados se decidieron por esta profesión. Del análisis de las transcripciones se han obtenido los siguientes resultados:

1. *Vocación por el oficio:*

En la mitad de los casos, este ha sido el motivo principal por el cual eligieron el oficio de albañil (Entrevistas Nº 3, Nº 4, Nº5 y Nº6). La mitad de los entrevistados confesaron que les gusta la profesión de albañil y reconocen que trabajar de lo que les gusta es un factor primordial para ellos. Además hubo un entrevistado que matizó diciendo que era una profesión que le encanta y “disfrutaba” ejerciéndola.

[...] yo ya recuerdo que con 8 o 9 años yo ya en vacaciones del colegio ya me iba con él. Porque yo disfrutaba con él [...] Es que siempre ha sido... era una obsesión para mí. Yo veía a mi padre y me gustaba lo que hacía [...]

(Entrevista Nº 6)

2. Libertad del oficio

La versatilidad del oficio fue elegida por cuatro entrevistados como uno de los motivos principales que les llevaron a decantarse por el trabajo de albañil. Con la palabra versatilidad me refiero al dinamismo que tiene la profesión de albañil, no existe un lugar de trabajo cerrado y fijo, no es un trabajo repetitivo... Los entrevistados huyen de la rutina y monotonía en los trabajos, y el trabajo de albañil fue su principal escapatoria. (Entrevistas Nº 3, Nº 4, Nº 5 y Nº 8).

[...] el trabajo este es realmente lo que me gusta hacer. Empecé a darme cuenta una vez estaba ya de peón y tal, porque es un trabajo que no se hace pesado, porque estás casi todo el día al aire libre, vas de aquí hacia allá y eso me gusta. No estás todo el día metido entre las cuatro paredes de una fábrica, y eso me gusta aunque parezca una tontería. Tener la libertad de ir por ahí y no estar siempre en un mismo sitio se nota. Y aparte de eso que la construcción es lo que me gusta hacer, estoy a gusto trabajando en la construcción.

(Entrevista Nº 8)

3. Contactos.

Otro de los factores que incitaron a tres entrevistados a decidirse por el sector de la construcción fueron los contactos de algún familiar o amigo. En dos de los casos los entrevistados entraron al sector de la construcción por ser cuñado del propietario de la empresa constructora. Uno de ellos no tenía estudios y entró directamente como peón hasta ascender al cargo de oficial de 2º (Entrevista Nº 2), y el otro de ellos es fontanero y alterna la fontanería con el trabajo de peón de mantenimiento (Entrevista Nº 4). El tercer entrevistado de este grupo entró en el sector de la construcción gracias a los contactos que tenía un amigo suyo, consiguiéndole un trabajo de peón que más tarde cambiara a oficial de 2º gracias a su experiencia.

Pues tenía un amigo que trabajaba en la construcción... [...] le comenté que me interesaría meterme en la construcción y tal. Y nada, como él ya llevaba bastantes años en el sector... no sé si hizo algún chanchullo o no, pero la cuestión es que me metió en un puesto de peón.

(Entrevista Nº 8)

4. Antecedentes familiares

Dos de los entrevistados reconocen que su gran interés por el oficio fue debido a la influencia familiar. En estos dos casos, los entrevistados han tenido la figura paterna que desarrollaba la misma profesión y confiesan este factor ha sido

determinante para que ellos se iniciaran en esta profesión (Entrevista N° 3 y N° 6). Además, el otro de los dos entrevistados que tuvieron padres albañiles tuvo también hermanos albañiles que trabajaban en la empresa familiar que tenía su padre. De ahí le vino la pasión que él tiene por el sector de la construcción (Entrevista N° 6).

[...] ya sabía algo porque mi padre me había enseñado [...] como ya lo viví de mi padre, y veía a mi padre y eso y a mí me hacía ilusión y cuando hacíamos alguna cosita en casa pues siempre estaba yo con el [...] y quieras o no quieras pues siempre es una iniciativa que te dan y me gusto, la construcción me gusto. [...] como ya viene de familia que mi padre ha trabajado también en la construcción y todo.

(Entrevista N° 3)

5. Beneficio económico y bonanza del sector

Este fue uno de los factores que señalaron los dos entrevistados de mayor edad (Entrevistas N° 5 y N° 7). La principal coincidencia entre ambos es que se encuentran desempleados y el factor económico ha estado presente a lo largo de sus entrevistas. Este factor fue uno de los principales alicientes que les llevaron a trabajar en el sector de la construcción. Indican que era uno de los sectores mejor pagados y con más demanda de empleo antes de que llegara la crisis.

[...] la empresa está de bronces y no compensaba económicamente tampoco, entonces busque faena en la construcción [...] Pues porque en su día se ganaba pasta era la faena que más salida tenía digamos [...] Claro, fue el boom hace 8 años era el boom de la construcción y eso fue lo que me... a parte porque se ganaba pasta.

(Entrevista N° 5)

IV.2.2 Determinantes de la satisfacción laboral

A la respuesta de si los entrevistados están satisfechos en su lugar de trabajo, el 100% de los trabajadores ha contestado afirmativamente. Los dos desempleados respondieron que estaban satisfechos con su anterior trabajo de albañil, pero manifestaban la insatisfacción y disconformidad por estar parados.

Primero me voy a centrar en analizar los principales factores que producen la satisfacción laboral en el gremio de los albañiles.

1. Identidad

Como vimos en el apartado teórico del Capítulo II en el epígrafe “Teorías motivacionales” (pág. 13), ver la globalidad del trabajo realizado resulta motivador para las personas en general y para los trabajadores. La sensación de cumplir con el trabajo y el sentimiento de que se ha logrado los objetivos propuestos ha supuesto para todos el principal motivo de satisfacción en el trabajo. Sin tener en cuenta el salario que reciben, se sienten satisfechos cuando terminan un trabajo bien hecho. Esta satisfacción viene producida por el orgullo y satisfacción personal de haber empleado su tiempo en una tarea que ha cumplido con las expectativas. Los trabajadores se sentían realizados. Como afirma McClelland en su teoría, (ver apartado “Teorías motivacionales. David C. MacClelland (1998)” pág. 15), estas expresiones son muestras de haber alcanzado el primer nivel de necesidades de su teoría, la necesidad de logro, la cual refleja el afán del individuo por alcanzar objetivos y demostrar su competencia. Las personas que tienen un grado elevado de tal necesidad dirigen su energía a terminar una tarea eficiente, eficaz y rápida

Asimismo, como Borcharding y Oglesby (1974, 1975) que evalúan la satisfacción e insatisfacción laboral de 65 trabajadores de la construcción en EE.UU, afirman experimentar sentimientos positivos al realizar un trabajo de buena calidad y con profesionalidad. Éstos se sienten satisfechos cuando pueden señalar y mostrar con orgullo la tarea terminada en la que han participado

Este es el principal factor de satisfacción de los entrevistados, siendo además un motivo de autorrealización al afirmar que “ver la obra bien terminada” les hace sentirse a gusto con ellos mismos. Este es además uno de los principales factores de motivación ya que, a través de sentirse realizado y satisfecho, los trabajadores se sienten con ganas de superación.

[...] realizar un trabajo bien hecho hace que esté satisfecho con el trabajo que hago. Sobre todo cuando llevas tiempo haciendo una faena... cuando la terminas y ves que se te ha quedado bien... piensas en todo el tiempo que has estado ahí y te sientes satisfecho [...]

(Entrevista Nº 8)

Ha habido un participante que “disfruta” con su profesión, que ha llegado a referirse a sus obras terminadas como un pintor de un cuadro el cual pinta a su imagen y semejanza, o como un hijo que crías desde que nace hasta que se hace mayor.

[...] yo disfruto, soy un apasionado de lo que hago es como un pintor de un cuadro. Cuando pinta un cuadro que lo ha hecho él a su imagen y semejanza, es lo que él siente, es lo mismo [...] Ver como desde un principio diseñas una cosa o no la diseñas pero... es como si estuvieses criando un niño. Una obra que comienzas y terminas la obra y te quedas mirando es como si hubieses criado un hijo.

(Entrevista N° 6)

Contrastando estos resultados obtenidos con trabajos empíricos anteriores relacionados con el tema, se observa una gran similitud con el estudio de Navarro 2008 (C) realizado a profesionales de la construcción, los cuales afirman que el factor interés es uno de los principales factores generadores de satisfacción laboral.

2. Variedad de trabajos

La gran mayoría de los entrevistados están satisfechos con su trabajo porque es un trabajo entretenido y variado, al no estar fijo en un puesto de trabajo. La variedad geográfica y la diversidad del factor humano existente en el sector hacen de la profesión un trabajo ameno para el trabajador. Como principal factor destacan el trabajar al aire libre y en constante movimiento, que les sirve para “desconectar” y que el trabajo no se les haga pesado (Entrevista N°3, N°4, N°5, N°7 y N°8). También alegan que el desplazarse con la furgoneta a distintos sitios de trabajo les sirve también de desconexión de la rutina.

Al igual que el trabajo de Borcharding y Oglesby (1974) nombrado anteriormente en el apartado de trabajos empíricos previos realizados con el método cualitativo (ver pág. 37), la gran mayoría de trabajadores subrayaron la sensación de libertad y la variedad de tareas realizadas.

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.

[...] es un trabajo que no se hace pesado, porque estas casi todo el día al aire libre, vas de aquí hacia allá y eso me gusta. No estas todo el día metido entre las cuatro paredes de una fábrica, y eso me gusta aunque parezca una tontería. Tener la libertad de ir por ahí y no estar siempre en un mismo sitio se nota [...]

(Entrevista N° 8)

El entrevistado N° 5 comentó en su entrevista que aparte de realizar sus trabajos como albañil también realizaba viajes de carga y descarga de materiales que le servían de desconexión y descanso al tener espacios de tiempo libres de trabajo físico y mental. Además de esto también comenta que la albañilería es una profesión muy diversa y excluida de la monotonía diaria.

3. Interés

Una actividad o trabajo interesante es aquel que a la persona le agrada realizar y por eso es frecuentemente valorado. También en el sector de la construcción investigado, gran parte de los albañiles parecen sentirse atraídos y muy satisfechos con el trabajo que hacen porque les gusta (Entrevistas N° 3, N° 4, N° 5, N°6 y N°8) del que disfrutan enormemente y del cual se sienten afortunados por trabajar en lo que les gusta. A su vez, hablan de una actividad laboral que les encanta, les apasiona, les llena y es lo que siempre han querido hacer (Entrevista N° 3 y N°6).

[...] me viene de familia y que me encanta, o sea me gusta la construcción [...] y ya te digo, que si me he puesto a trabajar en la obra es porque me gusta, no por otro motivo, y ya está, ni más ni menos [...] y porque me gusta mucho. Yo trabajo en la construcción ya te digo, porque mi padre trabajaba en la construcción, porque me encanta trabajar en la construcción [...] aparte de eso que la construcción me gusta. Disfruto en ella.

(Entrevista N° 3)

Hubo un entrevistado que se refirió al maestro de obras, sintiéndose identificado por la pluralidad de trabajos que desempeña. Este entrevistado es el gerente de la empresa constructora, pero según dice le apasiona tanto el mundo de la construcción que está siempre “a pie del cañón” (Entrevista N° 6). Atendiendo a la jerarquía de necesidades de Maslow (ver epígrafe “Teorías motivacionales – Abraham Maslow (1943) pág. 13), todas estas expresiones son muestras de estar en el escalón más alto de la pirámide: el de autorrealización.

[...] Entonces un oficial completo que antiguamente se llamaba maestro de obras o maestro albañil, en aquella época se sabía hacer de todo [...] Con una reforma de un piso, yo con mis manos, me lo hago todo y... otro iría y picaría, otro buscaría un chapador... yo no, yo voy y pico, instalo, chapo, pongo la escayola, lo termino, lo pinto y me voy [...] yo hago de todo. Yo estoy al pie del cañón siempre.

(Entrevista N° 6)

4. Retroalimentación (Reconocimiento)

Como vimos en el apartado de revisión teórica de este trabajo en el Capítulo II “Teorías motivacionales”, la retroalimentación representa uno de los motivadores del contenido de trabajo y se refiere a la cantidad de información recibida por el trabajador sobre la calidad y cantidad de trabajo realizado. Además, esta información sobre la eficiencia del desempeño puede provenir de otras personas y también del propio trabajo. Es más, según Maslow (1943) el reconocimiento constituye una de las vías a través de las cuales se pueden satisfacer las necesidades de autoestima. Este factor está situado en las necesidades de orden superior, donde están factores como el estatus y la concesión de premios.

En este caso, cuatro de los albañiles entrevistados destacan la importancia que el reconocimiento del trabajo bien hecho por parte de otras personas tiene en su satisfacción laboral. Se debe diferenciar entre el reconocimiento del cliente (Entrevistas N°5 y N° 6) y el reconocimiento por parte del jefe (Entrevista N° 2 y N° 8). Entrando en mayor detalle, el primero de ellos en afirmar esto es un albañil en paro que remarca la importancia de que el cliente quede satisfecho con el trabajo realizado. Esto, además de producirle una gran satisfacción también recibe un agradecimiento material del propietario. (Entrevista N° 5)

[...] pues la mayor recompensa cuando se ponía la bandera, cuando acababas la obra y salía el propietario [...] que entonces nos vamos todos a comer con el dueño de la casa [...] y que los dueños se queden contentos que es lo principal que no tengas al dueño detrás todos los días o todas las semanas llamando a la oficina [...]

(Entrevista N° 5)

Otro de los entrevistados, gerente de la empresa constructora, antepone su propia satisfacción por la satisfacción del cliente. Esto va ligado muy estrechamente y de forma directa ya que si el cliente queda satisfecho por los servicios contratados, él también queda satisfecho y motivado

[...] terminar un trabajo y ver que se ha quedado bien, que el cliente está contento [...] cuando yo estoy hablando con un cliente [...] noto un cliente a gusto conmigo, eso no tiene precio Cuando tú estás hablando con un cliente y notas que el cliente te hace caso, escucha tus opiniones... eso es muy gratificante [...]

(Entrevista N° 6)

Por último, el reconocimiento del trabajo bien realizado por parte del jefe o de la persona superior al cargo, es uno de los principales factores de satisfacción y motivación para dos de los entrevistados. (Entrevista Nº 2, Nº 5 y Nº 8).

[...] El que llegue el jefe o llegue el encargado y diga, oye esto se ha quedado en condiciones por ejemplo, o esto está al día [...] que venga el jefe o el encargado y te reconozcan tu faena que has hecho que sepan valorar que te lo has currado y se ha quedado en condiciones.

(Entrevista Nº 5)

Como se observa en los ejemplos mencionados, el reconocimiento del trabajo realizado es uno de los principales factores de satisfacción analizados. Siguiendo la teoría de Herzberg, los factores intrínsecos o generadores de motivación en el trabajador son entre algunos otros el reconocimiento del trabajo y la realización del trabajador. (Ver Capítulo II apartado “Teorías motivacionales – Frederick Herzberg (1959)” pág. 17).

IV.2.3 Repercusiones de la Satisfacción laboral

Con esta pregunta se pretende conocer qué consecuencias tiene en el transcurso del trabajo que un trabajador esté satisfecho en su puesto de trabajo. Esta pregunta fue respondida casi de la misma forma que otra pregunta formulada en el guion como es “¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que realizas?”. Esta pregunta estaba más enfocada a los factores que proporcionan la satisfacción laboral y muchos de ellos juntamente a esta pregunta han respondido además con las repercusiones de ésta. Las dos preguntas tienen un carácter ambiguo entre sí que han hecho dudar al entrevistado.

A continuación se van a analizar las diferentes repercusiones que tiene la satisfacción laboral entre la muestra analizada.

1. Motivación

La motivación es la principal repercusión que afecta a los trabajadores satisfechos. Que los trabajadores se sientan a gusto y satisfechos con su trabajo provoca, de forma directa y a veces inconsciente, un notable aumento de la motivación, ya que su afán de superación por hacer los trabajos bien hechos se va incrementando a medida que les van reconociendo sus méritos. Solo un entrevistado ha mencionado de forma directa el tema de la motivación una vez estás satisfecho en el trabajo (Entrevista Nº 8), pero se ha podido intuir claramente este factor en casi la totalidad de las entrevistas

[...] quieras o no que te digan que haces bien las cosas motiva... [...] Sí, es una motivación extra. Pero sí, lo que más me satisface es ver que te has currado una faena y se te ha quedado bien hecha. Y sales motivado para la próxima faena [...]

(Entrevista Nº 8)

2. Mejora del rendimiento

Como se ha comentado anteriormente en varias de las teorías motivacionales incluidas en el Capítulo II, la mejora del rendimiento viene producida por un aumento en la motivación del trabajador. La mayoría de entrevistados se ha centrado directamente en que su forma de trabajar mejora si estás satisfecho en el trabajo, pero esta mejora viene condicionada por un aumento de la motivación personal de los trabajadores. Debido a este plus de motivación que sufren los trabajadores como consecuencia de su satisfacción en el trabajo, trabajan mejor y más a gusto mejorando el rendimiento y la productividad, como bien relatan la totalidad de los entrevistados.

[...] Trabajo mejor mejor, porque si vas a malas vas alicaído y vas de mala hostia pues no sé, no te cunde la faena igual... y si estoy satisfecho en mi puesto de trabajo yo pienso que más producción inclusive [...]

(Entrevista Nº 5)

[...] Hombre, pues yo creo que si estoy contento trabajo mejor. Estás más motivado, te sientes más a gusto y rindes más a la hora de trabajar. En todo esto también influye el ambiente de trabajo... [...]

(Entrevista Nº 8)

3. Buen ambiente laboral

La gran mayoría de los trabajadores afirman que estar satisfecho y motivado en el trabajo contribuye a crear un buen ambiente de trabajo. La buena relación entre los compañeros satisfechos en su trabajo suele evidenciarse a la hora de trabajar en conjunto, compañerismo entre los trabajadores... Todos estos factores conllevan un buen ambiente de trabajo y por tanto a que la tarea a realizar o el trabajo final en sí pueda mejorar en cuanto a calidad. (Entrevistas Nº 3, Nº 5 y Nº 8).

[...] Hombre por supuesto, si estas a bien con tus compañeros pues trabajas más a gusto, eso está claro [...] si te llevas bien con tus compañeros ya trabajas mejor y más a gusto. Y el día se hace más corto y todo [...]

(Entrevista Nº 3)

IV.2.4 Insatisfacción laboral

Con la pregunta “¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?” se pretendía averiguar de primera mano los factores o condicionantes que influyen en el grado de disconformidad o insatisfacción de los albañiles. La insatisfacción laboral es un factor muy importante a la hora de determinar la motivación del trabajador. Si no se siente satisfecho con el trabajo que realiza no se sentirá motivado a la hora de trabajar y su rendimiento será menor. Por eso se pretende determinar los factores de insatisfacción que afectan, de forma directa o indirecta, al trabajador. Existe una gran variedad de generadores de insatisfacción en los trabajadores entrevistados. A continuación se van a exponer los principales:

1. Factor económico

Teóricamente y siguiendo el modelo de Herzberg descrito en el Capítulo II (pág. 17), el sueldo y el dinero en general es un factor extrínseco de notable importancia para los trabajadores de la construcción. La insatisfacción laboral estaría asociada a los factores extrínsecos del trabajo, el aumento de sueldo, eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral

Este es el principal factor que provoca la insatisfacción laboral de los entrevistados. En la mitad de los casos, los entrevistados se quejan de que no cobran lo suficiente para el trabajo que desarrollan. En épocas de bonanza del sector, los trabajadores estaban satisfechos con sus salarios, pero en ésta época de crisis muchos de ellos están resignados a cobrar el jornal base. (Entrevistas Nº 5, Nº 6, Nº 7 y Nº 8).

[...] el problema estaba en el jornal que ya llevábamos con la crisis tres o cuatro años hasta ahora y llegó el jefe y dijo, primas fuera, horas fuera... jornal base. Y te amoldas a lo que marca el convenio. Entonces por esa parte disgustado porque macho, llega el mes y cobras 1.000€ pelaos o 980€ con cincuenta años y dices, ¿qué pasa aquí? [...]

(Entrevista Nº 5)

Además de quejarse del bajo jornal que tenían, dos entrevistados comentaron la posibilidad de incentivar y motivar al trabajador mediante el pago de primas monetarias al final de cada mes, y así retribuir el esfuerzo y el trabajo bien hecho de los asalariados (Entrevista Nº 7 y Nº 8).

No es que cobres una barbaridad pero bueno, te da para ir pasado. Lo que sí que deberían hacer las empresas es incentivar al trabajador. Si termina un trabajo bien hecho y antes de tiempo, pues darle una prima o algo. Así yo creo que trabajaríamos más motivados y con más rendimiento. [...] si las empresas pagaran primas a los trabajadores la cosa ya cambiaría porque ya dependería de nosotros cobrar más o cobrar menos a final de mes, entonces nos lo curraríamos más si a final de mes se viese recompensado económicamente el esfuerzo que haces [...]

(Entrevista Nº 8)

El peor de los casos, económicamente hablando, fue el del entrevistado Nº 6, gerente de la obra constructora. Este sujeto no se quejó de cobrar más o cobrar menos, el principal motivo de insatisfacción en su trabajo es que la gente que lo contrata no le pague el trabajo que realiza. Me relató su peor experiencia donde se sintió “engañado, defraudado y utilizado” por un promotor que llegó hasta el punto de arruinarlo económicamente. Toda esta experiencia traumática para el entrevistado se encuentra relatada con sus propias palabras como sigue:

[...] me han defraudado. Cuando me han engañado, cuando me han utilizado... eso es lo peor que hay. Gente que te promete el oro y el moro o gente que crees que es digna de tu confianza y después te han engañado [...] pero no me pagó porque no le dio la gana. Porque es una forma de ganar más dinero. [...] Tuve que venderlo casi todo para poder salir [...] de la noche a la mañana te ves arruinado, que es lo que me hicieron, que me arruinaron [...]

(Entrevista Nº 8)

2. Trabajo deficiente

La ejecución deficiente del trabajo también es uno de las principales causas de insatisfacción laboral. Los entrevistados se sienten defraudados e insatisfechos cuando algún trabajo no sale como esperaban o no lo estaban realizando de forma correcta. La causa principal es la pérdida del tiempo empleado en la realización de la tarea defectuosa (Entrevistas Nº 6 y Nº 8) porque tienen que rehacerla de nuevo.

Las mayores insatisfacciones, pues... que te echen por tierra un trabajo que has hecho ¿sabes lo que te quiero decir? Cuando has empleado tu tiempo para hacer un trabajo y no queda bien, o viene el jefe y te dice que eso no es lo que quería... entonces sí que te toca los cojones [...]

(Entrevista Nº 8)

3. Mal ambiente laboral

Según la teoría de Maslow que clasifica una jerarquía de necesidades que consta de 5 niveles de satisfacción. El individuo a medida que va colmando un nivel de satisfacción pasa al nivel superior. El ambiente laboral y la buena relación entre grupos y equipos de trabajo se encuentran en el tercer nivel. Si los trabajadores no pueden llegar a satisfacer este nivel intermedio, es imposible que asciendan en la escala de niveles, siendo imposible alcanzar factores como reconocimiento del trabajo y la autorrealización. Según Maslow, la satisfacción viene ligada a estos niveles superiores, inalcanzables si no se satisfacen los niveles básicos inferiores. (Ver Capítulo II, pág. 13)

En dos de las ocasiones los entrevistados respondieron que una situación de incomodidad o mal ambiente en su lugar de trabajo les podría llegar a afectar en su satisfacción laboral. Si no hay un buen ambiente de trabajo los sujetos no se sienten satisfechos con su trabajo y no se dan las condiciones idóneas para que un grupo de trabajo pueda rendir bien con su tarea. Este factor puede llegar a que surjan conflictos y “piques” entre los mismos compañeros de trabajo, creando así enemistades entre los mismos. (Entrevistas N° 2 y N° 3).

[...] si hay mal rollo es lo que estamos comentando, si hay mal rollo pues, la faena va mal, va a peor [...] trabajas más a disgusto. [...] Y se nota en la calidad [...] y en el trabajo que haces. O sea, lo que tardas en hacer una cosa.

(Entrevista N° 3)

4. Inclemencias meteorológicas

Las inclemencias meteorológicas fueron un factor que nombraron dos entrevistados. Principalmente uno de ellos estaba satisfecho en todos los aspectos de su trabajo, pero insatisfecho con las inclemencias meteorológicas. Este factor afecta al transcurso normal de los trabajos de una obra, ya que la gran mayoría de trabajos que se realizan en el sector de la construcción son al aire libre. La lluvia, el frío y el calor afectan en cierta medida a la forma de trabajar de estos sujetos.

¿Las mayores insatisfacciones? Pues ya te digo, a parte de la faena bruta que se hace, las inclemencias del tiempo afectan mucho, cuando hace frío o llueve [...] No estoy a gusto cuando llueve ni mucho menos. Por regla general no te mojas [...] ya te tienes que poner los chubasqueros y las botas, entonces claro, te lo pones y... eso es lo más incómodo.

(Entrevista N° 5)

A continuación se van a indicar otros factores que pueden incluirse como generadores de insatisfacción laboral. No se han desarrollado con más detalle porque no se consideran de tanta importancia como los anteriormente citados. Además, sólo han sido nombrados puntualmente por pocos entrevistados.

- Cliente descontento con el trabajo realizado (Se puede incluir en el apartado 2 “Trabajo ineficiente” como consecuencia de éste).
- Falta de material en la obra.

IV.2.5 Repercusiones de la Insatisfacción laboral

Con esta pregunta se pretende saber qué consecuencias tiene en el transcurso del trabajo que un trabajador esté insatisfecho en su puesto de trabajo. Esta pregunta, al igual que sucedió con la pregunta relacionada con la satisfacción, fue respondida casi de la misma forma que la pregunta formulada en el guión “¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos del trabajo que realizas?”. La pregunta estaba enfocada a los factores que proporcionan insatisfacción laboral y muchos respondieron también con las consecuencias.

La insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la empresa, la calidad de sus productos y servicios e influir en desarrollo del crecimiento, bajando los niveles de productividad y calidad. Por ello debemos analizar cuáles son las características que producen insatisfacción o malestar laboral en el sector de la construcción, y concretamente en el gremio de los albañiles.

1. Desmotivación

Siguiendo la teoría de Maslow, si no se satisfacen las necesidades básicas, es imposible ascender en la escala de necesidades que plantea. La búsqueda de la satisfacción conlleva satisfacer las necesidades humanas básicas. Si éstas se ven cumplidas se va ascendiendo de nivel. Los entrevistados tienen satisfechas sus necesidades básicas, pero no pueden ascender hacia la motivación y correspondiente satisfacción, porque no se satisfacen las necesidades primordiales para ellos como son el factor económico y el buen ambiente de trabajo.

El principal factor al que induce la insatisfacción laboral es a desmotivación de los trabajadores. La desmotivación es un estado interior limitador y complejo, caracterizado por la presencia de pensamientos pesimistas y sensación de desánimo, que se origina como consecuencia de la generalización de experiencias pasadas negativas, y la autopercepción de incapacidad para generar los resultados deseados. La

desmotivación puede resultar claramente nociva porque tiende a afectar la salud, a limitar la capacidad de trabajo y a desfavorecer la productividad y rendimiento. Si los trabajadores no satisfacen sus necesidades laborales entran en un estado de desánimo y no se obtiene ni el rendimiento ni los resultados deseables.

[...] cuando no estás contento yo trabajo a desgana. No pones la atención que tendrías que ponerle a la faena... No te importa que quede más bien o menos bien... Estas a toda hora pendiente de lo que hacen o dejan de hacer tus compañeros... Y no, no un buen ambiente de trabajo.

(Entrevista Nº 8)

Dos de los entrevistados plantearon que el rendimiento y, consecuentemente la productividad, pueden verse afectados por la insatisfacción y la desmotivación del trabajador en su puesto de trabajo. Esto es debido a que el trabajador está “a disgusto”, trabajas más “arreu” y no estás centrado en la tarea que estás haciendo. (Entrevista Nº 3 y Nº 5)

¿Cómo trabajo? Pues peor, es lo que estamos diciendo, a disgusto y vas pues... más lento... estas más a la eso de que... trabajas más “arreu”. O sea, vas a pasar el día, a lo justito y a pasar el día. [...] no estás en lo que tienes que estar y ya está. Si no estás a gusto pues es eso, trabajas a disgusto y vas con mal rollo y estas comiéndote la bola y la faena [...] no estás concentrado en lo que estás haciendo.

(Entrevista Nº 3)

Como se ha descrito en este apartado, la desmotivación es el principal factor que afecta directamente al grado de insatisfacción del trabajador. Esta es una variable determinante que se debe tener muy presente y tratar de evitar por las razones que se han expuesto anteriormente y el bien colectivo de la empresa.

IV.2.6 Factores que han afectado a la evolución del oficio

Con este epígrafe se pretende responder a las preguntas de “¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción?” y “¿Piensas que el oficio se ha devaluado con el paso del tiempo?”. La principal pretensión en estas preguntas es conocer la evolución que ha tenido a lo largo del tiempo el oficio, sus cambios, procesos de adaptación y la multidisciplinariedad que ha adquirido el oficio en estos tiempos de crisis del sector. Este cúmulo de factores afecta al grado de satisfacción y motivación del albañil por los diferentes motivos que se describen a continuación.

1. Crisis del sector

El retroceso que experimenta el sector de la construcción después del 'boom' inmobiliario experimentado en los primeros años de la década actual es de vital preocupación para la totalidad de los entrevistados. Ya sea directa o indirectamente se han visto afectados por el notable descenso que ha vivido el sector en los últimos años. Es por esto que los entrevistados creen que ha habido un cambio notable en cuanto a la nueva concepción del oficio de albañilería. Es de especial interés conocer la opinión de los trabajadores implicados en el sector y saber cómo les afecta este cambio en su satisfacción laboral y en el transcurso de sus vidas.

No había planteado ninguna pregunta directa sobre la situación actual de crisis en la que se vea sumergido el sector, pero inevitablemente en el transcurso de las entrevistas ha surgido el tema en la gran mayoría de ellas.

Un entrevistado se centró en los puestos de empleo en el sector que había antes y durante esta crisis. También apuntó al anterior Gobierno como uno de los causantes de la crisis inmobiliaria.

También ha habido crisis muy jodidas en la construcción. Sobre todo cuando yo llegué aquí tela [...] Esta crisis es mucho más jodida que aquella, mucho más jodida que aquella [...] si no trabajabas en un sitio pues trabajabas en otro, pero es que hoy prácticamente no hay trabajo en ningún sitio que te vayas. Hoy en día lo han fundido todo a base de bien, peor bueno [...] Aquí la evolución ya la hizo el tío Aznar en la construcción [...] Fue el pequeño boom ese que hubo del tío Aznar, que repartió bien la barra de pan y nos dejó a todos muertos de hambre.

(Entrevista Nº 7)

Otro de los entrevistados apunta también a la crisis del sector como principal motivo de despidos y reducciones en el sueldo al jornal base, ya que los salarios se han reducido sin tener opción a horas extras, ni incentivos como son primas por realizar el trabajo bien hecho o antes de hora. Este es uno de los principales factores que producen insatisfacción en los trabajadores, la repercusión económica.

2. Inmigración

Otro de los principales cambios vividos por el oficio que declaran por unanimidad todos los entrevistados es la inclusión masiva de los inmigrantes que venían en busca de trabajo en la época del boom inmobiliario. Alegan que mientras había trabajo todos se arreglaban más o menos, pero cuando comenzó a escasear el trabajo, la mayoría de los inmigrantes fueron los primeros en ser despedidos. Los

inmigrantes al verse en esta situación, no tuvieron más remedio que ofrecer sus servicios o mano de obra a precios muy bajos y este ahorro monetario se veía reflejado principalmente en la calidad de trabajo realizado. Es por esto que los albañiles creen que se está “desprestigiando” esta profesión que siempre ha estado muy bien considerada en el sector.

Toda la gente que vino en la época del boom, se ha quedado, o la gran mayoría... entonces como esos fueron los primeros en quedarse sin trabajo con la crisis, pues ahora se ofrecen a hacer trabajos por cuatro duros. Pero eso luego en el resultado se nota ¿sabes? Que nadie vende duros a cuatro pesetas vamos... Entonces toda esta gente lo que hace es desprestigiar la profesión [...]

(Entrevista Nº 8)

3. Falta de profesionalidad

La falta de profesionalidad se podría incluir como motivo de insatisfacción laboral. Según los entrevistados, la falta de profesionalidad viene ligada en la gran mayoría de los casos a parte de los inmigrantes. Como ya se ha descrito, los inmigrantes que vinieron a buscar trabajo a España antes de la crisis inmobiliaria, empezaron todos por el escalón más bajo de la profesión y según algún entrevistado, adquieren experiencia muy rápidamente y a los “cuatro días” se hacían constructores.

[...] de peón no hay problema, porque a un peón tú le dices cómo servir el material y que lo haga bien hecho, porque es que sino no hacen ni la dosificación bien, y el resto es un desastre. Entonces en declive. La inmigración ha llevado una falta de profesionalidad grande.

(Entrevista Nº 6)

Al igual que ha pasado con esto, ha pasado con la mayoría de oficios de la construcción. Los entrevistados afirmaban que los inmigrantes se creían profesionales de la noche a la mañana. Este es también uno de los principales factores que producen insatisfacción al trabajador, porque la mayoría de los entrevistados ha necesitado el paso del tiempo y la adquisición de experiencia para llegar a los oficios que ejercen, y los “nuevos profesionales” no cumplen estos “requisitos” básicos.

[...] mucha gente se pensaba lo típico... entraba un peón, estaba una semana pastando y miraba como el oficial ponía ladrillo y decía buah, eso... eso lo sé hacer yo. Al mes ya era él “oficial”, y a los dos meses ya tenía a gente trabajando para él. [...] todos son profesionales,

todos son promotores y constructores [...] Y los trabajos se han hecho muchísimos trabajos con muy mala calidad por culpa de la ambición, de la inexperiencia y eso ha sido un palo para los que se han buscado la vida aquí y un palo para el oficio.

(Entrevista N° 6)

Un entrevistado también ha afirmado que hay gente muy preparada y muy buena para ejercer el trabajo en obra, gente que ya llevaba muchos años de experiencia en el sector y ha ido ascendiendo como respuesta su paulatino aprendizaje. (Entrevistado N° 6). Siempre que hablo del tema en cuestión me estoy refiriendo a la totalidad de los entrevistados, pero ejemplifico con fragmentos de la entrevista N° 6 porque contestaba respuestas concisas y bien estructuradas, no por ningún otro motivo.

[...] De cada uno que ha sido un buen profesional que ha venido aquí a trabajar había 8 ó 10 personas que decían que sí que sí que sí, se han metido a trabajar y no tenían ni idea [...]

(Entrevista N° 6)

Es por esto que la falta de profesionalidad ha supuesto para los trabajadores de la construcción un “desprestigio” de la profesión y por tanto un motivo de sentirse insatisfechos en aspectos relacionados con la calidad del trabajo realizado primordialmente. Navarro 2008 (C) también confirma en su estudio que la falta de profesionalidad de algunos de los agentes involucrados en la construcción de proyectos es generadora de insatisfacción.

[...] se han metido a trabajar y no tenían ni idea. Pero ni idea, yo he visto gente [...] yo he visto trabajar a gente que dices, cómo puede ser que eso esté trabajando en eso, y diga que él es eso si no tiene ni puñetera idea... y hacer unas chapuzas... pero chapuzas de mucho cuidado [...]

(Entrevista N° 6)

A grandes rasgos, todos los participantes piensan que el oficio de albañil ha evolucionado por el peor camino posible. Por todas las razones mencionadas éste, al igual que otros oficios, se ha devaluado con el paso del tiempo, generando en los trabajadores un sentimiento de inseguridad e insatisfacción con la situación expuesta.

Sin embargo, para el entrevistado N° 6 también hay un dato positivo que ha ocasionado la crisis frente al trabajo en el sector de la construcción en general.

[...] se ha devaluado. Por la inmigración y por la falta de profesionalidad, ya no solo la inmigración, ha sido una parte pero es que ya mucha gente también nacional [...] se ha seleccionado mucho [...] Afortunadamente.

(Entrevista Nº 6)

Cuando el entrevistado Nº 6 se refiere a que afortunadamente se ha seleccionado mucho, pretende decir que con la crisis todos los constructores que realmente no eran profesionales del sector han ido cerrando sus negocios a causa de los malos tiempos para la construcción y la falta de profesionalidad de los mismos.

IV.2.7 Relación entre trabajadores

Como plantea Maslow en su teoría (ver Capítulo II pág. 13), la relación entre los trabajadores, grupos y quipos de trabajo se sitúa en el tercer escalón de necesidades, satisfaciendo las necesidades sociales. Si los trabajadores tienen satisfechas estas necesidades, están más satisfechos con su puesto de trabajo y por tanto más motivados en el trabajo.

Como bien sabemos, las relaciones con los compañeros de trabajo, con los superiores y con los subordinados y el ambiente de trabajo van a repercutir de forma importante en varios aspectos del desempeño del trabajo, así como en la satisfacción laboral. Este es un factor que como hemos visto anteriormente influye directamente en la satisfacción y motivación del trabajador. Visto desde otro punto de vista, la relación entre el ambiente de trabajo y la satisfacción y motivación están recíprocamente ligadas. Con esto quiero decir que como consecuencia de una buena relación con los compañeros, el sujeto puede llegar a conseguir un alto grado de satisfacción laboral. Asimismo, un trabajador satisfecho y motivado en el trabajo probablemente generará un buen clima de trabajo y una buena relación con los compañeros.

Analizando los datos de las entrevistas, la totalidad de los entrevistados afirman que es importante tener una buena relación con los compañeros de trabajo y llevarse bien con ellos (Entrevistas Nº1, Nº2, Nº 4 y Nº 7). Cuatro entrevistados afirman que es “muy importante” tener una buena relación con los compañeros de trabajo para el buen funcionamiento de la empresa.

La relación entre los compañeros es muy importante [...] a ser posible te tienes que llevar bien con ellos. Claro porque estas faenas hoy por ti y mañana por mí, entonces cuando no te hace falta a ti un favor le hace falta a él [...] Entonces es muy importante que se lleven bien los compañeros, pero muy importante.

(Entrevista Nº 5)

Además, el participante Nº 6, gerente de una empresa constructora y que ejerce de albañil, afirma que una mala relación entre los trabajadores de la empresa puede conllevar una bajada del rendimiento colectivo y por tanto una bajada en la producción.

[...] Si la relación es mala tarde o pronto terminas discutiendo. Eh... te dice una cosa y no le haces caso porque [...] ahora te [...] pierdes más tiempo a ver cómo puteas y cómo lo jodes [...]

(Entrevista Nº 6)

Asimismo expone que una buena relación entre el superior y el subordinado hace que el “equipo de trabajo funcione” (Entrevista Nº 6). Una buena relación con los jefes hará más cordial el ambiente de trabajo, y esto es muy conveniente si tenemos en cuenta el número de horas al día que pasan trabajando juntos. Las relaciones por este motivo deberían ser lo más fluidas posibles.

[...] tienen que llevarse bien preciso. La relación sea cual sea, si es una buena relación, el equipo funciona. Cuando dentro de un equipo la relación no es buena el equipo falla, preciso. [...] si la relación es buena... pues va todo. Si la relación es mala tarde o pronto terminas discutiendo [...]

(Entrevista Nº 6)

En la mayoría de los casos ha aparecido la relación directa entre la buena relación con los trabajadores y la satisfacción laboral. Al menos tres entrevistados (Entrevista Nº 4, Nº 5 y Nº 8) afirman que si existe una buena relación o compañerismo entre ellos y los compañeros de trabajo es un factor que les repercute directamente en su grado de satisfacción laboral. Además en la entrevista Nº 8 aparece la dualidad entre ambos factores que había expuesto antes. A continuación con el ejemplo quedarán claras las metas a las que se pretende llegar.

Claro que afecta a mi satisfacción [...] que si tú tienes una buena relación con tus compañeros trabajas mejor y trabajas más a gusto. Si hay buen rollo entre todos pues nos ayudamos en lo que podemos

pero si no hay buen rollo... cada uno va a la suya y se limita a hacer su trabajo lo mejor que puede [...] Aunque uno de los factores que valoro yo en la satisfacción es la relación con mis compañeros. Cuando estoy satisfecho con el trabajo normalmente me suelo llevar mejor con mis compañeros.

(Entrevista Nº 8)

Como se ve claramente reflejado en el fragmento anterior, cuando el entrevistado tiene una buena relación con sus compañeros se siente más satisfecho en su trabajo y esto también sucede en orden inverso. Cuando el entrevistado está satisfecho en su trabajo tiende a llevarse mejor con sus compañeros, aquí es donde reside la reciprocidad de ambos conceptos íntimamente relacionados.

En resumidas cuentas, se podría decir que todos los entrevistados creen que una buena o incluso muy buena relación entre los compañeros de trabajo conlleva a un buen funcionamiento de la empresa y para algunos, es un factor importante para conseguir la satisfacción laboral. Siguiendo a Navarro 2008 (C) el ambiente social y la relación con los compañeros de trabajo es fundamental para poder obtener reconocimiento por el trabajo realizado, siendo el grupo de trabajo un factor de motivación extrínseco importante y una vía para satisfacer las necesidades sociales indicadas por Maslow (1943) (Ver pág. 13).

IV.2.8 Estado de ánimo

En este apartado se ha intentado dar respuesta a las preguntas “¿Te sientes a gusto en tu lugar de trabajo?”, “¿Estas orgulloso y contento de tu trabajo?” “¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo?”. Todas estas preguntas hacen referencia al estado de ánimo del trabajador en su puesto de trabajo. Son muchos los factores que influyen en el estado de ánimo de las personas. Estos factores pueden ser externos, de la vida personal de cada trabajador, o internos, derivados del entorno laboral y que puede verse reflejado en el resultado final de la ejecución de las tareas. Seguidamente se va a proceder a contestar estas preguntas con las experiencias personales de los trabajadores.

En primer lugar, las respuestas a la pregunta “¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo?” las respuestas han sido muy variadas. Cinco entrevistados contestaron afirmativamente a esta pregunta. Los entrevistados exponen que es muy difícil poder diferenciar entre los problemas laborales y los problemas familiares (Entrevista Nº 2, Nº4, Nº5, Nº 6 y nº 8). Alegan que cuando no tienen una buena situación familiares, no rinden lo que deberían en el trabajo.

Principalmente se centran en este factor como principal preocupación ya que les preocupa no realizar bien su trabajo.

Quieras o no quieras si tienes un problema familiar, en el trabajo te afecta porque eres humano [...] evidentemente sí que se debe de notar el rendimiento a la baja y que estás un poco... cómo diría yo, un poco ausente. Que estás en un trabajo y una falta de concentración más bien, son faltas de concentración [...] No, no se puede separar.

(Entrevista N° 6)

De estos cuatro entrevistados se fijaron principalmente en cómo afecta la situación familiar en su trabajo. Pero en la entrevista N°6, gerente de la obra constructora, se centró más cómo influye el trabajo en la situación familiar. Esto puede ser debido a que tuvo un gran problema de pagos con un promotor y se centró más en que los problemas de trabajo afectaran lo menos posible a su situación familiar.

Tampoco se puede separar [...] he tenido problemas y reconozco que yo en casa no he actuado como debería de haber actuado, más serio, más irritable. Cuando a mí me engancharon después de todo el problema que yo tuve [...] y si tienes un problema en el trabajo, un problema grave digo, que es como eso, que de la noche a la mañana te ves arruinado [...] Pero sí que se nota sí, sí que afecta.

(Entrevista 6)

Tres entrevistados respondieron negativamente a la pregunta porque confiesan que saben separar muy bien entre los problemas familiares y los problemas relacionados con el trabajo. También afirman que ellos deben cumplir en el trabajo, estén mejor o peor en el tema familiar, pero tienen que cumplir porque les pagan para eso.

No porque yo cuando salgo de casa, los problemas de casa se quedan en casa, lo mismo que cuando salgo de la obra, los problemas de la obra se quedan en la obra [...] si he discutido con la mujer, se quedan en casa y... no no, porque si vas mezclando al final la cabeza va dando vueltas y te vuelves varilla.

(Entrevista N° 3)

Hubo un entrevistado, concretamente el N° 7, que relataba que no le influían los problemas familiares en el trabajo. Le pregunté dos veces si le afectaba y se mantenía firme con su respuesta. Más tarde, salió a la luz un problema familiar grave que tuvo y entonces fue cuando cambio de opinión.

Pero a mí me llegó a afectar mucho en el trabajo cuando me divorcié [...] por el tema de los chiquillos.

(Entrevista Nº 6)

En segundo lugar la respuesta obtenida a la pregunta “¿Te sientes a gusto en tu lugar de trabajo?” fue por unanimidad afirmativa. Los entrevistados se sienten a gusto en su lugar de trabajo por dos motivos principalmente, la libertad de estar trabajando de lo que te gusta y la relación con los compañeros. En la mitad de los casos (Entrevistas Nº 2, Nº 4, Nº 6 y Nº 8) los entrevistados se decantaron por la opción de estar trabajando en lo que les gusta. Este factor provoca un estado de bienestar y satisfacción.

Pues porque me gusta el trabajo que hago. Si ya estaba más o menos a gusto cuando era peón [...] Sobre todo estoy a gusto por el trabajo que hago... Si no estás a gusto con lo que haces... es un calvario.

(Entrevista Nº 8)

El segundo motivo por el que han optado los trabajadores es la relación entre los compañeros de trabajo. (Entrevista Nº 1, Nº 3, Nº5 y Nº 7). Estos trabajadores creen que para que ellos estén a gusto y se sientan satisfechos en el trabajo, es primordial la buena relación entre los compañeros.

Sí, además yo siempre me he rodeado de buenos compañeros, he sabido tratarlos bien, ellos me han tratado con respeto ¿sabes? Y muy bien sí...

(Entrevista Nº 8)

A pesar de estar a gusto siendo albañiles, (Entrevista Nº 5, Nº 7 y Nº 8), dos de ellos en paro manifestaron algún tipo de disconformidad en cuanto a la repercusión económica. Me contaron que estaban cobrando el jornal base y no tenían primas. Este es uno de los principales factores que crea insatisfacción en el trabajo, debido a que el esfuerzo que realiza el trabajador no se ve recompensado económicamente a final de mes. Pero a pesar de esto, los entrevistados se sentían a gusto con su trabajo.

Estaría más a gusto si me pagasen más... pero bueno, supongo que como todos [...] Lo que sí que deberían hacer las empresas es incentivar al trabajador. Si termina un trabajo bien hecho y antes de tiempo, pues darle una prima o algo. Así yo creo que trabajaríamos más motivados y con más rendimiento.

(Entrevista Nº 8)

Otro motivo que narraban tres de los entrevistados (Nº2, Nº 4 y Nº 5) es la sensación de libertad de la profesión y la vida al aire libre. Este es un factor que hace que el trabajo de la construcción sea más llevadero y parece ser de importancia casi en la mayoría de entrevistados, como antecesor de un buen estado de ánimo en el trabajo. Al igual que el trabajo de Borchering y Oglesby (1974), donde el 75% de la muestra 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.

[...] porque hago lo que quiero. El jefe no me controla tanto y voy a mi marcha siempre dentro de lo que es el trabajo claro, lo que no puedes hacer es irte por ahí de parranda pero siempre dentro de lo que tengo que hacer, voy un poquito a mi aire y a mi gusto.

(Entrevista Nº 4)

Finalmente, a la pregunta de “¿Estás orgulloso y contento de tu trabajo?”, la respuesta también ha sido completamente afirmativa. Del análisis de las entrevistas se puede deducir que todos los entrevistados están contentos y orgullosos con su trabajo porque han llegado anteriormente al estado de bienestar y armonía en la empresa, es decir, se sienten a gusto en sus puestos de trabajo. Debido a esto, los trabajadores han relacionado los mismos factores que les llevan a estar contentos y orgullosos que al determinar su grado de bienestar en el trabajo. Esto es consecuencia de una relación directa entre los dos conceptos, ya que el estar contento y orgulloso con el trabajo viene precedido por el bienestar en el mismo.

CAPITULO V Conclusiones

V.1 Conclusiones Generales

A continuación se van a exponer las principales conclusiones extraídas de esta investigación.

1. A la hora de realizar este proyecto de investigación se buscaron referencias y bibliografía específica en nuestro idioma. La mayor parte de la bibliografía es en lengua inglesa y en nuestra lengua, Chile es el país donde más se ha investigado sobre este tema. Se ha detectado que en España no se ha investigado mucho sobre el tema a lo largo de la historia, pero en estos últimos años sí que han aparecido autores y artículos de investigación relacionados con el tema de la motivación y satisfacción laboral a rasgos generales. En cuanto a la literatura específica e investigación sobre el tema en el sector de la construcción, en España es muy escasa por no decir prácticamente inexistente en comparación con otros países.
2. Los principales motivos que llevan a los albañiles entrevistados a desarrollar su profesión en el sector de la construcción están relacionados con una vocación por el oficio, la versatilidad de los trabajos realizados, los antecedentes familiares en el sector, el beneficio económico en épocas de bonanza y el contacto directo con familiares o amigos.
3. Los albañiles de la construcción entrevistados están por regla general satisfechos en su trabajo. Los entrevistados disfrutan realizando su trabajo ya que es una profesión que les gusta y describen su experiencia laboral en el sector de la construcción de forma positiva. El único aspecto negativo mencionado por algunos es el desempleo en el sector.
4. Los principales factores de satisfacción laboral que exponen los albañiles entrevistados son la identidad de ver un trabajo bien realizado, lo cual motiva al trabajador; la variedad y multidisciplinariedad de los trabajos realizados en la profesión de albañil; el interés por el oficio al que se dedican puesto que trabajan en lo que les gusta; y el reconocimiento del trabajo bien hecho, factor de motivación laboral.

5. Todos estos factores que intervienen en la satisfacción laboral de los entrevistados, tienen unas repercusiones que se evidencian a la hora de trabajar. Las principales repercusiones son la motivación por el trabajo que realizan, la mejora del rendimiento en cuanto a calidad del trabajo realizado y un buen ambiente en el trabajo.
6. También alegan algún factor que les produce insatisfacción como son el factor económico al no verse recompensado totalmente su trabajo en el sueldo, el trabajo deficiente por la pérdida de tiempo que supone, el mal ambiente en el puesto de trabajo y las inclemencias medioambientales.
7. Todos estos factores generadores de insatisfacción provocan un único sentimiento de desmotivación laboral al no verse satisfechos en algunos aspectos de su trabajo.
8. Respecto a la evolución del oficio en estos últimos años, los factores principales son la crisis en la que se encuentra inmersa el sector, la inmigración destinada a la construcción y sobre todo la falta de profesionalidad en el sector de la construcción. Este último factor también ha sido generador de insatisfacción laboral entre alguno de los entrevistados.
9. Otro de los factores fundamentales a la hora de valorar la satisfacción de los entrevistados es la relación con los compañeros de trabajo. Todos los albañiles entrevistados coinciden en que es primordial tener una buena relación con los compañeros para que el trabajo salga con las condiciones de calidad exigidas y haya un buen ambiente de trabajo en la empresa.
10. También se ha analizado el estado de ánimo de los albañiles entrevistados en la construcción, sintiéndose todos ellos a gusto, contentos y orgullosos con el trabajo que realizan.

Por todos los datos obtenidos en el análisis de las transcripciones, se puede llegar a la conclusión de que los albañiles entrevistados se sienten a gusto y satisfechos en sus puestos de trabajo y esto les produce, de forma consciente o inconsciente, un aumento de la motivación laboral.

V.2 Importancia del estudio para un Ingeniero de Edificación

Realmente me ha parecido interesante poder descubrir de primera mano las experiencias y vivencias de los albañiles en sus puestos de trabajo y las diferentes concepciones que tienen cada uno de éste. Creo que es importante conocer este gremio ya que siempre se ha creído que era un gremio un poco tosco y lleno de gente que no quería seguir con sus estudios, pero la realidad es bien diferente. Existe una gran variedad de personas, unas con estudios y otras sin ellos, con unos valores humanos que sorprenderían a más de uno.

Este trabajo de investigación pretendía conocer de primera mano, por medio de experiencias y estados de ánimo de los albañiles entrevistados, los motivos que provocan en los trabajadores satisfacción o insatisfacción en su trabajo. El análisis de estos factores me ha servido para conocer realmente lo que les sucede a los trabajadores, qué hace que se sientan a gusto, qué hace que no lo estén, cómo la relación entre sus compañeros puede influir en su camino para alcanzar la satisfacción en el trabajo... pero sobre todo cómo viven la profesión las personas que construyen nuestras casas.

Otra perspectiva que he descubierto en la realización del proyecto de investigación es a respetar, a tratar a la gente con mucho respeto, ya que para la realización de entrevistas ellos están perdiendo tiempo libre o en otro caso tiempo de trabajo que les va a repercutir posteriormente. El respeto hacia la persona, ya sea jefe o subordinado, es fundamental para el trato y una conversación cordial.

Esta aproximación al sector de la construcción me ha servido también para saber cómo tratar a la gente, cómo dirigirme a ellos y qué palabras utilizar para que haya un buen entendimiento. Porque por ejemplo, algunas preguntas de las entrevistas no las entendían bien y yo trataba de reformularlas para que lo entendiesen lo mejor posible. Esta aproximación también resulta útil para cuando en un futuro trabajes en el sector, saber cómo dirigirte a ellos con total educación. En resumen, me refiero a la importancia que la comunicación tiene para ellos.

Algo que también me ha parecido interesante es descubrir los factores que producen insatisfacción y desmotivación laboral. Me ha interesado poder conocer estos factores de antemano y esto puede ayudar a que el trabajador no tenga ningún problema con la empresa o con los compañeros. Al conocer los factores que provocan la insatisfacción en los trabajadores, tratare de evitar que se produzcan en mi futura carrera laboral para intentar que así no bajare su rendimiento, el ambiente de trabajo sea mejor, el trabajador se sienta contento y satisfecho, y por tanto que aumente su rendimiento y consecuentemente su productividad.

En cuanto a la metodología de investigación utilizada en este proyecto me ha parecido de gran interés ya que la metodología cualitativa era totalmente desconocida para mí y mediante ella se pueden conocer una gran variedad de historias y vivencias, en este caso de los albañiles entrevistados. Este método de entrevista en profundidad permite expresarse al entrevistado con total libertad siguiendo un guion de preguntas abiertas que el entrevistador dispone. El trabajo más costoso es la transcripción de las entrevistas grabadas, pero este proceso sirve además para asimilar lo que se ha dicho en la entrevista y corregir posibles fallos que se hayan cometido. El proceso de análisis también es costoso ya que se tiene que analizar pregunta por pregunta los resultados de cada entrevista y seleccionar fragmentos de éstas que ejemplifiquen los resultados obtenidos en cada pregunta a analizar.

A pesar de todo este costoso proceso, el método cualitativo me ha parecido muy interesante y recomendable a investigadores que quieran abarcar una gran cantidad de información que posteriormente tendrán que procesar y analizar.

Bibliografía

Aguirre, C. y Andrade, M. (2005): *“Análisis Descriptivo sobre la Realidad de los Trabajadores de la Construcción: Desafío Social para la Empresa”*. Revista de la Construcción, Vol. 4, Nº 2, pp. 65-75. Escuela de Construcción Civil Pontificia Universidad Católica de Chile.

Aguirre, C.; Andrade, M. y Castro, A. (2005): *“Desarrollo de un instrumento de variables que podrían influir en la satisfacción laboral de trabajadores de la construcción en Santiago de Chile”*. Revista de la Construcción, Vol. 4, Nº 1, pp. 81-90. Escuela de Construcción Civil Pontificia Universidad Católica de Chile.

Álvarez, F. (2006): <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/conlaboral.htm>

Atalaya, MC. (1999): *“Satisfacción Laboral y Productividad”*. Revista de Psicología - Año III Nº 5 Setiembre.

Borcherding, J.D. y Oglesby, C.H. (1974): *“Construction Productivity and Job Satisfaction”*. Journal of the Construction Division, Vol. 100, Nº 3, pp. 413-431.

Caballero, K. (2002): *“El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza”* Revista de currículum y formación del profesorado, 6 (1-2), 2002 Universidad de Granada.

Castillo, E. y Vásquez, M.L. (2003): *“El rigor metodológico en la investigación cualitativa”*. Revista Colombia Médica, Vol. 34, Nº 3, pp. 164-167.

Cruz, T. (2000): *“Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva”*. Tesis doctoral inédita.

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

Departamento de Investigación y Estrategia de Mercados de Feria de Barcelona, (2009): *“Radiografía del sector y de los mercados de edificación”*
Disponible en: <http://www.firabcn.com>

EPA, (2008 a 2011): Encuesta de Población Activa.

Esquinas, J y del Pino, L: Métodos y técnicas de investigación sociológica. “Métodos cualitativos de investigación. La entrevista.”

Fundación Laboral de la Construcción (2009): “Albañilería”. Tornapunta Ediciones. Febrero, 3ª Edición. Madrid.

Gil, M. (2005): “Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral”. Área de Psicología Social, Universidad de Zaragoza.

Disponible en: <http://www.unizar.es/cuadernos/n04/n04a04.html>

INE, (2008 a 2010): Instituto Nacional de Estadística.

Lévy-Leboyer, C. (2003): “La motivación en la empresa: Modelos y estrategias” Ediciones Gestión 2000.

Muñoz, A. (1990): “Satisfacción e Insatisfacción en el trabajo” Tesis doctoral inédita. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.

Navarro, E. (2008): (A) “Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008”. Revista de la Construcción, Volumen 7 Nº 2, pp 17-29.

Navarro, E. Llinares, C y Montañana, A. (2010): (B) “Factores de Satisfacción Laboral evocados por los profesionales de la construcción en la Comunidad Valenciana”. Revista de la Construcción, Volumen 9, Nº 1, pp 4-16.

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

Observatorio Industrial de la construcción, (2011)

Disponible en: www.fedit.com/.../OIConstrucción_conclusionesyrecomendaciones2010

Padrón, M. (1994): “Satisfacción profesional del profesorado” Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.

Palma, JC. (2006): “Influencia de las condiciones laborales, tanto físicas como administrativas, en la productividad de los trabajadores de la construcción”. Facultad de Ciencias de la Ingeniería. Universidad Austral de Chile.

Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996): “Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su Contexto”. Madrid

Salgado, A. (2007): *“Investigación cualitativa: Diseños, Evaluación del rigor metodológico y retos”*. Universidad de San Martín de Porres. pp 71-78.

ANEXO I

ENTREVISTAS

PREGUNTAS BASICAS Y DATOS PERSONALES

ENTREVISTA 1

A ver, esto ya empieza a grabar. Después veremos si se oye o no...

Nombre: David Romero García

Edad: 35 años

Género: Masculino

Estado civil: Soltero

Nº hijos:

Edades hijos:

Ocupación: Albañil

Cargo en la empresa: Peón de albañilería

Tiempo de servicio con empleador actual: Desde junio, sobre 6 meses.

Antigüedad en el sector de la construcción:

Yo era pintor

Claro, pero eso... ¿te has dejado ya lo de pintor?

Si hace 6 meses. Estaba en el paro y ahora...

Pero ¿cuánto tiempo llevabas como pintor?

¿Cómo pintor? No lo tengo contado pero bastante.

¿Más de 15 años?

No tanto, pero por ahí.

¿Sobre 10?

Si, sobre 10 o 12.

Horario de trabajo habitual: 8 horas.

Pero ¿a qué hora empiezas?

De 8-14:00h y 15:30-19:00h

Y si llueve menos... (Risas)

No, si hay chubasquero... (Risas)

Sistema de remuneración: Nomina

¿Quién supervisa tu trabajo? El jefe o el encargado de la obra.

¿A quién tienes a tu cargo? Al encargado y al jefe.

¿A tu cargo?

Ahh ¿a mi cargo? A nadie a nadie.

PREGUNTAS PARA CONVERSACION

Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual

Bastantes... (Risas). Pastar, repartir material, limpieza de escombros, y ¿Qué más de la obra? En general... el trabajo de peón es eso, dar material, servir al oficial y ya está.

Identificación de la/s fase/s de la obra en que interviene. ¿Durante todo el proceso constructivo?

Si, normalmente es durante todo el proceso. El peón el trabajo que tiene es ese, ir detrás del oficial

Llevándole trastos... (Risas)

A ver... ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil?

Pues...

Lo que me has dicho antes que habías sido pintor no?

Sí, he sido pintor. También he tenido cursillos de obra también he hecho.

Eso te lo pregunto ahora (Risas)

¿Por qué decidiste trabajar como albañil y dejar lo de pintor?

Ay pues porque no había trabajo de pintor

De pintor está mal la cosa, hombre y de albañil tampoco...

Donde sea, hombre igual me he metido de albañil que de barrendero que donde sea.

Hombre la cuestión es...

Trabajar (risas)

Esta el tema como... como para ir eligiendo (risas)

¿Por qué sigues en esta profesión?

Pues por la economía. Si no se trabaja no hay dinero

¿Antes de ser albañil, esperabas que tu trabajo fuera como es ahora realmente?

¿Antes de ser albañil? Hombre no, yo esperaba continuar de pintor.

Pero claro, al ponerte ahora con lo de albañil, ¿esperabas que fuera lo que está siendo?

Si si si... como ya sabía lo que era...

Sabias ya a lo que ibas ¿no?

Si

¿Has visto cumplidas tus expectativas?

Si...

Como ya lo sabias...

¿Has realizado algún tipo de estudio o curso para llegar a esta profesión?

Si

El entrevistado responde que SI:

¿En qué consistía el estudio/curso de albañilería?

Hombre pues el teórico... pues como si fuera, yo que se... es que no sé cómo explicarlo...

Pero era un cursillo de un año, dos años o ¿cómo?

Pues uno fue de un año, y el otro no lo recuerdo porque ya hace muchos años

¿Pero era específico de albañilería?

Si, uno fue ahí arriba de las piscina de arriba (señala el lugar donde realizó el curso), que tiene cursos de esos de albañilería y el otro fue en una escuela-taller de estas que hacen ahí en Albaida.

¿Pero era solo de albañilería?

Si si si

¿Qué te pareció el proceso de estudio en relación al trabajo que desarrollas?

Bien si...

¿Que se adecua?

Exactamente.

¿Crees que este curso/estudio prepara realmente a futuros albañiles para sus posteriores competencias? ¿Por qué?

Hombre el que hice yo en albaida sí.

Realmente te prepara

Ese sí, ese sí. Lo hicieron empresarios y todo, es un curso... Para ser empresarios y todo.

¿Para dirección de empresas también?

Si si, el curso estuvo bastante bien

¿Crees que la experiencia adquirida por el paso de los años puede suplir este tipo de cursos?

¿Por qué?

(Silencio)

Un albañil que haya estado 25 años en la construcción crees que... (me corta)

Hombre si, la practica hace mucho. Es depende también personas, la capacidad que tenga para trabajar.

Por ejemplo, crees que alguien que tenga 20 o 25 años de experiencia, habiendo hecho un cursillo de estos, hará las cosas mejor que uno que acabe de salir... (Me corta)

Hombre es depende de cada persona, habrá algunos que sí y otros que no. Depende...

Hay algunos que son muy cafres...

(Risas) exacto, que ya pueden estar 40 o 50 años trabajando que no tienen ni idea...

Ya pueden estudiar o lo que sea que... (Risas)

Vale, a ver... esto ya está. A ver si no nos llueve...

Viene agua agua (Risas)

A ver... ¿Cómo se ha desarrollado tu carrera profesional desde que eres albañil?

¿Cómo se ha desarrollado?

Relata toda tu experiencia laboral explicando los motivos de cada cambio.

Hombre cambio profesional... (Silencio)

Desde que dejaste de ser pintor hasta ahora que eres albañil ¿Cómo ha cambiado respecto al trabajo de antes y al trabajo de ahora?

Hombre, cambiar ha cambiado en el sentido de... no sé, no es lo mismo pintar que ser albañil pero...

Ves más... que tiene más peso ser albañil o ¿Cómo?

No creas, que pintor también es muy cansado.

¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? (Relacionado con la inmigración, la crisis en la construcción...) ¿En qué ha cambiado?

¿Piensas que el oficio de albañil se ha devaluado con el paso del tiempo?

¿Se ha devaluado?

Si, relacionado con mano de obra sin cualificar, albañilería de “chapuzas”...

Hombre, hay de todo. Hay empresas que lo hacen bien y otras que lo hacen mal...

Ya pero a lo que me estoy refiriendo es, por ejemplo, cuando vienen los inmigrantes, si no encuentran trabajo de otra cosa, pues a la obra...

Si a la obra, piensan y creen que saben hacer de todo pero no tienen ni idea.

Antes sí que había gente que estaba toda la vida de albañil

Si, ahí en ese aspecto sí que se ha perdido un poco. En ese motivo sí.

¿Te sientes a gusto en tu lugar de trabajo?

Sí.

¿Por qué?

Porque me gusta trabajar (risas)

Pero...

Sí, porque estas a gusto con tus compañeros, con el jefe... con todos.

¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que desempeñas?

Hombre, las mejores recompensas... aparte de cobrar, pues... no sé, la satisfacción de haber hecho el trabajo bien hecho, no se... eso.

Ejemplo de la mejor experiencia positiva. Alguna cosa que hayas hecho que estés satisfecho con ella.

Subir las vigas que hemos subido ahora (risas)

Hombre, pero eso es...

A mí las faenas así me gustan, que salga todo bien

¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos negativos del trabajo que desempeñas?

No sé, es que... como me pagan por trabajar y yo no me quejo...

Ejemplo de la peor experiencia negativa.

Ninguna...

No has hecho nada mal o que te hayan dicho, pues esto no es así...

No, de momento no... como soy peón y no tengo cargos de hacer cosas y de momento no hay nada...

Cuando llegue ya te acordaras de esta pregunta. (Risas)

Eso si ves, cuando llegue allí me acordare de ti. (Risas)

¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo?

No...

¿No piensas que cuando estás bien o mal en casa, no te puede afectar?

No, de momento bien

No puede afectar ¿no?

No, no me afecta.

¿Te importa lo que los demás trabajadores piensen sobre ti?

No, cada uno es libre de pensar lo que quiera. A unos le caeré bien, y a otros les caeré mal. Igual no sé, con la confianza que tienes con el jefe, con el encargado...

Pero me refiero a la forma de trabajar tuya por ejemplo.

No se... es que... esa pregunta esta así un poco...

Si, esta i alguna más (risas)

Realmente importar no me importa, mientras trabajes...

¿Qué opinas sobre la relación entre los compañeros de trabajo? ¿Crees que una buena o mala relación puede afectar a tu satisfacción laboral?

¿La relación? Buena...

Ya, pero ¿qué opinas?

¿Qué opino?...

Si, que si una buena relación en los compañeros de trabajo puede influirte como que trabajas mejor y más a gusto...

Yo siempre digo que... no se... mi filosofía es que al trabajo vas a trabajar, y los amigos te los dejas fuera.

Ya pero, sabiendo que no son amigos, llevarte bien o mal con tu colla de trabajo ¿te influye a ti en que trabajes mejor o peor?

Hombre, si estas enfadado con alguien pues... trabajaras un poco mal, eso es normal, pero... de normal si me llevo bien con ellos trabajo más a gusto.

¿Qué te proporciona mayor satisfacción laboral?

¿Qué? Hombre... cobrar. (Risas) pero... hacer el trabajo bien hecho me motiva, cuando mejor se quede mejor, está claro.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la satisfacción laboral? Si estás contento en el trabajo ¿cómo trabajas?

Si estoy contento trabajo mejor, cuando uno está contento trabaja mejor

¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?

¿Qué te proporciona menos? Hombre... pues no se...

¿Que hace que tu trabajes menos motivado?

¿Menos motivado? Pues no se...

No sabe no contesta... (Risas)

Eso, esa no me sale ahora...

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la insatisfacción laboral? Cuando no estás contento ¿Cómo trabajas?

Hombre, pues cuando no estas contento pues trabajas a disgusto, no se... a disgusto tampoco, no se...

¿Trabajas diferente?

No diferente no, trabajar trabajas igual

Hombre sí, pero igual no rindes lo mismo si estás bien que si estas mal...

Hombre, si es físicamente bien, te lo diría... pero lo otro... pues no sé. Como de momento no he tenido de eso...

¿De momento todo normal?

Si, de momento todo normal. Es raro en un trabajo pero bueno, ya lo has visto como está ahí... de cachondeo.

Hay buen rollo. ¿Aparte de la dotación económica, qué significa el trabajo de albañil para ti?

¿Qué significa el trabajo de albañil para mí? Pues no se...

Una forma de ganarse la vida pero aparte de esto buscarías...

Según el oficio, no se... es que no sé cómo explicarlo.... No sé. Es que también como estas de peón no puedes decir, mira es que he hecho esto... si fueses oficial sí que dices, pues he hecho esto, o lo otro, la satisfacción de decir, esto lo he hecho yo, de decir, lo he hecho muy bien. Pero como eso aún no lo he hecho, ya llegara...

Tiempo al tiempo (risas)

Si fuera pintura sí que entras y dices, que bonito se ha quedado, pero de obra... y de peón.

¿Estás orgulloso y contento con tu trabajo?

Si, por supuesto.

¿Por qué?

Por la armonía que hay en esta empresa y de momento bien y contento.

¿Cambiarías de trabajo por la crisis?

No...

Ya has cambiado...

Bueno he cambiado, pero tú estás hablando de la obra. Ahora estamos en la obra no en la pintura...

Pero si ahora por ejemplo cerrara la empresa?

No cambiaría, si saliera trabajo de pintor y aquí no hubiese trabajo igual sí.

Y si tuvieses trabajo de pintor y aquí de peón.

No, de momento no. Yo continuaría ahora de momento aquí sí.

¿Sí? ¿Gustándote más la profesión de pintor?

Si, de momento continuaría aquí

¿Piensas que el trabajo de albañil es un trabajo digno y bien remunerado?

Hombre... digno es. Bien mirado igual no está.

No no, que si está bien remunerado.

Si, bien sí.

A relación del trabajo al esfuerzo que haces ¿pagan bien?

Si... yo creo que sí.

¿Qué razones tendrían que ocurrir para que dejaras la empresa en la que trabajas?

¿Qué razones tendrían que ocurrir? Pues no se... cada persona tiene un límite igual unos se aguantan más que otros, no sé, no he tenido...

Pero por ejemplo, tú te llevases mal con la gente con la que trabajas, ¿llegarías a buscarte otro trabajo y dejarte la que tienes?

No... no creo. Ya tendría que ser muy grave para que pasase eso. De momento...

¿De momento estas bien cómo estás?

Si, de lujo. Y que dure la cosa. (Risas) por lo menos hasta los 67 que me tengo que jubilar.
(Risas)

Pues ya está. Muchas gracias.

Duración: 16 minutos

Situación laboral: Activo

Cargo en la empresa: Peón ordinario

Descripción del entrevistado: La persona a entrevistar tenía un carácter tímido, no era muy comunicativo, desviaba la mirada a cada momento y siempre estaba mirando hacia el suelo o cualquier parte menos a mí. Parecía incómodo con la situación porque titubeaba alguna que otra vez y en las respuestas a las preguntas habían largos silencios por su parte que yo intentaba tapar para intentar no crear una situación donde el entrevistado se sintiese incómodo y se quedara sin palabras al contestar. Intentaba ayudarlo o reformular la pregunta para que fuese más entendible pero la mayoría de las veces no profundizaba en los temas. En muchas ocasiones sus respuestas se limitaban a monosílabos, intentando yo profundizar en las respuestas pero no me daba conversación. Al tratarse de la primera entrevista yo también era inexperto en esta disciplina y reconozco que no profundicé lo que hubiese deseado pero el entrevistado tampoco ayudaba en mi labor como entrevistador.

Descripción del ambiente de la entrevista: Este factor también fue de gran influencia desde mi punto de vista porque la entrevista se realizó en medio de un parque que había cercano a la obra al no disponer ésta de un lugar cerrado y tranquilo para realizar la entrevista. Además de ser un condicionante el lugar donde se realizó la entrevista, las inclemencias meteorológicas también jugaron en nuestra contra. Hacía mucho frío y una lluvia intermitente hacía peligrar el transcurso de la entrevista. Por todo esto, el contenido de la entrevista no es muy rico en cuanto a contenido pero me sirvió de primer acercamiento y para aprender de los errores cometidos.

Incidentes en el transcurso de la entrevista: La entrevista se vio interrumpida porque el oficial de la obra llamó al entrevistado para una urgencia. Transcurridos 10 minutos se pudo proseguir con la entrevista.

PREGUNTAS BASICAS Y DATOS PERSONALES

ENTREVISTA 2

Nombre: David Fita Gramage

Edad: 25

Género: Masculino

Estado civil: Soltero

Nº hijos: -

Edades hijos: -

Ocupación: Albañil

Cargo en la empresa: Oficial 2º

Tiempo de servicio con empleador actual: 6 años

Antigüedad en el sector de la construcción: 6 años

Horario de trabajo habitual: 8:00 – 14:00 y 3:30 – 7:00

Sistema de remuneración (por horas/mensual...): Nómina mensual

¿Quién supervisa tu trabajo?: Jose (constructor)

¿A quién tienes a tu cargo? Peón de albañilería (deducido posteriormente)

PREGUNTAS PARA CONVERSACION

Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual

“Ostia”... (Risas)

¿Qué tareas haces en tu trabajo?

Tabiquería, enlucir, barrecha... ¿Qué más? Hombre igual hago de peón también...

¿Empisar?

Si, empisar, chapar, lo que sea... Lo que sale. De todo.

Está la cosa como para ir eligiendo... (Risas)

Por eso mismo, no puedes decir: no esto ahora no lo hago, que lo haga otro... No puedes elegir mucho.

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

“Ostia”... Es que las preguntas tela... (Se enciende un cigarrillo)

Si me las preguntaran a mi hay alguna que no sabría contestar ni yo. (Risas)

No pero yo que sé, me estas dejando flipado eh? (Risas)

Por ejemplo, ¿Tú en estructura haces algo?

Hombre si, poner vigas, bovedillas, tirar hormigón, malla...

Se puede decir que en todo el proceso constructivo. Si cimentación se subcontrata y la subcontrata dispone de peones, ¿tu ayudas o algo? ¿Entras en tabiquería o cómo?

Hombre, normalmente las cimentaciones también las hacemos nosotros también, menos la excavación, la excavación no. Pero lo que es poner zunchos y todo eso lo hacemos nosotros.

¿Entonces durante todo el proceso constructivo?

Si

¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil?

Textil

¿Primero estuviste en textil?

Si y después me pase a la construcción.

¿Cuánto tiempo estuviste en cada sitio?

3 años en el textil y el resto en la construcción (6años)

¿Por qué decidiste trabajar como albañil?

Pues ¿porque? Porque estaba cansado de los turnos y todo de lo que es los turnos del textil, y quería trabajar más entre el día. No quería trabajar de noche y todo eso

¿Por qué sigues en esta profesión?

Porque no hay otra cosa (Risas)

Estamos para elegir... (Risas)

No hay otra cosa (Risas)

¿Si saliera otro trabajo cambiarías?

No lo se

¿O con el tiempo que llevas en la empresa te quedarías?

Estoy contento, estoy contento, de momento... estoy contento.

¿Antes de ser albañil, esperabas que tu trabajo fuera como es ahora realmente?

No, creía que sería más duro, más complicado.

¿Has visto cumplidas tus expectativas?

No.

Vamos, que te está siendo más fácil de lo que pensabas

Ya, no... pero un poco más fácil. Es cogerle maña

Después de 6 años ya le habrás cogido maña (Risas)

¿Has realizado algún tipo de estudio o curso para llegar a esta profesión?

Hombre, pues no. Tengo carnet de grúa torre, pero eso no cuenta como estudio, eso no...

El entrevistado responde que NO:

¿Cómo llegaste a la profesión de albañil?

Hombre, directamente hablando con Jose, como es uñado pues directamente vamos... (Risas)

¿Por enchufe? (Risas)

Si, pones por enchufe y au (Risas)

Hombre, di que sí que la vida también funciona por enchufes eh?

Hombre, esta vida es así.

O tienes enchufes o cuesta mucho...

¿Crees que algún tipo de estudio o curso relacionado con la albañilería te hubiese ayudado en tu carrera profesional? ¿Por qué?

Si, depende de que estudios.

¿Con tu carrera profesional de albañil?

No

¿No? ¿Un curso de albañil no te hubiese ayudado al principio de entrar a la construcción?

No, un curso no. Si no es practico no...

Hombre, pero supongo que un curso tendrá de todo ¿no?

Hombre ya pero teórico, ¿qué te explica un teórico? Es que es tocarlo, yo creo que la construcción es más tocarla.

Igual que nosotros en la carrera.

Correcto.

Que estudiamos zunchos, vigas, forjados...

Correcto, y yo creo que te enseñaras más cuando estés en la acción.

Claro, yo aprobé una asignatura porque me fui con Jose a obra y vi lo que era un zuncho, lo que es el negativo, el positivo...

Correcto, así es como te enseñas más que en un papel, creo yo, no se...

¿Piensas que tu experiencia laboral puede suplir un curso de albañilería? ¿Por qué? Lo que has trabajado tú en 6 años, en un curso te enseñas más o menos.

Hombre, te enseñas algo pero no.

¿Crees que sería bueno para ti realizar un curso de albañilería en estos tiempos de crisis para acreditar tu profesión?

Yo creo que sí.

Porque ahora por ejemplo, Jose cierra. Y dentro de unos años vuelve a estar bien el sector de la construcción, ¿cómo demuestras tú que has estado 6 años en la construcción?

Correcto. Un papel cunde más que mil palabras. La verdad es que sí.

Un curso de esos lo hagas antes o lo hagas después siempre es bueno hacerlo ¿no?

Siempre es bueno. Es bueno tenerlo porque eso no te lo quita nadie.

¿Cómo se ha desarrollado tu carrera profesional desde que eres albañil? Relata toda tu experiencia laboral explicando los motivos de cada cambio.

"Buaah!" Hombre cambios...

Desde que eres albañil empezaste siendo peón o ¿cómo?

Si, empecé siendo peón y poco a poco te dejaban hacer cositas y...

Como todos cuando empiezan, que entran llevando ladrillos...

Correcto, cuando empiezas de peón es pastar, llevando ladrillos, servir al oficial y eso, y poco a poco van dejándote hacer cosas hasta que vas pillándole un poco la maña.

Y ahora ¿cómo ha cambiado desde entonces?

Ahora a oficial, a poner ladrillos, a enlucir barrecha, monocapa...

Entonces sí que tienes a tu cargo a un peón.

Bueno si, a veces, a veces... (Risas)

Vale, pues has ascendido de peón a oficial.

¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? (Relacionado con la inmigración, la crisis en la construcción...) ¿En qué ha cambiado?

“Uhm”???

¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción?

(Silencio)

Vamos que antes un albañil igual estaba desde los 15 años y ha ejercido 40 años de albañil y cuando viene un inmigrante como no hay trabajo de nada mas pues se mete a albañil, ¿me entiendes?

Ya, ya... (Silencio)

¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? ¿A mejor? ¿A peor?

Hombre, a consecuencia de la inmigración yo creo que a peor.

A peor porque no son mano de obra cualificada o ¿por qué?

Porque la mayoría no tienen ni puta idea.

Eso es lo que me decía Jose a mi alguna vez que me iba con él. ¿Crees que el idioma también dificulta?

Hombre bastante porque quieres explicar algo y no te entienden bien y tienes que ir con señas y la mayoría de las veces pueden hacerlo mal por el tema ese de que no entienden lo que les estas explicando y ya es tiempo que se pierde.

¿Piensas que el oficio de albañil se ha devaluado con el paso del tiempo? (Relacionado con mano de obra sin cualificar, albañilería de “chapuzas” ...)

Sí, porque por culpa a lo mejor de otros puede ser que este mal visto el oficio por la mayoría de la gente

¿Te sientes a gusto en tu lugar de trabajo? ¿Por qué? ¿Cómo tendrían que ser las condiciones en tu lugar de trabajo para que te sintieras a gusto?

Sí. ¿Por qué? Pues porque hombre hoy por hoy hay un poco más de libertad. Al llevar más años tienes más libertad y no eres el novatillo.

INCIDENCIA: LA GRABADORA NO SE POR QUE MOTIVO DEJÓ DE GRABAR Y LA ENTREVISTA DURÓ UNOS 10 MINUTOS MAS. POSTERIORMENTE TUBIMOS QUE REPETIR LA ENTREVISTA A PARTIR DE AQUÍ.

¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que desempeñas? Ejemplo de la mejor experiencia positiva.

Cuando realizo alguna tarea y queda bien y mi jefe me lo reconoce. La mejor experiencia que tuve fue un enlucido de monocapa que me quedó muy bien.

**¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos negativos del trabajo que desempeñas?
Ejemplo de la peor experiencia negativa.**

Cuando realizo alguna tarea y no queda bien por algún motivo o no la he realizado como toca. La peor experiencia fue un tabique que hice que me salió muy torcido y lo tuve que volver a hacer.

¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo? ¿Cómo?

Sí, porque si estas mal en casa puedes llegar a estar mal en el trabajo y te afecta a la hora de trabajar porque trabajas a desgana y peor.

¿Te importa lo que los demás trabajadores piensen sobre ti? (Respecto al trabajo realizado y la forma de trabajar)

En principio no. Hombre, la primera vez que te lo dicen si pero después ya te toca un poco las castañas que te lo digan pero después te da igual mientras que el jefe este contento.

Mientras el jefe este contento da igual lo que digan?

Si, mientras el jefe este contento sí.

¿Qué opinas sobre la relación entre los compañeros de trabajo?

Que es importante a la hora de trabajar

¿Crees que una buena o mala relación puede afectar a tu satisfacción laboral? ¿Por qué?

Sí que puede afectar. ¿Por qué? (Risas) Bfff... yo que sé.

Si te llevas bien con los compañeros crees que trabajas mejor? Peor?

Hombre claro, cuando mejor este con los compañeros pues mejor trabajamos todos pero... siempre intentas hacer personalmente el trabajo que sabes hacer y de cualquier forma.

Estés bien o estés mal con los compañeros?

Correcto. Sí.

¿Qué te proporciona mayor satisfacción laboral?

Llevarme bien con mis compañeros.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la satisfacción laboral? Si estás contento en el trabajo ¿cómo trabajas?

Pues si estoy contento trabajo mejor.

¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?

Llevarme mal con mi jefe.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la insatisfacción laboral? Cuando no estás contento ¿Cómo trabajas?

Hombre, cuando no estoy bien trabajo peor, pero tengo que trabajar igualmente.

¿Aparte de la dotación económica, qué significa el trabajo de albañil para ti?

Un trabajo más.

¿Como otro más?

Correcto

¿Estás orgulloso y contento con tu trabajo?

Sí.

¿Por qué?

Por la satisfacción de cuando terminas de... terminas un trabajo pues la satisfacción que tienes de ver que lo has hecho bien y ver que lo has hecho tú con tus propias manitas.

¿Cambiarías de trabajo por la crisis?

¿Eso que había contestado yo antes? (Risas)

Creo que si (Risas)

Había dicho que sí. Si cerrara la empresa donde estoy yo sí, si no...

¿Y buscarías un trabajo relacionado con la albañilería primordialmente o te daría igual?

Me daría igual, hombre, sabiendo ya esto de momento buscaría lo mismo si no me iría a lo que saliese.

¿Piensas que el trabajo de albañil es un trabajo digno y bien remunerado?

No, digno si pero no bien pagado.

¿Por qué no recompensa?

Claro, porque no recompensa el esfuerzo físico que haces con lo que cobras.

¿Qué razones tendrían que ocurrir para que dejaras la empresa en la que trabajas?

Que cerrara la empresa o que me saliera un trabajo mejor pagado o que me llevara muy mal con el jefe.

Duración: 15 minutos

Situación laboral: Activo

Cargo en la empresa: Oficial segunda

Descripción del entrevistado: De carácter alegre y extrovertido, el entrevistado era bastante hablador, mantenía la mirada fija en mí y estaba atento a mis preguntas. A pesar de ser una persona habladora, sus respuestas eran superficiales y no profundizaba mucho en sus respuestas. También había varias preguntas que no entendía lo que le quería preguntar y tuve que reformularlas para encauzar su respuesta. Esta entrevista juntamente con la primera, se realizaron el mismo día en la misma obra y los resultados se asemejan al poco contenido que se pudo extraer para su análisis.

Descripción del ambiente de la entrevista: Al realizarse en las misma condición que la primera entrevista, las condiciones meteorológicas son las anteriormente descritas, frío y lluvia. La entrevista también se realizó en un banco del parque cercano a la obra.

Incidentes en el transcurso de la entrevista: Una vez terminó la entrevista me di cuenta al coger el móvil que la grabadora se había detenido a mitad entrevista. La entrevista duró realmente unos 25 minutos pero no sé por qué motivo a los 10 minutos se detuvo la grabación. Tuvimos que repetir las preguntas que no se habían grabado pero como anteriormente ya se habían contestado larga y tendidamente, al retomar la grabación se contestaron más escuetamente ya que se había perdido la espontaneidad del momento. Cuando volvimos a grabar el final de la entrevista el entrevistado contestaba con un poco de desgana, al repetir las respuestas y estar perdiendo tiempo de trabajo.

Vale, esto va ya...

¿Te importa que fume?

No no tranquilo. (Se enciende un cigarrillo) Las preguntas básicas...

Nombre: Francisco Alfredo Gramage Brotons

Edad: 47 años

Género: Masculino

Estado civil: Casado

Nº hijos: 1

Edades hijos: 13

Ocupación: Albañil

Cargo en la empresa: Oficial de primera

Tiempo de servicio con empleador actual:

¿Cómo?

¿El tiempo que llevas trabajando con Jose?

Pues veinte tantos años...

¿Con Jose?

Si, ya he perdido la cuenta (Risas)

Antigüedad en el sector de la construcción: Empezaste a trabajar con Jose?

No, yo llevo más años. Pues empecé a trabajar en la construcción pues tendría 14 años cuando entré de aprendiz.

Desde los 14 hasta los 47 ¿no?

Sí, he cambiado y he estado en fabrica y eso pero...

Si pero más o menos...

Si yo a lo que me salía, a lo que me salía.

Entonces desde los 17 más o menos hasta los 47, igual hay algún año por ahí que no...

Si, un año ha habido una temporadita que he estado en el paro, sobre todo cuando volví del servicio militar. Un año antes también porque como me iba al servicio militar, en la empresa que trabajaba, pues... se me terminó el contrato y por un año no quisieron volver a hacérmelo y al paro.

¿Y después ya...?

Después ya hice el servicio militar y después ya para encontrar trabajo pues... ya te digo (risas)

A ver... Horario de trabajo habitual:

Pues el normal, 8 horas.

De 7... empiezas a las 7 o a las 8?

Nos ponemos a las 8 hasta las 2 y después de 3 a 7.

Correcto. Sistema de remuneración mensual ¿no?

Si

¿Quién supervisa tu trabajo?

Pues mi propio jefe, o el encargado si existe.

Vale y a ver, esto ya es preguntas para que tú te enrolles que sino esto se termina enseguida (risas)

PREGUNTAS PARA CONVERSACION

Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual

Buuf...

Yo como si no supiese nada, como si...

Pues de todo, de todo un poco. De todo un poco, igual estoy poniendo ladrillo, que estoy tirando hormigón, que estoy dando material porque últimamente como está la cosa, la situación tan mal, pues unos días te toca hacer de peón, otros días estoy poniendo ladrillos, otras veces enluciendo... o sea, de todo un poco. Bueno que no...

Que no solo haces una cosa específica...

No tengo una tarea fija sino varias, mira hoy mismo estoy cambiando trastos.

¿Cambiando trastos?

Eh...

Si no hay peón... lo que toque.

Si es que hoy en día no... no puedes exigir

Y está la cosa como para exigir encima...

No puedes exigir hombre, estando la cosa conforme esta no vas a decir... ye que yo no quiero hacer esto.

Esto que lo haga otro.

Exacto, es lo que estamos diciendo, que en la crisis que hay y eso si yo no hubiese estado contento, antes de que hubiese venido la crisis y todo eso me hubiera ido, hubiera cambiado de empresa y yo estoy muy contento.

O de trabajo...

O de trabajo también.

Si no te gustara...

Porque como a mí me gusta la obra, mi padre fue obrero y mi abuelo fue obrero también, yo probé trabajar en fabrica, y entre cuatro paredes no puedo estar.

Tiene que estar abierto y que te pegue el aire... (risas)

Yo tengo que estar que me pegue el aire y el sol

Y aparte de que se hace más amena la mañana o...

Si, el trabajo es algo más pesado que en una fábrica pero...

Pero no es lo mismo.

Claro, conoces más gente... o sea, conoces otros sitios y vas moviéndote. No es de estar todos los días delante de la maquinita y viendo siempre las mismas caras. No, siempre vas moviéndote y vas... conociendo gente.

Identificación de la/s fase/s de la obra en que interviene. Más o menos desde el principio o...

¿Cómo?

Si desde el principio hasta... Porque movimiento de tierras no hacéis ¿no?

No eso normalmente se subcontrata, eso lo hace la maquinaria, nosotros como mucho entramos en medio de la zanja porque la maquina no puede sacar toda la tierra, sacamos 3 capazos como mucho.

O sea que es ayudar desde el movimiento de tierras y después ya...

Si pero normalmente estructura...

¿Estructura también?

Ehh, no siempre pero también, también hacemos.

¿Y una vez estructura ya... acabados?

Cerramientos, o sea, tabiquería, cubierta... todo. En general

Vale ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil? O sea empezaste como me dijiste antes a los 17.

Pues empecé a los 17 de aprendiz, aprendiz en obra aunque ya sabía algo porque mi padre me había enseñado, pero claro, no puedes entrar directamente de peón. Entre de aprendiz en una empresa chiquitita que eran dos oficiales que eran los dos jefes y otro más y yo. Y a raíz de ahí pues empecé a más y ya hasta ahora.

¿De ahí ya vas subiendo?

Si, ahora ya soy oficial de primera

Claro, y hasta llegar ahí entras de aprendiz, después de peón...

Si, aprendiz, después peón, después ya oficial de segunda y ya bueno, hasta oficial de primera.

Y me has dicho que entre que empezaste y ahora has estado en alguna fábrica o algo.

Si hace tiempo estuve en una fábrica, estuve en una fábrica no llega a un año, los contratos que hacían anteriormente de esos de 6 meses, 1 mes... estuve en un almacén de carga y descarga, haciéndome contratos... estuve 5 meses y me hacían los contratos de mes en mes...

¿Y cuándo se terminaba?

Cuando se terminaba o renovaban o me echaban a la calle. Hasta que volví de la mili, estuve trabajando en el campo...

¿Y después ya te metiste aquí?

Después ya... ya... cuando tenía ocasión porque los días en el campo cuando llueve no puedes... no puedes trabajar, pues me iba a dar vueltas por ahí a buscar trabajo, hasta que tropecé con esta empresa y desde entonces pues estoy aquí.

Vale... ¿Por qué decidiste trabajar como albañil? ¿Que te hizo decidirte por esta profesión?

Pues porque me gusta, esta profesión me gusta, ehh... me gusta montar cosas.

Como ya lo viviste desde casa...

Ahí está, como ya lo viví de mi padre, y veía a mi padre y eso y a mí me hacía ilusión y cuando hacíamos alguna cosita en casa pues siempre estaba yo con el...

Y él te enseñaba...

Y quieras o no quieras pues siempre... es una iniciativa que te dan y me gusto, la construcción me gusto.

Y una vez ya... a ver cómo te explico... una vez te pusiste a trabajar de albañil ¿era lo que esperabas?

Sí, porque yo ya sabía dónde iba a meterme...

Si porque tu padre ya te habría dicho...

Como ya viene de familia que mi padre ha trabajado también en la construcción y todo, pues ya más o menos sabes de que va, o sea, no me vino de..

¿No te vino de nuevo no?

No, no me vino de nuevo. Lo que pasa es que de trabajar con tu padre a trabajar con un desconocido pues cambia un poco. Vas cohibido y todo porque no conoces a nadie y esto y lo otro...

Ya, pero hasta que te sueltas...

Pero una vez ya coges confianzas y todo eso ya vas... bien.

Correcto. ¿Por qué sigues en esta profesión?

Pues porque me encanta, me gusta. Si no es lo que estábamos comentando, si no me hubiese gustado hubiera cambiado de oficio, hubiera buscado otra cosa. A mí lo de estar encerrado entre cuatro paredes no me gusta

Pero por ejemplo, si ahora estuvieses trabajando aquí y te saliera una oferta de algún trabajo diferente a esto ¿cambiaría?

Pues no, no creo. A otra empresa de construcción es fácil pero algún otro oficio no creo.

Eso es que te gusta. (Risas)

A mí me gusta, ya te digo que a mi estar encerrado entre cuatro paredes no, no. A mí no, si ya ves, yo en fabrica he estado y en la que estuve termine contrato y no renové porque no quería quedarme.

Te fuiste a buscar es esto...

Si, vine a buscar la construcción por el motivo ese, porque a mi entre cuatro paredes pues no puedo estar, no me gusta estar. Y estar allí siempre con la maquinita cara...

Cara a la pared, o cara a la maquina...

Cara a la máquina y ocho horas ahí metido del tirón, y siempre mirando a la misma maquina pues no... no me chocaba, no me termino de gustar.

Vale, entonces trabajas en la construcción porque te gusta.

Claro, si no me gustase no trabajaría aquí, ya te lo digo. Si no me gustara la construcción ya me hubiese buscado otro sitio

¿Has realizado algún tipo de estudio o curso para llegar a esta profesión?

No, yo me he ido enseñando sobre la marcha

La experiencia de tu padre...

La experiencia, me han ido soltando la mano. Ha estado a lo mejor con un oficial y cuando ha venido el jefe se ha ido a explicarle el trabajo que tenía que hacer y yo pues me he cogido en su sitio, que he puesto ¿4 ladrillos? Pues 4 ladrillos. Y así he ido enseñándome, aparte de lo que me enseñó mi padre.

Si las primeras salen mal, pues después ya saldrán mejor.

Sino, cuando empiezas normalmente no las pones nunca bien (risas) ¿no? Pero si ven voluntad y eso pues nunca te dicen nada, lo único que te dicen es, pues miera esto se hace así, o asá... te explican

Claro, te lo enseñan.

Pero no te pegan ninguna bronca porque te ven iniciativa, que tienes ganas de trabajar...

Y tu padre también te habrá...

Claro, mi padre también me ha enseñado algo.

Hombre si él ha trabajado en la construcción toda la vida también... te habrá enseñado bastante.

No se mi padre lo que habrá trabajado en la obra pero, yo creo que desde que nació lo he conocido en la obra.

Pero habrás aprendido más antes de ponerte a trabajar que...

Si sí, a pastar y todo eso sí (risas)

Eso está claro (risas)

Eso de coger el legón y pastar con la pastera sí, eso sí.

El entrevistado responde que NO: Entonces, ¿Cómo llegaste a la profesión de albañil?

Por medio de que me viene de familia y que me encanta, o sea me gusta la construcción.

Claro, al ver a tu padre ya estabas encaminado... (Risas)

Si ya estaba encarrilado

¿Crees que algún tipo de estudio o curso relacionado con la albañilería te hubiese ayudado en tu carrera profesional?

No puedo decirte ni que sí ni que no, porque como no lo he probado...

Pero piensas que si hubieses hecho algún curso relacionado...

Yo realmente en la tele he visto programas de gente que está haciendo cursillos para albañilería y... yo no los veo... porque poner un ladrillo y ponerle el nivel encima...

Ya, eso hasta que no te cojas...

Yo no puedo decirte nada de eso, ni que sí ni que no, por el motivo ese de que yo no puedo opinar porque...

Claro no lo puedes saber por...

Una que no lo he probado y otra que lo poco que he visto...

Tampoco es que sea nada del otro mundo ¿no?

Eso, tampoco es que sea nada...

Vale y esta supongo que sí... ¿Piensas que tu experiencia laboral puede suplir un curso de albañilería? ¿Por qué?

Hombre la experiencia hace mucho eh? La experiencia hace mucho... Suplantar un cursillo de albañilería, pues... Si porque en el cursillo te enseñan más teoría y algo de practica que haces cuatro cosas y estar todos los días tocándolo vas adquiriendo mucha más experiencia que no en un cursillo. En un cursillo te enseñaran lo básico...

Claro, hasta que no lo toques...

Sí, es mi opinión. Yo ya te digo, como no lo sé mi opinión es esa.

Claro, que la experiencia es un grado, ¿no dicen eso?

Si, para mí si vamos.

Es igual que nos pasa a nosotros en la carrera que luego sales fuera y no tienes ni idea, vas perdido.

Por eso mismo.

¿Crees que sería bueno para ti realizar un curso de albañilería en estos tiempos de crisis para acreditar tu profesión?

Pues no sé, no creo... vamos. No puedo decirte nada pero, yo para mí que con lo que se...

Claro, pero tú ahora por ejemplo cierra la empresa y te vas a buscar otra y como puedes demostrar que has estado veinti tantos años...

Hombre, normalmente siempre piden referencia. Si tú dices que has trabajado con fulano, mengano o sótano... siempre te piden la referencia.

Una carta de recomendación o ¿cómo?

Claro por eso, yo si cambiara de empresa, si quedas bien con tu ex jefe siempre te dan alguna recomendación y te dicen, pues mira el chaval es bueno, esto, lo otro...

Pero ahora por ejemplo, pon el caso de que cerrara la empresa y te pusieses a buscar trabajo y no encontraras, en el tiempo ese tu sí que harías un curso? ¿Sería bueno para ti?

Pues no te digo que no, seguramente.

Aunque lo que hagan en el curso tú ya lo sepas porque lo has...

Pues sí, a lo mejor me cogería a hacer algún cursillo, yo que sé, tampoco...

Igual te parecería fácil después de estar tantos años en la construcción pero ya es algo que tienes, un título que luego no te puede quitar nadie y puedes acreditar.

Pues si, pues a lo mejor si me pegara la vená pues sí, si... (risas)

Para estar en casa...

Claro, para estar en casa pues a lo mejor me iba a hacer cuatro cursillos

Pues sí. ¿Cómo se ha desarrollado tu carrera profesional desde que eres albañil? Relata toda tu experiencia laboral explicando los motivos de cada cambio. Eso es lo que hemos dicho que empezaste desde los 17 años de aprendiz y todo eso...

Si pues eso es, empecé de aprendiz hasta llegar a la altura que estoy. Adquiriendo experiencia.

Poco a poco (risas) ¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? (Relacionado con la inmigración, la crisis en la construcción...) ¿En qué ha cambiado?

Creo que ha evolucionado a peor, detrás de la inmigración estamos perdidos...

¿Por?

Hombre, un inmigrante entra y con cuatro perras esta pagado y aquí nosotros estamos...

¿No puedes cobrar lo mismo que un inmigrante?

No puedes cobrar lo mismo que un inmigrante, aunque los inmigrantes hoy en día tienen más tiempo que nosotros.

Vienen y se ponen a trabajar de lo que sea.

Vienen y se ponen a trabajar en seguida y tú tienes que pegarte la paliza buscando por aquí tirando curriculums y de todo.

A ver por ejemplo, ¿tú crees que contrataran antes a una persona que tiene mucha experiencia o a dos inmigrantes por ejemplo?

Hoy por hoy no puedo decirte que sí. Hoy... hoy contratarían a lo mejor antes a uno sin experiencia que cobrara poco, o a dos que a uno con experiencia. Y más yo que ya la edad que tengo ya te miran de reojo (risas) porque 47 años, pues vale tendré mucha experiencia pero...

Pues imagínate ahora que quieren jubilar a los 67...

A los 67... esa es otra (risas)

Como esta España... ¿Piensas que el oficio de albañil se ha devaluado con el paso del tiempo? (Relacionado con mano de obra sin cualificar, albañilería de "chapuzas" ...)

No, yo lo que conozco no. Yo lo que conozco... nosotros siempre nos hemos dedicado a todo, ¿que haya evolucionado? Si, maquinaria lo único.

Se ha devaluado, o sea que la mano de obra no esta tan cualificada como antes...

Ahora gente que sepa trabajar en la obra si quieres que te diga la verdad hay muy poca...

Es que toda la vida se ha dicho, si no vale para estudiar a la obra...

Yo he ido a la escuela como todos, y ya te digo, que si me he puesto a trabajar en la obra es porque me gusta, no por otro motivo, y ya está, ni más ni menos.

Correcto. ¿Te sientes a gusto en tu lugar de trabajo?

Pues si

¿Por qué?

Pues porque aquí hay compañerismo y nos llevamos bien entre todos

**¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que desempeñas?
Ejemplo de la mejor experiencia positiva.**

Pues ver una obra acabada.

¿El trabajo que has hecho tú?

Ver un trabajo de los que he hecho yo acabado y que te diga que esta de puta madre (risas). Que está muy bien, esto lo otro, y eso a mí pues... la satisfacción de ver que te dicen que trabajas bien, y ya está.

Y tu trabajo que está bien hecho.

Claro, y que tu trabajo esté bien hecho.

Mmmm... ponme un ejemplo de la mejor experiencia positiva.

¿La mejor experiencia? Pues...

Después de todos estos años tendrás bastantes (risas)

Pues la mejor experiencia, pues el continuar trabajando en la misma empresa.

No, pero algo que hayas hecho que te haya hecho sentir...

Pues hacer una vivienda que la hice yo prácticamente desde cero.

¿Un unifamiliar?

Si una casita, prácticamente la hice yo solo con un peón y ya está.

Y eso es la recompensa de verla acabada.

Que estaba muy bien y que se quedó muy bonita.

Una vez lo terminas y dices, esto lo he hecho yo...

Y pasare 50.000 veces y la mirare 50.000 veces.

Y pensarás todas las horas que has estado ahí...

Y los porrazos que me he dado también (risas)

¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos negativos del trabajo que desempeñas? Ejemplo de la peor experiencia negativa.

Pff, pues... ¿insatisfacciones? Pues... ninguna prácticamente. Insatisfacciones... pues que cuando llueve no puedes trabajar. (Risas)

Si pero por ejemplo, que el jefe te diga: No pues eso hay k hacerlo...

No, eso de que si el jefe te pega la bronca eso es normal en todos los sitios eso no... si tiene que pegarte la bronca porque has hecho algo mal pues mira... pues te la pega y punto y después...

O algo que hayas hecho mal...

Sí, pero que eso aquí con la gente que trabajo y con mi jefe me llevo muy bien y si quieres que te diga la verdad, insatisfacciones no tengo ninguna

Pero por ejemplo, insatisfacciones de haber hecho, yo que sé, un tabique mal, o igual que lo que me has dicho lo del unifamiliar como satisfacción, pues hacer algo que se te haya quedado como el culo... (Risas)

Pues si la he hecho mal y me han pegado la bronca, pues me ha sentado mal no por la bronca que me ha pegado sino porque tengo que volverlo a hacer por haberlo hecho mal y volverlo a hacer.

Y perder el tiempo...

Claro, y perder el tiempo de volverlo a hacer... esa es la única pero...

Y ahora igual que antes, ponme un ejemplo de la peor experiencia negativa.

¿La peor experiencia negativa?

Algo que hayas hecho mal y hayas vuelto a hacer y te haya jodido...

Pues si quieres que te diga la verdad, ahora no me viene nada a la cabeza.

Experiencias negativas pocas ¿no?

Si pocas. Si puede ser algún tabique o algo, pero que no... Ahora en este momento no me viene a la cabeza.

Vale. ¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo? ¿Cómo?

No no.

Depende si tú estés bien o mal en casa, ¿tú puedes trabajar de una forma u otra?

No porque yo cuando salgo de casa, los problemas de casa se quedan en casa, lo mismo que cuando salgo de la obra, los problemas de la obra se quedan en la obra.

¿Sí?

Sí.

Que suerte, porque hay mucha gente que no sabe separar...

Pues yo no, yo los problemas que tengo en casa, cuando vengo al trabajo, si he discutido con la mujer, se quedan en casa y... no no, porque si vas mezclando al final la cabeza va dando vueltas y te vuelves varilla. No mezclo...

Trabajas igual de una forma que...

Sí, yo cuando estoy en el trabajo estoy en el trabajo, ya te digo que falleció mi padre y normalmente tienes tres días... pues yo al día siguiente de enterrar a mi padre ya estaba trabajando.

¿Y trabajaste como cualquier otro día?

Sí, yo creo que vale la pena estar trabajando, aunque sé que tengo los tres días pagados, que estar en casa todo el día encerrado, porque ha fallecido mi padre, que si no sé qué. Estas trabajando, estas con la cabeza en el trabajo y no estás pensando en lo que te ha pasado, a ver si me entiendes... que no es así. Yo los problemas de casa se quedan en casa y los del trabajo en el trabajo. Cada cosa en su sitio.

Pues bien que haces porque hay mucha gente que termina... (Risas)

Después tienen que ir visitando psicólogos y son demasiado caros (risas)

Ehhh... ¿Te importa lo que los demás trabajadores piensen sobre ti? (Respecto al trabajo realizado y la forma de trabajar)

A mí no, que piensen lo que quieran.

Por ejemplo, respecto a algún trabajo que hayas hecho mal o tu forma de trabajar...

Por mí que piensen lo que quieran, mientras no me lo hagan delante a la cara.

Pero ¿si te lo dicen por ejemplo?

¿Si me lo dicen? Hombre... pues me sienta mal, pero después somos amigos.

Ya pero no sé, nunca sienta bien que te digan que haces algo mal...

Hombre, primero te mosqueas un poquito pero a los dos minutos estas otra vez almorzando y fumando como si nada. Si tienes que cogértelo así tan malamente vale la pena que no trabajes. Sabes que hay veces que hay discusiones como en todas las buenas familias, tienes discusiones con todos. Es como el matrimonio, el que diga que no discute con la mujer...

Es mentira... (Risas)

Pues igual, aquí siempre se discute, sino con uno con otro, siempre hay algún enganchón, pero no llega el agua al río.

Pero eso llega al punto de importarte, si por ejemplo, tú haces una cosa... haces un tabique, y después viene el yesaire y dice, mira este que tabique me ha dejado, en plan despectivo.

Pues mira, si lo he dejado torcido será porque tendrá razón. La primera sensación es que te cabrea, te mosquea, pro luego pasas.

Entonces no llega a importarte realmente. Vale. ¿Qué opinas sobre la relación entre los compañeros de trabajo?

Yo llevo una relación muy buena con todos mis compañeros

Pero qué opinas, que es bueno llevarse bien, mal...

Hombre, si en un sitio de trabajo no te llevas bien con tus compañeros y no hay compañerismo, el trabajo va... mal. Y si hay compañerismo pues siempre el trabajo ira algo mejor.

Claro, pero tú puedes por ejemplo hacer tu trabajo y olvidarte de los demás y...

Hombre, yo estoy haciendo mi trabajo y viene un compañero y me dice, ye ¿puedes bajar un momento a tirarme una mano? Pues dejo un momento mi tarea y bajo en un momento a echarle una mano sin problemas.

¿Te lleves mejor o peor con él?

No, es que si te llevas mal no bajas, porque le dirás, ya te apañarás tú, yo no bajo. No pero si llevas... si tienes compañerismo y vas de buen rollo pues... no importa. Lo haces porque... hay veces que son cosas que dices... pues el solo no puede, pues voy y le echo una mano y punto. Cuando viene a pedirte ayuda será por algún motivo. Y si te llevas bien con él pues no vas a decirle, ya te apañarás... A mi si no me lo manda mi jefe...

¿Crees que una buena o mala relación puede afectar a tu satisfacción laboral?

Hombre...

¿Llevarte bien o mal con los compañeros puede llegar a que tú estés mejor o peor?

Si hay algún compañero que me lleve mal, pues lo mejor para... para que no te influya es pasar de él.

Pero, ¿llevarte bien o mal con los compañeros puede llegar a que tu estés más satisfecho o menos en tu trabajo?

Hombre no, no me perjudica. No puede perjudicarme, si esta uno mal... pues yo voy a mi trabajo y a mi bola, que no... si estas discutiendo con uno, o discutiendo con otro, primero es el mosqueo inicial y después estoy en mi trabajo y au.

Pero ¿crees que si te llevas mejor con tus compañeros tú puedes llegar a sentirte mejor en el sitio de trabajo?

Hombre por supuesto, si estas a bien con tus compañeros pues trabajas más a gusto, eso está claro. Si no te llevas bien con tus compañeros, estás trabajando y... y vas a tu bola y pasas, vas tu solo. Pero si te llevas bien con tus compañeros ya trabajas mejor y más a gusto. Y el día se hace más corto y todo.

Pasan más deprisa las horas.

Pero si estás tú así que no hablas con nadie porque te llevas mal con todos, el día se hace más largo.

Sí que es verdad. A ver... ¿Qué te proporciona mayor satisfacción laboral?

Pues cuando tocan las 6 o las 7 de la tarde y me voy a casa ya (risas) para irme a descansar, ¿o no? Ya ves... eso que pregunta (risas)

No, por ejemplo, llevarme bien con los compañeros me proporciona estar bien en el trabajo...

Llevarte bien con los compañeros, y cuando toca la hora de irse dices, bueno ya me voy a casa a descansar...

O sea, ¿para estar bien en el sitio de trabajo es cuando toca la hora de irse?

No hombre, tampoco es eso. Llevarse bien con todos, con el jefe, con los compañeros, en todo... Es lo mejor que hay, que haya buen rollo.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la satisfacción laboral? Si estás contento en el trabajo ¿cómo trabajas?

Hombre, ¿cómo trabajo si estoy contento? Pues... trabajo bien. Mejor. Más a gusto.

¿Crees que tu rendimiento en el trabajo es más alto si estás bien en la empresa?

Pues sí, si estas a gusto pues sí, rindes algo más.

Y ¿influye algo más?

Hombre claro, tu si estas... estas a malas con todos, pues estas siempre... cabreado y la faena no te cunde. Estas más en lo que están haciendo los demás que en lo que estás haciendo tú. Porque si tu estas a mal con uno, siempre estas al tanto a ver si lo pillas para joderlo (risas)

A ver... ¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?

Menor... pues... el mal rollo.

El mal rollo entre los compañeros ¿por qué?

Hombre, porque si hay mal rollo es lo que estamos comentando, si hay mal rollo pues, eh... la faena va mal, va a peor, la haces con más... trabajas más a disgusto.

¿Y después en la calidad de lo que haces se nota?

Claro, en la calidad o... y en el trabajo que haces. O sea, lo que tardas en hacer una cosa.

Vale, a ver... ¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la insatisfacción laboral? Cuando no estás contento ¿Cómo trabajas?

Pues hombre... ¿cómo trabajo? Pues peor, es lo que estamos diciendo, a disgusto y vas pues... mal lento... estas más a la eso de que... trabajas más arreu. O sea, vas a pasar el día, a lo justito y a pasar el día. Estas dándole vueltas a lo otro y no estás en lo que tienes que estar y ya está. Si no estás a gusto pues es eso, trabajas a disgusto y vas con mal rollo y estas comiéndote la bola y la faena... pues está ahí.

Que no estas 100% concentrado en lo que estás haciendo.

Ahí estas, que no estas concentrado en lo que estás haciendo.

Vale... ¿Aparte de la dotación económica, qué significa el trabajo de albañil para ti?

Hombre pues... es una ilusión, de continuar el oficio de mi padre. La satisfacción de que mi padre ha trabajado toda la vida en la construcción y yo pues estoy continuando la... eso de él. Eso es la satisfacción de continuar el oficio de mi padre.

¿Solo por eso o por algún motivo más?

No, por eso y porque me gusta mucho. Yo trabajo en la construcción ya te digo, porque mi padre trabajaba en la construcción, porque me encanta trabajar en la construcción, y ya...

¿Estás orgulloso y contento con tu trabajo?

Hombre, yo hasta ahora si...

¿Por qué?

Hombre porque las cosas están saliendo... bien. Dentro de lo que cabe, salen bien y alegría pal pueblo (risas)

Y después de veinti tanto años en la construcción pues ya...

Después de veinti pico años, pues ya ves... volvemos al principio, si no estuviese bien hubiera buscado otra cosa o hubiera cambiado de oficio

Mmmm... ¿Cambiarías de trabajo por la crisis?

¿Cambiaría mi trabajo por la crisis? Hombre, pues muy mal tengo que estar para cambiar de oficio.

Si la construcción fuera mucho a peor de lo que va, ¿buscarías otras cosas?

Pues teniendo una familia que mantener, buscaría lo que fuese. Aunque fuese ir a barrer las calles.

Pero si cerrara esta empresa, ¿irías a buscar otra empresa de construcción?

Hombre yo intentaría trabajar en la construcción, que es de lo que entiendo. Pero si no encontrara otra cosa pues... buscaría lo que me saliese. Haría de tripas corazón y que tengo que ¿coger una escoba y ponerme a barrer? Pues a barrer. Y aunque no me guste, como tengo una familia que alimentar y tengo una casa que mantener, pues miras por ese motivo y dices... pues bueno, no me queda otro remedio que agachar el morro y hacer eso.

Pero una vez en el hipotético trabajo ese, ¿continuarías buscando algo de construcción?

Hombre, teniendo... si tuviese tiempo sí. Porque es el oficio que a mí me gusta, en el que trabajo. Es lo que te he comentado antes, yo trabajaba en una fábrica pero me Salí

de la fábrica por esto, porque a mí no... entre cuatro paredes no puedo estar, y aparte de eso que la construcción me gusta. Disfruto en ella, sobre todo cuando tiramos paredes... (Risas) cuando hay derribo.

Entonces derribo lo que más te gusta. (Risas) ¿Piensas que el trabajo de albañil es un trabajo digno y bien remunerado?

Hombre, digno, ¿porque no tiene que ser digno?

No se...

Yo hago esa pregunta también. ¿Hay algún trabajo que no sea digno? Cuando uno está trabajando en un oficio que le gusta.

Si si, está claro. Y ¿bien remunerado?

¿Remunerado?... bueno, la construcción si quieres que te diga la verdad, no es que ganes un pastón pero bueno, vas ganando y vas pasando.

Pero por ejemplo, lo que cobras ¿está reflejando en la proporción de trabajo que haces? ¿Deberías cobrar más?

Hombre, volvemos a lo mismo, la construcción están pagando un jornal, y... y yo gano un jornal que no puedes exigir más. Porque está en... en... según los sitios o las zonas donde trabajas cobras más o cobras menos.

Pero por ejemplo, el peón, que va cargando todo el día y es duro trabajar de peón, crees que lo que cobra un peón está reflejado en todo el trabajo que hace?

Hombre, eso lo único que te puedo decir... un peón es uno que está enseñándose prácticamente y si le pagan, digamos 800 o 900€, yo creo que es un jornal... es poco pero... es un jornal como que te estas enseñando.

¿Y un oficial?

Un oficial, pues... lo que vengas a ganarte no es que sea mucho el jornal pero...

Pero ya no haces, como si dijéremos tanto trabajo sucio como un peón ¿no?

Te comes más la cabeza, porque ya tienes que saber otras cosas. Ya no pastar y simplemente pastar y dar material, sino que ya tienes que calentarte la cabeza en otras cosas. Que no es simplemente coger y subir paredes, hay otras cosas.

¿Cómo cuáles?

Pues marcar un tabique, o replantear, todo eso... lo hacen los oficiales.

Claro, para eso tienes que saber. Y eso lo hace la experiencia o algún curso, porque supongo que allí también te enseñaran.

Hombre, me imagino que sí, porque si tú dices que has hecho un cursillo y no sabes replantear un tabique... pfff. Pues malamente.

Vale y la última... ¿Qué razones tendrían que ocurrir para que dejaras la empresa en la que trabajas?

Buuf... Pues... (Risas). Conforme esta hoy el tema, ya tenía que ser una cosa muy grave. O que cerrase la empresa o que me echasen a la calle. Si después de veinte tantos años tengo que irme... Si me voy ya tiene que ser porque me pagan más en otro sitio (risas). Y eso ahora está mal.

Y más así, teniendo un contrato de haber estado tanto tiempo...

Claro, teniendo un contrato indefinido, ahora yo no me voy a uno que me haga un contrato de un año, para después cuando termine el año me diga, ale a la calle. Las razones principales son que cerrara la empresa en la que trabajo o que me echasen a la calle.

Vale, pues eso era todo. Muchas gracias.

Duración: 35 minutos

Situación laboral: Activo

Cargo en la empresa: Oficial segunda

Descripción del entrevistado: De carácter afable y abierto, el entrevistado siempre responde abiertamente con respuestas largas y respaldadas por el tema de la experiencia en el oficio. Noté que hay que ir sacándole las palabras poco a poco porque él por sí mismo no era capaz de arrancarse y elaborar una respuesta estructurada. A pesar de esto, el entrevistado habló con fluidez una vez cogida la confianza ya que se encendió varios cigarrillos y se le notaba a gusto y relajado.

Descripción del ambiente de la entrevista: La entrevista se realizó en el comedor de la obra. Era un lugar tranquilo, amplio y luminoso, apartado del ruido y bullicio de la obra. Durante el transcurso de la entrevista no hubo ninguna interrupción que despistase al entrevistado, por tanto el ambiente fue el ideal para la realización de una entrevista.

Incidentes en el transcurso de la entrevista: No se produjo ningún incidente durante la realización de la entrevista.

PREGUNTAS BASICAS Y DATOS PERSONALES

ENTREVISTA 4

Vale que esto ya va... ¿Nombre y apellidos?

Rafa Fita Gramage

Edad: Ehh... 34 años

Género: Masculino

Estado civil: Casado

Nº hijos: 1

Edades hijos: 4 años

Ocupación: Mantenimiento

Pero albañil de mantenimiento o ¿cómo?

De mantenimiento en una empresa de construcción

Pero ¿qué es mantenimiento?

Pues un poco de todo, o sea con el tema de la fontanería y todo.

Cargo en la empresa:

Mmm... trabajador de mantenimiento.

Tiempo de servicio con empleador actual:

¿Con la empresa de ahora? Pues no sé, cuatro años, cinco años, exactamente no lo sé...

De 4 a 5 más o menos ¿no?

Si, por ahí va la cosa.

Antigüedad en el sector de la construcción:

Pues desde los 20 hasta los 34... pues 14 años.

Pero ¿siempre en la construcción?

Si siempre

Horario de trabajo habitual:

Buaah, no hay no hay.

¿No hay? Igual tiene que empieces a las 7 que a las 8?

No hay, igual... el en pueblo hacemos un horario y luego si nos vamos fuera pues hacemos otro.

Y hoy por ejemplo que horario haces?

Pues de 8 a 2 y de 3 a 6/7 si...

Y si llueve menos (risas)

Si llueve nos escondemos

Sistema de remuneración (por horas/mensual...)

Nómina mensual.

¿Quién supervisa tu trabajo?

El jefe.

¿A quién tienes a tu cargo?

A nadie.

Vale, esto eran las preguntas cortas, ahora vienen las preguntas para conversación (risas)

Ahí va...

PREGUNTAS PARA CONVERSACION

Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual

Buah, no acabaríamos nunca.

Pues empieza...

No terminaríamos, yo que se... ¿qué quieres que te diga?

Pues ¿qué haces en todo el tiempo que trabajas?

De normal me dedico a la fontanería de la obra, toda. Y después todos los remates de la obra y todo eso hago. Lo que es albañilería, chapar si hay que chapar algo, empisar... o sea todos los remates, lo que son remates de obra.

Vale... Identificación de la/s fase/s de la obra en que interviene.

Ehh??

O sea, si empiezas en movimiento de tierras como ayudante o lo que sea, estructura, cimentación...

¿Qué quieres decir con eso?

Que ¿cuando entras a trabajar tú?

¿Dónde entro yo? Pues hoy en día como están las cosas hago de todo, o sea igual estas ayudando que están ayudándote, que... depende del momento, la situación y lo que estés haciendo.

Pero por ejemplo, ¿entrarías directo a cimentación? ¿Estructura?

Si, cimentación si, y estructura también, claro o sea he hecho, de hecho sí que he realizado, dependiendo de cosas de la estructura, a lo mejor estoy ayudando yo porque el otro lo entiende más, ¿me entiendes? Todo esto siempre supervisado por el jefe claro.

Es el que dice lo que está bien y mal...

Claro, es el que lo explica, el que lo manda y nosotros lo hacemos.

Correcto. ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil?

¿Qué me quieres decir con eso?

Que si has empezado trabajando en otra cosa o siempre en la construcción

Si, empecé con lo de los seguros. Empecé haciendo siniestros de los seguros

¿Eso a los 20 años?

Sí, eso cuando entre a la empresa de la construcción. Empecé haciendo eso, y de ahí poco a poco he ido metiéndome más en la obra y...

Cuenta cuenta... (Risas)

Y la fontanería. Y del tema de seguros ahí me enseñe mucho y es cuando me cogí...

¿En qué empresa estabas?

En esta, en Benavent. Estaba aquí y llevaba el tema de los seguros y de esto me encargaba yo solo, lo hacía yo todo, entonces de ahí cogirme ya a hacer lo de la fontanería y especializarme en la fontanería.

Pero ¿hiciste también en Benavent lo de la fontanería?

Si si, me saque en Benavent el carnet de instalador y todo de fontanería y todo.

¿Y ahora combinas fontanería con albañilería?

Ahora hago lo que haya que hacer, o sea si no hay fontanería pues me cojo a otras cosas pero si hay fontanería me cojo a fontanería, sabes lo que te quiero decir?

¿Principalmente fontanería?

Si, lo que hago principalmente es fontanería, pero en una obra antes que toda la fontanería hay que hacer las paredes y todo eso.

Claro, hasta que llegue fontanería...

Correcto. Hasta que llegue fontanería hago de todo. Y eso...

Vale. Mmm... ¿Por qué decidiste trabajar como albañil?

No sé, estaba metido en un almacén y... necesitaba salir. O sea, estaba encerrado en un almacén y no, yo necesitaba... yo me ahogaba allí y necesitaba salir...

Necesitabas estar al aire libre...

Claro, necesitaba salir. Por eso me metí en lo de seguros y todo porque iba de aquí hacia allá y todo eso.

Pero ¿has dicho que estabas en un almacén?

Antes de los 20.

Pues eso cuéntamelo también!

Yo digo en la construcción a partir de los 20. Pero antes estaba en un almacén.

Trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil. O sea, que antes de albañil que has hecho.

Claro, yo estuve trabajando desde los 16 años, estaba en un almacén y eso

¿Y qué hacías en el almacén?

Pues estábamos allí era una compra-venta de tela y todo eso. También cuando me saque el carnet pues me puse con el camioncito. Porque necesitaba...

¿Pero en la misma empresa?

Si si, pero yo quería salir, ¿sabes lo que quiero decirte? Por eso me puse con el camioncito tan punto pude, entonces iba repartiendo por ahí. Y cuando vi ya que no era lo mío...

¿Ahí es cuando ya saliste?

Si, entonces me Salí.

Pero aguantaste los 4 años allí hasta los 20?

Si, de allí ya me pase aquí. Si 4 o 5 años en el almacén. Si, 20/21 por ahí está. Y después ya lo que estamos hablando, y ya de aquí no he salido.

Y ¿por qué decidiste trabajar como albañil?

Claro, estaba yo en el tema de siniestros y claro, ahí lo tocas todo igual estas chapando que tienes escayola que tienes... y tienes que escanearlo todo. Claro, debido a eso también casi todo era de fontanería, un reventón en una tubería, un desagüe, todo eso... a lo mejor el vecino de arriba tiene una fuga en el desagüe, tienes que romper la escayola, repararlo y taparlo otra vez dejándolo pendiente del pintor. Y ya a raíz de ahí fue cogermé a hacer todo...

Vale. ¿Por qué sigues en esta profesión?

Porque es un trabajo que me gusta, la verdad es que es un trabajo que me gusta porque no estas siempre en un sitio fijo, o sea hoy estás haciendo esto o llevas una semana aquí, y luego te vas a otro sitio... vas cambiando, y es por lo que me gusta.

Vale. ¿Antes de ser albañil, esperabas que tu trabajo fuera como es ahora realmente?

Hombre, pues yo que se... no no. Tampoco.

¿Esperabas que fuese más duro, menos duro?

Hombre, ni más duro ni menos duro, tu piensa que empecé con lo de los siniestros, yo que sé, cuando se lo dejaron ya me cogí con la obra más grande, fontanería y obras más grandes. Cuando estaba en los siniestros no pensaba yo que eso se acabara...

Claro, cuando estabas en los siniestros pensabas solo en eso...

Claro, en los siniestros. O sea, hacer eso lo que pasa es que también me prepare con el tema de la fontanería.

Pero entonces ¿qué esperabas que fuese la profesión de albañil?

No, la profesión de albañil es la que estás haciendo...

¿Esperabas que fuese más duro?

Es que la profesión de albañil tiene tareas muy duras y otras que estas más tiempo parado que otra cosa. Entonces no hay... depende del trabajo que estés haciendo es más dura o menos. Ahora mismo tú has visto lo que estoy haciendo...

Ya, cortar caravista...

¿Eso es duro?

No... (Risas) si tuvieses que hacer pasteras o cargar...

Eso es lo que te quiero decir. A lo mejor mañana estoy haciendo pasteras, ahí es un poco más duro, pero no...

Vamos que sabías a lo que te metías...

Si si claro. Hombre ya de hecho, al estar en una empresa de construcción, cuando no habían siniestros te ibas a la obra, no estaba siempre con los siniestros. A lo mejor había una temporada de siniestros e igual tenías dos o tres días libres y te ibas a la obras, claro no vas a estar en casa parado... sabes lo que quiero decirte? Que sabía lo que era la obra.

Vale, pero tú no sabías lo que era realmente la obra hasta que tenías los días esos libres y te metías ahí a hacer de peón...

Si, empecé así de peón y ahí ya vas cogiendo experiencia. La experiencia la coges desde que empiezas hasta que terminas, un día aquí y otro allá pero vas enseñándote i vas viendo...

Vale. Ehh... ¿has visto cumplidas tus expectativas?

Si bastante.

¿De lo que esperabas de la profesión?

Si si, no tengo quejas. He ido bastante bien.

Mmm... ¿Has realizado algún tipo de estudio o curso para llegar a esta profesión?

Si, lo del carnet de instalador de fontanería.

El entrevistado responde que SI:

¿En qué consistía el estudio/curso?

Hombre pues de fontanería...

Pero, ¿qué te enseñaban más o menos? ¿De qué trataba?

Hombre, saber lo que es toda la instalación, desde que empieza hasta que termina, y firmar boletines y todo eso... o sea, el carnet ya lo dice ¿me entiendes?

Como hacer todo el proceso para...

Claro, desde un principio, con prácticas también sobre cómo hacer las cosas y...

Vale, pero de albañilería y todo eso ¿ningún curso?

No, eso vas enseñándote sobre la marcha por lo que te van enseñando los oficiales. ¿Me entiendes? Vas viendo y te van explicando, y tú te vas fijando... o sea, que ahí no hay cursillos que valgan creo yo vamos...

Hombre, supongo que sí que habrán cursillos...

Habrás, pero bueno, a estas alturas tampoco es que vayas a buscar un cursillo. Una cosa es que igual una vez empecé o estas en el paro, haces el cursillo, pero una vez estas trabajando, estás haciendo el cursillo mientras trabajas, ¿me entiendes?

Son las prácticas y la experiencia.

La experiencia claro

Y del curso de fontanería, ¿Qué te pareció el proceso de estudio en relación al trabajo que desarrollas? Crees que lo que has estudiado te ha servido como...

Hombre, claro. Me ha servido mucho. El haber estudiado te ha servido, tienes formulas y tienes cosas para saber hacer bien tu trabajo. Las dimensiones de los tubos, diámetros de tubos, que tuvo va aquí, que es lo que va allá... claro que me ha servido.

Claro, es que esto está más enfocado a cursos de albañilería.

¿Crees que la experiencia adquirida por el paso de los años puede suplir este tipo de cursos? Hombre es que en este caso te hace falta el carnet...

No, para lo que es la instalación no hace falta carnet, el problema es para revisar una instalación y firmar un boletín.

Pero el boletín que es, ¿una forma de certificación?

Claro, certificas que una instalación nueva, para que te den el contador de agua, hace falta un boletín, ¿me entiendes? Pero instalar puede instalar cualquiera. El problema es que el que firma vea que este bien.

Vale, entonces con la experiencia...

Si, lo que es el tema de la instalación sí que puedes hacerla perfectamente, porque yo antes de sacarme el carnet, yo ya sabía calcular instalaciones, ¿me entiendes? Que al sacarme el carnet me ayuda a saber más, pues claro, eso es como todo, cuando más haces o cuando más estudias más aprendes. O hay cosas que dices, esto no lo sabía y estaba haciéndolo mal hasta ahora y gracias a estudiar pues... en la obra,

prácticamente los estudios son muy raros, porque siempre tienes a un aparejador ahí encima de ti diciéndote lo que tienes que hacer en cada momento.

Pero por ejemplo, en fontanería sí que hay carnets y cosas así, pero en albañilería hacen cursos como de FP para encaminar más o menos a la gente...

Si, para tener una idea pero la verdad es que después de los cursillos que puedas hacer, la práctica te enseña mucho más, porque... salen muchos arquitectos o aparejadores que acaban de salir de la carrera...

Claro, a nosotros nos enseñan mucha teoría pero después...

Si claro, pero a la hora de la práctica no tiene nada que ver, ¿es verdad o no? Por eso te digo yo que la práctica es lo fundamental.

Entonces, tú lo que has hecho es cursillos de formación en lo de fontanería, pero de albañilería no has hecho nada ¿no?

No, de albañilería no...

El entrevistado responde que NO:

¿Crees que algún tipo de estudio o curso relacionado con la albañilería te hubiese ayudado en tu carrera profesional? A parte de la fontanería...

Yo que sé, es muy relativo. Es que depende de lo que vaya el cursillo de lo que vaya, ¿me entiendes? Si a lo mejor te explican... es que depende del nivel del cursillo...

Yo es que no estoy muy enterado de los cursillos estos...

Pero es lo que te quiero decir, si es un nivel básico no me hace falta. Si es un nivel alto yo creo que tampoco te hace falta porque para eso ya están los aparejadores, te dan el plano y te dicen, esto hazlo así o asá

Claro, pero yo creo que con un cursillo de ese nivel no haría falta que fuese el aparejador a decirte esto tienes que hacerlo así...

Sí, pero es que toda obra tiene que llevarla un aparejador...

Pero él después se dedica a revisarlo ¿no?

Claro, él lo revisa pero también te dice, esto hazlo así, porque tú tienes la idea pero una cosa se puede hacer de varias maneras, si el aparejador te dice que la hagas así, a lo mejor de otra forma también está bien hecha pero el aparejador es el que manda y dice, no no, quiero que me pongas este ladrillo así o asá, aunque tú sabes que de la otra forma funciona igual. Si, vendría bien un cursillo pero ya a un nivel más alto.

Claro, no de conceptos básicos.

Claro, los conceptos básicos ya los tienes

Pero para la gente que no tiene los conceptos, no tiene ni idea de la obra y quiere meterse a trabajar como peón?

Vale la pena que empiece de peón.

¿De peón sin hacer ningún curso?

Sí, es como más se enseñara. Es como se enseña uno, porque tú vas a un cursillo y vale, el día ese lo sabes, pero después te vas a trabajar y ya se te ha olvidado todo.

O te explican la teoría y la práctica...

Y la práctica no, es que cambia mucho de una cosa a la otra...

¿Piensas que tu experiencia laboral puede suplir un curso de albañilería? ¿Por qué?

Sí, yo creo que no, o sea, no hay un cursillo que pueda...

Pero lo que quiero decirte, es que tú que has estado 6 o 7 años trabajando de albañil, crees que esa experiencia puede contrarrestar hacer un cursillo de albañilería?

No, yo creo que no hay cursillos que puedan enseñarte a trabajar como es la obra.

O sea, que la experiencia sí que puede contrarrestar un cursillo...

Correcto, que vale más la experiencia mía que cualquier cursillo que puedan decirte... un cursillo práctico sí que pueden enseñarte, un cursillo teórico te enseñaran muy poco...

Pero supongo que en los cursillos esos habrá parte práctica y parte teórica.

Supongo que sí, pero vamos, si quieres enseñarte vale la pena que estés ahí a pie de obra, viendo y fijándote en lo que están haciendo, el porqué de cada cosa. Por ejemplo, en una reforma no sabes cómo está la pared, no sabes si está bien... en un cursillo todo eso no te lo pueden enseñar. Te pueden decir, está afectada por el agua y tal, pero no sabes hasta qué punto si no estás allí viéndolo, a pie de obra es donde más te enseñan.

¿Crees que sería bueno para ti realizar un curso de albañilería en estos tiempos de crisis para acreditar tu profesión?

Yo creo que no. Yo creo que no me haría falta. Una cosa es que estés en el paro y no tengas nada que hacer entonces pierdes el tiempo, te apuntas a cursillos y tal... pero estando trabajando, lo que quieres es estar trabajando.

Vale, pero ahora tu ponte en el caso de que cierra la empresa en la que estas...

Si estuviese en el paro pues a lo mejor sí que lo haría, no de albañilería, sino que igual lo hacía para el gas o de lo que me gusta a mí, ¿sabes lo que te quiero decir? De lo que me gusta a mí sí que haría cursillos si estuviese parado.

Pero de albañilería no harías porque ¿ya crees que con la experiencia que tienes ya sabes bastante?

No, nunca sabes bastante, o sea, tengo una experiencia de obra, no puedo decir nunca que soy un oficial. Pero sobre la marcha puedo ir demostrando lo que yo sé hacer

Claro, pero para entrar ¿cómo acreditas tu experiencia? Igual si tuvieses un curso si que puedes decirlo ¿no?

Si pero hay mucha gente que tiene algún cursillo y después lo tiras a la obra y no se entera, ¿sabes lo que quiero decirte? Porque un cursillo vale, te enseña, pero lo que interesa es que te digan, trame esto, y tú sepas lo que es. En un cursillo te explicaran hasta con otra palabra, pero una vez estas en la obra te dicen, no eso no se llama así, se llama de esta forma, y el obrero te dirá, tu tráeme esto que es lo que te he pedido. Hay muchas palabras que en un cursillo son muy técnicas. Y un cursillo val, si te sirve para encontrar trabajo vale.

Ya, pero si ya lo tienes ahí, eso no te lo quita nadie.

Claro, eso también, es que yo que sé, tampoco he hecho nunca ninguno de obra, no sé cómo son.

Vale. Pues, a ver... ¿Cómo se ha desarrollado tu carrera profesional desde que eres albañil? Relata toda tu experiencia laboral explicando los motivos de cada cambio. Si has empezado de peón, has ascendido o algo...

No, en el tema de la obra siempre he empezado de peón, he empezado de peón y sigo siendo peón.

Sigues haciendo de peón combinando con lo de la fontanería.

Claro, dependiendo siempre de una persona que sepa más que yo. Lo que interesa es que vaya más deprisa, entonces a veces hay momentos que tengo que hacer yo de oficial y el otro de peón, pero esto es dependiendo de trabajos.

Vale, pues empezaste de peón y vas combinándolo con la fontanería

¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? (Relacionado con la inmigración, la crisis en la construcción...) ¿En qué ha cambiado?

Hombre, ha cambiado mucho.

¿Ha cambiado desde hace 20 años por ejemplo?

Si, ha cambiado en todos los aspectos.

¿Cómo?

Hombre, hace mucho tiempo se trabajaba más a mano, ahora hay más maquinaria, hay más... hay más herramientas para trabajar antes se hacía todo más a mano.

Mas herramienta específica para cada trabajo ¿no?

Si claro, hay compresores más buenos, antes picabas con cualquier cosa...

¿Y con el tema relacionado con la inmigración por ejemplo? Porque según se dice, cuando vienen los inmigrantes aquí se van o a recoger fruta al campo o a la obra.

Hombre, mientras haya demanda... el problema es ahora que no hay trabajo, ¿me entiendes?

Ya pero ahora que les interesa, ¿contratar a uno que tenga experiencia o a dos inmigrantes cobrando entre los dos lo que cobra el que tiene experiencia?

Depende de para lo que sea, de peón prefieren buscar a dos inmigrantes y si puede ser trabajar en negro... (Risas) o sea, eso es lo que están haciendo todos. Y ahora que está la cosa mal, lo que miran todos es el precio, ¿me entiendes? Si con el precio de un español puedo tener a dos rumanos por ejemplo, a mí me tiene igual, ¿me entiendes? Contrato a los dos rumanos y...

¿Piensas que el oficio de albañil se ha devaluado con el paso del tiempo? (Relacionado con mano de obra sin cualificar, albañilería de "chapuzas"...) (Entra un trabajador al lugar donde se estaba realizando la entrevista)

Hombre yo que sé, la obra es la obra...

Pero ¿piensas que se ha devaluado?

Hombre si, un poco si pero también el tiempo te da la razón. Tú vas a un sitio y buscas a lo mejor a una persona que no está cualificada y te hace unas chapuzas... y eso te da a conocer. Pero también habrá de unos y de otros. Lo que es esto y significa todo el tema de la crisis lo que veo yo es que tienes que ser cada vez más bueno para poder competir...

Ya pero, lo que estábamos comentado antes, que con el precio de un español cogen a dos...

Si pero dependiendo de qué oficios, si es de peón que vas a pastar, pues te da igual... ¿me entiendes? Si es un oficial te interesara que sea bastante bueno. De normal buscas precio, pero muchas veces el precio engaña también, pero es lo que estamos

hablando que depende para que oficio, si es para peón buscas a cualquiera, pero si es para chapador, buscas a un chapador que te lo haga bien, siempre buscando el precio pero...

Una relación calidad-precio que este bien no?

Correcto.

Vale. ¿Te sientes en tu lugar de trabajo?

Si

¿Por qué?

No sé, es el trabajo que quiero y hago lo que quiero. Hago lo que me gusta y hago lo que quiero, porque a mí me manda... o sea, no estoy controlado en todo momento, te envían a un trabajo y te dice, ve ahí y haz eso, y yo voy y se lo que tengo que hacer en cada momento, no estoy controlado, me entiendes? No tengo al jefe, tengo la confianza del jefe que te dice, pues ve allí a ver qué pasa y arréglalo. Y voy más a la mía...

Y más siendo cuñado... (Risas)

No, pero el cuñado tampoco... si fueses a los sitios y vas quedando mal... Por muy cuñado que sea no te va a volver a enviar, ¿sabes lo que te quiero decir? Pero estoy bastante a gusto en ese tema.

Vale... ¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que desempeñas? Ejemplo de la mejor experiencia positiva.

No sé, el hacer un trabajo y cuando se termine el trabajo ver que se haya quedado bien y que te guste.

¿Pero que te guste a ti, o que le guste al jefe?

Es muy raro que me guste a mí y al jefe no hombre yo siempre me he hecho sobre el jefe, si me gusta a mí al jefe le gustara...

O si le gusta al jefe te gusta a ti también... (Risas)

No pero siempre te sientes con la satisfacción de decir, ostia lo he terminado y se ha quedado bien, ¿me entiendes? A lo mejor el jefe puede decir, se ha quedado bien, se podría quedar mejor, dependiendo del nivel de exigencia de cada jefe y de la calidad que él quiera... depende de lo exigente.

Ahora dime un ejemplo de la mejor experiencia positivas que has tenido, algo que tú y tu jefe hayáis dicho se ha quedado muy bien...

No sé, hay muchas... pero en este momento... intentas hacer cosas...

Algo que estés satisfecho...

No sé, intentas hacerlo todo bastante bien y no miras... o sea, no caigo yo ahora...

¿No te viene ninguna a la cabeza?

Si hombre, en la cabeza tengo muchas todo lo que hago, yo para mí que está bien, después funciona todo bien, todo va bien y no tengo problemas... instalaciones y eso he hecho muchas. Sobre todo que se quede todo como querías y al sitio y todo bien. Allí en Monserrat hicimos una finca y todo salió perfecto también... o en Torrent...

Y ahora al contrario... ¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos negativos del trabajo que desempeñas? Lo que menos a gusto estés haciendo.

Hombre, lo que menos a gusto estas es cuando tienes un problema y te cuesta solucionarlo. No sé, hay veces por ahí que hay problemas que te cuesta mucho solucionar, pero tienes que estar ahí.

¿De algún trabajo específico?

De algún trabajo que has hecho y te está costando más, no sé. Por ejemplo lo de tu chalet, venga a picar venga a picar y allí no había nada. Y te vuelves loco, y eso desespera, porque estás pasando ahí las horas y no encuentras la solución al problema. Estas perdiendo el tiempo buscando el problema y ves que no encuentras nada y no sabes cómo encontrar la solución a ese problema. Y en esos momentos te estas calentando la cabeza pensando donde estará el reventón, mirando arriba y abajo...

(Entra un trabajador preguntado si queda mucho).

Ejemplo de la peor experiencia negativa.

Ostia... pues esa, la de tu chalet. Porque ahí me lo deje por imposible y me dije: déjalo y mañana ya volveré porque no encuentro la causa... (Risas). Esa es la más propensa que tengo. Ahí es donde me fui caliente...

Cuéntamela.

Pues eso, que había una posible fuga, porque había humedad en el terreno y busqué por donde pasaban los tubos, estuve descubriendo tubos y veía que salía agua por todo, haciendo agujeros, y veía los tubos, pero en ningún momento veía yo que perdían agua, entonces claro... vas buscando tú, vas removiendo y ves que va saliendo agua, pero no encuentras de donde ni el problema, y al final no sabes hacia donde echar, si hacia la derecha, la izquierda... entonces es donde te frustras y te calientas la

cabeza pensando donde estará la fuga. Estas destrozándolo todo y no encuentras nada... entonces eso mosquea. Después ya, cuando sabes que el problema es de un reventón que había en otro sitio fuera de tu chalet, pues ya... ¿pero eso quien se lo imagina?

Claro, ves que estás perdiendo el tiempo y no encuentras...

Claro, tú tienes tubos que has instalado y en alguno de estos tubos tiene que salir, como vas a imaginarte que viene a 2 o 3 metros del camino, como vas a pensarlo...

A ver... ¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo?

Hombre, si tienes un mal día... y viceversa. Si tienes un mal día en el trabajo puedes también arrastrarlo a casa. Pues si tienes un mal día en casa, o la mujer está a punto de separarse pues tú dime cómo vas a trabajar...

¿Cómo puede llegarte a afectar en tu forma de trabajar?

No, que no estas a lo mejor lo atento que deberías estar, no pones la atención que deberás de poner, claro porque tu cabeza está más en otras cosas que en lo que estás haciendo y quieras o no lo relacionas, ¿me entiendes?

Es muy difícil separar...

Claro, es complicado. Cuando tienes un problema con la familia, lo que quieres es estar bien, e intentar solucionarlo, hasta durmiendo te llevas el problema y buscas una solución. Pues en el trabajo es igual, que estás trabajando y no tienes la cabeza en lo que estás haciendo. Influye mucho. Igual que si tienes un mal día en el trabajo cuando vas a casa a lo mejor estas de mala ostia y hablas a malas...

Y si estas mal en casa, ¿crees que te puede afectar bajando tu rendimiento?

Si, puede bajar perfectamente. No estás en lo que estás haciendo, estas despistado, ¿me entiendes? No sabes dónde te dejas las cosas porque tu cabeza no sabes donde esta...

O no haces bien las cosas y tienes que rectificarlas...

Correcto.

(Entran los trabajadores al lugar donde se estaba produciendo la entrevista porque se hace la hora de comer)

¿Qué opinas sobre la relación entre los compañeros de trabajo?

Hombre, la relación tiene que ir bien. Por supuesto siempre tiene que ir bien y siempre estar bien.

¿Crees que una buena o mala relación puede afectar a tu satisfacción laboral?

Claro que sí, porque si estas con una persona que no estas a gusto, no estás trabajando a gusto o vas mal intentas evitarlo, ¿sabes lo que te quiero decir? Si me llevo bien con la gente trabajo mejor.

¿Qué te proporciona mayor satisfacción laboral?

¿Mayor satisfacción laboral?

Si, que tu estés satisfecho en el trabajo, ¿que hace que estés satisfecho?

No, la satisfacción es estar haciendo lo que te gusta y ya está, en ese momento.

Si pero para que tu estés satisfecho con tu trabajo en general, ¿que tiene que pasar?

Hombre, que venga el jefe y me dé un sobre con billetes bajo mano así estaría satisfecho.

Pero algo real y factible (risas)

Si fuera real eso sería la ostia... (Risas)

Pero realmente ¿qué tiene que pasar para que estés satisfecho en tu puesto de trabajo?

Pues llevarme bien con los compañeros, estar bien con el jefe y todo eso... influye todo para que estés a gusto y trabajes bien.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la satisfacción laboral? Si estás contento en el trabajo ¿cómo trabajas?

Si estoy contento trabajo mejor, claro, eso es de cajón (risas)

¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?

Hombre, pues estar trabajando si está lloviendo. Eso ya es... (Risas)

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la insatisfacción laboral? Cuando no estás contento ¿Cómo trabajas?

Bueno... de mala ostia, hablo mal a la gente.

Pero te dejas el trabajo bien hecho o...

Hombre si, el trabajo intento dejármelo bien hecho lo que pasa es que... el trabajo se debe de hacer bien hecho.

¿Y tú rendimiento?

Mi rendimiento espero que sea el mismo, aunque no esté tan a gusto pero trato de que sea el mismo.

¿Aparte de la dotación económica, qué significa el trabajo de albañil para ti?

¿Qué significa? Pues un trabajo...

Pero es solo para ti un sitio de trabajo o... que te gusta...

Hombre, es un sitio de trabajo, una cosa que me gusta y donde me enseñó en el día a día. Un poco de todo... un conjunto de todo.

¿Estás orgulloso y contento con tu trabajo?

Si

¿Por qué?

Lo mismo de antes, porque hago lo que quiero. El jefe no me controla tanto y voy a mi marcha siempre dentro de lo que es el trabajo claro, lo que no puedes hacer es irte por ahí de parranda pero siempre dentro de lo que tengo que hacer, voy un poquito a mi aire y a mi gusto...

¿Cambiarías de trabajo por la crisis?

No

¿No? Si el sector de la construcción estuviese fatal, ¿buscarías otra cosa? ¿O continuarías buscando de lo tuyo?

Hombre, yo buscaría de mi trabajo, pero si no hay me metería donde fuese. Eso cualquiera. Tú tienes que traer comida a tus hijos y si no hay ahí lo buscas allá ¿sabes lo que te quiero decir?

¿Piensas que el trabajo de albañil es un trabajo digno y bien remunerado?

Si bien, no está mal. Hombre, podría mejorarse siempre como en todo...

Pero por ejemplo, lo que te pagan a ti está reflejado en el trabajo que haces?

Si, más o menos.

Pero por ejemplo, lo que cobra un oficial...

Del uno al 10 un 5, ya está... (Risas)

Por ejemplo, un oficial hace menos trabajo que un peón, respecto a trabajo duro y todo eso, pero un peón cobra menos y trabaja más duro que un oficial...

Sí, pero no es lo mismo lo que hace un oficial y lo que hace un peón. Lo que hace un peón sabe hacerlo cualquiera y lo que hace un oficial no sabe hacerlo un peón. Sino para eso sería peón...

En el precio se tiene que notar eso...

Hombre claro... es mucho más pesado el trabajo de un Peón pero ya se enseñara si quiere, y sino que se quede ahí. Es como tu trabajo, si quieres ir a más y cobrar más, serás arquitecto ¿no?

Yo con aparejador me conformo... (Risas)

Te conformas, pero en el caso de que quisieses más pues subirías a arquitecto, eso es como todo. A lo mejor trabajas tu mucho más ahora que un arquitecto y tu sueldo es inferior al de un arquitecto... tú vas por las obras y el arquitecto está en la oficina todo el día, pues lo mismo.

Correcto. Y la última ya... ¿Qué razones tendrían que ocurrir para que dejaras la empresa en la que trabajas?

No sé, que no me llevase bien con el jefe o algún mal rollo... que no estuviese a gusto en el trabajo.

Pero ¿solo con el jefe o con los compañeros también?

No, con los compañeros no tendría problema, hablo con el jefe y que los eche a la calle (risas)

Muy bien, pues muchas gracias.

Duración: 38 minutos

Situación laboral: Activo

Cargo en la empresa: Peón ordinario

Descripción del entrevistado: El entrevistado era un conocido, por tanto había un poco de confianza entre nosotros que se notaba en el transcurso de la entrevista y en las respuestas a las preguntas. Tenía un carácter alegre y respondía con fluidez a las preguntas.

Descripción del ambiente de la entrevista: La entrevista se realizó en el comedor de la obra, era un lugar tranquilo y aislado de la obra. Este ambiente favorecía el transcurso de la entrevista al crear un ambiente relajado y estar el entrevistado tranquilo y confiado.

Incidentes en el transcurso de la entrevista: Casi en el final de la entrevista entraron los trabajadores de la obra al comedor, porque se hizo la hora de la comida. Nosotros proseguimos con la entrevista aunque noté que las respuestas eran más cortas y menos elaboradas porque el entrevistado quería terminar para ir a comer con sus compañeros.

PREGUNTAS BASICAS Y DATOS PERSONALES

ENTREVISTA 5

Vale, a ver si esto graba ya... bueno, a ver... Nombre y Apellidos:

Jose Luis Lopez Sanchez

Edad: 51

Género: Masculino

Estado civil: Casado

Nº hijos: 2

Edades hijos: 18 y 24

Ocupación: Parado antes albañil

Cargo en la empresa: Oficial de 2º

Tiempo de servicio con el último empleador: Con el último 7 años.

Antigüedad en el sector de la construcción: 8 años

Horario de trabajo habitual: de 8 a 6

Sistema de remuneración (por horas/mensual...): Nomina

¿Quién supervisa tu trabajo? El jefe, el encargado.

¿A quién tienes a tu cargo? A un peón.

Ahora ya van las preguntas para desarrollar...

PREGUNTAS PARA CONVERSACION

Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual

Uuhh... (Risas) Desempeñaba muchas, yo a parte de trabajar como albañil iba con la furgoneta y con la Fendwich, para repartir los materiales...

¿Y una vez estabas en la obra?

Una vez en la obra pues haciendo pasta, tabicando, enluciendo lo que mandara el jefe,

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

Albañilería en general.

Pero era acabados solo o por ejemplo, cuando hacían cimentación...

Si, nosotros hacíamos desde la cimentación hasta la chimenea, todo.

¿De excavación nada?

No, de excavación nada. Nosotros empezamos a partir de que se hacia la estructura, tabiquería, cierre de escaleras y bueno todo lo que se hace, cerramientos. Nosotros estructura no hacíamos.

Cuando ya estaba la estructura hecha empezabais...

Huecos de escalera, y todo lo que son cerramientos, hasta la chimenea, todo.

Vale. ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil?

Uff... pues empecé de peón...

Pero antes de la construcción ¿has trabajado de algo más?

Ah, antes de la construcción...

Todo, desde que empezaste a trabajar.

Bueno... yo estuve tres años trabajando en una empresa de bronces.

¿Qué es una empresa de bronces?

Haciendo pomos, manivelas... una empresa de bronces y después estuve veinte seis años repartiendo. Repartiendo bebida, cerveza, coca cola... de repartidor.

¿Y luego ya?

Luego ya llevaba 7 años en la construcción. Y ahora parado.

Mmm... ¿Por qué decidiste trabajar como albañil?

Pues porque en su día se ganaba pasta, era la faena que más salida tenia digamos, como no tengo estudios tampoco...

Y que había mucha oferta...

Claro, fue el boom hace 8 años era el boom de la construcción y eso fue lo que me... y a parte porque se ganaba pasta.

¿Antes de ser albañil, esperabas que tu trabajo fuera como es ahora realmente?

Yo pensaba que iba a ser más complicado, pero una vez estas dentro de la albañilería es divertido porque tocas varias fases de la construcción, que no es un aburrimiento de una fábrica que estas en cadena anclado en un sitio. ¿Me entiendes?

¿Y pensabas que era más duro?

No, al estar 26 años repartiendo tirando de cajas pues tampoco me pilló muy...

Ya, pero como cuando entras, entras de peón y el peón que está a toda hora repartiendo material...

Sí, es pesado es pesado. Cuando empiezas es pesado hasta que pillas el hilo un poquito y luego ya van haciéndote "oficialete" y ya te pones a hacer un tabique, o te pones a enlucir o te pones a...

Te dejan hacer ya más cosas claro.

Entonces ya vas, que ya llevas tú a tu peón que es el que hace la faena bruta que digamos, es el que se la come...

¿Has visto cumplidas tus expectativas? ¿Lo que esperabas antes de la profesión?

No las he visto cumplidas por el tema del paro, porque cuando empezabas para ascender a oficial de primera digamos, pues se corta de raíz. Entonces... y tampoco hay opción ninguna de encontrar faena. Yo llevo cuatro meses nada más en el paro aun, pero imagínate los demás compañeros, que llevan dos años ya.

Pero me refiero a que una vez entraste en la albañilería, lo que esperabas de la profesión ¿es lo que realmente era?

Si si, es lo que esperaba, que no me pilló de susto, no me... no fue ninguna sorpresa.

Correcto. ¿Has realizado algún tipo de estudio o curso para llegar a esta profesión?

El entrevistado responde que NO:

No, hice nada más que un año que hicimos un cursillo de 8 horas de la mutua y ya está...

Eso una vez en la empresa ya ¿no?

Si si.

¿Cómo llegaste a la profesión de albañil? ¿Cómo fue que te dejaste lo de repartidor para meterte en lo de albañil?

Eh, pues porque estaba muy agobiado con el reparto, ya eran muchos años, 26 años repartiendo, entonces a los artistas (a los hijos) no los veía nada, me iba a las 6 y volvía a las 10 de la noche, entonces ni los veía levantar ni los veía... cuando llegaba a casa ya solo los veía que acostados. Entonces fue también una forma de... de escapismo digamos... porque yo tenía faena, no es que me tiraron ni nada, sino que me fui yo voluntariamente, estaba agobiado de esa faena vamos...

Y buscaste de la otra o ya te buscaron...

No, entonces yo fui a buscar faena por libre, y me salió la empresa está de bronces y estuve 3 años, y tampoco me gusto porque también todo el día metido ahí, puliendo pomos, tragando porquería nada más y no compensaba económicamente tampoco. Entonces al estar acostumbrado a estar siempre por ahí por libre por la calle entonces la construcción fue una de las opciones que más me... entonces busque faena en la construcción y ahí he estado trabajando 7 años. Y de los oficios que he tenido, el que más me ha gustado es la albañilería porque es muy diversa, no te aburres nunca.

Y no estas siempre fijo en un sitio de trabajo.

Correcto.

¿Crees que algún tipo de estudio o curso relacionado con la albañilería te hubiese ayudado en tu carrera profesional?

Si si, pero seguro. Después de todos los chavales estos que hay con 16 años que se apuntan aquí a la casa de los oficios a aprender... eso es maravilloso. Y por lo menos... me hubiese gustado. Pero claro, yo ya con la edad que tenía, tenía ya cuarenta y pico años, cuarenta y tres...

Ya pero nunca es tarde ¿no?

Ya

Pero claro, si estás trabajando y haciendo el curso y todo...

Buuuh, no no. Compartir una cosa con otra no porque en realidad la construcción te cansa físicamente, es pesada.

¿Por qué te hubiese gustado hacer un curso?

Pues para haber llegado más preparado a la faena, para saber de qué va el tema y no perder por ejemplo un año que perdí pues para hacer las pasteras para... la grava, el cemento, la arena... yo que sé.

Para que te explicaran...

Los tipos de ladrillos que hay, del 4 del 7 del 11... no sé.

Para ir ya más o menos encaminado.

Claro.

Ehhh... ¿Piensas que tu experiencia laboral puede suplir un curso de albañilería?

Si, seguro. La experiencia vale mucho. A ver si me entiendes, lo que pasa es que pierdes más tiempo, pero al estar haciéndolo... en vez de hacerlo teóricamente, lo haces prácticamente eso te ayuda mucho también, porque tienes un oficial que cualquier duda que tengas se lo preguntas a él. Un curso no sé hasta qué punto...

Un curso es, pienso yo, mas encaminado a teórico, igual que las carreras que hacemos nosotros es más teoría y luego la práctica...

Sí. Bueno la prueba la tenéis vosotros, cualquier arquitecto. Yo veo que vienen chavalines jóvenes allí con 25 o 26 años y están más perdidos que tú en las cosas... y los oficiales de primera mismo, al ver los planos y terminaciones, les da cuatro lecciones pero bien dadas.

¿Y los albañiles nuevos que llegan?

Los albañiles nuevos que llegan muy comodones, ellos se piensan que está todo hecho. Ellos llegan allí, no sé qué clase de cursillos han dado... no sé si es que los estudios donde van a hacerlo les tienen todo preparado, todo hecho ya... el ladrillito y la pasta al lado... llegan allí y les mandas, oye tráete, oye haz otra pastera más... Uii otra pastera más la hora que es... yo ya no hago nada.

Entonces crees que la experiencia sí que puede suplir un curso de estos lo que pasa es que igual tardas...

Más que la experiencia tendrías que cogerte con 14 o 16 años, entonces sí, claro ahora ya con los 50 pues...

Tardas más con la experiencia per se aprende con el día a día... lo otro...

Claro, quieren que en un año te lo aprendas todo y eso es imposible porque es muy diversa la albañilería ya te digo, en la albañilería hay... puuuf.

¿Crees que sería bueno para ti realizar un curso de albañilería en estos tiempos de crisis para acreditar tu profesión?

Ahora a mi edad... ahora a los 50 yo ya no... antes sí.

¿No por qué?

Porque yo he pensado que ya es tarde, me faltan 17 años aun para jubilarme pero no sé hasta qué punto... hombre, yo ahora estoy en el paro por ejemplo y voy a las ofertas que hay en el paro y siempre estoy preguntando si hay algún cursillo de fontanería, electricidad... porque son temas que tocas a nivel bajo en la obra, si has hecho cuatro regatas, has falcado cuatro cajas de luz... y punto pelota. Y en los cuartos de baño igual, si haces los desagües y poquito más. Después tiene que venir el fontanero a instalar... pues son cositas que sí que me gustaría aprender ¿vale?

Por si más adelante saliera alguna oferta de eso...

Hombre claro, pues me tendría que apuntar

Y por ejemplo, ahora como estas en el paro, si haces un curso de albañilería para acreditar que tienes nociones de albañilería porque por ejemplo, ahora si vas a otra empresa como acreditas que has estado 7 años...

Con el carnet de albañil.

¿Pero tienes carnet?

Ahora hay un carnet de albañil que tú vas a UGT...

¿Pero tienes que hacer un curso o algo?

No no, con un curso de 8 horas te vale. Yo tengo un curso de 8 horas que fui...

Explícame lo del curso este.

Fui a hacer un curso de 8 horas que fue allí en Massanassa, no... a Beniparrell. Fuimos allí los compañeros, dimos un curso de 8 horas que eso te envía la mutua y tú tienes que estar las 8 horas en el curso y tal, te dan unas nociones, sobre todo lo que es tema de seguridad... protecciones... te ponen unas diapositivas, y te van dando unas charlas. Y después te hacen un examen, cuando acabas a las 6 de la tarde te hacen un examen y si lo apruebas después te mandan un certificado como que has estado y has aprobado ese curso. Entonces tú con ese curso te vas a UGT... bueno puedes ir a algún centro por ahí pero vale 70 "pavos", vas a UGT que es gratuito y te lo hacen, llevas eso, llevas las 3 últimas nóminas, certificado de empresa, el papelito este que te dan, unas fotos, el carnet de identidad y... otra cosita más te lo mira, te hacen los papeles y te dan un carnet que te acredita como oficial de segunda que has trabajado en construcciones Vanegas, que es este caso y que has estado 7 años y tal y ya está, y eso es lo que te vale a ti porque ahora por ejemplo, tú vas a diputación a trabajar y como no lleves el carnet no te pones a trabajar. El otro día le paso eso a un compañero, su padre estaba en la plaza de toros poniendo el suelo que estaban trabajando para diputación, fue el hijo que estaba parado y por no tener el susodicho carnet pues se ha quedado el chaval sin faena... y ahora llamas a cualquier empresa de estas pequeñitas o medianas y te dicen no hace falta hombre. Tú que dices que eres oficial, te hacen una prueba... hazme este tabique por ejemplo. Haces la prueba... pues vale a trabajar. Pero ya temas de funcionariado y diputación y demás sí que te lo exigen.

Sí que te exigen el carnet este. Y eso acredita ya como que tú eres oficial...

Correcto, acredita que tú eres oficial de segunda o de primera, ayudante, peón... lo que sea.

Vale... ¿Cómo se ha desarrollado tu carrera profesional desde que eres albañil? Relata toda tu experiencia laboral explicando los motivos de cada cambio. Si por ejemplo empezaste de peón y luego te fuiste de transportista...

Si si, yo empecé de peón. Directamente llegue al jefe que le hacía falta un albañil y yo tenía 43 años y me dijo: hombre es que tú la edad que tienes ya y tal... digo, a mí me da igual, yo lo que quiero es trabajar y punto. Y yo empecé de peón, iba sirviendo la pasta a los oficiales, no sé, descargando los camiones de arena, de cemento, de ladrillo... de lo que se presentaba. Y por ahí rascando, haciendo regatas... no sé. Ese fue mi comienzo. Después me dio la opción de coger la Fendwich y llevar la furgoneta de la empresa y pille las dos cosas, de llevar la Fendwich y la furgoneta. Y entonces alternaba de peón y alternaba para llevar la furgoneta y la Fendwich, que entonces es cuando me pusieron de oficial de segunda. Entonces ya después me fue subiendo de nivel haciendo cositas más... con la experiencia que habías pillado ya, ya te plantabas tus reglas, te ponías tu lienza, ya con tu nivel...

Ya ibas tú haciendo cosas, que no era todo traer material...

Ya ibas tú con tu bolsa de herramientas y ya tu hacías algo, y así es cuando subí a oficial de segunda y ya hasta ahí. Me quede estancado por eso, porque este tiempo atrás... llevo cuatro meses en el paro y claro...

A ver... ¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? (Relacionado con la inmigración, la crisis en la construcción...) ¿En qué ha cambiado?

Yo creo que ha evolucionado a peor porque... no sé, que caso te contaría yo... pues mira, el año pasado mimo, no hace dos años... estamos haciendo un chalet ahí en el Vedat por cierto, y estaban haciendo la estructura ¿vale? Y yo estaba con el jefe que estábamos ahí con el tiralíneas y tal que estábamos delimitando el terreno, marcando y tal. Y estaban los encofradores para empezar... había una empresa de aquí de Torrente que tiene cuatro trabajadores y llegaron tres sud americanos que iban buscando faena e iban por libre, entonces estos chavales encofradores no sé si tenían a 6 o 8 euros la hora contratado con mi jefe, y llegaron los "pavos" y dijeron que por 3€, menos de la mitad eh?, por 3€ hacían la faena esa. Menos mal que mi jefe les tiene un poquito de... bueno, no es que sea xenófobo ni nada pero... no es porque ni sea racista sino, que no... por ejemplo, ese sería un caso de lo que decías de la inmigración...

Claro, los inmigrantes que trabajan por la mitad, o con lo que le pagas a uno español tienes a dos inmigrantes...

Pero es que mi jefe ya te digo, no es porque sea xenófobo como te he dicho antes, es porque él se ha dado cuenta de que muchos remiendos de los que hacemos nosotros hemos ido a cualquier lado a cualquier casa a hacer un remiendo y ha sido hacer sobre

lo que habían hecho unos rumanos, unos turcos, unos moros... todo mal hecho todo un desastre, si, cobrarán más barato pero a la hora de la verdad mi jefe dice, pierdo dinero... no me compensa. Tienes que hacer dos veces la misma faena.

Claro... a ver. ¿Piensas que el oficio de albañil se ha devaluado con el paso del tiempo? (Relacionado con mano de obra sin cualificar, albañilería de “chapuzas” ...)

Pienso que sí que se ha devaluado, pero se ha devaluado un montón.

Pero más que nada por la inmigración o porque no hay gente cualificada para...

Más que la inmigración yo pienso que es... a parte de los costes que le han metido a la vivienda que yo creo que ahí se han pasado y se han desmadrado, se han tirado 6 o 7 años que dice, buuh, esto es jauja, aquí cualquiera puede ser constructor, promotor... todos. Y pienso que eso ha sido, más que la inmigración y más que todas esas cosas, pienso que la debacle de la construcción ha sido esa, construir mucho, género chungo y rapidito. La prueba la tienes ahí en Lorca estos días atrás, una finquita con 8 años que se desprenda y la finca de al lado con 50 se quede intacta viviendo la gente, ¿cómo te lo comes eso? Para pillar al constructor y decirle ven para aquí... que yo no sé cómo pasan esas cosas hoy en día porque... hoy en día, yo vi el otro día allí en Cullera que estaban haciendo un hotel en malas condiciones, y los pilares llevan una pistola de inyección que inyectan en el pilar y automáticamente te da la cantidad de cemento que lleva ese pilar, entonces no me explico cómo pueden pasar esos casos hoy en día pero... es lo que estamos diciendo.

¿Te sentías a gusto en tu lugar de trabajo cuando trabajabas?

A ratos (risas)

¿Por qué?

Pues porque al ser faena pesada tenías los momentos buenos y los momentos malos ¿vale? No es igual estar haciendo pasteras que por ejemplo estar enluciendo o remolineando lo que has hecho, o estar rejuntando el suelo o las paredes del cuarto de baño... son faenas que dependiendo de... o cuando tienes que estar tirando hormigón todo el día y acabas con los brazos reventaos. Ahí ni que seas oficial ni que seas peón, si colaboran todos te pegas el palizón, por eso que ya te digo que hay días...

Depende de lo que toque hacer ese día...

Claro claro, depende de la faena que haya que hacer.

Pero a gusto me refiero a si estás bien en la empresa, no refiriéndome a...

No, en la empresa estamos bien. Bueno, estábamos bien porque ahí el tema de seguridad, botas, el arnés, ropa, guantes, gafas orejeras... ahí todo lo que quisieras

hacer al momento, el problema estaba en el jornal que ya llevábamos con los crisis tres o cuatro años hasta ahora y luego el jefe y dijo, primas fuera, horas fuera... jornal base. Y te amoldas a lo que marca el convenio. Entonces por esa parte disgustado porque macho, llega el mes y cobras 1000€ pelaos o 980€ con cincuenta años y dices, que pasa aquí... o pagando a lo mejor hipoteca, o niños en la universidad y que todo son gastos, pues no... entonces se está devaluando mucho la construcción por el tema ese. Que la empresa ha querido ganar mucho, el constructor ha querido ganar mucho, todos han querido ganar... que es lo que le decía yo a mi jefe. Lo que yo no concibo es que a ti te cueste una parcela de terreno... X dinero ¿vale? Y yo saque las cuentas con mi jefe así por encima cuando hacemos una vivienda con treinta pisos ¿vale? Y yo sacaba la cuenta y decía, pero nano si te ha costado el solar... yo calculaba que le costaba cada vivienda y el solar sobre 15 millones de pesetas hablando de las antiguas pesetas. Y después digo, y pides 42? Que es lo que le decía yo, digo chico, te ha costado 15? Vale, pues véndela por 30, no te voy a decir 20, las vendes por 30 que te ganas el doble, no pidas 42. Digo, son 15 por 30 viviendas que hay, son 450 millones de pelas, que yo creo que en año y medio que viene a costar aproximadamente, año y medio o dos años terminada, una finca de 30 viviendas... pero todo esto que te digo después de pagarle...

Todo limpio ¿no?

Todo todo, después de pagarle... le salía a 15 millones de pesetas, después de haberle pagado al arquitecto, al aparejador, las subcontratas que has traído de yesaires, piseros, tabiqueros... digo chico, yo es que no lo entiendo. Ahora llega el tema de la crisis y pues buuuh...

Si pero todo lo que se han embolsado ya...

Si, que les quiten lo bailao...

Eso ya lo llevan o gastado o disfrutado.

Por eso, ahora están ganando dinero pero como no ganan lo que ganaban pues dicen que pierden, pero no es que estén perdiendo, sino que dejan de ganar lo que ganaban pero están ganando igual...

Pero están ganando igual, si no ganan un 25% igual ganan un 15€...

Nosotros cobrando el jornal base, y había gente que venía de Albacete o Cuenca, subcontratas que llegaban allí y se llevaban 4.000 pavos, 5.000 pavos al mes, un triste tabiquero, si iban a destajo y tal, venían de lunes a viernes...

Si pero al mes 4.000€...

Ye, 4.000 o 5.000 pavos. Ahora que pasa que les dicen que tienen que cobrar 1.000€ que es lo que marca el convenio y te dicen, una mierda... ¿sabes? Y dicen que ya no... es lo que hay.

Esta chungu la cosa, porque se han aprovechado todos estos años y ahora lo estamos pagando todos, porque encima la construcción que es un sector que depende mucho del factor humano pues...

Hombre, y que era la fuente de ingresos aquí... en España era prácticamente la construcción. Porque turismo también que era una de las fuentes ha bajado un montón...

Si pero una cosa lleva a la otra, porque si tienes pisos y fincas hechas pues vienen los turistas y dicen, pues me compro un apartamento en Cullera o en Benidorm...

El otro día un amiguete mío que es electricista me dijo, si es que esto no es que la construcción ha caído es que la caída de la construcción conlleva que es una cadena, fontaneros, electricistas, azulejeras... todo ha caído todo debido a la construcción y como no tenemos otra base de riqueza que nos entre por otro lado pues así estamos...

Que la construcción conlleva muchas cosas, todo esto que dices de electricistas, fontaneros, los que suministran cemento, maderas... y tú sabes los puestos de trabajo que son...

Sí señor. Pues así está el tema.

A ver... entonces ¿te sentías a gusto en tu lugar de trabajo?

Si

Correcto. ¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que desempeñas?

Eh, pues la mayor recompensa cuando se ponía la bandera, cuando acababas la obra y salía el propietario por ejemplo y te enseñaba... porque la mayoría de propietarios te enseñan desde que empezaban las excavaciones...

¿Pero que es poner la bandera?

Cuando se pone la bandera es cuando acabas la obra, cuando terminas, que entonces nos vamos todos a comer con el dueño de la casa que le has hecho un chalet o tal... entonces te da el ver la casa bien hecha. En lo que he participado, no en lo que he hecho yo ojo, en lo que he participado entonces te da un plus de satisfacción.

Te quedas satisfecho con un trabajo bien hecho.

Si, con un trabajo bien realizado.

Y ahora ponme un ejemplo de la mejor experiencia positiva.

Pues no sé qué decirte.

Algún chalet o algo que hayas hecho que se haya quedado bien y tengas...

Hombre, ya te digo, los dos últimos chalets que hicimos por ejemplo, los dueños nos invitaron a comer paella, nos llevaron al restaurante...

Pues eso, cuéntame ese caso.

Nos hicieron allí en... bueno, esto no fueron los del chalet, eso fue una finca que hicimos en Aldaya de nueve viviendas, nos llevaron a comer ahí a la Pepica no, al que está al lado de la Pepica... no sé cómo se llama, allí en Malvarosa. Bueno, ahí al lado del mar, un arroz de señoret con su picaita de guay, entonces pues esos momentos...

¿Eso el dueño de la finca?

Eso el promotor. El constructor, después se hizo otra con los trabajadores pero en plan almuerzo. Entonces tú ves que el promotor se ha quedado satisfecho, y entonces es lo que te decía yo que se vendía todo sobre plano, que no había problema ninguno, maravilloso. Ahora que pasa, que terminas una finca y dices, yee... que hemos puesto la bandera, a ver cuándo vamos... y dice, cuando venda un piso entonces... O cuando venda los bajos entonces... y así pues todo va decayendo.

Pero las recompensas son esas, ver un trabajo bien terminado y la satisfacción de verlo...

Si si, y que los dueños se queden contentos que es lo principal que no tengas al dueño detrás todos los días o todas las semanas llamando a la oficina... oye que ahora se me sale el agua... oye que ahora un cable no sé qué... oye que se me han levantado las baldosas... entonces dices, joder ¿qué he hecho yo allí en año y medio? Y es lamentable, eso sería triste.

¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos negativos del trabajo que desempeñas?

¿Las mayores insatisfacciones? Pues ya te digo, a parte de la faena bruta que se hace, las inclemencias del tiempo afectan mucho, cuando hace frio o llueve, estas...

No estás a gusto cuando trabajas si llueve...

No no, ni mucho menos. Por regla general no te mojas porque te pones a cubierto pero hay veces que hay faenas que tienes que descargar un camión o tienes que ayudar a pasar ciertas cosas... y eso ya te tienes que poner los chubasqueros y las botas, entonces claro, te lo pones y... eso es lo más incómodo.

Y un ejemplo de la peor experiencia negativa.

Uí la peor experiencia cuando estuvimos haciendo la finca aquí en parc central, una finca que estábamos haciendo aquí en Torrente, y es una finca que tiene siete alturas y es toda de cristal alrededor. Entonces llegaron los cristaleros de Alacuas y empezaron los chavales a subir cristales peo que tenían... tenían a ver... dos metros por uno veinte aproximadamente por ahí... entonces buscamos una solución para subirlos arriba, entonces dice mi jefe, pues nada, ponemos arriba una pluma una plumita y con la plumita desde arriba desde la terraza vamos subiendo porque tenemos el montacargas que le pone, pues de montacargas largo había un par de metros ¿vale? Entonces decía, pues con la plumita y con un cincho cogemos el cristal y por lo menos hasta la plataforma lo subimos, para que después ya la plataforma los suba y los vayan colocando. Pues nada, estamos en la plataforma allí habíamos 3 o 4 compañeros y el cristalero cuando siento que desde arriba hace "clack" y se parte el cable de la plumilla y al chaval que estaba debajo no lo pilló al cristalero porque Dios no quiso. Y en eso hace la pluma "puum" de arriba abajo. Para haber matado a alguien. Ahí no pasó nada porque Dios no quiso...

Pero hubiera podido pasar.

No no que hubiéramos ido todos a la cárcel, trabajadores, cristalero, mi jefe... constructor, promotor...

¿Pero cayó el cristal y la pluma de arriba también?

La pluma... si el problema fue más que nada la pluma, que cayó desde arriba abajo, un plumín de estos que se pone en las ventanas y en los balcones para subir saquitos de cemento... poquita cosa. Porque no estaba bien fijado, estaba bien fijado lo que pasa es que el cristal pesaba más de lo que se creían... porque yo le digo al jefe, esto se parte... el cable no se partió, pero el efecto balanza que hizo... no mato a nadie porque... pero que todos a la cárcel. Buh, pues no hay... madre mía. Y muchas que no se pueden contar, porque es por la cinta porque si no... (Risas)

A ver... otra. ¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo? Si estas mejor o peor en casa...

No, yo es que diferencio la faena y casa son cosas a parte.

No crees que si estas...

No no, si estoy mal humorado con mi mujer o mis hijos o estoy cabreado, yo voy a trabajar y hago mi faena...

¿La haces igual que si estuvieses bien?

A mí no me afecta al rendimiento...

¿Y al revés? Que si estas mal en el trabajo o has tenido un mal día...

Quizás es peor pasarlo mal en el trabajo y después igual llegas a casa que estas bien y lo pagas con la familia, en vez de ser a viceversa, eso sí.

Pero que si estas mal en casa en la faena como si nada...

No, en la faena no porque tú tienes que desarrollar una faena y tienes que cumplir...

Sí, pero igual tienes la mente dándole vueltas a lo de casa o...

Vamos a ver, psicológicamente no estas... igual que si estas a buenas al 100% ¿vale? Porque igual esas chapando una pared y estas ahí... "pam pam", y dices, me cago en diez... la que he liado. O pones el nivel y se te va un poco de escuadra, yo que sé, es posible que...

Pero me refiero a que ¿el rendimiento no es el mismo un día que estas bien a un día que estas mal?

Por supuesto

Igual la productividad tampoco es la misma...

No no, ahí tienes razón.

¿Entonces sí que influye?

Sí que influye un poco (risas) no mucho, porque tú tienes que hacer la faena y tienes que ser responsable y hacerla bien pero te influye psicológicamente te influye, entonces tú le estas dando vueltas al tema y no estas centrado con lo que estás haciendo.

(Interviene el hijo: Eso depende de personas, yo sé por ejemplo que a mi padre no le afectaría mucho porque él se pone a trabajar y se pone en lo que está haciendo, y tampoco es que se pare a pensar...)

Yo no es por dárme las de espabilado pero yo soy muy responsable y en la faena más. En casa menos responsable, y en la faena más.

Ya, es que en la faena te juegas ya seguir o no...

Es que hay gente, compañeros míos que han llegado allí... pues vengo hecho polvo nano, he estado toda la noche sin dormir y... pero bueno tío, aquí hemos venido a trabajar, no hemos venido a que me duele la espalda o me duelen los pies o mi mujer ha pedido el divorcio, no se a ver si me entiendes...ahora yo una vez que llega mi hora... que acabo a las 6? A mí que no me diga el jefe de hacer nada, yo a las 6 en punto me quiero ir, me voy a la caseta me cambio y me voy. Esto de estar en plan

romancero allí y ahora no sé qué, y ahora... yo no. Ahora mis 8 horas que no me llame la atención mi jefe. Unos días rindes más y otros menos ¿vale? Porque el cuerpo no está siempre igual pero hay que ser responsable y ya esta

Vale, a ver... ¿Te importa lo que los demás trabajadores piensen sobre ti? (Respecto al trabajo realizado y la forma de trabajar)

Sí que me importa. Yo tengo mi amor propio y hay veces que los compañeros por piques por... no sé yo he puesto cuatro ladrillos o cuatro bloques y tú has puesto dos... que yo muchas veces me da por el saco porque yo digo, oye yo me meto con tu faena que estás haciendo? No te han dicho que tienes que levantar esa pared de bloques? Pues levanta esa pared de bloques, a mí me ha dicho que tengo que estar haciendo hormigón, chico pues yo estaré haciendo el hormigón yo no estoy pendiente en mi faena de a ver que estás haciendo tú, que si estas poniendo más bloques, que si estas fumando o si estas con el móvil...

Pero por ejemplo con la forma de trabajar digo tu estas trabajando y levantas el tabique y te importa por ejemplo que pase un compañero y diga, mira el tabique le ha salido torcido, o te ha salido mal, que te juzguen el trabajo que haces...

Hombre, me importa y no me importa. Porque si me he podido ir de nivel o de plomo o lo que sea y pasa un compañero y me rectifica, ole sus huevos, me hace un favor antes de seguir hacia delante. Porque sabes... igual que cuando estas poniendo cara vista, con forme vas subiendo para arriba el fallo te va a salir... pues si cuando empiezas al principio que llevas tus dos o tres primeras filas te llega un compañero y te dice: oye mira que te vas yendo de tal... oye pues estupendo, encantado de la vida. Hombre, no me importa que me lo diga, por supuesto.

Porque si no lo tienes que repetir y... (Risas)

Hombre es peor, ¿no? Después llega el encargado o el jefe y te dice, que pasa? Pues si hay un compañero que te echa un cable y te dice, oye mira que tal...

¿Qué opinas sobre la relación entre los compañeros de trabajo?

La relación entre los compañeros es muy importante.

¿Por?

Es muy importante porque... a ser posible te tienes que llevar bien con ellos. Claro porque estas faenas hoy por ti y mañana por mí, entonces cuando no te hace falta a ti un favor le hace falta a él. Entonces si hay mal rollo es lo que te comentado antes, si pasa un compañero y ve que te vas yendo de nivel y dirá, que le den por el culo... ya se apañara a ver, y que llegue arriba a ver... entonces es una cadena también que al final llega el jefe y dice, bueno que pasa aquí. Hay muchas faenas que... el tema de coger

tablones o vigas de hierro hace falta gente. Entonces si vas a malas el uno hace más fuerza, el otro que si... el otro que si me agacho que levanta tu primero. O descargar un palet de cemento o de arena. El uno que si descarga un saco y voy a mear... si hay mal rollo pues ala... hay mal rollo. Entonces es muy importante que se lleven bien los compañeros, pero muy importante.

¿Crees que una buena o mala relación puede afectar a tu satisfacción laboral?

Si...

Llevarte tu bien con los compañeros ¿puede hacer que te sientas mejor o peor en el puesto de trabajo?

Hombre, por supuesto. Yo es que si estoy a malas con los compañeros o con un compañero me siento hasta mal yo. Aun teniendo yo razón y él no teniendo razón me siento yo mal de lo que está pasando. De la situación que hay, al ser tan tensa pues no sé, yo me siento mal. Que yo al fin y al cabo no sé, si me ha hecho la putada él ya se apañará ¿no? Pero yo me siento... me gusta siempre... antes de acostarme por las noches me gusta antes de acabar la faena... coger y hablarlo con él y ya está. No decir, mañana lo hablare con él, no. A mí me gusta tener el problema y aclararlo en caliente. Todas las cosas que te dejes para mañana mal, porque tu después llegas a casa y “pam pam pam...” y ahora le entrare por aquí, ahora le entrare por allá... tú en caliente. O pasas una mala noche sin tenerla que pasar por el problema ese que les estas tu dando vueltas. Lo mejor es coger en el momento y decirle, oye esto es lo que hay o viceversa, decírtelo él a ti.

¿Qué te proporciona mayor satisfacción laboral?

No se la hora del almuerzo a lo mejor. O la hora de la comida...

Que hace que tú estés satisfecho en tu lugar de trabajo, que este más limpia la obra, que te lleves bien con tus compañeros...

Hombre, en general todo. El llevarte bien con los compañeros es primordial.

Habrá algo que te satisfaga más que nada ¿no?

El que llegue el jefe o llegue el encargado y diga, oye esto se ha quedado en condiciones por ejemplo, o esto está al día. El tema de limpieza también es muy importante en la obra, que no haya cascotes para que la gente no tropiece...

Y par que tú te sientas bien ¿la seguridad también es importante?

Eso es lo primordial. Lo primero que tiene que haber en la obra es seguridad. Estos que se suben a los andamios y dicen, yo no me pongo el arnés... o van por el tejado como si fuesen ratas... “pum pum pum” ai no pasa nada tío que yo no... tu primero el arnés

bien fijado el arnés, y el casco si estas en la terraza... o estas en un tejado y tal... porque a mí lo que más me incordia de toda la ropa es el casco yo no llevaría casco nunca pero bueno, hay que llevarlo. Pero hay gente que le dices lo que te estoy comentando, oye el tema del arnés... bueno, no nada... hasta que pasan las cosas.

O sea, que se podría decir que lo que mayor satisfacción laboral te produce es...

Llevarme bien con los compañeros y hacer la faena y que se quede bien hecha, que venga el jefe o el encargado y te reconozcan tu faena que has hecho que sepan valorar que te lo has currado y se ha quedado en condiciones, no que llegue el encargado y diga, vaya mierda de tabique que me has hecho... o te he dicho que me hicieras tal y me has hecho cual... entonces eso para mí sería muy deprimente ¿no?

Si, si por lo menos se dice que lo has hecho bien te anima y te hace sentir bien en tu puesto de trabajo...

Normal. Y si te tira a degüello dices, joder... estoy loco por acabar para irme a casa hoy...

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la satisfacción laboral? Si estás contento en el trabajo ¿cómo trabajas?

¿Si estoy contento en el trabajo?

¿Trabajas mejor? ¿Peor? ¿Más rendimiento?

Mejor mejor, porque si vas a malas vas alicaído y vas de mala ostia pues no sé, no te cunde la faena igual... y si estoy satisfecho en mi puesto de trabajo yo pienso que más producción inclusive.

¿Puede haber más rendimiento y más producción?

El estar a buenas y estar bien yo pienso que sí.

¿Trabajas más? O bueno, ¿dentro de las mismas horas más productivamente?

Sí, es posible

¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?

¿Menos satisfacción? ¿Es que va todo enfocado a las preguntas de antes no?

Menor satisfacción es que factores se tienen que dar en la empresa para que tú no estés a gusto en tu puesto de trabajo.

¿Qué factores? Pues... no sé, a la hora de pedir cosas reglamentarias o cosas que te hacen falta como pueden ser unas botas de seguridad como hemos comentado antes... el ver que no tienes material por ejemplo, que le pidas al jefe, oye, que hacen falta tres

palets de cemento y uno de arena. Y que veas que se despreocupa el jefe del tema o que veas que el del almacén tarda en traerlo y el estar parado y decir, bueno... estoy hay que acabarlo y no llega el material.

Que no sirven, ni a la hora que toca ni tienen el material...

Pues todo eso condiciona mucho a la persona también.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la insatisfacción laboral? Cuando no estás contento ¿Cómo trabajas?

Cuando no estas contento pues trabajas a disgusto, ya de por si estas descontento, pues a disgusto trabajas es normal.

Y la productividad baja.

Y la productividad por tanto baja

¿Baja o se puede mantener si no estás a gusto?

Mmm... yo creo que baja, porque ya ni se mantiene, es que baja. Al estar a disgusto baja y cuando... si hay malos royos con el jefe que te ha quitado la prima, o te ha bajado el jornal... como diciendo ¿si...? Como decía el gitano, dice, en el jornal me engañaras pero en la faena no. ¿Me entiendes? Tú en el jornal me engañaras pero en la faena voy a hacer lo que yo quiera, vale... tú me pagabas 1.500 hora me pagas 1.000 y viendo tu que la producción sale igual y está ganando lo mismo, te está poniendo de excusa la crisis que hay y tal por ejemplo, pues vale... en cuanto te descuides y te des la vuelta, pues yo mira... a fumarme un cigarro o beber o a mear... lo importante de todo esto es que tú lo que tienes que hacer es no estar parado. Es como cuando vas a un bar, yo veo camareros que están detrás de la barra así (brazos cruzados) buenas, ponme una cerveza, vale pues te pone la cerveza y al momento lo ves así con el cigarro y ves que esta la barra llena de polvo, o ves que hay vasos por fregar, o ves que a la cafetera hay que quitarle el agua...

Siempre hay trabajo pero...

Siempre hay faena. En un bar, cualquier chorrada o algo... pues en la obra pasa lo mismo. Si porque cuando no tienes que estar recogiendo escombros, llevar el contenedor o cascotes de no sé qué... si quieres estos de que vas y están ahí apoyados en la pala... ye ¿qué? No hasta que no venga el camión... chico, pues hasta que no venga el camión, es lo que te he dicho antes, se puede ir limpiado, se puede ir rascando, barriendo el suelo... hay mil cosas para hacer, si quieres. Ahora si no quieres, excusas hay cuarenta mil.

A ver... quedan tres. ¿Aparte de la dotación económica, qué significa el trabajo de albañil para ti?

Hombre, en mi caso una experiencia más. Vale, porque yo había estado 27 años repartiendo entonces era un mundo nuevo para mí, entonces cada día aprendes una cosa, siques estando en la calle, al aire libre, entonces para mí eso es una satisfacción.

¿Entonces una experiencia más?

Una experiencia más sí.

Vale. Mmmm... ¿Estás orgulloso y contento con el trabajo que realizabas?

Orgulloso sí, pero contento... bueno también. Si, al fin y al cabo...

¿Por qué?

Pues porque es una faena que me gustaba, yo a parte de hacer mis temas de albañilería pues iba al almacén con la furgoneta, por ejemplo y cargaba un palet de cemento y uno de arena. Volvía a la obra, los descargaba y me decían, bueno pues ahora tienes que ir al herrero a por tal... entonces también me servía un poco de desconexión, de estar todo el día físicamente hecho polvo, mientras voy y vengo... aunque después hay que descargar la furgoneta, pero bueno... era una forma de... pero bueno, ya no es estar todo el día ahí en el mismo tema.

Mmmm... ¿Cambiarías de trabajo por la crisis?

Sí, pero seguro. Porque el paro se acaba...

Pero buscarías...

Si encontrara de lo mío de albañil sí, pero si no me sale de albañil pues de lo que encontrara, algo tendré que hacer porque...

A eso me refería, que si encontraras de albañil lo preferirías...

Yo volvería de albañil otra vez, porque me gustaba si si. No me importaría volver de albañil, para nada. ¿Qué encuentro otra faena? Tampoco me disgustaría, con forme estar el asunto mira a ver después que haces. Y estas en la edad que ni estas arriba ni estas abajo, en el término medio y aun me quedan 17 años para jubilarme, porque ahora con los 67 años... (Risas) pues vaya marcha lleva esto.

¿Piensas que el trabajo de albañil es un trabajo bien remunerado?

Era, era muy buen remunerado.

¿Y ahora ya no?

Hoy en día es el jornal base. El que quiere lo toma y el que no lo deja. Hoy toca jornal base, un peón está cobrando 1.000€ un oficial de primera está cobrando 1.070€ y así...

¿Solo se van 70€?

70€ la diferencia de un oficial de segunda a un oficial de primera, 70€. Que para entonces mucha gente también no quiere obligaciones y no se quiere superar. Gente que lleva de oficial de segunda muchos años y dice, para que me voy a agobiar yo con oficial de primera, más responsabilidades, más riesgos... me aguanto. Por 50 o 70€ más al mes voy a estar igual...

Pues sí, y tienes menos responsabilidad.

Y es lo que te digo yo, antes, ya te digo yo, hace 5 o 6 años nano, 4.000/5.000 pavos un triste tabiquero que venía subcontratado...

Y los yesaires también cobraban la vida eh? Ahora no se si estará igual el tema pero...

Ahora no pero son de los que más cobraran y chapadores? Había chapadores que entraba a las 8 de la mañana y se iba a las 4 de la tarde y se llevaba 3.500 pavos y yo flipado. Nosotros cobrábamos 1.100 o 1.200€ y yo, ¿pero cómo puede ser esto tío? Todos los que tenían alguna especialidad en algo, a destajo...

Y piseros también, que van cobrando a metros y...

Pero es que no es que estén desde las 8 de la mañana a 8 de la noche... no no, entraban a las 8 de la mañana y allá a las 4:30 de la tarde, con su camioneta au... y luego con la historia de que ellos siempre tienen ahí el material a pie de obra, porque la subcontrata, tabiquillos.

¿Y eso lo tiene que servir la contrata principal? No se traían ellos ningún peon ni nada

El empresario, mi jefe, tenía dos tíos para servirles los materiales a ellos nada más. Ellos llevan su herramienta y ya está. Llevan su paletina, su maceta para macear y poco más... todo lo demás al morro. Baldosas, al morro, ellos lo único que hacían era extender la pasta o el cemento cola, según como sea el suelo, extenderlo, colocarlo, rejuntarlo... tantos metros, a tanto... tanto. Imagínate tú lo que ganaba mi jefe lo que ganaba el promotor lo que ganaba su puta madre...

Para cobrar aquellos 3.000 o 4.000€...

Hoy en día ganan, pero no ganan lo que ganaba. Entonces dicen que pierden dinero, no es que pierdan dinero sino que antes ganabas mucho ¿vale? Ahora que pasa, que fanas pero no ganas lo que ganabas antes.

Pero ganas...

Pero ganas, y vives...

Y encima la construcción que en todo el proceso constructivo necesita mano de obra... y si la construcción va a pique pues...

Esto hasta que no se espabile pues... ya dicen que de aquí a cuatro años o así aún no se...

¿Cuatro o cinco años? Pues veremos nosotros cuando salgamos donde nos metemos.

Mira yo conozco, a ver... de las obras que hemos hecho pues conozco a tres arquitectos, arquitecto superior. Pues a los tres le he pegado yo una paliza estos siete años, mentira siete años no, cuatro años, oye que tengo al chiquillo estudiando... le ha dado por estudiar el tema de arquitectura y tal... que entonces claro, hace 4 o 5 años estaba buuh... hombre, yo me acuerdo que enseguida salían y los colocaban.

Y ofertas de prácticas...

Y ofertas de prácticas también. Yo hablando con todos, oye, llévate a mi chiquillo este verano para hacer prácticas, no le pagues nada nano, pero llévatelo y lo tienes allí sentado en el bufete yo que sé, y... y que aprenda y que mire... ni flores tío. Ahora con esto igual. Dice, si no es por no pagarle, si es que no tengo nada, igual uno tiene una finquita en valencia, un chalet que tiene en el Vedat, el otro está aguantando allí en Alacuas con una casita que está haciendo... dice es que no hay más. Dice, ahora opciones, funcionariado. Bombero, policía local... lo que quieras que no sea de lo suyo. Y de oposiciones para temas de funcionariado. Y dice, porque los demás están todos en un ai...

Si si, tiene un pie dentro y el otro pie fuera... si el chico este que he ido al Vedat, el chico es de Ontinyent que es constructor amigo de mi padre, y nada está allí él con tres o cuatro albañiles haciendo la reforma de... están reformando el convento de los Dominicos, de cara vista, poniendo los...

Ah pues muy bien...

Y se han tenido que venir aquí, porque encima tenía una finca empezada y no le daban préstamo para seguir, y allí la tiene cerrada. Hasta que le vuelvan a dar... y los pisos los tiene casi vendidos pero no le dan para...

Si si, que los bancos son los principales... lo que antes pasaba es que ibas al banco y les decías, una hipoteca para un piso... de 20 millones de pesetas, y llegabas y el pavo te decía, toma 25. Veinte y cinco para que te lo amuebles... y ahora vas y le pides 3.000€ y te dice el tío que... que 3.000€ nada. Pero que está pasando aquí...?

En época de vacas flacas estamos... Y la última... ¿Qué razones tendrían que ocurrir para que dejaras la empresa en la que trabajas?

¿Qué razones? Pues las que se han dado, que me han mandado al paro... no hay más razones. Es la única razón que hay.

El paro que es la mayor empresa de España ahora... (Risas)

Y menos mal que yo he trabajado toda la vida y tenía dos años de paro, que yo he tenido compañeros trabajando que habían acabado el paro ya... han estado trabajando 6 meses, han cobrado un mes... o dos meses y ahora están que les falta solo que pedir por la calle ya porque no tienen ni uno. A uno que le quitan el piso por no pagar la hipoteca, es un plan lamentable... veremos cómo termina la cosa porque se tiene que liar una gorda. Estamos ahí merodeando merodeando pero al final al final caerá... vamos a tener que salir a la calle o que, porque esto no está claro...

O irse fuera de aquí...

Fuera de aquí, ¿dónde te vas?

No sé, donde haya faena...

Lo que le comentaba el otro día a Jose (su hijo)... mira que están solicitando plazas para Alemania, digo vale, la Merkel lo primero que ha dicho es que tienes que ir titulado, lo segundo es que tienes que saber alemán. Es decir, que... duros a cuatro pesetas ni uno. Y si no eres gente preparada, en mi caso por ejemplo pues ya ves desde el año 60 pues ya me explicarás... a ver dónde vas, a Alemania... a aprender alemán ahora...

Igual en un añito allí te enseñas... como no tienes más remedio...

¿Te enseñas rápido verdad?

Si no tienes más remedio que hablar alemán porque si no ni comes, ni duermes ni nada...

Vale pues todo eso era. Muchas gracias.

Vale, pues nada.

Duración: 51 minutos

Situación laboral: Parado

Cargo en la empresa: Oficial segunda

Descripción del entrevistado: Al principio de la entrevista me dio la impresión que el entrevistado era una persona un poco tímida, pero esa timidez se esfumó a los pocos minutos de empezar la entrevista, cuando el entrevistado cogió confianza. El participante era padre de un compañero de clase, el cual estaba presente e intervenía de vez en cuando. El carácter del entrevistado era amigable y simpático, respondiendo con respuestas elaboradas y estructuradas. La presencia de su hijo creo que ayudó a que el entrevistado se soltase enseguida y cogiera más confianza.

Descripción del ambiente de la entrevista: La entrevista se realizó en la casa del entrevistado, en el salón donde sólo estábamos el entrevistado, su hijo y yo. Más que una entrevista me pareció una conversación sobre el estado en el que se encuentra el sector, las experiencias y vivencias de una persona con experiencia en el sector y dos estudiantes de ingeniería en edificación. Era un ambiente relajado y familiar, ya que me sentí como uno más en su casa.

Incidentes en el transcurso de la entrevista: No se produjo ningún incidente en el transcurso de la entrevista.

PREGUNTAS BASICAS Y DATOS PERSONALES

ENTREVISTA 6

Nombre y Apellidos: Jose Benavent Aranzueque.

Edad: 42 años

Género: Masculino

Estado civil: Casado

Nº hijos: 2

Edades hijos: Una hija de 11 años y un hijo de 16.

Ocupación: Albañil

Cargo en la empresa: Gerente.

Tiempo de servicio con empleador actual: Toda la vida, desde los 14 años.

Antigüedad en el sector de la construcción: En autónomo desde los 18, o sea 24 años de autónomo y 4 años con mi padre.

O sea, 28 años, que se dice pronto, si te paras a pensarlo...

Toda la vida.

Horario de trabajo habitual:

Sin límite, no sé. Normalmente nos ponemos a las 8 de la mañana empezábamos y llego a casa sobre las 7:30 o las 8 de la noche. Lo normal, ahora más...

Ahora si hay más trabajo...

Ahora a las 7 de la mañana salimos, y llego a casa a las 8 y pico...

Claro, porque hay una hora desde allí hasta aquí...

Vale. Mmm... Sistema de remuneración (por horas/mensual...): Nomina

¿Quién supervisa tu trabajo? La dirección facultativa.

¿A quién tienes a tu cargo ahora en plantilla?

Pues ahora tengo a 5...

¿Pero entre oficiales y albañiles?

No, son todos oficiales, peones no tengo.

Vale, pues ahora las preguntas para la conversación para que me cuentes...

Para enrollarse.

PREGUNTAS PARA CONVERSACION

Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual, como si yo no supiese nada del tema.

Todo, completamente todo lo que abarca la construcción.

Pero empiezas en movimiento de tierras...

Sí, movimiento de tierras, cimentaciones, estructuras, cerramientos, acabados, pavimentos, chapados, tabiquería, revestimientos, yeso, escayola... de todo. Cubiertas, desagües, instalaciones de fontanería, instalación eléctrica...

Pero eso lo haces tú o la empresa.

La empresa. Pero yo es que soy también instalador.

Pero que haces tú de... tú tienes todo, de instalador también?

Instalador eléctrico y de fontanería, tengo los carnets...

Entonces puedes hacerlo tu todo...

Claro. Si...

Entonces desde movimiento de tierras, si no lo subcontratas sí que empiezas en cimentaciones... vale.

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

Todo completa, de principio a fin.

¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil?

Pues empecé siendo un niño, ayudándole a mi padre. Y de ahí empecé con el oficio...

¿Con tu padre que también era albañil?

Sí, mi padre era albañil (se enciende un cigarrillo)

Y no has salido de la construcción, todo ha sido construcción...

Sí, no he salido nunca nunca. Siempre he hecho lo mismo. A parte es que disfruto.

¿Y no te has planteado hacer otras cosas?

No porque con lo que hago disfruto, me gusta mucho...

Y si, que nadie lo quiere, pero cierras, ¿que harías?

Me buscaría la vida.

Buscarías también de la construcción...

No no, a mí me tiene igual si yo no tengo trabajo en la obra y tuviese que cerrar y buscarme la vida en cualquier trabajo, no me importa.

La cuestión es salir adelante...

Correcto.

¿Por qué decidiste trabajar como albañil?

Pues porque siendo un niño yo veía a mi padre y yo ya recuerdo que con 8 o 9 años yo ya en vacaciones del colegio ya me iba con él. Porque yo disfrutaba con él con mi padre, y no me dejaba ir, y cogía unas burreras... porque no quería, y yo era un niño y quería ir y ale ale ale... y yo disfrutaba. Es que siempre ha sido... era una obsesión para mí. Yo veía a mi padre y me gustaba lo que hacía...

Claro, te interesaba lo que hacía...

Y yo me iba con él y disfrutaba. Pues no he recibido yo ostias de mis hermanos... buaah.

¿Por?

Porque todo lo pagaba yo, el niño, el niño lo pagaba todo.

¿Pero porque hacías algo?

Hombre claro, yo estaba trabajando pero mi padre le pegaba el puro a mis hermanos por lo que fuese, y luego venían a mí y "plash", bofetón. Ye, que yo no he sido... da igual, ellos se desfogaban conmigo. (Risas)

Entonces porque decidiste trabajar como albañil, porque viste a tu padre y te gustaba la profesión...

Si, realmente yo soy una persona afortunada porque trabajo en lo que me gusta y disfruto con el trabajo que hago...

Eso muy poca gente lo puede hacer....

Sí, eso es un lujo. Trabajar en lo que a uno le gusta y disfrutar trabajando... no se me hace pesado. Yo igual estoy en la oficina ahí haciendo un presupuesto que mira ahora

estaba ahí encima poniendo cara vista o sea, a mí me tiene igual, yo hago de todo. Yo estoy al pie del cañón siempre.

Y como ya lo has hecho desde bien pequeño que te gusta y tal...

Te da muchas ventajas

¿El qué?

El saber hacer de todo.

¿Y qué ventajas te da por ejemplo?

Ostia tú, te abre muchas puertas. No dependes de nadie. En una época de muy buen trabajo pues subcontratas, diez pues mira, yo subcontrato a un empisador, un chapador, a tabiquero, al yesaire, escayolista, pintor... a todo lo que haga falta. El pintor lo tengo en nómina...

Si pero entra cuando entra...

No no, lo tengo un año conmigo ya trabajando, el pintor es David Romero. Es pintor. El toda la vida ha sido pintor lo que pasa es que lo cogí yo como obrero, o sea de peón aquí para esta obra, y le dije pues te vienes conmigo y la final pintas tú. Pues se lo ha pintado... hay 8.000 metros de pintura, y se los está pintando todos él.

Y tienes que antes de la pintura esta de peón ayudando..

Claro, entonces es un multifunciones igual que Rafa Fita, es lo mismo, él es fontanero, él también tiene carnet de instalador, y él es el que ha hecho toda la instalación de aquí, que le hace falta ayuda, pues yo le echaba una mano, que no, iba él haciendo.

Claro y como tú tienes de instalador de fontanería y eléctrico...

Entonces la ventaja que tienes es que cuando no tienes mucho trabajo, con poco trabajo, como lo haces todo te apañas, o sea, te lo vas haciendo todo y vas haciendo poco a poco y abarcas más el tiempo de ejecución de una obra. De la otra forma, si hay mucha, pues subcontratas, te buscas gente y ya está. Eso es una ventaja...

Vas haciéndolo tú poco a poco...

Hay mucha gente que no puede hacer eso.

Y además, si tienes a uno que sirve para tres cosas como aquel que dice, porque si puede hacer lo que hace Fita, de fontanero pero hasta que llega la fontanería puede estar...

Míralo ahí, cortando cara vista. O sea que...

¿Antes de ser albañil, esperabas que tu trabajo fuera como es ahora realmente? Ese niño con 8 años...

No, pensaba que sería más duro, más difícil yo me lo veía muy difícil

¿Por qué?

No sé, porque yo veía y decía, uff, para hacer eso tela... uff, para hacer lo otro... Yo en aquella época mi padre no tenía medios, no tenía herramientas no...

No es como ahora.

Que va que va...

¿Cómo lo hacían entonces?

Yo recuerdo no tener ni una hormigonera, todo pastado a mano, con pastera y legón. Todo todo todo. Una radial... yo veía al que tenía una radial y pensaba, ese tiene que ser millonario... cortar terrazo con una radial... eso era en esa época un boom.

¿Y cómo lo cortabas?

Con picoleta, como se ha cortado toda la vida...

¿Y no se quedaba así basto?

No no, no porque mi padre me enseñaba... Mi padre ha sido toda la vida obrero también y claro... ya hombres de esa época ya hay pocos.

Pocos por no decir ninguno, porque ahora entre inmigrantes, los que no quieren estudiar que se meten a peón...

Desgraciadamente sí. Pero con especialidades. O sea, la desgracia de la obra es que es muy bonita si una persona... tiene que gustarte mucho...

Es jodido, es duro...

No pero ya no duro, si tú te enseñas a hacer de todo y consigues y logras saber hacer de todo, bien hecho eh? No hacer por hacer...

No aprendiz de mucho oficial de nada...

Correcto. Entonces tú tienes un abanico muy grande... hoy la gente se tira a lo cómodo. ¿Yo se tabicar? Pues mira yo a metros y gano mucho dinero. Cuando ha habido épocas muy buenas pues se han ganado mucho dinero tabicando...

Eso es lo que me estaban diciendo, que me ha dicho que él estaba de oficial de segunda, que igual cobraba 1.000 o 1.200€ y su constructor subcontractaba a

chapadores o a tabiqueros y como iban a metros pues iban a destajo e igual al final de mes pues se llevaban 3.000€...

No, 3.000€ eso siempre ha sido una fábula, siempre ha sido mentira.

Pues me dijo eso, 3.000€ porque iban a saco... y los yesaires igual, quiero decir, como iban a metros pues se han llevado mucho dinero.

Si, en bruto mucho dinero, pero que pasa, que a la mínima crisis que viene, en el momento que viene una crisis...

Como no saben hacer más de...

Claro. Si yo solo se tabicar y si no hay tabiques que hago? Pues son tengo trabajo. Entonces un oficial completo que antiguamente se llamaba maestro de obras o maestro albañil, en aquella época se sabía hacer de todo. Entonces por poquito que sea tú vas haciendo cosas... tu date cuenta aquí y yo he subcontratado porque no he podido, porque tenía un plazo de entrega de 8 meses para hacer 2.400 metros de reforma y yo he cumplido, 2 semanas antes terminé. Lo que pasa es que ahora están saliendo muchos extras y estoy aquí que no paro, y eso es una ventaja. Tu imagínate un obrero que solo sabe hacer caravista, y dice, ai, yo tengo una empresa pero yo se mandar, yo no sé hacer nada entonces... yo ahora estoy poniendo cara vista. La semana que viene me traen planchas metálicas para poner todos los vierte aguas nuevos con plancha metálica, los pongo yo... que hace falta pongo un vierte aguas, yo no tengo problema...

Sí, hay que saber hacer de todo si no te cierras muchas puertas en esta vida...

Y de la otra forma te las abres. Tu imagínate en el peor de los casos ¿vale? Que muy muy va el asunto por desgracia tengo que despedir a las 5 o 6 personas que me puedan quedar, y me quedo con una. Con una reforma de un piso, yo con mis manos, me lo hago todo y... otro iría y picaría, otro buscaría un chapador... yo no, yo voy y pico, instalo, chapo, pongo la escayola, lo termino, lo pinto y me voy...

Y lo cobras tu todo...

Claro. Y estoy yo alargando el trabajo, entonces hay muy poco trabajo pero yo voy haciendo...

Igual en ese tramo de trabajo sale otra...

Claro. Mira si cambia el abanico... las posibilidades si cambian de decir, no yo es que solo tengo un camino para salir o decir, no yo es que tengo diez caminos. Date cuenta si cambia la cosa...

Que no te cierras puertas. Y más ahora como está el trabajo, como para ir cerrándose puertas y decir, no es que yo solo sé hacer esto... y dirán pues mira, como tu tengo muchos...

¿Has visto cumplidas tus expectativas de lo que pensabas que era el trabajo de albañil?

Si, sobrado.

¿Por qué?

¿Por qué? Pues porque yo he tenido mucha suerte, he tenido muy buena clientela...

¿Tu padre crees que te ha ayudado mucho?

Sí, mi padre la verdad es que me ha ayudado muchísimo hasta cierto punto, porque el hombre no podía, no sabía más... o sea, el hombre me enseñó todo lo que el sabía, lo que pasa que eran técnicas diferentes, formas diferentes... a mí mi madre me enseñó a chapar de una forma ahora se hace de otra, por supuesto. Mi padre maestreaba y con cola chapaba, chapar él con material pues no. En cambio pues son técnicas totalmente diferentes... mi padre no ha sido persona que se haya metido en camisa de once varas.

¿Cómo quieres decir?

O sea, yo recuerdo que era un niño... claro, yo empecé siendo un niño realmente. Estaba el fontanero en la obra y estaba ahí haciendo la instalación y decía: me voy a por material que me falta no sé qué. Se iba y yo ya estaba allí mirando a ver como lo hacía, porque lo había hecho así, o porque lo había hecho de otra forma... y yo deducía mis propias lógicas. Mi padre me decía, no toques lo que no entiendas. Y yo, no papa, no estoy tocando nada tranquilo... incluso irse él y dejarse soldaduras de cobre por hacer, y yo coger el estaño y el soplete... yo lo miraba como lo hacía, y después iba yo y probaba. Y cuando venía le decía, Jose te he hecho ahí cuatro soldaduras mira a ver si están bien... y me decía Jose, si están de puta madre, si hombre claro... le decía, eso te lo he hecho yo claro, por si estaba mal después que no tuviese el un problema por repararlas, porque tenía mucha confianza con él, mucha amistad y siempre me ha tratado muy bien Jose Manuel y me decía, hombre, si esta de puta madre... y a veces me decía mira esto como se hace... y yo iba. Y con el electricista igual, yo miraba el porqué de cada cosa y siempre... pero un carpintero, cualquier cosa...

Te gustaba saber el porqué de cada cosa...

Si si, o sea yo no quiero que me digan esto se hace así porque si, no, yo tenía que averiguar por qué se hace así, porque entonces dices, vale, esto se hace así por esto, por esto y por esto.

Y después intentarlo tú y si lo hacías mal que te encaminaran...

Correcto. Y a lo mejor una persona te puede decir, esto se hace así así y así porque si tú lo haces así es mejor. Y tú sabes todo el razonamiento y después tú, según una persona es más avispada o menos avispada, tu puedes lograr una solución mejor. O sea, tú puedes expresarlo y sacar una conclusión que sea más factible, mas rápida, mejor... entonces lo bonito es saber el porqué de una cosa. No que te digan, esto es agua y porque si es agua, pero vale ¿porque? Porque si, porque te lo tienes que beber, y porque me lo tengo que beber si yo no sé ni lo que es? No, pues te han de decir, porque esto es bueno para el organismo, depura, limpia...

Saber el porqué, y después ya como se hace y te pones tu a hacer las cosas. Vale. A ver... ¿Has realizado algún tipo de estudio o curso para llegar a esta profesión?

Al inicio no pero después si, después cuando decidí... primero me saque el carnet de instalador de fontanería. Bueno el título, primero el título de fontanero.

Que no es lo mismo ¿no?

No, el titulo me regaló el curso el almacén de fontanería donde yo compraba

Eso una vez siendo ya autónomo ¿no?

Si... eso ya hará... pues a ver, mi hijo tiene ya 16 años y él tendría 6 años, hará sobre 10 años. Y me regalaron el curso, venga Jose, por cliente y tal pues mira vamos a hacer unos cursos en Gandía y te regalamos el curso. Valía... valía bastante dinero, no lo recuerdo ahora pero sé que valía bastante dinero. Y me lo regalaron por cliente, ah pues vale. Tienes que ir a Gandía una vez por semana y tal, pero a mí eso no me importaba porque el saber siempre era bonito. Y bajé. Y me gustó mucho pero claro, yo con el título solo yo para que quiero el titulo...

Pero en qué se diferencia el titulo con el carnet de instalador?

El título es que tú eres un fontanero titulado, y tú eres un fontanero y tienes un título. Vale, es mucho más básico, más sencillo pero tienes un título de fontanero. Entonces tú acreditas que tú has estudiado la profesión. Vale. Pero no te aprovecha para nada si tú no puedes firmar un boletín.

Ah, me han explicado que un boletín es cuando tú ya revisas la instalación y...

Claro, tu firmas y certificas que esa instalación... es un instalador autorizado. Eso es otro curso. Y cuando empecé este, al mismo tiempo que empecé este, en la misma academia donde me enviaron empalmé con el curso de instalador autorizado para sacarme el carnet de instalador.

Para sacarte las dos cosas a la vez.

Claro, que era lo que a mí me interesaba. Entonces yo dije perfecto, como que yo me hacia las instalaciones, me las hacia yo pues dije, me saco el título y si hay algo que yo desconozca me lo enseñó, que es correcto no. Yo no sabía soldar plomo. Por ejemplo las soldaduras viejas que eran tuberías de plomo yo no sabía soldarlas. Pues a mí me enseñaron allí.

Que eso está completamente prohibido ahora...

Bueno, pero tu imagínate una reforma vieja. Un piso obsoleto y viejo que tiene una avería y una mujer te dice que le repares la avería. Le dices, ai yo no sé, tengo que cambiártelo... pero en algún punto tendrás que conectar el plomo al nuevo, porque una vivienda muy vieja que te diga, repárame una tubería de plomo... no vas a decirle, no o te cambio toda la instalación o no... buscan a otro. Pues eso es una de las cosas que me enseñe yo allí. Y después cogí y en el curso que me apunte paralelamente de instalador de fontanería y muy bien, me gustó mucho porque le cogí el gustillo. Era muy puto porque era de 8 a... no de 7 a 11 de la noche. Un día a la semana. Y los sábados a Valencia, y estudiar por las noches.

Que es jodido si estás trabajando...

Claro, y trabajando. Pero me gustó mucho y me piqué, porque ostia, saque muy buenas notas y... yo terminé el curso con sobresalientes. Y me piqué y dije, pues ahora me voy a por el de electricidad. Y me dijeron que era bastante más difícil evidentemente y yo no tenía ni el graduado escolar. Entonces no podía, tenía que hacer tres años de FP no sé cuántos no sé qué, y dije, ostia tres años y después... demasiado demasiado. Y me dijeron, bueno si tú quieres hacer un curso para la universidad para mayores de 25 años, yo te doy clases, te digo que universidades hay y tú vas y pruebas, y las que apruebes ya las tienes o sea no tienes que...

Pero matriculado en la universidad ¿o cómo?

Me matricularon ellos, ellos me daban clase...

¿Te daban clases por libre?

Sí, pero en una academia, que eso me costó a mi dos mil y pico moniatos el curso ese...

Tú te matriculabas allí y solo tenías derecho al examen porque no tenías el graduado y no podrías acceder a la universidad.

Correcto. Entonces la primera vez que yo me presente fue a la universidad de Murcia, que salieron convocatorias en Murcia y me dijeron... llevaba 2 meses y pico de clases y me dijeron que en Murcia salía una convocatoria ahora para acceso a la universidad. Claro, el examen del FP, porque lo que querían es que yo sacara el examen del FP,

consta de dos partes, el práctico y el teórico, que son contactores, tal y tal... electricidad pura y dura. Y yo me fui a Murcia y me dijeron que fuses y me sacase lo que pudiese. Y yo llevaba dos meses, y eso era un mes y pico después, pues ese mes apreté a tope y me fui a Murcia. Y por la mañana era de teórico, toda la parte teórica, y por la tarde era práctica. Yo digo, pues lo que saque saco. O sea, la que aprobabas ya te convalidaba, ya no la tenías que repetir. La sorpresa fue que lo aprobé todo. No, todo lo teórico. Y el práctico, que yo no tenía... o sea, no tenía nociones, porque llevaba 2 meses de curso, me quede en un cuatro...

Pues casi...

O sea, en un cuatro me quedé. Y yo digo, pues no pasa nada. Y ya me dijeron, si has aprobado todas las comunes. No no, yo estaba muy contento y satisfecho. Yo iba a ver si aprobaba algo. Continúe y a los dos meses la hicieron en Xativa, se desplazaron a Xativa porque había mucha gente de la zona... mucha demanda de gente, pero en el de Xativa era de electrónica. Y me dijeron, bueno pero como has estudiado lo de contactores, la mayoría ira de contactores, esquemas unifilares, tal y cual, yo digo, pues me voy a probar. Me fui a Xativa y aprobé. Entonces me dieron el FP2.

Aprobaste el práctico que era lo que te faltaba ¿no?

Claro, aprobé el práctico, me lo convalidaron con el FP y entonces yo ya tenía un estudio mínimo, que lo mínimo que pedían era eso, el FP. Me saque el FP y continúe estudiando evidentemente electricidad, me saqué el título de electricidad y después el carnet de instalador.

¿Pero una vez tenías ya el título?

Sí, es que el carnet de instalador si no tiene el titulo no te puedes presentar. Entonces yo antes de acabar el título de electricidad, yo ya empalmé con el carnet de instalador. Porque yo lo que quería era terminarlo deprisa. Y encima me piqué, eso que te picas en una cosa y vas a saco a saco a saco... y lo saqué. En tres años lo hice todo, fontanería y electricidad. Fontanería, el acceso a la universidad y el título de electricidad, no, el carnet de instalador, que es lo último. En tres años.

Si un amigo mía esta creo que son tres años para sacarse lo de electricidad, creo que es un FP de esos, que están haciendo en el Jaume I, y esta dos o tres años ahí metido...

Entonces yo ahora puedo hacer una instalación... Lo que quería era que a mí nadie me pudiese colorear la cara. Que yo estoy en una reforma y que viniese un fontanero y me dijese: es que tú estás haciendo algo ilegal. No no perdona, yo soy fontanero como tú. A parte... o sea, yo soy obrero pero también soy fontanero, entonces yo legalmente puedo hacerlo todo. Y a mí nadie me puede decir nada. Yo puedo ir y comprar material

legal, puedo ir e instalar legalmente, viene una inspección... y dice: es que estas tocando luz. Sí, es que soy instalador eléctrico. Ah vale. Es que estas instalando... sí, soy instalador de fontanería. Entonces cuando tu estas dentro de la legalidad, eso gana mucho. No tienes miedo, te tiene igual... un chalet por ejemplo, pues yo voy y lo instalo.

Puedes hacerlo todo.

Que lo instale yo o que lo instale otro bueno... pero soy yo el que firma. Y ya está... mira si tienes opciones. Mira si tienes camino para salir.

Y más así que en tres años te lo sacaste todo. A ver... me habías dicho que sí que habías realizado algún tipo de estudio, pero de albañilería no.

No para albañilería hice un curso de encargado de obra, o de jefe de obra. Ya hace mucho tiempo, que... no sé por qué dieron un curso allí en el convento. Se dio un curso, me lo dijeron y fui. Y lo aprobé. (Se enciende un cigarrillo)

El entrevistado responde que SI:

¿En qué consistía el estudio/curso de albañilería?

¿En qué consistía? Pues más que nada en como dirigir las obras... era tipo jefe de obra, encargado de obra... era algo así.

Pero tú eso ya lo habías hecho anteriormente, con experiencia quiero decir...

Si pero bueno, es que cambiaba mucho de lo que tu estas llevando allí en aquella época... pues que llevábamos, 5 o 6 personas... estabas a pie de obra, con un peón y con otro oficial, o llevabas un oficial y dos peones a tu cargo, porque estabas en una obra, mi hermano en otra... y íbamos así. Pero de ahí a todo lo practico pues... me gustó mucho porque me enseñaron a hacer un...

¿Diagrama?

Si, un diagrama de trabajos. Como hacer varios trabajos a la vez... como planificarte una obra diciendo, pues yo tengo que llegar a tal fecha, lo que no recuerdo es como se llama, y tengo que hacer todos estos trabajos. Como solaparlos...

Un Gantt de obra, igual dices, a los 3 días de terminarse la albañilería tiene que entrar...

Primero tiene que entrar esta persona, después tiene que entrar la otra. Y yo hoy es lo que estoy haciendo, lo que pasa es que sin papel. Lo hago mentalmente, porque yo estoy mirando y digo, vale pues la semana que viene tiene que entrar este porque así va... mira, esta obra se ha hecho así... han ido todos escalonados. Yo estaba pintando la

segunda... porque empecé de arriba hacia abajo, para no ensuciar. Entonces íbamos de arriba hacia abajo. Y arriba estaban pintando, la segunda planta estaban terminándola de pintar, y en la planta baja estábamos empezando toda la pared, que todo esto es de panal de hormigón acústico. Es un ladrillo de panal pero en vez de ser de cerámica es de hormigón, es acústica, ignífuga, tiene mucha prestación...

¿Y te enseñaron a hacer Gantt de esos? Pues eso sentarse antes de empezar la obra y en 2 días lo puedes tener hecho. Si tú sabes los capítulos de obra que tienes que hacer y más o menos el plazo que tienes, dices... pues tengo para hacer estructura 2 meses... movimiento de tierras, estructura y cimentación es lo que más cuesta.

Pues yo hoy eso lo hago... porque claro yo empiezo haciendo un presupuesto que hago yo, personalmente. Yo hago un presupuesto, cuando me lo aceptan yo sé de memoria todo lo que tengo que hacer, entonces cuando me dicen, correcto empiezas tal día y tienes tal fecha de plazo de ejecución, pues yo automáticamente ya me lo estructuro.

Eso hay en el youtube un tutorial que en Excel lo puedes hacer, en Excel no, en el Microsoft Project, te van saliendo los cuadros, tú vas poniendo las duraciones... las dependencias... no es muy difícil de hacer, pero tienes que saber los conceptos y tener las fechas claras para saber cuándo tiene que empezar uno y cuando ha de terminar otro y si hay un margen de error, porque igual no se termina la tabiquería y no puede entrar el yesaire, pues eso tienes que tener un margen para que esté terminado.

A ver... entonces, ¿Qué te pareció el proceso de estudio en relación al trabajo que desarrollas? En el curso ese de jefe de obra?

Ah muy bien, ¿el de jefe de obra? Muy bien. Muy instructivo, me enseñe mucho. Y lo que me sirvió mucho fue el estudiar lo de... aunque es una chorrada lo de fontanería, electricidad... lo del acceso a la universidad más que otra cosa. Te cambia mucho la forma de verlo todo. La forma de hablar, la forma de relacionarte con la gente...

¿Por qué?

Ostia pues porque tienes más cultura...

Es que no se las pruebas esas como son, será tipo el selectivo ¿no? Que ibas de historia, geografía...

Correcto, química, física, idiomas... o sea, todo eso. Pero ya no es el estudiar simplemente es el estar en una academia privada, con gente que paga para estudiar...

Que no va allí a hacer el mono...

No no, porque tu estas pagando para que te den clases, entonces ahí la gente va a lo que va, va a estudiar y es gente seria y tal. Aunque siempre hay... si empezaba un curso

y éramos 20 o 22 personas, acabábamos con 14 o 15. Porque mucha gente se rinde, dice yo no llego, no puedo... no puede y se salían.

O gente que ve que eso no es lo suyo.

Puede ser, no lo sé. Y ya está, pero te forma mucho... mucho.

Y lo de albañilería sí que te sirvió para...

Si si, pero fue muy laico. Fue muy suave, era un poco... pero bueno.

¿Más de orientación?

Si, pero estuvo bien.

¿Crees que este curso/estudio prepara realmente a futuros albañiles o jefes de obra para sus posteriores competencias?

¿El que yo hice?

Si

No, si una persona tiene experiencia sí. Si no tiene experiencia no.

¿Si entra de nuevo ahí no tiene ni idea?

No, lo que yo hice no, si ahí entra uno de nuevo esta perdido. Porque se dan cosas por sabidas. Ese curso supuestamente era para gente que ya era obrera, o sea que ya trabajaba en la profesión. Ahí entra uno nuevo y se queda diciendo... bueno.

Ese curso lo hiciste cuando ya habías trabajado de obrero no?

Si si, ese curso lo hice con veinti pico años claro.

Pero para entrar a la profesión nada ¿no? Como estabas con tu padre y todo eso te enseñan te a base de tocar...

Yo nada, correcto. Como se enseña mejor una persona

Si si, mi punto de vista también es ese. ¿Crees que la experiencia adquirida por el paso de los años puede suplir este tipo de cursos?

No, jamás.

La experiencia que tú has adquirido puede...

¿A pie de obra?

La experiencia que tú has adquirido a pie de obra puede suplir por ejemplo el curso ese que has hecho tú ¿por ejemplo?

No, nunca en la vida.

¿Crees que se puede complementar?

Si, complementarlo si, pero la experiencia es un grado. O sea, una persona que de un curso de tras años de la obra, todo... después se pone en la obra y siempre se encuentra con problemas.

Entonces la experiencia si que puede suplir un curso...

Claro, la experiencia si.

Eso es lo que te decía yo, si hay uno que tiene dos cursos, y otro que ha estado trabajando diez años...

El de diez años tendrá siempre más ventaja que el que ha hecho el curso. En cambio cuando uno tiene experiencia práctica, tuviese la suerte de poder hacer un curso, una vez tiene ya la experiencia... entonces se daría cuenta...

¿Al revés?

Si, al revés si. Por lo menos a mí me ha pasado eso. Ahora también es que yo que sé, yo he hecho siempre lo que a mí me ha gustado. Yo recuerdo... yo me enseñé a leer planos mirándolos por las noches en mi casa. Yo era un crío... con 16 y 17 a los yo me llevaba los planos de los trabajos y... ya ves tú lo que es un simple negativo lo que es, que te marca una raya, te marca una vigueta con una raya en el plano y ponía MF, que es Momento Flector, yo lo sé ahora... yo veía, MF no sé cuánto... y decía, muy bien, y bajo algo. Y yo decía, eso es el largo, porque claro, yo lo he medido y la vigueta hacia tanto... pues eso es la vigueta, vale. Y al lado, ¿Qué era eso? Veía una raya que ponía, tanto hacia aquí y tanto hacia allá. Y yo que hacía, yo lo que hacía era, cogía el plano y decía a ver, realmente yo ¿Qué he hecho? Pues yo he puesto una varilla del 12 o del 10 de tanto... ah pues es verdad porque yo he puesto tanta medida hacia un lado... ah pues esto marca los negativos. Ah pues esto son los negativos de un forjado. Y después veía unas rallas en L, yo decía... ¿eso que ostias es? Y pensaba ah claro, porque a la punta he puesto un negativo que tenía la patilla y entraba dentro del zuncho... y yo relacionaba lo que yo hacía, con el plano. No miraba el plano y después pensaba, se ha de hacer así. Era al contrario. Yo sabía hacerlo. Porque venía el técnico, el aparejador, entonces y yo era muy joven, pero yo como entonces miraba y yo callaba, me fijaba y escuchaba mucho, y cuando yo sabía algo hablaba. Yo no hablaba si no lo sabía. Yo primero escuchaba, y cuando estaba medianamente seguro de una cosa, hacia una pregunta y cuando la tenía clara decía, bueno ya se algo más. Entonces al final yo me enseñé así.

Primero te decían como era y después ya tu...

Claro, me decían, pues mira, aquí van unos negativos y tú ya te lo anotabas en la bovedilla, pues tanto hacia esta lado, el resto hacia el otro. Era sencillo. Y así así... yo me enseñé antes a hacerlo que a leer los planos. Y eso pues... claro se te queda grabado, es una forma muy....

¿Cómo se ha desarrollado tu carrera profesional desde que eres albañil? Relata toda tu experiencia laboral explicando los motivos de cada cambio. Tu como has estado toda la vida en obra...

Toda la vida sí. Ostia, toda la vida.

Desde los 8 años con tu padre y luego ya te hiciste autónomo...

Autónomo con 18 años, porque yo hasta los 18 años estaba como autónomo colaborador. En aquella época, mi padre era autónomo, y un hijo menor de 18 años podía ser autónomo colaborador que mi padre pagaba un suplemento pequeño para que yo estuviese incorporado en el autónomo de mi padre. Y a los 18 años yo ya me hice autónomo.

Con él...

Claro, yo a los 18 años ya me hice autónomo con él y ya trabajábamos como autónomos. Y toda la vida autónomo, 29 años.

Que se dicen pronto... (Risas)

(Llaman al entrevistado... Pausa)

Ya, perdona.

¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? (Relacionado con la inmigración, la crisis en la construcción...) ¿En qué ha cambiado?

Pues que ha habido una época que en vez de ir a más la construcción... la construcción no, la forma de realizar los trabajos ha ido a menos. Porque mucha gente se pensaba lo típico... entraba un peón, estaba una semana pastando y miraba como el oficial ponía ladrillo y decía buah, eso... eso lo sé hacer yo. Al mes ya era él oficial, y a los dos meses ya tenía a gente trabajando para él. Y los trabajos se han hecho muchísimos trabajos con muy mala calidad por culpa de la ambición, de la inexperiencia y eso ha sido un palo para los que se han buscado la vida aquí y un palo para el oficio. Y por desgracia la crisis, porque es una desgracia porque hemos caído y los que faltan por caer... los que caeremos... pues la crisis lo que ha hecho es tamizar toda esa gente. Gente que no era profesional en absoluto son los primeros que han caído. Entonces todo eso... y claro, cuando hay poco, la gente busca... todo eso es lo que menos buscas y... eso se ha seleccionado mucho. Afortunadamente...

¿Crees que la inmigración también ha tenido que ver?

Por supuesto.

¿Cómo crees que ha afectado?

Negativamente, porque cada persona inmigrante que ha venido que conozco que ha sido un buen profesional, han venido 8 o 10 que no tenían ni puta idea. De cada uno que ha sido un buen profesional que ha venido aquí a trabajar había 8 o 10 personas que decían que sí que sí que sí, se han metido a trabajar y no tenían ni idea. Pero ni idea, yo los he visto gente... no para mí, no han sabido nunca, o sea que no me han gustado. Yo para dar trabajo doy trabajo a españoles, pero yo he visto trabajar a gente que dices, como puede ser que eso esté trabajando en eso, y diga que él es eso si no tiene ni puñetera idea... y hacer unas chapuzas... pero chapuzas de mucho cuidado.

Y por ejemplo, los inmigrantes que vienen o se ponen a recoger fruta o se meten a la construcción...

Pero si se meten de peón, de peón no hay problema, porque a un peón tú le dices como servir el material y que lo haga bien hecho, porque es que sino no hacen ni la dosificación bien, y el resto es un desastre. Entonces en declive. La inmigración ha llevado una falta de profesionalidad grande, todo aquel que ha pasado a llamarse un profesional. Porque es que al final todos eran profesionales. Es que todos son profesionales, todos son promotores y constructores y bueno, y todos profesionales, pero bueno... ¿profesional de qué? O lo típico en un oficial. No yo soy oficial, yo se tabicar y enlucir de barrecha, yo soy oficial. Espera, tú sabes tabicar y enlucir, pero eso es un peón especializado.

¿Qué es enlucir de barrecha?

Enlucir con mortero. ¿Vale? Eso es barrecha, bueno mortero... y cualquiera se decía que ya era oficial porque sabía hacer dos tabiques. A ver, ¿tú has montado una escalera de mármol? Ah no... ¿tú has chapado? No... has empisado? No...

¿Has replanteado?

¿Has replanteado? No, el replanteado no lo decía porque eso ya podrías decir que es para un jefe de obra ¿vale? O para un técnico ya el replantear, pero bueno. Digo, ¿tú has montado una cocina con plantados de mármol? Que el carpintero venia y te lo marcaba, y tenías que montar el plantado de mármol donde iba porque él estaba haciendo un marco que si se salía medio centímetro que te variaba el plantado de mármol, ya no entraba el marco? No hombre no, si hoy van a módulos... Ahh, como que van a módulos ya te olvidas y ya está... ahí es donde está la deficiencia del obrero. Yo tenía nueve años la primera vez que chapé, y aun esta chapado lo que yo chapé con 9 años, aun esta chapado...

¿Dónde chapaste?

En casa mi madre, arriba. Hombre yo practicaba en mi casa toda una pared en un lavadero y allí aun esta chapado. Y con 14 años monté la primera escalera de mármol. Y yo empeñado... papa, déjame montarla. Jose que es mármol y si te rompes una pieza... la tendremos que pagar y nos costara un disgusto. Papa déjame montar la escalera de mármol. Y mi padre era muy recto en ese aspecto...

Si decía que no, era que no, ¿no?

No no, él era recto, él decía vale... mira, te monto el primer escalón. Tu míralo, cuando llegues arriba me avisas... claro, él pensaba si tienes cojones y sabes llegaras arriba, si te lías... porque él conmigo sí que ha tenido mucha paciencia, porque sabía que yo no la iba a cagar. Él ha confiado mucho en mí. Y él me puso el primer escalón y yo cuando llegue arriba le dije, papa ya he llegado arriba. Fue con el metro comprobándolo todo y dijo, ah muy bien, continua... y ale hasta arriba. Y una escalera de mármol realmente no hay gente, hay poca gente que ponga una escala de mármol.

¿Chaparla?

Sí, es colocar los escalones. No es tan difícil.

Claro, lo malo es si te vas, se te queda un hueco y tienes que llenarlo y...

Pero eso no hay ese problema porque tu mides la altura, y si la escalera la has replanteado y está bien...

Si, sobre todo eso, el replanteo... claro, pero tu como lo llevas haciendo desde los 10 años...

(Se enciende un cigarrillo)

14, desde los 14. Mis amigos se burlaban de mí. Jose, siempre estás trabajando con tu padre, vámonos al Pou Clar... yo no, yo me voy con mi padre que tengo trabajo. Al día siguiente, Jose que nos vamos al polideportivo, ¿te vienes? No no, que yo me voy a trabajar con mi padre. Coño, siempre estás trabajando... resulta que pasan los años y pasan los años, yo tenía trabajo, yo con 18 años tenía un seiscientos. Era de la familia...

Un seiscientos de entonces que ya era...

Era de mi hermano, pero yo tenía un coche y ellos iban a pie. Yo con 18 años, incluso con 16 yo tenía una moto y ya llevaba dinero en los bolsillos, pocos pero llevaba. Que yo trabajaba, ellos siempre estaban a ver quien le invitaba a un cigarrito, quien le daba de fumar, quien le pagaba la litrona para hacerse una cerveza... ¿ves? Pues esa es la diferencia. Yo al principio te lo he dicho muy claro, yo he disfrutado y he hecho lo que siempre me ha gustado.

Y aun estas disfrutando, y muchos años que queden...

A ver, entonces, ¿Piensas que el oficio de albañil se ha devaluado con el paso del tiempo? (Relacionado con mano de obra sin cualificar, albañilería de “chapuzas”...)

Si, se ha devaluado. Por la inmigración y por la falta de profesionalidad, ya no solo la inmigración, ha sido una parte pero es que ya mucha gente también nacional, es que no hay ya...

Pero crees que para acceder a albañil hacen falta estudios o... por eso dices lo de la profesionalidad.

No, para ser albañil hace falta práctica y... como te dirá yo... y pasión por lo que haces, más bien diría yo. Ganas evidentemente y si ya eres...

(Se interrumpe la grabación por una llamada telefónica a mi móvil)

Vale, perdona. Entonces se ha devaluado por la falta de profesionalidad

¿Te sientes a gusto en tu lugar de trabajo?

Si

¿Por qué?

Pues porque he tenido la suerte de trabajar en lo que me ha gustado. Encima siempre he trabajado para mí, no sé si es mejor o peor porque a veces yo siempre considero que trabajar para otro es bueno antes que trabajar para ti, por lo menos yo es lo que aconsejaría a mi hijo. Trabaja para otro para que sepas después... apreciar lo que tú tienes en tu casa. Cuando tú trabajas para otro y te marca unas pautas y te aprieta y tal... cuando tú trabajas para ti dices, ostia... sabes cómo tratar a la gente. También he tenido yo la suerte de tener un carácter que tengo que yo a la gente pues... la trato bastante bien. No tengo un carácter malo para tratar al personal. Hablo con ellos... hablo con ellos... vuelvo a hablar con ellos...

¿Pero que hace que estés a gusto?

Pues que la gente me corresponde. Estoy haciendo lo que me gusta, la gente cuando yo estoy hablando con un cliente, noto que el cliente está a gusto conmigo que eso se nota. Noto un cliente a gusto conmigo, eso no tiene precio. Cuando tú estás hablando con un cliente y notas que el cliente te hace caso, escucha tus opiniones... eso es muy gratificante. Cuando tú estás hablando con la gente y le estas explicando una cosa, una, dos, tres y cuatro veces para demostrarle que lo que quieres es que se enseñe, no que lo haga bien. Si hoy estas trabajando conmigo, mañana te iras a otro y cuando tu más sepas más ventajas tendrás. Pero de momento lo que a mí me interesa es que tú

lo hagas bien para yo quedar bien, porque si lo haces mal me toca deshacerlo y volverlo a hacer

Y que lo haga él o incluso hacerlo tú...

Evidentemente. Y bueno... pues es gratificante cuando ves que la gente te hace caso. Siempre hay ceporros eh... siempre hay ceporros que le explicas las cosas treinta mil veces y ellos están erre que erre y bueno, pues esa gente al final llega un momento que dices, mira... no me gusta como trabajas, no tengo nada en tu contra pero no me gusta tu forma de trabajar. Lo siento. Se termina el contrato y busco a otro.

Será porque ahora no hay...

No, yo ahora no cambio. Los que tengo... Paco lleva un montón de años conmigo, toda la vida. Éramos amigos desde jovencitos, toda la vida conmigo. Y en cambio él podría haber llegado... madre de dios. Siempre a mi lado, o al lado de mi hermano que estaba. Podría haber llegado a ser un oficial... buuf. Este limitado, porque él no presta para más. De hecho gente que ha entrado después lo pasa de largo, es una persona que está limitada. Yo sé que está limitado y le doy trabajos limitados. Porque no le puedes pedir peras al olmo... es el oficial más veterano pero está limitado. Es conocer a cada gente de la que tienes...

Y si ya los tienes de tantos años ya los conocerás...

Buuf... por eso no vale la pena. Yo siempre he pensado que tener a una persona... si una persona está conmigo un año es porque vale. Y después para que tengas que echarlo y coger a otro... te lo quedas fijo porque siempre le sacas más partido. Siempre tienes más que ganar que perder... y eso es una ventaja.

¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que desempeñas? Ejemplo de la mejor experiencia positiva.

Lo mismo, es que es prácticamente la misma pregunta.

¿Las mayores recompensas?

El terminar un trabajo y ver que se ha quedado bien, que el cliente está contento, se ha cumplido el plazo.

Sobre todo por la satisfacción de decir que eso lo has hecho tú y se ha quedado bien...

Mira, yo siempre de dicho que una persona que... no, a mí, que yo disfruto, soy un apasionado de lo que hago es como un pintor de un cuadro. Cuando pinta un cuadro que lo ha hecho él a su imagen y semejanza, es lo que él siente, es lo mismo. Porque habrá gente que mirara lo económico. Ohh, haber ganado mucho dinero... no, el

dinero viene y va. A mí la vida me ha demostrado que... ya lo sabes tú. Hace dos años y medio me engancharon ciento y pico millones de pesetas. Me arruinaron. El de Chiva y el de Turis.

¿Pero no te pagaron?

Que va... a mi aun me deben ciento cuarenta millones de pesetas. Seiscientos cuarenta mil euros, que son ciento y pico mil... y está en juicio pero que no cobrare. A mí me ha arruinado, me ha deshecho y no cobrare nunca...

¿Y él se sale de rositas?

Bueno, la ley esta así... yo que tengo que hacer... él cierra y a tomar por el culo caballo y picador. Entonces yo en aquella época... pues sí, ganaba dinero, evidentemente. Vivía bien, ganaba dinero, nos íbamos con la familia si nos apetecía un fin de semana a irse a ver algo nos íbamos tres días, que había un puente no íbamos, vale... en cambio ahora no puedo, pues no voy. Pero ¿qué satisfacción tienes realmente de un trabajo? El haber quedado bien. Mira, aquí por ejemplo en concreto donde estamos. En tiempo real, porque lo pasado esta pasado. Pues aquí yo empecé con un trabajo para 8 meses. Si yo no hubiese aquí... que hubiesen quedado contentos y tal no hubiese seguido. Hubiese terminado lo que ponía en el contrato y ya está. Al contrario, tengo una relación fenomenal con él... eh, mejor no me pueden tratar. Aquí hay uno que es el... Goyo, el administrador de aquí. A Pepe que no lo toque, me llama Pepe. De hecho, ahora me han dicho de irme a Madrid a otro convento de estos a trabajar. Y me voy a Madrid. Yo con ellos donde sea. Es impresionante, vienen y te respetan...

Si, eso es primordial. Hay mucha gente que se piensa que porque él es el que te paga puede tratarte como...

Claro. Encima vienen los técnicos, son tres arquitectos y un aparejador, no creas tú que... claro, y al principio con desconfianza. Aquí se ha hecho una parte estructural muy importante, que es toda la escalera, y todo el ascensor ha sido nuevo, y ese era un tema muy importante de verdad. Una estructura metálica, acoplada y anclada a la estructura de hormigón existente muy delicada. Pues el primer tramo de escalera yo recuerdo que el aparejador venia cada dos días... venía a medir y decía, Jose tú lo tienes claro? Que si... estas seguro ¿no? Sí, pero si tengo el plano aquí. Si está clarísimo... No no, vale vale. Y el tío miraba y comprobaba, pues está bien... Mañana vendré y marcare la escalera y digo, bueno yo la marcare... No no, tú tranquilo que yo vengo y marco la escalera y tal. Cuando venía estaba la escalera ya marcada y yo encofrando la escalera ya. Hombre Jose... Mira, pues sí que sabes lo que estás haciendo eh? Pero claro, ellos tienen una fobia por el problema que estábamos hablando anteriormente, de que no hay profesionalidad. Cualquiera era un estructurita, cualquiera era un obrero o un constructor... y después iban a la cobra y... y después el marrón se lo comen ellos, porque los responsables son ellos. Claro, y

estamos hablando de una obra de 800.000€ que tengan un marrón estructural, les cae el pelo. Entonces tienen una cierta desconfianza... El primer tramo bueno, el segundo ya venía más largo... y después ya venía a la visita de obra que es semanalmente, todos los lunes visita de obra, todos los lunes. Y al final hay una complicidad que cuando venían, ya venían como a echar un vistazo, mero trámite. Y miraban y vale... bien. Claro, todo eso ellos están tranquilos porque piensan es que aquí sabemos que está en buenas manos. La propiedad lo ve, mira y pregunta. Claro, en ningún momento ha habido nada que rectificar... toda la distribución de arriba la he replanteado yo. Cuando venían ellos ya estaba todo marcado. Comprobaban las escuadras, ah pues está muy bien... cosas que yo he solucionado sobre la marcha antes de que ellos viniesen. Les decía, mira, yo esto lo he hecho así y así por este y por este motivo... Ah pues sí sí, muy bien.

No te esperabas a que viniesen ellos a darte una solución...

¿Yo para qué? Si había tres soluciones yo buscaba la más rápida y la más económica. Claro, eso a ellos les dije ostia aquí... y la propiedad está encantada, pero encantada. Y yo pues... que más quieres. Eso vale todo el dinero del mundo. Estar en un trabajo.

Con una persona que no es de confianza, quiero decir que no la conoces de toda la vida pero como si...

Claro, a mí no me conocían de nada. Y más para una obra así. Aquí se presentaron diez empresas de Valencia a pujar por ella. Tuve yo la suerte, pero evidentemente el más barato, si no no entras. Y encima ya estás ahí y ahora ya va todo sobre ruedas. Jose pásame precio de esto, Jose pásame precio de lo otro.

Y que pagan...

Bueno... al mes. Certificación, presentas la certificación, una semana y media o dos semanas y el dinero ingresado en el banco. Transferencia bancaria, sin ningún problema. Entonces al final de la corrida dices, ¿qué más quieres?

Y más ahora como están las cosas...

Estas aquí, te respetan... Goyo no sabe qué hacer conmigo. Cada dos por tres dice vamos, te invito a una fanta o a una coca cola. Están a gusto. Llevamos un año aquí y han visto que no hay ningún problema, cuando ha sido de decir, oye que este fin de semana viene gente y tal. Que necesitas Goyo? Es que necesitaría esto porque los electricistas se han dejado el andamio y todo por ahí en medio, es que esta gente no sé qué hacer con ellos... Pam pam, todo recogido, barrido, limpio y todo cerrado. Y él piensa, ostia estos responden. La confianza se la gana uno, no la pide. Y es lo que hemos tenido aquí, por eso te digo yo que qué mejor gratificación que esa... Y encima que te vean por la calle toda la vida y que te saluden. Un cliente como tu padre, un

cliente que te ve y pim pam, que hay algún problema? No pasa nada yo voy y lo soluciono, que no hay ningún problema. Todos hacemos fallos por eso un cliente... yo lo que no quiero son clientes que te den la espalda, que te digan, tu eres un gorrino, tu eres un chapucero... eso es lo que es jodido.

¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos negativos del trabajo que desempeñas? Ejemplo de la peor experiencia negativa.

Uff, cuando me han defraudado. Cuando me han engañado, cuando me han utilizado... eso es lo peor que hay. Gente que te promete el oro y el moro o gente que crees que es digna de tu confianza y después te han engañado, como este de Chiva y el de Turis. Que después de todo lo que hice por ellos...

Eso, cuéntame la peor experiencia.

Esa esa es la peor experiencia. Pues una persona que estuvimos tres años trabajando para él, le hicimos una promoción de 11 viviendas, le terminamos la primera promoción. Empezamos terminándole una promoción que le dejaron a medias, porque despidió a la empresa porque lo hacía mal, eso decía... después era porque no le había pagado. Le saque todos los marrones del medio... raro era la semana que no me decía, Jose ven a mi casa que tengo allí un problema, y yo iba y se lo arreglaba... muy buena relación. Incluso hasta yo creía que era hasta amistad. Y luego... ya no es que no pudiese pagar, porque si hubiese tenido algún problema yo lo entiendo... o sea, de decir mira, que no he vendido casas, o no tengo un duro, me ha ido mal, me ha salido mal el negocio y no te puedo pagar, yo te podré pagar aunque sean 1.000€ al mes... yo digo pues vale, tú no te niegas. Pero una persona que este presumiendo de que tiene 500 millones en el banco y que realmente los tenía, y el tío comprándose minas... dos minas de oro que se compró en Bolivia, restaurantes, coches... bueno, los coches eran un caprichito...

Hombre yo vi un Aston Martin...

No no, ese era el del yerno, ese no era el dueño. El dueño era el suegro. Tenía un Cayenne, un Mercedes deportivo, una Harley, bueno... y el yerno con un Aston Martin por ahí.

Vamos que el dinero lo tenía... ¿y por qué no te pago?

Claro que los tenía, pero no me pago porque no le dio la gana. Porque es una forma de ganar más dinero. Yo hago un trabajo y no lo pago y gano dinero, ostia, me sale neto.

¿Y lo tiene todo vendido y todo?

Si si. Hace cuestión de unos tres meses o tres meses y pico, pase yo por allí por gusto para ver como estaba, y lo tiene todo vendido. La gente está viviendo... en todas las casas están viviendo. Y que no pague...

Y denuncias y...

No, está en el juzgado pero ¿que tarda el juzgado? ¿Cuatro o cinco años? Suficiente para él haber hecho suspensión de pagos, bueno concurso de acreedores que se dice ahora o haber cogido el dinero y haberse ido a vivir a Bolivia y ahora ves y búscalo en Bolivia... ya está.

Y como albañil, ¿las mayores insatisfacciones que has tenido?

Pues cuando un trabajo te ha salido mal, en concreto no sé. Pero cuando un trabajo te sale mal o tienes un problema con un cliente por un trabajo mal. Quedas mal con un cliente por un trabajo mal hecha...

(Se interrumpe la entrevista porque le llaman al móvil)

Pues eso, cuando tienes algo que has hecho mal...

Si, eso es lo peor que hay...

Pero por quedar mal o porque tú se tientes mal...

Hombre por las dos cosas. Porque por primera has hecho un fallo y has tenido un fallo y eso pues te provoca un estado de desánimo, no estas a gusto. Ostia te ha salido un trabajo mal, no es... entonces te sientes mal, decepcionado contigo mismo, que eso es jodido el decir, ostia me ha salido una faena mal. Ya claro y... y yo siempre procuro mejorar. Yo tengo una norma, que yo siempre busco... quiero hacerlo todo... o busco dijésemos la perfección. Siempre. Sé que no existe pero acercarme.

¿Pensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo?

Sí.

¿Cómo y de qué forma?

Eh... pues no sé. Quieras o no quieras si tienes un problema familiar, en el trabajo te afecta porque eres humano, eres persona. Entonces cuando tu estas tocado por un tema familiar evidentemente te afecta, y bastante.

¿Cómo puede llegarte a afectar? En rendimiento, en lo que estás haciendo...

No en rendimiento... evidentemente sí que se debe de notar el rendimiento a la baja y que estas un poco... como diría yo, un poco ausente. Que estas en un trabajo y una falta de concentración más bien, son faltas de concentración...

¿Entonces baja el rendimiento? ¿Produces menos?

Claro, produces tanto en un aspecto como en otro. Yo me acuerdo que cuando yo tuve el problema con mi hermano hace... y nos separamos, hasta que nos separamos... puf, eso era un... claro porque estamos trabajando juntos, y estábamos mal, porque todos los días... cuando me pagas, cuando me pagas... "Me caguen Dios", quédatelo tú, pero si soy yo el que me quiero ir, yo no quiero dinero. No no, cuando me pagas... y presionando y presionando y era un buuuf...

Dolor de cabeza, y no podías estar en el trabajo, en lo que tocaba... o sea que influye porque te vas comiendo la cabeza y...

Claro, o sea eh... es preciso. Un problema familiar. Tú tienes un problema con la familia eh... no sé, el niño está mal, o tiene un problema grave o algo... y tú no estás, estás trabajando y dices, ahh... no pasa nada. No no, no se puede separar.

¿Y al revés tú crees que si? Si estas mal en el trabajo después en casa también afecta...

Tampoco se puede separar. Porque yo a ver... yo he tenido problemas y reconozco que yo en casa no he actuado como debería de haber actuado, más serio, más irritable. Cuando a mí me engancharon después de todo el problema que yo tuve. Ostia... tu date cuenta que a mí de repente, de la noche a la mañana... con 15 días de diferencia entre las 2 obras que llevaba me engancharon 640.000€. Tenía 32 tíos en nómina, porque subcontratados de autónomo no tenía problema, para el trabajo y ya está, simplemente te debo dinero. Pero despide al personal, saca para pagar el despido... de donde lo pago si yo no he cobrado... tuve que vender la retro que tenía, camión grande, las furgonetas nuevas, todo... tuve que venderlo casi todo para poder salir, hasta el chalet lo tuve que vender, o sea que imagínate. Para pagar lo que me deben, mas todo el daño... porque claro, yo dejas de pagarle a una persona... a mí me devolvieron unos pagarés, era exactamente con pagarés. Y yo lo he devuelto, evidentemente, si yo tuviese 600.000€ sería la ostia ¿no? Sería millonario. Y ahora luego a esos, yo no tengo la cara dura que tiene aquel, yo estoy pagando aun. Yo continuo pagando las deudas de hace dos años y medio. Entonces a ese le tienes que pagar el pagaré más los gastos de devolución, más intereses y todo... y vas pagando, vas pagando. Y eso evidentemente cuesta de... de cuadrar.

Y cuando en casa estas mal, o al revés, cuando en el trabajo estas mal...

Claro, por eso. O sea, si tienes un problema en la familia en el trabajo se te nota y si tienes un problema en el trabajo, un problema grave digo, que es como eso, que de la noche a la mañana te ves arruinado, que es lo que me hicieron, que me arruinaron. Como sales tú con la familia... ehh... si claro, los niños, unos niños que se han llevado demasiado bien. En este caso los míos, porque se conformaron. El niño ya tenía una

edad... le dijimos, mira, pasa esto. Vale vale... de pedir, pues lo normal si estas económicamente bien... a no pedir nada. Ya no decir, cuando puedas me compras esto... no no, no pedir nada. Ostia que más... con la mujer, la mujer igual. Ella tenía su trabajo y de repente decir, no me dejo el trabajo y te echo una mano a ti, porque me quede son secretaria, sin nada... Hay mujeres que dicen, tú tienes dinero... vale estoy contigo. Que te han arruinado y no tienes, que te den por el culo y que te aguante tu madre... y estar ahí eso también es una ventaja, en este caso fue una ventaja. Pero sí que se nota sí, sí que afecta.

Hombre como para no afectar. Y más con estas cosas... A ver, ¿Te importa lo que los demás trabajadores piensen sobre ti? (Respecto al trabajo realizado y la forma de trabajar)

¿Me importa? Si influye en... en la... en mi rueda, de alguna forma, en mi costumbre o en mi forma de trabajar que puede ser, hacer un trabajo mal, quedar mal con un tío y tal... si me importa y mucho. Si hablan mal de mí y a mí en el trabajo no me afecta allá ellos...

Pero por ejemplo, que tu estés haciendo un trabajo igual que ahora lo estabas haciendo fuera, que hayas hecho mal el cara vista por ejemplo, y después vaya uno por detrás diciendo, mira este... que hablen mal diciendo, pues este trabaja como el culo...

Entonces no sabría qué decir. Hombre, yo procuro que mi comportamiento de cara a ellos... hacer un buen comportamiento porque espero lo mismo. Sí que ha habido situaciones que ha habido gente que ha hablado de mí, en el caso cuando me engancharon... que yo gente que creía que era de mi confianza, que a los cuatro días de engancharme, o sea no, yo me retrase cuatro días... a los cuatro días de cuando yo debería de haber ingresado la nómina que era el último viernes de mes, aun no se había terminado el mes... ya estaban criticándome porque no había pagado la nómina. Todo eso gente mía, empleados míos. Eso sí que me jodió mucho, en cuanto estaban cobrando religiosamente todos los últimos viernes de cada mes, el último viernes de mes cayeses como cayese, el último viernes de mes.

Que no te has retrasado en ningún pago...

No no. Y que aun así me criticasen pues... Y se quedaron los únicos que confiaron en mí, son los que se han quedado. El resto todos despedidos.

¿Qué opinas sobre la relación entre los compañeros de trabajo? Entre la gente del trabajo...

¿De entre ellos?

No, de ti con todos ellos.

Ah bien, una buena relación.

¿Pero crees que afecta a la forma de trabajar? ¿Crees que es bueno tener una buena relación?

Hombre claro. Hombre es ventajoso porque si tienes una buena relación con los trabajadores y ellos después te saben corresponder siempre ayuda. Claro, mutuamente una relación tu imagínate que no se... que yo tuviese una mala relación con un trabajador. Ostia... ya estás trabajando y tú le tienes manía y él te tiene manía. Eso es un infierno. Trabajar así tiene que ser un infierno. Yo con mi autoridad podría decir, chico pues me caes mal, ala, despedido. Y a lo mejor es injusto por mi parte...

Pero ahora ponte en el caso de que estas tu a la misma altura que ellos...

¿Qué me llevase mal con alguien? Pues...

Afectaría a tu forma de trabajar porque, por ejemplo, ¿Crees que una buena o mala relación puede afectar a tu satisfacción laboral? ¿Por qué?

Claro, si tú tienes una buena relación rindes más. Tienes que rendir más preciso, estas más a gusto, trabajas más a gusto, vas de buen rollo y por lo tanto trabajas más... si tú estas cabreado con otro o con el jefe entonces va todo de culo. O lo típico en una empresa que hay un encargado, que al fin y al cabo es un asalariado más, si tú al encargado no lo puedes ver dices... cuando te gires de culo te joderé. O sea, que afecta mucho mucho. Es muy importante una buena relación para todo.

¿Y la relación entre el subordinado y el superior? Como por ejemplo, el jefe de obra y el encargado. O el oficial y el peón...

Claro, tienen que llevarse bien preciso. La relación sea cual sea, si es una buena relación, el equipo funciona. Cuando dentro de un equipo la relación no es buena el equipo falla, preciso. O sea, tu estas trabajando con un compañero, ya sea... vale, con un compañero, ya no con un empleado. Y la relación es buena... pues va todo. Si la relación es mala tarde o pronto terminas discutiendo. Ehh... te dice una cosa y no le haces caso porque dices, ahora te jodes y no te hago caso, pues ahora para putearte te hago hacer esto... y pierdes más tiempo a ver como puteas y como lo jodes...

Y la producción y el rendimiento son menores.

Hombre claro que es menor. Pero eso antes te he comentado que cuando una persona no trabaja como a mí me gusta rápidamente le digo, mira me sabe mal pero no me gusta tu forma de trabajar, no es mi forma de ser como tú trabajas, le rescindo el contrato y ya está...

No le das un tiempo para cambiar o...

No no. Porque yo llevo toda la vida y en eso sí que tengo experiencia. Tú ves a una persona y tu sabes que... normalmente la gente al principio va mucho mucho mucho y después se estabiliza, porque quiere impresionarte ¿verdad? Pues si uno empieza y ya es flojo, imagínate cuando se estabilice... ¿me entiendes? Entonces eso por normas son trucos que cada uno tiene para ver... pero la relación es muy importante que sea una buena relación.

Ayuda también.

Incluso una buena relación mía en este caso con un técnico, con un aparejador, con un arquitecto... si la relación es buena, la obra va fluida. Si yo le tengo manía al aparejador porque es que me pide más hierro de lo normal y tal y cual y él al contrario... pues no, no porque ya estás trabajando con mala gana, lo haces desganado, estas puteado. Entonces es al contrario, si tú tienes una buena relación al final un aparejador son más listos de lo que parecen. Tú dices che, esto me gusta... y él ve que tú lo cumples, te da un voto de confianza. Y llega el momento bonito de... igual cuando tú tienes un pequeño error, él te ayuda o te ayuda a sacarlo sin destaparte el culo. Que es lo que pasa, cuando tú tienes una buena relación. Ostia, he tenido un fallo... no no, ya te lo he solucionado yo. Ah bueno gracias... Si no tienes buena relación... mira mira, ese ha tenido un fallo ahí... Ahora te jodes. A la mínima te la meten.

¿Qué te proporciona mayor satisfacción laboral?

Es la misma pregunta de antes. Quedar bien en el trabajo y que los clientes queden contentos del trabajo hecho y de mi actuación.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la satisfacción laboral? Si estás contento en el trabajo ¿cómo trabajas?

Siempre trabajo mejor. Es como aquí que estas muy a gusto y te esfuerzas más. Cuando un cliente es por culero que empieza a darte problemas y dice es que... Si lo tienes bien tío. Y si lo hiciésemos de otra forma... y si no sé cuantos, es que eso no está bien... Y empieza... los teclosos estos que empiezan "tiqui tic, tiqui tic, tiqui tic". Al final lo único que te provoca es que trabajes a desgana. Porque como que... ya no haces las cosas tú. Estas haciéndolas por boca de él, o sea no te deja desarrollar lo que tú sabes hacer sino él a lo mejor no tiene ni idea y te está diciendo que es lo que tienes que hacer... entonces no puedes hacerlo bien, porque tu realmente cuando una persona hace lo que él sabe hacer lo hace bien. Si a mí me dicen, haz un yogurt... hombre pues ve a uno que sepa hacer yogurts porque yo no sé hacer un yogurt. Y si un tío se empeña y dice, pues yo no quiero que me hagas yeso, yo quiero que me hagas un yogurt, pues chico yo no sé hacer un yogurt, me entiendes, es lo mismo...

Vale. Mmmm... y ¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?

¿Menos?

Si, que tiene que pasar para que tú no estés contento en tu lugar de trabajo.

Tener... eso. Tener un cliente ocioso. Que tienes ganas de terminar para irte. Dices, tengo unas ganas de terminar este trabajo e irme ya de aquí... porque no estas a gusto. Tienes que hacerlo bien, porque evidentemente tienes que hacerlo bien porque si no no te paga, pero bien.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la insatisfacción laboral? Cuando no estás contento ¿Cómo trabajas?

A desgana. Y mal...

(Se enciende un cigarrillo)

Intentas hacerlo bien pero si después te tiran el trabajo por el suelo...

Exacto, porque al final llega un momento que dices. A ver, ¿qué es lo que quieres? Yo me acuerdo, en un chalet que le coloqué a una clienta un chapado porcelánico rectificado. De los primeros rectificados que salieron.

¿Qué es rectificado?

Rectificado es cuando azulejo en vez de tener el típico bisel o redondo... rectificado es cortado en máquina, y es como si fuese vidrio. Y cuando tu juntas un azulejo con otro no se ve nada, o sea... hipotéticamente el rectificado salió para que no se viesen juntas. Después, realmente el fabricante aconseja poner juntas para que no... porque es imposible que un chapado... un azulejo o un pavimento la planeidad que tiene siempre es cóncava, siempre... no es completamente plano como la gente se cree y un azulejo, por muy buena tecnología y maquinaria siempre tiene imperfecciones, es normal. Y cuando tú lo colocas.

(Se interrumpe la grabación por una llamada a mi móvil)

Vale, que te paso...

Vale, pues juntas se tienen que ver. Y esa clienta en la tienda... en la tienda le habían dicho que es que eso cuando está terminado se queda como si vieses un único azulejo... y buaah, yo me acuerdo que aquella me venía y con la uña me hacía... "click click" y decía mira mira "click click" y el marido le decía, que te dije yo que lo que decía el de la tienda es mentira... que es preciso que se note algo. El hombre es herrero. Que es preciso que se note algo. A mí me han dicho en la tienda que no se nota nada, y que yo vería un azulejo, y yo no veo un azulejo, yo veo... algunos fallos. Que eso es normal. Me hizo arrancar todo el cuarto de baño, todo lo que había chapado... Otro modelo diferente... otra vez igual. Volvía a verlo igual... hombre es normal que se vea. Y al final

vino el de la fábrica... tres veces lo arranqué y lo volví a poner, tres veces. Llamó al de la fábrica al almacenista, porque ella ya iba a tirarle las culpas al del almacén. Y el del almacén le dijo que vendría el de fábrica y veremos quién te lo está colocando... Viene el de fábrica y estaba yo allí. Y vino el de fábrica y se queda mirando y dice vale vale... ¿que problema tiene usted? Delante de ella y delante de mí y delante del marido le dijo: Mire señora yo soy el de departamento de calidad de fábrica y he visto muchos cuartos de baño, muchos colocadores, pero casualmente usted no tiene queja del colocador... ya quisieran muchos clientes tenerlo así, no entiendo de que se queja.

(Se interrumpe la grabación por una llamada a mi móvil)

Vale. Perdona...

Total, que al final fue eso. Se quedó ella convencida de que era así. Iban tres cuartos de baño, era el primero. Los otros dos cuartos de baño ya no los quiso rectificadas. Ya fue a por otro chapado, grande y tal pero sin rectificado.

Después de haber tenido que arrancar el primero tres veces y haber tenido que venir el de la fábrica y todo a verlo. En la carrera una vez nos dijeron que estamos para aceptar la última palabra que diga la mujer del propietario. O si la tiene el hombre es: Si cariño... (Risas)

Si cariño. Lo que tú digas cariño (risas)

A ver... ¿Aparte de la dotación económica, qué significa el trabajo de albañil para ti?

Para mi... ya te lo he dicho al principio. Para mí significa todo porque yo realmente disfruto con lo que hago.

Una forma de vida se podría decir...

Si, el trabajo en sí. El desempeñar un trabajo. Ver como desde un principio diseñas una cosa o no la diseñas pero... es como si estuvieses criando un niño. Una obra que comienzas y terminas la obra y te quedas mirando es como si hubieses criado un hijo.

Si, después de un año o dos ahí currando...

Si o de tres meses. No importa la duración es el trabajo que has hecho. Cuando tu muras el trabajo y dices estoy contento de lo que he hecho, me ha salido como yo quería. Me ha salido bien. Qué mejor satisfacción que esa la verdad.

Vale y... ¿Cambiarías de trabajo por la crisis?

Sí.

Pero continuarías buscando relacionado con la construcción...

Poder ser sí. Hombre yo lo primero que haría es como que tengo un abanico bastante amplio intentaría localizar un sitio de trabajo dentro de lo que es el ámbito de la construcción que a mí me gusta. Que no, pues buscaría cualquier cosa. No me importa. Lo que sea, lo que salga.

Mmm... ¿Piensas que el trabajo de albañil es un trabajo digno y bien remunerado?

Digno si, remunerado... bien remunerado... hombre, si yo creo que sí. Pese a que hay una utopía por ahí de que los obreros ganan mucho dinero... hubo una época que se decía que los obreros ganaban mucho dinero... bien pero bueno, es un trabajo bien pagado. Hay oficios que ganan... por ejemplo un taller, la hora de un mecánico vale tres veces la que vale la de un obrero, por ejemplo. Pero bueno, yo no sé...

Y piensas que la relación entre lo que cobran y lo que trabajan crees que está bien, o trabajan más y cobran más poco...

Mmm... no... esta... bien. Si todo va bien, está bien. Si el trabajo va bien y tal un oficial de los míos está cobrando mil trescientos y pico euros al mes de nómina. Desgraciadamente, también te lo digo yo hoy no estoy pagando horas extras. Solo les pago dietas. Porque yo antes si, en Chiva yo les pagaba tres horas diarias extras de desplazamiento. Que era más de lo que les tocaba, porque tardaban dos horas, una hora en ir y otra en volver. Yo les pagaba tres horas, claro como todo iba bien, para que estuviesen contentos y tal y bien... pero realmente lo piensas y dices mil trescientos y pico euros al mes más dietas... pero mira como están...

¿Si no quieren dietas y se lo llevan de casa?

Pues exacto, eso que se tiran al bolsillo. Ya has visto donde comemos, mira, tenemos la nevera, micro ondas, cafetera... tenemos cerveza sin alcohol, el café, agua... estamos bien o sea...

Y por ejemplo un oficial, que cobra 1.300€ en relación a un peón con el trabajo más duro que hace...

Hay muy poca diferencia. Hay 30 o 40€ de nómina. La diferencia es mínima, la categoría sí que varía pero la diferencia...

El esfuerzo físico de trabajar de una cosa a otra sí que se nota...

Hombre, pues si a lo mejor un peón... pero es que hoy, hoy ya no hay un esfuerzo brutal como cuando yo empecé. Hoy, ahí fuera tienen el torito, todo se mueve con el torito, maquinaria, viene todo con palets. O sea ya no hay un esfuerzo físico como había antes. ¿Picar? Pues con el compresor estaba picando yo ahí el otro día en la acera, estaba yo picándola, después picaba Rafa un rato, vamos turnando... hay

trabajos mejores que otros, más cómodos que otros, más fuertes que otros... pero no, ya no hay un esfuerzo físico como antes.

¿Entonces está bien pagado?

Bien. No es que sea de otro mundo. En otros tiempos se ha pagado mejor pero ahora es un trabajo que está bien.

Vale. ¿Qué razones tendrían que ocurrir para que dejaras la empresa en la que trabajas?

¿Qué razones? Pues que me quedara sin trabajo por ejemplo. Si me quedo sin trabajo tengo que cambiar. Desgraciadamente cierro y me voy a buscarme la vida. Ahí no hay vuelta de hoja. Si me quedo sin trabajo la vida me la busco en seguida. Donde sea.

Pues nada Jose, eso era.

Ni tocándome la lotería cierro la empresa.

¿No?

No jamás.

Te aburrirías?

Si, como una ostra. Entonces aun disfrutaría más porque con dinero... puuff.

Sabes que tienes la espalda cubierta y esto es un hobby tuyo.

No, es un hobby y ya no te preocupas. Lo primero que haría sería cambiar las herramientas, comprar herramientas y maquinaria nueva. Y yo a trabajar. Es que con tanto dinero si no trabajas te vuelves gilipolla. Te haces tonto. Que haces, todos los días de vacaciones. Todos los días en casa, eso no... Me cojo tres meses sabáticos, me voy con la mujer y con la familia un mes de crucero y ya está. Y una vez lo has pasado ya ya está, a trabajar. Simplemente pues que te lo cogerías de otra forma. Si a lo mejor le pagaba hasta más a mis trabajadores. Yo por ejemplo ya no me preocuparía de cobrar, si para vivir tendría dinero, me sobrarían... Que no tengo trabajo, pues no pasa nada, compraría un solar y haría una finca y la dejaría parada, ya la venderé.

Buuf... nos tocara la lotería y nos arreglaba la vida (risas)

Yo procuraría continuar trabajando...

Duración: 1 hora 30 minutos

Situación laboral: Activo

Cargo en la empresa: Gerente de la empresa/Albañil

Descripción del entrevistado: El entrevistado es un amigo de la familia, por tanto había bastante confianza entre nosotros. De carácter abierto y extrovertido, el participante respondía a las preguntas larga y tendidamente dándole mucha importancia a la experiencia que tenía el sector.

Descripción del ambiente de la entrevista: La entrevista tuvo lugar en el comedor de la obra, un lugar tranquilo y alejado del bullicio de la obra. Este factor favorecía que el entrevistado estuviese relajado y creaba el ambiente idóneo para la realización de la entrevista.

Incidentes en el transcurso de la entrevista: La entrevista se vio interrumpida varias veces, por llamadas al móvil, entrada de los trabajadores al lugar de la entrevista... Pero ninguno de estos incidentes influyó en el transcurso ni en el contenido de la entrevista.

PREGUNTAS BASICAS Y DATOS PERSONALES

ENTREVISTA 7

Vale pues empezamos ya si quieres...

Nombre y Apellidos: Antonio Sevilla Rey

Edad: 52

Género: Masculino

Estado civil: Casado

Nº hijos: 4

Edades hijos: Pues 25, 22, 16 y 10.

Ocupación: Desempleado

Cargo en la empresa: Encargado.

Tiempo de servicio con empleador actual: Pues dos años y medio o tres.

Antigüedad en el sector de la construcción: de 12 a 15 años.

Horario de trabajo habitual: de 8 a 13:130 y de 15:00 a 18:00.

Sistema de remuneración (por horas/mensual...): Nomina

¿Quién supervisa tu trabajo? El jefe de obra

¿A quién tienes a tu cargo?

¿A quién tenía a mi cargo? Pues a lo mejor depende de obra tenía a 15 o 20 tíos, que a lo mejor tenía a 2 o 3.

¿De encargado de obra estabas?

Si últimamente si, ya llevo varios años de encargado.

Vale, ahora ya vienen las preguntas para enrollarse... (Risas)

PREGUNTAS PARA CONVERSACION

Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo anterior.

Yo, pues supervisar a la gente. Que la gente funcione como tiene que funcionar y a la marcha y ya está. Ahí no puedo enrollarme mucho, ¿sabes lo que te quiero decir?

¿Pero desde que trabajos supervisabas?

Nosotros más que nada como éramos de obra civil, tocábamos eso, movimientos de tierras, maquinarias, supervisábamos las maquinarias, y la gente pues hombre... tener mucho cuidado en que no se meta debajo de las maquinas. Seguridad sobre todo. Y ese es el rollo que yo tenía.

Empezabais por movimiento de tierras, cimentación...

Pues ahí ya era depende de lo que tuvieses que hacer, si era una calle nueva pues empezabas con los desagües, empezabas con el... con teléfono, con alumbrado, con aceras, bordillos hasta que se acababa el proceso.

Pero era todo enfocado a obra civil, no había nada de edificación...

Si si, yo en edificación... hombre, he tocado al pero muy poquito. Todo obra civil.

Identificación de la/s fase/s de la obra en que interviene. Eso si fuese edificación sí que me puedes decir, pues entro en albañilería por ejemplo o...

No, eso también es albañilería pero lo que pasa es que es un poquito diferente a lo otro. Y ahí estas pues siempre... a ver si me entiendes, estas más libre que en la edificación. Siempre estas, bueno... sobre todo viendo tías buenas (risas)

(Interviene el sobrino. Pero en la de valencia que fue yo a verte, ahí la vivienda ya estaba hecha y entrasteis vosotros a lo que es el parque...)

Lo que eran las viviendas eran dos o tres edificios que habían allí. Allí nosotros lo único que hicimos fueron los patios interiores, el jardín exterior, no sé si te acordaras tú, y las aceras de por allí. Había unos maceteros que entraban dentro de lo que era el jardín, que eran unos respiraderos... aquello era porque habían abajo unos respiraderos y arriba habían unas casetas que aquello pues quedaba muy mal en un jardín, y yo se lo comenté a Fernando Vega, el arquitecto que es profesor, pues ese era el arquitecto de allí de la obra esta. Bueno pues allí el hombre este llevaba muchos alumnos de vez en cuando a visitar las obras de allí. Y se lo comente, le dije que podríamos quitar estas casetas, tirar las casetas y poner... no se pues un banco por ejemplo. Y le pareció bien la idea y hicieron el rollo aquel. Le hicieron la ventilación por debajo de los bancos y los respiraderos de debajo de los humos y todo de los coches pues salían por allí, por debajo de los asientos. Unos bancos preciosos, así de piedra de granito.

A ver... ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil? Desde que empezaste a trabajar hasta...

Bueno... yo empecé a trabajar, trabajar oficialmente no, pero empecé en la obra cuando era pequeñajo que tendría 10 o 12 años que tenía vacaciones del colegio en verano. Y me iba y me daban 20€ en aquel entonces por un día. Y como no habían grúas ni nada que eran edificaciones pequeñas, aquellos tiraban los ladrillos desde

abajo y yo los iba arreglando “pim pam pim pam” y au, llegaba el final del día y me daban 20€ que me venían muy de puta madre, en casa sabes.

Entonces empezaste directamente en la edificación...

Bueno no, a eso no se le puede llamar trabajar en la obra. Eso es como si a mí me hubiesen dicho, pues mira cógete y te vas a recoger papeles, porque yo de pequeño, de bien pequeño ya me ganaba muy bien la vida yo en invierno sobre todo, poniendo cadenas a los coches.

¿Cadenas cómo? Ah bueno, ¿a las ruedas dices?

¿Sabes? Porque en aquel entonces yo empezaría con eso pues con 8 o 9 años. Mi padre ganaba en aquel entonces 7.000 pesetas me acuerdo, en la mina al mes.

¿Pero tú no eres de aquí?

No, yo soy de León.

Ah vale, es que yo digo, aquí minas... (Risas)

Yo había días que ganaba más dinero que mi padre en todo el mes en la mina. Ahora, pero tú no pasabas el frío que pasaba yo... así tengo los huesos como los tengo, hechos una mierda pero bueno... en fin. Y empecé así ¿sabes? Desde pequeñajo y todo pues trabajando y pasando frío y calamidades.

Pero cuéntame cómo has empezado y en que oficios has estado...

Si te sirve, empecé por las cadenas, cambie la rueda de un 600 que no tendría yo más de 7 o 8 años, la primera rueda que cambie yo sabes? No tendría más de 8 años, una mañana... porque entonces no había coches ni había prácticamente nada. Yo jugaba en la carretera general, que va de León a Oviedo. Una carretera general como dijésemos la de Albacete-Valencia. Allí jugábamos con las bicicletas y...

Y coches los justos...

Pasaba uno a lo mejor cada dos horas sabes? Y una mañana un 600 pues allí con el padre y la hija, un hombre mayor se le había pinchado la rueda al coche y que hacemos aquí... y sale mi madre y me dice, Antonio ahí hay un hombre que tiene un coche que se ha roto o no sé qué... salgo yo y parecía más macho que la leche... pues yo le cambio la rueda hombre. Pero así. Y le cambio la rueda no se... con la fuerza que tienes en esos años pues dime tu a mi... hasta donde llegaría el hombre pero bueno. Le cambio la rueda, ponía después las cadenas en invierno... cuando venía el verano, pues ya un poquito más mayos, pues ya me iba así... a los 14 años, cuando terminé el colegio, y como en casa a hacía falta, pues me fui a trabajar a una granja de gallinas.

Y luego ya a partir de los 14 años, estuviste en la granja pero cuanto tiempo estuviste...

Estuve tres años, hasta que cerraron la granja y después ya empecé en la obra. Empecé de peón

Desde los 17...

Si más o menos, 17 o 18 años

Y a partir de ahí ya todo en la obra ¿o cómo?

No. A partir de ahí ya pues estuve yo trabajando en León un años y medio o dos años, no llegaría a dos años en la construcción. Y ya me vine a Valencia. Aquí estuve trabajando medio año haciendo el colegio del Buenavista. Empecé a trabajar allí, que eso iba todo de piezas prefabricadas. Y de ahí ya me llamaron para ir a la mili, estuve un año y pico en San Sebastián haciendo la mili. Volví, no había trabajo, estuve en esto de paquetería, porque entonces existía aquí lo de paquete exprés, no sé si llegasteis a conocerlo, ahí arriba en la estación. Bueno, eso hace ya 31 años...

O sea que no... (Risas)

Y allí estuve, no sé si estuve un par de años o tres, que por cierto una de las naves más grandes que hay allí en la estación la hice yo. Trabajando para este tío, que tenía que distribuir paquetes y tal, pero le caí bien a jefe y le estuve haciendo la nave aquella grande. Y de ahí, pues estuve en la venta ambulante, pues 7 o 8 años.

Y luego de ahí ya pasaste a construcción o...

¿La vida personal también te interesa?

Lo que tú me quieras contar (risas)

Pues luego de ahí me divorcié, y estuve pegando patadas por ahí y por allá y mira... me metí en la obra. Aquí un año, en otro sitio 2 años y así pegando patadas por ahí.

¿Pero siempre relacionado con la construcción?

Ya más o menos... no también estuve de... de comercial. Hubo una temporada de más o menos los 35 o 36 años que estuve de comercial. Estuve de comercial en unos seguros, estuve de publicidad que es lo que llevaba en la obra... y allí pues luego me puse ya en la construcción pero ya de encargado. Donde entraba ya... o sea, que yo de oficial en la construcción estuve prácticamente muy poco tiempo, un año o año y medio, no he trabajado más.

¿Y antes de trabajar de oficial?

Estuve el tiempo que te digo, allá en León antes de venirme aquí. De peón si, un año y pico o dos años como mucho. O sea, yo lo que es doblar el lomo en la obra yo muy poco tiempo. Como yo he sido siempre un tío muy echado para adelante, ¿sabes lo que te quiero decir? Que no se me amontona nada... he ido pues mira, al más alto.

Directo. Y más o menos cuanto tiempo has estado en el sector de la construcción en total.

Ya te he dicho antes, unos 12 o 14 años no lo sé, por ahí está. La mayoría de tiempo he estado, pues ya te digo como capataz en algunas empresas, las funciones son las mismas, pero bueno, no hay más.

Vale... ¿Por qué decidiste trabajar como albañil?

¿Que por qué decidí trabajar como albañil? Coño porque no me admitieron como banquero tío... (Risas) yo que quieres que te diga. Yo estudios no tenía, entonces...

¿Pero qué te hizo encaminarte hacia la construcción?

Pues lo más factible, lo más fácil que había y donde más dinero fácil podías sacar entonces, no había otra cosa.

El boom.

No el boom no, porque también habido crisis muy jodidas en la construcción. Sobre todo cuando yo llegué aquí tela marinera... hombre, esta empresa en la que estaba ahora no pero aquella también... había unas huelgas entonces de la ostia. Había, no sé si fueron 30 o 45 días de huelga, de paro total... Esta crisis es mucho más jodida que aquella, mucho más jodida que aquella, lo que pasa es que antes el tema este sindical era mucho más serio que hoy... ¿Trabajos? Pues hombre, si no trabajabas en un sitio pues trabajabas en otro, pero es que hoy prácticamente no hay trabajo en ningún sitio que te vayas. Hoy en día lo han fundido todo a base de bien, peor bueno.

Entonces te encamistaste porque era lo más fácil y como se sacaba pasta...

Claro, pues si, era lo más factible. Y ya te digo, como no tenía estudios mi madre quería que yo fuese...

Banquero... (Risas)

No, cuando yo termine el colegio mi madre me quería meter porque en mi pueblo había un colegio de salesianos y allí daban carrera para minería y tal. De hecho tenían una escuela de minería allí en el mismo colegio y tenían una mina y todo para hacer prácticas. Y allí podías sacar la opción de ingeniero minero. En aquel entonces no pedían lo que piden hoy, que tenías que hacer un FP y... hoy en día para ser ingeniero ya necesitas 200.000 papeles. En aquel entonces entrabas, aunque no supieras leer, tú

te ponías y... si sacabas la carrera adelante, y a trabajar en minería. Pero como yo veía que no había dinero en casa y que hacía falta, pues... digo no, yo me voy a trabajar y au. Y así lo hice, me puse a trabajar en la granja con las gallinicas... 12.000 huevos diarios recogía todos los días, macho. Lo que toca...

¿Antes de ser albañil, esperabas que tu trabajo fuera como es ahora realmente?

Pfff... yo que sé. Yo es que de esta vida no he esperado nunca nada.

Pero de la profesión esperabas que fuese realmente lo que has vivido.

Más o menos, si, más o menos. Lo que es en el trabajo sí. La gente ya te tropiezas con unos y con otros que cada uno son de una madre, y son los que más impedimentos ponen pero lo que es en la construcción... hombre, ha habido algunas novedades, algunas reformas y tal pero... pero sí, me lo esperaba.

Vale, sabias a lo que ibas. ¿Has realizado algún tipo de estudio o curso para llegar a esta profesión?

No. El único cursillo que hice fue el de mecánico de mantenimiento.

¿Pero mecánico de mantenimiento de qué? ¿De coches?

Mecánico de mantenimiento de industrial, de maquinaria y eso, tornero y todo. No tiene nada que ver el mecánico de mantenimiento con el mecánico de coches. Mecánico de mantenimiento, pues no sé, es un tío que se va a una fábrica y arregla una máquina. Allí aprendí a hacer alguna cosilla pero, me llevaban allí para hacer el curso y resulta que el que arreglaba las maquinas que estaba allí era yo pues... o sea que... no no, es en serio. Estaba el ingeniero dando las clases... de hecho vino un día el ingeniero conmigo a recorrer todo el pueblo por aquí para que me diesen trabajo. Mira, que este está aquí conmigo haciendo el curso y no le hace falta nada... ¿sabes? Fue el pequeño boom ese que hubo del tío Aznar, que repartió bien la barra de pan y nos dejó a todos muertos de hambre.

Y ahora estamos pagando las consecuencias...

Si si si, la gente no lo ve macho... pero bueno. Yo no hago más que discutir con todo el mundo y encima, ya no es que repartieran la barra de pan que teníamos nosotros para a lo mejor... un mes, porque eso es un ejemplo. Pero es que aparte de repartirla, lo que hizo el tío fue traer invitados, sabes lo que te quiero decir? Porque si nosotros tenemos la barra y nos la comemos entre nosotros... pues bueno, pero si traemos por ejemplo...

A los ingleses, que vienen...

A los ingleses no, porque los ingleses al fin y al cabo vienen de turismo ¿sabes? Han hecho grandes inversiones... pero rumanos, búlgaros, ecuatorianos... la madre que va tío. Y ahora a ver quién los echa de aquí... Si es que ha sido el tío ese el que se ha cargado el país, porque a mí que no me vengan con rollos pero yo es lo que tengo ahí... en fin.

¿Cómo llegaste a la profesión de albañil? ¿Qué te hizo encaminarte hacia la albañilería?

¿Qué me hizo? Pues lo que te he dicho antes, era la única opción que tenía yo. No podía ir a otro sitio. Era la opción más fácil que tenía y era un mundo que ya lo conocía un poquitín pues...

¿Pero conocías porque?

Pues por eso, porque me meto muchas veces donde no me llaman y mira... (Risas)

Yo que sé si tu padre era albañil...

No que va que va, mi padre en la vida ha visto un ladrillo. Y después otro hermano más pequeño que tengo ese ha estado trabajando en la construcción también pero nunca ha tocado un ladrillo tampoco. Ha estado trabajando pero de gruista llevando plumas y maquinaria de ese tipo.

¿Crees que algún tipo de estudio o curso relacionado con la albañilería te hubiese ayudado en tu carrera profesional?

Yo una vez que estaba trabajando sí que he hecho algún cursillo sobre todos de estos de seguridad e higiene y todo el rollo ese. Pero por lo demás...

Creas que antes de entrar a la construcción te hubiese ayudado tener algún cursillo, o algún FP de albañilería ¿o algo tipo así?

Pff... te puede haber ayudado, sabes lo que te quiero decir. Pero es lo que yo te digo, que yo he sido una persona que... te he cogido este libro ahora y enseguida te lo he descifrado, sabes lo que te quiero decir? Que no he sido torpe yo para... para hacer ningún tipo de trabajo.

Pero igual te hubiese ayudado porque ya tienes las nociones y en vez de...

Hombre, yo es que si hubiese hecho algún curso no hubiese sido encargado, hubiese sido ingeniero, o arquitecto.

Hombre pero eso es una carrera, yo digo un curso... entraste como peón al principio ¿no?

Sí, yo entre como peón.

Entonces antes de hacer... o mientras eras peón, hacer algún curso para ascender a oficial o a encargado por ejemplo...

No, estudios hombre... ya te digo siempre vienen bien pero a mi yo no soy... para lo que yo he hecho hasta ahora no, no me han hecho falta. Porque hombre, conocimientos de planos y toda la historia esa... yo estuve en el colegio una temporada, hasta los 14 años. Y más o menos pues... las matemáticas se me han dado muy bien toda la vida también...

Claro, pero para leer planos no nace uno enseñado...

Y leer planos pues con una vez que me enseñaron a leer uno ya los leo todos.

Entonces lo coges todo rápido.

Sí, yo si yo sí. Y si tengo alguna duda pues hombre... siempre están los superiores que puedes consultarles, sabes lo que te quiero decir? Que... es un mundo "chupao".

Entonces el curso nada, crees que no te hubiese ayudado...

No, yo creo que no. Hombre dependiendo de la carrera o el camino que hubiese querido coger pues a lo mejor sí, pero para la trayectoria mía no no...

¿Pensas que tu experiencia laboral puede suplir un curso de albañilería?

Sí. La que yo tengo si...

¿Por qué?

Pues porque ya te digo, yo tengo conocimientos para parar un tren. Si es más... no tendrá nada que ver con esto ahora pero yo hace muy poquito tiempo me presente para monitor.

¿Monitor de qué?

Monitor de mampostería. Sabes lo que es no? Pues ofertaban un trabajo en Aielo de Malferit... bueno un trabajo, como se llama esto... los talleres de empleo que hacen. Que te dan un 150% del salario mínimo interprofesional si te apuntabas al cursillo para hacer el cursillo. Pero yo como soy tan chulo, me presente para monitor, directamente. Pero que pasa, yo tengo la suerte esa... que llegas a los sitios y siempre está el que la... entiendes lo que te quiero decir?

Eso no sale... (Risas)

Por eso he hecho así... (Risas) Ya estaba vendido, que lo vi yo con mis ojos. Digo, Antonio aquí olvídate. Me paso de hecho en el ayuntamiento de aquí de Ontinyent. Y ahora me hubiese presentado aquí también en Ontinyent lo que pasa es que ya me

presente fuera de plazo. Que me entere tarde, pero sino también estaría a lo mejor liado allí... Y gente que me conoce dice, pero macho como... ¿Cómo qué? Tu echa para adelante y andando. O sea que... no me acuerdo de la pregunta cuál era... (Risas)

¿Piensas que tu experiencia laboral puede suplir un curso de albañilería?

Si, ya te lo he dicho. Depende también de para quien. Sabes, porque hay gente que por mucho tiempo que esté es cerrado de mollera y... no no le entra. Pero que si, mi experiencia sí.

¿Crees que sería bueno para ti realizar un curso de albañilería en estos tiempos de crisis para acreditar tu profesión?

No, es más yo estaba apuntado en estos tiempos de paro, he estado apuntado y fui hace 15 o 20 días y me borré.

¿Por qué? Porque, para estar en casa...

Pero es que para estar perdiendo el tiempo allí, con mi edad y la experiencia que yo tengo, y con la juventud que hay hoy que pueden aprovecharlos... ¿sabes lo que te quiero decir? Yo para mí no.

Pero ahora por ejemplo, tú te vas a una empresa de construcción a buscar trabajo y como acreditas que tú has estado 12 o 15 años en la construcción?

Hombre, con los curriculums, con las nóminas, aparte de lo curriculums ellos se pueden informar también a través de empresa a empresa. En qué empresa has estado? Pues como lo pones en el curriculum ellos lo primero que hacen es coger y pam, llaman a la empresa, oye este tío estuvo trabajando allí contigo e hizo estas funciones sí o no y tal. O sea, que un curriculum es serio, parece una tontería pero tu cuando presentas un curriculum no se queda el papel metido en el cajón. Ahí te indagan y se ponen a buscar.

A ver. Mmmm... ¿Cómo se ha desarrollado tu carrera profesional desde que eres albañil? Relata toda tu experiencia laboral explicando los motivos de cada cambio. Eso ya lo hemos dicho antes...

Eso ya te lo he relatado todo

¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? (Relacionado con la inmigración, la crisis en la construcción...) ¿En qué ha cambiado?

Ha evolucionado... yo desde que empecé en la construcción he visto unos cambios bestiales. Hoy en día lo que son oficiales en la construcción no hay, no existen.

¿No hay oficiales por qué?

No existen, bueno, por lo menos oficiales, el concepto de oficial que yo tenía cuando era joven, ¿sabes lo que te quiero decir? Porque cuando yo era joven un oficial tenía que saberte chapar, tenía que saberte poner ladrillo, cara vista, de todo... ponerte una puerta, ¿sabes? Y hoy no, hoy si... soy oficial, soy yesaire.

(Interviene el sobrino, Mucha teoría y poca... Digamos que los oficiales son los que tienen carrera y en verdad son los menos preparados para...)

No, los oficiales en la construcción no tienen carrera ninguna. En la construcción no saca carrera nadie.

Igual es oficial, pero ha empezado de peón, luego con la experiencia ha pasado a oficial de segunda, de primera...

Pero es que se especializan en una cosa nada más, ¿sabes lo que te quiero decir?

Pues está ahora el tema como para que uno diga, no es que yo solo hago tabiquería...

Entonces, si soy oficial de la construcción... pues mira tengo que hacer... no pero es que yo soy yesaire. Coño pues un oficial tiene que saber colocar unos ladrillos, tiene que saber poner un chapado, colocar una puerta... que es el concepto que yo tengo del oficial de la construcción. Y hoy... yesaire, el otro marmolista, el otro chapador, el otro pisero... o sea que para hacer una casa por ejemplo, un chalet, que mira este chalet lo puedo hacer hoy en día yo solo, hoy... pues con la gente moderna... pues necesitarías a lo mejor aquí treinta tíos. Cada uno de una especialidad. Entonces ese es el cambio que... que he visto yo en la construcción. Después la inmigración... que quieres que te diga...

Cuenta cuenta que antes sí que has dicho...

No, si, antes sí que he dicho, pero es que joder macho que nos están hundiendo el país tío. Pero bien hundido. Una, que te están haciendo los trabajos tirados de precio. Trabajos que, si hombre, yo sé hacerlos pero a lo mejor yo le quiero apretar un poquito al jefe...

O el acabado o la calidad igual no es la misma...

No hombre, hay gente muy preparada eh? Hay gente que viene de fuera que está muy preparada. Pero lo que es el tema económico... se bajan los pantalones a la más mínima, ¿sabes lo que te quiero decir? Y nos están hundiendo en el tema ese. Que si tú tienes que cobrar a lo mejor 10€ de una faena, a lo mejor ellos vienen y te dicen yo te lo hago con 2€...

A mí me paso en una entrevista que le hice al padre de un amigo que estaban trabajando y cobraban a 7€ la hora y vinieron dos ecuatorianos diciendo que ellos los cobraban a 3€ y el jefe se quedó pensando, tiro a estos a la calle y cojo a estos...

Si, si es que ahí está el problema. Después que la mayoría de las empresas están contratando a mucha gente de aquí del pueblo que yo conozco que están trabajando en negro en la construcción y están cobrando del paro. A parte de eso...

A parte de lo que están cobrando del paro, luego lo que se sacan en negro...

Si si, y todo eso las empresas lo saben, y no hacen nada. A parte de eso... los tienen en negro claro. Pero es que si pasa algo... lo tiran a un barranco y andando. Porque otra salida no tiene, porque si los pillan a los empresarios se les cae el pelo, olvídate que esos no vuelven a ser más empresarios en la vida. Pero bueno bien, aparte de eso, que no tienen dinero, empiezan a llorar por ahí, sobre todo rumanos que conozco yo. No están pagando las hipotecas de los pisos, están viviendo en los pisos del banco, porque son pisos del banco, que ni pagan ni nada de nada. Llevan 3 o 4 años viviendo dentro del piso y no los echan. Eso te pasa a ti o a mí y tardamos lo que dura un caramelo a la puerta de un colegio.

Y eso porque no los echan, ¿por ser de fuera?

Pues mira, porque se lo preparó el tío Aznar así con los bancos y... yo que sé. Si los bancos hoy en día tenían que comer viviendas. Eso es lo que tendrían que hacer.

Si viviendas tienen para dar y vender. Ellos tienen viviendas en propiedad porque como la gente no puede pagar, pues se quedan las viviendas.

Pero mira, la Casa de Campo por ejemplo. El Dachí ese, bueno se llama Nico. Pues ese chaval lleva más de un año que no paga la hipoteca de allí... ¿y porque no lo echan?

(Interviene el sobrino. Pues supongo que como saben que ya no van ni a venderla...)

¿No van a venderla? Pero coño, si eso te pasa a ti o a mi es lo que te digo yo, que ya estaríamos en la puta calle. Pero yo no sé qué rollo se llevan con los extranjeros macho, aquí en el pueblo hay un huevo de ellos que están viviendo así. Sabes... pero en fin. Que más tenemos por ahí...

Y a ver, relacionado con la crisis, como crees que ha evolucionado...

¿El tema de la construcción? Olvídate que no ha evolucionado nada, al contrario.

¿Ha ido a mal?

¿A mal?

¿O a más que a mal? (risas)

Aquí la evolución ya la hizo el tío Aznar en la construcción, ¿sabes? Ha hecho sobre todo en las montañas estas de la costa, no sé si habéis estado vosotros por ahí abajo,

por la zona de Calpe y todo eso. Ahí las montañas ya no son montañas, eso son todo casas. ¿Te has dado cuenta o no? Esa es la evolución que han hecho.

(Interviene el sobrino: Ya pero eso después sacan la ley está de costas y echan las casitas que están ahí de toda la vida... los chiringuitos, y los grandes hotelazos los dejan)

Pero bueno, eso en la ley de costas. Pero en la ley de montaña ¿qué pasa que no hay leyes? Joder macho, es que por ahí abajo parece peor que aquí con la cantera esta de aquí arriba que se han comido la montaña por completo.

Ahora ya están tirando hacia Moixent, hacia el otro lado...

¿Ya han girado hacia el otro lado? La madre que les pario...

Sí, porque vine yo el otro día por el Portichol y ya están bajando hacia Moixent...

¿Pero por lo alto?

¿La cantera de Guerola dices? Esta lo que se ve el corte, pero ahora por detrás ya han empezado a morder por allí...

Si pero eso es por la bajada esta de aquí abajo...

No, una vez estas arriba ya tirando hacia Moixent ya han empezado a sacar por allí...

¿Sí? Coño. Yo es que hace mucho tiempo que no paso yo por allí. No pero se ve, se ve el bocado que le han pegado allí a la montaña... Y ahí abajo es lo que ha pasado con eso, que te han hecho pueblos enteros en lo alto de la montaña, entonces han acabado también con la montaña. Y a mí eso pues no me hace gracia ninguna. Y es lo que te estaba diciendo antes, que el tío este ha parcelado España, pero así. Y si teníamos allí 300.000 viviendas las vamos a poner para hacer un 8 o 10 años para hacer progresivamente con los trabajadores que hay en España y tal pues el tío lo hizo todo en un año. Y es lo que te estaba diciendo antes, y encima invitó para que vinieran... y se han quedado, el parasito se ha quedado. Porque ahí está el problema...

Lo malo es que ahora hay, como se construyó tanto, ahora hay mucha vivienda que no está vendida.

Claro, si es lo que te estoy diciendo. Si esas viviendas que se han construido eran a lo mejor para 15 o 20 años...

Vi un video en internet que España construyo más viviendas que Alemania, Italia y Francia juntas en el boom de la construcción... En esa época, construyo más que los tres países juntos...

Ese tío es un buen presidente. ¿Cómo lo ves?

Es un buen presidente, ¿o eso creía la gente cuando todo iba bien?

No no, creía la gente no, hoy por hoy, sobre todo en la comunidad valenciana

Pero en la comunidad valenciana ya has visto como ha ganado el PP, cuando más corrupto más te vota la gente...

Pepero, pero y ¿de dónde te crees que era el Azanar?

De ahí de ahí. Pero si ya te digo, en la comunidad valenciana se ve que cuando más imputado y eso más te vota la gente...

Si muchas veces la gente me dice, ¿qué haces? Y yo pues hombre, lo digo de cachondeo, pero digo, voy a ver si pego un atraco y luego me voy a presentar para presidente del gobierno. Y eso... para entrar ahí primero tienes que ser un ladrón, si no no entras, es que es verdad macho... en fin va. Si seguimos se me pierde la lengua... (Risas)

¿Pensas que el oficio de albañil se ha devaluado con el paso del tiempo? (Relacionado con mano de obra sin cualificar, albañilería de “chapuzas”...)

Sí.

¿Por qué?

Por lo que te digo yo. Porque es que entran los que dicen que son profesionales y toda la historia y no... no es lo mismo de antes. ¿Sabes? Porque un oficial no está formado como estaban antiguamente.

Antiguamente un oficial sí que sabía hacer de todo...

Estaba formado al 100%. Desde el principio hasta el final de una edificación. Pero hoy es lo que te digo yo, que si uno chapador el otro alicatador, para ponerte cuatro ladrillitos. Y también eso encarece el precio, porque tienes que coger a cada uno especializado para hacer una cosa. Y aparte de eso que te lo cogen por metros y si no son grandes cantidades de metros, ya tienes que coger a un chapucillas de estos... chapucerillos que hay por ahí, sabes lo que te quiero decir? Y con cuatro perras te lo hace, pero eso se queda como se queda.

¿Y qué opinas sobre la albañilería de chapuzas?

¿Qué quieres que te diga?

Pues eso, que qué opinas (risas)

Pues eso que la gente... alguna gente tiene lo que se merece.

Dices que hay gente que crees que sabe hacer...

No, no me refiero a eso. Yo te puedo decir, hombre yo soy tal tal tal tal... hazlo, demuéstalo. Y ahora después está el que sí que lo es de verdad pero como tú eres el que contrata y dices, no pues este me lo hace por dos pesetas, pues llévalo a él... después si te hace la chapuza... pero bueno, que es un tema que yo que se... cada uno se busca la vida como puede.

Ya pero yo que sé, hay gente que lleva toda la vida en la construcción o que hace las cosas bien hechas y ve esas cosas y se enciende...

Normal, ¿qué quieres que opine? Pues que son unos chapuzas. Yo no puedo decirte otra cosa ahí. Pásate a otra... (Risas)

¿Cuándo estabas trabajando, te sentías a gusto en tu lugar de trabajo?

Hombre depende. Si tenía aire acondicionado en la caseta si, si no... (Risas) si no ya no estaba tan a gusto. Si... tienes que sí. Además yo siempre me he rodeado de buenos compañeros, he sabido tratarlos bien, ellos me han tratado con respeto ¿sabes? Y muy bien si...

Te sentías a gusto, a parte del aire acondicionado ¿por algo más?

No... (Risas) la única disconformidad pues lo de siempre, el salario. El salario y los jefes, que la desconfianza que llevan contigo que aunque dicen que sí que tienen confianza contigo pero... o a lo mejor es que soy el raro yo.

Que no depositan la confianza que necesitas...

Pero... tienes que demostrarles mucho. Que a mi hasta ahora que me ha ido bien pero que... suelen ser un poquito jodidos los jefes.

Los jefes siempre son jodidos...

Bueno pues vosotros ya sabéis que vais camino de ello...

Eso es bueno saberlo, por eso se hacen estas cosas...

Sobre todo portaros bien. Tenéis que tratar a la gente con respeto y los que os dije antes, el horario... vamos a ver, si tú eres un jefe y tienes unos empleados y tal le puedes decir, pues mira voy a llegar ahí en 10 o 15 minutos. Vale, vas a llegar en 10 o 15 minutos... Pero si tu quedas con uno que es el que tiene que hacer la inversión por ejemplo, o una persona que te interesa a ti que no tiene nada que ver contigo... pues procura llegar 10 minutos antes que 5 tarde.

Claro, formalidad sobre todo.

Sobre todo formalidad, porque si empieza a fallar eso ya... hombre tú ya me viste a mi antes, digo el interesado es él... no cumple pues...

¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que desempeñabas? Por ejemplo, algo que te veas satisfecho... Ejemplo de la mejor experiencia positiva.

Si, ver las cosas acabadas. Yo por ejemplo el último trabajo, uno de los últimos trabajos que estuve haciendo fue una zanja que la estábamos haciendo a unos 6 o 7 metros de profundidad

¿Con entibación o directo?

Con entibación y toda la historia. Pero el jefe de obra no quería hacer aquello porque decía que era muy peligroso y tal... y yo le di una serie de ideas al jefe de obra sabes, y aquel dijo, vale Antonio vamos a intentarlo pero a la más mínima... y gracias a aquello pues hombre, se pudo terminar la obra muy bien sin ningún incidente ni nada raro. Eso te da satisfacción. Acabar un trabajo sobre todo que no tenga accidentes la gente ni nada de nada.

Acabar un trabajo bien hecho.

Claro, y que se quede bien hecho, por supuesto. Pero sobre todo la gente que... no arriesgar las vidas, ¿sabes lo que te quiero decir? Ya no las vidas sino un pequeño accidente de nada...

Que todo salga bien y sin accidentes.

No merece la pena que un tío se rompa una pierna por hacer un trabajo bien hecho, ¿sabes lo que te quiero decir? Antes están las personas. Yo sobre todo ha sido un tema que siempre he estado muy encima de la gente, la seguridad y toda la historia... a mí que estés tú en la calle con un compresor y no lleves casco, me da igual. Pero si no llevas botas, o no llevas a lo mejor las gafas porque te puede saltar una piedra o lo que sea, que ya es otra cosa. No es lo mismo que si estas en edificación el casco, pero bueno... que son temas que tienes que estar tu siempre sabedor de lo que necesitas en cada momento. Y es lo que te digo, satisfacción pues esa, terminar la obra, que no haya ningún accidente. ¿Queda bien? Pues mejor que mejor. Que queda un poquito peor? Pues oye, depende de las circunstancias. Muchas veces no puedes acabar bien una obra.

Pero por algún motivo o...

Pues pueden ser fallos de cálculo, pueden ser... no se materiales, pueden ser diversas cosas.

(Interviene el sobrino: Pero bueno, eso ya no es responsabilidad del encargado sino...)

Claro, eso no es responsabilidad del encargado pero a ver si me entiendes, es que un encargado está en una obra para saber de dónde puede venir un fallo. No es su obligación...

Claro, pero un buen encargado...

(Interviene el sobrino: Igual eso es lo que te da satisfacción, el ver los planos y saber dónde pueden haber errores...)

No, la satisfacción sería que yo expusiera que hay este problema, este y este. Y que llegase a fin de mes y el jefe dijese, mira Antonio, nos has solventado y nos hemos evitado unos gastos de ahí...

Te subo el sueldo...

No, no te subo el sueldo, sino una prima este mes. Porque yo de joven, empecé en la construcción y yo tenía muchas primas... pero llega un momento que...

Pero primas por haber dejado un trabajo bien hecho, hacerlo antes o...

Hacer el trabajo bien hecho y si si si... sobre todo ese. Y hombre, hacerlo antes normalmente... hoy en día todavía se suele hacer acuerdos. Por acabar un trabajo antes de hora pues hombre... no sé, a lo mejor, que te voy a decir yo, pues... tenemos un trabajo para hacer, este cuadro de aquí, y a lo mejor yo se lo cuento al jefe de obra... Ye, cuando acabemos este trabajo que, cogemos y nos vamos? Y dice, pues si o no, o si lo acabáis en dos días os voy a poner una prima de 40 o 50€.

Eso crees que incentivar al albañil...

Pero que eso se ha perdido mucho, lo de la prima y eso sabes. A lo mejor te hace recuperar un día...

Pero ¿crees que incentivar al albañil con primas puede llegar a hacer que se motive más por hacer su trabajo?

Si si si. Vaya, ahí hay una diferencia de la leche. Una persona que este, no sé, a lo mejor ahora en verano a 40 grados trabajando con el compresor a pleno sol y que yo vaya a decirles, bueno, vamos a hacer una cosa, como hace mucho calor y tal podemos ponernos a las 6 de la mañana... hasta que lo acabemos y nos vamos. Sabemos que a lo mejor son 5 horas de trabajo, pero si aprietas un poquito... ¿sabes lo que te quiero decir? Bueno a las 6 de la mañana no, porque sobre todo no te dejan trabajar en la ciudad, pero tú por ejemplo en polígonos que no estas dentro del casco urbano puedes trabajar. ¿Que lo haces en 2 hora? Pues en 2 horas, arreas y andando. Primas, las empresas ya te digo que no suelen dar. Lo único que eso pues lo que te digo yo, un destajo igual de ganarte 5 o 6 horas libres, pero lo que son incentivos... que difícil es.

Pero crees que la gente trabajaría más motivada si la incentivaran con primas no?

Si si si. Sin duda ninguna. A ver si me entiendes, esto está para hacerlo y corre el riesgo... si lo hacemos bien hay una prima o bien, si lo hacemos unos días antes pues otra prima más. ¿Sabes lo que te quiero decir? Pero es que hoy en día las empresas, si lo haces antes, pues venga antes tienes otra faena. Entonces dices tú, coño ¿para eso me he dejado yo el lomo ahí y me he matado sudando como un negro?

Para cobrar lo mismo, porque igual tiene hacerlo en 5 días que en 10...

O a lo mejor que ha caído un día de lluvia en ese mes y la empresa no es capaz de decirte bueno, como os habéis portado bien y tal, pues no te quito ese día. Quitártelo no te lo quitan, pero te hacen recuperarlo. ¿Sabes lo que te quiero decir?

Hay que recuperar el día perdido entre todo el mes o...

En horas extras, tú que haces una hora extra o dos horas, pues hasta que recuperes el día pues te van quitando. Y eso, eso parece que no pero motiva. A ver si cuando seáis vosotros arquitectos lo inculcáis.

A ver. Relátame la mejor experiencia positiva que hayas tenido.

Pff... tío yo que sé, me has pillado en bragas ahí ahora mismo... (Risas)

Algo que hayas hecho que estés satisfecho de haberlo hecho tú, algo que se te haya quedado muy bien o...

A mí se me ha quedado todo bien en esta vida.

Algo que te haya llamado la atención.

Yo que sé. Es que en todas las obras en las que he estado siempre he tenido que rectificar algo. Yo hubiese salido satisfecho si una vez rectificado que le he dado a conocer al jefe de obra todos los fallos que había y toda la historia pues hubiese tenido un aliciente, ¿sabes lo que te quiero decir? Me hubiese salido yo más satisfecho que la ostia. Y a lo mejor lo hubiese puesto en el periódico y todo. Pero como no ha habido aliciente ni nada de nada, pues oye un trabajo más. ¿Sabes lo que te quiero decir? Que yo problemas me han salido muchísimos y los he solventado. Quedas satisfecho, pero te falta el aliciente ese económico. Una prima, un incentivo y joder, le pongo yo campanas a la obra esa ¿sabes? (risas) Por ejemplo, ese de Velluters que te he comentado antes, otro que hice para la misma empresa que era Lubasa, ahí en Corbera, no sé si sabrás donde es...

Roglá y Corbera, ¿no?

Roglá y Corbera, ¿ves? El típico... No, eso está al lado de Alzira. Es un pueblo que se llama Corbera, a secas. Yo te pregunte por eso, porque yo tampoco lo sabía hasta aquel día. Porque cuando me llamo el jefe de obra me dice, bueno Antonio, mañana nos vemos en Corbera que hay una obra allí para que me hagas... y yo en Corbera pues claro, me vine ahí abajo... me la recorrí de punta a punta. Le llame y le dije, ¿Paco dónde estás? Aquí en la salida del pueblo. Pues si estoy en la salida del pueblo que he entrado y he salido por la otra y nada... pero Antonio, si yo estoy aquí. No te estoy diciendo Paco que yo estoy aquí a la salida del pueblo y estoy aquí que a un lado tengo naranjos y al otro... Pues si aquí no hay naranjo ninguno! Yo digo bueno, ya no estamos hablando de lo mismo... Pues mira, 2 horas estuve esperándome allí hasta que llegué al final.

¿Y qué hiciste en Corbera, en la obra esa?

Allí pues estuve haciendo una pista multi usos de estas para jugar al tenis, al pádel... estuve haciendo tres o cuatro calles en un polígono y una rotonda, con una balsa grandísima y lleva una montañita en la mitad de la rotonda. Y encima de esa montañita hay una réplica del castillo de Corbera. Que lo hicimos con mampostería. Que yo no puse las piedras pero bueno, la gente que tenía, que por cierto la mayoría eran rumanos, les enseñe yo a colocar la piedra y estaba yo encima de ellos de continuo. Pero que pasa, la réplica quedó muy bien pero después cuando te bajabas, mirabas de lejos, mirabas una cosa y mirabas la otra y yo se lo dije al Jefe de obra, Sabes lo que nos falta ahí Paco? Pues que traigamos un cañón y pegarle cuatro cañonazos para hacer los agujeros que tiene el castillo aquel de allá arriba. Porque claro, lo que son las líneas y tal igualito igualito, en miniatura pero igualito, pero claro, faltaban los agujeros de los cañones. Y nada son trabajos que ya te digo... una balsa muy grande allí con cuatro chorros, que por cierto, la instalación de fontanería la hice yo, también todo rodeado de piedra. Muy bonito quedó todo aquello, pero que ya te digo, mi no... son trabajos. Lo coges como una rutina y ya está. Satisfacer, pues no te satisface gran cosa.

¿Pero que quede bien si no? La recompensa de todo el trabajo...

Si, la recompensa del trabajo, pero te pagan para ello. Trabajas y punto. ¿Sabes lo que te quiero decir?, que no te lo llevas a casa. Bueno, también está la balsa de la madre de Pablo, que también la hice yo.

A ver... ¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos negativos del trabajo que desempeñabas?

No puedo decir ninguno.

¿Insatisfacciones no?

Si, que te quedas despagado, pero es por lo que te he digo yo, que ves que estas matándote, dejándote la piel y la empresa no hay incentivo ninguno, ¿sabes lo que te quiero decir? Eso es lo único. Pero por lo demás no puedo yo... decir nada.

Que trabajas duro y que la empresa no corresponde monetariamente.

Eso, que no corresponde como debería. Que no saben aprecian los esfuerzos que haces.

Que paga igual a gente que se pasa el día fumando y tal a otro que está currando...

Hombre, gente fumando no se pasa nadie, ¿sabes lo que te quiero decir?, la gente que se pasa fumando, es porque el que está allí a pie de la obra de encargado lo permite. Yo no puedo decir de que la gente que han estado trabajando conmigo haya gente que se haya escaqueado, o que se haya ido a beber cerveza y hayan estado borrachos en la obra porque no, no lo he permitido. Sí que les he permitido, si hace mucho calor y tal pues bajar un poquitín la marcha y siempre pues intentar buscar sitios con sombra y... ¿sabes lo que te quiero decir? Y que si hay que sentarse 10 minutos a refrescarse un poquito pues... yo siempre he sido muy flexible en ese tema ¿sabes? Que por cierto, aquí tuve una pelotera con uno de los jefes de aquí del pueblo por el tema ese de la ostia.

¿Del calor? ¿Qué pasó?

Con un ingeniero. Estaba haciendo el polígono de los bomberos, estaba por ahí haciendo varias calles. Y hacía mucho calor y tal, pues serían las 12 o la 1, y que pasa, pues como teníamos que separar piezas de fontanería, porque estábamos poniendo todo el sistema de riego y... agua potable y toda la historia. Y allí piezas teníamos 200.000 y la madre, cada una de una medida. Pero aparte de eso, las conexiones para entrar a las parcelas, pues son muchas piezas que si un codo que si una T, que si un enlace... muchísimas piezas. Y teníamos allí una caseta, y digo mira, como hace tanto calor y tal vamos, echamos un traguito de agua y tal allí en la caseta y vamos a clasificar piezas, para después repartir y ya las colocamos a la tarde. Y en eso que llega el ingeniero y... nada, estábamos allí. Uno estaba sentado allí echando un traguito de agua, y estábamos hablando como lo hacemos y tal. Y hola, que tal? Pues mira, aquí estamos echando un traguito y a ver si arreglamos esto y tal. Total que aquel se va al jefe y por la tarde me llama el jefe cuando llego a la central. Antonio ven... me meto allí y estaba él, otro encargado, la secretaria... no se estaba allí la mesa redonda. Y me dicen, oye que ha pasado esto con Jordi. Y digo si, ¿y qué? ¿Qué pasa? Pues nada, que dice que estabais todos sentados allí que si estabais bebiendo cerveza... Yo digo, ¿tú has visto alguna botella de cerveza o algo? Y si estábamos todos sentados allí, le dije yo a la gente que nos sentásemos a tomar un refresco porque íbamos a cambiar de faena y si tú me dices a mí que no tenemos derecho a refrigerarnos 2 minutos, pues hemos

acabado pero ya, rotundamente, así se lo dije. Yo cogía la puerta y me iba ya. Y me dijo, eh Antonio ven aquí que yo quiero que a la gente no le pase nada y tal...

Pero que la tuviste, todo por aquel...

El que la tuvo fue el otro, el ingeniero porque lo pille al día siguiente en la obra otra vez y menos bonito le dije de todo. Y ya no volvió más por las obras. Donde estaba yo ya no quería ir. Hombre, es que una cosa es una cosa coño, y que luego vayan...

(Interviene el sobrino: O sea, que encima no os dijo nada, fue por detrás...)

Si si, porque a mi si me dice, pero Antonio, ¿que estáis haciendo? Yo se lo hubiese dicho, pero se fue al jefe y le dijo que estaban allí... ¿sabes lo que te quiero decir? Y además como si estuviésemos tumbados, tu nos has pillado pues dilo ahí, ya está. No vayas detrás... porque hay mucha gente que le gusta hacerlo y son los que mejor viven. Yo creo que le dolieron los oídos una semana al tío aquel...

A ver... entonces las mayores insatisfacciones es que tú te dejes el lomo allí y no te...

Y no veas gratificación alguna sí. No veas agradecimiento ninguno. Nada de nada.

Y entonces, una de las peores experiencias...

Esa que te estaba relatando ahora mismo. Pero experiencia tampoco, porque yo fracasos en la obra no he tenido ninguno. ¿Sabes lo que te quiero decir?

Pero algo que por ejemplo no te haya quedado bien, te haya salido mal y hayas tenido que rectificarlo...

La peor experiencia, pues mira, que te voy a decir, que haciendo la obra esta del Dos de Mayo, porque la calle esa la hice yo nueva, de encargado allí, ¿sabes? Eso ya hace unos cuantos años. Pues ahí por ejemplo una experiencia, pues que... al abrir las calles pues se quedó una finca sin agua, allí enfrente de construcciones Francés, y se quedaron sin agua. Y yo cogí dos hombres y dije vamos a intentar...

¿Pero una vez cerrado ya todo?

No teníamos la calle abierta. Pero que pasa, pusimos las tuberías nuevas. Y ahí en esa finca no aparecía la tubería de la general, tenían allí un tocho de hormigón más grande que esta mesa...

Que no sabíais donde estaba la conexión de esa finca con la general.

No no, es que según planos no salía la tubería aquella. Y yo pensaba, pues tiene que estar debajo de este tocho de hormigón, porque lo demás ya lo tenemos todo abierto por ahí y no... y eran las 11 de la noche, y nosotros con el compresor allí "pim pam" por darle servicio a la gente coño, por lo menos que te levantes por la mañana y que te

puedas lavar la cara, para irte a trabajar despejado. Y me vinieron unas vecinas allí de la finca de enfrente, unas bordes, con una pelotera... Hombre, que no lo estamos haciendo por gusto que esto es una cosa de necesidad. Pues no hicieron largarnos de allí mira, y la gente aquella pues...

¿Por qué les estabais molestando?

Claro. Y aquello pues me dio por el culo sabes... Dejar toda una finca sin agua pues... Pero como el de enfrente tenia agua, a aquel no le picaba, pero si le hubiese picado a él a lo mejor...

(Interviene el sobrino: ¿Pero para trabajar a esa hora el ayuntamiento da permiso?)

No da permiso coño, pero... yo lo estaba haciendo con toda la buena voluntad del mundo. Sabemos que a partir de las 10 de la noche, entre semana no puedes hacer ruido. Los sábados a partir de las 12, pero bueno que vienen las fiestas, bueno no las fiestas, las cenas de comparsa dando por el culo todo lo que quieren y más. Otra cosa, ¿visteis ayer lo de la plaza de Cataluña? ¿Lo de los mossos de escuadra y toda la historia? ¿Desalojando a estos del 15-M? Pues menuda movida, allí sangraban pero como gorrinos la gente y total que los tenían que desalojar para que el Barcelona en un supuesto de que ganase la Champions pudiesen ir los aficionados a celebrarlo allí. Hombre no me toques los cojones... Pues allí gente con la cabeza rota sangrando como cerdos... la gente está loca. Son injusticias que pasan.

¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo?

La situación familiar no, a mí me afecta la situación familiar sin trabajo. Si no tienes trabajo, te afecta más ¿sabes lo que te quiero decir? Porque entre otras cosas, estas más tiempo en casa y tienes más tiempo para discutir con la mujer.

Pero tú por ejemplo estas trabajando y has discutido con la mujer y...

No, si estoy trabajando no puedo discutir con la mujer, porque si estoy trabajando me canso, y cuando llego a casa te duchas, una caricieta y tal y tal y a dormir. Y al día siguiente otra vez con la marcha, ¿sabes lo que te quiero decir?

Pero por ejemplo, tú has discutido con la mujer, no entre semana, el fin de semana, y llega el lunes y tú te estas comiendo la cabeza con que has discutido con la mujer y te llega a afectar en tu trabajo, o tu diferencias trabajo...

No, yo sí que me llego a afectar en el trabajo los problemas caseros no. Pero a mí me llego a afectar mucho en el trabajo cuando me divorcie. Porque yo soy casado por segunda vez.

Cuando te divorciaste sí, pero discusiones así...

Pero por el tema familiar no. Ahí fue por el tema de los chiquillos, ¿sabes? Lo que es el tema de la mujer, a la mujer que le den por el saco y andando. Pero si te meten el dedo en la llaga que es lo que suele pasar con los chiquillos pues ahí ya te jode mucho. Ahí pille yo una depresión muy jodida ¿sabes? Tendría 34 o 35 años y estuve jodido jodido. Y ahí descubrí una faceta nueva que no sabía yo de mí, que soy un Dalí pero con un par de cojones. (Risas)

Vale, entonces crees que estés mejor o peor en casa tú a la hora de trabajar trabajas igual...

No no, los problemas en casa. Los problemas de casa en casa, y los problemas del trabajo en el trabajo. Si las mezclas mal mal... y así no se puede vivir.

Si porque así cuando estás trabajando no estás en lo que estás haciendo...

Tú puedes tener siempre alguna preocupación y tal pero no. Hay que procurar separar los problemas

Vale. Mmm... ¿Te importa lo que los demás trabajadores piensen sobre ti? (Respecto al trabajo realizado y la forma de trabajar)

En absoluto. No me importa porque como soy yo el que manda en la obra, sabes lo que te quiero decir... Me pueden criticar, vale que me critiquen, pero el que sepa hacerlo mejor que venga y me lo demuestre.

Pero por ejemplo, los que supervisan tu trabajo, te importan lo que piensen sobre cómo te dejas el trabajo terminado...

¿Los que supervisan mi trabajo? Hombre claro, por supuesto que me importa. Yo por eso procuro dejarlo a raja tabla. Como toca. Como tiene que ser, y ya está. O sea que en el tema ese de problemas los jefes de obras conmigo no hemos tenido ninguno. Hemos tenido nuestras discrepancias, nuestras discusiones porque... que tú me dices por aquí, y yo te digo por allá y al final el que tiene razón es el que está siempre al pie de la obra, ¿sabes? Hay tíos que se callan la boca y ya está, y a acatar lo que dice el otro. Luego salen las cosas como salen, ¿sabes lo que te quiero decir? Pero yo es lo que le he dicho muchas veces a los jefes de obra cuando vienen, que el que está aquí soy yo y los problemas que hay aquí los sé yo. Yo a ti te cuento los de mayor importancia que te puedan afectar a ti, pero problemas que yo pueda tener con un trabajador sin importancia, no tengo por qué contártelos. O un problema que yo pueda solventar, a lo mejor no sé, un reventón, de una tubería que lo pueda arreglar yo, porque tengo que llamarte a ti y molestarte. O sea que sí, es un tema que te preocupa, pero yo sé que al final se va a quedar bien hecho, y es una cosa que no me ha preocupado mucho.

Porque sabes que vas a dejarlo bien...

Y si no puedo dejarlo bien por lo que sea pues oye, yo lo comento y se habla y entre los dos pues buscamos a lo mejor una solución factible. No sea a lo mejor la deseada pero bueno... Pero que en realidad no has quedado mal ¿sabes lo que te quiero decir? Porque ha sido un problema que no se ha podido solventar, por lo que sea... Pues oye, el jefe de obra lo sabe y entonces que puede pensar... No puede pensar mal de mí porque yo le he expuesto el problema. Oye esto no se puede arreglar por esto por aquello y por lo otro... se puede arreglar vale pero nos va a costar un huevo. Pues mira vamos a tapar y... pero aquel lo sabe. Entonces yo me he lavado las manos ¿sabes lo que te quiero decir?

Claro, que pasa el problema ya al otro y el otro ya que decida...

Claro, el otro se cierra el problema. Lo mete en el cajón y andando. O sea que importarte pues ya ves... si te importa pero no. Que no te calientas la cabeza con ello me refiero

¿Qué opinas sobre la relación entre los compañeros de trabajo?

Hombre, hay de todo como en todos los sitios.

¿Pero piensas que llevarte bien o mal influye en tu forma de trabajar?

Hombre, lo que son compañeros de trabajo suelen llevarse bien pero que últimamente como está de moda esto de las subcontratas y la madre que... Pues que pasa, a lo mejor en una obra de 15 o 20 tíos hay a lo mejor 5 empresas. Y entre las empresas sí que se conocen pero después empiezan a chocar unos con otros, y empiezan a preguntarse y a ti que te pagan y a mí que no me pagan y empiezan los piques ahí y... Hombre yo siempre he procurado que no hablen de esos temas y sobre todo separarlos. Tu eres de una subcontrata y vas a hacer esta faena, tu eres de otra y vas a hacer allí... Para que entre ellos cuando menos hablen del tema ese sobre todo, porque... y cuantas horas haces y cuantas vacaciones te dan y tal... y no. Se van picando y al final un desastre.

¿Crees que una buena o mala relación puede afectar a tu satisfacción laboral? ¿Por qué?

No

Que te lleves mejor o peor con tu colla de trabajo, puedes trabajar más a gusto o más a disgusto...

Hombre, una cuestión es que trabajes un poco más quemado y tal pero yo soy de las personas que piensan que cuando a uno le duele una muela lo mejor es que se la quite. Nada de andar con tonterías, yo pienso así. Entonces con el tema ese ha habido mucha gente que me ha llegado a la obra, y no me ha cuadrado por lo que fuera, y he

llamado al jefe de obra diciéndole que lo envíen a otra obra, porque yo no decía que lo echaran a la calle ni nada de nada, envíalo a otra obra que yo aquí no lo quiero.

Pero llevarte tu mejor o peor con la gente que estés trabajando te puede llegar a afectar que tengas más rendimiento en el trabajo...

Yo bien toda la vida. Hay gente que es lo que te estaba diciendo yo, que se complica la vida en ese mundo y entonces sí que tienen muchísimos problemas pero yo como ahí, es lo que te estaba comentando, lo corto de raíz. Entonces a mí prácticamente yo no he tenido problemas nunca con nadie, puede afectarte, claro que te puede afectar. No sé, que a lo mejor tú tengas un problema, no sé qué te separe o se haya muerto tu padre y tal, pues hombre me falla una pieza. Entonces a mí pues me preocupa y intento arreglarlo. Pero que el tema este no me preocupa.

Pero de normal siempre te llevas bien...

Sí, porque ya te digo, yo atajo el problema desde abajo. Tampoco soy ningún dictador eh? A mí el que me viene a buenas tiene todo lo que quiere de mí, pero si me vienen tocando las narices pues lo siento pero, problemas yo no quiero ninguno. Es más mira, si que echaron a dos de aquí de Ontinyent que estaban trabajando allí conmigo ahí en Corbera, donde te estaba diciendo antes, en la fuente aquella. Pero aquellos dos los echaron porque ya el jefe de obra estaba un poco... bueno ahí no estaba el jefe de obra ahí fue el jefe de personal. Ya estaba un poquitín hartos de aquellos porque eran unos viva la virgen. Donde iban... oye tiene que hacer esto. Vale bien. Luego pasare por aquí a dar una vuelta y tal. Llegar al sitio a lo mejor a las 6 horas y estar los tíos igual que cuando los dejaste. ¿Y esto? Es que no tenemos la herramienta, la tenemos en casa, en el otro coche... Yo cogí al otro y le dije haz lo que quieras con esta gente pero yo no la quiero más aquí. Y aquel cogió y los echo directamente a la calle. Ese fue el único caso. Pero que de normal los pasan otras obras, y más habiendo trabajo...

Pero llevarte bien, puede llegar a aumentar el rendimiento de los trabajadores...

Si, por supuesto. Claro. Porque tú vas haciendo las cosas de mala leche y ¿que haces? Intentas romper todo o que pillas por el medio o joder al que te llevas mal. Para que no pase eso, ataja de la raíz y au. Porque tú estés cabreado y tengas muy mala leche porque tú seas así ¿vas a fastidiar a este que está al lado tuyo? Que se te escape, no sé, un martillo o cualquier cosa... Yo he conocido compañeros, un tío de muy mala leche, el encofrador que siempre andaba... y yo le decía a la gente, a ese tío no os arriméis, dejadlo que trabaje él solo. Pues el solo de la mala ostia que tenía... se cabreaba con todo dios, ninguno de los que se acercaban allí con él eran buenos. Pero claro, aquel era fijo y era intocable. Y uno de esos días, con la pata cabra pes haciendo fuerza con la pata cabra se le escapa la pata cabra y con la curva esa que lleva se pegó aquí... él solo, y se quedó "rollao" allí en el suelo. Vino la ambulancia a recogerlo. Le decía yo, ahora patalea cabron... (Risas). Llego a parársele el corazón y todo, no se

perforó pero se le llegó a parar, y menos mal que llegaron un par de tíos que había allí y lo intentaron reanimar y tal y parece que eso... y vino la ambulancia y se lo llevo. Pero el tío ha vuelto otra vez a las andadas. Y trabajar así con gente de esa... A lo mejor estas quitando una plancha de estas largas de tres o cuatro metros y el tío tirando allá a mala ostia, y tú a lo mejor está aquí aguantando la plancha a malas penas sin apoyo y sin nada de nada, y por un meneo del tío ese te cae la plancha encima. Pues no, no da gusto. Mira, yo porque ahí en esa obra no era el encargado yo, yo estaba allí de ayudante como aquel que dice ¿no? Estaba en esa obra pero había dos o tres secciones. Y yo llevaba otra cuadrilla y tal haciendo otras cosas... pero sino yo ese tío no lo quiero. Tirarlo yo directamente no pero... El jefe que haga con él lo que quiera pero yo en mi cuadrilla no lo quiero y si insisten en ponerlo en mi cuadrilla pues mira, yo cojo el camino más largo y andando.

¿Te vas tú?

Hombre claro, yo con gente así no trabajo tío.

Llegarías al punto de irte por llevarte mal con...

No no, no llevarme mal, yo es que para ganarme la vida no me hace falta matarme ni romperme un hueso, ¿sabes lo que te quiero decir? Y con ese tío te arriesgas a eso, y no.

A ver. ¿Qué te proporciona mayor satisfacción laboral? ¿Qué hace que tú estés satisfecho en el trabajo?

Joder llegar a fin de mes con una buena... hombre claro.

Pero por ejemplo, dejarte un trabajo bien hecho te proporciona estar bien en el trabajado...

Es que esta pregunta ya es repetidita de las de antes no? Yo es que ya te las digo todas de carrerilla.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la satisfacción laboral? Si estás contento en el trabajo ¿cómo trabajas? ¿Trabajas mejor?

¿No hemos contestado ya? Cuando estoy contento trabajo mejor.

¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?

(Contestada anteriormente)

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la insatisfacción laboral? Cuando no estás contento ¿Cómo trabajas?

(Contestadas anteriormente)

¿Aparte de la dotación económica, qué significa el trabajo de albañil para ti?

Pues un trabajo como cualquier otro. A mí me dio por ahí... pues mira. Hay gente que le da por otras cosas... pero sí.

Pero que igual te da haber trabajado de albañil que de carpintero...

Hombre, yo que quieres que te diga. Hay trabajos que no he hecho en esta vida por ejemplo que me gustan mucho pero no he tenido la opción de hacerlos ¿sabes?

¿Y la construcción te gusta?

La construcción sí, es una de las cosas que me gustan, lo que pasa es que es muy pesada. Pero por lo demás... A mí me hubiese gustado trabajar pues no sé, de carpintería que también me gusta mucho, se me da muy bien. Mecánica también... Pero la construcción siempre vas conociendo por ahí gente y tal... bien, está bien.

¿Un trabajo como puede ser otro no?

Si, como otro cualquiera. Ahora desde luego en edificación yo no hubiese podido aguantar.

¿No por qué?

Porque a mí me gusta más estar al aire libre. Yo estar encerrado entre las cuatro paredes todo el puto día no...

Pero en edificación puedes... no sé, estas también al aire libre.

No, no es lo mismo. Estas siempre en los mismos metros cuadrados, ¿sabes lo que te quiero decir? Y a mí me gusta... estar en la calle y tirarle un piropo a una tía y... (Risas) y comentar con los compañeros, pues vaya culo que tiene esta o tal... (Risas) pero es que en edificación, son las cuatro paredes, eso es para volverse loco.

Y en lo civil pues vas arriba y abajo...

Si, y más cuando coges así calles dentro de los pueblos eso es chulo.

Vale, a ver... ¿Estás orgulloso y contento con el trabajo que realizabas?

Sí.

¿Por qué estas orgulloso y contento?

Hombre, pues por lo que te estaba comentando antes, he tenido muy buenos compañeros y... el jornal no ha sido gran cosa, pero bueno bien.

¿Más que nada por los compañeros?

Si más que nada con los compañeros, el trabajo bien hecho y la armonía que hay en el trabajo y tal.

¿Cambiarías de trabajo por la crisis?

¿Que si cambiaria de trabajo por la crisis? ¿Por qué trabajo?

No sé, por alguno que te saliera. ¿Buscarías alguno relacionado con la construcción más que nada o ahora lo que salga?

No, yo ahora mismo si me saliese trabajo preferiría que no fuera construcción y si fuera construcción, hombre pues un trabajo que no tuviera que hacer esfuerzos físicos macho, que tengo la espalda hecha una mierda. Si yo tuviera la posibilidad de volver como antes de encargado y tal y tener buena... pues sí, me iría otra vez. Pero si no pues hombre, ahora mismo cogería yo un trabajo de comercial o cualquier cosa de esas.

Preferible mente construcción ya no...

Si me sale un buen trabajo como estos que he tenido últimamente sí. Pero yo lo que es trabajar en... a pie de obra no. Lo que es trabajar manualmente. De encargado y eso sí.

Y yo también de encargado, y él... (Risas)

¿Que vosotros entendéis? No está todo en entender eh? Hay que saber tratar mucho a la gente

Más que nada el proyecto es para esto para saber cómo tratar a la gente, un acercamiento a la gente que trabaja en la obra...

Yo le estaba comentando a un amigo un día un caso que me paso allí en... con un tío de Burjasot. Se lo dije, tu si tienes que maltratar a la gente vienes tú y se o dices, que es un perro y que es un vago... pero yo no se lo voy a decir. Mientras vayan los trabajos adelante yo tratare a la gente como se tratarla y... Pues te echare a ti a la calle. Pues échame a mí a la calle ¿sabes? Ahora vendrá Ramón aquí que es el jefe... Pues que venga y se enterara lo cabrón que eres. A la gente hay que tratarla con respeto, con mucha educación... sobre todo, si no quieres que te falten a ti, no faltes tu a los demás. Aunque sea... aunque sea un negro, que tengo yo mis esos de racista, porque los tengo, y más los tiempos que corren y últimamente con todo lo que estoy viendo, trátalos con educación. Porque si no lo que te puede pasar es que te abran la cabeza, esa es una de ellas...

A ver, que quedan dos.

Ya no queda ninguna tío, que dos me dijiste hace un rato... (Risas)

¿Piensas que el trabajo de albañil es un trabajo digno y bien remunerado?

Digno si, bien remunerado no.

¿Porque, porque no se corresponde lo que trabajas con el sueldo?

Por eso precisamente. Los valores de una obra no se corresponden ni mucho menos con el salario de un albañil. Lo que estábamos comentando antes tío, que no.

Que lo que trabajas no se ve recompensado.

No no no, y tú estás viendo... ya no es eso. Es que tú ves que tu jefe de esa obra tiene unos beneficios enormes. En vez de ganarte el 300% gánate el 150 y reparte un poquito lo otro y ten a la gente contenta. Por los jefes, que difícil es hoy en día tener a la gente contenta. Y es más, los jefes si pueden te estarán poniendo a ti en contra mía y en contra de aquel... pero continuamente. Lo hacen así para que no nos llevemos bien y vayamos con piques para currar más y... y así, pues si el jefe tiene que hacer algo para que no se entere a través de aquel, ¿sabes lo que te quiero decir? O sea, para que no te enteres tú a través de este lo que está haciendo él o lo que no está haciendo aquel. Son unos cabrones en ese tema. Y aparte de eso que la mitad de ellos estudian psicología y con la gente así... cuando van a contratar un encargado o así gente especializada que ellos quieren de confianza, te pegan una comida de bola "pim pam pim pam pim pam" y tú dices, si si joder, pues sí. Y cuando sales de allí piensas, cojones el tío este me ha tomado el pelo pero a base de bien. Pero mientras estas allí todo convencido macho. Y sales a la calle y dices, será cabrón el tío este ya me ha tocado los cojones. Te la ha clavado pero bien clavada y au.

Va pues hago la última ya, ahora sí que es la última. ¿Qué razones tendrían que ocurrir para que dejaras la empresa en la que trabajabas?

Cojones, razones... yo por mi no la hubiese dejado.

Que te echaran esa es la razón...

La razón por la que me echaron pues la crisis...

Pero por ejemplo, llevarte mal con los compañeros, ¿podrías haberte llegado a ir de la empresa?

No, por llevarme mal con los compañeros no, y más en la empresa esa donde estaba yo. Y después con los jefes de obra puede que te llevaras más con algún jefe de obra, pero es que había 25 más. Siempre tenías la opción... ¿sabes lo que te quiero decir? De ir cambiando, es más, yo cambie con tres o cuatro veces los jefes de obra, pero no porque me llevase mal con ellos ¿sabes? Porque a lo mejor yo acababa con esta obra y este jefe de obra que yo tenía hora pues a lo mejor ya tenía otras obras pero ya las tenía empezadas con otros encargados. Y entonces había otro jefe de obra, que estaba

esperando para empezar la obra y tal entonces ya te ibas con él. Que yo he conocido, en la empresa Lubasa esta, he estado trabajando con a ver, uno, dos, tres... con cinco jefes de obra y yo no he tenido problemas con ninguno de ellos tampoco. El más puñetero, pues el jefe de personal pero ese es porque va con mala leche, ¿sabes lo que te quiero decir? Ese va a pescar. Que yo lo he visto con un antejojo... (Risas) encima de un edificio controlando obras.

Entonces las razones son que te echaran para dejar la empresa...

Claro hombre, y más con la edad que tengo yo hoy. Porque si fuera joven diría, coño pues me voy de aquí y voy a probar a otro lado y tal. Pero con mi edad no es para ir haciendo el tonto. Y ya te digo, pillar una burrera de esas, pues ahora me voy porque me sale de los cojones. Pues no

Pues nada, ya está. Muchas gracias.

Duración: 1 hora 22 minutos

Situación laboral: Parado

Cargo en la empresa: Jefe de obra

Descripción del entrevistado: El entrevistado era una persona graciosa y amable que respondía con total seguridad de sus afirmaciones. Al principio tenía un aspecto serio, pero una vez empezó la entrevista me pude dar cuenta que era todo fachada.

Descripción del ambiente de la entrevista: La entrevista se realizó en la casa de un amigo al ser su tío la persona entrevistada. Había un buen ambiente para realizar la entrevista, ya que había tranquilidad y nadie nos molestó mientras duró la entrevista. El hecho de que estuviese mi amigo presente hizo que el entrevistado se soltara con mayor rapidez y cogiera la confianza necesaria para la entrevista.

Incidentes en el transcurso de la entrevista: No se produjo ningún incidente en el transcurso de la entrevista.

A ver, que esto empieza a grabar ya... Nombre y Apellidos:

Jose Antonio Ruiz García.

Edad: 28 años

Género: Masculino

Estado civil: Soltero

Nº hijos: -

Edades hijos: -

Ocupación: Albañil

Cargo en la empresa: Oficial de segunda

Tiempo de servicio con empleador actual:

Pues... con este último creo recordar que 5 años más o menos. Si 5 años.

Antigüedad en el sector de la construcción:

¿En el de la construcción? Pues 7 años. Desde los 21 estoy... en la construcción.

Horario de trabajo habitual:

Pues de 8 a 2 y de 3 a 6 o 6:30. Depende de si tenemos que terminar alguna faena, o no hay nada preciso por terminar en esa jornada.

Sistema de remuneración (por horas/mensual...):

La nómina normal... Te digo cuando cobro también? (risas)

No hombre, eso no hace falta. (Risas) No es un dato importante en la entrevista tranquilo.

¿Quién supervisa tu trabajo? El encargado de la obra.

¿A quién tienes a tu cargo?

Pues... ahora mismo tengo a un peón, que es el que se encarga de servirme materiales y tal. Pero hay días que el peón este... no viene porque se tiene que ir a alguna obra que tiene empresa por ahí, porque le hace más falta o algo... y esos días voy loco. Como de normal lo tienes y te lo sirve todo más o menos... pues no te das cuenta... pero cuando falta algún día... dices ostia... con lo cómodo que es que te sirvan el

material, que te traigan la pasta al tajo y tenerlo todo a punto. Se nota... cuando no está el peón se nota en la marcha.

Claro, porque ya tienes que ponerte tú a traerte las cosas... o a buscar algún otro peón de la obra que te pueda ayudar un poco ¿no?

Sí, pero eso de normal cada uno tiene más o menos asignado su peón y... nada, que tienes que currártelo tu más.

Vale, ahora van las preguntas abiertas para que tú me vayas contando cosas...

PREGUNTAS PARA CONVERSACION

Descripción completa de todas las tareas que realiza en su puesto de trabajo actual

Buuf, pues si empiezo no termino eh? (risas) Pues mira... de normal pues empisar, chapar, enlucir de barrecha, tabicar, cerramientos, estructura, cimentación... movimiento de tierras normalmente lo subcontratamos, pero también ayudamos más o menos. Cubiertas, acabados... más o menos desde que empieza hasta que acaba la finca.

Vale. Mmm... Identificación de la/s fase/s de la obra en que interviene.

Pues ya te digo... empezamos en cimentación y ya estructura, cerramientos, cubierta, particiones... Vamos, de principio a fin.

Vale, menos movimiento de tierras se podría decir que todas las fases ¿no?

Si, menos movimiento de tierras que lo subcontrata la empresa... todo lo demás lo hacemos nosotros.

Correcto. ¿Cuál ha sido tu trayectoria profesional hasta llegar a la profesión de albañil?

¿Mi trayectoria profesional? ¿Desde que empecé a trabajar dices?

Si, desde la primera vez que empezaste a trabajar.

Pues bueno... yo termine el colegio sobre los 16 o 17 años y ya me fui a buscarme la vida. Primero estuve currando en una panadería... ayudando a un amigo a hacer el reparto de pan por las mañanas y eso... Pero ahí estuve... como un año o así. Terminé allí porque tenía que ponerme a currar muy pronto y las 11 o así ya había terminado. Entonces estaba hasta lo huevos de madrugar... para terminar a las 11 y pasarme el día en casa haciendo el mono. Así que... deje el trabajo ese y estuve unos 3 meses sin trabajo y luego me metí en una fábrica de mantas. Allí estuve... pues unos tres años, y luego ya me metí en la construcción.

Ah muy bien. Y ¿Por qué decidiste trabajar como albañil?

¿Por qué? Pues... porque había estado 3 años metido en una fábrica y un poco más y me vuelvo loco. Como había estado repartiendo por ahí en la panadería esta... pues estaba acostumbrado a estar por ahí, de aquí hacia allá. Y como el sector de la construcción me había llamado siempre la atención pues me metí aquí. Primero empecé de peón y eso enseñándome, luego ya... cogía a veces la furgoneta para ir a cargar y tal... y así poquito a poco vas cogiendo experiencia.

¿Por qué sigues en esta profesión?

¿Cómo que por qué si? Pues porque no me han echado... (risas)

Hombre ya... pero no sé, porque no has encontrado nada más, ¿porque es una profesión que te gusta...?

Hombre, ahora el tema de trabajo está muy mal... por ahora... yo estoy aguantando aquí como puedo. Hace poco la empresa hecho a la calle a unos cuantos porque... se ve que no le van muy bien las cosas... Tuve suerte de no estar ahí, y espero tampoco estar en los próximos... (Risas) Pero bueno... sigo aquí porque por ahora me va bastante bien, me llevo bien con los compañeros... y con el jefe, que es el que paga... (Risas)

Si si, eso es importante... que el jefe este contento. Entonces... ¿Antes de ser albañil, esperabas que tu trabajo fuera como es ahora realmente?

Bueno... esperaba que fuese duro ya. Una vez entras en la construcción es jodido... porque entras de peón... y estas puteado todo el día cargando cosas, trayendo materiales... pero bueno, es lo que toca. Cuando entras sin saber nada... ya sabes a lo que vas.... Pero bueno, una vez ya te estabilizas en la empresa, pues... vas adquiriendo experiencia y poco a poco te van ascendiendo con un poco de suerte...

¿Y has visto cumplidas tus expectativas?

¿Las expectativas que tenía antes de entrar? Bueno si... sabía que era duro, pero una vez te pones ya te haces a todo.

Vale. Pues... ¿Has realizado algún tipo de estudio o curso para llegar a esta profesión?

No para llegar a la construcción no. Yo hice hasta los 16 o 17 años... No sé si es la ESO o como se llama... (Risas) Pero no, entre sin saber nada... de peón. Y ya una vez allí te vas enseñando, entre lo que dice el oficial... lo que ves en la obra... Y poco a poco vas pillando conocimientos y experiencia. Pero lo que son... así cursos de estos de FP de albañilería no tengo nada...

El entrevistado responde que NO:

Vale, entonces ¿Cómo llegaste a la profesión de albañil?

Pues tenía un amigo que trabajaba en la construcción... Y yo cuando me dejé lo de la fábrica esta de mantas... pues le comenté que me interesaría meterme en la construcción y tal. Y nada, como él ya llevaba bastantes años en el sector... no sé si hizo algún chanchullo o no, pero la cuestión es que me metió en un puesto de peón. Ahora eso como están las cosas es impensable... porque ya me dirás tu a mi como está el paro... y más el sector de la construcción, que más jodido no puede estar.

Si si, desde hace 3 años o así la construcción va a menos y a menos, veremos cuando para la cosa. Lo malo es... por ejemplo cuando termine yo y toda la gente que hay estudiando, veremos donde vamos y que hacemos.

Si si, porque aquí en España se ha dejado de construir casi por completo. Hay una cantidad enorme de viviendas paradas... Además que el precio estaba y está por las nubes, los bancos ya me dirás tu a mí que hacen... Nada, hay que irse fuera a buscarse la vida, porque si aquí con los que estamos ya nos pegamos de ostias por trabaja... (Risas)

Si si, esto veremos donde acaba. Bueno, y ¿Crees que algún tipo de estudio o curso relacionado con la albañilería te hubiese ayudado en tu carrera profesional?

Hombre, ayudado ayudado... No creo. Porque por mucho que sepas empiezas desde peón. Y yo creo que como más se enseña uno es... pues estando en la obra allí, viendo y haciendo cosas. En los cursos te pueden enseñar conceptos básicos y tal... pero, yo pienso que como la experiencia nada.

¿Por qué?

Hombre pues tú dirás. Tu a jugar al baloncesto por ejemplo... te enseñan leyéndote las reglas y las normas o... cuando coges un balón y te pones a jugar... sabes si realmente sabes jugar o solo sabes ¿cómo se juega? Pues en la obra es lo mismo... tienes que estar aquí tocando las cosas, viendo, preguntando... si te enseñan más que sabiendo lo que te enseñan en un cursillo de esos, creo yo vamos.

Si, la experiencia es un grado dicen. Entonces... ¿Piensas que tu experiencia laboral puede suplir un curso de albañilería? ¿Por qué?

Yo creo que sí. Porque como en obra ya te enseñan de todo... por muchos cursos teóricos que hagas... lo que realmente vale es el día a día en obra.

Pero ¿no crees que haber hecho un curso de albañilería antes de empezar te hubiese encaminado más o menos a la profesión?

Hombre, encaminar sí. Pero yo creo que sales del curso y llegas a la obra... y no tienes ni puta idea. Vas más perdido... Realmente lo que tienes que hacer en la obra es... mirar mucho y preguntar mucho. Así es como uno se enseña, preguntando y sabiendo el porqué de las cosas.

Vale, y una vez metido ya en la obra, ¿Crees que sería bueno para ti realizar un curso de albañilería en estos tiempos de crisis para acreditar tu profesión?

Buuah, pues no creo. A parte de que no me voy a poner a estudiar un cursillo si estoy trabajando... porque ya llego bastante cansado a casa como para irme a un curso.

Pero si te quedas sin trabajo por ejemplo, ¿cómo acreditas tu experiencia en la construcción?

Hombre... yo en el curriculum pongo las empresas en la que he trabajado. En este caso empresas de construcción solo he estado en una, pero llevo 7 años... que se dice rápido. Entonces yo puedo pedir a la empresa una carta de recomendación, o simplemente en poner la empresa en curriculum, supongo que se fiaran hombre... que el curriculum es una cosa seria. (Risas)

Correcto. Pues cuéntame una vez en el sector de la construcción, ¿Cómo se ha desarrollado tu carrera profesional desde que eres albañil? Relata toda tu experiencia laboral explicando los motivos de cada cambio.

¿Desde que soy albañil? Pues bueno, empecé como peón en la empresa esta... y cuando ya llevaba un tiempcito empecé a coger el camión para ir a cargar y descargar y tal... Pero siempre combinando esto con el trabajo de peón. A medida que iba pasando el tiempo, pues te dejaban hacer cositas... ponías ladrillos a ratos y tal, pero siempre supervisado por el oficial, Si hacía algo mal pues él me rectificaba y eso... Y así, poco a poco fui aprendiendo. Después al cabo de unos años me ascendieron a oficio de segunda y ya hasta ahora...

Vale. Y ¿Cómo crees que ha evolucionado el oficio de albañil en la construcción? (Relacionado con la inmigración, la crisis en la construcción...) ¿En qué ha cambiado?

El oficio ha ido a menos. A mucho menos. Cuando hubo el boom de la construcción vinieron una gran cantidad de inmigrantes... Como aquí había trabajo, pues todos se metían en la construcción. Parece que cualquier persona podía trabajar en la construcción... y en verdad cualquier persona puede meterse a peón realmente, por hubo una grandísima cantidad de gente que a los cuatro días de empezar en la construcción decía que era albañil, y en dos semanas se había hecho constructor. Entonces todo esto se tenía que ver afectado tarde o pronto... Lo que ha hecho la crisis es sanear a toda esta gente y se han quedado realmente la gente que vale y sabe lo que se hace.

**Entonces ¿Piensas que el oficio de albañil se ha devaluado con el paso del tiempo?
(Relacionado con mano de obra sin cualificar, albañilería de “chapuzas”...)**

Si si claro. Toda esta gente que se creía “profesional” de la construcción ha hecho verdaderas chapuzas. Era gente que se especializaba en alguna parte concretamente de la construcción y no sabía hacer más cosas... Yo he llegado a ver auténticas barbaridades en el tema de chapados y colocación de suelo. Pero claro, como la gente lo que busca es la “pela” y ahorrarse todo lo que puedan, pues después hay cada cagada por ahí... Lo que la gente tiene que buscar es una buena relación entre calidad-precio, pero como todos buscan la opción más barata luego tienen lo que se merecen.

Y el tema de la inmigración crees que también ha influido en esta...

Claro claro. Toda la gente que vino en la época del boom, se ha quedado, o la gran mayoría... entonces como esos fueron los primeros en quedarse sin trabajo con la crisis, pues ahora se ofrecen a hacer trabajos por cuatro duros. Pero eso luego en el resultado se nota ¿sabes? Que nadie vendrá duros a cuatro pesetas vamos... Entonces toda esta gente lo que hace es desprestigiar la profesión, porque si tú pagas una faena a un precio razonable... bien, puedes exigir un mínimo de calidad. Pero si tú pagas cuatro perras por una faena, pues no puedes exigir nada y te tienes que conformar como se quede... porque claro, te dirán, con lo que te ha costado, ¿Qué más quieres?

Vale todo claro. A ver... ¿Te sientes a gusto en tu lugar de trabajo?

Si, bastante a gusto.

¿Por qué?

Pues porque me gusta el trabajo que hago. Si ya estaba más o menos a gusto cuando era peón... ahora que estoy de oficial... pues ya te digo. (Risas). Estaría más a gusto si me pagasen más... pero bueno, supongo que como todos ¿no? Sobre todo estoy a gusto por el trabajo que hago... Si no estás a gusto con lo que haces... es un calvario.

Mmm... ¿Cuáles son las mayores recompensas o satisfacciones del trabajo que desempeñas? Ejemplo de la mejor experiencia positiva.

¿Las mayores satisfacciones? Pues... dejarme un trabajo bien hecho. Cuando terminas una faena y la ves y dices... ostia que bien me ha quedado, soy una máquina. (Risas) También te sientes satisfecho cuando el jefe te reconoce el trabajo bien hecho... eso quieras o no pero halaga. Pero sobre todo la satisfacción de ver un trabajo tuyo bien terminado. Ver que todas las horas que has empleado trabajando ha servido para algo, y si encima queda bien pues mejor que mejor.

Claro, quieras o no que te digan que haces bien las cosas motiva...

Si, es una motivación extra. Aunque si te pagaran algo más... alguna prima o algo por dejarte el trabajo bien hecho... pues me motivaría más (risas). Pero si, lo que más me satisface es ver que te has currado una faena y se te ha quedado bien hecha. Y sales motivado para la próxima faena.

Vale. Ahora cuéntame la mejor experiencia positiva que hayas tenido

¿La mejor experiencia positiva? Buah... pues ahora mismo no me vienen muchas a la cabeza. Pero así... te puedo contar un chalet que hicimos hace un año y medio o así... que lo hicimos entre 2 oficiales y 3 peones prácticamente. Acabamos hechos polvo pero lo terminamos entre los 5... (risas)

¿Cuáles son las mayores insatisfacciones o aspectos negativos del trabajo que desempeñas?

Las mayores insatisfacciones, pues... que te echen por tierra un trabajo que has hecho ¿sabes lo que te quiero decir? Cuando has empleado tu tiempo para hacer un trabajo y no queda bien, o viene el jefe y te dice que eso no es lo que quería... entonces sí que te toca los cojones.

Entonces cuando no haces bien un trabajo...

No, no es que no haga bien un trabajo, porque yo lo que es la forma de trabajar y todo eso trabajo bien... pero es cuando no te salen las cosas como esperabas. Más que nada porque has perdido el tiempo y no ha salido bien Pero sobre todo porque tienes que perder más tiempo volviéndolo a hacer, eso sí que me repatea.

Ejemplo de la peor experiencia negativa.

La peor experiencia fue una vez que realizamos la tabiquería de una finca. Resulta que se replantearon los tabiques de la primera planta y se creía que estaba bien replanteado, entonces comenzamos a levantar paredes. Cuando vino el aparejador se dio cuenta de un error que habíamos cometido en el replanteo y había varios tabiques que no estaban bien replanteados, pero ya los teníamos levantados. Entonces nos tocó tirar los tabiques que estaban mal, volver a replantear y volver a levantar los tabiques. Me supo mal porque sientes que has perdido el tiempo haciendo el trabajo que finalmente estaba mal...

Vale. A ver... ¿Piensas que la situación familiar te puede llegar a afectar en el trabajo?

Si, yo creo que te puede llegar a afectar bastante...

¿Cómo?

Pues a ver, si tu estas mal en casa o discutes con la novia luego a la hora de trabajar yo creo que se nota... Porque te comes la cabeza con el problema y todo lo que pasa... y no te concentras en la faena que estás haciendo...

¿Y tú crees que esta situación puede afectar en tu rendimiento?

Claro que sí. Es lo que te estaba comentando, que si tienes problemas, mientras estás en el trabajo te vas comiendo la cabeza pensando cómo solucionarlos y tal... entonces no puedes rendir como si estás bien. Estas currando y no sabes dónde te dejas las cosas, te despistas más fácilmente porque tienes la cabeza en otras cosas que no son la faena. Entonces si el rendimiento baja cuando estas mal también baja la productividad.

Y si estás bien y no tienes problemas familiares y tal... ¿puede llegar a aumentar el rendimiento?

Hombre... eso ya no sabría que decirte. Porque si no tienes problemas familiares... en el trabajo tu rindes lo normal, lo habitual... Si no estás ni bien ni mal trabajas como siempre.

A ver... ¿Te importa lo que los demás trabajadores piensen sobre ti? (Respecto al trabajo realizado y la forma de trabajar)

Pues en verdad no me importa mucho ¿sabes? Yo voy a mi marcha... y hago mi trabajo y al que no le guste que no mire, bueno si no le gusta al jefe ya es otra cosa... (Risas) Pero de normal no me importa. Hombre, por ejemplo si haces algo que no se te queda del todo bien pues molesta que te digan que los ha hecho mal y eso... Pero así importarme hasta el punto que llegue a afectarme no. Hay muchas más cosas en la vida que te tienen que preocupar más que eso...

¿Qué opinas sobre la relación entre los compañeros de trabajo?

Yo creo que la relación entre los compañeros de trabajo es muy importante para el buen funcionamiento de la empresa. Tienes que llevarte bien con los compañeros, porque si no te llevas bien siempre vas a ver por donde puedes joder al otro, y eso lo único que hace es retrasar la marcha y que no rindas como toca a la hora de hacer la faena.

¿Crees que una buena o mala relación puede afectar a tu satisfacción laboral? ¿Por qué?

Claro que afecta a mi satisfacción. Es lo que te estoy comentando, que si tú tienes una buena relación con tus compañeros trabajas mejor y trabajas más a gusto. Si hay buen rollo entre todos pues nos ayudamos en lo que podemos pero si no hay buen rollo...

cada uno va a la suya y se limita a hacer su trabajo lo mejor que puede. Entonces salen los piques entre la gente y esas cosas...

¿Qué te proporciona mayor satisfacción laboral?

Pues realizar un trabajo bien hecho hace que esté satisfecho con el trabajo que hago. Sobre todo cuando llevas tiempo haciendo una faena... cuando la terminas y ves que se te ha quedado bien... piensas en todo el tiempo que has estado ahí y te sientes satisfecho. Estaría más satisfecho si a final de mes cobrara mas pero bueno... (Risas) Aunque uno de los factores que valoro yo en la satisfacción es la relación con mis compañeros. Cuando estoy satisfecho con el trabajo normalmente me suelo llevar mejor con mis compañeros.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la satisfacción laboral? Si estás contento en el trabajo ¿cómo trabajas?

Hombre, pues yo creo que si estoy contento trabajo mejor. Estas más motivado, te sientes más a gusto y rindes más a la hora de trabajar. En todo esto también influye el ambiente de trabajo, la relación son tus compañeros, con el jefe... Influye todo un poco en general, pero normalmente si estas satisfecho en el trabajo siempre trabajas mejor que si no lo estás.

Y ¿Qué te proporciona menor satisfacción laboral?

Pues el llevarme mal con mis compañeros creo yo. Porque si hay mal rollo no hay un buen ambiente de trabajo, entonces cada uno mira por su bien, y no por el bien colectivo, que es ver la obra bien terminada. Entonces cuando no hay buen rollo en la empresa, vas a trabajar a desgana, no trabajas a gusto y no hay compañerismo entre nosotros.

¿Qué repercusiones tiene en tu trabajo la insatisfacción laboral? Cuando no estás contento ¿Cómo trabajas?

Pues cuando no estas contento yo trabajo a desgana. No pones la atención que tendrías que ponerle a la faena... No te importa que quede más bien o menos bien... Estas a toda hora pendiente de lo que hacen o dejan de hacer tus compañeros... Y no, no un buen ambiente de trabajo. Hay que intentar llevarse lo mejor posible, porque esto es un grupo de trabajadores que se tiene que dejar una obra bien terminada y no solo limitarse a intentar dejar lo mejor posible la faena que hace uno.

Vale. ¿Aparte de la dotación económica, qué significa el trabajo de albañil para ti?

Pues el trabajo este es realmente lo que me gusta hacer a mí. Empecé a darme cuenta una vez estaba ya de peón y tal, porque es un trabajo que no se hace pesado, porque estas casi todo el día al aire libre, vas de aquí hacia allá y eso me gusta. No estas todo

el día metido entre las cuatro paredes de una fábrica, y eso me gusta aunque parezca una tontería. Tener la libertad de ir por ahí y no estar siempre en un mismo sitio se nota. Y aparte de eso que la construcción es lo que me gusta hacer, estoy a gusto trabajando en la construcción.

¿Estás orgulloso y contento con tu trabajo?

Si, estoy muy a gusto. Encima teniendo un trabajo como este con los tiempos que estamos...

¿Por qué?

Pues porque me gusta lo que hago, hay buen rollo entre todos los compañeros, y llegas a final de mes y cobras... que eso ahora mismo no lo pueden decir muchos. No es que cobres una barbaridad pero bueno, te da para ir pasado. Lo que sí que deberían hacer las empresas es incentivar al trabajador. Si termina un trabajo bien hecho y antes de tiempo, pues darle una prima o algo. Así yo creo que trabajaríamos más motivados y con más rendimiento. Pero bueno, con la crisis que hay las empresas intentan pagar lo mínimo a los trabajadores...

Vale. ¿Cambiarías de trabajo por la crisis?

Pues si, que remedio me queda... Si me echan de la empresa me tendré que buscar otra cosa ¿no?

¿Pero buscarías trabajo relacionado con la construcción?

Hombre, preferiblemente sí. Porque es lo que me gusta y lo que yo sé hacer ahora. Y si no me saliese nada de la construcción, pues ya me buscaría la vida donde fuese, porque no puedes estar viviendo del cuento... (Risas)

A ver... Mmm... ¿Piensas que el trabajo de albañil es un trabajo digno y bien remunerado?

Pienso que un trabajo digno si que es, pero bien remunerado no del todo. Ahora se cobra mucho menos que tiempos atrás... Y como te he dicho antes, si las empresas pagaran primas a los trabajadores la cosa ya cambiaría porque ya dependería de nosotros cobrar más o cobrar menos a final de mes, entonces nos lo curraríamos más si a final de mes se viese recompensado económicamente el esfuerzo que haces.

¿Qué razones tendrían que ocurrir para que dejaras la empresa en la que trabajas?

Pues yo creo que básicamente la principal razón que tiene que ocurrir es que me echen a la calle. Si... porque estoy a gusto aquí, me llevo bien con los compañeros y estoy haciendo un trabajo que me gusta. ¿Qué más puedo pedir? Bueno si, cobrar más... pero eso ya es cosa del jefe. (Risas).

DIARIO DEL ENTREVISTADOR

ENTREVISTA 8

Duración: 25 minutos

Situación laboral: Activo

Cargo en la empresa: Oficial segunda

Descripción del entrevistado: El participante era un amigo y por tanto teníamos bastante confianza en la entrevista. Es una persona alegre, extrovertida y habladora que contestaba a las preguntas con confianza y en ningún momento parecía una entrevista.

Descripción del ambiente de la entrevista: La entrevista se realizó en la propia casa del participante habiendo un ambiente tranquilo, sin nada que nos molestase ni que despistara al entrevistado.

Incidentes en el transcurso de la entrevista: No se produjo ningún incidente en el transcurso de la entrevista.